

# I GIOVANI LAVORATORI IMMIGRATI DELLA FILENI E DELLA GARBINI.

**Vittorio Lannutti**

## **1. Introduzione.**

Questo contributo si basa sui risultati di uno dei tre casi della ricerca ministeriale sull'inserimento sociale dei giovani immigrati, diretta dal professor Ennio Pattarin dell'università Politecnica delle Marche. In questo articolo saranno analizzate le dinamiche interne alle due principali aziende avicole marchigiane: la Fileni di Cingoli (Mc) e la Garbini di Castelplanio (An), in particolare per quanto riguarda i giovani lavoratori immigrati e le loro relazioni sia con l'azienda, sia con i sindacati. L'analisi di queste dinamiche sarà svolta facendo riferimento sia alle trasformazioni produttive di queste aziende, sia alle catene migratorie di differenti etnie in Vallesina.

## **2. Il campione.**

Nelle Marche la quota di stranieri occupati nell'industriale risulta molto più elevata dei valori medi nazionali, il 65% contro il 50%. Gli avviamenti nelle Marche riguardano in misura maggiore l'industria (11 punti percentuali in più del valore nazionale) e presentano anche quote più elevate di operai qualificati e specializzati (circa 6 punti percentuali in più). Si tratta dunque di una manodopera relativamente più giovane, più specializzata, a più elevata presenza femminile e maggiormente impiegata nelle attività industriali (A.A.V.V., *Inte.Mi.Gra*, 2001)

Le due fabbriche prese in esame hanno la più alta concentrazione di operai immigrati. Nella Garbini, che fa parte da qualche anno del gruppo Arena, vi sono 148 operai stranieri, pari al 26% del totale dei dipendenti, con 17 nazioni rappresentate, mentre nella Fileni la concentrazione è più alta, i lavoratori immigrati sono 410 su un migliaio circa, pari, quindi, al 40% e le nazioni presenti sono 41. La scelta di intervistare operai di queste due ditte è stata dettata dall'interesse ad analizzare sia le dinamiche su citate, sia dal fatto che una delle due aziende (la Fileni) è propensa alla crescita professionale degli operai immigrati. Avendo i dirigenti di quest'azienda sostenuto questa tesi, è stato ritenuto opportuno intervistare gli operai stessi per avere un riscontro pratico di queste iniziative e la percezione che hanno gli immigrati di queste politiche aziendali. Tuttavia, le interviste ai giovani operai immigrati sono state svolte dopo aver intervistato dirigenti e sindacalisti delle due ditte. Il campione degli intervistati è composto da 35 operai, di cui 30 hanno un'età compresa tra i 18 e i 30 anni, mentre gli altri cinque sono testimoni privilegiati e hanno più di 30 anni. Dei 30 giovani intervistati due sono italiani, provenienti dal sud Italia, entrambi dalla Sardegna.

L'età media dei 30 giovani operai (8 donne e 22 maschi) è di 26 anni. La provenienza è varia e copre 15 differenti nazioni, con maggior presenza di magrebini e subsahariani. Prevale la provenienza di famiglie operaie, ma non è assente quella impiegatizia e del commercio. Nel paese d'origine, per la maggior parte, erano artigiani, operai e studenti. Per quanto riguarda il livello d'istruzione, si dividono in due gruppi con alto e basso titolo di studio. Date le mansioni in fabbrica, si può affermare che un gruppo rilevante d'immigrati ha un titolo di studio e livelli culturali superiori a quelli degli operai italiani. La maggior parte vive con parenti e amici, solo quattro sono sposati. Dei 35 operai intervistati, sette lavorano alla Garbini, mentre i restanti ventotto alla Fileni; questa sproporzione è dovuta al fatto che con la Fileni si è instaurato un soddisfacente e più proficuo rapporto di collaborazione, mentre sono sorte difficoltà con la Garbini. Queste discrepanze hanno prodotto una buona possibilità d'analisi delle dinamiche aziendali alla Fileni, cosa che si è potuta fare soltanto in modo parziale per quanto riguarda la Garbini. In via informale, si è saputo che alcuni operai della Garbini si sono rifiutati di farsi intervistare perché avevano vergogna di ospitare l'intervistatore nella loro precaria abitazione. Le interviste sono state svolte tra il dicembre del 2002 e l'aprile del 2003, sono state realizzate tutte nelle abitazioni degli immigrati, tranne due che sono state fatte in un bar ed un'altra nell'abitazione dell'intervistatore.

Dalle interviste è emerso che Jesi e la Vallesina, negli ultimi anni, sono diventate dei punti di riferimento lavorativi solidi per gli immigrati, grazie al passaparola e alle numerose catene migratorie. Questo fattore ha inevitabilmente provocato l'insediamento in zona di un numero sempre crescente di immigrati, anche di altre aziende, oltre a quelle prese in esame.

### **3. Riferimenti teorici.**

In Italia si è giunti ad una piena maturazione del fenomeno dell'immigrazione. La sua estensione, infatti, riguarda tutto il territorio nazionale ed essa è caratterizzata da più componenti etniche e risulta diversificata nelle varie strategie d'inserimento. L'immigrazione ha superato la fase iniziale contraddistinta dalle sole esigenze di lavoro ed è arrivata ad una fase in cui i rapporti di lavoro rappresentano una delle componenti dell'intero fenomeno. Il grande bisogno di manodopera straniera presente nel nostro paese difficilmente è accompagnato da un riconoscimento della legittimità dei diritti degli immigrati, cioè gli immigrati extracomunitari dei paesi poveri sono richiesti come lavoratori ma non sono trattati come cittadini; le città europee hanno bisogno di lavoro degli immigrati, ma il loro problema è quello di liberarsi dei lavoratori immigrati. Questo paradosso viene perseguito attraverso la riduzione delle loro aspettative e di conseguenza con l'abolizione della loro dignità e l'incoraggiamento a rendersi invisibili. Di conseguenza i paesi sviluppati diventano meno attraenti per il lavoro migrante, mettono a punto meccanismi selettivi; per questo soltanto chi è disposto ad accettare le peggiori condizioni viene ammesso nei propri territori (Ruggiero V. 2000). Altro effetto di questo fattore è una situazione contraddittoria prodotta, da un lato, dai processi di de-nazionalizzazione e globalizzazione dell'economia e, dall'altro, dai processi di localizzazione della politica (Sassen 1996). Situazione che crea non poche contraddizioni, di cui un esempio sono l'immigrazione clandestina e le conseguenti sanatorie o regolamentazioni periodiche, dalla legge Martelli alla Bossi – Fini, che hanno il solo obiettivo di tener fermi i principi del liberismo economico senza risolvere i problemi sociali che si creano. In questa situazione contraddittoria, gli aspetti economici e il relativo miglioramento delle condizioni di lavoro non sono sufficienti sia a risolvere i problemi sociali dell'immigrazione, sia a far emergere e rendere visibili la complessità e le difficoltà delle relazioni e dei rapporti personali e amicali che li sottendono. Nella sfera culturale poi siamo ad un crocevia: quello tra una democrazia culturale che riconosce il pluralismo culturale (e i diritti delle minoranze) e un integralismo comunitario che identifica un potere con una società e una cultura. Non è possibile una società multiculturale senza ricorrere ad un passaggio universalista che consenta la comunicazione tra individui e gruppi socialmente e culturalmente diversi. Tutto ciò accresce la distanza tra società e comunità, tra economia globalizzata e culture isolate e porta alla distruzione delle culture e alla violenza sociale e ad avventure autoritarie. L'Altro sarà riconosciuto come tale soltanto se viene compreso, accettato e armato in quanto soggetto, cioè come elemento attivo di mediazione, nell'unità di una vita e di un progetto di vita tra un'azione strumentale e un'identità culturale sempre liberata da forme storicamente determinate di organizzazione sociale (Touraine A. 1997).

Le ricerche sull'immigrazione degli ultimi anni mostrano come al variare della sfera di integrazione considerata (lavoro, famiglia, religione, ecc.) della nazionalità, della struttura socio-demografica dei progetti e dei percorsi migratori e delle variabili di contesto come le politiche, varia anche il grado di assimilazione o di esclusione. Gli immigrati che sono in Italia sono assimilati ed esclusi allo stesso tempo: differenze culturali anche molto elevate possono contribuire a processi d'inclusione rapidi, mentre differenze culturali molto limitate possono essere drammatizzate da eteroattribuzioni che hanno origini più nella struttura del nostro paese che non nelle caratteristiche dei migranti. Questa situazione può mutare o perché gli individui modificano alcune proprie caratteristiche, o perché il ricambio generazionale definisce nuove situazioni di partenza, a partire dalle quali si innescano nuovi processi di integrazione. Assimilazione ed esclusione sono, quindi, processi che investono tanto gli immigrati quanto la società di immigrazione (Colombo, Sciortino 2002).

In riferimento al tema qui trattato, dato l'avvenuto inserimento degli immigrati stranieri in Italia grazie all'assenza di forti difficoltà occupazionali, è doveroso spiegare come ciò sia stato possibile per merito delle reti parentali scarsamente sostenute e regolate dai sistemi di welfare. Si può ipotizzare che tra gli immigrati la presenza di reti sociali capaci di reggere i processi migratori non dipenda tanto da una solida base culturale comune di riferimento, in grado di produrre una comunità etnica coesa, ma all'opposto del carattere mutevole delle relazioni sociali intra e interetniche, in grado di adattarsi alle esigenze di flessibilità produttiva del paese ospitante. Questa flessibilità è stata rafforzata dal fatto che emigrare diventa una forma di resistenza individuale, adottata da coloro che sono disposti a rinunciare ad una serie di diritti posseduti dagli emigranti che li hanno preceduti (Ruggiero V. 2000). Se questa ipotesi è valida, i conflitti e le fratture interne ed esterne ai vari raggruppamenti etnici possono essere considerati una parte costitutiva del percorso d'inserimento sociale, frutto dei vari modi d'inserimento degli immigrati nella società, in assenza di efficaci reti sociali protettive. In queste condizioni, i rapporti interculturali generano e sono generati da conflitti e fratture relazionali, che possono avere inizio già nel paese d'origine (Cancellieri A. 2003).

La forte richiesta di flessibilità sembra aver prodotto varie forme d'adattamento alla domanda di lavoro delle imprese, con una conseguente spinta all'innovazione produttiva e alla ristrutturazione di interi settori economici. Ciò sarebbe possibile perché gli immigrati metterebbero, di fatto, in discussione i compromessi tra capitale e lavoro storicamente raggiunti nei paesi occidentali più sviluppati, forme di compromesso che rendono accettabili le disuguaglianze e le rigidità sociali esistenti (Sivini G. 2000).

Nei prossimi paragrafi, infatti, vedremo quanto questa situazione sia riscontrabile nelle due fabbriche avicole marchigiane dove i giovani immigrati accettano i lavori che la maggior parte di cittadini marchigiani rifiutano.

#### **4. Un confronto tra la Fileni e la Garbini.**

All'interno del settore zootecnico un ruolo di primo piano è occupato dal settore avicolo che sta vivendo, oggi, nel nostro Paese un periodo di grandi opportunità. L'avicoltura italiana spicca nel contesto internazionale per l'elevato livello qualitativo che la caratterizza. Le due principali imprese avicole marchigiane: il gruppo Fileni, che dal 1996 si è trasferita da Jesi a Cingoli, ed il gruppo Arena - Garbini insieme, macellano e trasformano oltre l'80% della produzione avicola regionale e rappresentano le due uniche aziende che in tale ambito si caratterizzano per una struttura integrata ed assumono rilevanza nazionale. Le due imprese regionali si caratterizzano, infatti, per una struttura organizzativa più decentrata e snella di quella delle principali imprese del settore e per una strategia concorrenziale di base più orientata alla differenziazione di prodotto che non alla leadership di costo.

Nel corso del loro sviluppo, quindi, il gruppo Garbini ed il gruppo Fileni hanno optato per la maggiore flessibilità che una struttura organizzativa non eccessivamente integrata è in grado di offrire loro. Tale flessibilità è ulteriormente accentuata dall'acquisto presso imprese esterne di prodotti che esse, a differenza delle altre, non allevano né macellano ma si limitano a commercializzare: questo favorisce un loro più veloce adeguamento alle esigenze della domanda. I due gruppi, infatti, si caratterizzano, rispetto alle altre imprese del settore, per un più spiccato orientamento verso la politica di differenziazione del prodotto. Si tratta, quindi, di prodotti i cui quantitativi di vendita spesso non raggiungono la massa critica sufficiente per industrializzare il processo produttivo: ne consegue che la lavorazione mantiene un carattere artigianale. Nonostante l'innalzamento dei costi di produzione che ciò comporta, principale causa del negativo andamento fatto registrare dal valore aggiunto delle due società, questi prodotti sono considerati strategici da entrambe perché in grado di soddisfare anche i consumatori più esigenti. Tuttavia, questa flessibilità, nella Fileni si integra con un'organizzazione produttiva di tipo fordista e con una integrazione verticale, che contrasta con la tendenza al decentramento della media industria italiana, dovuta sia ad una tendenza oligopolistica del settore, sia ad una maggiore esigenza di controllo di qualità di tutte le fasi produttive. Il processo tecnico produttivo è definito continuo, assente da

stoccaggi, in un flusso lineare su linee spezzate. L'obiettivo che esse perseguono attraverso la differenziazione di prodotto non è dunque quello di soddisfare segmenti specifici di clientela bensì, attraverso la creazione di prodotti tra loro molto diversi, di coprire la maggior quota di mercato possibile rispondendo così alle esigenze di ogni tipo di consumatore.

Nelle due aziende, se si possono riscontrare numerose affinità nella struttura organizzativa e nella strategia di marketing, troviamo, al contrario, delle differenze notevoli per quanto riguarda la gestione del personale straniero. Fino a circa quattro anni fa, la Fileni non aveva una precisa strategia del personale, quindi era molto elevato il tasso di turn over (soprattutto a causa delle dure condizioni di lavoro), che si aggirava intorno al 35% di abbandoni annui. Questo turn over è stato incentivato sia dalla sostituzione di manodopera italiana con quella straniera, sia, per quanto riguarda i lavoratori stranieri, dalla ricerca di un permesso di soggiorno. Ciò vuol dire che ogni anno circa 300 dipendenti, per la maggior parte stranieri, venivano rimpiazzati. A porre un freno a questo turn over è stata la scelta dell'azienda di intraprendere una più precisa e puntuale politica del personale, che ha dato una svolta radicale nella strategia delle relazioni con i dipendenti, in particolare con quelli stranieri. L'azienda, da allora, in seguito ad accordi sindacato, ha avviato una politica aziendale rivolta a tutto il personale, da un lato cambiando gli orari ed inserendo le turnazioni, dall'altro valutando le potenzialità professionali e curriculari dei dipendenti, favorendo la loro crescita professionale, anche attraverso corsi di formazione/aggiornamento. In questo modo, molti stranieri hanno potuto usufruire di passaggi di qualifica con conseguenti scatti salariali. Alcuni ricoprono anche posti di responsabilità, non soltanto nella filiera produttiva, ma anche nel settore amministrativo – commerciale. Quando qualche capolinea o impiegato italiano lascia l'azienda viene in parte sostituito con manodopera straniera. Ciò è possibile per l'elevato titolo di studio di circa il 60% della manodopera straniera. Tuttavia tra gli intervistati non tutti hanno percepito questo miglioramento delle opportunità di crescita professionale; infatti c'è stato chi ha sostenuto che l'azienda non valorizza la professionalità degli operai e inoltre pochissimi intervistati hanno dichiarato di aver svolto dei corsi di aggiornamento. Secondo alcuni la Fileni li ha fatti frequentare soltanto a chi conosce bene l'italiano e alle persone su cui pensa di poter investire. Differenti sono anche le percezioni rispetto al fatto che l'azienda favorisca o non favorisca la crescita professionale degli stranieri rispetto agli italiani. Gli intervistati hanno sostenuto tre posizioni differenti: italiani e stranieri hanno le stesse possibilità di fare carriera; gli immigrati hanno maggiori opportunità degli italiani; gli italiani hanno più possibilità degli stranieri. Queste nuove dinamiche sono state determinate dalla crescita dell'azienda, dal parallelo aumento di personale, in particolare straniero, ed infine dal recente obiettivo dell'azienda di attuare una politica del personale volta soprattutto a ridurre il turn over, favorendo la crescita professionale dei suoi dipendenti. Se da un lato, inoltre, gli operai italiani hanno meno esigenze di restare alla Fileni perché hanno maggiori possibilità di scelta giacché possono rifiutare un lavoro con uno stipendio di 900 euro mensili (il contratto degli operai della Fileni è lo stesso del settore agricolo), per gli immigrati, in seguito alla Bossi – Fini, è importante avere un lavoro a tempo indeterminato ai fini del permesso di soggiorno e questo ha favorito anche l'accettazione di un salario base ridotto e la richiesta di straordinari. La Garbini, al contrario, non ha voluto intraprendere una politica di crescita professionale del personale straniero. I dipendenti immigrati dell'azienda di Castelplanio, infatti, sono tutti operai, non hanno possibilità di accedere a posizioni amministrative e anche all'interno della filiera produttiva non ricoprono posti di responsabilità, come per esempio quello di capofila, ne sono stati raggiunti accordi sindacali sulla qualificazione degli operai. A differenza della Felini, la situazione alla Garbini è di uno schiacciamento verso il basso della condizione salariale.

## **5. Le catene migratorie e le reti parentali e amicali.**

L'emigrazione raggiunge dimensioni consistenti soltanto se si sviluppa una catena migratoria tra una comunità locale nel paese d'origine ed un'altra comunità nel paese d'arrivo, quindi l'aumento delle persone che scelgono di emigrare dipende anche dall'accesso alla rete di relazioni etniche presente tra gli immigrati, da cui consegue l'autoalimentazione del flusso migratorio anche quando

l'inserimento del paese d'arrivo è molto difficile. La maggioranza degli immigrati è costituita da giovani celibi o nubili o da giovani coppie; non va poi trascurato il ruolo svolto dalle politiche del paese d'arrivo, che possono giocare in senso opposto: da un lato, il perseguimento di una politica di rigida chiusura delle frontiere potrà accelerare il processo di "maturazione" dei flussi migratori e rendere sempre più consistenti i "sedimenti" di immigrati che si stabilizzano, dall'altro la carenza di misure di integrazione e un clima di rifiuto può favorire uno status precario e un forte ricambio della popolazione immigrata.

La debole rete del welfare presente in Italia non ha impedito agli immigrati intervistati di stabilire una folta rete di relazioni parentali ed amicali, che hanno permesso loro di raggiungere gli obiettivi principali per i quali sono giunti in Italia: un lavoro ed un'abitazione. La mancanza di una solida rete di servizi sociali è confermata anche dalla percezione che gli intervistati hanno di essi; inoltre, il ricercatore ha avuto spesso molte difficoltà a far capire che cosa sono i servizi pubblici, di cui circa un terzo degli intervistati non ne ha mai usufruito. A questo punto si possono fare due ipotesi: il non essere abituati a rivolgersi ai servizi pubblici, dato che nei paesi d'origine non esistono, o il non sapere che ci sono; il che potrebbe far pensare che in Italia non ci sia sufficiente informazione a riguardo. Questa seconda ipotesi è collegabile al fatto che funzionano molto bene le catene di parentela etniche, spesso molto più efficaci per ottenere casa e lavoro. Non a caso di tutti gli intervistati solo uno ha ottenuto la casa popolare, anche se c'è da considerare che evidentemente questo era l'unico ad avere i requisiti giusti, dato che ha moglie e figli a carico. La difficoltà di ottenere una casa popolare si ricollega ai problemi provocati dalla Bossi – Fini e agli ostacoli posti ai ricongiungimenti familiari ( abitazioni e reddito adeguato, ecc.).

Le complesse reti di tipo affettivo-amicale ricreate dagli immigrati nei paesi di destinazione assumono un ruolo fondamentale durante l'intero processo migratorio. Esse sono in grado di attenuare le solitudini, di anestetizzare le malinconie, di fornire aiuto per la ricerca di un lavoro o di un alloggio. L'importanza delle catene migratorie si rivela soprattutto nella prima fase dell'esperienza migratoria, attraverso la fornitura di informazioni e orientamento e l'aiuto per la soluzione dei principali problemi pratici. Nella Fileni, in particolare, l'inserimento del primo insediamento di operai nigeriani ha portato altri nigeriani ad essere assunti. La Nigeria, infatti, è la nazione più rappresentata con ben 98 unità, seguita da Cina e Romania (39), Senegal (35), Marocco (30), ecc. A sostenere le catene migratorie sono spesso le stesse associazioni di immigrati che svolgono sia attività ricreative e culturali, che di sostegno e aiuto a soci in difficoltà, oltre ad instaurare dei rapporti con gli imprenditori per trovare lavoro ai loro iscritti.

Degli intervistati non c'è nessuno che abbia dichiarato di trovarsi in una situazione di particolare difficoltà, tutti hanno superato i problemi iniziali. Per quanto riguarda il reperimento della casa, premesso che nessuno degli intervistati ha dichiarato di essere stato dei periodi senza un'abitazione, ci sono state risposte diversificate e comunque nella peggiore delle ipotesi sono stati o sono tuttora ospiti di amici. La rete amicale ha permesso anche ad alcuni intervistati di restare in Italia anche da disoccupati. Gli intervistati, invece, che hanno raggiunto i genitori in Italia, non hanno incontrato nessuna difficoltà e c'è stato anche chi è stato aiutato dai propri familiari ad inserirsi nel tessuto sociale italiano. Spesso gli intervistati hanno messo in evidenza il senso di solidarietà che si crea tra connazionali.

L'esperienza migratoria, tra gli intervistati, in alcuni casi è stata determinante nel causare dei cambiamenti come l'assunzione di alcune responsabilità, in particolare per quanto riguarda coloro che nel paese d'origine non lavoravano perché mantenuti dai genitori. In Italia, al contrario, questi giovani si sono trovati in una condizione di forzata autonomia, quindi devono pagare tutte le spese, non avendo più chi si occupa di queste cose per loro. Nel processo migratorio, poi, si può innescare anche lo sviluppo di una maturazione personale, come nel caso di un ragazzo senegalese che ha del tutto affievolito l'esuberanza adolescenziale a favore di un maggiore rispetto per le altre persone. Il confronto con la cultura italiana poi, ad una ragazza malgascia è servito per farle prendere coscienza che si può avere fiducia nelle persone di sesso maschile, che non sono tutte inaffidabili come gli uomini e i ragazzi del proprio paese d'origine.

Le reti amicali e parentali permettono anche di adattarsi alla flessibilità produttiva del paese ospitante; infatti, la scelta di lavorare nella Fileni e nella Garbini è stata motivata, per tutti gli intervistati, dal fatto che queste aziende sono state le prime ad aver risposto alla domanda di lavoro e a dare subito un'occupazione a persone che evidentemente avevano un bisogno urgente di un impiego. Questa situazione, da parte dell'azienda, è stata motivata, come si è visto, dal turnover. L'efficacia delle catene migratorie è stata evidenziata anche dal modo in cui gli intervistati sono venuti a conoscenza dell'esigenza dell'azienda di assumere operai.

Le forme amicali di assunzione basate sul passaparola, la scarsa conoscenza dell'italiano al momento dell'assunzione hanno in un certo modo facilitato una composizione etnica dei reparti, contrastata in parte dalla politica aziendale del personale, come vedremo più avanti. La fabbrica funge anche da agenzia di socializzazione dal momento che al suo interno si creano sia rapporti di amicizia che di tipo affettivo (si sono instaurate anche alcune relazioni sentimentali tra persone di etnia diversa); moltissimi intervistati hanno dichiarato di lavorare insieme ad amici e parenti che hanno fatto venire in Italia o che, al contrario, loro stessi hanno raggiunto. Sia dentro che fuori la fabbrica i più giovani instaurano rapporti di amicizia con persone di altre etnie, creando dei momenti aggregativi attraverso cene o feste multietniche. In alcuni casi poi c'è una continuità tra la fabbrica e il tempo libero nei rapporti amicali, come quando terminato il turno di lavoro un gruppo multietnico di ragazzi si reca a pranzo al ristorante. Questa situazione è funzionale all'azienda perché in questo modo gli immigrati, essendo riusciti ad instaurare delle solide basi relazionali, sono meno motivati ad andare via.

### **5. 1. Le catene migratorie nella Fileni**

La Fileni, come abbiamo visto, ha iniziato ad attuare una politica del personale da circa quattro anni, vale a dire da quando è stata data maggiore iniziativa all'ufficio del personale, che ha stabilito di rapportarsi soltanto con il sindacato per quanto riguarda le questioni aziendali. Fino a circa cinque anni fa, dunque, all'interno della fabbrica vi era una situazione meno definita, perché gli operai si potevano permettere di non andare a lavorare per alcuni giorni, o di uscire dalla fabbrica dopo due ore. Questa situazione era funzionale soprattutto agli operai marchigiani che si dovevano occupare anche delle loro attività agricole. Tuttavia, ciò non ha ostacolato il normale andamento produttivo della fabbrica, perché le carenze create dagli italiani erano sopperite dalla crescita di occupati stranieri e dagli straordinari o dal prolungamento dell'orario, favoriti dall'esigenza degli stranieri di guadagnare il più possibile. Questo spontaneo e tacito accordo tra operai marchigiani e stranieri ha progressivamente prodotto un equilibrio armonico che ha permesso alla fabbrica di andare avanti. Dal 1996 (proprio contemporaneamente al trasferimento della Fileni da Jesi a Cingoli) l'ingresso di operai stranieri nell'azienda è iniziato a diventare un fenomeno significativo, via via sempre più strutturale e regolarizzato. A dare questa regolarità al flusso di immigrati erano state le catene migratorie che, in modo informale, svolgevano la funzione di gestione e selezione del personale. Erano gli stessi presidenti delle associazioni, o delegati sindacali stranieri, a suggerire a Fileni chi assumere, chiaramente si faceva pressione sulla proprietà affinché venissero assunti i propri connazionali. A rendere più critica la situazione c'erano altri due fattori: il mancato pagamento degli straordinari e l'autoritarismo dei capi area. L'azienda ha cercato di porre un freno a questa situazione, dopo un periodo iniziale nel quale aveva chiesto la collaborazione alle associazioni degli stranieri, avendo visto che stava rischiando di perdere il controllo della situazione, pensò di cambiare strategia. La nuova scelta di politica del personale è di non fare più affidamento sulle associazioni, ma di trattare con il sindacato, che è diventato l'unico interlocutore con cui si relaziona la ditta. In questo modo l'azienda si rapporta con i propri dipendenti sul terreno della contrattazione sindacale. Un altro modo per impedire alle associazioni degli immigrati di continuare a svolgere la funzione di controllo delle assunzioni è stata l'introduzione di una figura che si occupa delle relazioni e della selezione del personale. Attualmente chi vuole essere assunto deve compilare una domanda. L'obbligo della compilazione della domanda è stato anche un modo per tutelare quegli stranieri che non hanno il forte appoggio delle catene migratorie o delle

associazioni etniche. Insieme alla domanda, inoltre, l'aspirante operaio deve allegare un curriculum che viene valutato per le eventuali mansioni di responsabilità da affidare all'operaio, o può essere utile per trovare una collocazione idonea all'interno della filiera produttiva ed il più possibile compatibile con le esperienze lavorative e formative dell'operaio, come per esempio un ex fornaio che impasta e prepara le salsicce di pollo.

Questi strumenti continuano a servire all'azienda perché se le etnie che si sono stabilite da più tempo, in particolare senegalesi e nigeriani, hanno capito che non hanno più libertà di movimento come fino a qualche anno fa, l'etnia cinese che negli ultimi mesi comincia ad essere folta, ha tentato di riprodurre quei meccanismi, ma è stata prontamente bloccata. Si può dire quindi che adesso la gestione del personale della Fileni si sia normalizzata grazie alla contrattazione con il sindacato, offrendo in questo modo maggiore visibilità alle richieste degli operai.

## **6. Le relazioni sindacali**

Il sindacato nelle fabbriche con un'alta presenza di lavoratori immigrati ha l'onere di fare in modo che lo straniero venga riconosciuto e compreso come l'Altro di cui parla A. Touraine. Lo straniero che viene in Italia, per scappare da una situazione di forte indigenza e povertà, trova generalmente lavori spesso pesanti, abbandonati o non richiesti dagli italiani, come nelle fabbriche prese in esame. Non per questo l'immigrato è privo di dignità e pretende, quindi, giustamente, il riconoscimento dei suoi diritti fondamentali, non solo economici ma anche culturali, come per esempio la libertà di culto. Il sindacato, dunque, si trova nella difficile posizione di mediazione tra l'esigenza dello straniero di guadagnare più soldi nel minor tempo possibile e di modellare l'orario di lavoro in base ai riti religiosi, come nel caso del Ramadan per i musulmani, la necessità di dover far rispettare le norme contrattuali che non sempre vengono rispettate sia dall'azienda, sia dagli stessi operai, sotto la spinta della flessibilità del lavoro nelle aziende.

Il contratto vigente nelle due aziende è quello dell'agricolo alimentare, applicato alle aziende di trasformazione, per la presenza di produzione diretta di pollame. Secondo la legge, infatti, allorché il 51% del prodotto soggetto a trasformazione è prodotto dalla stessa azienda di trasformazione si può applicare questo tipo contratto. Il collegamento di questa attività con quella dell'allevamento (nel caso della Fileni vengono lavorati in oltre 50 capannoni 80.000 polli al giorno, di cui il 51 % è prodotto dagli allevamenti di proprietà dell'azienda) fa sì che il contratto non sia quello degli alimentaristi ma quello degli agricoltori. Il contratto dell'industria alimentare è molto più vantaggioso per gli operai sia per quanto riguarda la busta paga, che per ciò che concerne i diritti sindacali e di conseguenza l'organizzazione del lavoro. Il contratto degli agricoltori in vigore, invece, prevede delle tabelle salariali molto più basse rispetto al contratto dell'industria alimentare. Questo contratto, anche se non è il più basso nel settore dell'industria, essendo migliore di quello del tessile-abbigliamento, dà comunque delle tariffe basse, inoltre, c'è da considerare che il lavoro non solo è duro, ma si svolge in un ambiente non ideale a causa delle temperature spesso molto basse, (nei frigoriferi la temperatura media è di 11 gradi).

Il sindacato è presente in entrambe le fabbriche: ha ottimi rapporti con la Fileni e pessimi con la Garbini, dove ha incontrato una porta chiusa. Data la disponibilità al confronto con il sindacato da parte dell'azienda, all'interno della Fileni si è instaurato un buon rapporto di confronto. La situazione è totalmente contraria all'interno della Garbini (già da prima che questa entrasse nel gruppo Arena), ove il sindacato accusa l'azienda di non applicare integralmente il contratto nazionale operaio-agricoli, di rimanere ferma sulle proprie posizioni e di non voler accettare il confronto. Azienda e sindacato comunicano soltanto nelle sedi istituzionali come l'ispettorato del lavoro. Al contrario nella Fileni gli incontri con il sindacato sono periodici.

### **6.1 Il sindacato e gli operai**

I giovani operai intervistati, se hanno risolto il problema del lavoro, hanno ancora delle difficoltà a reperire la casa e, come si è visto, non sono soddisfatti dello stipendio e sono costretti ogni anno o

ogni due a dover rinnovare il permesso di soggiorno, a causa delle restrizioni imposte dalla Bossi – Fini. Questo, in particolare per gli stranieri che si trovano da poco tempo in Italia e quindi hanno meno familiarità con la lingua e le leggi italiane, è spesso causa di molti disagi. Al sindacato viene dunque chiesto un aiuto per risolvere queste problematiche, cosa che non sempre è in grado di fare, perciò non viene visto sempre in maniera positiva.

Per quanto riguarda l'opinione che i giovani immigrati hanno dei rappresentanti sindacali in fabbrica, è importante distinguere tra le due aziende. Nella Garbini, infatti, gli intervistati hanno generalmente una buona opinione dei sindacalisti, al contrario di quanto dichiarato da molti degli operai della Fileni. E' emerso, dunque, un quadro complesso nel quale le buone relazioni tra il sindacato e la Fileni non sono ben viste da una parte dagli operai immigrati intervistati, mentre le pessime relazioni tra il sindacato e la Garbini hanno paradossalmente avuto un'eco positiva nell'opinione che gli intervistati hanno di questo. Ad alimentare questo paradosso è il fatto che mentre nella Fileni, come abbiamo visto, l'azienda ha attuato un confronto con il sindacato e da allora è iniziato un lavoro di promozione professionale del personale straniero, nella Garbini, dove non si ha questa strategia, secondo il parere di un delegato sindacale la situazione è più chiara, perché lo straniero cui viene affidato un posto di responsabilità non è in grado di gestirlo, e non tratterebbe tutti i suoi sottoposti allo stesso modo. Sempre secondo questo sindacalista, gli operai stranieri sono in grado soltanto di rispettare un responsabile italiano e non uno straniero.

Per quanto riguarda i sindacalisti della Fileni, nonostante i risultati raggiunti, non si è sempre riscontrato nei loro confronti stima e fiducia, secondo le affermazioni degli intervistati. Alcuni operai stranieri li accusano addirittura di fare gli interessi dell'azienda e non dei lavoratori. Un giovane rumeno li accusa di pensare soltanto ai propri interessi, mentre una ragazza dominicana ha sostenuto che Fileni paga i sindacalisti, che siano italiani o stranieri, affinché facciano gli interessi dell'azienda. Altri hanno sottolineato un problema comunicativo, in quanto, o per incapacità dei sindacalisti o per indifferenza degli operai, secondo alcuni non si riesce a creare un rapporto tra delegati sindacali e operai. Chi ha espresso un giudizio positivo mette in evidenza i benefici ottenuti. I sindacalisti aiutano gli operai anche per altre questioni, come i chiarimenti sulla busta paga, sui permessi di soggiorno, sul rinnovo del contratto di lavoro e sulla domanda di disoccupazione e, come loro affermano, ciò comporta un impegno considerevole.

Da parte dei sindacalisti le lamentele dei giovani intervistati rientrano nelle caratteristiche dell'immigrato. Secondo un sindacalista una parte degli immigrati pone problematiche che non sono compatibili con le leggi esistenti, in particolare per quanto riguarda la flessibilità degli orari di lavoro. Alcuni immigrati chiedono di lavorare ore di straordinario oltre l'orario consentito, hanno maggiori esigenze di reddito rispetto agli italiani in quanto il loro obiettivo è quello di guadagnare molti soldi nel minor tempo possibile. Tuttavia il sindacato non può permettere che ci sia chi fa più straordinario di quanto consentito dalla legge, altrimenti non tutelerebbe gli altri lavoratori, perché in questo modo si legittimerebbe l'intenzione sfrenata dell'azienda di applicare un liberismo ed una flessibilità senza controllo. Il sindacato, dunque, ha fatto sì che, attraverso la propria azione, si creasse una situazione di maggiore uguaglianza tra i lavoratori. Su questi problemi il sindacato ha potuto fare le assemblee all'interno della fabbrica, dove la partecipazione è generalmente molto alta. Secondo il sindacato, però, non tutti i lavoratori immigrati sono interessati a tematiche come il rispetto del contratto, perché le ritengono molto distanti, dal momento che è la presenza di un turno o di un doppio turno la parte principale dell'organizzazione del lavoro, visto che ha delle ricadute sulla vita extralavorativa. I lavoratori immigrati non partecipano molto a questo dibattito, nonostante nella fabbrica ci siano delegati stranieri che informano gli operai delle scelte sindacali per favorire la comunicazione. Nonostante questo nella Fileni, il sindacato è riuscito ad ottenere per gli operai un'indennità di turno ed un'indennità di disagio, non previsto dal contratto provinciale, né da quello nazionale. Si è battuto per questo importante obiettivo per aumentare la busta paga degli operai e per contenere le richieste di ore di straordinario in più non consentite dalla legge. Tra i delegati sindacali c'è anche chi si occupa di problematiche extralavorative, come la socializzazione

tra gli stranieri fuori della fabbrica e aiuta le etnie insediatesi da meno tempo, come indiani e bangladesi a costituire le loro associazioni.

### **6.3. IL Ramadan**

Tra gli operai di queste due aziende c'è un'alta percentuale di musulmani praticanti, ma in questo caso l'atteggiamento dei sindacalisti non è stato univoco. Il delegato sindacale della Fileni, anche lui musulmano, si è sempre battuto per ottenere la pausa pomeridiana in contemporanea con la fine del digiuno, vale a dire, dopo le 17. E' stata una battaglia dura perché ha trovato le molte resistenze degli italiani. Tuttavia, nel corso degli ultimi due anni è riuscito ad anticiparla di mezz'ora dalle 18 alle 17.30. Secondo il delegato sindacale della Garbini, al contrario, nonostante sia anche lui musulmano, ritiene che, trovandosi in un paese cristiano, non è giusto festeggiare il Ramadan come nei paesi islamici, quindi, non ha intrapreso nessuna battaglia sindacale per modificare gli orari della pausa o del fine turno. Nella Garbini, chi vuole festeggiare il Ramadan può farlo liberamente, è sufficiente chiedere il permesso al caporeparto.

### **7. Conclusioni**

La Garbini e la Fileni, nonostante realizzino lo stesso prodotto ed abbiano la più alta concentrazione di operai delle Marche, hanno una modalità molto diversa di gestire il personale, in particolare quello straniero. Da un lato abbiamo la Garbini che non ha manifestato alcuna intenzione di favorire la crescita professionale della manodopera straniera e continua a proporre, anche sotto il controllo Arena, una gestione prettamente fordista, nella quale al personale straniero è preclusa ogni possibilità di fare carriera. Dall'altro, invece, abbiamo la Fileni che, se in passato ha avuto una gestione aziendale poco chiara, da alcuni anni non solo ha deciso di definire orari e turnazioni, ma anche di far crescere professionalmente i propri operai stranieri.

Nelle due aziende qual è stato il ruolo del sindacato? Nella Garbini il sindacato non ha svolto alcun ruolo, in quanto tra questo e l'azienda non c'è stata e non c'è comunicazione, nella Fileni, invece, azienda e sindacato collaborano. Questa differenza denota anche, alla luce della percezione che i giovani operai immigrati intervistati hanno del sindacato e della politica aziendale, una situazione più delineata nella Garbini e più complessa nella Fileni. Il giovane immigrato che entra nella Garbini sa che, fino a quando resterà a lavorare nella fabbrica di Castelplanio, svolgerà soltanto il lavoro di operaio e non potrà aspirare a ricoprire neanche posti di responsabilità nella filiera produttiva e, di conseguenza, non ha aspettative al riguardo. Ben diversa è la situazione nella Fileni che risulta più complessa ed ancora in evoluzione soprattutto per il cambiamento che l'azienda ha deciso di sostenere. La Fileni, infatti, nel modificare la gestione del personale avrebbe anche potuto seguire l'esempio della Garbini ed invece ha preferito aprirsi agli stranieri, pur continuando a seguire il modello fordista nella parcellizzazione del lavoro. Il cambio di rotta ha comportato il coinvolgimento del sindacato che ha avuto così l'onere di essere l'unico interlocutore dell'azienda, andando a sostituire le associazioni di immigrati che in precedenza proponevano all'amministrazione gli operai da assumere. Il sindacato ha avuto la capacità ed il pregio di sapere instaurare un rapporto dialettico con l'azienda, grazie al quale si è giunti al pieno rispetto del contratto, vale a dire regolazione dell'orario, introduzione dei turni e degli straordinari. Tuttavia, questo rapporto dialettico che si è instaurato tra la Fileni e il sindacato è stato percepito da alcuni intervistati come un rapporto collusivo e, di conseguenza, l'intenzione dell'azienda di voler far crescere professionalmente gli operai stranieri, è stata vista come priva di sostanza. Questa percezione è frutto anche di una comunicazione carente tra il sindacato e gli operai stessi, come sottolineato da più intervistati. Tuttavia, l'atteggiamento di delusione nei confronti dell'attività sindacale non stupisce gli stessi sindacalisti che sono ben consapevoli delle reali esigenze degli immigrati di guadagnare il più possibile nel minor tempo, ma non per questo il sindacato può tollerare la disponibilità degli operai immigrati a fare più ore di straordinario di quelle concesse per legge. E dunque tale posizione del sindacato non è accettata da una parte degli intervistati.

L'impegno sindacale di far rispettare le norme contrattuali e il suo tentativo di arginare la spinta alla flessibilità dell'azienda non è stata ben compresa ed è emerso chiaramente che alcuni intervistati non sono consapevoli dei buoni risultati che il sindacato ha ottenuto riuscendo a migliorare le buste paga degli operai con le indennità di disagio, caso unico a livello provinciale e forse anche nazionale.

Le catene migratorie, nonostante la loro estromissione dalla gestione del personale della Fileni, continuano a svolgere la loro funzione di assistenza, sostegno e protezione, sopperendo, in moltissimi casi, la grave carenza di welfare presente in Italia. Al riguardo è proprio il sindacato che si sta incaricando di aiutare le etnie prive di un'associazione a crearne una in loco, di favorire l'integrazione e la comunicazione multietnico con momenti ludico-ricreativi. Il sindacato, inoltre, ha tentato di trovare una soluzione abitativa agli operai immigrati in collaborazione con l'azienda. Tutte le attività sindacali elencate risultano essere di sostegno e di completamento all'attività svolta dalle catene migratorie. Ci si auspica che in questo modo, nonostante i limiti posti dalla Bossi – Fini e quelli della riforma del welfare, la condizione degli immigrati possa migliorare grazie all'allargamento dei diritti di cittadinanza.

#### Bibliografia:

- A.A.V.V., 2001, *Inte.Mi.Gra*, Regione Abruzzo
- Bordogna M.T., *Le donne e gli uomini nel contesto migratorio: lo spazio quotidiano nel ricongiungimento familiare*, in *Inchiesta*, n. 140, 2003
- Cancellieri A. 2003, *Le reazioni sociali degli immigrati*, in Sciortino G., Colombo A., *Un'immigrazione normale*, Bologna, il Mulino
- Colombo A., Sciortino G 2002, *Assimilati ed esclusi*, Bologna, il Mulino.
- Crouch C. 1999 *Sociologia dell'Europa contemporanea*, Bologna, il Mulino
- Mottura G *Non solo braccia, condizione di lavoro e percorsi di inserimento sociale degli immigrati in un'area ad economia diffusa*, luglio 2002, Materiali di discussione, Dipartimento di economia politica Università degli studi Modena e Reggio Emilia
- Quartucci S. 1999. *Il settore avicolo nelle Marche* .
- Recchi E., Allam M. 2002, *L'assimilazione degli immigrati nella società italiana*, in Colombo A., Sciortino G., *Assimilati ed esclusi*, Bologna, il Mulino
- Reyneri E. 2002, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino
- Ruggiero V. 2000, *Movimenti nella città*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Sassen S. 1996, *Losing control*, trad. It., *Fuori controllo*, Milano il Saggiatore 1998.
- Sivini G. 2000, *Migrazioni, processi di resistenza e innovazione sociale*, Catanzaro, Rubettino.
- Sennet R 2001 *L'uomo flessibile*, Milano, Feltrinelli
- Touraine A. 1997, *Pourrons-nous vivre ensemble?*, trad. It. *Libertà, uguaglianza, diversità*, Milano, il Saggiatore, 1998