

Il lavoratori stranieri nel terziario della FILCAMS



Rapporto di ricerca
dell'Associazione Bruno Trentin

Marzo 2014

Abstract

Premessa

In Italia, secondo la rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, nel primo semestre 2013 oltre 15 milioni di persone sono occupate in un'attività legata al settore terziario (circa il 70% degli occupati totali). In particolare i lavoratori stranieri risultano essere quasi 1 milione e mezzo (9,5% del totale: di cui il 3% proveniente da paesi UE e il restante 6,5% da paesi non UE). Solo questo dato è sufficiente a capire quale sia la rilevanza del settore (che peraltro come in tutti i paesi con "economie mature" continua a guadagnare spazio e importanza rispetto all'industria e al settore primario) e anche l'estrema eterogeneità e complessità che lo compone.

Nel nostro approfondimento analitico abbiamo deciso di concentrarci solo su alcuni dei comparti che compongono il vastissimo bacino dei servizi: il commercio, il turismo (ristorazione e alberghi), i servizi alle imprese, il lavoro domestico, il lavoro di cura, i servizi alla persona e l'assistenza sociale. La scelta di questi settori è stata fatta per due ordini di motivi: perché sono quelli in cui è più forte la presenza immigrata e perché vi ricadono lavoratori e figure professionali che sono rappresentate dalla Filcams. In questo senso, appare utile sottolineare come il terziario a cui ci riferiamo in questa indagine statistica, sia soprattutto quello a minor valore aggiunto (terziario arretrato) in cui l'offerta di lavoro immigrato si è incontrata con un tipo di domanda caratterizzata dal basso costo della prestazione, dalla difficoltà delle condizioni di lavoro e dalla precarietà/informalità dei rapporti lavorativi.

La prima parte di questo abstract restituisce una visione complessiva e generale di quelli che d'ora in poi saranno definiti come "settori Filcams", mentre nella seconda parte viene riportata una breve sintesi dello studio di caso realizzato in una delle realtà più significative del settore della ristorazione veloce: McDonald's.

Ovviamente si rimanda alla lettura completa del rapporto sia per avere un'analisi più dettagliata dei singoli comparti che compongono l'intero settore, sia per un'analisi più esaustiva dello studio di caso.

Il mercato del lavoro immigrato

Secondo i dati Istat relativi alla media delle forze di lavoro del I semestre 2013 gli stranieri occupati nell'anno appena trascorso risultano essere il 10,5% del totale degli occupati (+0,4% rispetto al I semestre 2012). Come evidenziano i numeri prodotti dall'Istituto Nazionale di Statistica, però, nonostante lo scorso anno continui ad essere caratterizzato dalla crescita dell'occupazione straniera (quasi 39 mila unità in più) e da una diminuzione di quella italiana (-536 mila unità), diversi indicatori convergono nel segnalare come l'impatto della crisi abbia colpito in misura più rilevante la componente immigrata. A differenza del recente passato,

infatti, l'aumento della manodopera straniera è avvenuto a ritmi più che dimezzati mentre cresce in maniera più significativa il numero degli immigrati in cerca di occupazione. Anche nel I semestre 2013 si conferma il dato ormai strutturale per cui i cittadini immigrati hanno valori più alti nei tassi di occupazione, attività e disoccupazione degli stranieri (sia comunitari che non comunitari, sia uomini che donne) rispetto ai cittadini italiani.

In questi lunghissimi anni di crisi il tasso di occupazione - sia degli italiani che degli stranieri - è diminuito fortemente. In particolare, a partire dal 2008, la componente immigrata non comunitaria ha perso 9 p.p., mentre quella comunitaria e quella autoctona circa 3 p.p. Solo nell'ultimo anno, i non comunitari hanno perso quasi 3 p.p. di tasso occupazionale, i comunitari quasi 2 p.p. e gli autoctoni 1,2 p.p. Dall'altro lato, aumentano le persone in cerca di lavoro: complessivamente il tasso di disoccupazione nel corso della crisi è aumentato di 5,5 p.p. attestandosi nel I semestre 2013 al 12,4%. Per quanto riguarda i lavoratori immigrati il tasso di disoccupazione è praticamente raddoppiato dal 2008 ed ora è al 18,4% tra i non comunitari e al 16,9% tra i comunitari, in tal senso la forbice tra il dato italiano e quello straniero si è ampliata sempre di più nel corso degli ultimi anni.

La presenza immigrata e le modalità contrattuali nel complesso dei settori indagati

I lavoratori stranieri occupati nei settori del terziario che abbiamo deciso di indagare¹ risultano essere circa 1 milione e 230 mila e sono pari a oltre 17% del totale degli occupati. Rispetto alla percentuale riscontrata sul totale dei settori afferenti il terziario (9,5) il dato è quasi raddoppiato.

La maggior parte dei lavoratori stranieri impiegata nei settori in questione è in condizione di subordinazione: la percentuale per i comunitari è pari al 93%, mentre cala di qualche punto percentuale per i non comunitari che si attestano all'87,5%. Tra gli autoctoni, invece, quasi 1 lavoratore su 3 è autonomo. Analizzando, più nel dettaglio la composizione delle modalità contrattuali emerge in modo piuttosto chiaro come esistano delle differenze significative tra le tre componenti dell'occupazione sulla base della cittadinanza: autoctoni, comunitari e non comunitari.

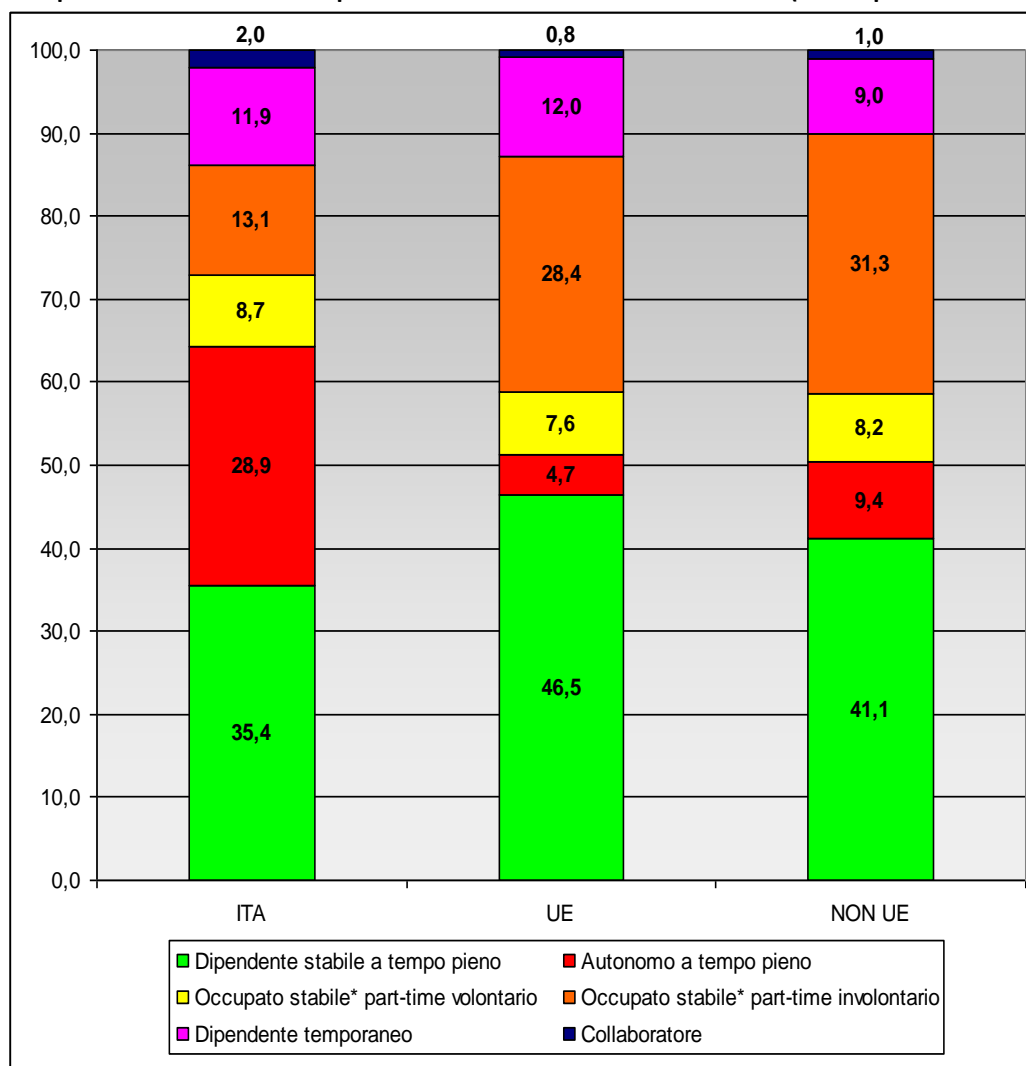
Per quanto riguarda i primi circa il 65% sono lavoratori occupati in modo stabile a tempo pieno (35,4% dipendenti a tempo pieno e 28,9% autonomi a tempo pieno), inoltre l'8,7% è un part timer volontario mentre il 13,1% lavora a tempo parziale suo malgrado. I lavoratori temporanei sono complessivamente circa il 14% (di cui il 12% circa sono occupati con un contratto a termine, mentre i collaboratori sono il restante 2%).

Per quanto riguarda i lavoratori stranieri di nazionalità comunitaria la situazione è piuttosto differente: la parte di occupati con una modalità contrattuale stabile e a tempo pieno supera

¹ Commercio, Alloggio, Ristorazione, Servizi di vigilanza e investigazione, Attività di servizi per edifici e paesaggio, Attività di supporto per le funzioni di ufficio e altri servizi di supporto alle imprese, Servizi di assistenza sociale residenziale, Assistenza sociale non residenziale, Altre attività di servizi per la persona, Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, Produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze.

di poco il 50% (di questi il 46,5% è un dipendente full time). Per quanto riguarda i part timers stabili solo il 7,6% lo è volontariamente rispetto al 28,4% che lo è contro la sua volontà. Infine, l'area del lavoro temporaneo, per gli immigrati provenienti da un paese UE supera di poco il 12%. Anche i lavoratori non comunitari hanno una percentuale di lavoro stabile e a tempo pieno che supera di poco il 50% (di questi circa il 41% è un lavoratore standard, e il 9,4% è un autonomo a tempo pieno). Per i non comunitari, però, il lavoro a tempo parziale supera la soglia del 40% (di cui oltre il 31% è un part time involontario), mentre la quota degli occupati a termine è leggermente più bassa (9%).

Occupati nei "settori Filcams" per cittadinanza e modalità contrattuale (valore percentuale – I sem. 2013)



Fonte: elaborazioni ABT su dati Istat RCFL 2013

Professioni e qualifiche

Il dato sulle professioni è particolarmente interessante perché ci permette di verificare empiricamente uno dei principali assunti riguardanti il mercato del lavoro immigrato, ovvero il concetto di “segregazione occupazionale”. Questa definizione sta ad indicare la forte concentrazione dei lavoratori immigrati solo in alcune specifiche attività e settori (solitamente si tratta di lavori a basso valore aggiunto, non qualificati, nonché connotati dall’elevato sforzo fisico e più alti rischi per la salute). Per quanto riguarda i settori Filcams il maggior numero degli occupati stranieri è impiegato nelle professioni legate ai lavori domestici o di cura (quasi il 50%) rispetto al 4% degli italiani. Più in generale è interessante notare come le prime 10 professioni degli stranieri raccolgano oltre l’85% della manodopera immigrata rispetto al 47% di quella autoctona. In particolare possiamo notare come in Italia su 100 persone occupate nei servizi domestici più di 70 siano straniere, così come nei servizi alla persona sono oltre 60 su 100. Inoltre circa un terzo degli ambulanti, degli addetti alle pulizie, dei facchini e dei custodi proviene da un altro paese. Questi dati confermano, ancora una volta, come il lavoro immigrato sia concentrato (segregato) in poche professioni i cui redditi, condizioni di lavoro e possibilità di crescita hanno definitivamente allontanato la componente autoctona. Ricordiamo, peraltro, che questi dati dell’Istat non sono in grado di censire compiutamente la componente di lavoro irregolare, che sappiamo essere molto significativa in questi settori, soprattutto tra i lavoratori stranieri.

In definitiva, la presenza in quelle che sono le professioni non qualificate è quasi a totale appannaggio di chi proviene da un altro paese. Questo dato, letto insieme a quello sulle modalità contrattuali, ci restituisce un quadro del lavoro immigrato particolarmente esposto e precario, confinato nei contesti con minore valore aggiunto e con le mansioni più gravose.

Il differenziale retributivo

Il calcolo del differenziale retributivo (vale a dire della differenza tra la retribuzione di un cittadino italiano e quella di un immigrato) è complicato da una serie di fattori², primo fra tutti quello legato alla qualifica/livello contrattuale del lavoratore. Come abbiamo appena visto, i lavoratori stranieri sono concentrati nelle attività meno qualificate e pertanto i loro stipendi sono più bassi di quelli degli italiani, ma in questo contesto non interessa cogliere l’eventuale aspetto discriminatorio della situazione, quanto piuttosto i problemi che derivano dall’essere lavoratore immigrato, il rischio povertà a cui si è esposti, le implicazioni sulla società. Nel corso degli ultimi anni, infatti, l’aumento delle disparità di reddito è riconosciuto tra le cause dell’aggravarsi della crisi³ nonché dell’aumento progressivo dei cosiddetti *working poor*. In tal

² La disparità salariale tra stranieri e immigrati è legata a vari fattori tra cui: la professione ricoperta dagli stranieri, la bassa qualifica, l’occupazione nei settori a bassa produttività, la più bassa anzianità lavorativa. Cnel (2012).

³ Su questo tema la letteratura è particolarmente ricca. Nel panorama delle ricerche della CGIL, si suggerisce Sanna R. (a cura di), *Riforme contro la stagnazione. A che punto è la crisi globale?*, Ediesse, Roma 2012. Atti del convegno promosso dal Forum delle politiche economiche della CGIL a cui hanno partecipato numerosi economisti e studiosi.

senso va evidenziato come un accesso più problematico al sistema di welfare e alle misure di sostegno al reddito, una rete familiare spesso lontana, la necessità di inviare rimesse nei paesi d'origine, i costi della burocrazia (come ad esempio quelli legati al rinnovo dei permessi di soggiorno), sono solo alcune delle cause di erosione del reddito degli immigrati nel nostro paese, i quali, alle prese con stipendi al di sotto della media nazionale, rischiano di scivolare sotto la soglia della povertà.

La nostra analisi sulle retribuzioni, comunque, ci mostra che a livello generale (per tutti i settori) la differenza tra la retribuzione media mensile netta di un dipendente a tempo pieno non comunitario e quella di un italiano è pari a -349 euro (-24,3%). Se si considerano i contratti a tempo parziale (*part time*), il differenziale retributivo risulta leggermente più contenuto (-160 euro, pari al -21%). Nel complesso del settore

Entrando nello specifico dei "settori Filcams" il differenziale retributivo tra gli occupati a tempo pieno si attesta intorno al -21% per quanto riguarda i lavoratori UE e al -19,5% per quelli non UE. Nei tempi parziali scende al -17,3% per i comunitari e all'11% circa per i non comunitari. Comunque per un'analisi completa sui differenti valori del differenziale retributivo in ciascuno dei settori indagati si rimanda alla lettura del rapporto di ricerca.

Lo studio di caso: i lavoratori migranti nei McDonald's di Milano

Nota metodologica e profilo degli intervistati

Lo studio di caso ha esplorato l'esperienza dei lavoratori (soprattutto dei migranti), dell'azienda McDonald's presso le filiali di Milano e immediato hinterland⁴. Prestare attenzione alle differenze, senza caricarle di significato eccessivo, ha permesso di identificare sia questioni relative a tutti i lavoratori che specifiche ai lavoratori migranti.

Il taglio dell'indagine è quali-quantitativo e ha combinato interviste in profondità a lavoratori e sindacalisti, metodologie etnografiche e un questionario chiuso⁵. In linea con le nazionalità maggiormente presenti in azienda, i lavoratori e delegati intervistati sono delle Filippine, Ecuador, Egitto, Albania, Cina e Italia. Hanno un'età compresa tra i 21 e i 40 anni ed un livello di istruzione piuttosto alto. Molti intervistati hanno iniziato a lavorare a McDonald's poco tempo dopo il loro arrivo in Italia.

⁴ Lo studio è stato realizzato alla luce delle richieste ed esigenze della FILCAMS di creare un "Osservatorio sul lavoro migrante in FILCAMS". La scelta di Milano è scelta concordata con il funzionario Fabrizio Russo anche per la significativa presenza di lavori migranti nelle filiali milanesi e un coordinamento sindacale efficace.

⁵ Sono state condotte due interviste esplorative a testimoni privilegiati ovvero un funzionario FILCAMS e una delegata responsabile per l'azienda a Milano e 13 interviste a lavoratori McDonald's iscritti alla FILCAMS o delegate. Il questionario è stato somministrato a 52 lavoratori migranti iscritti alla FILCAMS. Il termine 'etnografico' indica, comunemente, quel procedimento di indagine empirica che intende illustrare e descrivere la vita e l'esperienza dei soggetti nei contesti di vita quotidiana, rileggendoli attraverso la conoscenza e la comprensione dei processi di attribuzione di senso ai fenomeni studiati da parte dei soggetti. L'approccio etnografico tenta di inquadrare gli eventi ordinari in una prospettiva non scontata e di problematizzarli.

Infine, va evidenziato che sarebbe stato utile intervistare i dirigenti della McDonald's ma non abbiamo ricevuto risposta alle nostre richieste di incontro o informazioni.

McDonald's a Milano e i lavoratori migranti

McDonald's, che ha aperto la sua prima filiale in Italia nel 1985, è oggi uno dei protagonisti della ristorazione veloce nelle aree urbane con circa 450 filiali e 700 mila clienti al giorno⁶. L'80% dei ristoranti sono gestiti in franchising da licenziatari mentre il restante 20% direttamente da McDonald's Company⁷. A Milano e nell'immediato hinterland il numero complessivo delle filiali, tra Company e licenziatari, è di una trentina e i dipendenti sono circa 900, escludendo i lavoratori con contratto di lavoro occasionale e accessorio (voucher)⁸.

Una ricerca di SDA Bocconi, commissionata dalla McDonald's⁹, evidenzia che a fronte di una presenza di lavoratori stranieri nel settore del 30%, la loro percentuale presso le filiali McDonald's è del 15%. Secondo gli intervistati, a Milano i lavoratori migranti sono invece intorno al 45%. I lavoratori di nazionalità filippina sono il gruppo più numeroso. Sembra poi significativo il numero di lavoratori del Nord Africa, per la maggior parte egiziani. Una terza nazionalità presente è quella ecuadoregna. Secondo gli intervistati, sono presenti in numero molto più esiguo lavoratori albanesi e alcuni lavoratori brasiliani.

La preferenza dell'azienda, a Milano, per i lavoratori di alcune nazionalità specifiche - ovvero filippini, ecuadoriani ed egiziani - invita a prendere in considerazione eventuali barriere nell'accesso al lavoro presso l'azienda per i lavoratori delle nazionalità non presenti e a interrogarsi sulle motivazioni possibili.

Accesso e motivazione dei lavoratori migranti

Le interviste hanno permesso di tracciare una cronologia delle assunzioni dei lavoratori presso l'azienda McDonald's e di identificare i principali cambiamenti avvenuti dall'apertura delle prime filiali della multinazionale della ristorazione veloce in Italia fino al 2013. Prima del 2000, la maggioranza dei lavoratori erano studenti e si avvicendavano rapidamente. Dopo il 2000, sembra che siano iniziate le assunzioni di lavoratori non italiani e il picco massimo di assunzioni dei lavoratori migranti sia stato raggiunto intorno al 2004-2005. Secondo testimoni privilegiati e lavoratori, dopo il 2008 le assunzioni dei lavoratori stranieri si sono ridotte drasticamente e l'azienda ha iniziato ad assumere giovani italiani. Nel 2013, le assunzioni di nuovi dipendenti sono state minime e quelle degli stranieri quasi nulle; l'azienda ha iniziato a

⁶ Dati riportati dalla stampa, ad esempio "McDonald's, Km zero e mille nuovi posti", Il Sole 24 Ore, 10/01/2014

⁷ Intervista a Fabrizio Russo, FILCAMS nazionale

⁸ Intervista a Isa Tonoli, FILCAMS Milano

⁹ Una sintesi dei principali risultati della ricerca condotta dalla SDA Bocconi "McDonald's e l'Italia" (non pubblicata) si trova sul sito www.mcdonalds.it/italia

reclutare lavoratori italiani molto giovani, per 266 ore annuali, utilizzando buoni per lavoro occasionale accessorio, i *voucher*¹⁰.

Le interviste hanno evidenziato che l'approccio al lavoro di molti lavoratori migranti dell'azienda di fast-food a Milano è caratterizzato da un forte sentimento di gratitudine. Lavorare è considerato un privilegio alla luce di vari fattori, quali ad esempio un mercato del lavoro sfavorevole e discriminatorio, che confina i lavoratori migranti in alcuni settori specifici, come il lavoro di cura, e in ogni modo non offre opportunità in linea con le aspirazioni che si avevano nel paese di origine o con i titoli di studio. Anche l'importanza del contratto di lavoro per la permanenza legale in Italia dei migranti non europei e la condizione generale di vulnerabilità e disuguaglianza che i migranti vivono in questo paese sono fattori rilevanti. Alla luce di tale sentimento di gratitudine, a molti lavoratori risultava difficile durante le interviste evidenziare i limiti del proprio lavoro.

Insieme a un mercato del lavoro segmentato e alla normativa, un ulteriore fattore per spiegare l'accesso dei lavoratori migranti al McDonald's di Milano è il rifiuto degli italiani per il lavoro nel fast-food, prima del 2008 ovvero della crisi. Infine, una quarta ipotesi da prendere in considerazione e da valutare alla luce di maggiori elementi è se in un periodo di crisi occupazionale, il reclutamento di lavoratori migranti o giovani potrebbe essere funzionale a mantenere condizioni di lavoro sfavorevoli. Tale spunto emerge da una lettura possibile della cronologia delle assunzioni - ovvero il ricorso dell'azienda in un determinato periodo a lavoratori stranieri vulnerabili e ricattabili, successivamente a lavoratori italiani giovani, infine a giovanissimi con contratti voucher e senza tutele - e dalla letteratura¹¹. In America, McDonald's si è rivolto per le assunzioni a ragazzi provenienti da località lontane, ad adulti con handicap o a vecchi impiegati, spesso già in pensione, secondo un programma denominato «McMaster¹². La visione di Ritzer relativa all' America è che in caso di difficoltà di reclutamento del personale, piuttosto che rendere più attraente l'ambiente e le condizioni di lavoro, McDonald's allarghi il target dei possibili lavoratori attraverso strategie di reclutamento ad hoc¹³. In altre parole, oltreoceano, pare che l'azienda recluti periodicamente nuove fasce di lavoratori, motivati, ricattabili, non sindacalizzati, disposti ad accettare condizioni di lavoro penalizzanti¹⁴. Per l'Italia possiamo solo sollevare un interrogativo.

¹⁰Il sistema dei voucher, che prima era riservato ad alcune tipologie di soggetti e ad alcuni specifici committenti, con la Legge N. 92/2012 è stata estesa a tutti i lavoratori e tipologia di lavoratori. La circolare n. 4/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali precisa che, pur se il compenso per lavoro accessorio è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato disoccupato o inoccupati, può concorrere alla determinazione del reddito annuo necessario per ottenere il permesso di soggiorno.

¹¹ Ritzer G., *Il mondo alla McDonald's*. op.cit Ritzer G., *Il mondo alla McDonald's* - Il Mulino, Bologna, 1997

¹² ibid.

¹³ ibid.

¹⁴ ibid.

Qualità e condizioni di lavoro

Le condizioni di lavoro critiche evidenziate dai lavoratori sono molteplici e mentre la maggior parte riguardano tutti i lavoratori, alcune sono specifiche ai lavoratori migranti.

Un elemento di disagio evidenziato dai testimoni privilegiati riguarda il profilo orario ridotto che costringe i lavoratori a cercare di combinare diverse attività lavorative. La *Crew*, i lavoratori più numerosi addetti a vari compiti della ristorazione, possono avere contratti con profili orari minimi, anche di otto ore settimanali, per un salario di 200 euro mensili. Negli ultimi anni è evidente, a Milano, la spinta a ridurre ulteriormente i profili orari dei lavoratori full time e il ricorso a lavoratori “voucher”, a ore. Secondo gli intervistati l’azienda ha tentato di utilizzare strumentalmente la “crisi” per giustificare tali cambiamenti. Tuttavia, secondo i dati diffusi dalla McDonald’s e le risposte degli intervistati, negli ultimi anni, l’azienda di fast-food non ha subito una diminuzione significativa degli incassi. Gli “aggiustamenti” in atto potrebbero invece rientrare in cambiamenti nell’organizzazione del lavoro verso modalità produttive ancora più “snelle” caratterizzate da una maggiore razionalizzazione del lavoro e flessibilità del lavoratore, a scapito del suo benessere e qualità della vita¹⁵.

Anche i turni sono stati indicati da molti intervistati come una notevole fonte di disagio, per la mancanza di pause, la difficoltà di combinare il lavoro con la vita familiare e di programmare la propria quotidianità. Dai racconti è emerso il ricorso diffuso alle reti familiari per l’accudimento dei figli, sia dei lavoratori italiani che migranti. I cambiamenti nell’organizzazione del lavoro hanno portato a una riduzione dello staff durante i turni, o alla richiesta dell’azienda di dividere i turni giornalieri in due turni con una lunga pausa in mezzo, poco funzionale alla vita sociale del lavoratore.

Inoltre, gli intervistati hanno raccontato di procedure rigide e standardizzate che non tengono in considerazione le loro esigenze reali né quelle dei clienti¹⁶.

Secondo gli intervistati, la carenza di staff e i ritmi stressanti di lavoro risultano in un notevole peggioramento del clima di lavoro e delle relazioni tra colleghi. Il rapporto con i clienti costituisce per molti intervistati una fonte notevole di stress.

Rispetto ai bisogni specifici dei lavoratori migranti, lo studio di caso ha evidenziato la loro difficoltà ad accedere a posizioni di responsabilità. Come anticipato sopra, l’incidenza di lavoratori migranti nei McDonald’s di Milano è stata stimata intorno al 45% e non sembrano esserci ostacoli all’accesso di lavoratori migranti al ruolo di manager. Tuttavia il numero di direttori e vicedirettori stranieri sembra essere estremamente basso, ovvero 2 direttori stranieri su circa 40 direttori. La percezione e la consapevolezza della discriminazione sembrano essere un elemento sul quale impostare azioni future di ricerca o formazione. Potrebbe essere opportuno interrogarsi anche sulle strategie da utilizzare per monitorare

¹⁵ Per un approfondimento sulla “produzione snella” vedi ad esempio Di Nunzio D. “Modelli organizzativi, sistemi di gestione della salute e sicurezza e benessere dei lavoratori” in *Questione e Giustizia* N.2 2012

¹⁶ A questo proposito autori come Ritzer fanno riferimento all’iper-razionalità e i suoi effetti sulla personalizzazione e alienazione dei lavoratori. Ritzer G., *Il mondo alla McDonald’s*. op.cit

fenomeni di discriminazione e contrastare le eventuali barriere all'accesso alle posizioni dirigenziali.

Le risposte degli intervistati suggeriscono che l'approccio al lavoro vissuto come un dono influenza in maniera significativa non solo la relazione dei lavoratori con l'azienda ma anche con i colleghi, creando talvolta aree di tensione. Anche l'utilizzo di categorizzazioni essenzialiste e quindi l'approccio alle differenze che ne deriva, potrebbero avere un impatto sulle relazioni quotidiane dei lavoratori migranti con l'azienda, con i colleghi e con i clienti. Alla luce di ciò potrebbe essere utile dar spazio a una riflessione sulle dinamiche interculturali e sulla rappresentazione che abbiamo di "noi stessi" (italiani, migranti, lavoratori, delegati, giovani, marocchini, donne etc.) e degli "altri".

Rappresentanza e sindacato

Il numero stimato degli iscritti alla FILCAMS nelle filiali di Milano e immediato hinterland è di 273 di cui 161 stranieri, su un totale di circa 900 lavoratori, dei quali 400 migranti. I delegati sono 28, di cui 18 stranieri.

I risultati del questionario hanno permesso di tracciare il profilo degli iscritti migranti e identificare le caratteristiche salienti del loro rapporto con il sindacato. Ne vengono riassunte di seguito le principali iniziando dall'alta partecipazione dei lavoratori migranti che avviene all'interno di un sistema di coordinamento tra i delegati degno di nota. Dal questionario, somministrato a lavoratori migranti iscritti alla FILCAMS, emerge che più del 70 % degli iscritti dichiara di partecipare spesso o sempre alle assemblee interne e agli scioperi (soprattutto quelli legati ai rinnovi contrattuali) e che per il 72% degli iscritti, il primo contatto con il sindacato è avvenuto nel luogo di lavoro. Dalle interviste in profondità è emerso che i delegati con più esperienza sostituiscono per certi versi i servizi, supportando i migranti per questioni varie, dalla compilazione del modulo sulla scuola, alla spiegazione di un problema al medico della mutua.

La valutazione dell'azione dei sindacalisti nei diversi ambiti nei quali operano è positiva e la capacità di giudicare è proporzionale alla prossimità con il luogo di lavoro, ovvero più il lavoratore è un grado di capire e vedere il ruolo e l'azione del sindacalista maggiore è la capacità di giudicare e positivamente. Oltre l'84% degli intervistati valuta in maniera positiva l'azione dei delegati. Il dato cala di pochi punti percentuali rispetto ai funzionari territoriali e scende fino al 53% per i leader nazionali. Rispetto ai temi sui quali il sindacato deve maggiormente interrogarsi sul luogo di lavoro, emerge che la priorità (soprattutto in questa difficile fase di crisi e come ribadito sopra alla luce del ruolo cruciale che riveste il contratto di lavoro per i lavoratori migranti) è quella di difendere il posto di lavoro. A seguire c'è la necessità di aumentare le retribuzioni e migliorare la sicurezza sul posto di lavoro. In ambito nazionale, è sempre il tema del lavoro a farla da padrone; le richieste sono pertanto di aumentare l'occupazione e la retribuzione. Osservando le seconde risposte è interessante notare come sia espressa la volontà di estendere tutele e diritti a chi oggi non ne ha e ridurre

i lavori precari. Queste ultime considerazioni sono a nostro avviso interessanti perché evidenziano un alto grado di consapevolezza dei lavoratori migranti, secondo i quali l'assenza di parità di diritti tra tutti crea un *vulnus* importante nel sistema di diritti.

La consapevolezza che hanno i lavoratori migranti del ruolo del sindacato e della sua funzione emerge anche dalla risposta alla domanda "Cosa è secondo te il sindacato". Quasi 8 lavoratori intervistati su 10 rispondono che è un'organizzazione che tutela i diritti sul lavoro di ogni persona, mentre solo il 17% "limita" l'azione sindacale ai soli iscritti. Le interviste in profondità hanno confermato questo dato: per gli intervistati "l'aiuto" e la solidarietà sono due elementi fondanti dell'attività sindacale. Infine, con il nostro questionario abbiamo cercato di dar voce ai lavoratori immigrati, chiedendo loro quale azione dovrebbe potenziare il sindacato per favorire l'integrazione sul lavoro. La maggior parte vorrebbe che ci fossero assemblee nei luoghi di lavoro, in cui, siano affrontati temi riguardanti l'immigrazione. Un altro aspetto importante per i lavoratori è quello legato alla formazione, sia sindacale che linguistica. Una volta affrontati questi temi, con l'azione sindacale a loro più vicina, si auspica di poter organizzare manifestazioni o eventi pubblici sul tema dell'immigrazione o fare politiche a livello nazionale per indirizzare azioni di governo. Rispetto alla formazione, le interviste in profondità hanno rivelato che prendere familiarità con il sistema normativo e imparare i loro diritti e le modalità per tutelarli sono delle priorità per molti iscritti migranti insieme alla questione linguistica.