

UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA
Laboratorio di Formazione e Ricerca sull'Immigrazione

COMMISSIONE EUROPEA
Direzione Generale Ricerca

PROGETTO RITU
SINDACATO E RAZZISMO

Sindacato e discriminazione razziale nella metalmeccanica italiana

Rapporto di Ricerca
(Settore A)

Dicembre 2004

PARTNER

Cnrs/Université Paris VII et Nice - Unité de Recherche Migrations et Société
International Center for Minority Studies and Intercultural Relations, Sofia
Istituto Ricerche Economiche e Sociali (Ires) - Roma
Université Libre de Bruxelles - Centre de Sociologie du travail
Università Ca' Foscari Venezia - Laboratorio Immigrazione
Working Lives Research Institute - London Metropolitan University (coordinatore)

SINDACATO E DISCRIMINAZIONE RAZZIALE NELLA METALMECCANICA ITALIANA

Indice

Cap. 1 – Caratteristiche del comparto

1. Breve panorama storico del comparto
2. L'attuale situazione del comparto
3. La Zanussi

Cap. 2 – Trasformazioni dell'organizzazione del lavoro

1. Dal fordismo al toyotismo

Cap. 3 – I sindacati dei metalmeccanici

1. I sindacati dei metalmeccanici, ieri e oggi

Cap. 4 – Sindacato e razzismo nella metalmeccanica: i risultati della ricerca

1. Introduzione
2. La ricerca sociale sulle discriminazioni razziali: il ritardo dell'Italia.
3. Le discriminazioni di tipo istituzionale
4. Le discriminazioni razziali nei luoghi di lavoro
5. Sindacati e lavoratori immigrati in Italia
6. Sindacato e discriminazione razziale nell'industria metalmeccanica:
i risultati della ricerca empirica.
- 6.1 Nota metodologica
- 6.2 Le dimensioni della discriminazione nel settore metalmeccanico
- 6.3 Sindacato e discriminazioni razziali
- 6.4 Sindacati metalmeccanici e lavoratori immigrati
- 6.5 Il sindacato e il razzismo
- 6.6 Le politiche di contrasto alle discriminazioni
- 6.7 Il caso dell'Electrolux-Zanussi di Susegana

Cap. 5 – Resistenza e lotta

1. L'auto-organizzazione degli immigrati: esperienze di lotta e di resistenza
2. Le lotte per il permesso di soggiorno
3. Auto-organizzazione degli immigrati e sindacati

Cap. 6 - Raccomandazioni per il miglioramento delle pratiche sindacali

La ricerca è stata condotta dal Laboratorio di Formazione e Ricerca sull'Immigrazione dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

Il testo del Rapporto è stato redatto da Filippo Perazza (per le sezioni 1, 2 e 3), da Andrea De Bonis (per la sezione 4), da Elisa Banfi (per la sezione 5), ed è stato interamente rivisto e ristrutturato da Pietro Basso e Fabio Perocco, che hanno redatto anche le raccomandazioni conclusive (sezione 6).

Ringraziamo tutte le persone intervistate o interpellate, che con la loro disponibilità e con il loro aiuto hanno contribuito alla realizzazione di questo lavoro.

Venezia, 23 dicembre 2004

CAPITOLO 1

CARATTERISTICHE DEL COMPARTO

1. Breve panorama storico del comparto

L'industria metalmeccanica ha un posto centrale nell'industria manifatturiera italiana¹. Essa occupa il 41,2% dei dipendenti dell'industria e produce il 7,9% del valore aggiunto dell'intera economia nazionale. Il 49,1% delle esportazioni e il 45,1% delle importazioni del paese riguardano questo settore produttivo. Va detto, tuttavia, che a partire dagli anni '70 questo ramo dell'industria ha conosciuto una profonda crisi e un sostanziale ridimensionamento, causati principalmente da due fattori: la saturazione dei mercati e la comparsa a livello mondiale di nuovi *competitors*.

Ma procediamo con ordine, tracciando un breve panorama storico di esso. La seconda guerra mondiale aveva causato la distruzione di buona parte degli impianti siderurgici, indispensabili anche per l'industria meccanica. Avevano subito questa sorte, in particolare, gli impianti a ciclo integrale di Bagnoli e di Piombino. Erano usciti invece senza particolari danni dal conflitto gli impianti della Fiat a Torino e quelli della Falk e della Breda a Sesto San Giovanni, che producevano ghisa e acciaio al forno elettrico.

Di conseguenza, al 1945, una produzione siderurgica scarsa e costosa poneva l'industria meccanica italiana in condizioni di palese inferiorità rispetto a quella degli altri paesi. Il costo dei materiali siderurgici incideva per un buon 30% sul costo totale di fabbricazione dei prodotti meccanici. Per l'industria meccanica italiana diventava perciò vitale ottenere una produzione di acciaio abbondante e a costi concorrenziali a livello internazionale. Ciò poté realizzarsi solo con

¹ Sull'industria italiana, e in particolare sul comparto della metalmeccanica, si veda: Bianco M., *L'industria italiana*, Il Mulino, Bologna, 2003; Diemoz R., *Dal decollo industriale alla crisi dello sviluppo*, Il Mulino, Bologna, 1984; Morandini, R., *Storia della grande industria in Italia*, Einaudi, Torino, 1966; Nardozi G., *Miracolo e declino*, Laterza, Roma-Bari, 2004; Romeo R., *Breve storia della grande industria in Italia*, Capelli, Napoli, 1967; Roverato G., *Per una storia dell'impresa: nascita e sviluppo della grande impresa*, Il Poligrafo, Padova, 1992; Salvati M., *Economia e politica in Italia dal dopoguerra a oggi*, Garzanti, Milano, 1984; Scalfari E., *Rapporto sul neocapitalismo in Italia*, Laterza, Roma-Bari, 1961.

i finanziamenti statunitensi del piano Marshall che servirono alla ricostruzione degli impianti ad altoforno di Bagnoli e Piombino e alla costruzione di un nuovo impianto a Cornigliano.

Nel secondo dopoguerra il settore metalmeccanico ha avuto un ruolo di *traino* per l'economia italiana. In un primo periodo, che va sino al 1958, il suo sviluppo è stato generato quasi esclusivamente dalla crescita della domanda interna. La produzione di questo comparto è servita alla ricostruzione delle infrastrutture e delle strutture produttive del paese. Ma esso ha beneficiato, anche, della progressiva ripresa dei consumi favorita dalla crescita del reddito nazionale, che nei primi anni '60 arrivò ad avere un incremento annuo del 6%.

Tra la fine degli anni '50 e l'inizio degli anni '60 è cresciuta anche la domanda estera, per effetto della costituzione del Mercato Unico Europeo (Patto di Roma, 1957) e, soprattutto, per l'alta competitività sui mercati mondiali dei prezzi dei prodotti italiani. La disponibilità di un ampio numero di lavoratori di riserva provenienti dalle regioni meridionali e da quelle economicamente depresse del Nordest permetteva alle grandi industrie metalmeccaniche italiane, concentrate in prevalenza nel Nordovest, di avere un costo del lavoro tra i più bassi d'Europa. L'immigrazione interna ebbe un effetto calmierante sui salari, il cui aumento annuo toccò la punta massima del 10% nel 1963. Finita l'espansione del comparto dovuta alla sola domanda interna di beni durevoli, che riguardava soprattutto i mezzi di trasporto, la sua crescita continuava, come si è detto, sotto l'impulso della domanda di beni per le esportazioni. E continuava, anche, il forte afflusso degli investimenti in impianti e macchinari verso i settori metallurgico e meccanico, con un ritmo più che doppio rispetto ai primi anni '50.

Il settore metalmeccanico era caratterizzato dalla presenza di alcune grosse imprese. La più importante era indubbiamente la Fiat, che per la massa dei profitti e per il numero degli addetti era anche la più grande impresa italiana. Nel panorama industriale del comparto, faceva bella mostra di sé anche la Olivetti, che all'inizio del 1960 deteneva addirittura il 27% del mercato mondiale della produzione di macchine per scrivere. Altre importanti realtà industriali del settore erano la Piaggio, *leader* nella produzione di ciclomotori, l'Ansaldo e la Breda.

Accanto alla grande impresa in alcuni ambiti del comparto era cresciuta anche la media impresa. È il caso degli elettrodomestici, settore nel quale società come la Candy, la Ignis, la Zanussi portarono in quegli anni l'Italia ad essere il terzo produttore mondiale di frigoriferi e il primo produttore in Europa di lavatrici e lavastoviglie.

Nel settore metalmeccanico l'iniziativa privata era accompagnata da una significativa presenza dello stato, sia nella produzione militare che in quella civile, rafforzata nel secondo dopoguerra dalla costituzione di nuove società finanziarie nell'ambito dell'Iri [Istituto per la ricostruzione industriale, ente pubblico fondato nel 1931 dal fascismo per guidare il salvataggio dell'industria

italiana e fortemente sviluppatosi nel secondo dopoguerra] quali Finmeccanica, nel 1948, e Fincantieri, nel 1959, e dalla creazione del Fondo per il finanziamento dell'industria meccanica (Fim, 1947).

Tra la fine degli anni '60 e la metà degli anni '70 le aziende del settore metalmeccanico italiano hanno subito un netto calo dei profitti. La progressiva saturazione dei mercati e la comparsa sugli stessi di nuove imprese concorrenti di paesi quali Giappone e Corea, che potevano avvalersi di un costo del lavoro più contenuto, hanno decretato l'inizio di una profonda crisi nel comparto. Questa crisi fu aggravata dalle concomitanti crisi petrolifere del '73 e del '79 e da un'alta conflittualità sindacale. E proprio essa è stata all'origine di una riorganizzazione del comparto che ha spianato la strada all'introduzione di nuovi modelli produttivi capaci di aumentare la flessibilità e di abbassare il costo del lavoro.

Il modello fordista, prevalente nella grande industria metalmeccanica italiana degli anni '50 e '60, si dimostrava incapace di rispondere alle nuove esigenze. La produzione, svincolata dalla domanda, causava una sovrapproduzione rispetto alle reali capacità di consumo. Quel modello produttivo non permetteva neppure riconversioni o riduzioni della produzione in tempi relativamente brevi. Furono introdotti, perciò, nuovi modelli di organizzazione della produzione che, attraverso un raccordo più stretto tra l'offerta e la domanda e attraverso il ricorso al subappalto, permettevano alle imprese di regolare al meglio la produzione e l'impiego di manodopera *a seconda delle esigenze del mercato*. La grande impresa cercava in questo modo di arginare e invertire il calo dei profitti.

Un vero e proprio simbolo dell'applicazione del nuovo modello produttivo olistico in questo comparto è la nascita a Melfi in Basilicata - nei primi anni '90- dello stabilimento Fiat-Sata. Esso, oltre a essere, con il suo indotto, una delle realtà produttive più grandi di Europa, risulta ai primi posti nel continente anche per l'intensità e la produttività del lavoro.

La crisi degli anni '70 e le successive trasformazioni produttive hanno cambiato radicalmente l'assetto del settore. Non tutte le grandi imprese sono state in grado di attuare i necessari cambiamenti e per alcune, è il caso dell'Olivetti, la crisi ha rappresentato l'inizio di un inarrestabile declino.

È molto cambiata anche la distribuzione geografica dei centri di produzione. Le grandi industrie hanno dislocato i nuovi impianti, che avrebbero dovuto produrre secondo le nuove logiche, o in aree in cui era già presente una piccola industria metalmeccanica che poteva funzionare da indotto [da insieme di sub-fornitori], o là dove vi erano situazioni economiche e sociali tali da permettere all'azienda di imporre in tutto e per tutto le proprie condizioni ai lavoratori e ai sindacati. Nel caso di Melfi, ad esempio, una zona del Sud ad alto tasso di disoccupazione, la

Fiat è riuscita ad ottenere dai sindacati una serie di deroghe di particolare importanza al divieto del lavoro notturno per le donne, al “normale” sistema dei turni, ai metodi di misurazione della velocità della catena, nonché dei salari più bassi del 30% rispetto agli stabilimenti Fiat del Nord. Lo spostamento del grosso della produzione del settore in aree diverse dal Nordovest del paese, dove sino a quel momento essa si era concentrata, è stato dovuto anche alla capacità di alcune medie imprese di adattarsi rapidamente alle nuove modalità di produzione. Le medie imprese meccaniche più dinamiche, grazie anche alla loro maggiore disponibilità di capitali, hanno assunto in breve tempo una posizione predominante su altre imprese del comparto meno dinamiche, costringendole a diventare loro subfornitrici (o a chiudere). Questo è accaduto in particolare nelle regioni del Nordest dove da tempo erano diffuse tanto la piccola quanto la media impresa.

Negli ultimi decenni altri due fenomeni hanno cambiato la fisionomia del comparto metalmeccanico: le privatizzazioni e la delocalizzazione verso l'Est europeo.

Lo stato italiano, che negli anni '60 aveva, attraverso l'Iri, provveduto al salvataggio di numerosi gruppi industriali del settore, in particolare nella siderurgia, negli anni '90, seguendo i dettami neo-liberisti, ha operato una serie di privatizzazioni. Le privatizzazioni sono state all'origine di pesanti ristrutturazioni che hanno tagliato il numero degli addetti e posto fine in molti casi a quell'azione di sostegno dello stato che aveva contribuito non poco a mantenere queste aziende competitive sui mercati. Un esempio di tale processo è quanto avvenuto al colosso della meccanica italiana, Finmeccanica. Lo stato, possessore attraverso l'Iri della maggioranza del pacchetto azionario dell'azienda, la vera e propria *holding* del settore, si è progressivamente disimpegnato da esso, vendendo tutte le proprie quote della produzione civile e mantenendo il controllo della sola produzione militare.

La delocalizzazione verso Est è un fenomeno che ha interessato l'industria metalmeccanica a partire dalla fine degli anni '80. Soprattutto dopo la caduta del muro di Berlino, molte aziende, anche medio-piccole, hanno cominciato a spostare i loro impianti produttivi nei paesi nell'Europa dell'Est. Questo fenomeno, tutt'oggi in atto, è generato dal basso costo della manodopera e dall'alta qualità di cui possono usufruire le imprese italiane in questi paesi. La delocalizzazione ha avuto come conseguenza un notevole ridimensionamento del numero delle aziende e degli occupati in questo settore in Italia. E anche in questo caso è stata la Fiat, con la creazione ed il potenziamento dei suoi impianti in Polonia a dare il segnale di avvio.

Il recente ridimensionamento dell'industria metalmeccanica italiana, però, non dipende, solo né principalmente dal processo di delocalizzazione verso Est; esso è, piuttosto, il riflesso di un più ampio processo di declino conosciuto dall'Italia nella divisione internazionale del lavoro. È

stata l'economia italiana nel suo complesso ad essere ridimensionata tanto dagli avvenimenti del 1989, quanto dal processo di mondializzazione finanziaria avvenuto negli ultimi vent'anni. Infatti, con la caduta del muro di Berlino l'Italia ha perduto la *rendita di posizione* di cui aveva potuto godere per quasi mezzo secolo funzionando come paese-cerniera tra l'Occidente e l'Est, "guardato" con una particolare attenzione tanto da Washington quanto da Mosca. Per altro verso, l'Italia è stata svantaggiata non poco dal salto di qualità avvenuto nella centralizzazione del capitale finanziario dall'inizio degli anni '80 in poi, in quanto paese afflitto –rispetto ai paesi concorrenti- da una cronica penuria (relativa) di capitali liquidi. Se agli effetti negativi di questi due processi si aggiunge la comparsa sulla scena mondiale di nuovi grandi produttori proprio nei settori industriali tradizionalmente più sviluppati in Italia, si comprende perché l'industria italiana vive da molti anni una situazione di incertezza quasi permanente ed è costretta a sopportare l'indebolimento, se non la vera e propria scomparsa, di grandi imprese quali la Italsider, la Sir, la Montedison, la Olivetti, la Parmalat. Questo indebolimento continua tuttora, anche nel settore metalmeccanico.

2. L'attuale situazione del comparto

Da vari segmenti del comparto arrivano oggi nuovi segnali di crisi. Nel settore automobilistico la crisi del gruppo Fiat ha assunto enormi proporzioni. Secondo le stime di Federmeccanica essa riguarda complessivamente circa 1.000.000 di lavoratori e minaccia direttamente 40.000 posti di lavoro, 10.000 tra i dipendenti diretti e 30.000 tra quelli delle aziende dell'indotto. Per contro la produzione di veicoli industriali tiene, ma rimane egualmente a rischio per mancanza di investimenti.

Pesante è la situazione nella produzione di ciclomotori e moto, dove il calo delle vendite ha raggiunto il 6% annuo. Diminuiscono anche gli ordinativi delle macchine utensili, che nel 2002 hanno avuto un calo del 9%. Dopo la privatizzazione degli anni '90, la siderurgia ha registrato una drastica diminuzione dei centri di produzione, passati dai 68 del 1990 ai 42 del 2000. I trasporti e l'industria aerospaziale, che sono legati in modo particolare agli investimenti statali, risentono dei tagli della spesa pubblica. Se si esclude la produzione a fini bellici, gli unici segmenti del settore a mostrare un *trend* positivo sono la cantieristica e la produzione di elettrodomestici.

L'esito di questo lungo processo di crisi e di (mai terminate) ristrutturazioni è che la gran parte

delle aziende del comparto ha oggi dimensioni medio-piccole, il che significa che tutto il settore è assai più esposto di venti o trenta anni fa ai colpi della concorrenza internazionale.

Tab. 1 – Imprese ed addetti per dimensioni di impresa

dimensioni di impresa	numero di imprese	numero di dipendenti
1	12.315	12.315
2	6.279	12.558
3-5	8.314	31.806
6-9	6.752	49.811
10-15	7.109	87.544
16-19	3.225	55.945
20-49	9.474	285.463
50-99	2.671	187.040
100-199	1.326	181.097
200-249	222	49.424
250-499	414	140.630
500-999	150	104.559
1000 e più	109	389.578
Totale	58.360	1.587.770

Fonte: www.federmeccanica.it/pubbl/f01g.html

Le retribuzioni del comparto sono tra le più alte dell'industria manifatturiera, e questo si deve in larga misura alla forte sindacalizzazione dei lavoratori, soprattutto degli operai, metalmeccanici. Secondo le fonti Istat, tra il 2001 e il 2003, a fronte di una crescita dei prezzi pari al 5%, le retribuzioni contrattuali del settore sono cresciute del 5,4%, e quelle di fatto (nelle imprese con oltre 500 addetti) del 6,2%. Si tratta di stime al lordo che non sono in grado di fornire un'idea del valore reale dei salari. Queste stime non tengono conto, inoltre, dell'abbondante numero di operai che, specie nelle imprese dell'indotto, lavorano in nero, con salari inferiori alle medie contrattuali. Va sottolineato, poi, che il comparto metalmeccanico è tra quelli a più alta intensità produttiva, e dunque, se è vero che i salari nominali e quelli reali vi risultano tra i più elevati, lo stesso non si può dire dei salari relativi.

3. La Zanussi

Prima della seconda guerra mondiale la Zanussi² era poco più di un'impresa artigiana, dal

² Sulla Zanussi si veda: Anderlini F., *Ristrutturazione aziendale e melanconia operaia. Il caso Zanussi-Electrolux di Susegana*, FrancoAngeli, Milano, 1993; Dina A., *Elettrodomestici flessibili. La ristrutturazione Zanussi-Electrolux*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1990.

momento che aveva alle proprie dipendenze appena 40 operai e produceva appena 6000 apparecchiature l'anno; è solo nell'immediato dopoguerra che essa ha assunto una vera e propria dimensione industriale. Nel '47 l'azienda di Pordenone, che impiegava allora 90 operai, si dedicava alla sola produzione di cucine. Nel 1951 ha iniziato la diversificazione della produzione con la costruzione dei primi fornelli e cucine a gas con il marchio Rex, portando il numero degli occupati a 300. Un notevole salto di qualità si verifica nel 1954 con la costruzione dello stabilimento di Porcia per la produzione di frigoriferi. Gli occupati toccano, allora, quota 700. La produzione dei frigoriferi cresce rapidamente: si passa dai 1.000 pezzi del 1954 ai 3.000 dell'anno successivo fino ad arrivare nel 1956 ai 10.000. Nel '57 la Zanussi dà vita a Valloncello, nei pressi di Pordenone, a una nuova società, la Iemat, che produrrà componenti elettrici, distributori automatici ed altri accessori. Nel '58 ha avuto inizio anche la produzione di lavatrici che è andata ad affiancarsi a quella, già avviata con successo, di frigoriferi.

Il forte sviluppo dell'impresa negli anni '50 è stato favorito essenzialmente da due fattori. Anzitutto, una grande disponibilità di manodopera, poiché nell'area vi erano poche opportunità di occupazione; ed in secondo luogo una domanda crescente di elettrodomestici, provocata dall'aumento del potere di acquisto delle classi medie e dei lavoratori in seguito allo sviluppo economico del paese.

A permettere l'aumento dei profitti della Zanussi in quegli anni c'è stata anche l'assenza di conflitti sindacali. L'azienda aveva ottenuto questo risultato approfittando delle divisioni in seno al sindacato e scegliendo come interlocutore solo la parte di esso, la CISL, disponibile alla concertazione; e adottando, invece, misure repressive, fino al licenziamento, nei confronti degli operai che mostravano simpatie per la sinistra, o che rifiutavano le condizioni lavorative imposte dall'azienda, come i turni di lavoro domenicali. Un ruolo importante è stato ricoperto, poi, dalla strategia di assunzione del personale praticata in quegli anni dall'azienda. Venivano assunte soprattutto le donne, poiché a parità di mansioni e carichi di lavoro potevano essere pagate molto meno.

Alla fine degli anni '50 l'azienda di Pordenone riorganizza il proprio apparato di distribuzione. La rete degli agenti e rappresentanti diffusa su tutto il territorio nazionale viene sostituita da una rete di filiali nelle principali città della Penisola. Questa decisione ha permesso all'azienda di ridurre i costi della distribuzione, raccordandola più strettamente con le direttive della sede centrale e riuscendo così ad incrementare le vendite. Essa è stata alla base di quel radicamento sul territorio che ha conferito all'impresa una certa stabilità sul mercato nazionale negli anni successivi.

Nel 1960 la Zanussi contava in Italia 8.000 rivenditori autorizzati, 30 centri di distribuzione

dotati di deposito e di strutture per l'assistenza tecnica e commerciale, 250 automezzi pronti a recapitare in ogni punto del paese le scorte, i ricambi e gli accessori. Anche l'export, iniziato alla fine degli anni '50, prendeva piede, con 62.000 pezzi nel 1961. Agli inizi degli anni '60 la Zanussi era un'azienda che impiegava 2.500 persone, di cui 1.500 nel solo stabilimento di Porcia di Pordenone.

Gli anni '60 e buona parte degli anni '70 sono stati per il gruppo Zanussi un periodo di forte sviluppo. L'azienda ha sopperito alla recessione del 1963-'64 proponendosi come impresa conto-terzista dei grandi gruppi europei del settore, producendo cioè migliaia di pezzi per Aeg, Linde, Neckermann.

È quindi iniziata negli stabilimenti della Zanussi, grazie all'introduzione di nuove e sofisticate tecnologie, una lunga fase di produzione *labor intensive*. In quel periodo sono iniziate la produzione di televisori e quella, indubbiamente molto più fortunata, di lavastoviglie.

Nonostante la ripresa su larga scala delle lotte sindacali, avviata già nei primi anni '60 con la vertenza contrattuale degli elettromeccanici e culminata poi nell'"autunno caldo" del 1969, in quegli anni lavorare alla Zanussi significava dover sopportare condizioni di lavoro davvero pesanti. Il sindacato denunciò i pericoli per la salute a cui erano esposti gli operai, specialmente quelli addetti alla nichelatura, ai forni poliuretanici, alla smalteria, alla verniciatura, alla plastica, riuscendo -fu una delle prime volte in Italia- a far ottenere ai lavoratori un'indennizzo in denaro e, soprattutto, l'introduzione di accorgimenti per migliorare l'ambiente di lavoro. Le vertenze sindacali riguardarono anche le qualifiche. Agli operai erano assegnate arbitrariamente, infatti, qualifiche inferiori alle mansioni realmente svolte. Legata a questa lotta per le qualifiche era anche la rivendicazione dell'uguaglianza di trattamento tra uomo e donna. Le donne erano relegate nelle qualifiche più basse e a parità di mansioni ricevevano stipendi inferiori a quelli dei loro colleghi maschi. Altri motivi di conflitto tra l'impresa e il sindacato erano il cottimo, le pause, l'orario, la mensa e -in generale- i salari, che erano tra i più bassi di questo segmento dell'industria metalmeccanica in Italia.

Per tutti gli anni '60 la Zanussi ha continuato ad incamerare abbondanti profitti. A permetterglielo sono state soprattutto le condizioni di lavoro appena citate, in particolare i bassi salari e gli alti ritmi di lavoro, che l'azienda era in grado di imporre ai suoi operai approfittando del contesto socio-economico in cui sorgevano i suoi stabilimenti. Il Nordest dell'Italia era, in quegli anni, una zona economicamente ancora depressa e le alternative all'impiego alla Zanussi erano poche e poco allettanti.

Quando è sopravvenuta la crisi degli anni '70, la Zanussi ha potuto difendersi con una certa efficacia dai suoi effetti attraverso la diversificazione della produzione, che aveva messo in atto

sin dagli anni '50 e la contemporanea presenza su più mercati nazionali. Per le sue dimensioni, inoltre, che la ponevano ancora tra le medie industrie, essa riuscì a non risentire eccessivamente della stagnazione dei mercati. Alla fine degli anni '70, tuttavia, la crisi si fece sentire anche sul gruppo friulano. La Zanussi entra così in un periodo turbolento, dal quale riesce ad uscire solo nel 1984, con l'acquisizione dell'azienda da parte della multinazionale svedese Electrolux. Solo allora, con l'arrivo di nuovi capitali e con l'introduzione di un *nuovo modello produttivo*, il sistema toyotista o ohnista, che le conferisce la possibilità di ottenere una maggiore flessibilità nell'impiego di manodopera e nella produzione, l'azienda ha visto crescere nuovamente i suoi profitti.

CAPITOLO 2

TRASFORMAZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

2. Dal fordismo al toyotismo

Il nuovo “modello produttivo”, il sistema toyotista o ohnista, ha caratteristiche che meglio di quelle del fordismo si adattano allo stadio attuale dell'economia di mercato ed a quella che Galbraith ha definito “l'età dell'incertezza”. Crediamo perciò che sia utile spiegare, ai fini della nostra ricerca, le caratteristiche principali di questo modello e la funzione che ha avuto la sua comparsa sulle relazioni tra sindacato e imprese, dentro e fuori la Zanussi. Prima di farlo, però, è il caso di ricordare che proprio all'interno del settore metalmeccanico, in specie alla Fiat di Melfi, è stato compiuto il tentativo più organico di trasferire in Italia il toyotismo³.

Ci sarebbe davvero molto da dire circa le radici storiche e le caratteristiche originali del toyotismo, nonché intorno al suo trasferimento negli Stati Uniti prima e in Europa poi; altrettanto ci sarebbe da discutere intorno alla vera o presunta alternatività tra ohnismo-toyotismo e taylorismo-fordismo, ma la natura di questo rapporto ci induce a concentrare la nostra esposizione esclusivamente su pochi aspetti essenziali e a privilegiare gli elementi di novità del toyotismo rispetto a quelli di continuità con il fordismo.

Rispetto al fordismo, il sistema ohnista è caratterizzato da un più stretto raccordo tra produzione e domanda. Il processo produttivo viene attivato solo nel momento in cui si registra la richiesta del prodotto. Ciò permette di evitare gli alti costi dello stoccaggio, poiché il magazzino, o viene del tutto eliminato, o serve solo per rispondere alle esigenze di un improvviso aumento della domanda. La produzione è rimasta fortemente standardizzata, ma l'acquirente ha la possibilità di scegliere alcune caratteristiche del prodotto (seppur all'interno di una gamma di “alternative” predefinite).

³ Cfr. Basso P., *Tempi moderni, orari antichi*, FrancoAngeli, Milano, 1998; Rieser V., *Lavorare a Melfi*, Calice Editori, Roma, 1997; Caputo P., *Lavorare in team alla Fiat da Melfi a Cordoba*, Immaginapoli, Napoli, 2004; Riviello A.M. (a cura di), *La rincorsa. Melfi, inchiesta sulle operaie delle fabbriche dell'auto*, Calice Editori, Roma, 2003.

Questo sistema di organizzazione della produzione si avvale *strutturalmente* del subappalto per lo svolgimento di intere fasi della fabbricazione. Il ricorso strutturale al subappalto consiste nella stabile fornitura di commesse da parte di una grande impresa ad imprese più piccole che, a seconda della tipologia di fabbricazione o di servizio che l'impresa appaltatrice richiede, svolgono la loro attività all'esterno o all'interno dell'azienda committente. Tutte le fasi della lavorazione, sia quelle svolte dalle imprese contoterziste che dai lavoratori dell'impresa committente, sono coordinate dalla direzione dell'azienda appaltatrice secondo una logica *just in time*, che tende ad ottenere una ottimizzazione dei tempi e, dunque, la massima possibile intensificazione del lavoro.

Il subappalto consente alla grande impresa di usufruire di un più basso costo del lavoro grazie alla messa in concorrenza tra loro delle aziende contoterziste. L'assegnazione delle commesse avviene, infatti, a quelle imprese che hanno la capacità di assicurare tempi di esecuzione più rapidi e costi inferiori. Per ottenere questo risultato le imprese subfornitrici cercano di aumentare il più possibile i ritmi di lavoro, obbligano i lavoratori a prolungare l'orario di lavoro oltre i termini contrattuali, e non di rado ricorrono al lavoro nero. Il ricorso ad imprese contoterziste fornisce alle grosse aziende anche il vantaggio di garantirsi una maggiore flessibilità del lavoro. Attraverso la fornitura (o la revoca) delle commesse esse sono in grado, infatti, di adeguare rapidamente l'impiego di manodopera agli aumenti o ai cali della domanda.

Ai fini della nostra ricerca ha un particolare interesse la capacità che ha il nuovo modello di organizzazione di limitare l'attività del sindacato. Fattore, questo, non secondario nella scelta degli imprenditori di adottarlo. Il sistema ohnista cerca di evitare l'adesione dei lavoratori ai sindacati attraverso la sistematica promozione dello spirito aziendale e l'occultamento dei rapporti gerarchici esistenti all'interno delle imprese. Lo scopo è quello di convincere i lavoratori che la prosperità dell'impresa ed i loro interessi *coincidono*, facendo apparire il sindacato superfluo, se non addirittura dannoso, agli occhi degli operai. Il sistema ohnista, inoltre, attraverso l'incentivazione individuale e la messa in competizione tra loro degli operai, si prefigge di minare quell'unità dei lavoratori che sta alla base del buon esito delle lotte sindacali. La concessione di premi di produzione differenziati e "segreti" ai *singoli* lavoratori e l'obbligo imposto ai lavoratori di ogni *team* di produzione di sopperire alle assenze o al lavoro non svolto dai loro compagni, sono entrambe pratiche che creano attriti tra gli operai e ostacolano l'instaurazione di rapporti di reciproca solidarietà.

È comunque il decentramento produttivo di intere fasi della produzione la misura forse più efficace per impedire la partecipazione all'attività sindacale dei lavoratori. I dipendenti dell'indotto sono posti in concorrenza tra loro dalla messa in competizione, ad opera delle

mega-aziende (le *keiretsu*), delle piccole o medie imprese per cui lavorano. L'assegnazione di una commessa ad una azienda che non sia la loro significa la messa in discussione del loro posto di lavoro. Grazie a questo meccanismo, i lavoratori sono spinti a vedere come propri antagonisti le altre piccole o medie aziende contoterziste e, sciaguratamente, i loro dipendenti e ad imputare a loro, anziché al toyotismo e all'"impresa-madre", le condizioni di lavoro a cui sono sottoposti. È chiaro che, *nella misura in cui funziona*, un simile meccanismo costituisce un forte antidoto per quell'unità dei lavoratori su cui poggiano le possibilità di successo dell'attività sindacale. Non bisogna dimenticare, poi, che nella piccola e media impresa la non iscrizione al sindacato è spesso una discriminante per l'assunzione e il mantenimento del posto di lavoro.

CAPITOLO 3

I SINDACATI DEI METALMECCANICI

1. I sindacati dei metalmeccanici, ieri e oggi

Il padronato metalmeccanico, l'intero padronato italiano, ha con il sindacato dei lavoratori metalmeccanici, e anzitutto con la FIOM, un rapporto conflittuale da sempre⁴. Senza tornare troppo indietro, alla nascita del movimento sindacale italiano e delle Camere del lavoro, eventi entrambi salutati con ostilità dalla borghesia industriale, ci limitiamo a ricordare il ruolo *centrale* svolto dal sindacato metalmeccanico nel “biennio rosso” (1919-1920).

Sono gli anni immediatamente successivi al primo conflitto mondiale, quando la drammatica crisi economica del paese acuì le tensioni sociali, generando imponenti manifestazioni operaie e popolari in tutto il paese. Vi furono 22 milioni di giornate di sciopero nel 1919, 30 milioni nel 1920 (tra il 1911 ed il 1914 le giornate di sciopero erano state, invece, poco più di 4 milioni).

⁴ Sui sindacati italiani, in particolare quelli dei metalmeccanici, si veda: Aa.Vv., *Cisl 1948-1968. Ispirazione cattolica, scelta di classe, nuovo sindacato*, Hobelix-Bonhoeffer, Messina-Reggio Emilia, 1980; Aa.Vv., *Le scissioni sindacali. Italia e Europa*, BFS Edizioni, Pisa, 1999; Accornero A., *La parabola del sindacato, Ascesa e declino di una cultura*, Il Mulino, Bologna, 1992; Alosco A., *Alle radici del sindacalismo: la ricostruzione della CGL nell'Italia liberata, 1943-1944*, Sugarco, Milano, 1979; Albers D., *Il sindacato in Italia dal dopoguerra ad oggi*, Editrice Sindacale Italiana, Roma, 1979; Bezza B., *Le lotte degli elettromeccanici*, FrancoAngeli, Milano, 1981; Bezza, B. (a cura di), *Lavoratori e movimento sindacale in Italia dal 1944 agli anni 70*, Morano Editore, Milano, 1972; Boni P., *Fiom – 100 anni di un sindacato industriale*, Meta-Ediesse, Roma, 1993; Chinello C., *Classe, movimento, organizzazione*, FrancoAngeli, Milano, 1984; Chinello C. (a cura di), *Metalmeccanici: vita, lavoro e sindacato in 126 interviste*, Meta Edizioni, Roma, 2002; *FLM. La storia, le immagini*, Petrucci, Città di Castello, 1994; Foa V., *La cultura della CGIL: scritti e interventi 1950-1970*, Einaudi, Torino, 1984; Foa V., *Sindacati e lotte operaie 1943-1973*, Loescher, Torino, 1975; Lisanti N., *Il movimento operaio in Italia: 1860-1980*, Editori Riuniti, Roma, 1986; Liuzzi F., *L' autonomia sindacale dal Patto di Roma agli anni '70*, Editrice Sindacale Italiana, Roma, 1975; Manghi B. – Cella G.P. – Piva P., *Un sindacato italiano negli anni '60. La Fim Cisl dall' associazionismo alla classe*, De Donato, Bari, 1972; Martinet G., *Sette sindacati per sette paesi*, Laterza, Roma-Bari, 1980; Messia A., *Storia e storie dei metalmeccanici – Quarant'anni di esperienza Uilm*, FrancoAngeli, Milano, 1994; Pizzorno, A., *I soggetti del pluralismo. Classi, partiti, sindacati*, Il Mulino, Bologna, 1980; Pugno E. – Garavini S., *Gli anni duri alla Fiat*, Einaudi, Torino, 1974; Romiti C., *Questi anni alla Fiat*, Rizzoli, Milano, 1988; Turone S., *Il paradosso sindacale*, Laterza, Roma-Bari, 1979; Turone S., *Storia del sindacato in Italia: dal 1943 ad oggi*, Laterza, Roma-Bari, 1984.

Notevoli le conquiste sindacali conseguite dai lavoratori: un incremento salariale del 20%, un aumento della tariffa per lo straordinario, sei giorni di ferie all'anno, un'indennità di licenziamento pari a due giornate di salario per anno di servizio, la revisione bimestrale dei salari in rapporto all'incremento del costo della vita. E soprattutto l'introduzione della giornata lavorativa di 8 ore. Tra i massimi protagonisti di questa ondata di lotte vi fu il sindacato dei metalmeccanici, la FIOM, che fu in prima fila anche nella creazione dei consigli di fabbrica a cui chiamò a partecipare pure i lavoratori non organizzati. Questa sua funzione di avanguardia venne ampiamente riconosciuta dai lavoratori che affluirono in massa verso questo sindacato e la CGL (che balzò dai 250.000 iscritti del 1918 ad 1.159.000 iscritti del 1919)⁵. Non è un caso se nella sua opera di smantellamento dell'organizzazione sindacale il fascismo dedicò una particolare "cura" proprio alla FIOM.

Caduto il fascismo, anche in virtù degli scioperi degli operai della Fiat nel marzo 1943, in Italia il sindacato fece la sua ricomparsa ufficiale "dall'alto". Il governo Badoglio affidò a Grandi, di area democristiana, a Di Vittorio, di area comunista, e a Buozzi, di area socialista, la gestione dei residui sindacati corporativi fascisti, mentre nel giugno del 1944 il Patto di Roma sancì la costituzione di un sindacato unitario: la CGIL. Nel contempo, ancor prima dell'arrivo delle truppe alleate nel nord del paese, il CLN [Comitato di Liberazione Nazionale] dell'Alta Italia, il 17 aprile 1944, con suo decreto, aveva dato vita nelle fabbriche settentrionali ai Consigli di gestione. Questi consigli, composti da operai, tecnici e impiegati, avevano il compito di contribuire alla gestione delle fabbriche. I partiti del CLN avevano orientamenti diversi, ma concordavano sul fatto che «le soluzioni proposte dai consigli [dovevano essere] ispirate ad una sola preoccupazione: quella di un incremento della produzione, da realizzare anche contro il volere dei gruppi monopolistici, nell'interesse sia dei lavoratori, sia dell'intera economia nazionale».

Sindacato post-fascista e consigli di gestione nascevano così dalla medesima necessità del governo Badoglio, da una parte, e del CLN, dall'altra, di inquadrare il proletariato italiano nello sforzo della ricostruzione postbellica della nazione. Nelle intenzioni dei loro ideatori, tanto il sindacato quanto i consigli di gestione dovevano contribuire a *neutralizzare* il conflitto di classe, realizzando la pacificazione sociale di una nazione uscita dalla guerra assai malconcia e profondamente divisa, a tutto vantaggio della ripresa del capitalismo nazionale. Un'abile propaganda nazionalista sollecitò la classe operaia italiana a fare propria, nella sua grande maggioranza, una visione interclassista, secondo cui lo sviluppo economico del paese, la

⁵ Cfr. Maione G., *Il biennio rosso*, Il Mulino, Bologna, 1975.

ristrutturazione e la produttività degli impianti erano obiettivi a cui anch'essa doveva tendere per migliorare le proprie condizioni di vita, come, se non addirittura più, del padronato italiano. L'adesione del sindacato agli interessi nazionali è evidente, in particolare, in due delle sue decisioni di quegli anni: l'accettazione dello sblocco dei licenziamenti, che fece passare i disoccupati dai 600.000 del giugno '46 ai 2.000.000 dell'anno successivo, e la tregua salariale, entrambe subite e accettate dal sindacato, per esplicita ammissione dei suoi vertici, per permettere lo sviluppo del paese. Ma lo stesso Piano del Lavoro, proposto nel 1949 dalla CGIL in alternativa al Piano Marshall (ERP) e in polemica con la politica di De Gasperi e della Democrazia cristiana, conteneva anch'esso un'esplicita disponibilità a collaborare con le imprese in nome del rilancio dell'economia nazionale.

Nondimeno, la classe lavoratrice italiana, che aveva avuto un ruolo di primo piano nella resistenza al nazi-fascismo, che –potremmo dire- fu l'*unica* classe sociale ad opporgli, in qualche modo, resistenza, non rinunciò a far sentire le proprie aspettative. Tutt'altro. Pur accettando, anche nella sua parte organizzata nel PCI, la prospettiva della “rinascita nazionale”, essa cercò egualmente di far valere le proprie specifiche attese, di affermare e promuovere i propri diritti così duramente conculcati nel precedente ventennio e nel corso della guerra. Uno dei principali canali attraverso cui cercò di farlo fu, ancora una volta, il sindacato. Prima il sindacato unitario, poi –dopo la scissione del 1948- la CGIL a direzione comunista.

La stagione dell'unità sindacale voluta “dall'alto” fu breve (1944-1948) e piuttosto travagliata per le profonde divergenze ideologiche e politiche esistenti tra le tre componenti del sindacato “unitario”. Con la rottura dei governi di unità nazionale e l'avvento della guerra fredda a scala internazionale, la divisione sindacale fu inevitabile. E così pure la contrapposizione, in specie tra la CGIL e la CISL. Il sindacato cattolico si fece promotore di un *business unionism* mutuato dall'esperienza sindacale statunitense, che subordinava le rivendicazioni dei lavoratori allo stato di salute delle imprese e “sceglieva” di occuparsi *solo* del salario, e quasi solo *a livello aziendale*. La CGIL, da parte sua, rifiutava l'azione azienda per azienda portando avanti, invece, una politica rivolta all'*intera* classe lavoratrice italiana e finalizzata a migliorare l'*insieme* delle condizioni di lavoro degli operai ed a *riformare* in senso “popolare” e “democratico” il capitalismo nazionale. Una tale contrapposizione si nutriva, nel caso della CISL, di un acceso anti-comunismo, e nel caso della CGIL, di un acceso anti-atlantismo. In questo conflitto il padronato italiano parteggiò apertamente per il sindacalismo di matrice cattolica, attaccando e colpendo invece con durezza le agitazioni operaie (ci furono molti operai e braccianti uccisi dalla polizia negli anni '50) e la CGIL.

Nel settore metalmeccanico l'attacco contro gli aderenti alla CGIL avvenne soprattutto

all'interno delle fabbriche, attraverso licenziamenti, perquisizioni, trasferimenti, discriminazioni. Ancora una volta alla sua testa c'era la FIAT. Negli stabilimenti dell'azienda automobilistica vennero istituiti "reparti di confino", dove venivano mandati i lavoratori indiziati di attività politica o sindacale di sinistra (gli iscritti o simpatizzanti del PCI e della FIOM). Nell'azienda torinese venne assunto uno stuolo di sorveglianti di fabbrica, reclutati tra le fila della polizia e dei carabinieri, con il compito di denunciare chiunque fosse anche solo sospettato di simpatie anti-aziendali, e venne creato un vero e proprio tribunale di fabbrica. A tenere molto bassa la conflittualità sociale per tutti gli anni '50 contribuì anche il periodo di espansione economica guidata dalle grandi imprese "fordiste". La crescita dei profitti era tale da consentire agli imprenditori di concertare con i sindacati più moderati (CISL e UIL) un relativo miglioramento delle condizioni, e soprattutto delle paghe, dei lavoratori.

Nel frattempo una spinta meccanizzazione, che in taluni casi diventava automazione, aveva creato la possibilità di impiegare nelle grandi fabbriche contingenti sempre più numerosi di operai ai quali non erano richieste particolari competenze tecniche: gli operai di linea. Tra la seconda metà degli anni '50 e i primi anni '60 vi è stato lo spostamento verso i grossi centri industriali del Nordovest di moltissimi lavoratori provenienti dal Sud o da altre aree economicamente depresse del paese. Questo periodo risulta di grande interesse ai fini della nostra ricerca perché costituisce il *primo momento* in cui i sindacati italiani si sono confrontati con il fenomeno dell'immigrazione, seppure una immigrazione *interna*. L'atteggiamento assunto dal sindacato nei confronti di questi lavoratori, se non di ostilità, è stato certamente, almeno all'inizio, di indifferenza. Non facendosi portavoce delle specifiche esigenze di questi nuovi operai, esso ha permesso, di fatto, la nascita di un nuovo proletariato estremamente vulnerabile, che ha costituito per svariati anni un'arma di ricatto e di divisione del mondo del lavoro industriale nelle mani delle imprese.

La fine della crescita economica e il calo dei profitti rimise, però, in discussione gli atteggiamenti dei sindacati e il loro rapporto con gli imprenditori. La prima difficile congiuntura dell'economia italiana, il biennio 1963-'64, ha segnato l'inizio di importanti cambiamenti. Il governo di centrosinistra aveva sottoposto ai sindacati la richiesta di aderire ad una politica di programmazione, che nei fatti voleva dire rinunciare... programmaticamente agli incrementi salariali, accusati di essere all'origine della contrazione della produzione. In nome della programmazione, le aziende non erano più disposte ad accettare le richieste dei lavoratori, e mettevano in discussione anche i diritti che questi avevano acquisito. I lavoratori, dal canto loro, non erano più disposti a rinunciare a "riscuotere" gli "utili" derivanti da quello sviluppo economico di cui si sentivano i protagonisti e, posti addirittura dinanzi al rischio di un

peggioramento della propria condizione, iniziarono a premere sui sindacati perché si attivassero in loro difesa.

Ancora una volta il sindacato diventò il portavoce diretto delle istanze dei lavoratori, favorito nella sua azione anche da alcune caratteristiche del modello produttivo in quel momento prevalente. Il modello fordista, utilizzando grandi unità produttive e omogeneizzando la condizione di tanti operai, facilitava in qualche modo la socializzazione e la sindacalizzazione degli operai, gettando anche le premesse per il superamento dei pregiudizi e delle divisioni tra gli operai autoctoni e quelli immigrati dal Sud. Non a caso le iniziative sindacali della fine degli anni '60 sono state contraddistinte dalla attiva partecipazione di molti immigrati dal Sud del paese, che negli anni precedenti avevano trovato lavoro nelle fabbriche del Nord.

Più che di sindacati *al plurale*, è il caso di parlare, in questa congiuntura, di sindacato al singolare, perché mai come a fine anni '60-inizio anni '70 i sindacati, e specialmente i sindacati metalmeccanici, sono stati altrettanto uniti. Ciò si deve senza dubbio alla fortissima spinta operaia, ma anche ad una significativa evoluzione della FIM, il sindacato metalmeccanico della CISL, che, oltre a partecipare attivamente alle lotte, assunse una posizione favorevole alle rivendicazioni egualitarie molto sentite tra i lavoratori ed arrivò fino al punto di aprirsi alle tematiche rivendicative poste dagli stessi comitati unitari di base. Avviene in quegli anni un completo rinnovamento delle strutture sindacali nelle aziende con la nascita dei consigli di fabbrica. È in questo contesto che viene costituita nell'ottobre 1972 a Genova l'FLM, la Federazione unitaria dei lavoratori metalmeccanici. Essa nasce dalla confluenza in una sola struttura della FIOM, della FIM e della UILM, il sindacato metalmeccanico della UIL, attraversato anch'esso, in qualche misura, dal risveglio operaio, sebbene composto in larga prevalenza di impiegati.

La stagione del *sindacato unitario dei metalmeccanici*, che durerà 12 anni, si apre con numeri imponenti: 963.000 iscritti e oltre 30.000 delegati nel 1973. In quello stesso anno l'FLM conquista forse il più positivo tra tutti gli accordi contrattuali dell'intero dopoguerra. Aumenti salariali eguali per tutti, e significativi. Un unico "inquadramento" di categorie per operai e impiegati. Quarta settimana di ferie per tutti. 150 ore di permessi retribuiti per ragioni di studio. Una prima riduzione dell'orario di lavoro (per i siderurgici) al di sotto delle 40 ore. In quegli anni l'FLM si spinse oltre il mero terreno contrattuale e prese alcune importanti iniziative a sostegno del Mezzogiorno, ipotizzando anche un "nuovo modello di sviluppo" insieme con l'intero schieramento politico riformista. Anche quei settori sindacali che in passato avevano rimproverato alla FIOM di "fare politica", si schieravano ora su un terreno dichiaratamente politico. Nonostante questa ottima partenza, la FLM non ha avuto vita facile.

Il primo scoglio su cui urtò, riportandone molti danni, fu, tanto per cambiare, un attacco della FIAT. Tra il 1979 e il 1980 la FIAT prima operò 61 licenziamenti politici, motivati con comportamenti “anti-aziendali”, poi mise in cassa integrazione 24.000 dipendenti, senza che il sindacato riuscisse ad opporre a questo attacco una difesa efficace. Anzi, l’azienda riuscì a mobilitare e organizzare in piazza, a Torino, alcune migliaia di quadri e di impiegati (mettendo in piedi la “marcia dei 40.000”), contribuendo anche in questo modo “inedito” alla sconfitta operaia. Il bilancio di questa sconfitta cominciò ad allontanare di nuovo le diverse componenti del sindacato unitario.

Il secondo scoglio su cui urtò l’FLM, naufragando del tutto, fu la “politica dei redditi”, varata dai governi italiani dei primi anni ’80. In linea di principio l’intero sindacato italiano aveva accettato, con l’assemblea dell’EUR degli inizi del 1978, che i lavoratori italiani dovessero fare i “sacrifici necessari” alla ripresa dell’economia nazionale. Ma questa accettazione di principio del primato dell’economia nazionale e delle “compatibilità aziendali” sulle necessità dei lavoratori, che –lo abbiamo già visto- non costituiva certo una novità, veniva però interpretata in modi differenti dai tre sindacati (con ulteriori articolazioni al loro interno). Questa diversità si tramutò in *aperto conflitto* nel 1984, quando il governo Craxi, il primo governo a guida socialista della storia d’Italia, tagliò di netto quattro punti di scala mobile. CISL e UIL acconsentirono, la CGIL, invece, si oppose, dando vita ad una grande mobilitazione di piazza e referendaria che non ebbe però successo. Questo conflitto segnò anche la fine dell’FLM, sopravvissuta come sigla solo dentro la FISM (la Federazione internazionale dei sindacati metalmeccanici), che è l’organizzazione mondiale della categoria vicina alla CISL internazionale⁶.

Dalla metà degli anni ’80 ad oggi anche i sindacati italiani, come quelli di tutta Europa e degli Stati Uniti, hanno dovuto confrontarsi con le politiche liberiste e con il processo di globalizzazione. E come quelli di tutto l’Occidente, lo hanno fatto arretrando di continuo, un passo dopo l’altro, nel tentativo, finora non molto riuscito, di contenere i danni. Gli ultimi vent’anni vedono, infatti, una notevole riduzione della forza organizzativa e politica dei sindacati, inclusi quelli del settore meccanico, ed una notevole contrazione dei “diritti acquisiti” dei lavoratori. L’avvento dell’“era della precarietà” e di quella che Beck ha chiamato “la società del rischio” ha rimesso in discussione, *su tutti i piani*, i risultati delle lotte operaie e popolari degli anni ’60 e ’70. E in questo contesto le divisioni tra i sindacati si sono di nuovo accentuate, sebbene tanto la CGIL che la CISL e la UIL abbiano inseguito a lungo, in comune, la

⁶ Cfr. *FLM. La storia, le immagini*, op. cit.

prospettiva della concertazione con il padronato e il governo.

Richiamiamo qui di seguito i passaggi più importanti delle politiche neo-liberiste così come avvenuti in Italia. Il primo passo è stato l'accordo tra governo Spadolini e sindacati (nel 1983) per frenare la crescita dei salari. Il secondo passo l'ho ha compiuto il governo Craxi, l'anno successivo, con il taglio dei 4 punti di scala mobile. Il terzo è stata l'introduzione dei contratti di formazione-lavoro con cui si consentiva alle aziende di far lavorare per due anni dei giovani lavoratori pagandoli con una paga da apprendisti (in realtà, oggi, il tempo medio di apprendimento di un lavoro è enormemente più breve). Il quarto è stato l'allargamento del ricorso al lavoro temporaneo e a tempo determinato (che era stato piuttosto raro nei primi 4 decenni del dopoguerra). Poi, a cominciare dall'inizio degli anni '90, c'è stato un vero e proprio fuoco di fila di provvedimenti. Nel 1991 è stata varata una legge che ha liberalizzato i licenziamenti. Nel 1992 è stata abolita la scala mobile. Nel 1993 la crescita dei salari è stata agganciata al tasso di inflazione "programmato" dal governo, che è risultato da allora sempre inferiore al tasso di inflazione reale. Nel 1996-'97 sono state istituite nuove forme di lavoro precario, in particolare il lavoro in affitto [ovvero il *leasing* di manodopera, o *staff leasing*] e il lavoro interinale [ovvero l'affitto di lavoro precario, della durata anche di una sola giornata, realizzato da una impresa attraverso un'altra impresa specializzata nel fornire... lavoro precario]. Questo cammino verso la istituzionalizzazione della precarietà ha trovato la sua conclusione, per il momento, nella approvazione della legge n. 30 del 2003, la cosiddetta legge Biagi, che ha definito nuove regole per tutte le forme di lavoro precario introdotte nei due decenni precedenti, incluso il micidiale *job on call*, più volte respinto dai lavoratori, anche con clamorosi episodi di rifiuto come quello verificatosi proprio alla Zanussi di Susegana. In quasi tutti i casi sono stati proprio i lavoratori immigrati i primi a dover sperimentare questi nuovi rapporti di lavoro che vengono ufficialmente definiti "flessibili" o "atipici", ma sono diventati con il tempo sempre più *rigidi e tipici*, tipici di una situazione in cui si chiede ai lavoratori, con una crescente rigidità, di essere totalmente disponibili ad accettare le richieste delle aziende. Parte integrante di questa crescente precarizzazione del lavoro è stata la nuova normativa riguardante gli immigrati, in specie la legge n. 189 del 2002 che subordina la concessione del permesso di soggiorno alla esistenza di un contratto di lavoro proprio nel momento in cui la gran parte dei "nuovi" contratti di lavoro sono a termine...

Non poche delle misure di "flessibilità" ricordate sono state introdotte attraverso accordi tra i governi, di centro-destra o di centro-sinistra, e i sindacati, ma la *tendenza generale* che si è via via affermata nello scorso ventennio è stata quella alle decisioni *unilaterali* prese dai governi e

dalle aziende *senza* previo accordo con i sindacati e, talvolta, senza neppure la loro previa consultazione. Oggi, autunno 2004, siamo giunti al punto più critico dei rapporti tra il governo (Berlusconi, in questo caso) e le organizzazioni sindacali.

E' inutile dire che anche i lavoratori delle aziende metalmeccaniche hanno subito il contraccolpo delle politiche neo-liberiste. Sebbene si tratti dei lavoratori più fortemente sindacalizzati, anch'essi si sono trovati costretti ad indietreggiare e a perdere per strada alcune delle garanzie conquistate con le lotte degli anni '60 e '70. Tuttavia essi sono stati capaci di dare, in più occasioni, delle risposte di lotta significative, in taluni casi unitariamente, in altri in ordine sparso. Dopo la fine della FLM, infatti, si è avuta una vera e propria altalena di riavvicinamenti ed allontanamenti tra FIOM da un lato, FIM e UILM quasi sempre all'unisono dall'altro. Il momento di massima discordia tra i tre più importanti sindacati metalmeccanici si è avuto nei primi anni di questo nuovo secolo, a partire dagli scioperi per il contratto nazionale di lavoro del 2001. In quella circostanza la FIOM affermò con forza la necessità di sensibili aumenti salariali e di un metodo più democratico di raccolta delle "opinioni" dei lavoratori, restando isolata dagli altri due sindacati. Questo "isolamento" (che non è stato, però, un isolamento dalla massa dei lavoratori) si è ripetuto negli anni successivi quando questo sindacato ha organizzato una serie di conflitti aziendali per ottenere nelle singole aziende gli aumenti salariali che non erano stati ottenuti con il contratto nazionale.

Oltre la questione salariale e quella di una maggiore democrazia, la FIOM ha avuto anche il merito, a nostro avviso, di sottolineare l'importanza della difesa dei diritti dei lavoratori immigrati. In un suo documento del 2004 si legge: "occorre stabilire una parità di condizioni sociali [dei lavoratori immigrati] con la popolazione nativa, nel quadro della comune lotta per il diritto alla casa, alla scuola pubblica, ai servizi sociali. Il metalmeccanico migrante è prima di tutto una persona ricattata e ricattabile sul luogo di lavoro e nel territorio. E il ricatto che lo colpisce indebolisce il potere contrattuale di tutti i lavoratori. Per questo la lotta per i diritti dei migranti è interesse diretto di tutti i lavoratori".

Anche la FIOM, però, come FIM e FIM, è ora in difficoltà poiché governo e imprese hanno saputo fare fronte comune rispetto alle aspettative più sentite dei lavoratori, e rispetto alla proposta sindacale di percorrere una via di sviluppo differente da quella sinora perseguita dal capitalismo italiano, basata sui bassi salari e la massima intensificazione del lavoro; una via di sviluppo che dovrebbe essere fondata, invece, sulla ricerca scientifica e sull'innovazione tecnologica. Questa difficoltà, propria soprattutto della FIOM, e l'altra difficoltà, proprio soprattutto di FIM e UILM, di farsi anche soltanto *ascoltare* dall'attuale governo, sta favorendo un certo riavvicinamento tra i tre sindacati che potrebbe avere effetti positivi anche per i

lavoratori immigrati. E' presto per dire se questo riavvicinamento durerà nel tempo (la insistenza della FIM sui salari differenziati per il Nord e per il Sud è una delle questioni che può comprometterla); è altrettanto presto per dire se riuscirà davvero a dare ossigeno all'azione contro il razzismo e le discriminazioni ai danni dei lavoratori immigrati. Ma sono possibili tanto l'una quanto l'altra cosa.

CAPITOLO 4

SINDACATO E RAZZISMO NELLA METALMECCANICA: I RISULTATI DELLA RICERCA

1. Introduzione

Nelle pagine seguenti presentiamo i risultati della ricerca empirica sulle discriminazioni razziali nel settore metalmeccanico e sul ruolo svolto in questo campo dal sindacato.

Come vedremo, in Italia la discriminazione razziale nel mercato del lavoro e nei luoghi di lavoro è un fenomeno piuttosto diffuso, anche se, in genere, sottostimato. Il mercato del lavoro italiano si configura come una struttura *razzialmente gerarchizzata*, all'interno della quale gli immigrati vivono mediamente in condizioni peggiori rispetto ai lavoratori autoctoni. Essi sono impiegati in prevalenza nei lavori pesanti, precari e meno remunerati; sono inquadrati ai livelli più bassi e la loro mobilità verticale è minore rispetto a quella dei lavoratori italiani. Gli immigrati, non solo i *sans-papiers*, anche i titolari di permesso di soggiorno, sono impiegati in numero considerevole nel lavoro nero.

Anche nelle fabbriche metalmeccaniche i lavoratori immigrati sono destinati alle mansioni e agli orari più pesanti, ricoprono i ruoli meno qualificati e i loro avanzamenti di carriera sono più difficili. All'interno di questo quadro generale, i lavoratori immigrati delle piccole imprese o delle imprese contoterziste [di sub-fornitura, di sub-appalto], di solito non sindacalizzate, vivono una condizione ancora peggiore rispetto a quelli impiegati nelle medie e grandi aziende. I primi, infatti, sono ancor più soggetti a discriminazioni: spesso sono impiegati in nero, con salari inferiori rispetto a quelli dei lavoratori italiani; inquadrati in qualifiche più basse rispetto alle mansioni effettivamente svolte; ricevono un compenso reale minore di quello dichiarato in busta paga; hanno contratti di lavoro formalmente *part-time*, mentre in realtà lavorano *full-time*; è raro che vengano pagati loro gli straordinari e che godano di tutela dagli infortuni.

La ricerca empirica si è concentrata sul caso della Zanussi-Electrolux di Susegana (in Veneto). Questa azienda rappresenta un'eccezione tra le grandi fabbriche, che finora sono state molto restie ad assumere lavoratori immigrati. In essa l'impiego della manodopera immigrata ricalca

quello del settore metalmeccanico nel suo insieme, e il rapporto che vi è in essa tra il sindacato e gli immigrati è emblematico delle complesse relazioni esistenti in Italia tra questi due soggetti.

2. La ricerca sociale sulle discriminazioni razziali: il ritardo dell'Italia.

In Italia il problema della discriminazione razziale sul lavoro è stato tematizzato solo di recente sia dalla ricerca sociale che dall'azione sindacale. Complessivamente siamo ancora in una fase esplorativa. Nel dibattito accademico non si è ancora giunti a una chiara definizione concettuale del problema, e talvolta se ne disconosce l'esistenza. Non pochi studiosi, in verità, ritengono in fondo naturale, normale, un inserimento subalterno e inferiorizzato degli immigrati nel mercato del lavoro. E molti altri si occupano prevalentemente, se non esclusivamente, delle funzioni svolte dall'immigrazione nell'economia nazionale, limitandosi a quantificare la presenza degli immigrati nei diversi settori produttivi, a descriverne le modalità d'inserimento nel mercato del lavoro attraverso le "reti etniche", mentre solo adesso ci si comincia ad interrogare sulla dimensione lavorativa delle discriminazioni razziali e sul suo peso in questi processi⁷.

In Italia le scienze sociali, stante anche l'ingresso ormai prossimo delle "seconde generazioni" nel mercato del lavoro, sono chiamate ad una più forte presa di coscienza della realtà della discriminazione razziale e a definire le categorie attraverso cui analizzarla. Questa necessità è resa ancora più evidente da ricerche come la presente, in cui gruppi di studio di vari paesi europei si trovano ad usare categorie d'analisi diverse, ciò che rende piuttosto difficoltosa la comparazione dei risultati.

3. Le discriminazioni di tipo istituzionale

La condizione giuridica degli immigrati è un argomento costantemente dibattuto nello spazio pubblico e nella sfera politica. L'attuale normativa è il risultato di due interventi legislativi: la L.

⁷ Le prime ricerche sulla dimensione lavorativa della discriminazione razziale sono state realizzate in tempi recenti. Cfr. F.i.e.r.i. – Ilo, *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, rapporto di ricerca, Ginevra, 2003; Ires-Cgil, *Discriminazione sui luoghi di lavoro. Il caso dei lavoratori migranti*, rapporto di ricerca, Roma, 2003; Università di Venezia/Laboratorio Immigrazione, *Lavoro e discriminazione razziale in Italia*, Venezia, 2004, rapporto di ricerca per il Cospe/Progetto Raxen, finanziato dall'Osservatorio Europeo sul Razzismo e la Xenofobia.

40/98 (detta “legge Turco-Napolitano”) e la L. 189/2002 (detta “legge Bossi-Fini”). Attualmente è in vigore il Testo Unico Immigrazione (D. Lgs. 286/98, d’ora in poi T.U.), che determina per gli immigrati un sistema di diritti sostanzialmente differente e diseguale rispetto all’insieme dei diritti e delle tutele giuridiche predisposti per gli autoctoni⁸. La cittadinanza costituisce la discriminante rispetto alla titolarità della totalità dei diritti garantiti. Essa, per dirla con Ferrajoli, agisce da «ultimo privilegio di status»⁹.

L’art. 2 comma 3 del T.U., recependo la Convenzione OIL [International Labor Organization] n. 143 del 1975, stabilisce il principio della parità di trattamento tra lavoratori immigrati e lavoratori autoctoni. Nessuna legge potrebbe introdurre, quindi, condizioni più sfavorevoli ai lavoratori immigrati rispetto a quelli autoctoni. In realtà è lo stesso T.U. a prevedere, in alcuni casi, un trattamento differenziato per il lavoratore immigrato. La Bossi-Fini, ad esempio, ha introdotto, quale presupposto per il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro, un nuovo istituto: il contratto di soggiorno; che è, di fatto, un normale contratto di lavoro a cui, però, sono aggiunte due clausole che impegnano l’imprenditore a garantire per l’immigrato le eventuali spese di rimpatrio e l’alloggio (art. 5-bis, T.U.). Attraverso un simile contratto viene rafforzato il vincolo lavoro/soggiorno, a discapito dei lavoratori immigrati. Questo istituto è l’emblema di un sistema di controllo dell’immigrazione molto rigido perché basato sul principio che *solo* coloro che lavorano possono permanere legalmente in Italia. Ne deriva una sostanziale disparità di trattamento tra lavoratori: a differenza che per il lavoratore italiano, per l’immigrato il lavoro non è solo una fonte di sostentamento economico, è anche il presupposto essenziale per la sua residenza legale nel territorio.

Poiché nell’attuale mercato del lavoro, la precarietà è, sempre più, la regola, l’immigrato è costretto a convivere quotidianamente con il rischio di ricadere nella “clandestinità”. Se perde il suo lavoro, infatti, il lavoratore immigrato può restare disoccupato solo per un periodo di sei mesi, dopodiché è ricacciato in una condizione irregolare e può essere espulso. Questo tipo di normativa costituisce, secondo alcuni autori, una vera e propria macchina per la *produzione di “clandestinità”*, finalizzata ad allargare l’area del lavoro sommerso e irregolare per abbassare in questo modo i costi complessivi di produzione delle merci.

Ma l’esistenza di un rapporto di lavoro regolare non è soltanto la condizione necessaria per restare in Italia, è anche, sulla base della legge Bossi-Fini, la preconditione essenziale per

⁸ Cfr. Bonetti P., *I principi, i diritti e i doveri. Le politiche migratorie*, in Nascimbene B. (a cura di), *Diritto degli stranieri*, Cedam, Padova, 2004, p. 84.

⁹ Cfr. Ferrajoli L., *Dai diritti del cittadino ai diritti della persona*, in Zolo D. (a cura di), *La cittadinanza. Appartenenza, identità, diritti*, Laterza, Roma-Bari, 1994, p. 288.

entrare in modo regolare in Italia. Il T.U. stabilisce che annualmente un decreto governativo indichi le quote massime di lavoratori immigrati ammissibili sul territorio; presupposto per l'autorizzazione all'ingresso è la "chiamata nominativa" di un imprenditore. Senonché, come è noto anche ai bambini, la grandissima maggioranza dei lavoratori immigrati è entrata in Italia *senza* avere in tasca alcun contratto di lavoro, in modo irregolare. La grandissima maggioranza degli immigrati ha acquisito il permesso di soggiorno attraverso una regolarizzazione *ex post*; quasi un milione e mezzo di lavoratori ha regolarizzato la propria posizione amministrativa grazie ad una delle cinque sanatorie che in Italia si sono succedute negli ultimi 18 anni.

In pratica, quindi, anche i decreti annuali con cui vengono disposte le quote massime d'ingresso per lavoro sono usati strumentalmente per regolarizzare lavoratori immigrati già presenti sul territorio. Gli imprenditori, aggirando la normativa, presentano la richiesta d'autorizzazione all'ingresso dall'estero per lavoratori *sans-papiers* che già si trovano alle loro dipendenze e che attraverso questa procedura possono ottenere il permesso di soggiorno. Questo sistema rafforza la posizione dell'imprenditore che diviene *nei fatti* il vero ed unico titolare del diritto d'ingresso e di soggiorno del lavoratore immigrato. Nell'ultima regolarizzazione (2002), ad esempio, solo chi aveva alle proprie dipendenze un immigrato senza permesso di soggiorno poteva presentare la domanda di emersione dal "lavoro nero"; questo potere ha garantito alle imprese la possibilità di determinare autonomamente le condizioni del contratto di lavoro.

Data una tale concentrazione di potere nelle mani degli imprenditori, non c'è da meravigliarsi se la prassi consolidata della regolarizzazione è completamente diversa rispetto al testo della legge, poiché i "datori di lavoro" pongono a carico dei lavoratori immigrati le spese aggiuntive che dovrebbero invece sostenere loro. L'ultima sanatoria (iniziata nel 2002, chiusa nel 2004) aveva posto a carico del "datore di lavoro" il pagamento degli oneri previdenziali per il lavoro pregresso. Nei fatti, la condizione di ricattabilità connessa alla minaccia di non procedere alla richiesta di regolarizzazione, ha "suggerito" ai lavoratori immigrati di pagare loro gli oneri previsti. Secondo una recente ricerca, addirittura il 98% dei lavoratori immigrati che si sono rivolti agli sportelli della Cgil di Milano per consulenze riguardanti la regolarizzazione, ha pagato questa cifra al posto dell'imprenditore¹⁰. E la situazione non cambia per l'immigrato regolarmente soggiornante, il quale – come si è detto - rimane costantemente, strutturalmente, a rischio di ricadere nella "clandestinità". Per lui, o per lei, un licenziamento, o anche solo la "normale" conclusione di un rapporto di lavoro a termine (e ce ne sono tantissimi), moltiplica il rischio di trovarsi, del tutto involontariamente, in una condizione di illegalità.

¹⁰ Cfr. www.stranieriinitalia.it/briguglio (13.08.2004).

4. Le discriminazioni razziali nei luoghi di lavoro

In Italia le ricerche che affrontano il tema delle discriminazioni razziali sul lavoro sono davvero poche, ma il primo quadro che emerge è complessivamente negativo¹¹. Da esse risulta che gli immigrati sono relegati nei segmenti del mercato del lavoro più precari e peggio remunerati, spesso privi di copertura previdenziale ed assicurativa, assunti di solito con contratti interinali o a tempo determinato, inquadrati in ruoli inferiori rispetto alle mansioni effettivamente svolte, discriminati nelle carriere e maggiormente soggetti agli infortuni sul lavoro.

Arrivati in Italia a metà degli anni Settanta, i primi lavoratori immigrati sono stati impiegati prevalentemente nell'economia sommersa agricola e nel settore del lavoro domestico¹²; solo a partire dall'inizio degli anni Novanta essi hanno trovato occupazione su larga scala anche nell'industria. Ancora oggi sono questi i principali settori economici dove è più alta la presenza degli immigrati. Il loro primo ingresso nel mercato del lavoro è avvenuto e avviene di solito nel sommerso, e ciò è determinato sia dalle spinte del mercato -ove è in ulteriore aumento la domanda di lavoro sommerso- e dai cambiamenti dei modi di organizzazione del lavoro, sia dalle politiche migratorie.

La forte presenza di lavoratori immigrati nel sommerso viene comunemente spiegata, in modo errato, con il comune interesse del lavoratore immigrato (*sans-papiers* o regolare), che vedrebbe immediatamente dei benefici più alti rispetto ad un lavoro in regola, e delle imprese, che si garantiscono manodopera a basso costo¹³. In realtà questa supposta "connivenza" del lavoratore immigrato è il risultato di una "scelta" obbligata, di una coercizione determinata dalle normali condizioni della migrazione che gli impongono, per ragioni di sussistenza, di cercare subito un lavoro quale che sia. Le imprese, invece, guardano con interesse al beneficio prodotto dal lavoro nero, specie quello di un immigrato senza documenti di soggiorno per i risparmi di spesa che consente loro. Una recente ricerca, che ha preso in esame due regioni italiane (Lazio e Campania), ha dimostrato che il lavoratore immigrato regolare percepisce una retribuzione

¹¹ Cfr. Università di Venezia/Laboratorio Immigrazione, *Lavoro e discriminazione razziale in Italia*, op. cit.

¹² Per questo primo periodo si veda Maciotti M.I. – Pugliese E., *Gli immigrati in Italia*, Laterza, Roma-Bari, 1991.

¹³ Cfr. Zincone G., *Secondo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2001, p. 51.

mediamente superiore del 24% a quella del lavoratore immigrato *sans-papiers*, se uomo, del 19%, se donna¹⁴.

Va sottolineato, poi, che il lavoro nero non coinvolge solo gli immigrati *sans-papiers*, ma anche i lavoratori in possesso del permesso di soggiorno. A questo proposito Reyneri osserva che: «anzi, secondo gli anni, da un terzo alla metà hanno un permesso di soggiorno per motivi di lavoro e potrebbero avere un'occupazione regolare. La presenza degli immigrati occupati in nero perché senza permesso di soggiorno si riduce soprattutto negli anni immediatamente successivi alle regolarizzazioni»¹⁵. L'alto tasso di lavoro nero tra gli immigrati in possesso di permesso di soggiorno è dovuto in prima istanza ai meccanismi spontanei del mercato e ai processi di precarizzazione (che coinvolgono largamente anche i lavoratori italiani ed europei); le politiche migratorie non hanno fatto e non fanno altro che assecondare e amministrare questo processo.

Per quanto riguarda le forme d'impiego, la letteratura scientifica fa generalmente riferimento al ruolo giocato dai processi di “specializzazione dei flussi migratori” e dalle cosiddette “reti etniche”. Essa è solita parlare di una sorta di “ingessatura” del mercato del lavoro che sarebbe dovuta all’“etnicizzazione” di alcune figure professionali¹⁶ o al blocco della mobilità orizzontale dei singoli lavoratori¹⁷. Una parte importante di questa letteratura, poi, spiega l'inserimento lavorativo degli immigrati a partire dalle loro caratteristiche culturali. Questi punti di vista sono poco condivisibili perché presuppongono che i lavoratori immigrati e le cosiddette “reti etniche” abbiano sul mercato, e sul mercato del lavoro, un potere di controllo che in realtà non hanno. L'inserimento degli immigrati di date nazionalità in determinati segmenti del mercato del lavoro non dipende tanto dalla forza delle reti sociali degli immigrati, quanto dai meccanismi spontanei del mercato che per sua natura seleziona, gerarchizza, vincola e “specializza”. Al massimo gli immigrati possono sforzarsi di avviare la propria presenza all'interno di un dato segmento lavorativo, ma solo dopo esservi stati “destinati” dai meccanismi selettivi e coercitivi del mercato. In questo senso sembra più corretto osservare che «un esempio di segmentazione è quel processo per cui gli immigrati (e le immigrate) finiscono per trovare occupazione nell'area dei servizi alla persona (...). Non si tratta in questo caso di accettare una collocazione iniziale svantaggiata (...) per poi eventualmente progredire nella scala occupazionale (...). Gli

¹⁴ Ricerca condotta da Baldacci, Inglese e Strozza, citata in F.i.e.r.i.-Oil, *Le discriminazioni dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, op. cit., p. 37.

¹⁵ Cfr. Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2002, p. 408.

¹⁶ Cfr. Ambrosini M., *Utili invasori. L'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano*, FrancoAngeli, Milano, 1999.

¹⁷ Cfr. Zanfrini L., *La discriminazione nel mercato del lavoro*, in Fondazione Cariplo-Ismu, *Quinto rapporto sulle migrazioni*, FrancoAngeli, Milano, 1999, p. 168.

immigrati – e soprattutto le immigrate – possono restare indefinitamente nella collocazione iniziale»¹⁸.

Il mercato del lavoro italiano si presenta come un sistema strutturato secondo una *gerarchia di posizioni che è anche razzialmente definita*, all'interno del quale gli immigrati possono svolgere solo alcuni lavori. Quali lavori? Quelli che il mercato è disposto a “garantire” loro, e non, come vuole il senso comune, quelli che i lavoratori italiani non vogliono più fare.

Arriviamo così al tema della selezione in entrata al lavoro e della discriminazione nelle assunzioni. Questo argomento è stato recentemente oggetto d'indagine di una ricerca condotta in tre città italiane (Torino, Roma e Napoli) che ha utilizzato il metodo “Bovenkerk”, e che ha ricavato un tasso netto di discriminazione nei confronti dei lavoratori immigrati uguale a 41, molto più alto rispetto agli altri paesi europei¹⁹ (tab. 1).

A questo stesso tema è stata anche dedicata una ricerca sull'inserimento socio-economico degli immigrati maghrebini nel Veneto commissionata dall'Organizzazione Internazionale delle Migrazioni. Da essa emerge che da una parte vi è stato un progressivo processo di radicamento sociale degli immigrati maghrebini, frutto di una presenza ventennale, e dall'altra si evidenziano pratiche diffuse di discriminazione nei loro confronti. I lavoratori maghrebini sono oggetto di una selezione discriminatoria nel mercato del lavoro, che formalmente è legata al pregiudizio e al clima anti-arabo e anti-musulmano così diffusi in Italia e in Europa, ma che è in realtà dovuta almeno altrettanto ad un atteggiamento rivendicativo più marcato dei lavoratori maghrebini, tra i più attivi nel processo di sindacalizzazione. Questo atteggiamento rivendicativo è in larga misura provocato dai processi di flessibilizzazione della produzione, dalla intensificazione dei ritmi di lavoro, dall'allungamento dell'orario di lavoro²⁰, dalla precarizzazione dei rapporti di lavoro. Ora, il loro più solido radicamento socio-economico – con la conseguente minore disponibilità alle richieste delle imprese – e la maggiore conflittualità rende i lavoratori maghrebini “sgraditi” a numerosi imprenditori, che danno la preferenza ad altre nazionalità, principalmente a quelle dell'Europa dell'Est, che sono di più giovane immigrazione, vivono una

¹⁸ Cfr. Maciotti M.I. – Pugliese E., *L'esperienza migratoria*, op. cit., p. 59.

¹⁹ Cfr. F.i.e.r.i.-Oil, *Le discriminazioni dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, op. cit. La ricerca è stata condotta confrontando i risultati delle richieste d'assunzione di una coppia di attori (un italiano e un immigrato marocchino). Altre ricerche hanno mostrato che nell'entrata nel mercato del lavoro nei confronti dei lavoratori maghrebini c'è una maggiore discriminazione rispetto ad altre popolazioni immigrate. Cfr. Università di Venezia/Laboratorio Immigrazione, *Gli immigrati maghrebini in Veneto. Radicamento, precarizzazione, resistenza, selezione*, rapporto di ricerca per l'Oim, Venezia, 2004.

²⁰ Cfr. Basso, P. (1998), *Tempi moderni, orari antichi. L'orario di lavoro a fine secolo*, Milano, FrancoAngeli.

condizione di minore stabilità e hanno una minore coscienza delle proprie tutele giuridiche e sindacali. Questa ricerca ha rilevato la presenza di «processi confliggenti che coinvolgono contemporaneamente le popolazioni maghrebine e la società d'arrivo e che si declinano in spinte, contropunte, resistenze. Da una parte una spinta degli immigrati tesa al graduale inserimento, a cui corrisponde la resistenza della società locale che li rispinge nella marginalità sociale; dall'altra la spinta del sistema economico alla precarizzazione ed alla flessibilità totale, che trova forti resistenze nell'azione rivendicativa»²¹.

Il mercato del lavoro mostra anche una forte dinamicità. Così come gli immigrati sono inclusi ed espulsi con grande facilità, allo stesso modo determinate nazionalità possono trovarsi a “monopolizzare” per un certo periodo singoli segmenti del mercato, per poi esserne escluse all'arrivo di nuove nazionalità che, prive di risorse, sono costrette a vendere la propria forza lavoro a costi inferiori. Si è assistito in questi anni ad un processo di messa in concorrenza delle diverse popolazioni immigrate da parte del mercato, che, volta per volta, ha opposto nuove popolazioni -più precarie e ricattabili- a popolazioni di “vecchia” immigrazione.

Sono molteplici i casi in cui l'imprenditore ottiene un vantaggio economico immediato (vale a dire un minor costo del lavoro) discriminando i lavoratori immigrati, ma, alle volte, per le aziende il vantaggio indiretto è ancora maggiore: differenziare le condizioni contrattuali o le possibilità di carriera significa introdurre elementi di tensione tra i lavoratori che, come vedremo, possono contribuire a paralizzare l'azione sindacale.

Tab. 1 - Tasso di discriminazione in 5 paesi dell'Unione Europea.

	Belgio	Germania	Paesi Bassi	Spagna	Italia
1^ fase: telefonata	19	13	23	25	27
2^ fase: invito per un'intervista	12	6	9	8	12
3^ fase: proposta di lavoro	2	Non effettuata	5	3	2
Tasso totale di discriminazione	33	19	37	36	41

Fonte: Fieri-Oil, 2003, op. cit.

Complesso è il discorso sulle retribuzioni. In linea generale non si riscontra un fenomeno di discriminazione *diretta* sui salari degli immigrati: a parità di condizioni d'inquadramento tra lavoratori immigrati e lavoratori autoctoni corrisponde, in genere, un eguale salario. Le

²¹ Cfr. Università di Venezia/Laboratorio Immigrazione, *Gli immigrati maghrebini in Veneto*, cit., p. 46.

discriminazioni incidono sui salari in modo per lo più *indiretto* attraverso i livelli d'inquadramento e gli scatti di carriera.

L'Istat, che calcola annualmente i salari dei lavoratori immigrati comparandoli con quelli dei lavoratori autoctoni, ha riscontrato differenziali salariali piuttosto significativi²². Una ricerca recente, che ha analizzato il salario giornaliero dei lavoratori autoctoni e immigrati tenendo presenti le diverse variabili che possono incidere sulla differenza salariale, ha messo in luce che: «nel 1991 il salario giornaliero medio corrisposto ad uno straniero era l'84% di quello corrisposto ai lavoratori nazionali. Il differenziale è sostanzialmente lo stesso nel 1995 (85%), mentre un leggero incremento si nota per il 1993 (87%). Il commercio è il settore con il maggiore differenziale, mentre il più basso spetta alle costruzioni»²³.

Il livello d'inquadramento dei lavoratori immigrati all'atto della loro assunzione è generalmente molto basso, comunque inferiore a quello dei lavoratori italiani. I dati contenuti nella tabella seguente evidenziano che, pur essendo diminuito di qualche punto percentuale, il tasso degli operai generici sul totale dei lavoratori immigrati avviati al lavoro rimane, negli anni Novanta, molto alto. Questo dato è ancor più significativo se si tiene conto che spesso i lavoratori immigrati hanno un livello di scolarizzazione più elevato di quello dei lavoratori italiani.

Tab. 2 – Lavoratori immigrati suddivisi per qualifica, anni 1991-1999 (valori percentuali).

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Op. generico	81,0	79,2	76,7	76,9	75,8	74,5	75,4	77,5	77,3
Op. qual.	15,7	17,3	19,2	19,7	19,8	19,8	19,4	17,9	17,9
Op. spec.	1,8	1,7	2,3	2,0	3,1	4,0	3,7	2,9	2,7
Impiegato	1,6	1,7	1,8	1,4	1,2	1,7	1,4	1,8	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Fieri-Oil, 2003, op. cit.

Più complicato è monitorare la mobilità verticale dei lavoratori immigrati. Tuttavia alcune ricerche mettono in luce quanto è difficile, per essi, riuscire ad accedere ad una qualifica superiore. Un'indagine recente, ad esempio, che ha analizzato le progressioni di carriera di 1.605 lavoratori immigrati della provincia di Reggio Emilia (nella regione Emilia-Romagna),

²² Cfr. F.i.e.r.i.-Oil, *Le discriminazioni dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, op. cit., p. 33. Tali dati, però, non tengono conto di variabili rilevanti quali, ad esempio, l'anzianità di servizio e la qualifica.

²³ Cfr. Villosio C., *I lavoratori stranieri*, in Contini B. (a cura di), *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2002, p. 250. La ricerca ha elaborato dati dell'Inps.

evidenza che quasi il 54% dei lavoratori con oltre 10 anni d'anzianità in azienda non ha avuto alcun avanzamento di qualifica²⁴.

Tab. 3 – Lavoratori immigrati per progressione nella qualifica ed anzianità aziendale.

		Anzianità di lavoro										Totale	
		Meno di 1 anno		Da 1 a 3 anni		Da 3 a 6 anni		Da 6 a 10 anni		Oltre i 10 anni		n.	%
		n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%		
Progresso	No	403	96,2	475	79,3	219	65,0	113	61,1	35	53,8	1245	77,6
Qualifica	Si	16	3,8	124	20,7	118	35,0	72	38,9	30	46,2	360	22,4
Totale		419	100,0	599	100,0	337	100,0	185	100,0	65	100,0	1605	100,0

Fonte: Mottura G., 2003, op. cit.

Una ricerca condotta su tutto il territorio nazionale dall'Ires-Cgil, che ha intervistato 354 lavoratori immigrati impegnati come delegati sindacali, ha messo in luce un dato negativo inferiore. Risulta che “solo” il 25,9% degli intervistati con più di 5 anni d'anzianità non ha avuto alcun miglioramento di qualifica. Bisogna sottolineare che la ricerca ha preso in esame soltanto luoghi di lavoro sindacalizzati, nei quali i lavoratori immigrati trovano condizioni meno svantaggiose.

Tab. 4 – Lavoratori immigrati suddivisi per progressione nella qualifica e anzianità aziendale (%).

		Anzianità di lavoro				Totale
		Meno di 1 anno	Da 1 a 3 anni	Da 3 a 5 anni	Oltre i 5 anni	
Progressione	No	92,3	74,5	50,0	25,9	65,0
qualifica	Si	7,7	25,5	50,0	74,1	35,0

Fonte: Ires-Cgil, *Discriminazioni sui luoghi di lavoro*, 2003, op. cit.

Un indicatore molto utile per comprendere il livello di discriminazione dei lavoratori immigrati è quello relativo agli infortuni sul lavoro. Uno studio recente, che ha analizzato i dati degli infortuni indennizzati dall'Inail (Istituto nazionale infortuni sul lavoro), ha rilevato che: «i lavoratori nati all'estero sembrano avere una più bassa incidenza di infortuni che danno luogo a indennizzi per danni permanenti, ma rimane il dubbio che ciò sia da addebitare al fatto che gli infortuni più gravi non vengono denunciati (...); è elevata l'esposizione ai rischi mortali dei

²⁴ Cfr. Mottura G., *Non solo braccia. Condizioni di lavoro e percorsi d'inserimento sociale degli immigrati in un'area ad economia diffusa*, Rapporto di ricerca, Università di Modena e Reggio Emilia, 2003.

lavoratori nati all'estero (...); gli immigrati provenienti da alcune nazioni sono più esposti di altri al rischio infortunistico anche perché sono maggiormente impiegati nelle lavorazioni più rischiose (...); sussistono differenze di rischi anche per aree territoriali e anche questo sembra addebitarsi al tipo di lavorazioni ivi insediate»²⁵.

Va precisato che tale rilevazione non tiene conto di tutta quell'area del sommerso in cui, come abbiamo visto, è forte la presenza dei lavoratori immigrati. Si tratta, quindi, di una prima rilevazione, seppur molto indicativa.

In conclusione, alla luce della letteratura e delle indagini condotte finora è possibile affermare che in Italia l'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro è avvenuto e avviene generalmente secondo regole e modalità che contengono diversi elementi di discriminazione. Va osservato, inoltre, che la dimensione lavorativa della discriminazione razziale presenta diverse forme, che si combinano con le altre dimensioni della discriminazione subita dagli immigrati (abitativa, scolastica, ecc.) e che essa presenta dei tratti di sistematicità e di strutturalità.

5. Sindacati e lavoratori immigrati in Italia

Per comprendere le politiche sindacali di contrasto alle discriminazioni è necessario partire dall'analisi delle forme d'inserimento dei lavoratori immigrati all'interno dei sindacati e dalla storia recente dell'organizzazione del sindacato in Italia. I temi sono, ovviamente, connessi: la capacità del sindacato di attivare politiche antirazziste è direttamente proporzionale alla sua capacità di integrare al proprio interno i lavoratori immigrati recependone le spinte emancipatrici, e allo stesso tempo è collegata al tipo di rapporto che esso intrattiene con la sfera politica e istituzionale.

Va sottolineato innanzitutto che attualmente i sindacati rappresentano: «le strutture istituzionali della società italiana verso le quali con più frequenza si rivolgono volontariamente le popolazioni immigrate. Il sindacato si presenta agli immigrati come il luogo più aperto – o meno chiuso, se si vuole, dal momento che non mancano affatto rilievi critici nei suoi confronti

²⁵ Cfr. Pittau F. – Spagnolo A. (a cura di), *Immigrati e rischio infortunistico in Italia*, Ims, Roma, 2003, pp. 123-124.

– ai loro bisogni, alle loro attese, alle loro rivendicazioni»²⁶. L'ingresso dei lavoratori immigrati nel sindacato è stato graduale, ma massiccio; a ciò, però, non sempre è corrisposto un pieno riconoscimento della loro presenza nelle direzioni sindacali e nei momenti in cui si decidono le linee generali d'azione dei sindacati.

Il tasso di sindacalizzazione degli immigrati è, nel complesso, più alto di quello degli italiani²⁷, ma a ciò non corrisponde una proporzionale presenza negli organismi sindacali. Certo, sono in aumento i delegati sindacali immigrati all'interno delle fabbriche e ci sono i primi casi di funzionari o di segretari di categoria immigrati, ma il loro numero resta comunque molto inferiore in rapporto al numero degli iscritti di nazionalità non italiana.

La presenza degli immigrati nel sindacato si è evoluta nel tempo, sotto la spinta crescente degli stessi lavoratori immigrati. Si possono distinguere «due diverse fasi nell'evoluzione di questi rapporti, con la metà degli anni '90 a fare come da spartiacque. Una prima fase in cui i sindacati hanno svolto, spesso per supplenza, una funzione in prevalenza (benché non esclusivamente) di servizio e supporto assistenziale (in senso ampio, e senza dare al termine una connotazione negativa) agli immigrati *in quanto immigrati*; una seconda fase in cui all'impegno nella precedente attività, tutt'altro che scomparso e forse neppure attenuato, si è affiancato un inizio (non più di un inizio) di attività sindacale in senso proprio volta alla tutela degli immigrati *in quanto lavoratori*»²⁸.

L'organizzazione della rappresentanza degli immigrati si è sviluppata in seno alle confederazioni sindacali in maniera *duale*²⁹. Nella Cgil sono stati creati degli uffici territoriali (l'«Ufficio Immigrati»), collegati alle Camere del lavoro, che svolgono prevalentemente un compito di consulenza giuridica e di supporto nell'espletamento delle pratiche amministrative legate al soggiorno; alle federazioni di categoria è demandato, invece, un compito più prettamente sindacale di contrattazione su materie inerenti ai bisogni specifici dei lavoratori immigrati. Come vedremo nelle prossime pagine, le interviste effettuate dal nostro gruppo di ricerca hanno messo in luce che questo modello organizzativo ha alcuni limiti; il primo tra essi è che produce un certo scollamento tra i diversi momenti di contatto tra lavoratori immigrati e

²⁶ Cfr. Basso P., *Sul rapporto tra immigrati e sindacati*, in Mauri L. – Visconti L. M. (a cura di), *Diversity management e società multiculturale*, FrancoAngeli, Milano, 2004, p. 113. La carica di rappresentante sindacale è uno dei pochissimi ruoli «istituzionali» che il cittadino immigrato può ricoprire in Italia.

²⁷ Mottura definisce il tasso di sindacalizzazione «decisamente notevole, di poco inferiore al 45%». Cfr. Mottura G., *Elementi di scenario: dati e tendenze*, in Leonardi S. – Mottura G. (a cura di), *Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione*, Ediesse, Roma, 2003, p. 37.

²⁸ Cfr. Basso P., *Sul rapporto tra immigrati e sindacati*, op. cit., p. 115.

²⁹ Cfr. Mottura G., *Immigrati e sindacato*, in Pugliese E. (a cura di), *Rapporto immigrazione. Lavoro, sindacato, società*, Ediesse, Roma, 2000, p. 122.

sindacati. Si assume, in modo per lo meno implicito, che la condizione di precarietà giuridico-amministrativa e le problematiche connesse al rapporto di lavoro debbano restare due dimensioni separate, mentre sono in realtà estremamente collegate tra loro. L'effetto è che in molti casi i sindacalisti di categoria ignorano le problematiche concernenti la condizione amministrativa dei lavoratori immigrati.

Il "modello" appena descritto è simile a quello adottato dalla Cisl, con la differenza, non irrilevante, che in quest'ultimo caso ad occuparsi degli aspetti inerenti alla condizione giuridico-amministrativa degli immigrati è l'Anolf (Associazione nazionale oltre le frontiere), un'associazione promossa dalla Cisl nel 1991, composta da immigrati ed autoctoni, che ha il compito di realizzare le diverse attività d'assistenza a favore degli immigrati. In questo caso dalle nostre interviste emerge che l'esistenza di un'associazione esterna al sindacato accentua il rischio che le tematiche dell'immigrazione restino estranee alla vita quotidiana del sindacato, anche se questa soluzione si è dimostrata più efficace nel creare relazioni con il territorio e nell'attivare risorse economiche (problema che, invece, affligge le strutture della Cgil).

Giunti a questo punto non ci resta che passare alla presentazione della ricerca empirica, analizzando le situazioni discriminatorie vissute dai lavoratori immigrati nel settore metalmeccanico e osservando come i sindacati si pongono di fronte ad esse.

6. Sindacato e discriminazione razziale nell'industria metalmeccanica:

i risultati della ricerca empirica.

La presenza di lavoratori immigrati nel settore industriale è un fenomeno relativamente recente, seppur in forte e costante aumento. Il settore industriale ha posto più di altri la richiesta di un aumento degli ingressi degli immigrati; al suo interno il comparto metalmeccanico è quello che ne vede la maggior presenza. Come mostra la tabella seguente, nelle industrie metalmeccaniche si registra un netto aumento della presenza di lavoratori immigrati, a fronte di un saldo assunzioni/cessazioni che è invece negativo per i lavoratori italiani³⁰.

L'équipe del Dossier statistico della Caritas ha stimato che nel 2002 la percentuale di immigrati assunti nell'industria dei metalli è stata del 17% e nell'industria meccanica dell'11,6% (sul

³⁰ Nella lettura di questo dato bisogna tener conto, però, che ai lavoratori immigrati vengono applicati contratti a tempo determinato in numero e percentuale maggiore.

totale degli assunti)³¹. La presenza dei lavoratori immigrati nell'industria metalmeccanica è divenuto, pertanto, un fenomeno strutturale.

Ciò nonostante, anche all'interno dell'industria i lavoratori immigrati ricoprono le posizioni più basse e svolgono i lavori più pesanti. Essi sono impiegati prevalentemente nelle fonderie, nei reparti di verniciatura e cromatura.

Tab. 5 – Saldo (assunzioni/cessazioni) lavoratori italiani e immigrati suddivisi per settore (2002).

Settore	Saldo lavoratori italiani	Saldo lavoratori immigrati
Industria tessile	21.739	945
Industria conciaria	-6.673	320
Industria petrolio	-182	23
Industria metalli	-4.252	3.107
Industria meccanica	-2.599	1.579
Industria elettrica	-5.097	887

Fonte: Caritas, *Dossier Statistico Immigrazione*^{e, 2003}.

6.1 Nota metodologica

Nell'analisi del settore A i partners inglesi, belgi e francesi si sono concentrati sul trasporto pubblico urbano (mentre l'équipe bulgara ha preso in esame il settore delle costruzioni); l'équipe italiana si è concentrata invece sul settore metalmeccanico perché attualmente in Italia sono rarissimi i dipendenti immigrati che lavorano nel trasporto pubblico urbano. Lo studio di caso all'interno del settore metalmeccanico ha riguardato l'Electrolux-Zanussi di Susegana (in provincia di Treviso)³². Gli altri partners hanno fatto coincidere lo studio di settore con lo studio di caso; l'indagine realizzata dall'équipe italiana, invece, non si è limitata alla Zanussi e al contesto veneto, ma si è allargata ad altre aziende, poiché in Italia il settore metalmeccanico si caratterizza ormai per la preponderanza della piccola e media impresa ed è presente su tutto il territorio nazionale, in modo particolarmente accentuato al Nord. Per queste ragioni un numero cospicuo di interviste è stato somministrato a lavoratori e delegati di altre aziende metalmeccaniche o a sindacalisti locali che operano in province diverse rispetto a quella in cui ha sede la Zanussi.

³¹ Cfr. Caritas, *Immigrazione. Dossier Statistico 2003*, op. cit., p. 267. Non si tratta delle percentuali più alte. Tassi maggiori sono espressi dall'industria tessile (17,7%) e dall'industria conciaria (22,8%).

³² Cercare di analizzare il livello di diffusione delle discriminazioni in un'azienda presenta alcune difficoltà legate innanzitutto al reperimento dei dati sulla presenza e sulle qualifiche dei lavoratori immigrati. L'azienda non fornisce questo tipo di informazioni e pertanto l'analisi può avvenire esclusivamente sulla base degli elementi forniti dagli intervistati.

Nel complesso sono state effettuate 4 interviste a dirigenti sindacali nazionali; 9 interviste a dirigenti sindacali di sedi locali o provinciali; 5 interviste a lavoratori immigrati; 1 intervista (doppia) a lavoratori italiani; 2 interviste a membri di associazioni e Ong. Per l'analisi del caso Zanussi sono state realizzate 10 interviste (tra lavoratori e sindacalisti). Le interviste sono state registrate, sbobinate ed analizzate con il metodo tradizionale dell'analisi del testo.

Prospetto interviste per la realizzazione dell'indagine nel settore metalmeccanico

N.	Ente	Professione/Ruolo	Tipo intervista	Nazionalità
4001AM	Anolf-Cisl	Presidente nazionale	1	Italiana
4002AM	Fiom-Cgil	Sindacalista - Segretario nazionale	1	Italiana
4003AM	Cgil	Sindacalista - Segretario nazionale	1	Italiana
4004AM	Fiom-Cgil	Sindacalista - Segretario provinciale (Brescia)	1	Italiana
4005AM	Fiom-Cgil	Sindacalista - Segretario Provinciale (Padova)	2	Italiana
4006AM	Fiom-Cgil	Sindacalista - Segretario Provinciale (Vicenza)	2	Italiana
4007AM	Fim-Cisl	Sindacalista - Segretario Provinciale (Padova)	2	Italiana
4008AM	Fim-Cisl	Sindacalista - Segretario Provinciale (Vicenza)	2	Italiana
4009AM	Cgil	Sindacalista - Responsabile Immigrazione Provincia di Venezia	2	Marocchina
4010AM	Fim-Cisl	Sindacalista - Segretario Provinciale (Treviso)	2	Italiana
4011AM	Cisl	Sindacalista - Segretario Provinciale (Treviso)	2	Italiana
4012WM	Zanussi	Operaia - Rsu Fim	3	Italiana
4013AM	Industrie SEV	Operaio - Rsu Fiom	3	Italiana
4014AM	Cgil	Sindacalista - Responsabile Fillea	1	Italiana
4015AM	Cgil	Sindacalista - Responsabile Immigrazione Conegliano Veneto (Treviso)	2	italiana
4016AM	Fiom-Cgil	Sindacalista - Segretario Provinciale (Treviso)	2	Italiana
4017AM	Cgil	Sindacalista - Responsabile Immigrazione Provincia di Treviso	2	Italiana
4018AM	Baxi (Bassano, Vi)	Operaio - Rsu Fim	3	Marocchina
4019AM	Fonderie ZEN (Padova)	Operaio - Rsu Fim	3	Rumena
4020AM	Fonderie Anselmi (Padova)	Operaio	3	Senegalese
4021AM	G. R. Luce (Venezia)	Operaio	3	Egiziana
4022AM	Comitato Immigrati (Brescia)	Operaio - Addetto Ufficio Immigrati Cgil	4	Marocchina
4023WM	Ass. Razzismo Stop (Padova)	Grafica - Volontaria	4	Italiana
4024AM	Baxi (Bassano, Vi)	Operaio	3	Ghanese
4025WM	Zanussi	Operaia - Rsu Fiom	3	Italiana
4026AM	Zanussi	Ex-operaio	3	Italiana
4027WM	Zanussi	Operaia - Rsu Uilm	3	Italiana
4028WM	Zanussi	Operaia - Rsu Uilm	3	Cinese
4029AM	Zanussi	Operaio - Rsu Fim	3	Bengalese
4030AM	Zanussi	Operaio - Rsu Fim	3	Bengalese
4031WM	Zanussi	Operaia	3	Marocchina

6.2 Le dimensioni della discriminazione nel settore metalmeccanico

La ricerca ha messo in luce un sistema complesso e diffuso di discriminazione, presente su un doppio livello: da un lato l'ambito dell'economia "sommersa", delle imprese contoterziste e del subappalto a cascata [sub-appalto di sub-appalto], dei laboratori e delle cooperative, nel quale il sindacato è pressoché assente e i lavoratori immigrati subiscono un trattamento particolarmente negativo, comunque peggiore rispetto ai lavoratori autoctoni; dall'altro l'ambito dell'impresa medio-grande, dove generalmente il trattamento non viola la normativa contrattuale, ma esiste egualmente una qualche forma di discriminazione nelle mansioni, nell'inquadramento professionale (di solito il livello contrattuale dei lavoratori immigrati è quello minimo) e nelle possibilità di progressione di carriera. E' da aggiungere, inoltre, che vi sono ancora fabbriche, soprattutto tra le più grandi, che si rifiutano di assumere immigrati, anche se il fenomeno sta lentamente diminuendo.

La condizione differenziata in cui si trova il lavoratore immigrato nella piccola impresa e, più in generale, nell'azienda non sindacalizzata, è un elemento sottolineato da tutti gli intervistati, a prescindere dal sindacato d'appartenenza.

«Qui dobbiamo distinguere fra la grossa, la piccola e la piccolissima impresa, nel senso che nella grossa impresa l'immigrato ha sostanzialmente lo stesso trattamento di tutti gli altri lavoratori (...). Se poi andiamo nella piccola impresa, allora lì un pò cambia, perché la piccola impresa utilizza i lavoratori extracomunitari per avere una riduzione dei costi» (4010AM).

«Tra l'altro è difficile vigilare su questi aspetti perché non tutte le aziende sono sindacalizzate, ed inoltre ci sono aziende che terziarizzano e sono soprattutto le aziende terze [di sub-appalto, di sub-fornitura] che andrebbero controllate, invece sono quelle in cui il sindacato non c'è» (4011AM).

Nei luoghi di lavoro ove è presente il sindacato, la situazione è più complessa. Le pratiche discriminatorie sono meno dirette, e gli immigrati sono maggiormente equiparati ai lavoratori italiani, sebbene siano comunque assunti ai livelli più bassi e collocati nelle mansioni più gravose.

«La questione è delicata, perché siccome [i lavoratori immigrati] fanno un lavoro che è marginale, è naturale che anche dal punto di vista retributivo si trovino in una posizione marginale. Non è tanto in termini di discriminazione salariale dei lavoratori stranieri rispetto ai lavoratori italiani che si deve porre la questione, ma nel fatto che occupano posti in cui la retribuzione è più bassa» (4011AM).

«Laddove c'è il sindacato, la soluzione che passa è che, nel rispetto delle leggi del contratto, [le aziende] assumono gli immigrati ai livelli più bassi, ma gli si dà il dovuto; laddove non c'è il sindacato, abbiamo verificato che se gli imprenditori possono farsi degli autosconti sulle normative contrattuali, non applicano correttamente le tabelle di busta paga» (4008AM).

Per quanto riguarda la mobilità verticale, gli intervistati sottolineano la difficoltà con cui gli immigrati riescono ad ottenere il passaggio a un livello contrattuale maggiore. In collegamento con questa situazione, emerge anche il problema del contrasto tra i lavoratori immigrati e i lavoratori autoctoni, indotto e alimentato dalla posizione discriminatoria assunta da numerose imprese.

Domanda: *«Esistono discriminazioni negli scatti di livello?»*

Risposta: *«Diciamo di sì. Anche qui, nelle aziende non sindacalizzate [i lavoratori immigrati] sono in mano alle aziende, perché sono le aziende che decidono il salto di categoria, e l'unica possibilità che loro hanno di rivendicare un livello in più dipende da quanto l'azienda ha bisogno del loro apporto professionale» (4008AM).*

Questa problematica riguarda indistintamente tutti i lavoratori immigrati. Non emerge un trattamento differenziato nei confronti di una o più specifiche popolazioni.

Un altro elemento significativo è il paragone, più volte ritornante, tra la condizione delle lavoratrici e quella degli immigrati. Le discriminazioni che subiscono queste due “figure sociali” vengono ritenute comparabili.

«In tutte le altre realtà, vale a dire dove non siamo presenti e organizzati e dove non c'è un accordo aziendale, c'è solo il contratto nazionale, le paghe non sono più basse rispetto alle aziende dove ci siamo; esistono paghe molto più differenziate perché troviamo i migranti, le donne e i più giovani con i minimi contrattuali e troviamo lavoratori autoctoni, maschi con un certo titolo di studio oppure con esperienze professionali, con retribuzioni individuali

contrattate con l'azienda individualmente, direi anche superiori oppure simili alle aziende dove siamo presenti» (4006AM).

Nell'insieme il panorama descritto dagli intervistati ricalca, a grandi linee, la situazione complessiva del lavoro degli immigrati e non emergono delle particolari specificità del settore. Emerge chiaramente, invece, il ruolo di contrasto alle pratiche più apertamente discriminatorie svolto dal sindacato quando esso è presente nell'azienda. In questo senso *la presenza del sindacato è una variabile importante*, poiché quando esso è presente in azienda “almeno” le discriminazioni più pesanti non trovano posto.

6.3 Sindacato e discriminazioni razziali

Gli elementi di conoscenza emersi dalla ricerca tracciano percorsi spesso differenti e divergenti intrapresi dal sindacato nei confronti delle discriminazioni: esperienze rilevanti di contrasto delle discriminazioni da un lato, casi in cui il sindacato ha dimostrato difficoltà nel confrontarsi con il fenomeno dall'altro lato. Complessivamente, all'interno del sindacato il tema “discriminazione” non è stato ancora messo adeguatamente a fuoco. Ci sono dei primi tentativi che sono ancora orientati alla presa di coscienza o alla conoscenza del fenomeno, piuttosto che all'attivazione di organiche politiche di contrasto; questi primi approcci trovano solo parziali riscontri nell'attività sindacale territoriale.

Generalmente il principio giuridico della parità di trattamento è ritenuto dai dirigenti sindacali uno strumento legale sufficiente ad arginare le discriminazioni nei luoghi di lavoro. Il ritardo del sindacato nell'affrontare il problema della discriminazione razziale appare come il sintomo di una più ampia difficoltà a gestire il confronto con le imprese che, in molti casi, discriminano gli immigrati per generare contrasti tra i lavoratori, ponendo implicitamente, ma a volte anche esplicitamente, il “primato del nazionale” come principio regolativo della contrattazione e della gestione aziendale.

Infine, il sindacato si dimostra più forte e più capace di affrontare le discriminazioni quanto più riesce a recepire e a far proprie le sollecitazioni espresse dai lavoratori immigrati. In questo senso esso si trova a confrontarsi con due spinte tra loro contrapposte: da una parte la spinta alla costituzione di un mercato del lavoro razzialmente gerarchizzato, dall'altra parte le aspettative e

le richieste di tutela dei lavoratori immigrati. Di fronte a queste spinte di segno opposto, a volte esso risponde, come vedremo, in modo ambiguo.

Nei paesi a capitalismo avanzato il rapporto tra sindacato e lavoratori immigrati ha conosciuto dinamiche complesse. Il sindacato ha cercato un equilibrio, attraverso politiche non sempre coerenti, tra le esigenze dello sviluppo economico nazionale, le rivendicazioni dei lavoratori immigrati e le istanze “protezionistiche” dei lavoratori autoctoni.

Rispetto all’ingresso dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro italiano il sindacato ha adottato principalmente due misure politiche: «la prima è adottare una strategia, per così dire, di prevenzione, sforzandosi di impedire qualsiasi iniziativa – pubblica, di settori privati dell’economia, di particolari imprese o comparti – suscettibile di incrementare significativamente l’offerta di forza lavoro sul mercato nazionale. La seconda è di battersi per ottenere che ai nuovi arrivati sia immediatamente garantito eguale trattamento per ciò che concerne i salari e le condizioni di reclutamento al lavoro»³³.

Si tratta di politiche spesso coesistenti all’interno del sindacato. Se da una parte, infatti, esso ha accettato l’ingresso di manodopera immigrata, dall’altra parte non sempre ha operato con convinzione nella direzione di una piena uguaglianza dei lavoratori. Analogo è, in tal senso, l’esempio francese: «le confederazioni sindacali hanno preso dopo molto tempo una doppia posizione: rivendicazione d’uguaglianza dei diritti, dunque opposizione al padronato quando supersfrutta gli immigrati, grava sui salari e divide i lavoratori, da una parte; esigenza di un controllo statale dell’immigrazione e forte tendenza al protezionismo sul mercato del lavoro, soprattutto in caso di recessione dall’altra parte: presentata come la difesa congiunta degli interessi della classe e della nazione, questa doppia posizione, se può essere favorevole all’integrazione degli immigrati, specialmente attraverso l’incorporazione nel movimento operaio, non manca tuttavia di ambiguità»³⁴.

Questa *ambiguità* emerge soprattutto quando il sindacato si confronta con le rivendicazioni di mobilità sociale e di riconoscimento avanzate dai lavoratori immigrati e, quindi, con la messa in discussione del principio del “primato del nazionale”. Sottolinea Mottura: «alla domanda di parità di trattamento si va così sovrapponendo anche nello specifico campo d’azione del sindacato – via via che diventa chiaro il carattere permanente e definitivo della presenza dei

³³ Cfr. Mottura G. – Pinto P., *Immigrazione e cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia*, Ediesse, Roma, 1996, p. 38.

³⁴ Cfr. De Rudder V. - Poiret C. - Vourc’h F., *L’inégalité raciste. L’universalité républicaine à l’épreuve*, Puf, Paris, 2000, 147.

lavoratori stranieri – una nuova domanda che ne travalica largamente i limiti sia dal punto di vista dei contenuti, sia come ampiezza e composizione dei settori sociali che la originano: la rivendicazione (...) di pari opportunità. Allo stato attuale (...) molte organizzazioni sindacali sembrano trovare particolarmente difficile incorporare questa tematica nelle proprie impostazioni rivendicative»³⁵.

Se è certamente vero, ad esempio, che anche in Italia gli immigrati godono del *diritto* alla parità di trattamento, non è altrettanto vero, però, che costoro godano *concretamente* delle medesime possibilità dei lavoratori autoctoni. Il principio giuridico della parità di trattamento non è uno strumento sufficiente a contrastare la gerarchizzazione razziale del mercato del lavoro e le discriminazioni su base di razza; a nulla serve riferirsi formalmente alla parità di condizioni a parità di ruolo, quando nella realtà dei fatti le condizioni di partenza e i ruoli sono e permangono diseguali.

6.4 Sindacati metalmeccanici e lavoratori immigrati

I sindacati metalmeccanici italiani non prevedono una forma di rappresentanza particolare dei lavoratori immigrati: per i loro problemi specifici si appoggiano, generalmente, alle strutture confederali o, nel caso della Cisl, all'Anolf.

Le interviste hanno evidenziato degli approcci piuttosto divergenti anche all'interno degli stessi sindacati, segno della mancanza di indirizzi precisi e della rilevanza della libertà d'azione delle diverse realtà territoriali. Nella maggioranza dei casi l'azione sindacale nei confronti degli immigrati è indirizzata principalmente ai problemi che gli immigrati hanno *fuori* dal luogo di lavoro (permesso di soggiorno, ricongiungimenti familiari, casa, ecc.) e per questo motivo è ritenuta più utile un'azione unitaria, confederale [delle strutture generali, e non di settore, del sindacato]. A questo proposito è esemplificativa la risposta di un sindacalista della Fiom:

«Cosa dovrebbe fare di più la Fiom? Secondo me, non siamo in grado ancora di esprimere politiche precise di categoria (...). I problemi principali dei migranti non sono collegati alle categorie. Sono problemi che riguardano i lavoratori di diverse categorie» (4006AM).

³⁵ Cfr. Mottura G. – Pinto P., *Immigrazione e cambiamento sociale*, op. cit., p. 48.

All'interno delle categorie esistono alcune prime sperimentazioni di rappresentanza dei lavoratori immigrati, che costituiscono sì degli esempi positivi, ma sporadici. Per quanto riguarda, invece, la presenza dei lavoratori immigrati all'interno degli organismi dirigenti, si riscontra una situazione del tutto simile a quella dei sindacati confederali: esistono esperienze di delegati immigrati nelle fabbriche e alcuni casi, episodici, di funzionari sindacali di categoria, ma nel complesso, sottolineano gli intervistati, il fenomeno è fortemente minoritario.

Domanda: *«A livello nazionale ci sono rappresentanti degli immigrati?».*

Risposta: *«Qualcuno, direi proprio il termine qualcuno. Nella Fiom a livello nazionale, no».*

Domanda: *«A livello locale quanti rappresentanti dei lavoratori immigrati ci sono?».*

Risposta: *«Pochi. Sono pochi. Comunque pochi rispetto alle dimensioni che ormai hanno»* (4002AM).

«Se dobbiamo guardare l'apparato... a tempo pieno, ancora non abbiamo nessuno; qualcuno che fa qualche stage, qualche ragazzo (...) Nelle Rsu [rappresentanze sindacali aziendali] sono ancora pochissimi: la proporzione degli immigrati su tutte le Rsu presenti sarà del 5%. Pochissimi» (4010AM).

Alcuni evidenziano anche la difficoltà nel sindacato ad accettare al proprio interno, specie negli organismi direttivi, la stessa presenza dei lavoratori immigrati.

«Ci sono un sacco di spiegazioni. Pur avendo il sindacato, da un punto di vista ideologico, politico, un atteggiamento positivo nei confronti del fenomeno immigrazione, poi, da un punto di vista della presenza degli immigrati nei propri organismi dirigenti, esiste ancora una certa riluttanza» (4006AM).

Una decisione innovativa, i cui risultati saranno da verificare in un prossimo futuro, è stata presa di recente al congresso nazionale della Fiom tenutosi nel 2004: il sindacato dei metalmeccanici della Cgil ha stabilito d'introdurre il principio delle quote proporzionali negli organismi dirigenti *a favore dei lavoratori immigrati*. Non si sa ancora come sarà concretamente attuata questa politica, anche perché lo stesso sindacato non ha mai monitorato il numero dei propri iscritti con cittadinanza non italiana; è da sottolineare, ad ogni modo, che la proposta del segretario nazionale della Fiom non ha sollevato polemiche nel mondo sindacale.

Per quanto riguarda il contratto nazionale di categoria, che è stato firmato esclusivamente da Fim e Uilm, l'unico elemento specifico riguardante i lavoratori immigrati è una dichiarazione congiunta delle parti con cui le aziende s'impegnano a «considerare con la massima attenzione» la possibilità di favorire i rientri temporanei nel paese d'origine attraverso l'accorpamento delle ferie con i permessi non goduti³⁶. La piattaforma rivendicativa della Fiom, invece, prevedeva, oltre l'accorpamento delle ferie, anche i seguenti punti: il riconoscimento di permessi per il disbrigo delle pratiche amministrative legate al soggiorno; la realizzazione di mense aziendali che «contemplino il rispetto dei principi etici e religiosi dei migranti»; la realizzazione di «un sistema informativo aziendale nella lingua madre dei cittadini immigrati con la traduzione in essa del contratto, dei regolamenti e delle disposizioni aziendali, delle norme antinfortunistiche»; l'aiuto all'apprendimento della lingua italiana «anche con appositi corsi formativi o agevolando la partecipazione ad essi»³⁷.

6.5 Il sindacato e il razzismo

In Italia il sindacato si è sempre opposto, in linea di principio, al razzismo. L'antirazzismo è in esso un principio consolidato, pre-esistente all'immigrazione straniera. E tuttavia la presenza degli immigrati ha messo in luce alcune difficoltà nell'applicare questo principio nella pratica quotidiana, facendo emergere più di qualche contraddizione.

Se la posizione pubblica del sindacato è di netta condanna del razzismo, non si può dire, invece, che il razzismo sia del tutto assente al suo interno; tra gli stessi lavoratori, sindacalizzati e non, il razzismo è un sentimento diffuso; non sono pochi i lavoratori che, interiorizzando il discorso dominante, fanno proprie concettualizzazioni razziste e rappresentazioni inferiorizzanti delle popolazioni immigrate. Anche tra gli stessi sindacalisti il razzismo, soprattutto nella sua veste "culturalista", non è affatto assente.

Il razzismo è un fenomeno sociale strutturalmente presente e radicato nell'attuale formazione sociale, ed i lavoratori non ne sono immuni. In questo senso il sindacato, con la sua presenza o assenza, può svolgere un ruolo fondamentale nel contrasto o nell'espansione del razzismo e delle discriminazioni. Attualmente in Italia la solidarietà sui luoghi di lavoro tra colleghi di diversa provenienza procede con grande difficoltà e diffidenza, ma è anche vero che i luoghi di

³⁶ Cfr. www.uil.it/uilm (27/08/04).

³⁷ Cfr. www.fiom.cgil.it (27/08/04).

lavoro rappresentano, all'oggi, uno dei pochissimi spazi di socializzazione (almeno in potenza) paritaria e, quindi, di possibile incontro fraterno tra i popoli.

Pertanto opporsi al razzismo significa, per il sindacato, svolgere un doppio ruolo di contrasto: all'esterno, nei confronti del mercato e delle stesse istituzioni che praticano discriminazioni e sfruttamento; all'interno, nei confronti della divisione tra i lavoratori introdotta dalle politiche e dai discorsi dominanti.

Ci sono dei fattori che rendono il sindacato un soggetto privilegiato nelle politiche di contrasto del razzismo. Il sindacato, infatti, riceve più da vicino e più intensamente le spinte emancipatrici e le aspettative dei lavoratori immigrati, che cercano di orientarlo verso politiche maggiormente inclusive ed egualitarie. Sul piano concreto, però, si registra un certo ritardo nell'affrontare fino in fondo la spinosa questione: *nessun* sindacato, ad esempio, ha avviato delle campagne di sensibilizzazione sul razzismo rivolte ai propri aderenti. Sia a livello nazionale che a livello locale, sono molto limitati i materiali informativi sul razzismo ad uso degli iscritti³⁸; nell'azione sindacale il tema non ha ancora assunto quella centralità che meriterebbe, specie in virtù della situazione tutt'altro che positiva che su questo punto caratterizza l'Italia³⁹.

Domanda: «*Si incoraggia il coinvolgimento dei funzionari in queste campagne [antirazziste]?*».

Risposta: «*Si, ma con qualche resistenza*».

Domanda: «*Cioè?*».

Risposta: «*Perché...perché non è una questione che tra i nostri iscritti, iscritti-militanti, è considerata una priorità. Ci sono tante cose che si fanno*» (4002AM).

Rispetto al razzismo presente nel sindacato, emergono dalle interviste elementi contrastanti. Tra gli intervistati è comune distinguere, alle volte in maniera ambigua, il differente atteggiamento del sindacato in quanto struttura, che sarebbe limpido nel suo antirazzismo, dalla massa dei lavoratori, non immune -invece- dal razzismo di matrice popolare. Questa interpretazione, poi, serve spesso a giustificare la mancanza di politiche di contrasto da parte delle organizzazioni sindacali.

³⁸ Uno dei pochi esempi è un opuscolo dell'Anolf: *Tutti hanno gli occhi orizzontali e il naso verticale. Guida contro il razzismo nei luoghi di lavoro*, Anolf-Ermi, n.d.

³⁹ A questo proposito si veda Università di Venezia/Laboratorio Immigrazione, *Lavoro e discriminazione razziale in Italia*, cit.

«Il giudizio secco è che il sindacato è più avanti rispetto ai propri iscritti. Il sindacato è un soggetto, rappresenta, promuove e tutela gli interessi dei lavoratori dipendenti, ma è un soggetto in sé.

(...) Su altri temi -e secondo me sul tema dell'immigrazione è così- in queste zone il sindacato è molto più avanti; esprime una cultura politica e una cultura sociale che impattano con il substrato culturale nero-verde che esiste in questa zona» (4006AM).

Le responsabilità del sindacato emergono con maggiore chiarezza quando i sindacalisti, facendo autocritica, evidenziano gli effetti negativi che alcune posizioni ambigue provocano; per evitare conflitti e rassicurare i lavoratori italiani, il sindacato non si esime dal convalidare esso stesso, alle volte, le rappresentazioni comuni, che vogliono gli immigrati svolgere un ruolo sostitutivo e temporaneo, e dal confermare il principio del “primato del nazionale”.

«Ci sono dei ritardi e delle responsabilità che sono ben individuabili. Non è responsabilità degli altri. Per me, parto da me senza giudicare gli altri, c'è un livello di opportunismo. Ha prevalso più la paura di doversi scontrare con i propri iscritti che sono magari la maggioranza, piuttosto che favorire il concetto d'equità e di giustizia. È questo, è l'opportunismo» (4004AM).

Domanda: *«In fabbrica il conflitto che esiste tra lavoratori immigrati e lavoratori autoctoni su cosa si regge?».*

Risposta: *«Ma su questo senso, che inevitabilmente trasmettiamo, che sono socialmente dei tappabuchi. E' brutto dirlo, ma è così» (4008AM).*

Non sono rari i casi, inoltre, in cui il razzismo è sottaciuto o completamente eluso, come quando in termini astrattamente categorici (e contraddittori) si sostiene che all'interno del sindacato non può esserci “per principio”.

«Il razzismo è incompatibile con l'attività sindacale dentro la Cisl. Un razzista, quando adotta dei comportamenti o prende delle posizioni razziste, si pone subito fuori dal sindacato. Un'altra questione è se uno è razzista, ma non fa atti o non dice cose che evidenzino il suo essere razzista» (4001AM).

Rispetto all'azione di contrasto nei confronti del razzismo intestino, gli intervistati concordano nel pretendere dal sindacato un'azione culturale, svolta, ad esempio, mantenendo vivo il confronto con la propria base e mettendo in evidenza l'importanza dell'unità tra i lavoratori.

«Il primo lavoro da fare è riprendere e continuare di più ad essere comunità educante, che è uno dei compiti storici che il sindacato ha» (4008AM).

«Non c'è altra alternativa che la discussione. O il sindacato è in grado di vincere questa battaglia che è a mio avviso prima ancora culturale, di valore, altrimenti non ce la facciamo. Noi abbiamo aperto nelle assemblee delle discussioni anche molto aspre con i lavoratori. E' una battaglia culturale che aiuta anche un'altra cosa, perché dietro a queste divisioni che ci sono nelle fabbriche, c'è la possibilità per l'impresa di poter raggiungere il suo obiettivo, che è la divisione dei lavoratori» (4004AM).

Il limite dell'azione sindacale è rappresentato da una visione del razzismo come fenomeno culturale e popolare, che va contrastato con politiche e programmi culturali, e non invece, con la messa in discussione dei meccanismi di mercato ed istituzionali che producono disuguaglianza tra i lavoratori autoctoni e i lavoratori immigrati. Anche molti dirigenti sindacali sembrano, infatti, accettare l'idea che il razzismo proviene “dal basso” più che “dall'alto”.

6.6 Le politiche di contrasto alle discriminazioni

Il fenomeno delle discriminazioni razziali ai danni degli immigrati è, lo abbiamo già detto, poco tematizzato all'interno dell'azione sindacale. La nostra ricerca mette in luce la difficoltà dei sindacalisti nel mettere a fuoco l'argomento e, quindi, a maggior ragione, nell'ipotizzare delle efficaci azioni di contrasto. In molti casi non c'è nemmeno coscienza del livello di diffusione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori immigrati. Questa rimanda ad problema più generale, emerso anch'esso chiaramente: per il sindacato affrontare il tema delle discriminazioni significa mettere in discussione il primato del nazionale e quindi entrare in contrasto con certe aspettative dei lavoratori autoctoni. Ma la messa in discussione del primato del nazionale vuol dire anche, e soprattutto, attaccare il “principio” della gerarchizzazione razziale del mercato del

lavoro entrando in contrasto con le imprese, cosa che non sempre il sindacato è disposto a fare, specie quando sono in gioco questioni urgenti legate allo sviluppo e all'occupazione.

Come dall'indagine condotta dalla Cgil sulle discriminazioni⁴⁰, anche dalla nostra ricerca emerge una significativa differenza di giudizio tra italiani e non-italiani, tra sindacalisti e lavoratori, sul livello di discriminazioni subite dagli immigrati.

Tra i sindacalisti intervistati una conoscenza deficitaria del fenomeno della discriminazione è abbastanza diffusa. Il continuo ricorso al “sentito dire”, alle valutazioni di massima, è indicativo in tal senso. Essi, inoltre, mostrano una certa difficoltà a definire concettualmente che cosa è “discriminazione”. Non esiste neppure una definizione comunemente condivisa del termine e generalmente non si conoscono le norme legali esistenti per contrastare le discriminazioni razziali.

Allo stesso tempo emerge la difficoltà a superare il concetto di “tutela minima garantita alla parità di trattamento” e non s'intravede neppure lo spazio per un'azione diversa.

«La discriminazione in Italia non è possibile in quanto la legge garantisce la parità di trattamento tra lavoratori italiani ed extracomunitari» (4001AM).

«Le uniche vertenze che vengono fatte sono paragonabili a quelle per un lavoratore italiano, riguardano provvedimenti disciplinari, la difesa [dei lavoratori immigrati] se non vengono pagati regolarmente.... L'unica cosa che abbiamo fatto è la vertenza a livello provinciale, per evitare che queste persone facessero ore e ore di fila davanti alla questura per avere un permesso di soggiorno» (4008AM).

La difficoltà generale del sindacato a contenere le spinte del padronato verso una continua ridefinizione al ribasso del costo del lavoro e dei diritti dei lavoratori, rende accettabile, in alcuni casi, una politica che privilegia la posizione del lavoratore nazionale. Ovviamente il discorso non è generalizzabile, poiché esistono dei casi di buone pratiche in cui l'azione sindacale è andata realmente nella direzione di una eguaglianza dei diritti dei lavoratori; ma la

⁴⁰ Nel corso della ricerca sono stati intervistati sia delegati immigrati che delegati italiani a cui è stato somministrato un questionario in cui si richiedeva una valutazione sul livello di discriminazione subita dai lavoratori immigrati. E' emersa una significativa diversità di giudizio tra le due categorie d'intervistati; a titolo d'esempio, il 10,3% dei delegati italiani ritiene che gli immigrati siano discriminati nell'inquadramento contro il 37,7% dei delegati immigrati. Cfr. Ires-Cgil, *Discriminazioni sui luoghi di lavoro*, cit., p. 33.

tendenza generale è quella di attivare strumenti vertenziali di azione ordinari, di per sé non sufficienti a tutelare i lavoratori immigrati, soprattutto quando l'indirizzo delle imprese è di proporre soluzioni che li discriminano. In questi casi la posizione "periferica" dei lavoratori immigrati nel sindacato (nonostante la loro presenza numerica significativa) e la generale precarietà della condizione dei lavoratori finiscono per rendere impossibile una azione sindacale adeguata alla situazione.

Nel constatare questo stato dei fatti, si segnalano due diversi atteggiamenti tra i sindacalisti intervistati. Da una parte c'è chi, ammettendolo, fa autocritica.

«Abbiamo costruito una piattaforma a livello nazionale della Fiom dove ci sono tre o quattro richieste mirate che riguardano soprattutto i lavoratori immigrati. (...) Non va dimenticato che quando abbiamo fatto delle assemblee per discutere di questi temi specifici, abbiamo riscontrato dei lavoratori tesi a dire: "No, queste richieste non vanno fatte perché c'è un trattamento diverso fra il lavoratore immigrato e il lavoratore bresciano". Abbiamo quindi registrato anche delle contrarietà da parte dei lavoratori bresciani iscritti al sindacato che dicevano che non era giusto fare queste richieste per queste persone. Questa situazione, però, denota un'altra triste verità: che quando si affrontano i problemi delle crisi aziendali, anche se non è mai emerso in modo esplicito, secondo me, c'è un atteggiamento che dice che se c'è da licenziare qualcuno, prima s'inizia a licenziare i nord-africani, poi i meridionali, poi chi viene da fuori Brescia, poi dalla provincia, un atteggiamento che è di tipo razzista» (4004AM).

In altri casi gli intervistati danno semplicemente conto della realtà, come se si trattasse di un dato di fatto inevitabile; e in un caso estremo, si lamenta la mancanza di "adattabilità" dell'immigrato al proprio stato di subalternità.

Domanda: «Invece rispetto alle mansioni, trova che ci sia una differenziazione tra mansioni effettivamente svolte e livello contrattuale per gli immigrati?».

Risposta: «Laddove c'è il sindacato, la soluzione che passa è che nel rispetto delle leggi e del contratto li assumono ai livelli più bassi, ma gli danno il dovuto».

Domanda: «Invece, tornando al discorso sui livelli, ha detto che l'azienda assume con i livelli più bassi per mancanza di qualifica: è una giustificazione che regge?».

Risposta: «No, non sempre regge, ci sono dei casi in cui le esperienze precedentemente fatte, magari in altri paesi europei [non vengono tenute in considerazione]» (4008AM).

«Alla Volkswagen vede che, per esempio, i turchi fanno dei lavori più di manovalanza, mentre i tedeschi fanno quelli più specializzati ... però si sono adattati a quel tipo di lavoro perché sanno che quella condizione è una delle condizioni per poter stare lì e per poter lavorare, questo è l'adattamento che manca agli immigrati italiani» (4007AM).

Va sottolineato che esistono alcuni casi di buone prassi, di ricerca reale di una eguaglianza tra lavoratori immigrati e lavoratori autoctoni. Qui di seguito presentiamo due esempi significativi e paradigmatici, simili tra loro, ma in cui i comportamenti dei sindacalisti coinvolti sono stati completamente differenti.

Nel primo caso il sindacato, trattando con un'azienda per alcune assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori interinali, si è opposto alla proposta dell'impresa, che voleva mantenere il potere discrezionale di decidere quali lavoratori assumere -per orientare la scelta verso i lavoratori italiani- chiedendo che venisse applicato il criterio oggettivo dell'anzianità di servizio, pur sapendo che avrebbe favorito i lavoratori immigrati.

Nel secondo caso, il sindacato si è trovato a contrattare con un'azienda alcuni passaggi di livello contrattuale: su dieci lavoratori, immigrati e autoctoni, che ne avevano diritto, il sindacato si è accordato con l'impresa per cinque promozioni, accettando che la scelta ricadesse esclusivamente sui lavoratori italiani.

«Questa azienda utilizzava, superando qualsiasi limite di legge, i lavoratori interinali. Avevano alle loro dipendenze 52 persone dell'interinale e abbiamo chiesto di assumerne una parte. Alla fine ci fu un accordo sindacale che prevedeva che 23 persone delle 52 venissero assunte. L'azienda voleva mantenere la discrezionalità nello scegliere le 23 persone da assumere. Ovviamente nelle 52 persone c'erano sia lavoratori nordafricani, sia bresciani. La Fiom in quell'accordo riuscì a strappare l'impegno che i primi 23 venissero scelti e assunti in base all'anzianità. L'azienda durante la trattativa, sono cose che vanno ricordate, ha rifiutato fino alla fine perché diceva che nei primi 23 c'erano quasi tutti nordafricani, e ciò voleva dire rischiare di lasciar fuori qualche bresciano, ed invece noi abbiamo detto: "è giusto che abbia diritto chi lavora da più di due anni"» (4004AM).

«Nelle aziende sindacalizzate diciamo che qualcosa riusciamo a fare, ma questo qualcosa, diciamolo molto onestamente, impatta anche con qualche inconsapevole o consapevole discriminazione; mi spiego: nella mia esperienza mi è capitato anche nel recente passato di

dover intervenire a fronte del fatto che stavo rivendicando dieci passaggi di livello, ne ottengo 5 mediando con l'azienda e tendenzialmente i 5 sono coperti dagli italiani» (4008AM).

Gli esempi citati sono esemplificativi delle difficoltà con cui il sindacato cerca di promuovere i diritti dei lavoratori immigrati. Vanno inoltre sottolineati anche due punti: il padronato utilizza queste situazioni per iniettare elementi di divisione tra lavoratori immigrati e lavoratori autoctoni e, quindi, per indebolire il sindacato; nella capacità di contrastare le discriminazioni è fondamentale la presenza di operatori sindacali immigrati così come, più in generale, di un movimento degli immigrati. Nel secondo episodio è lo stesso sindacalista ad evidenziarlo nel corso dell'intervista; per quanto riguarda il primo episodio, non è casuale che esso sia avvenuto a Brescia, città testimone di una delle esperienze di lotta degli immigrati più importanti degli ultimi anni⁴¹.

La situazione alla Zanussi, che vedremo in maniera più approfondita nel prossimo paragrafo, ripropone il quadro delineato. Sebbene sia in atto un progressivo inserimento dei lavoratori immigrati nei sindacati, non c'è ancora corrispondenza tra la sindacalizzazione degli immigrati e l'azione sindacale, che raramente si fa carico in pieno dei loro reali bisogni.

L'incremento dell'adesione dei lavoratori immigrati al sindacato e l'aumento della loro presenza nelle rappresentanze sindacali unitarie⁴² sono indicativi della volontà partecipativa di questi lavoratori e della loro esigenza -e necessità- di far parte di un'organizzazione che sia disponibile a condividere i problemi, a volte specifici e particolari, che essi vivono fuori e dentro i luoghi di lavoro. Allo stesso tempo si notano nei sindacati delle posizioni altalenanti e ambigue, e ciò non ha certamente agevolato la maturazione di una solida partecipazione dei lavoratori immigrati alla vita e alle attività sindacali. Ancora oggi la partecipazione alle assemblee è definita scarsa dagli stessi sindacalisti; ma, si sa, molte volte la non partecipazione o l'auto-isolamento sono il risultato di una spinta all'isolamento proveniente dall'esterno.

Domanda: *«Quando si fanno le assemblee retribuite gli immigrati partecipano?»*

Risposta: *«I ragazzi dell'Africa, sì. Gli altri, no. Noi abbiamo un problema anche su questo».*

Domanda: *«Che tipo di partecipazione c'è?».*

⁴¹ Si veda, a questo proposito, il paragrafo 6.

⁴² Nell'attuale Rsu della Zanussi sono presenti 4 lavoratori immigrati (1 Fiom, 2 Fim e 1 Uilm); nella precedente erano in tre, uno per sindacato.

Risposta: «Ascoltano, ma è un problema anche ascoltare. Qualche anno fa avevamo un delegato che parlava qualche lingua strana, per cui si facevano le assemblee anche in francese, in inglese. Purtroppo adesso noi non siamo in grado di parlare con loro, se non in italiano. Per cui anche l'assemblea diventa pesante. Perché parli velocemente, molte volte parli anche in dialetto» (4025WM).

L'autocritica sulla scarsa competenza linguistica è indicativa della consapevolezza che si ha del ritardo del sindacato nell'affrontare il processo di inserimento nella vita del sindacato dei lavoratori immigrati. La mancanza di partecipazione degli immigrati non è quindi addebitabile ad un loro scarso interesse, come giustamente evidenzia la medesima sindacalista intervistata.

«La cosa strana è che durante gli scioperi di 8 ore [gli immigrati] entrano, [noi del sindacato] [mentre se] facciamo il referendum sul precontratto, è altissimo il numero di stranieri che sono andati a votare. (...) Quindi tu capisci che alla fine c'è un interesse» (4025WM).

La mancanza di adesione agli scioperi è un tema ricorrente nelle interviste rilasciate dai sindacalisti. C'è coscienza che per i lavoratori immigrati ci sono maggiori difficoltà, determinate dalla mancanza di risorse economiche e dalla ricattabilità della loro condizione giuridico-amministrativa, ma questa consapevolezza non comporta una ridefinizione delle politiche sindacali in termini tali da problematizzare la condizione lavorativa degli immigrati, specie all'interno della fabbrica. Per la Fiom, ad esempio, è risultato particolarmente difficoltoso estendere ai lavoratori immigrati il blocco degli straordinari al sabato⁴³; anzi, in alcuni casi questa scelta ha contribuito all'allontanamento dal sindacato di alcuni lavoratori immigrati. Così è stato, per esempio, per un delegato immigrato che non ha voluto, o potuto, per necessità economiche, aderire alla protesta.

Secondo i sindacalisti immigrati la non sufficiente partecipazione dei lavoratori immigrati alla vita e alle attività sindacali è da ricondurre alla mancata recettività da parte del sindacato, che non mostrerebbe un particolare interesse a coinvolgerli.

Domanda: «Qual è il livello di partecipazione degli immigrati alle assemblee e alle manifestazioni organizzate dal sindacato?».

⁴³ Politica che la Fiom sta portando avanti già da alcuni anni.

Risposta: *«Pochissimi. C'è una cosa importante da dire. Loro [i sindacati] non vogliono comunicare. Io, da sindacalista, non posso dire che dipende da ignoranza. Loro [i sindacati] non vogliono venire verso di noi»* (4029AM).

Più caustico il giudizio di una ex-sindacalista immigrata, che lamenta l'indifferenza dei colleghi italiani verso i problemi specifici che possono condizionare la vita, anche lavorativa, di un lavoratore immigrato.

«Perché quando un extracomunitario entra al lavoro, pensa solo al lavoro. Allora gli italiani cominciano a dirti “voi rovinare la fabbrica, noi ci siamo battuti per avere dei diritti, voi lavorate sempre il sabato”. Però, non sanno perché uno lo fa, perché magari abita a 6.000 km e ha bisogno di tre mesi di ferie» (4031WM).

6.7 Il caso dell'Electrolux-Zanussi di Susegana

L'Electrolux-Zanussi di Susegana è un esempio concreto della “divisione razziale del lavoro” presente in Italia. In questa azienda, infatti, i lavoratori immigrati ricoprono i ruoli più bassi, svolgono le mansioni più gravose e hanno scarse possibilità di avanzamento professionale. Inoltre l'azienda è rappresentativa di un primo, iniziale processo di “etnicizzazione” del processo produttivo all'interno della fabbrica. L'analisi della realtà aziendale ci permette, infine, di formulare delle ulteriori considerazioni sulle discriminazioni, sul ruolo dei sindacati e sul loro rapporto con gli immigrati.

Per l'azienda l'ingresso dei lavoratori immigrati ha reso possibile sia l'abbattimento del costo del lavoro attraverso il mantenimento di livelli di salario molto bassi, sia l'introduzione di elementi di divisione tra i lavoratori mediante una rigida divisione razzialmente gerarchizzata del lavoro.

L'Electrolux-Zanussi è stata una delle prime grandi aziende italiane ad impiegare direttamente lavoratori immigrati nella produzione. Come la gran parte delle altre industrie italiane la Zanussi già da tempo impiegava indirettamente lavoratori immigrati tramite le ditte di sub-appalto, in particolare le cooperative di carico e scarico. L'ingresso vero e proprio nell'azienda di Susegana di lavoratori immigrati è avvenuto tra il 1997 e il 1998; oggi alla Zanussi, su 2160 dipendenti, di

cui circa 300 impiegati, i lavoratori immigrati sono quasi 500. La maggioranza è composta da senegalesi, ghanesi, nigeriani, poi anche cinesi e bengalesi. I bengalesi sono gli ultimi arrivati e in prevalenza sono dipendenti delle agenzie interinali. Non ci sono lavoratori provenienti dall'Europa dell'Est, nonostante essi siano maggioranza nella regione; pochi sono i lavoratori maghrebini, nonostante anch'essi siano in regione molto numerosi.

L'ingresso dei lavoratori, immigrati e non, alla Zanussi avviene attraverso un doppio passaggio: un primo inserimento con contratti a termine o interinali, seguito dall'eventuale assunzione con un contratto a tempo indeterminato. L'assunzione definitiva prevede il cosiddetto "salario d'ingresso", uno stipendio mensile molto basso (circa 800 euro) percepito per i primi tre anni. Proprio l'introduzione del salario d'ingresso è ritenuta dagli intervistati il motivo per cui i lavoratori italiani si sono allontanati da questa fabbrica.

«Non è che il salario d'ingresso sia stato inventato per gli immigrati. Il salario d'ingresso la Zanussi l'ha inventato per risparmiare i soldi delle assunzioni. Con uno stipendio così [basso] chi cerca lavoro si rivolge da un'altra parte. Purtroppo loro [gli immigrati] hanno delle condizioni che o accettano questo o fanno fatica a prenderli [questi soldi]. Per cui si è passati subito ad una manodopera dove i nuovi assunti sono tutti stranieri, entrati con il salario d'ingresso» (4024WM).

I lavoratori immigrati sono assunti come operai generici, raramente è riconosciuta loro una qualifica superiore, pur avendo spesso delle buone competenze o esperienze professionali maturate in altre aziende. Una caratteristica dei lavoratori immigrati assunti alla Zanussi è che si tratta di soggetti già presenti da tempo nel mercato del lavoro italiano; l'azienda, tranne in un caso specifico, non ha mai fatto ricorso alla selezione di personale all'estero. Ciò non stupisce e ricalca il modello migratorio italiano: le aziende come la Zanussi non hanno necessità di rivolgersi all'estero; si indirizzano generalmente verso quei lavoratori che, lasciata l'area del sommerso con le sanatorie, cercano impieghi più stabili e sicuri in una grande azienda.

Alla Zanussi gli immigrati sono impiegati prevalentemente nei reparti più insalubri, che prevedono i lavori più faticosi e dove i lavoratori italiani non vogliono stare; nei reparti in cui sono presenti lavorazioni particolarmente nocive e pesanti (schiumatura, imballaggio, termoformatura) ci sono quasi solo immigrati.

«I senegalesi li mettono nei reparti dove fa più caldo, vicino alle schiumature, perché sopportano il caldo. Hanno provato anche con me, ma io soffrivo il caldo. Mi hanno detto “ma come, se sei africana!”» (4031WM).

«Se vai in alcuni reparti, quelli che noi riteniamo i più pesanti, tipo la termoformatura, dove ci sono temperature altissime, oppure se vai nelle schiumature, dove c'è un tasso di nocività un tantino più alto, trovi sicuramente i ragazzi stranieri. Li trovi anche nelle linee di montaggio in mezzo agli altri (...) però, ci sono dei reparti dove il nero prevale» (4025WM).

Alla Zanussi vi è un alto livello di mobilità orizzontale e, per questo, quasi tutti gli operai riescono a svolgere mansioni tra loro differenti. Anche in questo caso, però, gli immigrati e gli italiani non hanno un'eguale possibilità di abbandonare le postazioni di lavoro più nocive o faticose.

«Quando gli italiani dicono: io non voglio lavorare qua, riescono sempre a lasciare la postazione. Se un italiano o un'italiana pensa che il lavoro è pesante, il capo gli trova un altro lavoro. Lui preferisce lasciare a noi il lavoro più pesante» (4029AM).

E' raro che alla Zanussi i lavoratori immigrati ricoprano ruoli di responsabilità. La mobilità verticale è quasi nulla; dopo sette anni dal loro ingresso nella fabbrica ancora non ci sono capi-reparto o capi-turno di origine straniera; rari, inoltre, sono coloro che hanno ottenuto una qualifica di operaio specializzato, nonostante non manchino i laureati e i diplomati.

«Dopo qualche anno dalla loro entrata, adesso cominci a vedere qualche riparatore straniero, in particolare del Nord-Africa. Ci sono anche due donne fuori linea sempre del Nord-Africa. Non c'è altro» (4025WM).

“Non è mai stato preso un extracomunitario con un lavoro di responsabilità. Io sono la prima e per questo ho avuto dei problemi. Normale, perché loro non hanno mai visto un extracomunitario che comanda, che dà ordini. Anche se lo fai con maniere gentili, loro proprio non ti accettano» (4031WM).

Generalmente le motivazioni addotte per giustificare questo stato di cose sono: la scarsa motivazione dei lavoratori immigrati, che non investirebbero in una permanenza prolungata o la

mancata conoscenza della lingua italiana. Ambedue le motivazioni sono pretestuose, perché cozzano contro una realtà migratoria che, sempre più, tende invece alla stabilizzazione.

«L'altro giorno, parlando con un mio collega di reparto [immigrato], lui mi ha detto: “noi non avremo mai la possibilità di fare i capi perché abbiamo la pelle diversa”. Io ho cercato di fargli capire che non c'entra, ma che devono essere loro a saper dimostrare di aver voglia di fare, perché chiaramente uno che prospetta mansioni diverse dal semplice operaio di catena, deve anche dare maggiore disponibilità» (4012WM).

E' più convincente, invece, l'osservazione di un lavoratore del Bangladesh, laureato, che evidenzia come la gerarchia razziale all'interno della fabbrica sia scientemente posta in essere dall'azienda stessa.

«Io ho fatto domanda ad un'altra fabbrica per lavorare nell'avviamento [lavoro specializzato], avevo tutti i documenti a posto. Loro mi hanno detto: “dove ti mettiamo? Se ti diamo un posto di responsabilità, tutti vanno via”. Lo stesso accade alla Zanussi» (4029AM).

Questa strategia di de-responsabilizzazione attuata dall'azienda è indicativa delle sue responsabilità nel creare un dato stato delle cose. Il razzismo insito in questo sistema di divisione del lavoro è costruito intorno all'apparente “privilegio” del nazionale a scapito del lavoratore immigrato ed è utile all'azienda per mantenere diviso l'insieme dei lavoratori.

Arrivati a questo punto, è necessario esaminare il caso dei lavoratori italo-argentini. La Zanussi ha partecipato ad un progetto, promosso e finanziato dalla Regione Veneto, finalizzato alla formazione di personale specializzato argentino di discendenza italiana da far emigrare in Italia; solo gli argentini in grado di dimostrare delle origini italiane avevano accesso al progetto.

Ammantato di un falso solidarismo verso le popolazioni italo-argentine colpite dalla crisi economica, questo progetto è stata soprattutto un'operazione politica-ideologica, finalizzata a dimostrare la maggior integrabilità delle popolazioni di origine italiana rispetto alle altre popolazioni immigrate ritenute culturalmente meno affini.

Formati in Argentina, assunti con contratti a tempo indeterminato e con la qualifica di operai specializzati, garantiti dell'alloggio per sei mesi, questi lavoratori sono stati pubblicamente

presentati come il modello d'immigrazione "accettabile"⁴⁴, perché membri di una "razza comune", in quanto discendenti diretti dei vecchi emigranti italiani.

L'inserimento dei lavoratori italo-argentini, avvenuto in termini di eccezionalità rispetto a quelle che sono le normali modalità d'assunzione (che ricordiamo sono rappresentate dal contratto a termine e dal salario d'ingresso), ha determinato nuovi elementi di divisione tra i lavoratori.

«[Gli immigrati italo-argentini] *fanno un lavoro diverso* [migliore] *del nostro. Sono manutentori, o conduttori d'impianti, oppure sono impiegati nel magazzino. Per cui la domanda degli altri lavoratori era: "perché loro arrivano e sono destinati subito al magazzino e noi siamo ancora sul carrello?"*» (4025WM).

Ancora una volta è il codice della nazionalità a determinare la posizione lavorativa nell'azienda. La gerarchizzazione interna alla fabbrica si è ulteriormente frazionata: non più solo immigrati ed autoctoni, ma ora anche una nuova figura d'immigrato "nobile", che si colloca a metà strada tra le due categorie.

Un tema particolarmente dibattuto all'interno dei sindacati è stato quello delle ferie. Nel 2001 Cisl e Uil hanno firmato un accordo con la Zanussi, in cui si stabiliva che ad alcuni lavoratori immigrati, discrezionalmente decisi dall'azienda, veniva data l'opportunità di mettere insieme i periodi di ferie con gli straordinari non retribuiti, in modo tale da accumulare periodi di vacanza più lunghi. Ciò per dare l'opportunità di tornare a casa anche a chi proviene da paesi molto lontani e necessita di un periodo di ferie necessariamente più lungo di chi fa le ferie in Italia. Questo accordo è stato duramente contestato dalla Fiom, che lo ha ritenuto lesivo del principio di eguale trattamento perché riservato esclusivamente ai lavoratori immigrati⁴⁵.

Questa posizione assunta da questo sindacato è in qualche misura indicativa, oltre che della sua difficoltà, anche della difficoltà del sindacato nel suo complesso a fare proprie le esigenze dei lavoratori immigrati. Se da una parte la Fiom ha contestato le misure atte a favorire i rientri temporanei ai paesi d'origine, perché ritenute *–inopinatamente–* dei "privilegi", dall'altra parte essa non ha problematizzato e non si è opposta fattivamente alle discriminazioni che i lavoratori immigrati subiscono all'interno dell'azienda.

⁴⁴ La Zanussi-Electrolux ha portato in Italia quasi cento lavoratori, suddivisi nei vari stabilimenti del Veneto.

⁴⁵ Tale presa di posizione è stata sconfessata dalla segreteria nazionale del sindacato.

Di queste difficoltà il sindacato appare –nonostante tutto- abbastanza cosciente, anche perché sa che in futuro non potrà prescindere dalla presenza e dall'azione dei lavoratori immigrati. In parte perché il settore del lavoro subordinato vede una presenza numerosa e strutturale dei lavoratori immigrati, in parte perché essi premono per un maggiore coinvolgimento all'interno delle strutture sindacali. Vediamo ora come gli immigrati hanno risposto a questo stato di cose.

CAPITOLO 5

RESISTENZA E LOTTA

1. L'auto-organizzazione degli immigrati: esperienze di lotta e di resistenza

In Italia la spinta degli immigrati all'auto-organizzazione si è concretizzata in due forme distinte, ed in parte anche separate: le associazioni degli immigrati e la partecipazione dei lavoratori immigrati al movimento sindacale.

L'associazionismo degli immigrati ha manifestato una significativa vivacità soprattutto a partire dalla fine degli anni ottanta, ma esso ha denotato anche una certa fragilità. Una fragilità dovuta sia alla permanente precarietà che caratterizza le condizioni lavorative e giuridiche della massa degli immigrati, sia alle politiche migratorie dello stato italiano che non hanno di certo favorito la maturazione del processo di organizzazioni delle popolazioni immigrate, e lo hanno, anzi, in più modi, ostacolato. Nonostante questa fragilità, ha preso corpo, nel tempo, la tendenza a costituire associazioni di carattere multinazionale, che si sono via via affiancate a quelle, ancora oggi prevalenti, a carattere mono-nazionale.

Per quello che riguarda invece il rapporto tra immigrati e sindacati, va detto che sono stati per primi gli immigrati ad avvicinarsi ai sindacati, e in ciò le associazioni degli immigrati hanno svolto un ruolo importante. Solo in un secondo momento, come si è visto, i sindacati hanno iniziato a darsi dei compiti specifici nei confronti dei lavoratori immigrati, per tutelarli meglio in quanto immigrati, e nei confronti dello stesso mondo dell'associazionismo degli immigrati.

Tanto le associazioni quanto i sindacati hanno formulato nel corso del tempo rivendicazioni volte a migliorare anzitutto lo status giuridico-amministrativo degli immigrati, a cominciare dalle questioni "esterne" ai luoghi di lavoro (*in primis* l'ottenimento e il rinnovo del permesso di soggiorno) e poi, seppur con molta timidezza, anche le questioni relative ai rapporti di lavoro. Sono passati quindici anni dalle prime significative iniziative degli immigrati contro le

discriminazioni e il razzismo di cui sono stati e sono oggetto⁴⁶; nel suo complesso il processo di auto-organizzazione e di organizzazione degli immigrati è stato, tra mille difficoltà, in crescita, ma c'è ancora molto cammino da fare perché le iniziative degli immigrati riescano davvero ad ottenere i risultati che si prefiggono. E c'è ancora molto cammino da fare perché l'esperienza dell'associazionismo degli immigrati e l'esperienza della loro partecipazione alla vita del sindacato si fondano in una sola esperienza unitaria di resistenza e di lotta.

2. Le lotte per il permesso di soggiorno

Come abbiamo appena accennato, è dalla seconda metà degli anni '80 che le popolazioni immigrate hanno cominciato a costituire delle reti di aiuto e di sostegno che in alcuni casi si sono date anche un vero e proprio statuto giuridico. In questo periodo le associazioni degli immigrati senegalesi⁴⁷, le associazioni dei rifugiati politici sudamericani, le associazioni degli studenti stranieri, hanno giocato un ruolo chiave nell'avvio del processo di organizzazione delle popolazioni immigrate. Un avvio decisamente difficile perché la politica migratoria italiana e la posizione di ostilità assunta dalle istituzioni e da una parte cospicua della società, hanno portato non poche associazioni di immigrati a ripiegare sulla dimensione religiosa o sulla tutela della propria tradizione culturale.

Con lo sviluppo del processo di auto-organizzazione avvenuto nei primi anni '90 si è assistito, comunque, a un'iniziale parziale unificazione delle numerose associazioni a carattere nazionale. Il processo è stato molto lento e discontinuo. Accanto ad episodi significativi avvenuti in singole città, come quello della Pantanella a Roma⁴⁸, come la manifestazione degli islamici di

⁴⁶ La prima circostanza in cui gli immigrati hanno fatto la loro comparsa sulla scena politica italiana è stata la protesta seguita alla uccisione di Jerry Masslo, un profugo sud-africano sfuggito al regime dell'apartheid; uccisione avvenuta nell'agosto 1989, a Villa Literno, non lontano da Napoli. Sulla condizione complessiva vissuta dalle popolazioni immigrate in Italia, cfr. Perocco F., *L'apartheid italiano*, in Basso P. – Perocco F. (a cura di), *Gli immigrati in Europa*, cit., pp. 211-233; Enar, *Shadow report: Italy*, rapporto finanziato dalla Commissione europea, Divisione Generale Occupazione e Affari sociali, a cura di Cerretelli S., 2003.

⁴⁷ Cfr. TPSchmidt di Friedberg O., *I muridi nell'emigrazione: una confraternita senegalese tra solidarietà e profitto*, in Delle Donne M. – Melotti U. – Petilli S. (a cura di), *Immigrazione in Europa. Solidarietà e conflitto*, Cediss, Roma, 1993, p. 523-535.

⁴⁸ Oltre a queste associazioni, sul finire degli anni ottanta è iniziata una mobilitazione diretta degli immigrati, anche se scarsamente coordinata, caratterizzata dall'occupazione di stabili a fini abitativi e da manifestazioni per il diritto alla casa (a Roma, a Milano e a Bologna). In collegamento con questi momenti di rivendicazione nasce una delle prime organizzazioni multi-nazionali, la United Asia Workers

Torino⁴⁹, la manifestazione dei rumeni di Lucca⁵⁰, o le iniziative delle associazioni albanesi nate a seguito dell'affondamento della nave albanese Kater I Radesh⁵¹, vanno ricordate le prime tra le manifestazioni che hanno assunto una veste nazionale a partire dalla fine degli anni '90.

Sono stati i ritardi e i dinieghi dei permessi di soggiorno, legati alla sanatoria del 1999, a provocare un seguito di manifestazioni nel corso del quale hanno preso forma i primi organismi di coordinamento nazionale del nascente movimento degli immigrati. Inizialmente si sono avute anche in questo caso delle manifestazioni "locali": prima a Roma, nell'ottobre del 1999, con protagonista l'associazione Dhumcatu, composta da lavoratori provenienti dal subcontinente indiano; poi è stata la volta a Siena dei lavoratori kosovari, e quindi, a Napoli, degli immigrati cinesi.

Ma senza dubbio in questi anni l'iniziativa locale con il maggiore impatto nazionale è stata quella che ha coinvolto nel maggio del 2000, a Brescia, più di cinquemila immigrati, la cui richiesta di regolarizzazione era stata respinta. A seguito di ciò, circa due-tremila immigrati indiani e pakistani decidono di presidiare la questura, mentre duecento fra uomini e donne

Association (Uawa), che organizza lavoratori pakistani, bengalesi e asiatici in generale. Sono i membri dell'Uawa i protagonisti del primo significativo esempio di auto-organizzazione degli immigrati in Italia; è il caso della Pantanella, un ex-pasticificio in zona Casilina vecchia a Roma, che nel corso del 1990 è stato occupato per circa sei mesi da numerosi lavoratori immigrati di diverse nazionalità. Cfr. Knights M. – King R., *The geography of Bangladeshi migration to Rome*, "International Journal of Population Geography", IV, 4, 1998, pp. 299-321.

⁴⁹ Cfr. Sciortino R., *L'organizzazione del proletariato immigrato in Italia*, in Basso P. – Perocco F. (a cura di), *Gli immigrati in Europa*, op. cit., pp. 393-4.

⁵⁰ Nella manifestazione del 29 gennaio 2000 che si è svolta a Firenze è importante la presenza in prima fila dei lavoratori rumeni di Lucca, privi di permesso di soggiorno, che si rendono a tal punto protagonisti della mobilitazione che il questore di Firenze viene rimosso per aver lasciato a "dei clandestini" la libertà di esprimersi e rivendicare i propri diritti. Intanto il Ministero degli Interni respinge il progetto di regolarizzazione presentato, in base al D.P.R. 5.8.1998, da un gruppo di operai rumeni e da alcune associazioni laiche e religiose lucchesi. La comunità rumena di Lucca, a cui la Prefettura ha annunciato verbalmente l'espulsione, organizza l'occupazione della chiesa di San Michele e chiede al governo di riconoscere il legame che questa comunità ha stretto con la società lucchese. Durante lo sciopero della fame intrapreso dai manifestanti vengono raccolte fra la popolazione 1500 firme di solidarietà e si costituisce una forte rete di solidarietà tra italiani ed immigrati. Le 27 famiglie all'interno della chiesa ricevono delegazioni di esponenti politici nazionali e regionali. Il 15 febbraio la Prefettura comunica la concessione del permesso di soggiorno agli immigrati.

⁵¹ In data 18 marzo 2000 i familiari e i superstiti degli immigrati albanesi morti il 28 marzo 1997 nel naufragio della nave albanese "Kater I Radesh" si sono costituiti parte civile. In quel naufragio, provocato dallo speronamento della nave della marina militare italiana "Sibilla", morirono 108 persone. Il processo penale è stato portato avanti dagli immigrati albanesi dell'Associazione Illiria. Questa associazione è stata protagonista, nel 2003, anche di un significativo negoziato con la prefettura di Roma a riguardo delle condizioni giuridiche d'iscrizione degli studenti universitari albanesi in Italia. Cfr. www.digilander.libero.it/infoprc/kater4.html (settembre 2004); "Il manifesto", 22-11-2003.

senegalesi effettuano lo sciopero della fame⁵². È stata, questa, la scintilla che in pochi mesi si è comunicata a diverse altre città.

Merita soffermarsi sulle vicende di Brescia. A livello nazionale, infatti, questa provincia è uno dei poli di maggior sviluppo del settore metalmeccanico⁵³; sono numerosi i lavoratori immigrati impiegati in questo settore e attivi all'interno degli organismi sindacali bresciani. Nonostante questa presenza i sindacati locali (Cgil, Cisl e Uil) inizialmente non sono stati tra i promotori dell'azione rivendicativa; essi, piuttosto, sono stati trascinati dagli eventi -e soprattutto dalla pressione dei lavoratori immigrati sindacalizzati- a sostenere attivamente la mobilitazione.

Grazie all'intervento dei sindacati la protesta è arrivata fino al governo. Proprio a seguito degli incontri romani fra i rappresentanti degli immigrati di Brescia (accompagnati da alcuni dirigenti sindacali) e un esponente del governo, si è intensificato il rapporto fra gli immigrati di Roma e quelli di Brescia, che si è concretizzato nella pubblicazione del seguente appello congiunto:

«Noi, immigrati in lotta per il diritto di esistere, chiamiamo tutti i cittadini stranieri e italiani e la società civile a costruire insieme due grandi manifestazioni contro la clandestinità: sabato 17 giugno a Brescia e domenica 18 giugno a Roma. Chiediamo il rilascio immediato dei permessi di soggiorno che garantiscano legalità e diritti a chi attende da due anni. L'esito positivo di questa vertenza è condizione indispensabile per arginare un arretramento non solo legislativo, ma di civiltà. A partire dalle giornate del 17 e del 18 giugno vogliamo rilanciare in avanti la mobilitazione per: il diritto alla legalità, per tutti i forzati all'ingresso e al soggiorno clandestino; l'eguaglianza nei diritti sociali e civili di cittadinanza; il diritto di tutti i migranti, i rom, i profughi, di vivere liberi dalla paura dell'espulsione, dello sgombero, della discriminazione e del razzismo in un paese libero da ghetti e luoghi di segregazione».

In Italia è stata questa la prima circostanza in cui l'intero mondo dell'immigrazione si è mosso, in certa misura, all'unisono. I giorni precedenti il 17 giugno hanno registrato tra le popolazioni immigrate dei vivaci fermenti di auto-attivazione in svariati luoghi. Merita, tra questi, citarne uno avvenuto al villaggio "Prealpino" di Bovezzo (in provincia di Brescia), dove vivono diverse centinaia di immigrati africani, soprattutto senegalesi. Lì un volantinaggio nato per invitare alla manifestazione del 17 giugno si è trasformato in una vivacissima discussione collettiva che ha coinvolto seicento persone. Le *daayra* (i circoli religiosi muridi) e i discorsi dei *marabut* hanno dato voce alla protesta, mentre in una discoteca della provincia bresciana il musicista senegalese

⁵² Cfr. Tedeschi M. – Pinocchio C., *I due viaggi. Storia della lotta degli immigrati bresciani*, Il Grafo, Brescia, 2000.

⁵³ Cfr. Fiom-Cgil Brescia, *Cento anni con i lavoratori. La Fiom di Brescia dal 1901 al 2001*, Brescia, 2001.

T. Seck invitava il pubblico a partecipare al corteo ed in un capannone industriale di Montirone, un altro piccolo comune in provincia di Brescia, dove ha sede un *gurdvara* (il tempio dei sikh), venivano distribuiti migliaia di volantini da consegnare agli immigrati indiani, anche se non di fede sikh.

Il punto culminante della mobilitazione per il permesso di soggiorno è stata la manifestazione *nazionale* di Brescia del 17 giugno 2000, a cui hanno partecipato circa quindicimila persone. Una manifestazione ben commentata da Dino Greco, segretario della Cgil bresciana, nel modo seguente: «Gli stranieri sono entrati in politica, la manifestazione è stata un abbraccio civile alla città che ha risposto senza un'ombra di paura». Il giorno dopo, a Roma, altri diecimila immigrati sfilavano in corteo. E durante l'estate di quell'anno le manifestazioni sono proseguite a Torino, ed ancora a Roma e a Brescia. Gli immigrati che avevano già ottenuto il proprio permesso di soggiorno hanno portato avanti la protesta a favore di chi attendeva ancora una risposta dalla questura.

A seguito di questa esperienza –che è stata la prima in cui si sono intrecciate l'iniziativa degli immigrati e quella dei sindacati- Brescia è diventata uno dei centri di più intensa attività politica dei lavoratori immigrati. Il sindacato, in particolare la FIOM, è uscito allo scoperto dando il suo sostegno alle rivendicazioni degli immigrati, ma non va dimenticato che tali rivendicazioni, a cominciare da quelle legate al permesso di soggiorno, sono state portate avanti anche in questa circostanza anzitutto da comitati *esterni* al sindacato. Emblematica è la testimonianza di un intervistato:

«A Brescia il Comitato degli immigrati ha avuto un ruolo forse anche più importante del sindacato. Specie sui problemi degli immigrati, che li vivono. Grazie alla lotta degli immigrati siamo riusciti a migliorare la situazione. C'è sì il sindacato, ma davanti c'è sempre l'immigrato» (4022AM).

3. Auto-organizzazione degli immigrati e sindacati

Come abbiamo visto l'inserimento degli immigrati all'interno delle organizzazioni sindacali è passato attraverso due politiche (due pratiche) differenti: la politica dei servizi dedicati

specificamente ai problemi degli immigrati, e la politica della contrattazione settoriale o di categoria⁵⁴.

La politica dei “servizi dedicati” ha creato delle strutture esterne ai sindacati di categoria che gestiscono le necessità immediate degli immigrati (ricerca della abitazione, permesso di soggiorno, apprendimento della lingua). Se nella prima fase dell’esperienza migratoria gli immigrati si sono inseriti per necessità nelle strutture dedicate, quando il loro processo di radicamento sociale si è consolidato, è cambiato anche il loro rapporto con i sindacati⁵⁵. Per un lungo primo periodo i lavoratori immigrati sono stati destinatari di un’azione sindacale di tipo assistenziale; poi la loro sempre più massiccia sindacalizzazione ha cominciato ad influenzare (in qualche modo) le politiche sindacali in materia d’immigrazione. In questa fase, i sindacati sono stati spinti ad integrare le problematiche immediate poste dagli immigrati, in particolare la questione del permesso di soggiorno, dell’alloggio, delle ferie, all’interno della contrattazione di categoria o di azienda.

In questo modo il sindacato, che negli anni ottanta e novanta ha denunciato più volte situazioni di sfruttamento e di discriminazione subiti dai lavoratori immigrati -famosi i casi di Ravenna⁵⁶ e di Villa Literno, i primi a portare la condizione lavorativa degli immigrati sulla scena pubblica italiana⁵⁷-, è divenuto via via la più importante istituzione pubblica verso cui si rivolgono gli immigrati, l’*unica* in cui essi trovano un certo riconoscimento. Sono stati soprattutto i lavoratori

⁵⁴ Cfr. Mottura G., *Immigrati e sindacato*, in Pugliese E. (a cura di), *Rapporto Immigrazione. Lavoro, sindacato, società*, Ediesse, Roma, 2000, pp. 113-134.

⁵⁵ Cfr. Università di Venezia/Laboratorio sull’immigrazione, *Gli immigrati maghrebini in Veneto*, cit.

⁵⁶ Il 13 marzo 1987 a Ravenna muoiono 13 operai, alcuni dei quali nordafricani. La causa della tragedia è esplicitata in un comunicato della Fiom, che ricorda le condizioni di lavoro dei lavoratori morti: «Non è stata fatalità, ma il prodotto di una situazione che si è venuta a creare all’interno delle aree portuali e industriali, soprattutto petrolchimiche come la Sarom, l’Enichem, l’Agip e della cantieristica navale. L’utilizzo indiscriminato del lavoro nero e della pratica dei subappalti ha visto formarsi fenomeni di vero e proprio caporalato». Fin dall’inizio dell’autunno la Fiom segnala nominativamente la miriade di ditte appaltatrici piccole e dalla vita breve e alcuni imprenditori che hanno istituzionalizzato la pratica del subappalto, fra i quali i titolari della Mecnavi, il cantiere del disastro. Cfr. <http://www.fondazionecipriani.it/Kronologia> (luglio 2004).

⁵⁷ A Villa Literno, in provincia di Caserta, la raccolta estiva del pomodoro impiega numerosi lavoratori nordafricani senza documenti, sottoposti a turni di lavoro di dieci-undici ore e a condizioni di vita disumane (mancanza di un alloggio e di qualsiasi altra struttura che ne possa soddisfare i più elementari bisogni). Durante un tentativo di rapina, la notte del 25 agosto 1989, Jerry Masslo, un lavoratore sudafricano, viene assassinato, e i suoi due compagni, Kirago Antony Yrugo, keniano, e Bol Janson, sudanese, rimangono feriti. Al funerale del giovane sudafricano, il 30 agosto, Alassane N’diaye, senegalese, a nome del Coordinamento dei lavoratori immigrati della Cgil di Villa Literno, legge il testamento politico di Jerry Masslo davanti alle più alte cariche dello stato. A seguito di questi eventi, il 7 ottobre a Roma si tiene una delle prime manifestazioni nazionali “Per i diritti degli immigrati e l’uguaglianza”, promossa da associazioni italiane laiche e religiose, dal quotidiano “Il manifesto” e dalla trasmissione della Rai “Nonsolonerò”, con l’adesione dei sindacati Cgil-Cisl-Uil. Cfr. <http://www.lospettro.it/pagina568.htm> (luglio 2004).

immigrati del settore metalmeccanico e navalmeccanico a sollecitare il sindacato ad organizzare i primi scioperi regionali e nazionali sulle tematiche dell'immigrazione.

Il primo sciopero generale dei lavoratori immigrati è stato indetto in Veneto, a Vicenza, il 15 maggio 2002⁵⁸. Questo “sciopero dei migranti” ha avuto come suo principale bersaglio la legge Bossi-Fini, ma si è espresso anche in difesa dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ed è stato organizzato dagli lavoratori immigrati sindacalizzati con l'aiuto di *una parte* dei delegati sindacali di Cgil, Cisl e Uil. Lo sciopero coinvolgeva tutti i lavoratori, ma è significativo il fatto che gli immigrati scioperavano tutta la giornata, mentre i lavoratori italiani soltanto un'ora. Nondimeno, in una delle dichiarazioni rilasciate dal presidente del Forum delle comunità straniere di Vicenza appare evidente come in questo sciopero, il primo del suo genere in Italia, i lavoratori immigrati fossero consapevoli della necessità di condurre la propria battaglia sindacale fianco a fianco dei lavoratori autoctoni: «E' una novità, questo è evidente. Un modo nuovo per rendere visibile il ruolo degli immigrati in Italia. Vogliamo fermare le fabbriche, per un giorno, per far capire al ricco Veneto qual è il nostro contributo al benessere della collettività. Vorremmo scendere in piazza insieme agli italiani, perché l'attacco ai nostri diritti si lega all'attacco a tutti i lavoratori; non a caso noi c'eravamo agli scioperi contro l'abolizione dell'articolo 18»⁵⁹.

Dalle dichiarazioni dei partecipanti al corteo emerge che ci sono state delle intimidazioni da parte del padronato, tant'è che in molti si sono dovuti scontrare con i rispettivi “datori di lavoro” per vedersi garantito, ovvero per garantirsi da sé, il diritto di sciopero. Come si è detto, lo sciopero prevedeva otto ore di astensione per gli immigrati e un'ora per i lavoratori italiani, ma al corteo hanno partecipato comunque molti autoctoni. A testimonianza di ciò si può ricordare lo striscione dell'acciaieria Valbruna, retto da giovani lavoratori provenienti dal Sud-Italia, in cui si ribadiva la solidarietà dei lavoratori italiani alla situazione vissuta dagli immigrati di origine straniera.

Dopo il successo della manifestazione di Vicenza i lavoratori immigrati, sostenuti da Cgil, Cisl e Uil, sono ritornati in piazza contro la proposta di legge Bossi-Fini il 31 luglio 2002, a Padova, e anche in questo caso il corteo ha visto una forte partecipazione di lavoratori.

⁵⁸ Con il 50,7% di addetti all'industria sul totale degli occupati (dati al 2001), Vicenza è una delle province più industrializzate d'Italia; cfr. Unione regionale delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura del Veneto, *Relazione sulla situazione economica del Veneto nel 2002*, Venezia, 2003. L'industria meccanica è concentrata intorno a Schio e dà lavoro a circa 2/5 degli addetti dell'intero settore secondario; la produzione prevalente è quella elettromeccanica, delle macchine utensili per la lavorazione del legno, della ceramica e dei marmi: cfr. Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Vicenza, *I settori economici nel Vicentino ed i loro elementi di debolezza*, Vicenza, 2003.

⁵⁹ Cfr. “Il manifesto” (14-05-2002).

A livello nazionale è stato finora all'interno della Cgil e della Fiom che la voce degli immigrati è riuscita ad esprimersi di più. Quasi sei mesi prima della manifestazione di Vicenza, infatti, era stata proprio la Cgil a promuovere la manifestazione nazionale del 19 gennaio 2002 contro la legge Bossi-Fini.

A Roma il corteo, di circa centomila persone, era composto per la maggior parte da immigrati ed era aperto da quattro delegazioni: quella pakistana, in ricordo della nave Iohan affondata la notte del 24 dicembre 1996; quella maghrebina, in ricordo dei morti nel Centro di permanenza temporanea di Trapani; quella albanese, in ricordo della "tragedia" della nave Kater I Radesh; e quella curda, in ricordo dei numerosi curdi che nei mesi precedenti erano annegati in mare o morti asfissati nei camion o nei container nel tentativo di raggiungere l'Italia.

Anche la manifestazione del 29 gennaio 2002 contro le modifiche all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori ha visto un'alta partecipazione di lavoratori immigrati, consapevoli che la nuova legislazione sull'immigrazione e il tentativo di modifica dell'articolo 18 sono parte di una stessa politica di compressione del costo e dei diritti della forza-lavoro. Gli scioperi contro le modifiche all'art. 18 sono continuati per tutto il mese di febbraio, soprattutto nel settore metalmeccanico a Brescia, Torino e Napoli, fino all'imponente manifestazione nazionale del 23 marzo 2002, quando sono scesi in piazza (chiamati dalla Cgil) tre milioni di lavoratori.

E' importante sottolineare che a partire dalla fine del 2002 le manifestazioni e gli scioperi hanno visto una crescente integrazione delle tematiche concernenti la precarizzazione dei rapporti di lavoro, la legislazione sull'immigrazione e –talvolta- la guerra in Iraq. E' anche vero, però, che è restata piuttosto indietro la questione relativa alle condizioni di vita dei lavoratori immigrati nelle fabbriche e nei luoghi di lavoro. La sfida che sta ora di fronte al sindacato e ai lavoratori immigrati, è quella allargare l'azione collettiva fin qui svolta da problematiche *esterne* a problematiche *interne* alla fabbrica.

Non sarà un processo facile perché tuttora buona parte dei lavoratori immigrati è relegata nelle aree meno sindacalizzate del mercato del lavoro, come sono quelle, ad esempio, del lavoro in subappalto, del lavoro interinale e del lavoro nero. E questi lavoratori, che vivono una pesante condizione di sottoccupazione e subiscono molteplici discriminazioni, difficilmente possono accedere all'organizzazione sindacale. Essi si sentono, di norma, rappresentati dalle associazioni degli immigrati o dalle associazioni di volontariato e di solidarietà più e meglio che dagli stessi sindacati, nei quali invece si riconoscono maggiormente –sia pure con un'attitudine non priva di critiche- gli operai e i sindacati delle imprese maggiori ed i lavoratori la cui permanenza nel nostro paese si è, in qualche misura, stabilizzata. Il rischio che questa obiettiva differenziazione della condizione dei lavoratori immigrati produca un *doppio binario* dell'auto-organizzazione e

della organizzazione degli immigrati è reale. E si è manifestato di recente proprio nelle nuove manifestazioni locali e nazionali per il permesso di soggiorno che si sono svolte a Roma nello scorcio finale del 2004. A distanza di appena 15 giorni, pressoché sui medesimi temi, infatti, si sono svolte a Roma due differenti manifestazioni, l'una indetta dall'Arci e dai Social Forum, l'altra indetta dai sindacati. Uno dei compiti urgenti che sta di fronte sia agli immigrati che ai sindacati è quello di superare una simile "divisione". In caso contrario, l'azione contro le discriminazioni ed il razzismo continuerà a permanere molto discontinua e piuttosto debole.

CAPITOLO 6

RACCOMANDAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELLE PRATICHE SINDACALI

Sulla base degli elementi emersi dalla ricostruzione storica, dall'analisi della letteratura e dalla discussione dei risultati della ricerca empirica, ci permettiamo di formulare alcune possibili indicazioni per il miglioramento dell'azione sindacale in questa materia che interessano piani e tempi diversi.

In riferimento al sistema dei rapporti di produzione, al sindacato è posta una sfida molto importante, di lungo periodo, che riguarda l'idea stessa di società. Il sindacato italiano è chiamato -su questo la voce degli immigrati organizzati in lotta è stata molto chiara e forte⁶⁰- ad agire con maggiore decisione per contrastare la segregazione nel lavoro degli immigrati e la gerarchizzazione su base razziale del mercato del lavoro.

Il sindacato può svolgere un ruolo di grande rilievo o nel subire più o meno passivamente la riorganizzazione delle disuguaglianze e della stratificazione sociale in atto o nel resistervi. Può accettare le pratiche ed i discorsi dominanti, facendo proprio anch'esso il criterio della "priorità ai lavoratori nazionali", accettando anch'esso l'idea che l'immigrazione sia nient'altro che una risorsa per lo sviluppo della nostra nazione, legittimando anch'esso l'immagine dell'immigrazione come fatto temporaneo, oppure può darsi da fare per intercettare e integrare le istanze avanzate dagli immigrati e può collegarsi in modo assai più stretto di ora con le esperienze di auto-organizzazione degli immigrati sviluppatesi all'esterno del sindacato e con le componenti dell'associazionismo autoctono che sono impegnate su questo terreno.

Una parte significativa del movimento degli immigrati sta già sollecitando i sindacati ad abbandonare l'idea di sindacato come mero patronato, e ad agire fino in fondo da soggetto collettivo in grado di incidere sulle forme dell'organizzazione sociale e sulle relative logiche di funzionamento. Gli immigrati hanno già lanciato al sindacato questa grande sfida: tocca ora al sindacato rispondere.

⁶⁰ Cfr. *Il Comitato Immigrati in Italia: documenti*, in Basso P. – Perocco F. (a cura di), *Gli immigrati in Europa. Disuguaglianze, razzismo, lotte*, op. cit.

Per quanto riguarda la risposta da dare all'immediato, abbiamo visto che negli anni passati il sindacato si è occupato dell'immigrazione in prevalenza al di fuori dei luoghi di lavoro; soltanto da poco -e non dappertutto- le organizzazioni sindacali si occupano degli immigrati in quanto lavoratori. Esse sono ora chiamate a rafforzare la propria attenzione, che è ancora troppo timida, alle condizioni di lavoro esistenti nelle fabbriche, e a controllare con maggiore attenzione che vi sia rispettato il principio dell'uguale trattamento, molto poco osservato finora specie nelle sempre più numerose aziende non sindacalizzate. Molte volte il sindacato ha fatta propria la tesi secondo cui in Italia gli immigrati vivono in una condizione di scollamento tra "inserimento lavorativo" ed "esclusione sociale"; una tesi basata sul binomio "lavoratori sì/cittadini no". In realtà l'esclusione, la segregazione sociale che tocca ancora oggi la maggioranza degli immigrati ha le sue radici proprio all'interno della fabbrica, nelle condizioni di lavoro a cui essi sono sottoposti. Ecco quindi la necessità per il sindacato, per i lavoratori immigrati, per il movimento degli immigrati in lotta e per l'associazionismo autoctono, di andare oltre le questioni -pur ultralegittime e incontestabili- legate al permesso di soggiorno, allo statuto giuridico, e così via, e di sviluppare la propria iniziativa sulle condizioni degli immigrati nei luoghi di lavoro.

Le aree di maggiore vulnerabilità, su cui il sindacato dovrebbe intervenire con urgenza, sistematicità e in profondità ci sembra siano: il salario, il riconoscimento delle qualifiche realmente possedute dai lavoratori immigrati, gli scatti di carriera, il pagamento degli straordinari, la tutela dagli infortuni, le forme di discriminazione nelle assunzioni.

Questi punti di vulnerabilità dipendono anche dalle discriminazioni istituzionali che derivano dalla normativa nazionale (leggi sull'immigrazione, regolamenti, circolari) che il sindacato recentemente ha criticato in maniera sempre più chiara. Si tratta, adesso, di collegare più strettamente i due aspetti (le discriminazioni dirette e le discriminazioni istituzionali), da una parte, e di superare un atteggiamento meramente legalistico, dall'altra parte. Allo stesso tempo ci sembra necessario che il sindacato tenga meno separata la tematica dello statuto giuridico dello "straniero" dalla questione relativa alle sue condizioni lavorative. Nel far ciò, esso dovrebbe cercare di eliminare il rischio che il tema dell'immigrazione rimanga ancora estraneo, come attualmente è, a molte delle sue strutture, o che venga trattato in modo sistematicamente differenziato, ad esempio con strutture *ad hoc*, *sine die*. A nostro avviso, le strutture *ad hoc* possono essere utili solo per un primissimo periodo, come organismi di transito per "traghettonare" i lavoratori immigrati all'interno di percorsi comuni con quelli autoctoni.

Ci pare raccomandabile, infine, che i sindacati sviluppino delle azioni specifiche a livello di contrattazione, specie su tre aspetti: la formazione professionale degli immigrati, che non ha uno specifico formativo, ma deve tener conto di alcune situazioni particolari che interessano gli immigrati; l'apprendimento linguistico; il problema delle ferie e del rientro al paese d'origine nei periodi di vacanza.

Sul piano dell'organizzazione sindacale, i segnali di apertura dati negli ultimissimi anni dai sindacati ai lavoratori immigrati vanno ulteriormente rafforzati in direzione di una loro maggiore e più intensa integrazione nella vita e nelle strutture del movimento sindacale. Per affrontare in maniera più dinamica ed efficace la questione del razzismo e delle discriminazioni razziali, è indispensabile una più larga e forte presenza degli immigrati nel sindacato, a tutti i livelli. Questo processo, se avrà corso, rappresenterà un importante antidoto rispetto ai fattori di divisione tra lavoratori autoctoni e lavoratori immigrati che, come abbiamo visto, possono paralizzare l'azione sindacale e peggiorare la situazione generale dei lavoratori.

Per procedere verso la progressiva eliminazione, o almeno attenuazione, dei contrasti tra lavoratori autoctoni e lavoratori immigrati è necessario che l'azione sindacale risulti priva di ambiguità. Una campagna di sensibilizzazione su questo tema sarebbe benvenuta (e salutare per tutti). Il problema maggiore, però, rimane ancora la mancanza, all'interno del sindacato, di una presa di coscienza delle discriminazioni esistenti e di un indirizzo generale e condiviso nel contrastarle.

L'esito più o meno positivo di questi processi dipende in buona parte dal grado di corrispondenza che si realizzerà tra la sindacalizzazione degli immigrati e le politiche sindacali, e dal grado di unità tra sindacato e associazionismo autoctono impegnato a sostegno delle popolazioni immigrate. Evitare la costituzione di percorsi separati tra i sindacati, l'associazionismo e il movimento degli immigrati è e sarà fondamentale. Un sindacato italiano che non parli solo "italiano", sia a livello politico che a livello di comunicazione pubblica, è -a nostro avviso- altamente auspicabile.