

UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE  
Sede di Brescia

FACOLTÀ DI LETTERE E FILOSOFIA

**Master in  
Operatori del Dialogo Interculturale presso Istituzioni Pubbliche e Private**



**Il sindacato CISL di fronte alle sfide dell'integrazione**

Diplomando: Stefania Romano  
Matricola: 3610600

Anno Accademico 2007-2008

## INDICE

<b>Introduzione</b>	4
<b>CAPITOLO I La CISL: un sindacato dal respiro internazionale</b>	9
Premessa	9
1.1. La CISL, un sindacato confederale	10
1.2. L'impronta internazionale della CISL	15
1.3. La rilevanza delle politiche migratorie	17
1.4. L'ANOLF: Associazione nazionale oltre le frontiere	18
1.4.1. L'ANOLF a Brescia	22
1.5. L'aiuto ai sindacati nascenti	28
1.5.1. Il Progetto <i>Comprenderci</i>	29
1.5.2. Accordo di cooperazione tra il sindacato CISL e il sindacato senegalese CNTS	32
1.5.3. Accordo di cooperazione tra il sindacato CISL e il sindacato tunisino UGTT	34
<b>CAPITOLO II Il lavoro come denominatore comune nella storia delle migrazioni in Europa e in Italia</b>	35
2.1. Storia ed evoluzione delle migrazioni in Europa nel XX secolo. Cenni	35
2.2. Lo scenario demografico attuale dall'Europa alla provincia di Brescia	38
2.3. Il progetto migratorio	42
2.4. Identità e integrazione	43
2.5. Modelli migratori	46
<b>CAPITOLO III Le dinamiche lavorative e sindacali in un contesto multietnico</b>	48
Premessa	48
3.1. L'integrazione subalterna nel mercato del lavoro	50
3.2. L'integrazione di lavoratori stranieri nei luoghi di lavoro: risorse e criticità nelle aziende bresciane	53
3.3. Stranieri di famiglia	56
3.4. I lavoratori immigrati e l'attività sindacale: rappresentanze senza confini	59
3.5. Professione: sindacalista. Intervista a Hocine El Merakeb	62
<b>CONCLUSIONI Il sindacato CISL di fronte alle sfide dell'integrazione fuori e dentro i luoghi di lavoro</b>	71
<b>BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA</b>	75

## INDICE DELLE TAVOLE

TAB.1	Iscritti CISL 2006 - 2007	12
TAB.2	Iscritti ANOLF Brescia 2004 - 2008	24
TAB.3	Iscritti ANOLF Brescia 2004 - 2008 provenienti dall'Est Europa	24
TAB.4	Iscritti ANOLF Brescia 2004 - 2008 provenienti dall'Africa	25
TAB.5	Iscritti ANOLF Brescia 2004 - 2008 provenienti dall'America	25
TAB.6	Iscritti ANOLF Brescia 2004 - 2008 provenienti dall'Asia	26
TAB.7	Iscritti ANOLF Brescia 2004 - 2008 di provenienza altra	26
TAB.8	Soggiornanti stranieri in Italia al 31/12/2006	39
TAB.9	Dinamica del numero di stranieri provenienti da PFPM	40
TAB.10	Tipo di presenza in Lombardia per status giuridico-amministrativo	40
TAB.11	Condizione lavorativa prevalente degli immigrati stranieri provenienti da PFPM ultraquattordicenni presenti in Lombardia per genere 2003/2007	41
TAB.12	Movimento demografico della popolazione straniera residente in Provincia di Brescia	42
TAB.13	Iscrizione immigrati CISL Brescia	62

## Introduzione

*“Da ogni dialogo emerge, più che una dottrina, un uomo vivo, impegnato nel discorso umano [...] per comprendere sé e gli altri, sì che ciascuna volta, indipendentemente dai fondamenti morali già dati, ognuno sappia i propri limiti e perciò le sue stesse possibilità, [...] cercando ogni volta d’essere uomini”*

Francesco Adorno

L’Anno europeo del *Dialogo interculturale* è un’occasione preziosa per rilanciare la sfida dell’integrazione, nell’ottica di sviluppare una cittadinanza europea aperta sul mondo, rispettosa della diversità culturale e fondata sui valori condivisi.

Era il 1997 quando il *Corriere della sera* pubblicò il primo editoriale sull’immigrazione e la *Doxa* svolse il primo sondaggio sul tema. Da allora il numero delle presenze straniere nel nostro Paese è in costante aumento tanto da considerare l’immigrazione come un fenomeno strutturale, destinato ad accrescere la propria rilevanza sociale, economica e politica: “Se oggi uno straniero su cinque ha meno di diciotto anni, allora l’immigrazione in Italia non ha solo un passato, ma soprattutto un futuro”.

La discussione attorno alla multietnicità è quanto mai aperta e talvolta collocata in situazioni ambivalenti e frammentate tipiche della società della globalizzazione. E’ necessario quindi affrontare l’argomento con un impegno diversificato su più fronti, acquisendo prima informazioni e conoscenze sui flussi migratori per poi sviluppare il dibattito sulla cittadinanza e sul riconoscimento dei diritti, primo passo verso l’integrazione.

Il Master per operatori del dialogo interculturale presso istituzioni pubbliche e private ha tra le sue finalità la promozione di innovative modalità di interazione tra italiani e stranieri centrate su ascolto, confronto critico, rispetto e riconoscimento reciproci, negoziazione e capacità di gestire conflitti.

La scelta di svolgere lo stage presso l’Unione Sindacale Territoriale CISL di Brescia è stata motivata dalla volontà di capire come le suddette finalità venissero realizzate in uno dei contesti in cui il confronto, la negoziazione e la

partecipazione fondano l'intera attività del sindacato che ormai da qualche anno coinvolge sia lavoratori italiani che stranieri.

Il progetto di stage, definito anche attraverso alcuni costruttivi confronti con la Segreteria provinciale, aveva per obiettivi:

- osservare il mercato del lavoro in provincia di Brescia attraverso “la lente dell’immigrazione”, sia dal punto di vista quantitativo, attraverso una raccolta di dati statistici, che qualitativo, attraverso interviste semi strutturate a testimoni privilegiati, in particolare rappresentanti sindacali e operatori dell’Associazione ANOLF (Associazione oltre le frontiere);
- verificare il grado di integrazione tra lavoratori italiani e stranieri nei luoghi di lavoro;
- analizzare il rapporto tra sindacato e lavoratori immigrati.

Il rapporto tra immigrazione e mercato del lavoro è un tema centrale del dibattito politico e socio-economico perché la prima è strettamente collegata al funzionamento del sistema economico, alle istituzioni e alle politiche delle società ospitanti: “Ogni società plasma, definisce e costruisce il suo tipo di immigrazione” (Ambrosini, 2000, cit. p. 29).

Il mercato del lavoro italiano è complesso e segmentato e coesistono settori caratterizzati da una sproporzione tra domanda e offerta.

Se il lavoro e i diritti ad esso legati ricoprono un importante ruolo nel processo di inclusione sociale, emerge allora la contraddizione tra un percorso orientato alla costruzione di una società multiculturale e la costrizione dell’immigrato nel mercato secondario del lavoro, fatto che porta a chiedersi se la presenza di lavoratori stranieri in Italia sia concorrenziale o complementare rispetto al sistema occupazionale autoctono.

Numerose da approfondire sono le tematiche legate al rapporto tra immigrazione e mercato del lavoro, i cui aspetti più peculiari possono essere colti in tutta la loro complessità solo “sul campo”.

Nel primo capitolo, “premessa” a tutta la dissertazione, descriverò la struttura confederale della CISL, l’impegno internazionale del sindacato, volto in particolare al sostegno delle organizzazioni sindacali nascenti nei Paesi in via di sviluppo, e presenterò l’Associazione ANOLF, soffermandomi in

particolare sulla sede di Brescia.

Nel secondo capitolo sottolineerò come l'aspirazione ad una vita più dignitosa, realizzabile attraverso la ricerca di un'occupazione in un paese economicamente più sviluppato, sia la ragione più frequente sottostante alla maggior parte delle tipologie di migrazione.

Nel terzo capitolo è contenuta la rielaborazione delle interviste effettuate ai rappresentanti sindacali, arricchita da alcuni approfondimenti di dottrina e letteratura, finalizzati a suffragare le diverse opinioni raccolte.

La parte conclusiva illustra il ruolo della CISL di fronte alle sfide di un mercato del lavoro multietnico, ruolo che, richiamando i fondamenti dell'organizzazione sindacale, potrebbe certamente stimolare e costruire l'integrazione dentro e fuori i luoghi di lavoro.







# CAPITOLO I

## *La CISL: un sindacato dal respiro internazionale*

*“Davanti alla legge tutti i cittadini erano uguali,  
ma non tutti erano cittadini”.*

Robert Musil

### **Premessa**

“Un lavoratore da solo difficilmente riesce ad ottenere miglioramenti salariali e normativi. Per questo, fin dal secolo scorso, i lavoratori hanno cominciato ad unirsi, organizzandosi in sindacati<sup>1</sup>, per cercare di migliorare le proprie condizioni lavorative e più in generale le proprie condizioni di vita. La presenza sia di organizzazioni che tutelano gli interessi dei lavoratori sia di organizzazioni datoriali ha fatto sì che si sviluppasse un confronto, denominato contrattazione collettiva, con lo scopo di arrivare ad un accordo, il contratto di lavoro, in grado di definire regole e procedure da osservare in un rapporto di lavoro”<sup>2</sup>.

Negli ultimi decenni, le organizzazioni sindacali hanno ampliato le loro funzioni, affrontando anche questioni generali come la politica economica, il fisco e la politica sociale e divenendo anche erogatore di servizi collaterali all’esistenza di un rapporto di lavoro, ed esempio fornendo consulenza fiscale.

L’evoluzione ha portato a evidenziare in Europa due modelli di organizzazione sindacale:

A. *il sindacato della concertazione*, basato su scambio e accordo tra governo e parti sociali per il perseguimento di obiettivi generali, tipici del welfare state;

---

<sup>1</sup>I sindacati sono organismi che raccolgono i rappresentanti delle categorie produttive. Esistono sindacati dei lavoratori e sindacati dei datori di lavoro, ma la storia dei sindacati è soprattutto storia dei lavoratori (operai, contadini, impiegati) che si riuniscono allo scopo di difendere gli interessi delle loro categorie. Il sindacato è citato anche nella Costituzione della Repubblica italiana che, all’articolo 39, recita: “L’organizzazione sindacale è libera. Ai Sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione [...]”. L’articolo non è stato ancora completamente attuato in quanto non tutti concordano sulla opportunità della registrazione dei Sindacati che potrebbe comprometterne l’autonomia.

<sup>2</sup> In [www.CISL.it](http://www.CISL.it).

B. *il sindacato dei servizi*, fondato prevalentemente su una consistente offerta di servizi individuali, collaterali alla tutela del rapporto di lavoro (utilizzo di beni sociali pubblici, formazione professionale, assistenza fiscale, etc.).

Numerose sono anche le forme ibride, fondate su una contaminazione che, nelle migliori delle ipotesi, potrebbe riuscire a svolgere un'innovazione strategica delle relazioni industriali e a contribuire all'evoluzione positiva del sindacato.

### **1.1. La CISL, un sindacato confederale**

La Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL) è una confederazione di sindacati dei lavoratori di ispirazione cristiana, ma con un'organizzazione laica, nata nel 1948 da una scissione della corrente cattolica della neonata Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

La ricerca di modalità che consentissero di partecipare allo sviluppo e alla crescita economica del luogo di lavoro e più in generale del paese portò la CISL, fin dalla sua nascita, ad individuare nella contrattazione articolata il perno della propria azione. Il “modello CISL” che si avvia negli anni Cinquanta rimane nelle sue linee inalterato anche oggi, oltre ad avere aperto la strada ad un modello di relazioni tra sindacati, organizzazioni datoriali e governo che ha registrato la grande svolta nel 1993, con l'accordo del 23 luglio. La concertazione<sup>3</sup> tra governo e parti sociali è diventata, da allora, la via per una piena condivisione degli obiettivi di sviluppo, in linea con la filosofia di fondo della CISL.

---

<sup>3</sup> La concertazione è una pratica di governo, ed un approccio alla gestione delle relazioni industriali, basata sul confronto e la partecipazione alle decisioni politiche ed alla contrattazione in forma triangolare: organizzazioni sindacali, organizzazioni dei datori di lavoro e autorità pubbliche (a livello nazionale il governo). In particolare la concertazione trova ampia applicazione in materia di mercato del lavoro, salari e contrattazione collettiva, organizzazione della previdenza sociale. Al metodo concertativo si è frequentemente fatto ricorso anche in relazione alle grandi scelte pubbliche sulla politica fiscale e della finanza pubblica, più in genere, sulla politica economica. La concertazione è praticata anche a livello decentrato (gli interlocutori di parte pubblica, in questo caso, sono le regioni e gli enti locali) in tema di politiche sociali, sanità e sviluppo territoriale.

La politica della concertazione è per la CISL funzionale alla crescita democratica del paese e perciò va diffusa a livello locale. L'obiettivo è dare impulso allo sviluppo dei territori. L'estensione del modello concertativo alle Regioni, alle Province e ai Comuni è in linea con il conferimento a tali enti di compiti e funzioni prima esercitate dallo Stato. In tal modo è possibile sostenere le specificità territoriali riproducendo, anche a quel livello, un modello di partecipazione consapevole e responsabile da parte delle forze sociali.

La CISL ha una duplice struttura organizzativa, articolata su vari livelli territoriali. Da una parte ci sono le strutture di categoria (chiamate anche strutture "verticali"), che organizzano i lavoratori addetti a produzioni simili (ad esempio chimici, metalmeccanici, bancari, trasporti, enti locali); dall'altra una struttura organizzativa intercategoriale (confederazione o struttura "orizzontale") a cui sono affiliate tutte le categorie. I livelli territoriali in cui sono articolate le strutture organizzative sono quattro:

- **il luogo di lavoro:** il sindacato è presente nei luoghi di lavoro con le *Rappresentanze sindacali unitarie* (RSU) elette per due terzi direttamente dai lavoratori ed per un terzo da esponenti designati dalle organizzazioni sindacali;

- **il territorio:** raccoglie i lavoratori che svolgono la loro attività in un'area ben delimitata geograficamente da alcune caratteristiche: amministrative, produttive, economiche, sociali. Il livello territoriale è la base della struttura orizzontale del sindacato. Ogni territorio, denominato Unione sindacale territoriale (UST), raccoglie le organizzazioni di categoria presenti nella zona di competenza;

- **la regione:** raccoglie tutti i comprensori situati nella stessa regione geografica. Anche in questo ambito ogni struttura regionale, o Unione sindacale regionale (USR), raccoglie i sindacati di categoria ;

- **il livello nazionale:** raccoglie tutte le organizzazioni regionali. La Confederazione nazionale raccoglie al suo interno tutte le Federazioni nazionali di categoria.

Ad ogni livello sono presenti organismi decisionali, responsabili delle

scelte dell'organizzazione in quel livello specifico, sempre restando nell'ambito delle decisioni prese dal Congresso. Esistono organismi distinti per le strutture orizzontali. Gli organismi vengono eletti di norma ogni quattro anni dai congressi, che si tengono ai vari livelli organizzativi.

Attualmente l'organizzazione nazionale conta circa 4.500.000 iscritti.

**Tab. 1 - Gli iscritti alla CISL negli anni 2006-2007**

FEDERAZIONI	Tess.2006	Tess.2007	Diff. V. A. 2007/2006	Diff. % 2007/2006
FEMCA - Energia,Moda,Chimica	132.265	131.545	-720	-0,54
FLAEI - Elettrici	19.760	19.599	-161	-0,81
FILCA - Costruzioni	259.517	276.704	17.187	6,62
FIM - Meccanici	194.387	200.848	6.461	3,32
FISTel - Inform. Spett.Telecom.	52.554	53.131	577	1,10
FAI - Agroalimentazione	202.392	201.218	-1.174	-0,58
UGC - Unione Gen. Coltivatori	73.811	75.390	1.579	2,14
FP - Funzione Pubblica	324.349	326.625	2.276	0,70
CISL Medici	7.015	7.213	198	2,82
CISL Scuola	211.451	228.043	16.592	7,85
CISL Università	10.580	10.874	294	2,78
FIR - Innovazione e Ricerca	3.669	3.817	148	4,03
SINALCO - VVF	8.591	9.101	510	5,94
FIT - Trasporti	107.082	112.357	5.275	4,93
FISASCAT - Com. e Turismo	185.415	197.358	11.943	6,44
FIBA - Assicuraz. e Credito	85.414	86.287	873	1,02
FLP - Lavoratori Poste	65.304	65.404	100	0,15
CLACS	25.393	23.917	-1.476	-5,81
ALAI CISL	27.376	27.698	322	1,18
Frontalieri	10.717	11.137	420	3,92
Associazione Quadri	1.551	1.573	22	1,42
Preadesioni CISL	117.553	121.406	3.853	3,28
<b>Attivi</b>	<b>2.126.146</b>	<b>2.191.245</b>	<b>65.099</b>	<b>3,06</b>
FNP-CISL	2.173.431	2.186.994	13.563	0,62
Giovani/Disoc	47.375	48.798	1.423	3,00
<b>Totale Generale</b>	<b>4.346.952</b>	<b>4.427.037</b>	<b>80.085</b>	<b>1,84</b>

Fonte: CISL nazionale.

La CISL è oggi una delle tre maggiori Confederazioni generali del lavoro: è presente in tutti i settori del mondo lavorativo ed è articolata in 19 Federazioni di Categoria:

**Femca**, Federazione Energia, moda, chimica e affini

**Flaei**, Federazione lavoratori aziende elettriche italiane

**Filca**, Federazione italiana lavoratori costruzioni e affini  
**Fim**, Federazione italiana metalmeccanici  
**Fistel**, Federazione dello spettacolo, informazione e telecomunicazioni  
**Fai**, Federazione agro-alimentare  
**Ugc**, Unione generale coltivatori  
**Fp - Fps**, Federazione Lavoratori dei Pubblici Servizi  
**CISL scuola**, Sindacato della scuola  
**Flp**, Federazione dei lavoratori delle poste  
**Fit**, Federazione italiana trasporti  
**Fisascat**, Federazione italiana addetti servizi commerciali, affini e turismo  
**Fiba**, Federazione italiana bancari e assicurativi  
**Fnp**, Federazione nazionale pensionati  
**Fir**, Federazione Innovazione e Ricerca  
**Università**, Federazione Università  
**Fed. VV.F.**, Federazione nazionale lavoratori del corpo dei vigili del fuoco  
**Clacs**, Coordinamento lavoratori autonomi commerciale e servizi  
**CISL Medici**, Sindacato CISL dei Medici.

Per assicurare agli iscritti e ai lavoratori una tutela individuale, familiare e sociale più efficace ed estesa, la CISL mette a disposizione una serie di servizi che spaziano dalla tutela previdenziale, alle problematiche fiscali e abitative, alla difesa dei consumatori, al tempo libero ed alla formazione professionale:

**Inas**, Istituto Nazionale di Assistenza Sociale, è il patronato della CISL che, dal 1955, si occupa, gratuitamente, della tutela dei cittadini per i problemi previdenziali, assistenziali e per quanto riguarda l'assicurazione per gli infortuni sul lavoro;

**CAAF-CISL**, centro di assistenza fiscale, nato nel 1993, opera per fornire ad iscritti, lavoratori e pensionati assistenza e consulenza nel campo fiscale e delle agevolazioni sociali;

**ALAI**, Associazione Lavoratori Atipici e Interinali, nata nel luglio del '98 con l'obiettivo di offrire rappresentanza e tutela a chi è impegnato nei nuovi lavori;

**Ial-CISL** è un istituto di formazione dei lavoratori, dei giovani, dei laureati;

**Cenasca**, Centro Nazionale Associazionismo Sociale Cooperazione Autogestione, opera con lo scopo di promuovere il lavoro nel campo dell'economia sociale, della cooperazione, del no-profit, dell'associazionismo e di tutte le forme di lavoro associato, atipico e innovativo;

**ETSI** è l'ente della CISL preposto ai servizi del tempo libero e costituito tra tutti i soci della CISL. Scopo dell'ETSI è promuovere la crescita culturale dei propri associati e lo sviluppo delle attività sportive e ricreative;

**Sicet**, Sindacato Inquilini Casa e Territorio, è un'organizzazione sindacale che ha avviato la sua esperienza negli anni settanta per la difesa e l'affermazione al diritto alla casa e all'abitare;

**Adiconsum** è un'Associazione di Consumatori, costituita nel 1987.

Oltre ad offrire assistenza e consulenza nei settori sopra citati, la CISL interviene anche nel campo della cooperazione, delle nuove professionalità, della solidarietà ai paesi in via di sviluppo, dell'assistenza agli immigrati in particolare con due organizzazioni:

**ISCOS**, Istituto sindacale per la cooperazione allo sviluppo che opera, come organizzazione non governativa, in tutte le aree del mondo globalizzato;

**ANOLF**, Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere, nata nel 1989, è un'associazione che offre consulenza, assistenza, informazioni e consigli su tutte le problematiche legate all'immigrazione.

Sono inoltre presenti all'interno della CISL altri numerosi centri di attività:

**APQ**, Associazione Progetto Quadri

**CENTRO STUDI**, Scuola nazionale di formazione e aggiornamento dirigenti

CISL con sede a Firenze

**CERES**, Centro di ricerche economiche e sociali

**CESOS**, Centro di studi sociali e sindacali

**EL- EDIZIONI LAVORO**, Casa editrice

**FONDO PENSIONE** Fondo Pensione Cassa di Previdenza e Assistenza CISL

**IRSI**, Istituto di ricerche sui problemi dello Stato e delle Istituzioni

**SINDNOVA**, Istituto per lo studio dell'innovazione e delle trasformazioni produttive e del lavoro

**CONQUISTE DEL LAVORO**, Quotidiano della CISL

**FITEL**, Federazione Italiana tempo Libero

**INTERSOS**, Organizzazione umanitaria per l'emergenza.

Nell'UST di Brescia si segnalano altre importanti realtà che fanno parte della CISL:

**Ufficio Vertenze**, sportello che offre servizio di assistenza e consulenza individuale per la tutela del proprio rapporto di lavoro

**Sportello 626**, supporto ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per ottenere maggiore sicurezza e ambienti di lavoro più adeguati

**ANTEAS**, associazione di anziani e pensionati che vogliono ancora essere utili alla comunità ed in particolare ad altri anziani

**Dimensione Lavoro**, sportello cui si rivolgono i giovani in cerca di prima occupazione o coloro che devono prepararsi ad un concorso pubblico.

## **1.2. L'impronta internazionale della CISL**

Tra i diversi Dipartimenti in cui è strutturata la CISL, di rilevante

importanza appare oggi il Dipartimento Politiche Internazionali che rappresenta il sindacato negli organismi sindacali e nelle istituzioni internazionali. Esso mantiene e sviluppa i rapporti con le confederazioni sindacali europee e degli altri continenti al fine di promuovere, nelle relazioni sociali internazionali, il sindacalismo libero e democratico nel mondo, la pace e la democrazia, l'affermazione del lavoro e dei suoi diritti nei processi di globalizzazione, il rafforzamento del ruolo sindacale nelle Istituzioni e negli Accordi internazionali. Indirizza e promuove i programmi di cooperazione internazionale con i sindacati dei paesi in via di sviluppo per il rafforzamento della dimensione sociale e dello sviluppo sostenibile<sup>4</sup>.

Dall'esperienza sindacale della CISL e dall'adesione ai principi della CISL Internazionale, è stato costituito, nel 1983, l'Istituto sindacale per la cooperazione allo sviluppo, l'ISCOS, che opera, come organizzazione non governativa, in tutte le aree del mondo globalizzato. Gli scenari nei quali si muovono e lavorano gli operatori sono: violazioni delle libertà sindacali nei paesi in via di sviluppo, tutela dei diritti umani, povertà, emergenze umanitarie dovute a catastrofi naturali e guerre. Le attività vengono svolte in stretto partenariato con i sindacati e le organizzazioni della società civile locale e in aperto dialogo con i rappresentanti delle diverse istituzioni nazionali. I progetti in Africa, America Latina, Asia, Medio Oriente, nell'area del Mediterraneo e nell'Est Europa, seguono queste linee guida e valorizzano le culture autoctone e i loro modelli sociali. Gli interventi e i settori che caratterizzano i nostri interventi sono in particolare quelli dell'agricoltura e dell'allevamento, dell'educazione e della formazione, dell'economia associativa e dello sviluppo imprenditoriale. La struttura dell'ISCOS è articolata in una sede nazionale, a Roma; 11 Comitati locali presenti in altrettante regioni italiane; un Ufficio a Bruxelles che garantisce i contatti con le istituzioni della Ue e nella rete di uffici operativi presenti nei paesi in cui sono in corso i nostri progetti. L'ISCOS fa anche parte di una rete nazionale e internazionale di organizzazioni non governative.

---

<sup>4</sup> In [www.CISL.it](http://www.CISL.it)



### **1.3. La rilevanza delle politiche migratorie**

La nuova trasformazione dell'Italia da paese di emigrazione a paese di immigrazione ha posto notevoli problemi sul piano dell'evoluzione economica, sociale, politica e culturale. La CISL è stata presente con numerose iniziative tese a garantire la tutela della dignità degli immigrati nell'ambito dei diritti civili e la loro integrazione nel territorio ove risiedono. E' in particolare il Dipartimento Politiche Migratorie ad essere il fulcro di queste azioni, partendo dal presupposto che è necessario perseguire la totale parità di trattamento tra lavoratori immigrati e lavoratori italiani sul piano dei diritti contrattuali, della formazione professionale, della sicurezza sociale e dei servizi legali.

Anche a livello europeo è richiesto un approccio unitario, regolamentato e solidale al problema dell'immigrazione: gli interventi di cooperazione allo sviluppo e gli accordi bilaterali sulla sicurezza e sugli ingressi devono essere regolamentati in particolare da direttive in tema di ingressi per lavoro, permesso di residenza comune, lotta al lavoro nero, diritto di voto, riconoscimenti di cittadinanza, ricongiungimenti familiari, controllo dei clandestini. E' necessario quindi che anche l'Italia rinnovi l'impostazione normativa per riprendere in positivo una gestione normalizzatrice del fenomeno migratorio, rendendo più chiaro e fruibile il percorso legale ed evitando l'uscita dalla regolarità di chi è presente lavorare, con un'attenzione particolare alle misure di sicurezza sul lavoro e contro il lavoro sommerso.

Gli ambiti<sup>5</sup> in cui attualmente è più forte l'impegno della CISL sono finalizzati a:

- acquisire una nuova normativa organica più aderente alla realtà dell'immigrazione ed ai principi che si vanno delineando a livello europeo;
- sensibilizzare i lavoratori e l'opinione pubblica rispetto alle varie problematiche del fenomeno migratorio al fine di arginare gli atteggiamenti, sempre presenti, di intolleranza e razzismo;

---

<sup>5</sup> Ibidem.

- dare configurazione e procedure di normalità ai flussi di richieste di lavoratori che la realtà economica e sociale del paese continuamente avanza;
- far emergere il lavoro irregolare anche degli immigrati, che danneggia, al tempo stesso, gli immigrati e tutti gli altri lavoratori; rendere sempre più esteso e legale il lavoro stagionale degli immigrati;
- favorire e rendere più celere il riconoscimento della cittadinanza; facilitare, in presenza di condizioni minime di reddito, i ricongiungimenti;
- per i minori, rendere più agevole, da un lato, il percorso di integrazione e, dall'altro, il recupero di lingua, tradizioni, cultura dei paesi di origine;
- definire stato e procedure più snelle e certe per i rifugiati e i richiedenti asilo;
- combattere con più mezzi e decisione i fenomeni del trasporto clandestini e della prostituzione che, a fronte di pochi immigrati criminali, vedono migliaia di immigrati vittime, spesso in senso fisico;
- far sì che sul territorio istituzioni, comunità locali, forze sociali e soggetti del terzo settore sviluppino il massimo sforzo coordinato per un'efficace e vantaggiosa integrazione degli immigrati, salvaguardando e recuperando la loro cultura e le loro tradizioni; consentire agli immigrati l'esercizio del diritto di voto amministrativo.

#### **1.4. L'ANOLF: Associazione Nazionale Oltre le Frontiere**

*“Mohamed ha gli occhi furbi del ragazzo di strada e le mani esperte chi custodisce l'arte del Jambè<sup>6</sup>. Al mercato dei tamburi, e il più giovane degli artigiani del legno che "nasconde", la bellezza dei ritmi musicali che hanno contaminato la musica internazionale. Mohamed ha 17 anni e viene dal Mali uno dei paesi da cui arrivano gli immigrati che vivono in Senegal.*

*Così come dalla Guinea, dal Marocco e dalla Mauritania ma anche dalla Guinea Konackry e dal Libano arrivano ogni anno migliaia in cerca di*

---

<sup>6</sup> Strumento composto da due piccoli tamburi uniti fra di loro, uno più piccolo e uno più grande, svasati verso l'alto, di dimensioni abbastanza contenute, tali da garantire un suono molto acuto. Sotto sono aperti, mentre nella parte superiore sono sormontati da una pelle di vacca; sono accordabili mediante tiranti di metallo regolabili con una chiave della misura adatta. Di norma il musicista li suona seduto tenendoli stretti tra le ginocchia (il più piccolo a sinistra) ma possono anche essere montati su un treppiede.

*fortuna. L'emigrazione infatti non interessa soltanto l'Europa e gli Stati Uniti. La maggior parte dei flussi migratori internazionali, secondo i dati delle Nazioni Unite, rimane infatti all'interno delle aree geografiche continentali. Vale per l'Africa come per l'America Latina e l'Asia. Infatti, anche se degli 11 milioni di abitanti circa due milioni vivono ormai all'estero e mantengono con il loro lavoro le famiglie, il Senegal è uno dei paesi di immigrazione dai paesi limitrofi.*

*Ogni giorno Mohamed, dal mercato dei tamburi, si reca a vendere i suoi jambè al centro di Dakar fino alla porta del nuovo millennio che, con buon auspicio, guarda all'America attraverso l'isola di Gorè, il centro commerciale dove spagnoli e portoghesi, nel XIV e XVI secolo, compravano e vendevano gli schiavi per le colonie. Mohamed è fortunato.*

*I suoi connazionali fanno lavori molto diversi. Quelli che i senegalesi non vogliono più fare: i venditori di frutta e tè per le strade della capitale, gli ambulanti ai semafori che vendono le più incredibili cianfrusaglie e gli addetti alla pulizia. I senegalesi, dal canto loro, sono abili commercianti, guidano i taxi e gli autobus, occupano tutti i posti dell'industria e della pesca. Sono gli operai che guadagnano 80 mila sefar (240 mila lire), gli insegnanti che ne guadagnano 100 mila e i dipendenti statali 90 mila. Cittadini che vivono grazie alle rimesse dei loro familiari emigrati (terza voce finanziaria più importante per il Paese, dopo turismo e pesca). Anche qui gli devono guadagnarsi il diritto all'integrazione.*

*Il Senegal come l'Italia? Ebbene sì. Anche qui si riproducono le situazioni di chi accoglie e chi arriva. Con tutte le differenze che esistono tra l'Europa e l'Africa occidentale. Con tutte le differenze di tutele e garanzie dei diritti. E' un problema di prospettive e di opportunità. Oggi in Senegal, dopo i libanesi che vendono tessuti e i marocchini che arrivano a Dakar per studiare all'Università Statale, la novità e le preoccupazioni sono rappresentate dall'arrivo in massa dei cinesi con i loro articoli impossibili, i loro negozi sempre vuoti, la loro struttura sociale assolutamente chiusa ma che, mano mano, occupa strade, case e settori del commercio.*

*Mohamed oggi ha venduto 5 jambè a 15 mila sefar l'uno. La giornata è andata bene" (A. Benvenuti, in "Conquiste del Lavoro", 2-3 marzo 2002).*

Oltre le nostre frontiere c'è un mondo che per certi aspetti non è molto differente dall'Italia, riportando, se pur in modi, diverse le medesime contraddizioni. Solo conoscendo la ragione di quelle contraddizioni si possono forse intuire soluzioni a problemi che potremmo definire ormai globalizzati, accomunati da un malessere economico, sociale, politico e individuale. Costruire ponti, abbattere le frontiere, tessere insieme la volontà di capire e di capirsi potrebbero essere le strade verso quella che possiamo definire una "giustizia più equa". L'ANOLF tenta di contribuire a realizzare questo obiettivo.

L'ANOLF - Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere - costituita nel dicembre del 1989, è un'associazione promossa dalla CISL, che unisce immigrati di varie etnie. Ha carattere volontario e democratico e opera per la crescita dell'amicizia e della fratellanza tra i popoli, nello spirito della Costituzione italiana. Carattere peculiare dell'Associazione è la rappresentanza, delegata a due copresidenti, uno italiano e uno immigrato.

L'Associazione, con sede a Roma, è presente su tutto il territorio nazionale con le ANOLF Regionali, le Sezioni Provinciali e Territoriali. Attualmente all'ANOLF sono iscritti complessivamente circa 250.000 lavoratori immigrati appartenenti alla CISL, dato in costante crescita, riprova della credibilità dell'Associazione presso gli immigrati.

L'ANOLF è intente contribuire alla creazione di una società aperta verso le diversità in un mondo sempre più multietnico, multiculturale, nel rispetto e nella valorizzazione delle specificità etniche, culturali e religiose. I punti di forza dell'impegno dell'ANOLF sono l'uguaglianza nei diritti e nei doveri, quale espressione di un "civismo" maturo, indispensabile per l'intera società.

L'Associazione attua, nell'ambito della propria vita associativa, numerose attività<sup>7</sup>:

- informazione diffusa, consulenza, assistenza, finalizzate alla promozione dei diritti degli immigrati;
- processi formativi per l'acquisizione degli strumenti (lingua, cultura, normative, preparazione professionale) necessari per essere soggetti attivi di integrazione nel lavoro e nella società;

---

<sup>7</sup> Dall'art. 5 dello Statuto dell'ANOLF nazionale.

- azioni intese a favorire socializzazione ed associazionismo attivo tra gli immigrati, nel rispetto delle proprie origini etniche e culturali, ma senza chiusure;
- iniziative di recupero e salvaguardia del patrimonio culturale dei paesi di origine;
- iniziative politiche e sociali per l'acquisizione dell'effettivo soddisfacimento dei bisogni di vita degli immigrati;
- campagne di informazione, sensibilizzazione, incontri rivolti alla popolazione italiana;
- ricerche, studi, seminari, feste di incontro tra i popoli, promozione di progetti, anche in partenariato, riguardanti gli immigrati;
- rapporti e collaborazione in Italia ed in Europa con istituzioni, enti , organizzazioni politiche, sindacali e professionali, associazioni per affrontare il fenomeno migratorio nel contesto dello squilibrio Nord - Sud;
- partecipazione alla Consulta per i problemi degli immigrati e delle loro famiglie ed all'Organismo nazionale di coordinamento per le politiche di integrazione sociale degli immigrati, presso il CNEL;
- presenza attiva nell'organismo di rappresentanza del sociale (Forum Permanente del Terzo Settore);
- adesione attiva al C.I.M.E. (Consiglio Italiano Movimento Europeo);
- interventi ed accordi di cooperazione con i paesi di provenienza degli immigrati;
- pieno coinvolgimento delle strutture CISL per tutto quanto concerne la tutela dei diritti degli immigrati legati al lavoro.

L'ANOLF favorisce la partecipazione degli immigrati ai processi di crescita professionale e il loro inserimento negli organismi sindacali. Da alcuni anni, infatti, dal Centro Studi di Firenze provengono proposte formative dedicate esplicitamente agli immigrati: corsi di primo accostamento al sindacato, corsi di secondo livello per delegati e dirigenti immigrati, corsi monografici per fare acquisire agli immigrati capacità di progettazione finalizzata al loro inserimento nel lavoro e nelle comunità di residenza. Altra interessante iniziativa che favorisce l'integrazione è l'annuale Campo Scuola

estivo, aperto alla presenza di quadri immigrati ed italiani. La proposta per il 2008, collocata tra il 13 e il 19 settembre a Catania, ruota attorno al tema “Il lavoro regolare, precario e sommerso: strategie comuni per i lavoratori italiani ed immigrati per lo sviluppo del Paese”. L'obiettivo è approfondire gli argomenti relativi al mondo del lavoro ed ai suoi riflessi nell'economia italiana, attraverso relazioni e contributi di esperti qualificati e con il supporto di testi.

Il dialogo e la cooperazione tra le nazioni sono messi in atto concretamente dall'ANOLF nazionale che ha contribuito alla nascita di sedi “decentrate” in due Paesi di forte immigrazione verso l'Italia. L'iniziativa è chiamata Progetto Antenna e si pone l'obiettivo di difendere i diritti degli emigranti e dei cittadini italiani residenti in paesi stranieri, offrendo consulenza sulla legislazione dei migranti e degli autoctoni ed ogni aiuto necessario per il disbrigo delle pratiche di competenza dell'Ambasciata Italiana, nonché dell'assistenza degli italiani emigrati (O. Ciucci - Responsabile Nazionale Politiche Migratorie- dichiarazione del 2002).

Le prime due sedi oltre frontiera sono sorte in Senegal e in Marocco: l'ANOLF del Senegal, con sede a Dakar, è stata costituita il 6 novembre 2002, l'ANOLF del Marocco, con sede a Casablanca, il 27 settembre 2004.

#### **1.4.1. L'ANOLF a Brescia**

La storia dell'ANOLF a Brescia è iniziata nel 1996, anno in cui inizia concretamente la sua attività grazie alla volontà di alcune persone italiane e straniere aderenti alla CISL e guidate da Narciso Gazzoli, considerato ancora da tutti “padre fondatore” dell'Associazione nella sede provinciale. L'esigenza di creare un punto di incontro tra immigrati e tra loro e gli italiani era fortemente sentita e l'ANOLF era considerato un tentativo per mitigare i conflitti sociali e nei luoghi di lavoro derivanti dall'allora recente fenomeno dell'immigrazione in Italia.

Fin da subito si è sentito il bisogno di riprodurre a Brescia quelle che erano le peculiarità dell'Associazione nazionale: una co-presidenza italiana e straniera e una massiccia presenza di immigrati nel direttivo, composto allora

da 21 persone di 10 nazionalità diverse. In pochi anni numerose sono diventate le attività dell'ANOLF: diffusione riguardante l'immigrazione e la generale tutela sui luoghi di lavoro producendo documenti e volantini in più lingue, la consulenza e l'assistenza per lo svolgimento di pratiche, corsi di formazione per favorire l'integrazione nei luoghi di lavoro e iniziative volte a favorire la socializzazione e l'associazionismo tra migranti, nonché occasioni di incontro tra italiani e stranieri. Nel 2007 l'ANOLF di Brescia è stata iscritta nel registro provinciale delle associazioni, formalizzando così la sua esistenza e operatività sul territorio.

L'articolo 2 dello Statuto mette chiaramente in luce il rapporto tra l'Associazione e il Sindacato, evidenziandone la peculiarità: “[...] gli organismi dell'ANOLF si raccordano con quelli della CISL, nella reciproca autonomia associativa, per individuare strategie e politiche unitarie che consentano, nel rispetto delle linee di indirizzo deliberate dalla CISL, di vedere affermata nella realtà la solidarietà dei lavoratori di ogni appartenenza sociale e l'abbattimento di ogni iniqua discriminazione tra popoli, etnie e fedi religiose”.

Per aderire all'ANOLF è necessario iscriversi pagando una quota, mentre il tesseramento CISL dà diritto all'iscrizione gratuita. La maggioranza degli iscritti sono tesserati CISL e questo fatto costituisce un serio problema dal punto di vista economico, in quanto generalmente le entrate non sono sufficienti a coprire le spese correnti, fatto che porta l'organizzazione sindacale a versare annualmente notevoli contributi, indispensabili per l'attività nel suo complesso.

L'ANOLF a Brescia conta attualmente circa 1000 iscritti di numerose nazionalità differenti e residenti in diversi comuni della provincia.

Tab. 2 – Iscritti ANOLF Brescia 2004 – 2008

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>TOTALE ISCRITTI</b>	1226	857	804	459	888
<b>PAGANTI</b>	1088	749	713	418	733
<b>DALLE CATEGORIE</b>	138	108	91	41	155
<b>ALAI</b>	2	4	1	1	0
<b>CISL</b>	8	6	4	0	0
<b>FAI</b>	8	5	4	1	3
<b>FEMCA</b>	4	7	5	5	6
<b>FIBA</b>	0	0		1	0
<b>FILCA</b>	19	15	8	2	8
<b>FIM</b>	83	48	35	22	51
<b>FISASCAT</b>	4	17	11	3	75
<b>FISTEL</b>	0	0	1	0	0
<b>FIT</b>	0	0	1	0	1
<b>FNP</b>	0	0	17		3
<b>SERVIZI</b>	0	0	0	1	1
<b>FPS</b>	1	3	0	0	0
<b>SICET</b>	9	30	4	2	3
<b>UST</b>	0	0	0	3	4

Tab. 3 – Iscritti ANOLF Brescia 2004 – 2008 provenienti dall'Est europeo

	2004	2005	2006	2007	2008
<b><i>Est europeo</i></b>	<b>483</b>	<b>253</b>	<b>237</b>	<b>130</b>	<b>348</b>
<b>Albania</b>	29	29	8	13	39
<b>Bielorussia</b>		2	1		1
<b>Bosnia</b>	5	5	1	4	1
<b>Bulgaria</b>	5	1	1		
<b>Croazia</b>	1	2	3	4	2
<b>Georgia</b>	1	1			
<b>Iugoslavia</b>	9	4	4	1	2
<b>Kosovo</b>					1
<b>Lettonia</b>	1				
<b>Lituania</b>	1				
<b>Macedonia</b>	1				
<b>Moldavia</b>	73	49	51	39	102
<b>Polonia</b>	10	4	2	2	5
<b>Romania</b>	68	46	36	5	4
<b>Russia</b>	13	5	10	2	6
<b>Serbia-Montenegro</b>			1	1	7
<b>Slovacchia</b>	1				
<b>Slovenia</b>	1	1			
<b>Ucraina</b>	263	104	119	59	178
<b>Ungheria</b>	1				

Fonte: ANOLF Brescia.



**Tab. 4 – Iscritti ANOLF Brescia 2004 – 2008 provenienti dall’Africa**

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Africa</b>	<b>162</b>	<b>168</b>	<b>124</b>	<b>130</b>	<b>235</b>
Algeria	7	2	1	2	3
Angola			1		
Burkina Faso	6	4	1	18	23
Camerun		1	1	1	
Costa d’Avorio	12	6	5	1	9
Egitto	14	5	5	5	15
Etiopia	3	2		1	
Eritrea	1	1			
Gambia	1	2		1	2
Ghana	30	27	40	12	44
Guinea			1		
Liberia	2	1			
Marocco	47	48	36	42	73
Mauritania	1			1	1
Nigeria	32	29	10	8	9
Senegal	4	37	20	31	51
Sierra Leone			1		
Somalia		1			
Sud Africa			1		
Tunisia	2	2	1	7	5

**Tab. 5 – Iscritti ANOLF Brescia 2004 – 2008 provenienti dall’America**

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>America</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>33</b>
Argentina	6	2	1	3	2
Bolivia	3	1		2	3
Brasile	4	4	2	3	3
Cile			1		
Colombia	11	13	10	3	3
Cuba		1	1	2	
					1
Equador	5	6	8	4	7
Peru	15	15	10	5	12
Rep. Dominicana	2	1	1		2
Salvador		1			
Usa	1				

Fonte: ANOLF Brescia

**Tab. 6 – Iscritti ANOLF Brescia 2004 – 2008 provenienti dall’Asia**

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Asia</b>	<b>474</b>	<b>377</b>	<b>223</b>	<b>167</b>	<b>221</b>
<b>Armenia</b>	2				
<b>Bangladesh</b>	90	60	53	41	54
<b>Cina</b>	18	16	7	4	12
<b>Corea</b>		1			
<b>Filippine</b>	11	5	4	3	15
<b>Georgia</b>	1				
<b>India</b>	85	92	42	43	44
<b>Iran</b>	1			2	
<b>Malaysia</b>			1		
<b>Pakistan</b>	108	84	57	36	59
<b>Sri Lanka</b>	158	119	59	36	37
<b>Thailandia</b>				2	

**Tab. 7 – Iscritti ANOLF Brescia 2004 – 2008 provenienze altre**

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Altri</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>186</b>	<b>10</b>	<b>51</b>
<b>Apolidi</b>	1				
<b>Francia</b>	1				
<b>Italia</b>	14	15	186	10	51

Fonte: ANOLF Brescia

L’ 80% degli utenti è indirizzato da altri uffici (segreterie o servizi), perciò, nella maggioranza dei casi, chi si rivolge all’ANOLF conosce poco la struttura sindacale e vede l’Associazione qualcosa di totalmente “diverso” dal Sindacato. Chi si reca all’ANOLF, perché mandato da qualcuno già iscritto, sa già esattamente ciò di cui ha bisogno, mentre chi non conosce assolutamente la struttura appare più spaesato e il lavoro di consulenza è molto più complesso. Centrale quindi anche in questo contesto il ruolo delle reti etniche, che veicolano non solo senso di appartenenza, valori e norme di comportamento, ma anche servizi e assistenza, direttamente o indicando vie già percorse da altri connazionali.

La precarietà economica limita notevolmente le possibilità operative dell’ANOLF: progetti finalizzati all’integrazione e alla socializzazione tra immigrati o tra questi e italiani, come corsi di alfabetizzazione, di formazione specifica, campagne di informazione e prevenzione, occasioni di incontro conviviali, interventi nelle scuole, sono sempre più ridotti o progettati solo

astrattamente, in quanto per la realizzazione sono necessarie risorse economiche, tecniche e umane di cui l'Associazione non dispone.

Il rapporto con le categorie è mutato negli ultimi anni. Inizialmente c'erano serie difficoltà a dialogare con esse, soprattutto con quelle che non avevano una forte presenza di immigrati tra gli iscritti. L'ANOLF era considerata un servizio come altri presenti in CISL, esclusivamente preposto allo svolgimento di pratiche per gli stranieri o alla fornitura di mediatori linguistici "reclutati" tra i volontari. Non veniva riconosciuta come associazione, ma semplicemente come ufficio, negando quindi la valenza peculiare e la portata sociale del suo operato. Con il passare del tempo e con l'aumento esponenziale degli stranieri tra gli iscritti al sindacato, l'ANOLF è diventata un solido punto di riferimento per molte categorie, un supporto operativo e "culturale" nella gestione dei rapporti tra i singoli lavoratori e sui luoghi di lavoro. Importanti sono le occasioni di vera e propria collaborazione tra l'Associazione e le segreterie, condividendo progetti di integrazione e socializzazione e facilitando vicendevolmente il coinvolgimento dei lavoratori negli stessi.

Una delle collaborazioni più fruttuose dell'ANOLF è quella con il patronato INAS. Dall'11 dicembre 2006 è formalizzato il sistema di richiesta e rilascio dei titoli di soggiorno ai cittadini comunitari e non comunitari, in base alla legge n. 152/2001 e all'art. 22 del Testo unico sull'immigrazione, con l'obiettivo di un progressivo trasferimento di tali competenze dalle Questure ai Comuni. Il progetto coinvolge oltre al Ministero dell'Interno venti Istituti di Patronato, tra cui l'Inas CISL. A tale scopo i Patronati hanno sottoscritto un Protocollo di intesa con il Ministero dell'Interno. Nello specifico, il compito assegnato ai patronati consiste nel collaborare all'assistenza, informazione e consulenza ai cittadini stranieri per la compilazione delle domande di rilascio della carta di soggiorno o di rinnovo del permesso di soggiorno. L'importanza, al fine di offrire una tutela complessiva nei confronti degli immigrati e delle loro famiglie, si realizza attraverso un accordo con il quale Inas, Anolf e CISL, nel rispetto dei rispettivi ruoli, si sono impegnate a mettere insieme competenze e strumenti operativi. Da un lato, dunque, l'attività portata avanti dall'Anolf in campo

politico, sociale e formativo per promuovere i diritti degli immigrati, anche come soggetti attivi del processo di integrazione; dall'altro, l'esperienza dell'Inas nel fornire gratuitamente informazione, assistenza e tutela finalizzate all'ottenimento di prestazioni di previdenza e sicurezza sociale. Una tutela che negli ultimi anni, secondo quanto previsto dalla legge 152/2001 di riforma dei patronati, si è estesa anche ad altri aspetti della vita del cittadino straniero e dei suoi familiari. Oltre alla collaborazione nel quadro del Protocollo con il Viminale, l'accordo Inas-Anolf riguarda progetti di segretariato sociale, campagne informative, formazione degli operatori di sportello, fino al possibile utilizzo congiunto delle sedi Inas e Anolf già operative nei paesi di origine dei flussi immigratori; l'inserimento di operatori stranieri nelle strutture, già sperimentato in alcuni territori; la possibilità di realizzare ulteriori intese a livello locale, sostenute da un Tavolo nazionale appositamente istituito.

### **1.5. L'aiuto ai sindacati nascenti**

L'equità e la giustizia potrebbero essere definite parole-chiave alla base di ogni azione sindacale, le anime dell'essere e del fare sindacato. Se alle origini tali spinte trovavano ragion d'essere nella tutela circoscritta in un luogo di lavoro o in una singola categoria, oggi richiamano ad un impegno più globale, realizzando quella che può essere definita un' "equità prospettica"(G. Baglioni, D.Paparella, 2007, cit. p. 13). La giustizia, globalmente intesa, riguarda necessariamente i rapporti con il mondo "altro", con coloro che lottando per una minima dignità del lavoro in paesi poco sviluppati o di recente e impetuosa industrializzazione. Tale prospettiva è ardua nel mondo sindacale italiano perché in questi contesti i nuovi sindacati sono visti come bisognosi di solidarietà oppure come attori della competizione globale. Tale dilemma può essere risolto solo se si svilupperà la contrattazione collettiva a livello internazionale, presupposto per un conseguente e naturale potenziamento dei sindacati del Sud del mondo. Questa nuova dimensione internazionale potrà contribuire anche al rinnovamento strategico del sindacato, suscitando nuove energie, attraendo i giovani e migliorando la trasparenza e la democrazia delle organizzazioni sindacali occidentali. "Le

alleanze internazionali tra rappresentanze di lavoratori, sindacati locali e nazionali, sono la via diretta per consolidare e potenziare l'iniziativa dei sindacati nel Sud del mondo e per rinnovare la cultura di crescita e la consapevolezza tra i lavoratori e i sindacati del Nord del mondo" (G. Baglioni, D.Paparella, 2007, cit. p. 14).

### **1.5.1. Il progetto *Comprenderci***

Il progetto *Comprenderci*, proposto dal Dipartimento Internazionale e organizzato dal Centro Studi, è un esempio concreto dello "sguardo oltre frontiera" che caratterizza la CISL. Nel periodo gennaio-marzo 2008 sono stati ospitati in Italia quattro dirigenti sindacali da paesi con maggior afflusso di immigrati in Italia (Romania, Albania, Tunisia, Senegal) con l'obiettivo di conoscere e scambiare esperienze sindacali nell'ottica di un reciproco arricchimento e con l'intento di far conoscere e apprezzare la CISL, affinché questa possa diventare un riferimento nei loro Paesi e per gli emigranti connazionali in Italia.

I protagonisti sono la signora Diana Kristo, albanese di 50 anni, presidente del Forum delle Donne dell'organizzazione BSPSH; il signor Vasile Derzi, 37 anni, rumeno, vice presidente della Regione Maramures dell'organizzazione FRATIA-CNLRS; il signor Ndiaga Diop, senegalese di 40 anni, segretario organizzativo nazionale del sindacato CNTS; il signor Zouhair Nasri, quarantaseienne tunisino, segretario aggiunto della federazione Sanità dell'organizzazione UGIT.

L'esperienza richiama un soggiorno formativo: la prima tappa è stata allo IAL dell'Emilia Romagna, presso il quale i dirigenti hanno frequentato un corso intensivo di lingua italiana (era stato richiesto loro di arrivare in Italia avendo già studiato alcuni rudimenti della nostra lingua). Successivamente sono stati trasferiti al Centro Studi di Firenze dove è iniziata la formazione che prevedeva la partecipazione all'attività ordinaria dell'istituto, a seminari e lezioni universitarie, la frequenza di corsi confederali, con attività specifiche scelte in base a settori e/o territori in cui è rilevante l'occupazione di connazionali. L'attività di stage è stata svolta invece presso strutture territoriali CISL: in questo contesto l'esperienza, inizialmente solo formativa

in senso stretto, grazie ad alcune occasioni informali di incontro, si è arricchita di elementi personali che hanno dato concretezza alla reciprocità che sta alla base del progetto. “[...] *Comprenderci* è un progetto basato sulla reciprocità. Vogliamo conoscere e capire le realtà da cui provengono i nostri ospiti, desideriamo che loro conoscano e capiscano la nostra. Migliorare la nostra capacità di tutela e organizzazione dei lavoratori immigrati in Italia. Migliorare la capacità delle loro organizzazioni di tutelare i lavoratori nel loro paese. [...] Il progetto *Comprenderci* è ambizioso e richiede un sostanzioso investimento di risorse economiche, organizzative e umane (non solo nel senso usato dalla letteratura organizzativa, ma in quello più caldo che immaginiamo comprendiate bene). Da entrambe le parti. Ai nostri ospiti chiediamo un impegno abbastanza gravoso: lasciare per due mesi il loro paese e famiglie, imparare la nostra lingua, seguire le nostre attività formative”<sup>8</sup>.

Il progetto *Comprenderci* e, più in generale, l’impegno internazionale della CISL sono pienamente in sintonia con alcuni principi fondamentali sanciti nello Statuto che, all’articolo IV, recita: “[...] la nuova Organizzazione si propone i seguenti obiettivi: [...] promuovere con ogni mezzo, la solidarietà economica tra i popoli e far riconoscere il principio della libera circolazione del lavoro nel mondo e del libero accesso alle materie prime; stabilire ed intensificare i rapporti di fraterna collaborazione con organizzazioni sindacali democratiche di altri paesi, allo scopo di contribuire al benessere generale ed alla pace tra i popoli”.

Presso l’UST di Brescia il giorno 6 marzo 2008<sup>9</sup> sono giunti i dirigenti rumeno e senegalese, rispettivamente impiegati nel loro paese nei settori tessile e del pubblico impiego. Accolti con entusiasmo dalla dirigenza provinciale, dopo un’arricchente scambio di esperienze e opinioni sul ruolo del sindacato nei diversi paesi e su le diverse manifestazioni della globalizzazione che attraversano il mercato del lavoro, i due dirigenti hanno visitato le diverse segreterie confederali e gli uffici dei servizi, rimanendo visibilmente ben impressionati dal tipo di organizzazione. Durante il colloquio

---

<sup>8</sup> Dalla relazione di Luigi Lama, Centro Studi Nazionale CISL, gennaio 2008.

<sup>9</sup> La realizzazione a Brescia del Progetto *Comprenderci* è stato il pretesto per iniziare con qualche settimana di anticipo la mia esperienza di stage presso l’UST CISL.

avvenuto tra le dirigenze (cui ho partecipato come uditrice) sono emerse alcune profonde differenze tra le esperienze sindacali.

In Romania esistono 5 principali confederazioni, molto concorrenziali tra loro circa la spartizione del numero di iscritti. Numerose sono anche le federazioni di categoria e gli uffici territoriali, fatto che rallenta l'attività sindacale complessivamente e che sta portando a considerare una revisione generale, partendo da una drastica riduzione delle suddivisioni territoriali. I sindacati sono ancora molto politicizzati, tanto che non c'è alcuna incompatibilità tra la carica di dirigente e quella di parlamentare. In questo senso la cultura sindacale è ancora molto acerba e si scontra con un clima generalizzato di sfiducia tra le parti, retaggio del regime. Esiste inoltre una profonda differenza tra il sindacato nel settore pubblico e in quello privato: soprattutto nelle aziende guidate da imprenditori stranieri (italiani in particolare), la dirigenza rifiuta il confronto con il sindacato rumeno, fatto che rende maggiormente problematico il rinnovamento delle stesse organizzazioni. Considerazioni sono state fatte anche rispetto all'andamento generale del mercato del lavoro, con riferimento particolare al settore tessile in cui lavora il dirigente sindacale ospitato a Brescia. La crisi che sta attraversando globalmente questo ambito produttivo in Romania è aggravata dal profondo scollamento tra la proprietà e la dirigenza delle aziende, la prima straniera, la seconda rumena, fatto che comporta delle gravi problematiche gestionali, anche rispetto ai rapporti con e tra gli operai.

In Senegal è molto difficoltoso fare attività sindacale, in particolare nelle aziende private. Sembrerebbe necessario un riconoscimento giuridico per tutelare e accreditare tale attività, presente nel paese solo dal 1990, anno della caduta del regime. Attualmente lo Stato contribuisce, se pur in minima parte, al sostegno economico delle organizzazioni sindacali, supportate per lo più dalle quote associative pagate dai lavoratori. Esistono 18 confederazioni: la CNTS (di cui fa parte il dirigente) è la più rappresentativa, composta da 65 categorie alle quali i lavoratori si possono iscrivere, avendo così il diritto all'elezione democratica del direttivo e del segretario generale. I movimenti delle donne e dei giovani sono autonomi rispetto alle confederazioni. "Senegal bis" è l'espressione con cui i senegalesi identificano Brescia a causa della

numerosa comunità presente nella nostra provincia, punto di riferimento per i nuovi migranti. Consapevole delle problematiche legate all'immigrazione clandestina, il signor Diop auspica che gli accordi tra Italia e Senegal in ambito di cooperazione, facilitati dalla presenza dell'ANOLF di Dakar, possano diventare un ulteriore strumento per controllare l'immigrazione e per facilitare l'integrazione nel nostro paese.

### **1.5.2. Accordo di cooperazione tra il sindacato CISL e il sindacato senegalese CNTS**

Nel febbraio 2008 è stato firmato a Dakar un protocollo d'intesa tra la CISL e il sindacato senegalese CNTS. Di seguito riporto un estratto del documento che sottolinea chiaramente la portata e le finalità dell'Accordo:

*“Su invito della Confederazione Nazionale dei Lavoratori del Senegal (CNTS), la Confederazione Italiana dei Sindacati dei Lavoratori (CISL), [...] dopo un ampio scambio di opinioni sui problemi che incontrano i lavoratori Senegalesi emigrati in Italia, [...] decidono di mettere in comune i propri sforzi per il conseguimento degli obiettivi del seguente programma di cooperazione: 1. le due organizzazioni (CISL e CNTS) si impegneranno attivamente il prima possibile presso i rispettivi Governi affinché una commissione mista dei Governi italiani e senegalesi si adoperi affinché i rispettivi Parlamenti possano emanare provvedimenti atti a realizzare quanto segue:*

*I. la firma di una convenzione sulla sicurezza sociale tra le istituzioni dei due Paesi che permetta ai lavoratori Senegalesi in Italia: di beneficiare degli assegni familiari; di accedere alla pensione di invalidità tanto in Italia quanto in Senegal; di poter disporre della pensione una volta tornati nel proprio paese di origine; di concedere il beneficio della reversibilità della pensione alle famiglie degli immigrati deceduti.*

*II. La stipula di un accordo bilaterale in merito al mercato del lavoro che prevede l'assegnazione di consistenti quote di ingresso regolare e corsi di formazione in Senegal nonché liste di collocamento redatte dai rispettivi*



*Ministeri del Lavoro.*

*2. La CISL e la CNTS agiranno in comune presso i rispettivi Governi in previsione della ratifica e dell'applicazione delle convenzioni del OIT sul lavoro migrante ed il lavoro stagionale, in particolare la convenzione internazionale 143 sui lavoratori migranti.*

*3. La CISL e la CNTS agiranno in comune presso i rispettivi Governi per sollecitare e facilitare il rinnovo dei permessi di soggiorno degli immigrati nelle condizioni di conformità alle disposizioni legali in vigore in Italia.*

*4. Le delegazioni si impegneranno affinché si sviluppi una maggiore cooperazione tra le Categorie sindacali e le organizzazioni di pensionati che sono affiliate alle rispettive Confederazioni [...].*

*5. La CISL e la CNTS si impegneranno affinché le loro strutture possano avviare progetti di formazione professionale nell'interesse degli immigrati e dei candidati all'emigrazione.*

*6. La CISL e la CNTS si impegneranno ad iniziare ricerche volte all'ottenimento di dati statistici sui lavoratori emigrati senegalesi in relazione alle regioni di provenienza in previsione della realizzazione di progetti di reinserimento volontario.*

*7. La CISL e la CNTS si impegneranno a favorire lo scambio di documenti, studi e ricerche nonché scambi culturali e di turismo sociale che coinvolgano le due organizzazioni sindacali da un lato ed i lavoratori senegalesi ed italiani dall'altro.*

*8. La CISL e la CNTS si rallegrano per lo spirito di cooperazione e fratellanza, nel rispetto reciproco, che da molti anni li lega e si impegnano a rafforzare il proselitismo della comunità senegalese nelle loro Organizzazioni soprattutto attraverso il riconoscimento dei servizi svolti con capacità e competenza dalle strutture ANOLF dei rispettivi Paesi”.*

### **1.5.3. Accordo di cooperazione tra il sindacato CISL e il sindacato tunisino UGTT**

Il 30 giugno 2008 è stato firmato a Tunisi un accordo di cooperazione tra l'UGTT e la CISL. Una delle tematiche oggetto dell'accordo è l'esigenza di regolarizzare i flussi migratori attraverso l'applicazione di leggi vigenti in Italia e delle norme contrattuali, la formazione professionale, iniziative culturali finalizzate alla reciproca conoscenza e l'apprendimento della lingua italiana. I firmatari italiani si impegnano inoltre ad adoperarsi per un'efficace politica dei flussi che regolarizzi i tunisini già in Italia. Di non secondaria importanza è la volontà di rafforzare la reciproca conoscenza delle rispettive realtà produttive, in particolare pesca, agricoltura, tessile e artigianato, per realizzare uno sviluppo socio-economico comune e proporre all'Unione europea progetti condivisi di sviluppo in tali aree. L'accordo rappresenta inoltre l'impegno a costituire al più presto una sede ANOLF a Tunisi.

La CISL della Sicilia, dove sono numerose le comunità di lavoratori tunisini, ha inoltre proposto all'UGTT di partecipare alla formazione del Comitato sindacale interregionale in fase di costituzione e promosso dai tre sindacati regionali siciliani e dal sindacato di Malta. L'obiettivo di realizzare programmi e iniziative a beneficio dei lavoratori transfrontalieri.

## CAPITOLO II

### *Il lavoro come denominatore comune nella storia delle migrazioni in Europa e in Italia*

*“Gli stranieri postmoderni  
sono i paletti indicatori indispensabili  
lungo itinerari senza mappa né direzione:  
devono essere numerosi e multiformi  
proprio come le figure sempre mutevoli dell’identità  
nella ricerca senza fine di se stessi”.*

Zigmunt Bauman

#### **2.1. Storia ed evoluzione delle migrazioni in Europa nel XX secolo.**

##### **Cenni**

La storia dell’umanità è caratterizzata da eterni incontri e scontri tra culture: basti pensare che nei 184 paesi indipendenti del mondo si trovano oltre 600 gruppi linguistici e 5.000 gruppi etnici.

La cultura, intesa come insieme di costumi, stili di vita e concezioni del mondo, è sempre più definibile come la combinazione tra dinamismo e persistenza, aperta allo scambio e all’interazione con altre culture, ma anche legata alla difesa della propria matrice e della propria esistenza storica. L’elevata mobilità di persone, merci e informazioni che caratterizza l’era della globalizzazione favorisce il contatto tra le culture, producendo una società poco armonica e non sufficientemente integrata. Gestire il multiculturalismo è una delle sfide più impegnative che gli Stati devono affrontare: anche se le strategie politiche per l’integrazione portano con sé l’incertezza tipica della postmodernità, è necessario trovare fondamenti condivisi per regolare la convivenza sociale (Besozzi, 2000).

Le migrazioni attuali hanno assunto dimensioni notevoli e direzioni globali, ma il fenomeno non è affatto di natura recente: crisi economiche, persecuzioni politiche, religiose, razziali, riconosciute come le principali ragioni della scelta di emigrare, esistono da sempre.

Dal periodo post-bellico ad oggi si possono distinguere tre fasi (e quindi tre tipologie) della migrazione in Europa:

I. *Fase della ricostruzione post-bellica e della espansione strutturale (1945-1973)*: giovani maschi, celibi, provenienti dall'Europa meridionale, si dirigono verso la Francia, la Repubblica Federale Tedesca, la Svizzera, il Belgio, l'Inghilterra e l'Olanda, in cerca di un lavoro temporaneo ben remunerato che permetta il successivo rientro in patria con uno status economico e sociale più elevato. Il lavoratore immigrato è definito "gastarbeiter" (lavoratore ospite) e necessita di un inserimento temporaneo e prevalentemente economico nella società ospitante, culturalmente non molto diversa rispetto a quella di provenienza.

II. *Fase della crisi strutturale e della nuova divisione internazionale del lavoro (1974-1982)*: le crisi petrolifere e la necessità di riorganizzare il sistema economico fordista, per favorire mobilità e innovazione, alimentano la disoccupazione che diventerà presto un fenomeno strutturale del mercato del lavoro. Diviene necessario sfruttare la manodopera a basso costo fornita dal mercato internazionale ubicato nel cosiddetto Terzo Mondo (Africa e Asia): lavoratori giovani e meno giovani, soli o con la famiglia, iniziano a popolare legalmente e illegalmente il mercato del lavoro di Paesi tradizionalmente di emigrazione, come l'Italia, che si trovano impreparati a gestire le conseguenze politiche ed economiche del mutato scenario sociale.

III. *Fase della crisi globale dei paesi sottosviluppati e ripresa economica capitalista (1983-1990)*: l'organizzazione del lavoro diventa flessibile e necessita di una manodopera qualitativamente differenziata che consente ai lavoratori autoctoni di "specializzarsi" e costringe quelli immigrati a ricoprire lavori atipici, pesanti e insicuri, rifiutati dai primi. Con la caduta del muro di Berlino nel 1989 e lo sgretolamento dei regimi filosovietici dell'Europa dell'Est, si aggiunge

una nuova area di provenienza delle migrazioni, prima verso la Germania e poi verso tutta l'Europa occidentale.

Da allora l'immigrazione è divenuta un fenomeno stabile, in costante aumento: si moltiplicano i ricongiungimenti familiari, si modifica per sesso e per età la composizione della popolazione immigrata, favorendo il rafforzamento delle comunità etniche. Da ospite temporaneo, bisognoso di un mero inserimento economico, l'immigrato si trasforma in ospite stanziale che richiede non soltanto un'integrazione economica ma anche sociale, reclamando il diritto all'alloggio, all'istruzione, all'assistenza sanitaria e alla partecipazione civile e politica nella società.

Secondo la teoria di Saskia Sassen<sup>10</sup> si possono individuare alcune analogie dei fenomeni migratori in Occidente:

- l'emigrazione è una scelta che interessa sempre e soltanto una piccola parte della popolazione;
- nella popolazione di un paese gli immigrati sono sempre in minoranza;
- il ritorno al paese d'origine è frequente se non ostacolato dalla situazione politico-militare;
- si rileva una tendenza all'insediamento permanente, orientamento che riguarda solo una parte degli emigranti in consistenza tendenzialmente stabile;
- dopo la seconda guerra mondiale gli immigrati clandestini sono una presenza generalizzata, indipendentemente dalle differenze sussistenti tra uno Stato e l'altro in materia di immigrazione;
- l'immigrazione è un processo altamente differenziato che sviluppa al suo interno progetti diversificati.

Alla luce di questa analisi, la multietnicità che caratterizza le società contemporanee è destinata a rendere acceso il dibattito politico circa le

---

<sup>10</sup> Saskia Sassen (L'Aia, 5 gennaio 1949) è una sociologa ed economista statunitense nota per le sue analisi su globalizzazione e processi transnazionali. Attualmente insegna sociologia all'Università di Chicago e alla London School of Economics. Riferimento in Buizza e Cominelli (a cura di), Atti del convegno: "Immigrati. Minaccia o ricchezza per la società?" n. 6/dicembre 2000, Osservatorio sull'immigrazione in provincia di Brescia, Università Cattolica del Sacro Cuore, pp. 19-21.

soluzioni da adottare per governare tale fenomeno. Il processo migratorio svolge una "funzione specchio", cioè l'immigrazione, più di ogni altro fenomeno, è capace di rivelare la natura della società detta "di accoglienza" e di favorire il cambiamento al suo interno, tanto più che il rapido sviluppo di alcuni Paesi, in testa gli Stati Uniti d'America, è stato favorito anche dalla coabitazione di diverse nazionalità, seppure caratterizzata da forti conflitti sociali e/o etnici (Biague, 2002).

L'ideologia del multiculturalismo è una cosa diversa rispetto al dato di fatto della pluralità di culture: diventando ideologia, lotta per valori o interessi particolari come se fossero valori universali. La società viene rappresentata come un insieme di culture compresenti ritenute reciprocamente impermeabili, prive di valori comuni e quindi potenzialmente sempre in conflitto. La dottrina del multiculturalismo può essere letta come uno dei sintomi della crisi culturale dell'umanesimo occidentale e, in particolare, della sua ragione. E' necessario quindi che la ragione stessa si faccia riflessiva e si espanda alle relazioni sociali, mediando tra le culture per individuare punti di incontro e tendere alla costruzione di un mondo condiviso, fondamento di una relazione interculturale tra le persone. Si può parlare allora di "ragione relazionale": la ragione naturale non opera isolatamente, da sola, ma riflessivamente, attraverso il contesto sociale, valorizzando le differenze e favorendo un dialogo privato del pregiudizio verso determinate culture. In questo senso, "dilatando la ragione", le relazioni interne alla società diventano più autentiche in quanto capaci di riconoscere nell'Altro la "comune umanità" (Donati, 2008).

## **2.2. Lo scenario demografico attuale: dall'Europa alla provincia di Brescia**

Nell'Unione Europea a 27 membri l'incidenza degli immigrati è del 5,6% sulla popolazione complessiva, con variazioni che vanno dallo 0,5% nei due nuovi paesi membri, Romania e Bulgaria, al 4% - 8% negli Stati dell'Unione a 15.

L'Italia si colloca tra i più importanti paesi di immigrazione nell'UE, dopo Spagna e Germania e, per quanto riguarda l'incremento annuale, supera in

proporzione anche gli Stati Uniti. Al 31.12.2006 la presenza degli stranieri nella nostra Penisola ammontava a oltre 3.690.000 presenze<sup>11</sup>.

L'immigrazione in Italia ha un carattere strutturale e la presenza straniera è ormai radicata e indispensabile, soprattutto nella configurazione del mercato del lavoro. Le caratteristiche principali degli attuali flussi migratori possono essere così riassunte<sup>12</sup>:

- numero rilevante e ritmo d'aumento sostenuto;
- provenienza da una molteplicità di paesi;
- distribuzione differenziata ma diffusa su tutto il territorio nazionale (le province più interessate dal fenomeno sono quelle di Roma, Milano, Brescia e Torino);
- normalizzazione dal punto di vista demografico: equivalenza numerica dei due sessi (da un'immigrazione prevalentemente maschile si è passati ad un pareggio della presenza femminile), prevalenza dei coniugati su celibi/nubili, elevata incidenza dei minori;
- persistente fabbisogno della forza lavoro aggiuntiva;
- tendenza alla stabilità;
- crescente esigenza di spazi di partecipazione.

**Tab. 8 - Soggiornanti stranieri in Italia per continente di provenienza (al 31.12.2006)**

ANNO	Europa	Africa	Asia	America	Oceania	apol./altri	TOTALE
1970	61,3	3,3	7,8	25,7	1,9	-	143.838
1980	53,2	10	14	21	1,4	0,4	298.749
1990	33,5	30,5	18,7	16,4	0,8	0,1	781.138
2000	40,7	28	19,2	11,8	0,2	0	1.379.749
2006 - %	49,6	22,3	18	9,7	0,1	0,3	3.690.052
2006 – v.a.	1.829.982	822.191	662.748	356.144	4.023	14.964	3.690.052

Fonte: Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes. Elaborazioni su dati del Ministero dell'Interno riferiti ai permessi di soggiorno.

La **Lombardia** accoglie un quarto dei residenti stranieri in Italia e totalizza i valori più alti, sia per quanto riguarda l'incidenza degli immigrati sulla popolazione residente che quella dei minori tra la popolazione straniera.

Al 1° luglio 2007 sono presenti nella regione da un minimo di 917.000 a un massimo di 960.000 stranieri provenienti da Paesi a forte pressione

<sup>11</sup> Fonte: ISTAT.

<sup>12</sup> XVII Rapporto sull'immigrazione – Dossier statistico 2007 (Abstract).

migratoria (Pfp), circa 78.000 in più rispetto alla stessa data del 2006, pari ad un incremento dell'8-10%. Gli indici di densità più alti si riscontrano nella città di Milano, con il 16%, e nella provincia di Brescia, con il 13%.

**Tab. 9 - Dinamica del numero di stranieri provenienti da paesi a forte pressione migratoria presenti in Lombardia (in valori assoluti). Anni 2001-2007**

PROVINCE	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Varese	22.2	35.9	34.2	36.7	44.4	49.8	56.0
Como	16.1	18.9	19.7	25.3	31.9	35.2	37.7
Sondrio	2.5	2.9	3.4	4.5	6.3	6.5	7.2
Milano	218.4	238.2	293.4	311.8	360.6	389.0	422.2
Milano prov.	75.2	80.1	100.0	127.4	177.0	190.7	209.8
Bergamo	38.8	41.2	50.3	63.2	86.8	92.4	96.6
Brescia	60.1	72.0	74.0	103.1	130.6	139.2	153.1
Pavia	14.8	14.9	17.4	23.3	35.2	38.1	42.0
Cremona	13.2	15.6	17.5	21.9	26.8	31.1	33.1
Mantova	16.7	18.1	22.8	28.2	36.2	39.4	45.0
Lecco	10.5	12.3	14.0	16.6	20.4	21.5	24.6
Lodi	6.8	7.7	10.7	13.0	15.1	18.9	20.8
Lombardia	419.8	467.4	557.3	647.6	794.2	860.1	938.3
Variaz. % su anno prec.		+11	+19	+16	+23	+8	+9

Fonte: Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multietnicità

**Tab. 10 - Tipo di presenza in Lombardia per staus giuridico-amministrativo (composizione percentuale calcolata sul totale minimo)**

PERIODO	RESIDENTI	REGOLARI NON RESIDENTI	IRREGOLARI MINIMO	IRREGOLARI MASSIMO
01/07/2007	79,2	9	11,8	16,95
01/07/2006	79,2	5,3	15,5	19,7

Fonte: Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multietnicità

Rispetto agli anni passati, il 2007 ha registrato progressi nella stabilizzazione occupazionale: l'incidenza della disoccupazione raggiunge il suo minimo storico, è in diminuzione il tasso di disoccupazione femminile, anche se le donne risultano più coinvolte nel lavoro sommerso, l'occupazione irregolare diminuisce, l'occupazione dipendente regolare aumenta, cresce il lavoro autonomo regolare. Questo breve quadro descrittivo delinea una notevole e persistente capacità del mercato del lavoro regionale di assorbire nuova forza lavoro di importazione.



**TAB. 11 – Condizione lavorativa prevalente degli immigrati stranieri provenienti da Pfm ultraquattordicenni presenti in Lombardia, per genere. Anni 2003-2007 (valori percentuali)**

OCCUPAZIONE	MASCHI	FEMMINE	TOT. 2007	2006	2005	2004	2003
Disoccupato	6.1	5.9	6.0	6.3	7.4	9.0	12.1
Studente	3.6	4.2	3.9	4.9	2.6	2.5	2.9
Casalinga/o	0.1	17.9	8.2	7.5	9.3	7.7	9.0
Occupato reg.	61.2	46.4	54.5	51.5	55.3	57.6	52.6
Occ. reg. T.D.	11.6	8.8	10.3	8.7	9.3	9.8	7.8
Occ. reg. P.T.	2.5	11.4	6.5	6.5	7.5	6.5	6.8
Occ. reg. T.N.	47.1	26.2	37.6	36.4	38.6	41.3	38.0
Occ. irreg.	13.7	16.6	15.0	16.8	14.4	13.7	13.8
Occ. irreg. stab.	8.5	11.0	9.6	9.9	8.4	7.2	8.4
Occ. irreg.insatab.	5.2	5.6	5.4	60.9	6.1	6.5	5.4
Occ. irreg. parasub.	1.2	2.7	1.9	2.1	2.3	2.2	1.4
Autonomo reg.	11.7	4.2	8.3	7.9	7.0	7.2	8.2
Autonomo irreg.	9.5	3.6	6.8	6.9	6.0	5.9	6.4
Autonomo	2.2	0.6	1.5	1.0	1.1	1.3	1.8
Imprenditore	0.8	0.4	0.6	1.0	1.0	---	---
Altro/non risp.	1.7	1.7	1.7	1.9	0.6	0.2	---
TOTALE	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multiethnicità

La **provincia di Brescia** è la seconda in Lombardia per numero di immigrati. Le sue caratteristiche strutturali attirano i flussi migratori, in particolare la dinamica della popolazione autoctona, caratterizzata da un invecchiamento della popolazione: la longevità comporta un aumento degli anziani e il numero di nati autoctoni è pressoché stabile, la struttura familiare è passata dalla piramide generazionale (4 nonni, 8 genitori, 12 nipoti) alla piramide rovesciata (4 nonni, 4 genitori, 2 nipoti). Questa situazione determina nuove responsabilità familiari che non è più possibile gestire in modo tradizionale, cioè affidandole esclusivamente alla donna, ora non più disponibile a causa del suo ruolo sempre più attivo nel mercato del lavoro, perciò sorge da parte delle famiglie una domanda di lavoro per attività di cura, in particolare rivolte agli anziani, la cui offerta è quasi esclusivamente straniera.

Anche le caratteristiche strutturali del sistema economico favoriscono la richiesta di lavoratori stranieri: presenza di settori ad alta intensità di lavoro

(agricoltura, siderurgia, costruzioni, servizi), non de-localizzabili, caratterizzati da lavori pesanti e pericolosi, rifiutati dagli autoctoni, situazione che orienta la domanda di lavoro da parte delle imprese verso manodopera d'importazione.

In questo senso Brescia può essere considerata una realtà anticipatrice di scenari che a breve caratterizzeranno anche altre province italiane.

**Tab. 12 - Movimento demografico della popolazione straniera residente in provincia di Brescia (in valori assoluti)**

	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Popolazione residente al 1.1</b>	<b>50708</b>	<b>62821</b>	<b>82895</b>	<b>99640</b>	<b>110663</b>
Nati	1734	1685	2731	2751	3174
Iscritti da altri comuni	5423	7934	9416	11264	12273
Iscritti dall'estero	8200	16941	14037	11088	9832
Altri iscritti	2281	812	829	820	954
<b>Totale iscritti</b>	<b>17638</b>	<b>27372</b>	<b>27013</b>	<b>25923</b>	<b>26233</b>
Morti	89	79	106	112	125
Cancellati per altri comuni	4501	5751	7893	9478	10166
Cancellati per l'estero	368	401	646	641	725
Cancellati per citt. italiana	349	457	446	840	892
Altri cancellati	218	610	1177	3829	4144
<b>Totale cancellati</b>	<b>5525</b>	<b>7298</b>	<b>10268</b>	<b>14900</b>	<b>16052</b>
<b>Popolazione residente al 31.12</b>	<b>62821</b>	<b>82895</b>	<b>99640</b>	<b>110663</b>	<b>120845</b>

Fonte: Unità di staff statistica del Comune di Brescia

### 2.3. Il progetto migratorio

L'immigrazione è un progetto che coinvolge la famiglia e la comunità di origine, assieme alla comunità migrante già insediata in Italia, un progetto su cui viene effettuato un investimento a forte rischio e da cui i partecipanti si attendono un ritorno. Non è un caso, infatti, che alla base dell'immigrazione prevalgano ancora i fattori attrattivi, legati cioè a un progetto relativamente libero rispetto al paese di destinazione, piuttosto che i fattori espulsivi, privi di volontarietà. La decisione di emigrare, pur rimanendo un'opportunità di miglioramento, per buona parte degli immigrati si trasforma in un autentico sacrificio in termini non solo di investimento, ma soprattutto di adattamento.

Il bisogno e la speranza di poter condurre una vita più dignitosa e nel contempo di contribuire allo sviluppo del proprio Paese ricompensa del prezzo pagato in termini di sacrifici. In ogni nazione servono quegli individui che sono in continua mobilità, che fanno circolare le idee, i soldi, le merci fra contesti differenti e tali persone sono i protagonisti del cambiamento.

Il migrante non è quasi mai solo nella sua avventura ma assistito da reti familiari, amicali, etniche, religiose o politiche: spesso è la comunità che sceglie su quali dei suoi membri investire, orientandosi su quelli più validi e promettenti, culturalmente più preparati, magari già con un'occupazione priva però di soddisfacimento economico. Talvolta migrano le reti, non i singoli soggetti, al punto da osservarsi fenomeni di arrivo di intere frazioni di quartieri esteri. La strategia migratoria può essere coronata dal successo dell'insediamento definitivo o del rientro del migrante nel paese di origine per avviare attività imprenditoriali o sociali. Per contro, il progetto può fallire per morte del migrante (viene stimato che il 10% dei migranti muore nel corso del tentativo), per rientro coatto o per rinuncia. Ricerche sul campo confermano che il successo del progetto migratorio amplia le opportunità di mantenere relazioni positive sia con la comunità etnica di provenienza sia con quella italiana (Biague, 2002).

#### **2.4. Identità e integrazione**

In un contesto multiculturale la questione dell'identità e dell'integrazione coinvolge sia gli autoctoni che gli immigrati perché inevitabilmente chiama a riflettere sia sulla propria cultura di riferimento che a vagliare opzioni diverse, percepibili come arricchimento oppure minaccia.

Cosa significa avere un'identità: essere un'entità assolutamente individuale e irripetibile o essere qualcosa di continuamente "in costruzione"? La teoria dell'uomo come animale biologicamente incompleto, che necessita di essere costruito in ambienti sociali, farebbe pensare all'identità come al risultato di nostre decisioni particolari, che rendono strutturalmente impossibile l'universalità come carattere suo proprio: l'identità è allora

irrinunciabile, centrale e prioritaria ma anche priva di una base solida preventivamente e graniticamente determinata. La particolarità è garanzia di coerenza, valore tipico dell'identità, ma l'incontro con l'altro minaccia questa condizione: la "ben rotonda identità"<sup>13</sup> è più un miraggio o talvolta un obiettivo caparbiamente perseguito, che la descrizione di situazioni effettive. Tutte le culture sono prodotto di interazioni, di scambi, non nascono pure: "Ogni società ha da fare i conti con l'alterità e avverte entro di sé, in modo segreto e problematico, una sorta di ferita, di apertura, di breccia" (Remotti, 1996, cit. p. 61). Vi è costante tensione tra identità e alterità perché la seconda si annida nel cuore stesso della prima ma, nonostante questo, l'identità fa di tutto per negare l'alterità, sia con mezzi intellettuali, come il non vedere, il non voler riconoscere, che con vere e proprie armi, giustificando o compiendo genocidi ed etnocidi. L'identità può giungere a riconoscere e ad ammettere l'altro ma in una dimensione superflua: c'è ma potrebbe anche non esistere, c'è ma è ininfluente. Solo riconoscere all'alterità il suo essere interno all'identità garantisce la sua natura coesistente alla formazione dell'identità stessa. Uscire dalla logica "puramente" identitaria significa anche riconoscere il ruolo formativo dell'alterità e giustificare l'esigenza di integrazione come qualcosa che porta al continuo ri-modellamento dell'identità (Remotti, 1996).

Le tre principali concezioni dell'integrazione ricalcano proprio la tensione identità/alterità. La concezione **assimilazionista** si caratterizza per una pretesa di conformità rispetto alla cultura ospitante, prevedendo un livellamento o una negazione delle differenze culturali, e fa riferimento ad una concezione di identità forte e stabile nel tempo, perciò l'integrazione avviene solo sulla base di somiglianze imposte. La concezione **pluralistica** esprime tolleranza per la coesistenza di più culture ma ritiene che debba essere la cultura ospitante a divenire dominante e a fissare le regole per la partecipazione, quindi l'integrazione è un processo di inclusione realizzabile solo alla luce di conflitti e tensioni. L'approccio **relazionale-processuale** ammette l'ibridazione culturale, si basa su un'idea di identità fluida, disponibile ad essere messa in discussione, e l'integrazione sociale è qualcosa

---

<sup>13</sup> Parmenide, fragm. I, 30, in Remotti F., *Contro l'identità*, Laterza, 1996.

di dinamico e costruito dialogicamente partendo da opzioni diverse (Besozzi, 2000).

Il percorso migratorio può svilupparsi secondo diverse forme di adattamento culturale, che spaziano dall'assimilazione al modello culturale d'accoglienza alla opposta chiusura, transitando verso soluzioni più ricche, come l'integrazione tra le cultura originaria e la cultura autoctona. Se l'immigrato tende all'assimilazione riduce al minimo le relazioni con la comunità d'origine e con quella migrante di appartenenza, sviluppando al contempo relazioni forti con la comunità di accoglienza. L'immigrato "difensivo" persegue una strategia opposta, finalizzata a privilegiare le relazioni "identitarie". L'immigrato integrato nelle due culture (approccio relazionale-processuale) è invece in grado di sviluppare un doppio senso di appartenenza e di costruire nel tempo relazioni appaganti, per numero e qualità, con entrambe le comunità. Per altro, l'esito non è mai definitivo, in quanto il progetto originario può subire evoluzioni a seguito di atteggiamenti o comportamenti - inclusivi o discriminatori - della comunità d'accoglienza o di quella migrante di appartenenza. Come da tempo è noto a psicologi e sociologi, l'opportunità che lo straniero riesca a integrarsi in entrambe le culture (di origine e di arrivo) è funzione non solo delle risorse soggettive, ma anche delle condizioni sociali che riguardano la normativa sull'immigrazione, gli stereotipi presenti sugli immigrati, le opportunità lavorative, formative ed abitative e l'accesso ai servizi. Da questo discende l'importanza di riflettere sulle condizioni sociali e su come possano essere gestite al fine di migliorare le opportunità di integrazione degli stranieri, che a loro volta si traducono in condizioni di convivenza più ricca e non conflittuale<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Dal V Rapporto "Indici di integrazione degli immigrati in Italia"<sup>14</sup> emerge che sono le regioni del Nord, in particolare Trentino Alto Adige, Veneto e Lombardia, quelle maggiormente capaci di offrire le condizioni favorevoli all'integrazione degli immigrati. Tali rilevazioni, che hanno avuto inizio cinque anni fa, con il supporto del Dossier Statistico Immigrazione Caritas - Migrantes, permettono di comparare le potenzialità di attrazione degli immigrati nelle diverse aree del Paese, cioè le condizioni più favorevoli all'accoglienza, ai processi di integrazione sociale e di convivenza civile. Alcuni degli indicatori statistici utilizzati nel rapporto sono: la disponibilità di un alloggio adeguato, il lavoro, la possibilità di vivere in famiglia con i propri figli, gli addebiti giudiziari.

## 2.5. Modelli migratori

Le motivazioni di una migrazione sono diversificate: ci sono persone che lasciano il loro paese perché spinte dalla guerra, dalle persecuzioni, da precarie condizioni istituzionali o dalla fragilità e povertà del sistema economico. Nella maggior parte dei casi vi è quasi sempre una valutazione di tipo economico che soppesa i costi dello spostamento, con la speranza di migliorare le proprie condizioni di vita. “Il lavoro, la sua mancanza o inadeguatezza nei paesi d’origine o, per converso, una domanda insoddisfatta nei paesi sviluppati continuano a costituire il fondamento o almeno l’esito della quasi totalità dei movimenti migratori”<sup>15</sup> (Gesano, 2002, cit. p. 84).

I flussi migratori più consistenti non provengono dai paesi più poveri ma da quelli avviati allo sviluppo economico, dove si inizia a intravedere che la mera sopravvivenza non è l’unico destino: visto che in patria non è possibile avere un lavoro adeguato, benessere e speranza per un futuro migliore, scatta la molla per partire. Le mete non sono casuali ma scelte in base alla presenza di connazionali che chiamano parenti e amici, informando della disponibilità di lavoro generalmente in settori che vedono già la presenza di altri compatrioti, dando così origine al fenomeno della “specializzazione etnica”<sup>16</sup>.

Si possono individuare tre modelli migratori<sup>17</sup>:

- individuale per accumulo di capitale;
- familiare per accumulo di capitale;
- dell’intera famiglia.

Per chiarire le caratteristiche di ogni modello si può far riferimento ad alcuni “esempi emblematici”. La cosiddetta “**badante**” **dell’Europa orientale** descrive il primo modello migratorio: è donna, quarantenne, sposata

---

<sup>15</sup> Analizzando i dati ISTAT sui permessi di soggiorno risulta che più di tre quarti degli uomini e poco meno della metà delle donne hanno ottenuto il permesso per motivi di lavoro.

<sup>16</sup> La facilità con cui viene trovato lavoro in un settore induce a colonizzare lo stesso, producendo un legame tra immigrati di una certa provenienza e quel lavoro e la tendenza alla creazione di stereotipi. Alcuni esempi: domestici filippini, ristoratori cinesi, allevatori indiani (Cominelli, 2003).

<sup>17</sup> Riva, Trentini, “Aspetti demografici dell’immigrazione a Brescia”, pp. 9-11.

con figli, emigra da sola, fa gruppo solo con le numerose connazionali presenti nel nostro Paese. E' in Italia per accumulare capitale in patria, sfruttando il differenziale di potere d'acquisto, risparmia molto e riduce al minimo le spese. La sua presenza è caratterizzata da un'elevata mobilità per la ricerca di lavoro e da forte pendolarismo verso il paese d'origine. L'obiettivo dell'accumulazione implica un progetto individuale con una permanenza all'estero limitata al tempo necessario per il raggiungimento dell'obiettivo in termini di capitale. Lo scarso interesse verso la società ospite, la breve durata del soggiorno e la volontà di rafforzare i legami comunitari per non perdere la propria identità culturale e religiosa determinano indifferenza verso proposte di integrazione. A tal proposito è ipotizzabile che la stessa regolarità della posizione giuridica sia una condizione utile, ma non indispensabile.

Il **lavoratore senegalese** è l'emblema del secondo modello migratorio: maschio, ventenne, emigra rimanendo strettamente legato alla rete familiare e comunitaria. E' in Italia per accumulare capitale per sé e per la famiglia, sfruttando anche in questo caso il differenziale di potere d'acquisto. Questa tipologia di immigrazione è caratterizzata da forte mobilità, anche transnazionale, alla ricerca di migliori possibilità di lavoro. Questa opportunità è garantita dal forte ruolo della rete etnica che interagisce costantemente al suo interno, rafforzando i legami sociali ed economici. La famiglia allargata, i genitori, il partner e spesso anche altri parenti, investono risorse su uno o più componenti, pagando il viaggio ed il sostentamento iniziale, in modo da garantire un ritorno economico a vantaggio di tutti. Ogni decisione è sottratta all'autonomia dell'individuo, che si trasferisce sì da solo, ma continua ad essere vincolato a decisioni altrui. Anche per questo tipo di progetto migratorio né l'integrazione, né, tanto meno, l'assimilazione rientrano tra gli obiettivi prioritari.

Un discorso parzialmente diverso deve essere fatto per le **intere famiglie** che emigrano (in particolare con riferimento a quelle albanesi e pakistane): l'obiettivo principale è la costruzione di una nuova prospettiva di vita per tutti i componenti del nucleo familiare, dal punto di vista economico e sociale.

Generalmente l'emigrazione avviene per fasi prestabilite: prima emigra il genitore, generalmente il padre, poco dopo viene richiesto il ricongiungimento familiare con moglie e figli, nascono altri figli (la cosiddetta "seconda generazione") che tendenzialmente rimarranno stabilmente in Italia, la coppia invecchia e decide se rimanere, rientrare in patria o diventare "pendolare", mantenendo vivi i contatti sia con la patria che con il paese di immigrazione. Tali presupposti sono in contrapposizione con la condizione di clandestinità, assunta temporaneamente per poi essere abbandonata al fine di vedere tutelati per la famiglia alcuni diritti che solo la condizione di regolarità può garantire, come la casa, la salute, l'istruzione. Il supporto della comunità etnica è funzionale a usufruire di una stabile rete di servizi, soprattutto nella prima fase dell'emigrazione. Tutti questi presupposti costituiscono una spinta alla legalità, alla stabilità, all'integrazione, rendendo centrale il ruolo della donna che assume facilmente la funzione di mediatrice culturale all'interno e all'esterno della famiglia. L'integrazione oscilla tra assimilazione, nuova modernità, conservazione dei propri modelli tradizionali, talvolta provocando un conflitto culturale sia con la comunità autoctona che con quella originaria e con la famiglia stessa, soprattutto per quanto concerne la scelta del modello educativo dei figli. I giovani migranti si trovano a fare da ponte tra il modello culturale dei genitori e quello dominante, da loro elaborato attraverso il mondo della scuola e delle relazioni amicali, e sono privilegiati nel gestire al meglio la complessità delle reti sociali ed economiche che si stanno rapidamente formando.



## CAPITOLO III

### *Le dinamiche lavorative e sindacali in un contesto multi-etnico*

*“Solamente i lavoratori  
formano una repubblica”.*

Simone Weil

#### **Premessa**

Lo stage presso l’UST CISL di Brescia si è caratterizzato per numerosi colloqui e interviste con segretari e operatori delle diverse categorie, italiani e stranieri. E’ stata in particolare la possibilità di conoscere le opinioni sia degli autoctoni che degli immigrati a permettere una lettura del fenomeno che tenesse conto della complessità e delle sue ripercussioni sia sul mondo lavorativo bresciano che sulle relazioni tra lavoratori dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Il capitolo è incentrato sulla rielaborazione delle 20 interviste ad altrettanti testimoni privilegiati individuati principalmente tra i segretari e gli operatori di alcune categorie<sup>18</sup> e servizi<sup>19</sup>, operatori e volontari dell’ANOLF e delegati sindacali immigrati di alcune aziende bresciane. L’individuazione dei testimoni è avvenuta assumendo come criterio la presenza significativa di lavoratori stranieri nei settori industriali rappresentati dalle categorie prese in considerazione o dalla massiccia frequentazione di utenza straniera negli uffici da me visitati.

Si è trattato dunque, senza alcuna pretesa di ricostruire un quadro organico della situazione, di individuare soggetti che potessero fornire una lettura delle principali dinamiche relative alla presenza degli immigrati nei luoghi di lavoro e alla rappresentanza di questi nel sindacato.

La traccia delle interviste ha affrontato in particolare su alcuni temi:

- il conflitto interculturale e integrazione nei diversi luoghi di lavoro
- i vantaggi e i problemi della presenza dei lavoratori stranieri nelle aziende;
- il lavoratore straniero e il sindacato CISL;
- la rappresentanza sindacale straniera;

---

<sup>18</sup> FEMCA, FILCA, FIM, FIM Lombardia, FAI, FISASCAT

<sup>19</sup> SICET, INAS, Ufficio Vertenze

- il Sindacato CISL di fronte alle sfide presenti in un mercato del lavoro globalizzato e multietnico.

L'analisi che segue svilupperà i suddetti argomenti rielaborando il contenuto di tutte le interviste effettuate e approfondendo alcuni aspetti attraverso riferimenti dalla letteratura e dalla dottrina.

### **3.1. L'integrazione subalterna nel mercato del lavoro**

Il mercato del lavoro italiano è complesso e segmentato e coesistono settori caratterizzati da una sproporzione tra domanda e offerta. La crescita del livello di istruzione determina una crescita della capacità di trovare lavoro, facendo aumentare la selettività e la possibilità di rifiutare determinati lavori, ed è ridotta al minimo la mobilità intragenerazionale (è difficile passare da operaio a impiegato a dirigente, perciò cominciare da operaio può risultare stigmatizzante).

Potremmo classificare le discriminazioni che devono affrontare i migranti: discriminazioni all'ingresso, di cui il pregiudizio verso alcune componenti nazionali è un'espressione visibile; discriminazioni nelle condizioni di lavoro, per cui sono più esposti degli altri alla precarietà e al rischio; ma la discriminazione più grave, e più gravida di conseguenze, è la discriminazione nelle prospettive di carriera. "In questo senso l'immigrazione schiaccia verso il basso la storia e le caratteristiche personali degli immigrati, cioè noi diciamo i senegalesi, diciamo i marocchini, diciamo i pachistani, ma facciamo fatica a pensare che tra i pakistani c'è l'ingegnere e l'analfabeta. Per le donne è ancora peggio: il processo di differenziazione, di riconoscimento delle peculiarità individuali sembra ancora più complicato"<sup>20</sup>.

Gli imprenditori fanno sempre più ricorso a manodopera straniera per ricoprire spazi e occupazioni che gli italiani non sono più disposti ad accettare, "lavori *di serie B* definiti da Ambrosini attraverso le cosiddette *cinque P*: pesanti, precari, pericolosi, poco pagati e penalizzanti socialmente" (Ambrosini, Cominelli, Buizza, 2004, cit. p. 80). Se il lavoro e i diritti ad esso legati ricoprono un importante ruolo nel processo di inclusione sociale, emerge allora la contraddizione tra un percorso orientato alla costruzione di

---

<sup>20</sup> M. Ambrosini, *Immigrazione e lavoro. Oltre l'integrazione subalterna*, in Atti del Convegno CISL del 13 febbraio 2004.

una società multiculturale e la costrizione dell'immigrato nel mercato secondario del lavoro. Ci si può chiedere quindi se la presenza di lavoratori stranieri in Italia sia concorrenziale o complementare rispetto al sistema occupazionale autoctono: finché gli immigrati saranno disponibili ad accollarsi lavori rifiutati dagli italiani il loro apporto produttivo sarà considerato una risorsa indispensabile, qualora aspirassero a lavori più qualificati, vantando magari un titolo di studio o un' "anzianità di servizio", diventerebbero un problema o una minaccia per l'equilibrio del mercato (AECA, 2003). Questa dinamica è definita **integrazione subalterna**, non concorrenziale. La figura tipica dell'immigrato integrato in modo subalterno è la colf filippina, cioè quell'immigrato che non dà fastidio, che accetta il suo ruolo apparendo appagato e che non è mai in cerca di un lavoro diverso e più qualificato: "Il fatto, poi, che le colf filippine non sappiano l'italiano, dopo dieci o quindici anni che sono qui in mezzo a noi, e che non abbiano rapporti con la società locale al di fuori del legame con i datori di lavoro, che vivano in un mondo appartato, anche se ben organizzato in una vita associativa piuttosto vivace, tutto questo non sembra importare alla società ricevente, perché il modello di integrazione da noi preconizzato non è un modello di integrazione come comunicazione e uguaglianza, è un modello di integrazione che fa pericolosamente rima con sottomissione"<sup>21</sup>.

Talvolta sembra che la società abbia bisogno di individuare alcuni colpevoli del suo malessere: l'idea che gli stranieri siano accusati di "rubare il posto di lavoro agli italiani" rendendo il mercato dell'occupazione ancor più precario potrebbe essere originata da un'inconsapevole volontà di rifiutare che la precarietà sia una condizione strutturale della globalizzazione economica. Secondo René Girard, antropologo francese contemporaneo, la folla per definizione cerca l'azione, ma non può agire sulle cause della crisi, cerca così una causa accessibile per sfogare la sua rabbia e in alcuni casi la sua violenza. "Le minoranze etniche o religiose - scrive Girard - tendono a polarizzare contro di sé le maggioranze. [...] Non c'è quasi società che non sottometta le proprie minoranze, i propri gruppi mal integrati, o anche semplicemente distinti, a certe forme di discriminazione se non di persecuzione." Quando

---

<sup>21</sup> Ibidem

l'opinione pubblica di un paese ha scelto le sue vittime in una certa categoria sociale, etnica o religiosa tende ad attribuire a questa le infermità e le deformità che rafforzano la polarizzazione. Questa tendenza sfocia poi in caricature razziste. Oltre a un'anormalità fisica vi è anche un'anormalità sociale in quanto è la media che definisce la norma. Più ci si allontana dallo statuto sociale più comune più aumentano i rischi di persecuzione.

Il timore di essere privati del lavoro e di tutto ciò che può costituire la tanto acclamata identità è sintomo della debolezza dell'identità stessa, che porta a rifiutare il confronto o a reagire in contrapposizione: “Solo gli animali senza spina dorsale hanno bisogno di circondarsi di un guscio” (Giorgio La Pira).

Il modello di integrazione subalterna poteva essere accettato, anche se forse solo parzialmente, dalla prima generazione di migranti. Sicuramente oggi la seconda generazione non si ritrova in questo stereotipo: crescendo in Italia e maturando stili di vita e aspirazioni al consumo simili ai coetanei autoctoni, la gerarchia delle occupazioni desiderate è molto diversa e talvolta orientata a quel riscatto economico e sociale che i genitori hanno in parte rifiutato ma che costituisce il presupposto per un'integrazione più solida.

Il rapporto tra mercato del lavoro e immigrazione può essere descritto secondo tre prospettive: la prospettiva liberale (o assimilazionista), la prospettiva strutturalista e la prospettiva della nuova sociologia economica. La prima offre una visione ottimistica: gli immigrati si inseriscono nei gradini più bassi della gerarchia professionale ma gradualmente avanzano; l'assimilazione è un processo auspicabile, individuale e culturale e la discriminazione è superabile. La prospettiva strutturalista è di derivazione marxista e si rifà alla teoria del mercato del lavoro dualista di Piore: gli immigrati sono un esercito industriale di riserva, destinati ad essere permanentemente discriminati. La visione della sociologia economica si fonda sull'idea della costruzione sociale del mercato: il rapporto tra domanda della società ricevente e offerta immigrata è caratterizzato sia da relativa autonomia che da spazi di iniziativa degli immigrati nel mercato che può definirsi allora

co-costruito<sup>22</sup>.

L'incontro tra domanda e offerta può essere descritto attraverso il concetto di "discriminazione statistica": un imprenditore che ha vissuto positivamente l'inserimento lavorativo di un immigrato presso la propria azienda (o famiglia) spinge altri datori di lavoro a ricercare altri lavoratori con le stesse caratteristiche, soprattutto di tipo etnico. Da ciò consegue che un particolare gruppo etnico venga considerato "portato" allo svolgimento di una particolare professione, fondando così il fenomeno della "specializzazione etnica" che non va però interpretata sempre e unicamente in negativo, giacché l'alternativa sarebbe con ogni probabilità la presenza di forme più gravi di emarginazione dei lavoratori immigrati.

### **3.2. L'integrazione dei lavoratori stranieri nei luoghi di lavoro: risorse e criticità nelle aziende bresciane**

La presenza di lavoratori stranieri nelle aziende bresciane, soprattutto in alcuni settori produttivi, è un dato strutturale e indispensabile per mantenere la competitività economica. La manodopera locale è ormai insufficiente a ricoprire lavori in alcuni settori: agricoltura, edilizia, industria metalmeccanica e siderurgica (fonderie), pulizie industriali, lavoro di cura con il "fenomeno delle badanti" (Ambrosini, Cominelli, Buizza, 2004, cit. p. 80). In questo senso la presenza straniera è talmente necessaria che, talvolta, il mercato sembra disposto a superare il limite della legalità pur di reperire lavoratori in particolari settori produttivi, quali le piccole aziende non sindacalizzate, l'agricoltura e l'edilizia, che sono generalmente oggetto di controlli meno stringenti o più facilmente aggirabili.

Per queste ragioni anche nella provincia di Brescia la presenza di lavoratori stranieri non può mettere a rischio l'occupazione ma è principalmente funzionale a colmare un vuoto strutturale.

L'integrazione in un ambiente di lavoro è stata definita da un intervistato come "la condizione di pari opportunità di svolgere una professione", fatto che nega separazioni culturali e che dovrebbe creare invece una "convivialità

---

<sup>22</sup> Rielaborazione delle slides della prof.ssa Claudia Cominelli (lezione di Sociologia delle relazioni interetiche e dello sviluppo del 29-03-08).

di culture”. Il lavoro stesso può essere elemento integrante: condividere lo stesso luogo in un certo periodo e partecipare al regolare svolgimento del ciclo produttivo sembra concretizzare la massima di Simone Weil: “Solamente i lavoratori formano una repubblica”, indipendentemente dall’appartenenza culturale, etnica o religiosa.

Come prevedibile, non mancano problemi e criticità per la presenza di lavoratori immigrati: le contraddizioni dell’attuale legge sull’immigrazione contribuiscono ad alimentare la precarietà e l’irregolarità nel mercato del lavoro, piaga che caratterizza in generale le dinamiche lavorative in Italia e in provincia di Brescia.

Il rapporto tra le diverse etnie che si incontrano nei luoghi di lavoro è causa di numerosi problemi: culture, religioni, diverso senso del lavoro pongono serie difficoltà nell’organizzazione della produzione. Un tipico esempio è la mensa. Solo le grandi aziende, in cui la presenza straniera è massiccia, possono tener presenti le diversità culturali-religiose che impongono precisi usi alimentari; le realtà produttive medio-piccole devono necessariamente adeguarsi alle esigenze della maggioranza italiana, ponendosi involontariamente “irrispettosa” delle minoranze. Altra questione oggetto di conflitti interculturali, oltre che sindacali, è la gestione delle ferie: chi proviene da un Paese molto lontano ha generalmente bisogno di concentrare le ferie in un lungo periodo e per questo è disposto ad effettuare un elevato numero di ore straordinarie e ad accettare di miglior grado turnazioni “scomode”, con un conseguente aumento del salario e della “benevolenza interessata” del datore di lavoro. Questa situazione provoca notevoli tensioni tra gli immigrati che competono per avere quelli che possono essere definiti paradossalmente “privilegi”, e con i rappresentanti sindacali, sia italiani che stranieri, che si vedono sfumare i risultati di storiche lotte sindacali per la limitazione dello straordinario e per la predisposizione dei turni. Non sempre è possibile ottenere ferie concentrate, soprattutto se l’azienda è medio-piccola o l’occupazione non si presta ad una lunga astensione dal lavoro, come in agricoltura o nei lavori di cura, e questo fatto fa sorgere problematiche incomprensioni tra lavoratore e datore, compromettendo talvolta la continuazione del rapporto di lavoro, soprattutto se non regolare.

Un freno all'integrazione è certamente l'uso della lingua: da una parte non tutti gli immigrati intraprendono un percorso di alfabetizzazione che permetta loro di relazionarsi più facilmente sia nei luoghi di vita che di lavoro, dall'altro è talvolta il contesto lavorativo che rende più ardua la comunicazione: si pensi all'uso ancora massiccio del dialetto in alcuni luoghi di lavoro (es. cantieri edili), fatto che comporta una maggiore solitudine del lavoratore straniero e una evidente difficoltà di condivisione di pensieri ed esperienze, non solo lavorative. Questo problema potrebbe essere in parte superato inserendo la mediazione linguistico-culturale nelle aziende, soprattutto quelle di dimensioni medio-grandi: non si tratterebbe necessariamente di assumere un operatore con quel ruolo, ma basterebbe individuare lavoratori particolarmente carismatici o rappresentanti sindacali che si pongano in dialogo mediando i rapporti tra i lavoratori o tra questi e il datore di lavoro. Investire sulla mediazione nei luoghi di lavoro potrebbe facilitare anche l'apprendimento del linguaggio tecnico riferito alla produzione o all'uso dei macchinari e garantire maggiormente la sicurezza sul lavoro.

Il ruolo fondamentale per favorire o quantomeno non ostacolare l'integrazione è quello di chi organizza il lavoro, che dovrebbe porre in atto scelte oculate per evitare la segregazione: attenzione alla distribuzione dei lavoratori nei diversi settori, tenendo in considerazione per esempio l'età, il sesso, la diversa cultura del lavoro, l'attività svolta nel Paese d'origine, fattori questi ultimi che, se correttamente presi in considerazione, possono favorire o ostacolare una costruttiva integrazione e appartenenza al contesto lavorativo. Non è raro incontrare in aziende immigrati provenienti dalle zone rurali dell'Africa o dell'India, completamente sprovvisti di una cultura industriale, che non riescano ad inserirsi nel ciclo produttivo o, al contrario, asiatici che in patria svolgevano lavori in agricoltura o allevamento inserirsi con facilità nelle aziende agricole bresciane, relazionandosi serenamente con i datori di lavoro e adattandosi in breve tempo alle nuove condizioni di vita.

Nei settori economicamente più forti, per esempio nell'edilizia, dove è facile trovare lavoro, anche sommerso, e il salario è soddisfacente, sembra che la necessità di una buona integrazione sia considerata un problema di minor

conto, come se la soddisfazione economica potesse compensare la difficoltà della relazione interpersonale. Nei momenti di crisi economica, tutti i conflitti si acuiscono, anche quelli legati interculturali: i lavoratori immigrati, più facilmente sfruttabili secondo le logiche tipiche del precariato, avendo minor “potere contrattuale”, diventano le prime vittime e ciò è letto spesso nell’ottica della discriminazione e diventa presupposto per futuri e più accesi conflitti tra lavoratori italiani e stranieri o tra gli stranieri stessi.

### **3.3. Stranieri di famiglia<sup>23</sup>**

Una riflessione parallela deve essere fatta a proposito del lavoro di cura, svolto quasi esclusivamente da donne straniere impiegate come colf o “badanti” nelle famiglie italiane. L’uso di questo termine è poco felice essendo una chiara sottovalutazione semantica: badare è meno che prendersi cura, mentre le persone che lavorano nelle case italiane si prendono cura di bambini, anziani e disabili, inoltre l’espressione “badato”, è dall’epoca in cui è stata coniata, il Rinascimento, in riferimento alle bestie sotto il controllo del guardiano<sup>24</sup>.

In un contesto lavorativo come quello familiare, dove la convivenza e il lavoro sono sullo stesso livello, risulta complesso stabilire fin dove arriva “il dovere contrattuale di assistere il datore di lavoro” e “il dovere umano-morale di prendersi cura di chi soffre”, perciò è molto difficile definire i diritti e gli obblighi contrattuali e attuare la corrispondente tutela sindacale: “Entrambe le parti hanno bisogno una dell’altra. Entrambe vogliono trovare calore familiare e proprio da loro dipenderà la qualità del rapporto di lavoro. Non c’è scritto nel contratto quanta dolcezza deve dare una badante per far capire alla persona anziana che le vuole bene, e nemmeno c’è scritto quanto devono essere grati i parenti della persona anziana alla stessa badante che assolve ad un dovere che è il loro dovere”<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Il paragrafo richiama il titolo del Convegno promosso dalla CISL di Brescia il 13 febbraio 2004.

<sup>24</sup> M. Ambrosini, *Immigrazione e lavoro. Oltre l’integrazione subalterna*, in Atti del Convegno CISL del 13 febbraio 2004.

<sup>25</sup> H. Storozyhynska, *Quello che i contratti non dicono*, Atti del Convegno CISL del 13 febbraio 2004.



E' ancora molto diffusa l'ignoranza dei contenuti del contratto di lavoro sia da parte del lavoratore che del datore di lavoro, con la conseguente facilità nell'incorrere in situazioni al limite dello sfruttamento, non sempre voluto, soprattutto in riferimento all'esigenza di riposo della lavoratrice o al pagamento delle ore straordinarie. Questi illeciti sono più facilmente posti in essere se il rapporto di lavoro non è regolare. In una recente ricerca del Censis è stato rilevato che dal 2004 al 2007 si è registrato un calo drastico degli immigrati impegnati nei servizi alle famiglie, pari a -20,8%, segno di un probabile ritorno al 'nero'. Il numero effettivo di badanti che lavorano in Italia è nettamente superiore ai dati ufficiali: stime prudenziali consentono di fissare in 700-800 mila le persone che lavorano in famiglia e in 10 miliardi di euro il valore annuale della loro attività. Rispetto ai 646 mila stranieri regolarizzati nel 2002, il Censis afferma che cinque anni dopo (2007) erano 505 mila coloro che avevano ancora un lavoro ed erano regolari. Il 60% si è trasferito in un'altra provincia di lavoro. Più di 88 mila si sono sposati. Per i ricercatori, questo è segno di una grande vitalità, ma la riduzione del 22% di immigrati regolarizzati, certamente non usciti dall'Italia, indica che sono finiti nell'economia sommersa, a testimoniare la scarsa capacità del sistema sociale di includerli<sup>26</sup>. Nei mesi scorsi il Ministro per le Pari Opportunità, Mara Carfagna ha chiesto al Governo una previsione normativa a parte per persone immigrate oggi clandestine in Italia ma di fatto occupate con funzioni di badante e di colf: "Il giusto e doveroso giro di vite sull'immigrazione non può non tener conto del problema relativo a badanti e collaboratori domestici ancora non regolarizzati senza i quali l'Italia vivrebbe un dramma socio-assistenziale che coinvolgerebbe le famiglie con minori, anziani e portatori di handicap. [...] per tale ragione, senza ipotizzare alcuna sanatoria indiscriminata, ho posto alla Presidenza del Consiglio la necessità di ricercare una fattispecie diversa per questi immigrati, valutandone tempi e modi per una rigida e controllata regolarizzazione, [...] poiché saper distinguere tra immigrato-risorsa e immigrato-problema è doveroso per chi vuol garantire la sicurezza dei cittadini senza mai perdere di vista il valore della solidarietà" (Corriere della sera , 08-05-08).

---

<sup>26</sup> In [www.diariosindacale.it](http://www.diariosindacale.it) (post dell' 11-06-08).

I requisiti per la regolarizzazione sarebbero alloggio, lavoro stabile e padronanza della lingua italiana.

Talvolta il fattore che spinge la famiglia a preferire il lavoro irregolare è, oltre che, il minor costo del lavoro “nero”, la complessità delle procedure di assunzioni, aggravate dal rilascio del permesso o carta di soggiorno. Le stesse considerazioni valgono dal lato della lavoratrice immigrata che vuole massimizzare le entrate retributive e si trova in difficoltà a gestire un rapporto di lavoro che presenta caratteristiche particolari dal punto di vista contrattuale, come l'insita precarietà data dalla possibilità per il datore di recedere *ad nutum* dal rapporto o la cessazione per cause indipendenti dalla volontà delle parti, per esempio in seguito alla morte dell'anziano<sup>27</sup>.

Un welfare amico delle famiglie deve essere un welfare che dà cittadinanza alle assistenti familiari, certo non in modo indiscriminato, ma almeno venendo incontro a ciò che le famiglie sono disposte a mettere in gioco e alla disponibilità di formazione e qualificazione. Generalmente l'inserimento lavorativo in ambito familiare prescinde da specifici itinerari formativi, pur necessitando spesso di una preparazione infermieristica, di una buona capacità relazionale e di un'adeguata conoscenza della lingua italiana, elementi imprescindibili questi ultimi per instaurare un rapporto personale con l'anziano assistito. L'attuale sistema di “collocamento” trascura la valutazione di questi aspetti per la mancanza di soggetti/istituzioni che possano favorire un adeguato incontro tra domanda e offerta, a scapito di una buona integrazione della badante nella famiglia con la quale il rapporto diviene difficile e conflittuale.

Sarebbe buona norma creare per le lavoratrici straniere adibite ai lavori di cura opportunità formative proposte da una sinergia tra enti pubblici e privati, al fine di mettere in comune esperienze e metodi per costruire un profilo ottimale di assistente familiare integrata nella famiglia e nella società<sup>28</sup>. Le badanti ci interrogano sulla capacità di collegare politiche migratorie e politiche sociali. Costruire un'alternativa al mercato irregolare richiede la messa a sistema di più interventi. Sportelli dedicati, albi e registri, corsi di

---

<sup>27</sup> P. Reboni, *Il nuovo welfare e il contributo dei lavoratori stranieri*, Atti del Convegno CISL del 13 febbraio 2004.

<sup>28</sup> Ibidem.

formazione, sostegni diretti. In particolare occorre investire sulla filiera costituita da enti di formazione - centri per l'impiego - servizi sociali. Una filiera che può funzionare, ma che richiede una regia, un governo "di sintesi" con una visione d'insieme dei diversi passaggi, in grado di valutare i diversi interventi e di collegare i sostegni economici con i servizi<sup>29</sup>. Da non sottovalutare nelle dinamiche dell'integrazione alcuni elementi personali della lavoratrice straniera: la presenza o meno del sostegno delle reti etniche; la cultura tradizionale italiana che non vede di buon occhio la presenza sul territorio di donne straniere sole; il grado di frustrazione nello svolgere un lavoro considerato socialmente umile quando il grado di istruzione conseguito in patria è elevato e teoricamente professionalizzante, senza poter aspirare a trovare un'occupazione più adeguata alla propria preparazione; la durata del progetto migratorio, generalmente breve e finalizzato all'accumulo di capitale da inviare in patria: "Guadagno e aspetto la notte"<sup>30</sup>.

#### **3.4. I lavoratori immigrati e l'attività sindacale: rappresentanza senza confini**

Il sindacato, ponendosi come "associazione di lavoratori", dovrebbe naturalmente favorire il senso di appartenenza di tutti gli iscritti, muovendo dalla tutela di interessi comuni dei lavoratori in quanto tali, indipendentemente da qualsiasi diversità.

In generale il sindacato ha una considerazione positiva tra i lavoratori immigrati, anche se la reale percezione dipende da diversi fattori: il grado di sindacalizzazione dell'azienda in cui lavorano, la presenza o meno del sindacato o di una organizzazione simile nel paese d'origine, l'appartenenza della rete etnica al sindacato, il grado di tutela che ci si aspetta di ricevere (più è elevato, maggiore è il coinvolgimento nella vita sindacale).

La riprova che i lavoratori stranieri si stanno avvicinando sempre di più al sindacato CISL è che il numero dei rappresentanti sindacali immigrati è in

---

<sup>29</sup> Pasquinelli S., *Badante e clandestina*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info).

<sup>30</sup> Sono le parole pronunciate da una badante ucraina, raccolte da un'operatrice dell'ANOLF di Brescia, che mettono in luce il senso di disagio e precarietà procurato dal lavoro nella casa di una famiglia bresciana.

costante aumento, soprattutto nelle categorie dove è forte la presenza di manodopera straniera. Questi sindacalisti sono riconosciuti sia dagli immigrati che dagli autoctoni, tanto che gli stessi si definiscono senza dubbi “rappresentanti di tutti”. Il sindacalista immigrato, ponendosi come “interlocutore credibile”, subisce meno la diffidenza degli altri colleghi italiani che non lo considerano più alla stregua degli altri lavoratori stranieri, ma una buona risorsa per l’azienda e per gli altri lavoratori. E’ generalmente riconosciuto come una forte figura di riferimento anche a livello di comunità etnica e per questo è facilitato nel creare partecipazione tra i lavoratori immigrati che, se ben sollecitati, in proporzione partecipano più dei lavoratori italiani alla vita dell’azienda, probabilmente anche per il senso di comunità molto radicato, tipico di molte culture africane e asiatiche. La presenza di un delegato immigrato assicura che alcune istanze legittime provenienti in particolare dai lavoratori stranieri (es. turnazione delle ferie) non siano lasciate nel silenzio ma vengano portate avanti, talvolta ostacolate dai lavoratori italiani che le considerano un privilegio ingiustificato, rimarcando così la contrapposizione noi/loro.

Tra gli ostacoli ad una partecipazione attiva e consapevole c’è sicuramente la lingua: accade spesso che, dopo un’assemblea in azienda, alcuni lavoratori immigrati si rechino dai delegati, italiano o stranieri, chiedendo di poter rispiegare loro le decisioni emerse dal confronto, soprattutto quando queste ultime riguardano aspetti tecnici della retribuzione o del contratto di lavoro.

E’ un impegno sempre più frequente per le segreterie di categoria quello di raccomandare che in sede di assemblea si faccia particolare attenzione per “farsi capire” da tutti, in particolare eliminando l’uso del dialetto, parlando lentamente e in modo chiaro affinché gli immigrati presenti non si sentano esclusi dal confronto e possano partecipare attivamente alla discussione. Queste attenzioni divengono più spontanee quando tra i delegati sindacali vi sono degli stranieri.

Presupposto fondamentale per divenire sindacalisti è la formazione. Considerato il numero sempre maggiore di candidati immigrati, è stato necessario pensare a percorsi che tenessero conto anche della loro presenza: inizialmente venivano effettuati percorsi paralleli e separati, in quanto la

difficoltà linguistica e l'assenza di conoscenze storiche della tradizione sindacale da parte degli stranieri erano considerate un deficit da colmare *ad hoc*, ultimamente invece sono andate sperimentandosi proposte formative "miste", pensate in modo tale da diventare esse stesse un momento di conoscenza, integrazione e formazione condivisa. E' fondamentale iniziare a riflettere sulla storia e il ruolo del sindacato in Italia perché in molte culture questi concetti non esistono o sono declinati in modo diverso a causa dell'influenza politica sull'attività sindacale. Soltanto ripartendo dalle origini è possibile creare consapevolezza e favorire la partecipazione alla vita del sindacato ai diversi livelli.

La FIM Lombardia sta coordinando un progetto di formazione con l'obiettivo di incrementare la rappresentanza sindacale immigrata in azienda, sia dal punto di vista del numero di iscritti, sia del numero dei delegati, in modo da alleggerire le singole segreterie di questa incombenza, vitale per la sopravvivenza economica e organizzativa del sindacato ma talvolta di "intralcio" all'attività di ordinaria amministrazione delle segreterie di federazione. Analizzando il rapporto tra immigrazione, lavoro e integrazione (ILI) nei singoli territori, si individuano le nazionalità più rappresentative e i leader positivi che possano intraprendere costruttivamente questo percorso formativo e diventare poi una presenza costruttiva e coinvolgente in azienda. Le difficoltà sono legate alla diversità delle culture presenti e ai differenti gradi di istruzione; fondamentale quindi è la presenza di un facilitatore che possa stemperare queste difficoltà e mettere in luce il senso del "bene comune" che sta alla base del corso e dell'attività sindacale in generale. La formazione in qualche modo co-costruita rafforza l'identità di gruppo e di ruolo e supporterà il sindacalista-mediatore nella sua attività in azienda. Per la buona riuscita del progetto è fondamentale il coinvolgimento dell'ANOLF che potrebbe successivamente avere un ruolo da protagonista, per esempio coordinando direttamente il progetto, facendo nascere nuovi servizi o perfezionando gli esistenti sulla scorta delle sollecitazioni provenienti dallo stesso percorso formativo. Il progetto, testato dalla FIM, potrebbe essere adeguatamente modulato anche per altre categorie in cui vi è una forte presenza di lavoratori immigrati.

**TAB. 13 - Iscrizione immigrati CISL Brescia**

CATEGORIE	ISCRITTI IMMIGRATI <sup>31</sup>					DIFFERENZA 2003/2007		TOTALE ISCRITTI	% IMMIGRATI SU TOTALE
	2003	2004	2005	2006	2007	numero	%	2007	iscritti 2007
FILCA (edili)	1783	2021	2032	2178	2140	357	17%	8011	26,70%
FAI (agro alimentare)	330	364	323	444	459	129	28%	1461	31,40%
FISASCAT (commercio)	48	93	142	255	305	257	84%	3107	9,80%
FIM (metalmecanici)	674	807	842	954	1037	363	35%	9052	11,50%
FEMCA (tessili e chimici)	180	240	269	295	329	149	45%	2406	13,70%
FPS (sanità, enti locali, stato)	35	32	42	61	74	39	53%	5361	1,40%
FIT (trasporti)			15	21	45	45		750	6,00%
FISTEL (cartotecnici - tel.)			10	23	31	31		621	5,00%
ALAI (atipici e interinali)				163	144	144		287	50,20%
CLACS (autonomi)				18	14	14		618	2,30%
	<b>3050</b>	<b>3557</b>	<b>3675</b>	<b>4412</b>	<b>4578</b>	<b>1.528</b>	<b>33%</b>	<b>31674</b>	<b>14,50%</b>
ANOLF	1651	1221	1003	1425	998				
Totale	<b>4701</b>	<b>4778</b>	<b>4678</b>	<b>5837</b>	<b>5576</b>	<b>875</b>	<b>16%</b>		

Fonte: CISL Brescia

### 3.5. Professione: sindacalista. Intervista a Hocine El Merakeb

Concludo questa analisi riportando parte dell'intervista fatta a Hocine El Merakeb, destinatario di un singolare percorso formativo progettato dell'UST CISL di Brescia. Mi è sembrato significativo soffermarmi su questa esperienza perché potrebbe essere considerata un passo concreto ed efficace verso una reale partecipazione alla vita sindacale da parte di lavoratori immigrati, presupposto per l'integrazione dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Obiettivo del progetto è l'inserimento di un operatore sindacale immigrato che segua i lavoratori nel macro settore manifatturiero, presidiando sia il territorio sia alcune specifiche aziende. L'inserimento vede coinvolte quattro

<sup>31</sup> I dati del 2003 risentono della regolarizzazione "sanatoria 2002".

strutture sindacali: UST, FIM, FEMCA, FAI che, per esperienza e competenza specifica, possono in modo coordinato contribuire alla crescita e alla formazione di un quadro sindacale, che stabilmente possa seguire e sindacalizzare i lavoratori che operano nelle aziende bresciane. E' necessario migliorare ulteriormente la capacità di rappresentanza sindacale, investendo in un operatore che, oltre ad agire nelle aziende manifatturiere, abbia la possibilità di intercettare i bisogni dei molti lavoratori immigrati applicati nelle piccole aziende.

Ogni federazione per quanto attiene l'azione sindacale nelle aziende dei settori manifatturieri specifici, programmerà i singoli interventi. Per le attività di territorio (recapiti zonali e/o altro) , l'operatore immigrato sarà riferimento di tutte e tre le federazioni, per quanto attiene l'UST, l' operatore sarà di supporto all'attività dell'ANOLF. Tale collaborazione, oltre ovviamente ad aumentare le capacità di risposta dell'Associazione, consentirà all'operatore un continuo aggiornamento nell'ambito della legislazione in materia di immigrazione.

La sperimentazione, iniziata a dicembre 2007, durerà tre anni, periodo che la CISL di Brescia ha reputato necessario per permettere all'operatore di capire e inserirsi pienamente nelle dinamiche sindacali e per consentire all'organizzazione di monitorare e verificare la realizzazione degli obiettivi di partecipazione alla vita sindacale e di integrazione nei luoghi di lavoro dei lavoratori stranieri.

*Parliamo di integrazione: che cosa intendi tu per integrazione? A che punto è l'integrazione del lavoratore straniero in Italia?*

L'integrazione è un problema molto complesso e ciascuno la interpreta a modo suo. La mia esperienza parte dai miei bambini. Li vedo uguali ai loro compagni italiani: quando si vogliono esprimere lo fanno in italiano, io cerco di parlare con loro in arabo ma spesso loro però non riescono a rispondermi bene. Allora mi dicono: "Parla in italiano!", e io lo intendo come un segno di integrazione perché loro pensano e vedono il mondo e la vita come i loro compagni italiani. Credo che per l'integrazione vera dovremo aspettare le prossime generazioni, perché noi siamo solo quelli che preparano il terreno,

ma i nostri figli e i figli dei nostri figli saranno i veri protagonisti. Negli altri paesi, per esempio la Francia, c'è una forte presenza algerina, ma lì secondo me c'è stata una politica di integrazione sbagliata, perché si sono fatti dei quartieri apposta, quasi dei ghetti, per tenerli separati da tutti gli altri. Non vorrei davvero che in Italia ci fosse una soluzione del genere.

Di integrazione sul lavoro ne vedo poca, poca. Quando partecipo alle assemblee, noto che gli immigrati fanno sempre gruppo a sé e si dividono addirittura per nazionalità: senegalesi con senegalesi, indiani con indiani, e non so se siano loro che stanno separati dagli italiani, o gli italiani che li rifiutano. E' un rifiuto reciproco, penso, un atteggiamento di esclusione. Io non sono da molto sindacalista, ma queste cose si notano, sia in assemblea, sia nei gruppi di amici in cui mi ritrovo. Un rapporto tra stranieri e italiani c'è: si scherza e si mangia insieme ma la diffidenza c'è, anche se non la si nota subito. Bisogna osservare.

*Nelle assemblee sindacali i lavoratori stranieri intervengono?*

Alcuni sì, anche se ciò che dico ora è una critica che faccio proprio al sindacato. Da un lato la CISL, e il sindacato in generale, sta facendo un buon passo, permettendo ai lavoratori stranieri di far parte dell'organizzazione sindacale, ma non è tutto qui. Nel sindacato si parla ancora poco del lavoro straniero. Quando si fa un congresso, il segretario parla bene del proprio lavoro, del sindacato, però vedo anche che di solito i lavoratori stranieri presenti che sono lì per ascoltare, in realtà capiscono una parola su cento. Invece bisogna far capire che anche loro "fanno parte del discorso", bisogna far loro capire di che cosa si sta parlando, altrimenti le assemblee resteranno una cosa finta! Non dico che i sindacalisti non facciano il loro lavoro, anche con sforzo enorme, ma devono fare anche qualcosa di più per farsi capire da tutti i lavoratori stranieri. Io li interrogo, alla fine delle assemblee, per sapere se hanno capito o no, e loro di solito rispondono che non hanno capito e forse nemmeno interessa capire.

*Quale potrebbe essere una soluzione per facilitare la comprensione e il dialogo? Per esempio, una sorta di mediatore aziendale potrebbe essere*



*d'aiuto, specialmente in alcuni momenti come le assemblee sindacali o simili?*

Sì, potrebbe aver senso, ma sarebbe più utile non tanto un mediatore sindacale ma soprattutto riuscire a far capire le dinamiche sindacali anche al lavoratore straniero. Un mediatore culturale potrebbe andar bene, ma in realtà qualsiasi mezzo adatto a far capire questo potrebbe essere utile.

Io ho cercato di entrare nel mondo del sindacato, e il mio obiettivo è quello di avvicinarmi di più per poi avvicinare anche gli altri stranieri. Una soluzione io l'avrei: a Gardone Val Trompia conosco tanti ragazzi che lavorano con il contratto nazionale degli artigiani. Li ho convocati e sono riuscito ad averne una decina per una piccola assemblea, anche con un collega della FIM. Abbiamo spiegato loro il contratto artigiani e sono stati tutti soddisfatti. Senegalesi, dal Burkina Faso, c'era anche un donna ucraina. Ecco, questa è una piccola esperienza che non so se si riuscirà a fare altrove, ma adesso mi sembra almeno un possibile soluzione.

[...] Avevamo appuntamento dalle sette alle nove di sera, quindi fuori dell'orario di lavoro. Spiegavo in italiano, un po' di arabo o di francese. In realtà non si deve spiegare alla lettera, ma in poche parole spiegare il senso delle varie cose. Alla fine si sentiva il proprio la soddisfazione delle persone che avevano finalmente capito.

*Qualcuno diceva che a volte il conflitto interculturale può nascere da cultura del lavoro diversa ma anche da cultura del sindacato diversa. Condividi?*

Sì, sicuramente. Il sindacato nei paesi del terzo mondo non c'è, o meglio c'è ma non fa gli interessi del lavoratore ma dei padroni! In Italia c'è una cultura del lavoro e del sindacato molto diversa.

*Rispetto a questo, si dice che quando arrivano in Italia gli indiani fanno i mandriani, le ucraine fanno le badanti...Secondo te, queste persone sono contente o si sentono sminuite nel fare questi lavori "obbligati"?*

Molti stranieri hanno un bagaglio straordinario di conoscenze, anche di livello universitario, ma non hanno scelta. C'è molta voglia di intraprendere qualcosa di adeguato alle conoscenze, ma questo è un grande problema, io e

mia moglie l'abbiamo vissuto in prima persona. Te ne parlo. Lei è laureata in medicina, avevamo intenzione di farla studiare qui in Università Cattolica. Ci hanno chiesto tante di quelle cose! Adesso magari le cose sono cambiate, ma al momento servivano venti milioni nostri per far convalidare gli esami già sostenuti. Per noi era una cifra equivalente a dire: "sta a casa". Comunque non nego che le cose ora possano essere migliorate davvero ora.

In realtà poi, tu facevi l'esempio degli indiani, ecco, molti di loro fanno un lavoro che piace, la maggior parte di loro erano contadini, quindi sono contenti (di fare anche qui lo stesso mestiere). Semmai c'è una piccola discriminazione molto diffusa ai danni dei lavoratori stranieri, e cioè che difficilmente viene data la possibilità di crescere. Se sei un secondo livello rimani lì, lo straniero non diventerà mai caporeparto, o se lo diventa è davvero un'eccezione. Non tutti gli stranieri sono incapaci. [...] Quindi torniamo ancora al discorso dell'integrazione che non c'è. E' un po' come dire che finché resti al tuo posto va bene, ma se cominci a crescere allora non mi vai più bene. Comunque penso che sia la natura umana: è sbagliato ma inevitabile.

*I lavoratori stranieri come vedono il sindacato?*

La maggior parte ha piena fiducia.

*Si fida perché ha capito il ruolo del sindacato o perché viene considerato come qualcosa che può fornire una tutela in generale?*

È più questo, infatti a volte pretendono dal sindacato cose che non spetta al sindacato dare. Anzi, ne rimangono anche delusi!

*Il sindacato come vede il lavoratore straniero?*

Il sindacato vede il lavoratore straniero come una risorsa, solo il sindacato riesce a vedere il lavoratore come risorsa indispensabile per l'economia del paese e il benessere di tutti. È un vera ricchezza irrinunciabile, per il paese.

*Secondo te come potrebbe il sindacato diffondere nella società l'idea che il lavoratore straniero è una ricchezza e non uno svantaggio?*

Se non sono un ladro che ruba, lavoro! Perché il ladro è ladro e chi lavora lavora, anzi, lo straniero fa tutti i lavori più umili. Ci sono passato anch'io: lavoravo in un'azienda metalmeccanica, usavamo il diluente. Io tagliavo il ferro e poi va tolto l'olio col diluente e il diluente lo usavo solo io. Ho avuto anche disturbi di salute, che all'inizio non immaginavo, inalando il diluente. Era un lavoro umile e pericoloso.

*Come potrebbe il sindacato far capire che l'immigrato è una risorsa?*

È una bella domanda. Bisogna organizzare incontri con la società, con pubblicità, altrimenti come si può fare per mettere in luce l'apporto dello straniero nell'economia e nella società? E' sicuramente è compito e responsabilità del sindacato, che come organismo conosce la situazione degli stranieri nel lavoro.

*Se il sindacato si prendesse questa responsabilità di sensibilizzazione, non ci sarebbe il rischio che la società lo consideri come un attore politico, quindi debordante dal proprio compito?*

Io credo che se è giusto fare una cosa, la si deve fare senza considerare i rischi che comporta. La situazione attuale è comunque sbagliata, non si può tenere all'oscuro la situazione degli stranieri solo per il rischio che il sindacato venga accusato di fare politica. E poi, per quale ragione dovrebbe essere accusato di questo? Ci saranno sicuramente persone che penseranno male del mondo sindacale. Alle spalle di noi immigrati dicono di tutto: magari si mangia tutti insieme in mensa ma si sa benissimo che molti pensano male di noi. In tutta Italia ci sono persone così, ma ce ne sono anche che hanno sensibilità. Io penso che se si vuole tutelare il lavoratore, lo si deve fare per i problemi reali che ha, e quindi tutelare il lavoratore straniero per i suoi problemi concreti. Questo è un compito che non può fare chiunque.

*Molti qui al sindacato sono consci che questo impegno vada preso, ma non si sa ancora come.*

Loro (gli altri sindacalisti) sono molto più esperti di me e io ammiro la loro esperienze. Tuttavia bisogna cominciare a tener conto di ciò che dicono i

primo luogo gli immigrati.

*Intervistando i vari segretari, ti confermo che l'esigenza è sentita, ma si sta cercando di trovare il modo più efficace per risolvere le difficoltà.*

*E sul piano personale, ti va di raccontare la tua esperienza? Da dove vieni, cosa facevi nel tuo paese, che cosa ti ha convinto a venire in Italia?*

Ho quarantatré anni. Vengo dall'Algeria. Ero ragioniere, mi occupavo di contabilità. Io non avevo intenzione di venire in Italia, di lasciare il mio paese, anche se guadagnavo poco. Per noi immigrati avere la casa o la macchina è un lusso, non è come qui in Italia.

Ho deciso di tentare di venire in Italia insieme a mia moglie. Ci siamo sposati il 15 di maggio, il 17 ho preso l'aereo per venire qui. Qui avevo un amico a Varese. I primi giorni siamo andati da lui, per circa una settimana dieci giorni, però io non avevo intenzione di venire qui nonostante negli anni novanta in Algeria ci sia stata una specie di guerra civile, con una specie di ribaltone politico seguito da brutte faccende di terrorismo.

L'unica cosa che mi ha spinto a venire qui è che là io non ero niente: senza un lavoro sicuro sei un cittadino senza alcun valore. Sono arrivato in Italia nel '97, il primo lavoro che ho trovato è stato a Gardone Val Trompia, Qui siamo stati ospitati da una persona molto disponibile per gli immigrati, A. G.: lui ha dato di tutto e di più per aiutare gli immigrati. Grazie a lui non mi sono avventurato da solo, per esempio alla ricerca del lavoro. Eravamo sempre insieme. Era il periodo di agosto. Lui è sposato con una siciliana e doveva andare in ferie in Sicilia. L'ho conosciuto tramite un amico e dopo due giorni A. mi ha dato le sue chiavi di casa. Questa è stata una cosa che mi ha stupito molto. Mi ha detto di restare pure, che quando fosse ritornato avremmo trovato un'altra soluzione. Ho abitato da lui, in una bella villa, mi ha lasciato tutto a disposizione. Lui fa l'insegnante, sua moglie è medico. Poi, grazie a lui, ho trovato una piccola camera in affitto e successivamente un lavoro in un'azienda di Castelmella. Abitavo a Bovegno. Per due o tre anni ho fatto il tragitto in Vespa perché non avevo neanche la patente. Partivo la mattina alle cinque per essere in azienda alle otto.

*E tua moglie nel frattempo cosa faceva?*

Mia moglie era partita dall'Algeria con un visto per motivi di studio chiesto al consolato francese per andare a studiare in Francia. Lì è stata accettata in un ospedale di Marsiglia, in Francia c'erano più opportunità. Nel '98 è stata richiamata dal consolato perché era scaduto il visto per gli studi ed è dovuta rientrare in Algeria. Allora lei è tornata là per prendere il visto per studi al consolato francese ma nel frattempo era rimasta incinta del nostro primo figlio; ha partorito in Algeria e per il fatto di aver avuto un figlio non è più potuta andare in Francia a studiare. Nel frattempo io sono riuscito ad avere il permesso di soggiorno ma sono rimasto solo per un anno e mezzo.

Tornando alla mia storia: era sempre A. a darci vestiti, mobili...Allora lavoravo in una ditta metalmeccanica. Poi dalla sua cooperativa di volontariato è nata l'idea di creare lo sportello per gli immigrati. Nel 1998 lui è riuscito a far partire i primi servizi a livello nazionale per gli immigrati. Ci occupavamo delle pratiche, documenti... Io prestavo servizio lì al di fuori delle ore di lavoro. Quando poi mi sono trasferito a Gardone ho cambiato lavoro. Ovviamente vivere e lavorare a Gardone mi ha molto favorito nei tempi: uscivo di casa alle otto e arrivavo al lavoro... a cinque alle otto! Così ho potuto proseguire il servizio per gli immigrati, e da lì sono approdato alla CISL. Quando mi è stato prospettato questo incarico era un sogno che si stava realizzando: avrei potuto essere utile agli immigrati come me e prestare loro tutela. Penso a quando vedevo i manifesti elettorali della Lega Nord, che ancora adesso usano l'odio contro gli stranieri per raccogliere voti, e pensavo che come "categoria" gli immigrati non hanno davvero chi li difenda. Ci sono certamente degli organismi che ci difendono ma di solito l'immigrato subisce senza reagire. Per questo sono stato felice di rendermi utile con la CISL per aiutare anche gli immigrati.

*Tu daresti il diritto di voto agli stranieri?*

Come no?! Ci hanno deluso da questo punto di vista. Tu partecipi alla costruzione del benessere di un comune, senza avere chi ci rappresenta perché noi non possiamo eleggere nessuno. Per esempio: ci sono comuni in cui gli immigrati risiedono che sono della Lega Nord. La prima cosa che i politici

fanno quando sono eletti è cacciare gli immigrati che vivono e lavorano nel comune!

*Secondo te un immigrato potrebbe sentirsi rappresentato dai politici italiani?*

Forse sì. Se non rappresentato, almeno non minacciato. Quando un certo partito riesce ad andare a governare, non crediamo che farà i nostri interessi, ma speriamo che non ci minacci. Io per esempio non mi sono ancora comprato casa qui perché non mi sento stabile. C'è sempre paura che cambi la legge e cambi tutto. Adesso seguo molto la politica alla televisione, non vedo l'ora che andiate a votare. Spero che vadano al governo le persone giuste e che non ci minaccino. Gli immigrati regolari in Italia sono 4 milioni! Negli anni del precedente governo c'era stato il cosiddetto "bonus bebé" che era stato dato anche agli immigrati. Questi venivano da me dopo aver ricevuto la lettera col loro nome e cognome, con scritto "Cari cittadini", e volevano sapere che cosa dovevano farne. Il comune dava allora i soldi, ma dovevano controfirmare una dichiarazione in cui attestavano di essere residenti in Italia ed essere cittadini. Ecco, tutte queste persone poi sono state denunciate per questo abuso involontario, ma era stato lo stesso Governo a dir loro che avevano diritto a quei mille euro. Meno male che poi, con l'altro Governo, non c'è più stato seguito. Insomma, un po' di discriminazione c'è stata: mio figlio è nato nel 2006, come il figlio di un qualunque italiano, e allora perché a me i mille euro non li hanno dati? Se mio figlio nasce in Italia per me è italiano. I figli sono una risorsa sia per i parenti sia per il paese, sono i veri pilastri del futuro. Io vorrei che mio figlio non si dovesse mai sentire straniero in Italia.

*Come ti vedi tra 20 anni?*

In Algeria. Sereno, con mia moglie, in una casetta vicino al mare...

## CONCLUSIONI

### *Il sindacato CISL di fronte alle sfide dell'integrazione fuori e dentro i luoghi di lavoro.*

*“La nuova organizzazione unificata  
afferma la sua decisa volontà  
di tutelare la dignità e il rispetto della persona umana  
come condizione primaria di vera giustizia sociale”.*

Preambolo Statuto Confederale CISL

Per sintetizzare l'impegno della CISL nel rafforzare l'integrazione degli immigrati nella società italiana, riporto le parole del Segretario provinciale Renato Zaltieri: “Il ruolo della CISL si gioca su diversi piani:

1. dare configurazione e procedure di normalità ai flussi di richiesta di manodopera immigrata;
2. fare emergere sacche di lavoro sommerso;
3. garantire forme di tutela mirata sui luoghi di lavoro;
4. sancire sul piano contrattuale il diritto ad un periodo di ferie che consenta il ritorno nel paese di origine, senza pressioni o ritorsioni;
5. sperimentare in maniera sinergica con le altre realtà del territorio, azioni per l'inserimento abitativo degli immigrati;
6. garantire il diritto di voto amministrativo quale espressione di piena cittadinanza”.

E' evidente come l'azione del sindacato CISL non sia proiettata solo all'interno dei luoghi di lavoro, ma voglia uscire cercando di contaminare il territorio. Questa è una ferma convinzione ribadita da tutti gli intervistati, rimane invece problematico e nebuloso intuire i modi per agire in questa direzione.

“L'immagine del sindacato come di un soggetto responsabile, capace di farsi carico degli interessi generali del Paese, agli occhi degli italiani si è dissolta ormai da tempo”<sup>32</sup>. La presunta crisi del sindacato è l'espressione di

---

<sup>32</sup>S. Livadiotti, *L'altra casta* (citato in *La casta in crisi* di M. Imarisio in *La Repubblica* del 05-04 -08).

una crisi più profonda, quella solidarietà in generale che ha come conseguenza il rafforzamento dell'individualismo. In questo senso perde di valore anche la partecipazione e la condivisione di interessi comuni. Il sindacato fatica a connettersi con i nuovi mutamenti sociali e non è in grado di suscitare movimenti collettivi importanti. Da qui l'esigenza di ritrovare un "nuovo fondamento" che rafforzi la legittimazione sociale dell'azione sindacale.

Una strada potrebbe essere quella di sviluppare la contrattazione collettiva a livello internazionale e contribuire a potenziare i sindacati del Sud del mondo, accrescendo la capacità di influenzare i comportamenti delle multinazionali verso una maggior tutela del lavoro.

Una seconda dimensione potrebbe riguardare la diffusione dei diritti di cittadinanza dei lavoratori immigrati. In questo contesto potrebbe collocarsi l'azione dell'ANOLF, impegnata in prima linea a favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri. Si chiede all'ANOLF l'ideazione di percorsi di educazione alla cittadinanza per italiani e stranieri; l'intervento nelle scuole per dare una lettura *ad hoc* del fenomeno di immigrazione e integrazione; approfondimenti sulla storia del sindacato da divulgare tra i lavoratori immigrati affinché comprendano il suo ruolo dentro e fuori i luoghi di lavoro; un impegno per il riconoscimento delle qualifiche e dei titoli di studio acquisiti all'estero, dei diritti all'esercizio della libertà religiosa e di culto. Le proposte sono interessanti e ambiziose ma due sembrano gli ostacoli all'effettiva realizzazione: il primo, di tipo "logistico", riguarda la scarsa disponibilità economica dell'Associazione che inevitabilmente limita e condiziona il suo operato; il secondo, di tipo strutturale, fa riferimento al contrasto tra un riconoscimento del lavoro fondato sulla condivisione di diritti per tutti a uno fondato sul rispetto delle diversità. "Non vi è cultura all'interno della quale ciascuno non si senta differente dagli altri e non giudichi le differenze legittime e necessarie" (Renè Girard). Il non vedere l'altro come portatore di un sistema differente ma anormale non permette di poterlo distinguere come differente dal proprio sistema, ciò mette in crisi il sistema stesso perché non sa più come differenziarsi e rischia di cessare come sistema.



Un sindacato accogliente è in grado di riconoscere e valorizzare le diversità e di utilizzarne l'energia, incrementando la presenza di leader sindacali immigrati, preparando l'organizzazione in termini di linguaggio, sensibilità culturale, abilità relazionali e di contatto per la sindacalizzazione di questi lavoratori.

La sfida del sindacato potrebbe essere quella di dare un senso all'agire del singolo, donandogli legittimità sociale in ottica solidaristica e ridefinendo la rappresentanza: è necessario dare voce non solo ai lavoratori esposti alla concorrenza e quelli dei settori protetti, ma anche a insider e outsider, immigrati, giovani e anziani, uomini e donne. La questione della tutela incrocia il tema delle pari opportunità per tutti: soggetti deboli (e i lavoratori immigrati potrebbero essere considerati tali) devono essere messi in condizioni lavorative dignitose ponendo in essere azioni positive che facciano recuperare il gap di "inique opportunità" di inserimento lavorativo. Talvolta lo svantaggio lavorativo è lo specchio di un più profondo svantaggio sociale. Ecco allora che, anche a causa della crisi della rappresentanza politica, il lavoratore cittadino (italiano e immigrato), si aspetta molto dal sindacato, facendo richieste che esorbitano la sua stessa capacità di intervento. La voce dell'interesse è però sommessa al punto che viene colta più osservando i comportamenti che ascoltando le dichiarazioni: questa è una situazione inedita nelle dinamiche sindacali, tradizionalmente caratterizzate da infervorate discussioni che rivendicavano "a voce alta" i diritti dei lavoratori.

I sindacati hanno curato e lenito le ferite inferte ai più deboli dalle ingiustizie del capitalismo, promuovendo dignità ed emancipazione e facendo accrescere libertà e benessere economico e sociale. Oggi il sindacato continua ad essere rappresentativo degli ultimi? Forse solo dei "penultimi". Gli ultimi oggi sono i giovani che non trovano lavoro e rimangono a lungo in condizioni di instabilità; coloro che lo perdono in età troppo avanzata per essere reimmessi nel mercato; lo sono le donne che si vedono costrette a rinunciare alla professione meritata dopo anni di studio quando arriva un figlio a causa di un'organizzazione sociale ed economica che rende inconciliabili i tempi di vita e di lavoro; lo sono gli immigrati che vengono discriminati sulla base di criteri etnici, culturali, religiosi, condizionando pesantemente il loro

inserimento lavorativo e la possibilità di arricchimento professionale, facendo venir meno inoltre il principio di uguaglianza che sta alla base di ogni sistema democratico. La sofferenza psicologica e il senso di sfiducia si sommano al disagio economico che determina a sua volta difficoltà di accesso al credito, instabilità dei redditi personali e familiari, minori opportunità di risparmio e critiche prospettive previdenziali. Dal punto di vista sociale, tutto questo si traduce nell'impossibilità di formulare progetti di vita e familiari a lungo termine (P.Baretta, in Baglioni e Paparella, 2007).

Se il sindacato CISL vuole “contribuire al progresso generale e tenere i rapporti con le altre associazioni e con lo Stato e i suoi organi, deve reggersi e vivere in una continua traduzione in pratica del principio di stimolare e favorire al massimo il completo sviluppo della personalità dei soci, a seconda delle loro effettive possibilità”<sup>33</sup>. Se pensiamo all'attuazione di questo principio in una realtà sindacale multietnica, le parole assumono un peso notevole nel ripensamento delle relazioni associative.

“Nella CISL la pratica associativa è stata un po' trascurata. Bisogna ridefinire regole e contenuti. [...] Il pluralismo sindacale è autentico solo se la vita associativa di ciascuna confederazione è così vivace da mantenere fertili le diverse culture e ricavarne la linfa con cui alimentare la riflessione e la ricerca di posizioni condivise. La pratica associativa va rimessa al posto che le spetta. [...] I padri fondatori hanno concepito e strutturato così la CISL, libera e autonoma. Si è però liberi e autonomi non per virtù statutaria, ma per testimonianza ed esercizio quotidiani. [...] Bisogna esprimere una cultura vera, innervata alla realtà. Questa è la strada per far avanzare una prospettiva di cambiamento del sindacato che sia d'aiuto alla trasformazione del paese”<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Romani, citato da R. Bonanni, in Baglioni e Paparella, *Il futuro del sindacato*, ed. Lavoro, 2007, p. 269.

<sup>34</sup> R. Bonanni in Baglioni e Paparella, *Il futuro del sindacato*, ed. Lavoro, 2007, pp. 269-270.

## **Bibliografia**

AECA, *Voci, immigrazione, cittadinanza, lavoro*, Franco angeli, 2003

Ambrosini M., Buizza C., Cominelli C., *Oltre gli stereotipi. La discriminazione degli immigrati nel mercato del lavoro bresciano*, Osservatorio sull'immigrazione in provincia di Brescia, Università Cattolica del Sacro Cuore, 2004

Ambrosini M., *Utili invasori: inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro*, in Buizza C. e Cominelli C. (a cura di), Atti del convegno "Immigrati. Minaccia o ricchezza per la società?", Osservatorio sull'immigrazione in provincia di Brescia, Università Cattolica del Sacro Cuore, n. 6/dicembre 2000

AA.VV. *Stranieri di famiglia*, Atti del convegno "Il contributo delle nuove collaborazioni domestiche per una dignitosa domiciliarità degli anziani", Associazione Fondazione G.B. Vighenzi e CISL Brescia (13 dicembre 2004)

Baglioni G., Paparella D. (a cura di), *Il futuro del sindacato. Complessità e innovazione*, Lavoro, 2007

Besozzi E., *Incontro tra culture: la possibile convivenza*, in Buizza C. e Cominelli C. (a cura di), Atti del convegno "Immigrati. Minaccia o ricchezza per la società?", Osservatorio sull'immigrazione in provincia di Brescia, Università Cattolica del Sacro Cuore, n. 6/dicembre 2000

Biague F., *Il progetto migratorio*, 2002

Caritas/Migrantes, *Dossier statistico IDOS*, 2007

CISL, *Statuto e Regolamento*, Lavoro, 2006

Donati P., *Oltre il multiculturalismo*, Laterza, 2008

Gesano G., *Obiettivi economici, progetti migratori e realtà lavorativa degli immigrati recenti*, in Comune di Milano, "Migrazioni, mercato del lavoro e sviluppo economico", Atti del convegno internazionale, Franco Angeli, 2002

Osservatorio Regionale per l'integrazione e la multiethnicità, Fondazione ISMU, *L'eticizzazione del mercato del lavoro lombardo*, Rapporto 2007

Osservatorio Regionale per l'integrazione e la multiethnicità, Fondazione ISMU, *L'immigrazione straniera in Lombardia*, Rapporto 2006

Osservatorio Regionale per l'integrazione e la multiethnicità, Fondazione ISMU, *L'immigrazione straniera in Lombardia*, Rapporto 2007

Remotti F., *Contro l'identità*, Laterza, 1996

Riva L., Trentini M., *Aspetti demografici dell'immigrazione a Brescia*, 2007

### **Sitografia**

[www.anolf.it](http://www.anolf.it)  
[www.brescia.cisl.it](http://www.brescia.cisl.it)  
[www.caritasitaliana.it](http://www.caritasitaliana.it)  
[www.cisl.it](http://www.cisl.it)  
[www.corriere.it](http://www.corriere.it)  
[www.demos.it](http://www.demos.it)  
[www.euronote.it](http://www.euronote.it)  
[www.interno.it](http://www.interno.it)  
[www.ismu.org](http://www.ismu.org)  
[www.istat.it](http://www.istat.it)  
[www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)  
[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)  
[www.neodemos.it](http://www.neodemos.it)  
[www.repubblica.it](http://www.repubblica.it)