

Sindacato, lavoratori immigrati e discriminazioni razziali nell'Italia della crisi

di *Francesco della Puppa* *

Introduzione

Il rapporto tra sindacato e lavoratori immigrati (Ambrosini e Frangi, 2015; Ambrosini *et al.*, 2012a; 2012b; 2012c; 2014) costituisce un tema chiave nell'attuale dibattito politico e pubblico nazionale. Le organizzazioni sindacali, infatti, hanno giocato un ruolo fondamentale e hanno avuto un impatto diretto sui processi di integrazione e coesione sociale (Ambrosini e Frangi, 2015). Nonostante ciò, alcuni aspetti di relazione rimangono ancora relativamente inesplorati nel panorama sociologico italiano.

In Italia, i primi lavori in tal senso si collocano tra gli anni '90 e i primi anni 2000 con i puntuali Rapporti dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'Ires nazionale (Bernardotti e Mottura, 2003; Leonardi e Mottura, 2002; Megale *et al.*, 2006; 2008; Pugliese, 2000), in cui vengono delineate alcune tendenze generali sulla base di analisi prevalentemente quantitative, e con i lavori pionieristici di alcuni studiosi (Caccavo, 2000; Chiesa, 1999; Faye, 1996), in cui è approfondito il contributo svolto dal sindacato nella lotta per il riconoscimento compiuta dagli immigrati in Italia, ma anche il "rapporto incompiuto" creatosi tra le organizzazioni sindacali e le popolazioni immigrate (Allievi, 1996).

Vanno ricordati, però, alcuni contributi pionieristici, risalenti a un decennio prima, che iniziavano a dare visibilità ai primi contatti tra sindacato e immigrati (Corrente, 1986; Treves, 1989) e a osservare la progressiva presenza di popolazioni immigrate in Italia come una nuova occasione per riflettere sui nuovi terreni d'azione che le trasformazioni del lavoro salariato offrivano alle organizzazioni dei lavoratori (Mottura *et al.*, 2010).

Si svilupperà, successivamente, un filone di studi, soprattutto di stampo extra-accademico e a opera dei centri di ricerca incorporati nelle strutture confederali (Carrera e Galossi, 2014), volto ad approfondire gli scambi e i

* **Francesco Della Puppa, Università Ca' Foscari di Venezia.**

vicendevoli contributi che, sempre più intensi, iniziavano a intercorrere tra sindacati e popolazioni immigrate in Italia, focalizzandosi su specifiche realtà territoriali (Maciocchi, 2003; Sospiro, 2003; Todeschi e Pennocchio, 2000; Pintus e Rinaldini, 2007; Rinaldini, 2012) o specifici segmenti del mercato del lavoro (Fillea-Cgil, 2012; Fiom-Cgil, 2008; Galossi, 2012; Galossi e Ferrucci, 2012; Galossi e Mora, 2010).

L'imperversare della crisi ha spinto diversi studiosi ad approfondire le ripercussioni sulle condizioni socio-materiali degli immigrati. Un ampio numero di indagini sociologiche ha, così, messo in luce come, in Italia, gli effetti della pesante e strutturale congiuntura economica abbiano colpito e stiano colpendo con particolare intensità proprio i lavoratori immigrati (Ambrosini *et al.*, 2012d; Bonifazi e Marini, 2011; Cillo e Perocco, 2011; Coletto e Guglielmi, 2013; Fullin, 2011; Fullin e Reyneri, 2013; della Ratta-Rinaldi *et al.*, 2013; Reyneri, 2010; Sacchetto e Vianello, 2013). Al contempo, anche gli autori che ha messo a fuoco le relazioni tra sindacato e immigrazione hanno osservato il nesso con la crisi e hanno tentato di approfondire le risposte delle organizzazioni sindacali di fronte alle conseguenze di questa sulla componente immigrata del lavoro in Italia (Como, 2014; Ferrucci e Galossi, 2014; Galossi, 2014) e i percorsi di sindacalizzazione degli immigrati (Bsa *et al.*, 2012; Caruso, 2011). Secondo alcuni autori, con l'avvento della crisi economica, si sarebbe registrato un inasprimento di prassi e disposizioni razziste (Queirolo Palmas e Rahola, 2011) e discriminatorie (Basso, 2010; Bettio *et al.*, 2013; Ferrajoli, 2011; Ferrero, 2011; Iom, 2010; Stokes, 2010) che avrebbe ulteriormente peggiorato le spesso già difficili condizioni lavorative (Azzeruoli, 2011; Ferrero e Perocco, 2011; Marcaletti, 2011) e sociali delle popolazioni immigrate. Secondo altri (Mometi e Ricciardi, 2011), però, di fronte a tale scenario i sindacati confederali assumerebbero un atteggiamento ondivago, riducendo la loro azione, tutt'al più, al ruolo di generici centri di servizi per altrettanto generici utenti. Risulterebbero invece più attivi i sindacati "alternativi" o "di base" (*ibidem*), soggetti pressoché assenti nella letteratura sociologica che volge la sua attenzione sui rapporti tra immigrazione e realtà sindacale.

Vanno segnalati, inoltre, alcuni autori che si sono interessati con specifica attenzione ai rapporti tra lavoro immigrato e sindacato. In particolare, vanno ricordati i lavori di Giovanni Mottura, autore e co-autore di numerosi saggi (Mottura, 2000; Mottura e Pinto, 1996; Mottura *et al.*, 2010) che hanno messo in evidenza le tendenze e le rilevanze della componente immigrata degli iscritti alla Cgil, oltre che co-curatore di molti dei dossier dell'Ires già citati (Bernardotti e Mottura, 2003; Leonardi e Mottura, 2002; Megale *et al.*, 2006; 2008). Quindi, Pietro Basso che – osservando i tre sindacati confederali, ma soprattutto la Cgil e la Cisl – evidenzia la progressiva sin-

dacalizzazione delle popolazioni immigrate (Basso, 2006). L'A. avanza una periodizzazione dell'evoluzione del rapporto tra immigrati e sindacato e un'analisi delle posizioni delle diverse organizzazioni (Basso, 2004). Viene, così, evidenziata la svolta avvenuta tra gli anni '90 e gli anni 2000 a livello quantitativo in termini di adesione al sindacato (Basso, 2004; Mottura, 2002), al punto da diventare la prima e vera organizzazione "multirazziale" e multinazionale in Italia (Basso, 2004)¹. Ma anche a livello qualitativo, nel senso che se inizialmente gli immigrati hanno rivolto alle organizzazioni sindacali richieste "assistenziali" e concernenti la condizione di "stranieri", con il consolidamento della loro presenza nei luoghi di lavoro e l'innalzamento della loro consapevolezza, hanno iniziato a partecipare attivamente alla vita sindacale e, non di rado, iniziando a svolgere un ruolo di rappresentanza anche per gli autoctoni. Al contempo, però, l'A. mette in luce la sotto-rappresentazione degli immigrati negli organismi direttivi, la loro assenza pressoché totale nelle segreterie e la mancanza di un'azione strutturata nel contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro (*ibidem*). In tempi più recenti, infatti, si è registrata una regressione del sindacato nel coinvolgimento dei lavoratori immigrati entro le sue strutture e nell'ambito della difesa dei loro diritti (Galieni, 2014), al punto da far emergere fenomeni di discriminazione, più o meno esplicita, entro le sue fila². Se, infatti, il rapporto tra sindacato e immigrazione rimane un tema scarsamente frequentato nell'ambito delle ricerche sull'immigrazione in Italia, ancor meno affrontati sono i temi del rapporto tra sindacato e razzismo e quello del contrasto alle discriminazioni etnico-razziali da parte delle organizzazioni sindacali.

Rispetto a ciò, vanno citati alcuni studi specifici. Un rapporto dell'Ires-Cgil (2003) che indaga le discriminazioni sui luoghi di lavoro percepite dagli iscritti alla Cgil. Un saggio di Basso (2007a) che, a partire da una ricerca sulla Fiat, sulla Fincantieri e sull'Elettrolux, mette in mostra la timidezza e l'ambivalenza delle risposte sindacali nel contrasto alle discriminazioni e un secondo lavoro dell'A. (2007b) che approfondisce le "zone

¹ . Secondo altri autori (Lee, 2005), le migrazioni internazionali, assieme ai processi di de-industrializzazione in atto in Europa, avrebbero comportato un declino del tasso di sindacalizzazione nei Paesi appartenenti all'Ocse. Come mostrano i dati quantitativi, riportati tanto dai lavori di Pietro Basso, quanto da quelli di Giovanni Mottura a cui si fa riferimento nel presente articolo, ciò non è avvenuto in Italia. Per un'analisi della natura dei processi di de-industrializzazione in Europa e in Italia si rimanda a Clash City Workers, 2014 e Foresti *et al.*, 2007.

² . Si pensi, ad esempio, alla proposta di alcune Camere del Lavoro e di alcune categorie della Cgil, soprattutto in Veneto, di dare la precedenza nelle assunzioni ai lavoratori di origine autoctona rispetto a quelli immigrati. A tal proposito si veda l'articolo di Alessandro Abbadir, pubblicato sul quotidiano *La Nuova*, il 9 Gennaio 2015, intitolato "Cgil: «Ora i calzaturieri assumano operai italiani»".

d'ombra" che caratterizzerebbero le risposte dei confederali rispetto alle attese dei lavoratori immigrati relativamente a tale aspetto. Un approfondimento di Bernardotti (2006) sulle discriminazioni nel settore sanitario che conduce uno specifico focus sugli infermieri immigrati. Un articolo di Bernardotti *et al.* (2007) che mette a confronto il quadro sindacale italiano, le sue possibilità e i suoi limiti nel contrasto alle discriminazioni razziali nei luoghi di lavoro del già citato settore sanitario con la situazione belga e francese. I contributi di Cillo e Della Puppa (2011) e quello di Ferrero (2011) che, all'interno di uno specifico volume sulle discriminazioni etnico-razziali sui luoghi di lavoro (Ferrero e Perocco, 2011) presenta i principali risultati di una ricerca volta ad analizzare l'applicazione da parte dei sindacati e delle imprese in Italia della Direttiva europea 43/2000 che dovrebbe attuare il principio della parità di trattamento tra i lavoratori indipendentemente dall'"appartenenza etnica o razziale". Infine, un recente saggio di Cillo e Perocco (2015) che, a partire dalle trasformazioni del mercato del lavoro e dei processi produttivi connessi alla diffusione del subappalto, analizza l'inasprimento del razzismo che colpisce i lavoratori immigrati "esternalizzati", impiegati nella cantieristica navale, nelle costruzioni e nella metalmeccanica.

Il presente contributo, quindi, si propone di indagare l'ancora parzialmente inesplorato nesso tra sindacato e discriminazioni razziali in Italia, nel quadro della crisi. Si tenterà, cioè, di approfondire la portata e l'efficacia degli sforzi dei sindacati italiani nel contrastare le discriminazioni a partire dal 2008, di valutare in che misura gli immigrati sono effettivamente rappresentati nelle strutture sindacali (Rinaldini, 2015), di analizzare quali sono le principali barriere che impediscono ai lavoratori immigrati l'accesso al sostegno dei sindacati e il loro maggior coinvolgimento in tale ambito (*ibidem*).

1. Nota metodologica

Il saggio è frutto di un più ampio progetto di ricerca, intitolato *Trade Unions, Economic change and Active Inclusion of Migrant Workers (Team)*, finanziato dalla Commissione Europea (Direzione Generale Occupazione, Affari Sociali e Inclusione) e condotto con un approccio comparativo in sei Paesi dell'Unione europea: Italia, Spagna, Polonia, Belgio, Regno Unito, Austria (Cillo e Perocco, 2014; Jubany e Davis, 2014)³. Il progetto ha ap-

³ . I partner del progetto sono stati la Aston University di Birmingham, il Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari di Venezia, il Goldsmiths' College University of London, l'Université Libre de Bruxelles,

profondito sei tematiche principali che hanno strutturato il fieldwork: razzismo e discriminazioni; il *cultural diversity management* sui luoghi di lavoro; il riconoscimento dei titoli di studio acquisiti nei Paesi di origine; gli effetti della crisi economica; la cooperazione internazionale.

Successivamente a una ricostruzione del quadro storico e sociale relativo ai rapporti tra la realtà sindacale e l'immigrazione, attraverso la raccolta e l'analisi comparata di fonti secondarie e dati quantitativi su base nazionale (ed europea), la ricerca si è avvalsa principalmente di strumenti qualitativi. Nello specifico, sono state raccolte 35 interviste in profondità, 10 delle quali con *stakeholder* e testimoni privilegiati appartenenti al mondo accademico, del terzo settore e dell'associazionismo immigrato, ossia studiosi del mondo sindacale ed esponenti di associazioni che a diverso titolo collaborano con le organizzazioni sindacali; 15 con sindacalisti e rappresentanti sindacali a ogni livello, appartenenti alle tre organizzazioni confederali, ma anche a sindacati "alternativi" o "di base"; 20 con lavoratori e lavoratrici immigrati occupati in aziende di diversa dimensione e caratterizzate da eterogenei livelli di sindacalizzazione. Le interviste sono state raccolte in diverse città italiane soprattutto settentrionali (Bologna, Brescia, La Spezia, Milano, Padova, Venezia, Verona, Vicenza), ma anche del centro (Firenze, Roma) e del sud (Napoli). Nella consapevolezza dell'eterogeneità del panorama sindacale sul territorio nazionale, rispetto ai primi due tipi di intervistati si è cercato di individuare gli intervistati secondo una rappresentatività sociologica che, soprattutto per quanto concerne i sindacalisti, si è tradotta nell'orientamento verso quelle categorie sindacali e quelle aree territoriali dove è più ampia, radicata e attiva la presenza di iscritti immigrati. Rispetto alle interviste con i lavoratori immigrati si è proceduto secondo la tecnica a "palla di neve": sono state attivate diverse *snow-ball* sia a partire da contatti forniti dagli *stakeholder* e dai sindacalisti intervistati, sia sulla base di contatti già in possesso dei ricercatori, in modo da diversificare il ventaglio di voci.

Nel presente contributo, quindi, verranno messe a confronto le posizioni di questi tre tipi di intervistati relativamente al primo asse tematico della ricerca, quello relativo alle discriminazioni etnico-razziali sui luoghi di lavoro e alle risposte da parte dei sindacati. In conclusione, verranno fatte dialogare tra loro le tre prospettive proposte al fine di comprendere appieno le

l'European Social Research Unit dell' Universidad de Barcelona, il Zentrum für Soziale Innovation di Vienna, l'Ires-Cgil e Solidarność.

L'autore desidera ringraziare Fabio Perocco e Rossana Cillo, membri del Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali (ora Laboratorio di Ricerca Sociale – Laris) dell'Università Ca' Foscari di Venezia con cui ha condotto la ricerca.

dinamiche, le esperienze e gli orientamenti dei principali attori sindacali nell'ambito in esame.

2. Ambiguità e frammentazione

Dalle parole degli osservatori privilegiati e dei così detti *stakeholder*, in generale, emerge che il tema della discriminazione razziale è affrontato molto raramente dai sindacati e che, addirittura, le stesse organizzazioni dei lavoratori non sarebbero estranee ad atteggiamenti discriminatori; pratiche e disposizioni talmente diffuse e radicate nella società italiana al punto da “contaminare” anche la realtà sindacale. L'intensificazione del razzismo istituzionale avvenuta in Italia negli ultimi anni (Basso, 2010; Curcio, 2011; Stokes, 2015) avrebbe prodotto, cioè, una sorta di inerzia riflessa, una penetrazione del razzismo popolare anche nelle organizzazioni sindacali⁴.

Viene rilevata, inoltre, la grave mancanza di una politica sindacale organica volta al contrasto alle discriminazioni. L'azione di contrasto, se presente, è descritta come il risultato delle inclinazioni, delle volontà e dell'impegno dei singoli operatori e funzionari presenti nelle varie sedi locali. Spesso, le figure più impegnate su questo fronte sono gli addetti agli sportelli per l'immigrazione che, su base volontaristica, si spingono oltre all'espletamento burocratico delle pratiche amministrative, diventando così i soggetti che delineano la linea di contrasto alle discriminazioni delle singole sedi sindacali. Un simile scenario avrebbe generato una “geopardizzazione” delle azioni di contrasto e una consapevolezza fortemente disomogenea, nonché un'implicita “delega” rispetto alla tematica della discriminazione al funzionario “che si occupa degli immigrati”.

I rappresentanti dell'associazionismo immigrato sottolineano l'assenza di politiche e azioni contro le discriminazioni, mentre alcuni *stakeholders* evidenziano un certo impegno del sindacato – anche se limitatamente al livello locale e distinguendo tra sindacati e categorie. Contro la discriminazione, inoltre, il sindacato sembrerebbe fare prevalentemente ricorso al diritto del lavoro, mentre le norme e gli strumenti anti-discriminazione, che

⁴ . Si tratta di un fenomeno nuovo dal punto di vista qualitativo e per la cornice in cui si inserisce, ossia quella della crisi, che è economica innanzitutto, ma anche sociale e politica (Gjergji, 2015) e che certamente contribuisce ad “irrigidire” le relazioni tra lavoratori autoctoni e lavoratori immigrati anche entro le organizzazioni sindacali. Al contempo, però, non costituisce un fenomeno completamente inedito, basti pensare, ad esempio, agli episodi di razzismo di cui furono spesso vittime i lavoratori immigrati dalle regioni meridionali (e, anche se in misura molto minore, dalle regioni nord-orientali) che presero forma nelle fabbriche del così detto “triangolo industriale italiano” tra gli anni '50 e gli anni '80 (Gurrieri, 1986).

pure potrebbero costituire uno strumento utile (Cillo e Della Puppa, 2011), risulterebbero poco conosciuti e scarsamente utilizzati⁵. In aggiunta, essendo la gestione delle pratiche amministrative (permesso di soggiorno, ricongiungimento familiare, certificati, etc.) affidata molto spesso dagli enti locali ai sindacati tramite specifiche convenzioni, viene messo in luce come i sindacati si trovino condizionati da tali soggetti istituzionali – dai quali ricevono i finanziamenti – e dalle loro appartenenze politiche. In particolare l’ambiguità dei sindacati aumenta quando essi devono adottare azioni volte a contrastare prassi discriminatorie attuate dagli stessi enti locali⁶ da cui ricevono in appalto i servizi⁷:

I sindacati hanno sempre un sacco di convenzioni, se il sindacato fa una denuncia per discriminazione contro il Comune, poi c’è il ricatto: «Noi non ti diamo più la convenzione», tutti gli uffici immigrazione sono tutti gestiti dai sindacati con convenzioni date dal Comune (rappresentante dell’associazionismo immigrato, Vicenza).

I sindacati prendono posizione quando si parla di permessi di tipo provvisorio e di sanatorie, nel senso che, in questo caso, possono mettersi in politica e dire: «Noi lavoriamo perché abbiamo un’idea sull’immigrazione». Ma sulle piccole cose che succedono ogni giorno, sulle discriminazioni e sui problemi che vengono fuori dall’esecuzione di queste leggi razziste o troppo rigide, loro non si muovono. Anzi, anzi: hanno più lavoro! più lavoro nel senso che ricevono più richieste da trattare. Nei servizi sulla precarietà dei migranti si rinforza il loro lavoro (rappresentante dell’associazionismo immigrato, Verona).

In assenza di una politica organica contro le discriminazioni, l’eterogeneità che caratterizza le posizioni e le prassi del sindacato rispetto alla discriminazione razziale, dunque può essere ricondotta sia al peso assunto dai

⁵ . A questo proposito, va segnalato il rapporto *Employment Outlook* dell’Ocse, in cui, nel terzo capitolo, *The Price of Prejudice. Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity*, viene riportato che l’Italia risulta essere al terzultimo posto in Europa, seguita solo da Portogallo e Grecia, per quanto riguarda la conoscenza e la consapevolezza delle norme antidiscriminatorie e che in Italia, così come in Polonia e nei già citati Portogallo e Grecia, gli *national equality bodies do not provide employers with codes of good practices* (Oecd, 2008: 165). Al contempo, il rapporto *Faith in European Project Reviving* del Pew Research Center segnala che, in Europa, gli italiani sono i più ostili contro gli immigrati, i rom e le popolazioni di fede musulmana e registra una sensibile ascesa del razzismo in Italia (Stokes, 2015).

⁶ . Sul razzismo municipale in Italia si vedano Ambrosini, 2012; 2013; Della Puppa e Gelati, 2015; Manconi e Resta, 2010; Usai, 2011.

⁷ . I patronati ricevono dallo stato finanziamenti annuali il cui importo è calcolato in base a un punteggio determinato dal numero di pratiche espletate (Cillo e Perocco, 2014).

singoli operatori che – animati da sensibilità differenti e in possesso di strumenti diversificati – ne costruiscono in modo empirico la politica antidiscriminatoria, sia alla commistione di interessi che le organizzazioni sindacali hanno con le istituzioni politiche ed economiche nei diversi contesti locali.

Questi limiti vanno messi in relazione alla scarsa presenza degli immigrati negli organi direttivi (provinciali, regionali, nazionali) delle organizzazioni sindacali. A questo riguardo gli intervistati, infatti, confermano il dato riportato in letteratura relativamente alla sotto-rappresentazione degli immigrati nei quadri intermedi e superiori (Basso, 2004). Nel mettere in luce il ritardo del sindacato in materia di consapevolezza delle discriminazioni razziali, infatti, gli intervistati sottolineano che i sindacalisti immigrati – quando presenti – sono concentrati nei livelli più bassi della rappresentanza; di fatto ciò li pone ai margini del dibattito sulle linee politiche dell'organizzazione e non consente loro di incidere sulle azioni concrete intraprese a livello locale e regionale. Oltretutto, il processo di inclusione degli immigrati negli organi della rappresentanza parrebbe, talvolta, finalizzato al reclutamento di nuovi iscritti di origine straniera o a manifestare una posizione “strumentalmente multiculturalista”. In questa logica i sindacalisti immigrati vengono considerati come i rappresentanti dei lavoratori immigrati, come gli interlocutori dei propri connazionali e non degli interessi dei lavoratori in generale. Secondo alcuni intervistati, cioè, il sindacalista immigrato svolgerebbe, da un lato, una funzione più “simbolica” che di sostanza e, dall'altro lato, una funzione di “richiamo” legata al suo *status* di immigrato, al suo ruolo di referente comunitario o di leader di associazioni a carattere mono-nazionale operanti sul territorio (Della Puppa e Gelati, 2011; 2015). Una funzione incorporata nei tratti somatici, come lasciano intendere alcuni intervistati:

Un limite è che gli stranieri debbano rappresentare gli stranieri, quasi come un interesse di parte. Si dice: «Ci sono gli immigrati, qualcuno deve rappresentarli, l'italiano li rappresenta male, per cui è meglio che li rappresenti uno straniero» (rappresentante del terzo settore, Bologna).

Oltre a me hanno preso uno della Costa d'Avorio, di colore, perché era simbolico, perché sul giornale da visibilità (rappresentante dell'associazionismo immigrato, Vicenza)

La disorganicità che caratterizza l'azione antidiscriminatoria dei sindacati e che, quindi, impedisce di cogliere una dimensione generale, rende difficile anche l'individuazione di differenze tra le diverse organizzazioni. Tuttavia è possibile rintracciare un atteggiamento meno critico e meno con-

flittuale da parte della Cisl e della Uil rispetto alla Cgil, più attiva e intraprendente (soprattutto in alcune categorie, storicamente più combattive e con ampie presenze di iscritti immigrati, come i metalmeccanici o gli edili), mentre i sindacati di base paiono particolarmente attivi nel collocare lavoratori immigrati come rappresentanti di categoria. Ancora, le posizioni delle diverse sigle sembrerebbero differenziarsi anche rispetto alle scelte politiche in materia di immigrazione a livello nazionale: alcune organizzazioni hanno assunto una posizione critica rispetto alle scelte governative, altre non si sono espresse o, addirittura hanno appoggiato le scelte più restrittive, consentendo al governo di procedere senza ostacoli, scontrandosi con i sindacati che avevano manifestato la propria opposizione (Cillo e Perocco, 2014). In generale, però, con la crisi economica, tali posizioni hanno subito un arretramento sia sui contenuti, sia sulle forme di lotta adottate, sia sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori (Mometti e Ricciardi, 2011). Nello specifico, è possibile fare riferimento all'inasprimento delle politiche migratorie avvenute con il così detto "Pacchetto sicurezza"⁸ (Ferrajoli, 2011; Ferrero, 2011; Palermo, 2011) che ha reso ulteriormente più evidenti le divergenze tra le diverse sigle sindacali e il complessivo arretramento delle loro posizioni. Rispetto a tali disposizioni, infatti, Cisl e Uil hanno dimostrato una posizione favorevole alle scelte del governo allora in carica, rendendo possibile «un abbassamento della soglia dei diritti, giustificando questa scelta con la presenza di una crisi economica che portava anche un aumento della disoccupazione e alla chiusura delle fabbriche (sindacalista, Cgil, Roma)». La Cgil, similmente alle sigle di base, ha mostrato posizioni critiche che, però – come sottolineato da diversi intervistati –, sono rimaste confinate al dibattito pubblico e politico, senza mai trasformarsi in «una strategia di sensibilizzazione delle basi del sindacato per rilanciare la difesa dei diritti dei lavoratori immigrati come difesa dei diritti di tutti i lavoratori (Cillo e Perocco, 2014: 370)» o si sono ridimensionate in azioni ludiche e meramente simboliche. Un *elemento centrale* per spiegare, in parte, la scarsa determinazione delle organizzazioni sindacali nel contrastare le discriminazioni razziali, quindi, risiederebbe esattamente nel loro allineamento – o, quantomeno, nella scarsa conflittualità da loro dimostrata – nei confronti delle politiche governative, in nome di un generico "interesse nazionale" divenuto prioritario rispetto a quanto dichiarato nei loro stessi statuti (Antunes, 2015; Cillo e Perocco, 2014).

Analogamente alle azioni di contrasto alle prassi discriminatorie, anche i rapporti di collaborazione con agenzie ed enti impegnati nella lotta alla di-

⁸ . Disposizioni in materia di pubblica sicurezza. L. 94/2009, introdotte dall'allora governo di centro-destra e mantenute dai successivi, qualsiasi fosse l'orientamento politico.

scriminazione⁹ sono contraddistinti da discontinuità ed eterogeneità. Alcune sedi locali collaborano in modo costante con gli enti governativi preposti e partecipano ad azioni congiunte contro le discriminazioni attuate da soggetti non istituzionali; mentre altre preferiscono non collaborare con gli enti governativi perché questo significherebbe ammettere la propria sconfitta nella tutela dei lavoratori.

Nonostante ciò, sono difficilmente individuabili dei servizi di consulenza per il supporto e l'assistenza di lavoratori colpiti da discriminazione razziale. Alcuni intervistati, addirittura, sottolineano come i sindacati rischiano di riprodurre, in qualche occasione, le disuguaglianze su base nazionale:

Con la cassa integrazione sono gli stranieri i primi a essere penalizzati. [...] È avvenuto in questi termini, cioè per la cassa integrazione non è il padrone da solo che decide e a volte viene proprio concordato con i sindacati (rappresentante dell'associazionismo immigrato, Brescia).

Rispetto all'azione di contrasto alle discriminazioni etnico-razziali, quindi, il sindacato è attraversato da una profonda contraddizione: nonostante i limiti e la disomogeneità del suo impegno in tal senso, i lavoratori immigrati esprimono nei suoi confronti un alto grado di fiducia e forti

⁹ . Gli intervistati fanno riferimento soprattutto all'Unar (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), l'ente che raccoglie le segnalazioni di casi di discriminazione per motivi razziali, il cui limite maggiore risiede nel suo incardinamento nella presidenza del consiglio dei ministri, caratteristica che lo rende particolarmente inefficace nel denunciare le forme di razzismo istituzionale (Cillo e Della Puppa, 2011). Tale debolezza è di recente platealmente emersa dalla diatriba che ha visto scontrarsi l'Unar, nella veste di Marco De Giorgi, suo direttore, Giorgia Meloni, presidente del partito politico di centro-destra "Fratelli d'Italia", e il presidente del Consiglio dei ministri, Matteo Renzi. In quanto direttore dell'Unar, De Giorgi si è fatto firmatario di una missiva, indirizzata alla Meloni, in cui si faceva riferimento ad alcune sue affermazioni circa una selezione su base religiosa degli ingressi di immigrati in Italia e in cui si invitava la politica a "voler considerare per il futuro, l'opportunità di trasmettere alla collettività messaggi di diverso tenore". Ciò ha spinto l'esponente politico a rivolgersi al presidente della Repubblica e allo stesso Presidente del consiglio, il quale ha ammonito il Direttore dell'Unar, come in sua facoltà. A tale ammonizione sembra non seguirà il rinnovo del contratto di De Giorgi. Lo stesso De Giorgi, peraltro, è stato nuovamente richiamato dal governo per alcuni materiali educativi sull'educazione all'affettività e alle differenze di genere distribuiti nella scuola. In seguito all'episodio, dal Dipartimento delle Pari opportunità è arrivata "una nota formale di demerito" nei suoi confronti "per la diffusione nelle scuole di materiale mai approvato, e addirittura mai conosciuto da chi di dovere". Si vedano, a riguardo, l'articolo pubblicato il 29 giugno 2015 sul quotidiano on-line *Stranieriinitalia.it* e intitolato "Basta immigrazione dai Paesi musulmani", Giorgia Meloni alle crociate, quello sulla stessa testata, datato 2 settembre 2015 e intitolato "«Basta immigrati musulmani!» L'ufficio antidiscriminazioni contro Giorgia Meloni" e, infine, quello pubblicato sulla testata *Huffingtonpost.it*, intitolato "Matteo Renzi pronto a far fuori il direttore dell'Unar. Dopo il caso Meloni, a De Giorgi non sarà rinnovato il contratto".

aspettative di cambiamento, poiché è identificato come un agente collettivo capace di offrire un certo grado di tutela e come la principale struttura che, nel contesto di immigrazione, ha sempre tenuto loro aperte le porte (Basso, 2004). Di contro, però, sarebbe prioritariamente attento all'interesse nazionale e, rispetto al tema dell'immigrazione, rischierebbe di ridursi a mero ente di erogazione di servizi fiscali e amministrativi. Tuttavia, un'ampia componente del lavoro immigrato continua ad aderirvi poiché esso rappresenta ancora un ambito di socializzazione e solidarietà tra i lavoratori e una simile adesione non può non portare con sé una forte spinta di cambiamento internamente al sindacato stesso.

3. Criticità e istanze di cambiamento

Le rappresentazioni costruite dai sindacalisti confermano sia la scarsa attenzione dedicata al tema della discriminazione razziale, sia la loro permeabilità al razzismo in forte ascesa, oggi, in Italia. Oltre a costituire il riflesso dell'acutizzazione del razzismo nel Paese (Basso, 2010; Curcio, 2011; Ferrajoli, 2011; Ferrero, 2011; Palermo, 2011; Stokes, 2015), l'emergere di atteggiamenti discriminatori all'interno dei sindacati si configurerebbe anche come una conseguenza della condizione di insicurezza in cui si trovano *tutti* i lavoratori con la crisi – economica, sociale, politica e culturale – e che viene sistematicamente canalizzata verso gli immigrati con campagne stampa, provvedimenti legislativi, mobilitazioni politiche e popolari:

I lavoratori italiani subiscono il bombardamento mediatico della retorica sull'immigrazione, finalizzato a costruire il binomio “immigrazione – criminalità”. Abbiamo vissuto una fase di maturazione dei lavoratori italiani rispetto al fenomeno dell'immigrazione: c'era la disponibilità dei lavoratori italiani a confrontarsi con i lavoratori immigrati in un rapporto interculturale. Poi c'è stato un momento di chiusura, di senso comune xenofobo, di paura. Ciò è legato alla crisi economica e occupazionale nel nostro paese. Se avevamo fatto dei progressi nei rapporti tra lavoratori italiani e lavoratori immigrati, poi la crisi ha determinato una maggiore competizione proprio sulle fasce più deboli del mercato del lavoro (sindacalista, Cgil, Roma).

Ultimamente durante un'assemblea parlavo dei lavoratori immigrati ma un mio collega di un altro sindacato ha detto una frase che non mi aspettavo di questo tipo: «A noi cosa ce ne importa degli immigrati?». In Italia le cose sono andate un po' altalenando per certe campagne mediatiche e per certe norme istituzionali punitive nei confronti degli immigrati. Poi naturalmente c'è anche il problema della crisi economica che ha portato in generale a una caduta dei posti di lavo-

ro. Questo ha portato gli italiani a vedere l'immigrato come un concorrente, non come un collega di lavoro. La crisi economica ha un po' influito, poi ovviamente c'è la propaganda di certi partiti politici che ha acuito il razzismo (sindacalista, Uil, Roma).

Ultimamente, con l'accordo separato tra governo e alcuni sindacati, l'azione del sindacato italiano sul tema dell'immigrazione si è un po' indebolita. Poi si è aggiunta la crisi, che ha travolto tutti i settori produttivi e il tema dell'immigrazione è precipitato passando in secondo piano. Questo ha aggravato la situazione degli immigrati [...] La cosa preoccupante è il razzismo istituzionale. L'altro elemento importante di cui volevo parlare è questo: noi abbiamo percepito, forse a causa di questa crisi, un atteggiamento non proprio razzista, ma intollerante sì, dei lavoratori italiani nei confronti degli immigrati. Quando viene a mancare il lavoro, è ovvio, scattano meccanismi nazionalistici (sindacalista, Cgil, Roma).

I rappresentanti sindacali appartenenti alle organizzazioni alternative mettono in luce alcune criticità e contraddizioni dell'azione dei confederali contro le discriminazioni e contro i conflitti fra lavoratori autoctoni e lavoratori immigrati, individuando – spesso analogamente ad alcuni loro colleghi appartenenti alle organizzazioni maggioritarie particolarmente riflessivi – nel timore di perdere iscritti italiani la principale causa dei limiti di tale lotta:

I [sindacati] confederali non si impegnano a fondo per gli immigrati perché hanno paura dei loro iscritti italiani. [...] Ci sono moltissimi militanti del partito della Lega Nord che sono iscritti alla Cgil, quindi per i sindacati maggioritari è meglio non affrontare la questione dell'immigrazione perché hanno paura di affrontare i loro iscritti, perdono iscrizioni (Rdb-Cub).

In generale, i tutti sindacalisti intervistati ritengono la lotta alle discriminazioni razziali una questione centrale per le organizzazioni dei lavoratori, ma nella pratica il quadro delle strategie e delle politiche attuate in tal senso risulta, ancora una volta, piuttosto frammentato, improvvisato, spesso lasciato all'iniziativa dei singoli. L'attività di contrasto alle discriminazioni sembrerebbe concentrarsi principalmente lungo due versanti: i luoghi di lavoro (Ferrero e Perocco, 2011) e gli ambiti extra-lavorativi (alloggio, accesso ai servizi sanitari, welfare) (Ambrosini, 2012; 2013; Manconi e Resta, 2010; Usai, 2011). Per quanto concerne il primo ambito i sindacati fanno prevalentemente ricorso al diritto del lavoro, mentre la conoscenza delle norme e degli strumenti anti-discriminazione risulta legata soprattutto alla sensibilità, agli interessi e all'iniziativa individuale dei singoli operatori, così come precedentemente emerso dalle parole dei testimoni privilegiati.

Ciò contribuisce a riprodurre e rafforzare il carattere disomogeneo e frammentato delle politiche e delle azioni di contrasto alle discriminazioni razziali. Accanto a situazioni in cui il sindacato si dichiara quasi impotente nel fronteggiare le discriminazioni e a gestire il conflitto tra lavoratori, emergono situazioni in cui vengono dispiegate valide azioni antidiscriminatorie ed efficaci strategie volte a ricompattare i lavoratori. Alcuni intervistati, inoltre, riportano – anche se prudentemente – la determinazione dei sindacati nel contrastare le discriminazioni che hanno colpito i lavoratori immigrati nello specifico quadro della crisi economica, specie in riferimento ai licenziamenti (che colpiscono principalmente gli immigrati) e all’ottenimento delle indennità di disoccupazione (da cui gli immigrati vengono a volte esclusi) (Ambrosini *et al.*, 2012d; Bonifazi e Marini, 2011; Cillo e Perocco, 2011; Coletto e Guglielmi, 2013; Fullin, 2011; Fullin e Reyneri, 2013; della Ratta-Rinaldi *et al.*, 2013; Reyneri, 2010, Sacchetto e Vianello, 2013). Per quanto riguarda il secondo ambito, si delinea nuovamente un panorama composito e frammentato, tuttavia emergono numerosi esempi di buone prassi soprattutto per ciò che concerne l’accesso all’alloggio e al welfare locale:

A Brescia abbiamo contestato ventitré delibere comunali di Comuni amministrati dalla Lega Nord in cui si prevede che non vengano dati aiuti agli immigrati in questo momento di crisi. Siamo l’unico sindacato che ha fatto le cause e le abbiamo vinte tutte (sindacalista, Cgil, Brescia).

Va, inoltre, rilevata la consapevolezza degli intervistati – soprattutto i rappresentanti di livello nazionale – circa la necessità del sindacato di compiere un salto di qualità nell’affrontare le discriminazioni. In particolare, alcuni ritengono che il sindacato debba avere un ruolo di primo piano nella tutela dei bisogni sociali degli immigrati all’interno della cosiddetta “contrattazione sociale”. Al contempo, gli stessi riportano le difficoltà pratiche con cui il sindacato si scontra quotidianamente nella difesa dei diritti degli immigrati per quanto riguarda l’alloggio, l’istruzione, la previdenza, i servizi, evidenziando che tali questioni rappresentano spesso «la principale materia di scambio con le istituzioni locali e, quindi, siamo i primi soggetti a essere espulsi dal tavolo delle trattative (sindacalista, Uil, Roma)».

Vanno sottolineate, inoltre, alcune differenze tra sindacati maggioritari e sindacati alternativi. Mentre i primi privilegiano gli strumenti giuridici e istituzionali per affrontare problemi specifici e circoscritti, i secondi inquadrano la questione delle discriminazioni razziali all’interno del conflitto sociale generale, inglobandola nella spinta collettiva delle manifestazioni di piazza. Analogamente, anche sul versante della composizione interna e della rappresentanza si delinea una certa differenza tra sindacati confederali e

organizzazioni di base. Nel primo caso viene confermata, anche se con sfumature diverse a seconda delle realtà locali, la scarsa presenza di immigrati negli organi direttivi. Nel secondo caso, invece, si riscontra un loro maggior coinvolgimento negli organi decisionali e una maggior propensione a mettere in atto sinergie con l'associazionismo immigrato, tanto a livello locale, quanto a livello nazionale. Anche i sindacalisti, inoltre, confermano che, nei sindacati maggioritari, i sindacalisti immigrati vengono principalmente considerati come rappresentanti dei lavoratori immigrati e interlocutori dei connazionali, più che degli interessi di tutti i lavoratori. A questo proposito, emerge una profonda consapevolezza rispetto alla necessità di un cambiamento delle politiche sindacali sulla presenza di quadri intermedi e superiori di origine straniera, ma contemporaneamente esprimono la percezione che di fatto sia già in corso un'evoluzione in questa direzione, anche se molto lentamente:

Dobbiamo fare formazione e far capire ai nostri iscritti che il funzionario immigrato non è uno che segue solo le pratiche dei permessi di soggiorno, ma dev'essere un sindacalista a 360 gradi. Qui a Brescia abbiamo più di sei funzionari immigrati che sono dirigenti del sindacato a tutti gli effetti. Stiamo mettendo pian piano dei funzionari che non sono solo dei delegati di fabbrica, perché abbiamo bisogno di funzionari che facciano parte della classe dirigente dell'organizzazione alla quale sono iscritti. Questo non vuol dire che abbiamo fatto abbastanza, ma stiamo lavorando e un po' alla volta arriveremo anche lì. Non solo nelle Camere del Lavoro, ma anche nelle segreterie di categoria (sindacalista, Cgil, Brescia).

Questa consapevolezza viene messa in relazione all'incremento degli immigrati nel mercato del lavoro e nel sindacato, un incremento talmente significativo da imporre una ridefinizione della composizione degli organi direttivi:

Nel sindacato è cresciuta tantissimo la consapevolezza dell'inevitabilità della presenza degli immigrati e tendenzialmente della crescita del loro numero nel mondo del lavoro, cosa che ovviamente sta avvenendo. Quasi il 20% dei nuovi assunti è composto da lavoratori immigrati e nel sindacato, *volens nolens*, credo che ci sia stata una presa di coscienza. Teniamo conto che il sindacato ha anche interesse a farlo: se gli immigrati aumentano, il sindacato ha l'interesse a dare loro spazio, anche da un punto di vista "egoistico" (sindacalista, Uil, Roma).

Le parole degli intervistati confermano quanto abbondantemente ribadito in letteratura (Basso, 2010; Basso e Perocco, 2003; Ferrero e Perocco, 2011; Raimondi e Ricciardi, 2004) circa l'istituzionalizzazione delle discriminazioni razziali da parte della legislazione nazionale, che istituisce un ferreo legame tra permesso di soggiorno, contratto di lavoro e alloggio e

subordina le condizioni del soggiorno e i diritti sociali alla capacità produttiva e all'occupazione¹⁰. Viene anche confermato che la condizione di ricattabilità che caratterizza i lavoratori immigrati è destinata a generalizzarsi, andando a colpire tutte le componenti del lavoro, indipendentemente dall'origine nazionale (Basso e Perocco, 2003):

L'immigrato ha bisogno del lavoro per rinnovare il permesso di soggiorno, quindi pur di tenersi il lavoro è disposto a tutto. In questo momento di crisi economica è chiaro che il lavoratore immigrato ha paura di perdere il posto di lavoro. Quindi ci sono tante cose che ostacolano i lavoratori immigrati a denunciare gli abusi, così i diritti conquistati nei decenni precedenti dai lavoratori italiani non si salveranno perché l'azienda se [al lavoratore italiano] non va bene, prende l'immigrato. [...] Queste leggi discriminatorie non indeboliscono solo i lavoratori immigrati, ma anche il mondo del lavoro in generale (sindacalista, Cgil, Brescia).

Si delinea, così, la volontà del sindacato di intraprendere un percorso di organizzazione dei lavoratori volto a un'unità che trascenda le appartenenze nazionali, le condizioni del soggiorno, gli status di cittadinanza.

4. La parola ai lavoratori immigrati

I lavoratori immigrati denunciano con fermezza la molteplicità degli ambiti interessati da forme di razzismo ed episodi di discriminazione: il versante dell'organizzazione del lavoro e della distribuzione delle mansioni lavorative, la sfera extra-lavorativa, la situazione interna al sindacato. Per quanto riguarda quest'ultimo punto, raramente emergono forme di discriminazione *nel* sindacato, anche se risulta interessante il commento di un intervistato che riferisce che, nella sede locale cui è iscritto, sono presenti atteggiamenti che frammentano la base degli iscritti:

¹⁰ . Aspetti che costituiscono la base delle politiche sull'immigrazione in Italia, introdotti con la così detta Turco-Napolitano (L.40/98) dell'allora governo di centro-sinistra, consolidati dalla successiva Bossi-Fini (L.189/02) – tutt'oggi in vigore – e mantenuti da tutti i governi successivi, qualsiasi fosse l'orientamento politico. Vanno fatte alcune distinzioni tra i governi avvicendatisi: nel 2013, ad esempio, l'allora governo di centro-sinistra ha adeguato, sebbene in maniera ancora parziale, la normativa italiana sull'impiego pubblico al diritto dell'Unione europea, rendendo possibile l'accesso dello straniero al lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione anche per i familiari di cittadini UE, per gli immigrati in possesso di un permesso per lungo-soggiornanti, per i rifugiati e titolari di protezione sussidiaria con gli stessi limiti e condizioni previste per i cittadini dell'Unione europea.

Il sindacato stesso certe volte crea, comunque, una gerarchia; tante volte vedi che tu, immigrato, sei trattato come se valessi meno. Perché pensano che capisci meno, che sai meno, che appena hai fatto un po' di soldi te ne vai. Magari non è la linea "politica" generale, ma ci sono sindacalisti che ti portano questo messaggio. Il sindacato, come tutte le organizzazioni, è fatto da persone, coi loro pensieri in testa, e da altre persone che poi queste cose le subiscono sulla propria pelle. Io mi sento dire dopo tanti anni che non so certe cose, e questo viene spiegato con il fatto che sono straniero. Allora si crea malumore, concorrenza, diffidenza. Lo fanno apposta secondo me, perché se tutti i delegati sono uniti, se c'è solidarietà e collaborazione fra loro, soprattutto se sono della stessa sigla sindacale, dopo un giorno possono mettersi contro un funzionario o un segretario. Invece così magari un paio di delegati lo appoggiano e altri no. Questo in parte può essere anche considerato una discriminazione; è qualcosa di nascosto, non trasparente. Magari il funzionario vede unione tra delegati italiani e stranieri, lavora perché ci sia questa unione, ma, come dire, lavora anche che non diventi troppo profonda. È bene che ci sia unione, ma solo fino a un certo punto (lavoratore immigrato, Milano).

Per ciò che concerne i luoghi di lavoro, gli intervistati sottolineano che generalmente gli immigrati subiscono un trattamento discriminatorio. La discriminazione viene rappresentata come una costante dei luoghi di lavoro, soprattutto per quanto riguarda l'organizzazione delle attività lavorative e delle mansioni:

In generale sono convinto che nei luoghi di lavoro i lavori e le mansioni più umili sono svolti dai lavoratori immigrati, è così. [...] Si nota chiaramente che difficilmente occupano posti di comando o di gestione. L'immigrato è sempre sotto comando altrui; ti vengono sempre impartite le mansioni. Anche se nel mio posto di lavoro io non lo vivo questo, sul mio posto di lavoro c'è un bel *melting pot*: sono presenti tredici nazionalità diverse e le mansioni sono diffuse, distribuite, cioè si scambiano i posti "tranquilli" – quelli dove si fa meno sforzo – tra immigrati e italiani (lavoratore immigrato, Verona).

La discriminazione razziale è particolarmente diffusa tra i lavoratori delle cooperative (Sacchetto e Semenzin, 2016). Per costoro l'attribuzione delle mansioni e le possibilità di crescita professionale è differenziata secondo linee "etnico-razziali" (Queirolo Palmas e Rahola, 2011):

Sì, il razzismo c'è; ad esempio la mia collega, anche lei di colore: qualche volta la mandano a lavorare al Teatro Filarmonico. Lei fa solo bagni, lei fa solo bagni. È lei che fa i bagni. Ma non è giusto. Devono fare a turno. Ma lei è lì solo per fare i bagni. Domenica ci sono andata io, anch'io di colore, e ho fatto i bagni! I bagni sono la cosa peggiore da fare. Gli altri fanno la sala, il corridoio, il battitappeto, io o la mia collega, immigrate e nere, solo bagni. Gli altri sono ita-

liani. C'è razzismo anche nell'organizzazione, però non lo fanno vedere. Un razzismo così... diciamo... "coperto" (lavoratrice immigrata, Verona).

La cameriera di pelle nera che ha cominciato a fare le pulizie al piano dopo otto o dieci anni rimane sempre a fare la cameriera e le pulizie al piano. Però una cameriera di pelle bianca, italiana o moldava o jugoslava, dopo tre anni le viene proposto di fare la responsabile. Quindi loro crescono di livello, mentre i neri non sempre lì dopo anni e anni (lavoratrice immigrata, Verona).

Purtroppo la maggior parte del lavoro di carico-scarico lo fanno gli stranieri perché è il lavoro più pesante, più faticoso, che causa tanti problemi alla colonna vertebrale, ai dischi, ernie, etc. Quindi i carichi e gli scarichi siamo sempre noi stranieri a farli (lavoratore immigrato, Treviso).

Alcuni degli intervistati, rilevano, tra gli effetti della crisi economica, un attenuamento della diversificazione delle mansioni tra "immigrati" e "italiani" a causa del livellamento verso il basso delle aspettative e delle opportunità dei lavoratori autoctoni. La crisi avrebbe portato a un peggioramento generalizzato delle condizioni e delle possibilità lavorative, spingendo gli autoctoni ad accettare mansioni, inquadramenti contrattuali e livelli salariali che in una fase di espansione economica venivano "riservati" agli immigrati, sovvertendo così un ordine sociale "razzializzato" (Queirolo Palmas e Rahola, 2011) interiorizzato dagli stessi immigrati come "normale":

Adesso che c'è la crisi anche gli italiani hanno cominciato a venire a far parte delle cooperative di pulizie. Una volta scappavano. Loro non riescono, non durano, perché il lavoro è un lavoro duro, pesante. Però adesso cominciano a venire e a stare. Con la crisi (lavoratore immigrato, Milano).

Da quattro o cinque anni le cose sono cambiate. [...] Dove lavoro io, sempre nel reparto macellazione tacchini, ma nella parte particolare "attacco tacchino vivo", dove arrivano i tacchini vivi, eravamo in tredici persone, tutti stranieri. Perché è il lavoro più sporco che c'è in tutta l'azienda e anche il più pesante, perché ogni tacchino pesa dai quindici ai venticinque chili. Tu devi prenderlo per le gambe e attaccarlo sulla catena. Allora lì erano tutti immigrati, solo il responsabile era italiano – ma non lavorava ad appenderli – perché è un lavoro troppo sporco e quando arrivava un italiano lì, dopo poco andava via lì subito perché non reggeva, perché era troppo pesante e troppo sporco e allora prendevano gente come noi, immigrati. Però adesso le cose sono un po' cambiate perché con la crisi che c'è il lavoro è poco e tutti ne hanno bisogno, anche gli italiani non lo trovano (lavoratore immigrato, Verona).

Il razzismo, dunque, è consapevolmente percepito come un dispositivo che segmenta il mondo del lavoro, che ne impedisce l'organizzazione e la resistenza:

Una divisione dei compiti non c'è, però – posso dirlo con sicurezza – nel dare il lavoro si dà la precedenza agli albanesi e agli italiani, perché non hanno mai partecipato agli scioperi [...]. Quando facciamo sciopero [infatti] gli italiani, gli albanesi e i peruviani non partecipano. Durante quest'ultimo sciopero sono andati a lavorare anche i peruviani, mentre prima facevano sciopero. Non ci aiutano più a conquistare il posto e a convincere il nuovo datore di lavoro. Allora dicono che sono le marocchine che organizzano gli scioperi e che non hanno voglia di lavorare. Ma noi lottiamo e quello che guadagniamo alla fine è un vantaggio anche per loro che, invece, hanno mantenuto buone relazioni con il datore di lavoro. Purtroppo di questi ultimi scioperi ne abbiamo pagato le conseguenze solo noi, perché ci hanno lasciato di più a casa senza lavorare, abbiamo più difficoltà, più disoccupazione. Questo perché non c'erano gli italiani con noi (lavoratore immigrato, Milano).

Le modalità di divisione dei lavoratori basata sull'appartenenza nazionali e sulla stigmatizzazione degli immigrati – o dei più determinati e rivendicativi tra questi –, trova sostegno e trae nutrimento dalla già descritta ascesa del razzismo in Italia. Sono gli stessi intervistati a sottolineare una forte acutizzazione del razzismo istituzionale e il consolidamento di un clima diffusamente discriminatorio, le cui finalità sono presto individuate:

Dal 2002, quando hanno approvato la Legge Bossi-Fini, da quel momento in poi tutte le leggi sono sempre state leggi contro gli immigrati. Per prendere i suoi soldi, per mandarlo a casa, per rendergli la vita impossibile (lavoratore immigrato, Vicenza).

Gli episodi di discriminazione ormai da molti anni a questa parte sono un fenomeno molecolare, ed è una cosa "normale". Negli ultimi anni a questa parte c'è anche un governo che ha alimentato questi fenomeni di discriminazione. La gente di solito ha bisogno di un governo che indichi una direzione, ma se è proprio il governo che va in questo senso discriminatorio figuriamoci cosa succede tra la gente [...]. C'è una politica del governo che ha inculcato nella testa della gente il messaggio "diffidate di queste persone, sono pericolosi, sono questo, sono quello". [...] Non è che non vogliono gli immigrati, loro vorrebbero molti immigrati, vorrebbero l'Italia piena di immigrati, ma clandestini! Ricattabili. Per farli lavorare ventiquattro ore al giorno. E facendo così tu puoi fare lavorare questi qua anche due euro all'ora (lavoratore immigrato, Bologna).

Nonostante un simile inasprimento del razzismo, vi è unanimità nel descrivere in termini positivi i rapporti fra i lavoratori di diversa provenienza nazionale e viene evidenziato che, laddove gli immigrati sono riusciti a rag-

giungere un certo grado di stabilità contrattuale, sono maturate relazioni positive con i colleghi italiani. Tuttavia tale avvicinamento prende forma prevalentemente sui luoghi di lavoro mentre è spesso assente negli altri ambiti del vivere sociale. Talvolta, però, anche i posti di lavoro non ne sarebbero completamente impermeabili:

Da noi ci sono persone che sono un po' strane, come dire... un po' razziste. Quasi non parlano con noi immigrati e quando esce il discorso dell'immigrazione cominciano a parlare fra loro, con i loro amici, a dire: «Questi immigrati sono così e così...». Però ci sono anche brave persone fra gli italiani, che vanno d'accordo con tutti. Non sono tutti così. Nel mio reparto saranno solo quindici o venti che sono così. [...] Ti dico, poi, queste persone non sono così solo con gli immigrati, ma lo sono anche con gli italiani vengono dal sud. Con loro a volte sono più razzisti più che con gli stranieri. [...] Quasi tutti sono iscritti al sindacato, anche quelli con la testa un po' così. Su queste cose il sindacato non fa e non può fare niente. Il sindacato non può o non fa. Parla di come bisogna comportarsi sul posto di lavoro, con i colleghi, però parlare del razzismo è una cosa che il sindacato non lo fa (lavoratore immigrato, Verona).

I lavoratori iscritti a un sindacato confederale riportano che, troppo spesso, queste organizzazioni non svolgerebbero pienamente la loro azione anti-razzista. Coloro che hanno aderito agli alternativi, invece, mettono in luce che, soprattutto per quanto riguarda il contesto delle cooperative, l'ingresso delle organizzazioni sindacali in quei luoghi di lavoro laddove prima erano sostanzialmente assenti ha sempre comportato un netto miglioramento delle condizioni anche per quanto riguarda i fenomeni discriminatori. Nel raccontare le proprie esperienze e nel descrivere le posizioni dei sindacati nei confronti degli episodi di razzismo, gli intervistati dispiegano un ampio ed eterogeneo ventaglio di posizioni. Alcuni, riferendosi in particolare alle organizzazioni confederali, palesano chiaramente il proprio disappunto e la propria disillusione per la scarsa determinazione:

Discriminazioni ne ho subite; mai cose straordinarie, ma è proprio quello il brutto. Spesso vengono fatte passare come fatti "normali" e vanno via tacitamente come sono venute. Anche il sindacato in quei casi mi ha dato consigli attendisti, quasi non volesse disturbare l'azienda per così poco (lavoratore immigrato, Vicenza).

Il sindacato lo sa che gli immigrati svolgono le mansioni peggiori e più dure! Lo sa. Lo sa, ma non fa niente. Dicono: «Purtroppo c'è poco lavoro, se gli mandiamo una lettera al padrone ti lasciano a casa, ti conviene continuare così senza dire niente». Allora tu devi accettare così. [...] Io pago ogni mese una quota del mio stipendio al sindacato, allora se io ho un problema sono *loro* del sinda-

cato che devono difendermi. Invece mi dicono: «No, non si può. Perché dopo ti licenziano...» Ma se io ho i miei diritti, se li voglio difendere, sono i sindacati che devono farlo! «Siete voi sindacati che dovete tirare avanti e non tirare indietro» [...] Il sindacato non ha fatto niente nei casi di razzismo; e non mi ha neanche dato le informazioni giuste sui documenti da fare per il permesso di soggiorno e la cittadinanza di mio figlio (lavoratrice immigrata, Verona).

L'inadeguatezza dell'azione sindacale viene inserita, anche dai lavoratori, all'interno della più ampia cornice discriminatoria che permea l'intera società nella crisi economica. In un simile contesto di "razzismo diffuso" e recessione, i lavoratori – soprattutto quelli immigrati e di origine immigrata – sarebbero posti in una condizione di ancora maggiore vulnerabilità e le organizzazioni sindacali, verso le quali essi ripongono comunque la loro fiducia, sono descritte come parzialmente "disarmate". Esse, infatti, rischierebbero di aggravare la già difficile situazione degli iscritti immigrati:

Il sindacato può reagire a questa cosa, solo che con il clima di adesso in questo periodo, con la crisi, le ditte e gli imprenditori se ne stanno approfittando e dicono agli immigrati: «Questo è quello che c'è, se lo vuoi prendi, se non lo vuoi puoi lasciare stare», quindi, io cerco di riferire ai sindacati questa situazione che a me non piace, ma c'è questa situazione e [...] il sindacato prova a intervenire, ma i responsabili della ditta se ne approfittano di questa situazione di crisi. Questo comparto del mondo del lavoro, per le imprese, deve essere un mondo solo "straniero", composto da lavoratori stranieri e che non devono avere nessun rapporto con i lavoratori italiani e, quindi, il sindacalista se porta avanti queste istanze rischia di danneggiare anche i suoi iscritti perché per loro l'unica possibilità di avere un lavoro è quel modo di lavorare, se non accettano quelle condizioni non lavoreranno neanche in quel posto lì (lavoratore immigrato, Napoli).

Un'ulteriore difficoltà vissuta dal sindacato nell'agire contro il razzismo è legata all'organizzazione del lavoro che riguarda i lavoratori delle cooperative occupati presso imprese esterne (Cillo e Perocco, 2015; Sacchetto e Semenzin, 2016). Nella "catena del subappalto" risulterebbe particolarmente complicato per i sindacati attribuire le responsabilità di una distribuzione delle mansioni strutturate secondo categorie "razziali" (Queirolo Palmas e Rahola, 2011):

I sindacati non credo intervengano molto di fronte a episodi di razzismo. Forse perché non sono mai stati chiamati in causa. Forse perché anche se vengono chiamati per me non possono fare tanto, anche perché il tema del razzismo o delle discriminazioni... cioè tutta la società è razzista, perché è razzista chi sta in alto! Quindi i sindacati non riescono a fare molto. Poi i sindacati, non possono neanche entrare nell'albergo dove faccio le pulizie, perché loro sono connessi con la cooperativa, il Cub sa che l'albergo non c'entra

o almeno per finta l'albergo dice che non c'entra, quindi, la cooperativa può dirti: «Non è colpa nostra, è l'albergo che non vuole», ma il sindacato non può andare dall'albergo perché con loro non ha niente a che fare, poi è anche difficile da dimostrare che era proprio razzismo e non per altri motivi (lavoratore immigrato, Verona).

Quest'ultimo estratto di intervista solleva anche la questione delle responsabilità dello Stato nella produzione – e riproduzione – di retoriche e prassi razziste. Per quanto riguarda il razzismo istituzionale, sia a livello locale, sia a livello nazionale, però, le azioni e gli sforzi del sindacato (ricognosciuti soprattutto per quanto riguarda l'organizzazione di manifestazioni di piazza) sono giudicati inadeguati e poco incisivi:

Su queste cose qua è quasi inutile che il sindacato faccia, perché quando loro dicono che vogliono fare una legge, la fanno. Il sindacato ha fatto molte manifestazioni. Molte. Ma quando il governo decide così va dritta per la sua strada. Abbiamo fatto tante manifestazioni col sindacato, mi ricordo una a Roma, una a Venezia, una a Milano, ne abbiamo fatte anche qua davanti alla Questura (lavoratore immigrato, Verona).

[L'intervistato si riferisce ad alcuni provvedimenti comunali discriminatorie per quanto riguarda l'accesso alla casa] I sindacati hanno preso posizione e parlato, ma si limitano a quello. Che cosa possono fare? La casa non è di proprietà del sindacato. Basta che tu sia iscritto, paghi la tessera e basta. Ma alla fine tanti africani erano iscritti. Quando ero alla De Longhi, ero iscritto alla Cisl e ho fatto il rappresentante sindacale. La maggior parte degli africani che erano là erano iscritti, ma cosa si può fare? Era lo Stato, o la Provincia o il Comune che potevano magari fare fronte a una roba simile. [...] Il sindacato ha fatto pressione. Ha fatto delle manifestazioni per la casa, Cgil, Cisl, tutti insieme. Ma alla fine non ne è risultato niente. Gli africani allora si sono detti: «Sarà meglio trovare delle soluzioni insieme per aiutarci». Così quando sapevamo che uno era senza casa, chi aveva la possibilità di ospitarlo lo ospitava a casa sua (lavoratore immigrato, Treviso).

Per quanto concerne l'erogazione di servizi e il sostegno agli immigrati nelle pratiche amministrative, invece, viene sottolineato che a volte i sindacati adottano le interpretazioni restrittive che sono proposte dalle istituzioni, dalle emanazioni governative sul territorio e dagli organi di polizia. Tale atteggiamento, che sembra caratterizzare soprattutto i confederali, porta gli immigrati a sentirsi esclusi o abbandonati. In particolare, viene sottolineata l'esistenza di uno scarto fra i principi anti-razzisti del sindacato e l'assenza di una politica organica, così come già evidenziato dagli altri tipi di intervistati:

Più che altro il sindacato ha ribadito i suoi principi in linea generale, ha espresso la sua contrarietà riguardo a quanto veniva fatto e decretato, ma una lotta intensa, un'azione specifica sul tema, non è stata fatta. Sarà anche per rassegnazione, sapendo che difficilmente sarebbero riusciti a obbligare la politica a cambiare, non so... Cioè, in tutti i manifesti, in tutte le locandine, c'era sempre il punto che riguardava gli immigrati, i provvedimenti che colpivano i lavoratori immigrati, ma di lotte specifiche sul tema non

ne ho viste. Anzi quando il primo marzo fu proclamato una specie di sciopero generale degli immigrati, il sindacato fu contrario, il sindacato confederale intendo. All'inizio era solo un po' reticente, ma poi fu proprio contrario. Diceva che non bisognava "dividere i lavoratori", ma "fare un gruppo unico". Certo bisogna essere uniti, un gruppo unico, ma ci sono problemi specifici che riguardano i migranti e che gli autoctoni, gli italiani, non vivono. Forse bisognerebbe coinvolgere gli autoctoni a scendere in piazza assieme ai migranti (lavoratore immigrato, Brescia).

All'impegno disomogeneo e declinato in maniera diversa a seconda dei differenti contesti locali vanno ad aggiungersi, da un lato, le divergenze tra sindacati maggioritari e alternativi e, dall'altro lato, lo scollamento fra la base e il vertice della piramide sindacale, anche per quanto riguarda le azioni di contrasto alle politiche discriminatorie portate avanti dai governi nazionali o locali:

Mi ricordo che sono andato a una manifestazione contro il Pacchetto sicurezza organizzata dal sindacato di base e non appoggiata dalla Cgil, ma in piazza ho ritrovato dei compagni della Fiom-Cgil e molti delegati sindacali della Fiom. Uno di questi mi ha detto: «Anche se non è promossa dal sindacato confederale di cui faccio parte, io ci tengo a essere presente perché condivido questa lotta». [...] Bisogna anche dire che c'è una grande differenza tra la base del sindacato e i vertici (lavoratore immigrato, Verona).

Conclusioni

L'inasprimento del razzismo che – contestualmente alla crisi economica – sembrerebbe caratterizzare fortemente la società italiana (Basso, 2010; Curcio, 2011; Ferrajoli, 2011; Ferrero, 2011; Palermo, 2011; Stokes, 2015), modificando il sentire comune e orientando il dibattito pubblico e politico, sembrerebbe aver avuto un importante riflesso anche sulla realtà del sindacato. Le organizzazioni dei lavoratori, da un lato, sembrerebbero impreparate a fronteggiare e contrastare atteggiamenti razzisti e prassi discriminatorie e, dall'altro lato, anch'esse non sarebbero immuni dalla penetrazione della discriminazione su base "razziale" e nazionale entro le proprie fila.

Per quanto riguarda il primo aspetto, ciò dipenderebbe dalla mancanza di una politica sindacale organica e coerente a livello nazionale in tema di lotta alle discriminazioni razziali e dalla frammentarietà ed eterogeneità delle strategie sindacali; dall'assenza di percorsi di formazione e dalla scarsa o nulla conoscenza degli strumenti legislativi antidiscriminatori e anti-razzisti (Cillo e Della Puppa, 2011; Favè, 2011; Ferrero, 2011; Ferrero e Guariso, 2011). Questi limiti, che si configurano come *elementi centrali* per spiegare la limitata efficacia della politica antidiscriminatoria del sindacato, emergono soprattutto dalle narrazioni di sindacalisti e dirigenti sindacali, ma anche da coloro che, pur non facendone parte direttamente collaborano

con le strutture sindacali (associazioni di immigrati, soggetti del terzo settore, etc.): gli attori che, ovviamente, godono di una visione d'insieme e il cui confronto permette di cogliere l'eterogeneità interna al sindacato tanto a livello di categoria, quanto a livello territoriale, quanto ancora rispetto allo scarto tra base e vertice dell'organizzazione. Quelli che, nel corso della ricerca, sono stati inquadrati come *stakeholder* individuano un'ulteriore contraddizione che attraverserebbe il sindacato, che ne inficerebbe la sua spinta antidiscriminatoria e che costituirebbe un'ulteriore *questione centrale* rispetto alla timidezza delle azioni sindacali. Si tratterebbe, cioè, del "conflitto di interessi" entro il quale il sindacato, talvolta, si troverebbe nel dover condurre delle azioni di denuncia e contrasto alle discriminazioni istituzionali; prassi e disposizioni discriminatorie perpetrate, cioè, da attori locali o nazionali con cui lo stesso sindacato si trova a collaborare sul versante amministrativo.

Il secondo aspetto, invece, sarebbe direttamente connesso alla diffusa ostilità anti-immigrati che – soprattutto nel quadro della crisi – caratterizza il dibattito politico, le campagne mediatiche e l'intera società italiana entro la quale, ovviamente, anche il sindacato e i suoi iscritti sono inseriti. Ciò viene denunciato soprattutto dai lavoratori immigrati o, quantomeno, dalla componente più avanzata e militante di questi: i soggetti che vivono in prima persona le esperienze di discriminazione e razzismo, più o meno manifesto, sui luoghi di lavoro, entro le sedi sindacali, nella quotidianità della vita sociale. La crisi economica, infatti, ha avuto un forte impatto anche sulle relazioni tra lavoratori immigrati e sindacato e sui rapporti tra lavoratori immigrati e autoctoni internamente al sindacato, facendo venire a galla alcune contraddizioni. Da un lato, infatti, le strutture sindacali, soprattutto quelle confederali, si sono trovate a fronteggiare una vertiginosa crescita della disoccupazione, con l'esplicita richiesta da parte dei governi e delle associazioni datoriali di dare la precedenza ai lavoratori "nazionali". Dall'altro lato, però, devono tenere in considerazione le aspettative degli immigrati, una componente sempre più strutturale dei suoi iscritti che, con l'imperversare della crisi, si è ulteriormente avvicinata alla realtà sindacale, spesso ampliando la distanza fra vertici e base. Un tale avvicinamento è avvenuto sia per una richiesta di sostegno nel momento di criticità da parte tanti di immigrati, sia perché, nonostante tutto, il sindacato ha mostrato un atteggiamento accogliente nei loro confronti e l'unica porta aperta in un Paese dal razzismo in ascesa.

Al contempo, però, le impellenze sociali e lavorative dovute alla crisi hanno fatto sì che i sindacati maggioritari abbiano teso a trascurare l'importanza del fenomeno discriminatorio e delle derive razziste, spesso mancando sia nelle azioni volte al loro contrasto, sia nella formazione dei suoi iscritti

e dei suoi funzionari. Questo aspetto, unitamente a quello che da molti lavoratori immigrati è percepito come un generale arretramento delle posizioni sindacali, avrebbe spinto diversi iscritti ad allontanarsi dai confederali a favore delle organizzazioni di base, come emerso dalle parole degli stessi sindacalisti e dai trascorsi sindacali di alcuni lavoratori intervistati. Ciò sembrerebbe essere avvenuto soprattutto nei settori a forte presenza immigrata in cui si fa ampio uso del subappalto e ricorso alle cooperative (Cillo e Perocco, 2015; Sacchetto e Semenzin, 2016) – un esempio emblematico è quello della logistica (Cuppini *et al.*, 2015). L'indagine empirica mostrerebbe che, per la loro struttura “snella” e quindi per la capacità di inclusione degli iscritti immigrati entro gli organi decisionali, per il significativo miglioramento delle condizioni che riescono a raggiungere nei contesti lavorativi in cui il sindacato era completamente assente, per la capacità di penetrare nei settori produttivi in cui le condizioni contrattuali e lavorative sono strutturalmente flessibili, per le modalità di intervento e l'approccio fortemente *bottom up*, ma anche per l'attenzione prestata ai fenomeni di discriminazione e al tema del razzismo – ivi compreso quello istituzionale – tali sigle sembrerebbero attendere senza riserve le aspettative degli iscritti immigrati. Ovviamente, ciò avviene in maniera proporzionale ai piccoli numeri messi in campo e contestualmente ai luoghi di lavoro di limitate dimensioni in cui sono presenti tali sigle.

L'elemento che accomuna le diverse organizzazioni sindacali e che trova d'accordo tutte i tipi di intervistati è costituito dalla riflessività mostrata circa la necessità di un salto di qualità da parte del sindacato nel contrastare le discriminazioni razziali e dalla consapevolezza relativamente al ruolo fondamentale che gli iscritti immigrati svolgono all'interno delle stesse strutture sindacali. L'immigrazione, cioè, anche nel sindacato funge da “specchio” (Sayad, 1999), spingendo le organizzazioni dei lavoratori a osservare i propri ritardi rispetto a un mercato del lavoro in rapido mutamento e a una composizione della forza-lavoro sempre più eterogenea, e a rinnovare le proprie strategie e sensibilità.

Bibliografia

- Allievi S. (1996). Immigrazione e sindacato: un rapporto incompiuto. In: Reyneri E. e Scidà G., *cit.*: 153-169.
- Ambrosini M. (2012). Separati in città. Le politiche locali di esclusione degli immigrati. *Rivista delle Politiche Sociali*, 1.
- Ambrosini M. (2013). We are against a multi-ethnic society: policies of exclusion at the urban level in Italy. *Ethnic and Racial Studies*, 1.

- Ambrosini M., Coletto D., De Luca V. e Guglielmi S. (2012d). Perdita del lavoro, crisi economica, benessere economico e soggettivo: somiglianze e differenze tra lavoratori italiani e stranieri in Lombardia. Convegno nazionale Ais-Elo, *Cause e impatto della crisi. Individui, territori, istituzioni*. Cosenza, 27-28 Settembre, 2012.
- Ambrosini M., De Luca D. e Pozzi S. (2012a). Immigrants and trade unions: a multi-faceted relation in critical times. Annual Imiscoe Conference, *International Migration, Integration and Social Cohesion*. Amsterdam, 28-29 Agosto, 2012.
- Ambrosini M., De Luca D. e Pozzi S. (2012b). Migration and implicit social work: The case of trade unions. Imiscoe Conference, *International Migration, Integration and Social Cohesion*. Amsterdam, 28-29 Agosto, 2012.
- Ambrosini M., De Luca D. e Pozzi S. (2012c). Political participation of immigrants through trade unions: A research on the Italian experience. Esa Conference, Political Sociology Research Network, *Political participation and beyond*. Milano 30 Novembre - 1 Dicembre, 2012.
- Ambrosini M. e Frangi L. (2015). Introduction. Work, Trade Unions, and Migrations: Insights and Challenges in Different Countries. *Mondi Migranti*, 1:33-42.
- Antunes R. (2015). *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari.
- Azzeruoli V. (2010 o 2011). Crisi e discriminazioni. uno studio di caso. In: Ferrero M. e Perocco F., a cura di, *cit*.
- Basso P., a cura di (2010). *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*. Milano: FrancoAngeli.
- Basso P. (2007a). Trade Union responses to racism in Italy shipbuilding and metalworkin industries. *Transfer*, 13, 3.
- Basso P. (2007b). Trade Unions and discriminations against immigrants: the Italian case, In: Caloz-Tschopp M.C. and Dase P., eds, *cit*.
- Basso P. (2006). Gli immigrati in Italia e in Europa. In: Santarone D., a cura di, *cit*.
- Basso P. (2004). *Sul rapporto tra immigrati e sindacati*. In: Mauri L. e Visconti L., *cit*.
- Basso P. e Perocco F., a cura di (2003). *Gli immigrati in Europa. Diseguaglianze, razzismo, lotte*. Milano: FrancoAngeli.
- Bernardotti M.A. (2006). Sindacati e discriminazioni razziali nella Sanità italiana: il caso degli infermieri. In: Megale A., Bernardotti M.A. e Mottura G. a cura di, *cit*.
- Bernardotti, M.A. Dhaliwal S. e Perocco F. (2007). Confronting racism in the health services. *Transfer*, 13, 3.
- Bernardotti, M.A. e Mottura G. a cura di (2003). *Immigrazione e sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza. 3° Rapporto dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'Ires nazionale*. Roma: Ediesse.
- Bettio F., Corsi M, D'Ippoliti C., Lyberaki A, Samek Lodovici M. and Verashchagina A. eds, (2013). *The Impact of the economic Crisis on the Situation of Women and men and on Gender Equality Policies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Bonifazi C. e Marini C. (2011). Il lavoro degli stranieri in Italia in tempo di crisi. *L'economia dell'immigrazione*, 1.
- Brigate di Solidarietà Attiva, Sacchetto D., Nigro G., Perrotta M. e Sagnet Y. (2012). *Sulla pelle viva. Nardò: la lotta auto-organizzata dei braccianti agricoli*. Roma: Derive Approdi.
- Caccavo R. (2000). Il lavoro straniero nelle strategie sindacali italiane. *Studi Emigrazione*, 138.
- Caloz-Tschopp M.C. and Dase P., eds (2007). *Globalisation, Migration and Human Rights. A New Paradigm for Research and Citizenship*. Bruxelles: Bruylant.
- Carrera F. e Galossi E., a cura di (2014). *Immigrazione e sindacato. Lavoro, cittadinanza e rappresentanza*. Roma: Ediesse.
- Caruso F.V. (2011). Percorsi di sindacalizzazione del bracciantato migrante meridionale nel distretto della clandestinità. *Mondi Migranti*, 3: 229-243.
- Chiesa P.L. (1999). Sindacato e lavoratori immigrati. In: Maye A.A.S. *et al.*, *cit.*
- Cillo R. e Della Puppa F. (2011). Come applicano la Race Equality Directive i sindacati e le imprese in Italia?. In: Ferrero M. e Perocco F. *cit.*
- Cillo R. e Perocco F. (2011). L'impatto della crisi sulle condizioni lavorative degli immigrati. *L'economia dell'immigrazione*, 1.
- Cillo R. e Perocco F. (2014). Crisi e immigrazione in Europa. In: Carrera F. e Galossi E., a cura di, *cit.*
- Cillo R. e Perocco F. (2015). Outsourced racism in Italy: discrimination at work and trade union responses in three sectors. *Transfer*, 21, 1; doi: 10.1177/1024258914561412
- Clash City Workers (2014). *Dove sono i nostri? Lavoro, classe e movimenti nell'Italia della crisi*. Lucca: La casa Usher.
- Colasanto M. e Marcaletti F., a cura di (2011). *Immigrazione e mercati el lavoro: gli impatti della crisi. rapporto 2010*. Milano: Ismu.
- Coletto D. e Guglielmi S. (2013). Perdita del lavoro, crisi economica, benessere economico e soggettivo: somiglianze e differenze tra lavoratori italiani e stranieri in Lombardia. *Mondi Migranti*, 1: 123-149.
- Como E. (2014). Le condizioni di lavoro degli stranieri nell'industria metalmeccanica. I risultati dell'inchiesta nazionale della Fiom letti prima e durante la crisi. In: Carrera F. e Galossi E., a cura di, *cit.*
- Corrente E. (1986). Sindacato e questione stranieri in Italia. *Studi emigrazione*, 82/83.
- Curcio A. (2011). Il management della razza in Italia. *Mondi Migranti*, 3: 91-120
- Cuppini N., Frapporti M. and Prione M. (2015). Logistics Struggles in the Po Valley Region: Territorial Transformations and Processes of Antagonistic Subjectivation. *South Atlantic Quarterly*, 1; doi:10.1215/00382876-2831323.
- Della Puppa F. e Gelati E. (2011). La comunità in piazza. Un paese del Nord-Est come nuova frontiera della globalizzazione. *Rassegna Sindacale*, 18.
- Della Puppa F. e Gelati E. (2015). *Alte Ceccato. Una banglatown nel nordest*. Trento: professionaldreamers.

- della Ratta-Rinaldi F., Pintaldi F. e Tibaldi M. (2013). Crisi e mercato del lavoro per gli stranieri. *Mondi Migranti*, 1: 35-53
- Favè E. (2011). La normativa italiana antidiscriminatoria applicata al rapporto di lavoro. In: Ferrero M. e Perocco F., *cit.*
- Faye A.B. (1996). Lavoro e non solo: un bilancio dell'esperienza contrattuale per gli immigrati 1986-1995. *Materiali Rassegna Sindacale*.
- Ferrero M. (2011). Il recepimento faticoso del diritto antidiscriminatorio europeo in Italia. In: Ferrero M. e Perocco F., *cit.*
- Ferrero M. e Guariso A. (2011). Dal diritto penale speciale alla tutela civile contro le discriminazioni razziali. In: Ferrero M. e Perocco F., *cit.*
- Ferrero M. e Perocco F. (2011). *Razzismo al lavoro. Il sistema della discriminazione sul lavoro, la cornice giuridica e gli strumenti di tutela*. Milano: FrancoAngeli.
- Ferrero M. (2010). Il "pacchetto sicurezza": dall'integrazione subalterna degli immigrati alla loro criminalizzazione. In: Basso P., a cura di, *cit.*
- Ferrajoli L. (2011). Politiche contro gli immigrati e razzismo istituzionale in Italia. In: Basso P., a cura di, *cit.*
- Ferrucci G e Galossi E., (2014). Il mercato del lavoro immigrato negli anni della crisi. In: Carrera F. e Galossi E., a cura di, *Immigrazione e sindacato. Lavoro, cittadinanza e rappresentanza*. Roma: Ediesse.
- Foresti G., Guelpa F. e Trenti S., (2007) *La terziarizzazione dell'economia europea: è vera deindustrializzazione?*. Gruppo Intesa Sanpaolo. Report scaricabile: http://group.intesasanpaolo.com/portallSir0/isInvestor/PDF_studi/wp_luglio2007.pdf.
- Fillea-Cgil (2012). *I lavoratori stranieri nel settore delle costruzioni*. Roma: Ires.
- Fiom-Cgil (2008). *Le condizioni di lavoro e di vita nel settore metalmeccanico in Italia*. Roma: Meta Edizioni.
- Fullin G. (2011). Immigrati e mercato del lavoro italiano. Disoccupazione, declassamento e primi effetti della crisi economica. *L'economia dell'immigrazione. Studi e riflessioni sulla dimensione economica degli stranieri in Italia*, 1.
- Fullin G. e Reyneri E. (2013). Introduzione. Gli immigrati in un mercato del lavoro i crisi. L'Italia in una prospettiva comparata. *Mondi Migranti*, 1.
- Galieni S. (2014). La Cgil e i migranti dimenticati. *Il corriere delle migrazioni*, 17 Giugno.
- Galossi E. (2012). *I lavoratori stranieri nel settore delle costruzioni, VII rapporto Ires-Fillea*. Roma: Ires-Fillea.
- Galossi E. (2014). L'impatto della crisi sulle condizioni di vita e di lavoro degli immigrati: I risultati di una Survey dell'associazione Bruno Trentin. In: Carrera F. e Galossi E., a cura di, *cit.*
- Galossi E. e Ferrucci G. (2012). *VII rapporto Ires Cgil-Fillea sui lavoratori stranieri nel settore delle costruzioni*. Roma: Ires Cgil-Fillea.
- Galossi E. e Mora M. (2010). *V rapporto Ires-Fillea sui lavoratori stranieri nel settore delle costruzioni*. Roma: Ires Cgil-Fillea.
- Gjergji I., a cura di (2015). *La nuova emigrazione italiana. Cause, mete e figure sociali*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari.

- Gurrieri P. (1986). *Emigrazione e liberazione sociale*. Ragusa: Sicilia Punto L Edizioni.
- Ires-Cgil (2003). *Discriminazioni sui luoghi di lavoro. Il caso dei lavoratori migranti. Rapporto di ricerca*. Roma.
- Iom (2010). *Migration and the economic crisis in the Europea Union: implications for policy*. Bruxelles: International Organization for Migration.
- Jubany O. e Davis R. (2014) Immigrazione e dialogo sociale in Europa: un approccio empirico. In: Carrera F. e Galossi E., a cura di, *cit*.
- Lee C. (2005). International Migration, Deindustrialization, and Union Decline in 16 Affluent OECD Countries, 1962-1997. *Social Forces*, 84.
- Leonardi S. e Mottura G. a cura di (2002). *Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione. 2° Rapporto dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'Ires nazionale*, Roma: Ediesse.
- Maciocchi C. (2003). *Migranti a Luzzara: lavoro e abitazione, quali prospettive, quale sviluppo? Rapporto di ricerca*. Guastalla: Camera del Lavoro – Cgil zona Bassa Reggiana.
- Manconi L. e Resta F. (2010). La xenofobia municipale. *Mondi Migranti*, 2.
- Marcaletti F. (2011). Impatti della crisi e pratiche discriminatorie verso i lavoratori immigrati. In: Colasanto M. e Marcaletti F., a cura di, *cit*.
- Mauri L. e Visconti L. (2004). *Diversity management e società multiculturale*. Milano: FrancoAngeli.
- Maye A.A.S., Chiesa P.L., Piccagli C. e Osservatorio Comunale delle Immigrazioni di Bologna a cura di (2014). *Dal lavoro alla famiglia: percorsi migratori a confronto*. Torino: L'Harmattan Italia.
- Megale A., Bernardotti M.A. e Mottura G. a cura di (2006). *Immigrazione e sindacato. Stesse opportunità, stessi diritti. 4° Rapporto dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'Ires nazionale*. Roma: Ediesse.
- Megale A., Mottura G. e Galossi E. a cura di (2008). *Immigrazione e sindacato. Discriminazione, precarietà, sicurezza. 5° Rapporto dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'Ires nazionale*. Roma: Ediesse.
- Mottura G. (2000). Immigrati e sindacato. In: Pugliese E. a cura di. *Immigrazione, lavoro, sindacato, società. Primo rapporto dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'Ires nazionale*. Roma: Ediesse.
- Mottura G. (2002). Elementi di scenario: dati e tendenze. In: S. Leonardi e Mottura G. a cura di *Immigrazione e sindacato. Lavoro, rappresentanza, contrattazione*. Roma: Ediesse.
- Mottura G., Cozzi S. e Rinaldini M. (2010). *Uscire da Babele. Percorsi e problemi del rapporto tra sindacato e lavoratori immigrati*. Roma: Ediesse.
- Mottura G. e Pinto P. (1996). *Immigrazione e cambiamento sociale. Strategie sindacali e lavoro straniero in Italia*. Roma: Ediesse.
- Organisation for Economic Co-operation Development (2008). *Oecd Employment Outlook*. Paris: Oecd Publishing.
- Palermo P. (2011) Dalle leggi razziali a quelli “razziste”? Proposte di comparazione fra alcune “declinazioni” della discriminazione. *Mondi Migranti*, 3: 215-228.

- Pintus A. e Rinaldini M. (2007). *I cittadini immigrati e il sindacato. Analisi sperimentale del database della Camera del Lavoro Territoriale di Reggio Emilia*. Reggio Emilia: Camera del lavoro Territoriale.
- Pugliese E. a cura di (2000). *Immigrazione, lavoro, sindacato, società. Primo rapporto dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'Ires nazionale*. Roma: Ediesse.
- Queirolo Palmas L. e Rahola F. (2011). Introduzione. Nominare la razza. *Mondi Migranti*, 3.
- Raimondi F. e Ricciardi M. (2004). *Lavoro migrante. Esperienza e prospettiva*. Roma: Derive Approdi.
- Reyneri E. (2010). L'impatto della crisi sull'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro dell'Italia e degli altri paesi dell'Europa meridionale. *Prisma. Economia, società e lavoro*, 2.
- Reyneri E. e Scidà G., a cura di (1996). *Immigrati e lavoro in Italia*. Milano: FrancoAngeli.
- Rinaldini M. (2012). Il punto di vista dei delegati immigrati. *Ere. Emilia Romagna Europa*, 12.
- Rinaldini M. (2015). Migrants, third union dilemma and organizational responses to migrants' incorporation within union structures. The case study of an Italian trade union. *Mondi Migranti*, 1.
- Sacchetto D. and Semenzin M. (2016). Workers' Cooperatives in Italy. Between Solidarity and Autocratic Centralism. In: Ngai P., Hok-Bun Ku K. and Koo A. eds. *Social Economy in China and the World*. London: Routledge.
- Sacchetto D. e Vianello A.F. a cura di (2013). *Navigando a vista. Migranti nella crisi economica tra lavoro e disoccupazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Santarone D., a cura di (2006). *Educare diversamente*. Roma: Armando.
- Sayad A. (1999). *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris: Seuil.
- Sospiro G. (2003). Kamal e il sindacato. L'immigrazione straniera e la Cgil nelle Marche. In: Bernardotti, M.A. e Mottura G. a cura di. *Immigrazione e sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza. 3° Rapporto dell'Osservatorio sull'Immigrazione dell'Ires nazionale*. Roma: Ediesse.
- Stokes B. edited by (2015). *Faith in European Project Reviving. But Most Say Rise of Eurosceptic Parties is a Good Thing*. New York: Pew Research Center.
- Tedeschi M. e Penocchio C. (2000). *I due viaggi. Storie della lotta degli immigrati bresciani*. Brescia: Grafo.
- Treves C. a cura di (1989). *Sindacato dei diritti e società multietnica. Oltre il razzismo iniziative per i lavoratori extracomunitari*. Roma: Ediesse.
- Usai A. (2010). *Ordinanze comunali e fenomeni discriminatori*. Brescia: Libere Edizioni.

Sindacato, lavoratori immigrati e discriminazioni razziali nell'Italia della crisi. Alcune voci a confronto

Riassunto: Il rapporto tra sindacato e lavoratori immigrati costituisce un tema chiave nell'attuale dibattito politico e pubblico nazionale. Le organizzazioni sindacali,

infatti, hanno giocato un ruolo fondamentale e hanno avuto un impatto diretto sui processi di integrazione e coesione sociale.

Nonostante ciò, alcuni aspetti di relazione rimangono ancora relativamente inesplorati nel panorama sociologico italiano. Fra questi, il tema del rapporto tra sindacato e razzismo e quello del contrasto alle discriminazioni etnico-razziali da parte delle organizzazioni sindacali.

Il presente contributo, quindi, si propone di indagare l'ancora parzialmente inesplorato nesso tra sindacato e discriminazioni razziali in Italia, nel quadro della crisi. Attraverso la messa a confronto tra le narrazioni di tre tipologie di intervistati (stakeholder, sindacalisti e lavoratori immigrati iscritti al sindacato) si tenterà, cioè, di approfondire la portata e l'efficacia degli sforzi dei sindacati italiani nel contrastare le discriminazioni a partire dal 2008 – anno in cui convenzionalmente viene fatta risalire la crisi economica – di valutare in che misura gli immigrati sono effettivamente rappresentati nelle strutture sindacali, di analizzare quali sono le principali barriere che impediscono ai lavoratori immigrati l'accesso al sostegno dei sindacati e il loro maggior coinvolgimento.

Parole-chiave: lavoratori immigrati, sindacato, razzismo, discriminazione, crisi economica.

Trade unions, immigrant workers and racial discrimination in the Italy of crisis. Some voices in comparison

Abstract: The relationship between trade union and migrant workers is a key issue in the current national political and public debate. In fact, the trade unions had a key role and a direct impact on the processes of social integration and cohesion.

Nevertheless, some aspects of this relationship are still relatively unexplored in the Italian sociological panorama. Among these, the issue of the relation between trade union and racism and the one of the the trade unions fight's against racial discriminations.

This paper aims to investigate the still partially unexplored link between Italian trade unions and racial, within the framework of the economic crisis.

By making comparison between the narratives of three types of respondents (stakeholders, trade union and non-unionized migrant workers) it will be deepened the effectiveness of the efforts of the Italian trade unions to combat discriminations since 2008 – year in which conventionally it is dated the economic crisis –, to assess the extent to which migrants are actually represented in the structures of the trade unions, to analyze what are the main barriers that prevent migrant workers access to the support of the unions and their involvement.