



# **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS**

**Corso di laurea in Scienze e Tecniche Psicologiche**

**Elaborato finale**

**Lavoro, diritti ed inclusione: uno studio di ricerca con un gruppo di  
persone con storia di immigrazione**

***Relatrice Prof.ssa Sara Santilli***

Dipartimento di filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata -FISSPA

***Laureanda: Costanza Momo***

***Matricola:1221929***

Anno Accademico 2021/2022

## Sommario

ABSTRACT.....	3
1.INTRODUZIONE STORICA .....	4
2. LA VITA DOPO L'IMMIGRAZIONE.....	11
3.I DIRITTI DELL'IMMIGRATO .....	18
4.INTERVISTE .....	23
4.1 RISULTATI.....	23
4.2DISCUSSIONE.....	25
5. CONCLUSIONI.....	28
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA .....	32

## ABSTRACT

L'obiettivo di questa tesi è quello di illustrare le condizioni lavorative degli immigrati dell'Africa sub-sahariana all'interno del Mondo Occidentale, in particolare fondendo le realtà europee e americane. Inizialmente un excursus storico introduce, con un'ottica occidentale, quella che era la concezione del lavoro analizzandola in diverse epoche, mostrando come il concetto del lavoro sia mutato nei secoli, da attività deplorable a dignitosa. Viene presentata anche la situazione dell'Africa e il ruolo che i suoi abitanti ricoprivano come schiavi dei bianchi. Successivamente viene illustrata l'attuale situazione in termini di diritti, inclusione e dignità lavorativa, facendo anche riferimento all'ottavo obiettivo dell'Agenda 2030. Per la fase finale è stata sottoposta un'intervista ad un gruppo di migranti a Torino, con l'obiettivo di illustrare le loro opinioni e storie riguardo all'attuale mondo del lavoro, al loro passato e alle loro aspirazioni per il futuro.

## 1.INTRODUZIONE STORICA

Il significato attribuito al lavoro è mutato nel tempo assumendo diverse accezioni, dalle più positive e lodevoli alle più dispregiative. I passaggi di questa mutazione sono stati documentati da filosofi, scienziati, economisti, storici e aristocratici, che con le loro idee hanno contribuito, nel corso dei secoli, a plasmare quello che oggi è il concetto di occupazione.

Il primo significato attribuito alla parola lavoro risale al V – IV secolo a.C., quando Platone e Aristotele lo paragonarono allo sforzo e alla fatica. Questa mentalità, che considerava il lavoro come attività degradante, rimase per lunghi secoli la preponderante. In contrasto al mondo decadente del lavoro, regnava il *logos*, l'arte della parola, del pensiero, della ragione che apparteneva agli uomini liberi del mondo greco.

Anche i Romani associavano il lavoro a coloro che invece non potevano permettersi il lusso di dedicarsi alle arti: gli schiavi. Dal latino provengono altre due parole contrapposte: *otium*, riferito alle attività intellettuali lontane dal mondo servile e *negotium*, termine associato invece ad attività di commercio e guadagno, disprezzate dagli uomini delle classi superiori (Fumagalli, 2017).

Con la diffusione del Cristianesimo nel IV secolo, inizia a respirarsi un'aria di cambiamento, ancora molto flebile: oltre ad essere considerato come una punizione per il peccato originale, il lavoro diventa anche sinonimo di dedizione alla volontà di Dio. "Puoi mangiare il frutto di qualsiasi albero del giardino, ma non quello dell'albero che infonde la conoscenza di tutto" (Genesi 2.15). Si presenta già qui, l'antitesi tra lavoro e conoscenza (Rutigliano, 2011).

A sostegno di ciò, Sant'Agostino sottolineò l'importanza del lavoro e sminuì l'arte del pensiero attribuendo due nuovi vocaboli: *otium* per indicare la pigrizia e *opus* riferito invece al mezzo utilizzato dall'uomo per potersi avvicinare a Dio. Ancora con la riforma Benedettina, la frase "*ora et labora*" unisce il mondo della preghiera e del lavoro. Nel XII secolo, intorno al 1120, entrano a far parte del linguaggio comune il termine *labeur* dal francese e *labor* dall'inglese, in riferimento soprattutto alle attività agricole (Pellizzari, n.d.).

Nel corso di tutto il medioevo però, tranne per le eccezioni sopra elencate, permane il disprezzo per il lavoro manuale, con la divisione tra il lecito e l'illecito – la cura dello spirito e la cura della pratica.

Il primo vero cambiamento risale al 1492, anno della scoperta dell'America e della fine del Medioevo (Dinetti, 2012). Grazie all'aumento delle rotte commerciali e dell'espansione dei mercati verso il Nuovo Mondo, il lavoro del mercante divenne ben presto da ammirare e da ora in avanti, acquisirà sempre più importanza nel mondo Occidentale fino alla seconda metà del XVIII secolo, con l'affacciarsi dell'era industriale e la trasformazione delle condizioni lavorative.

Nel 1760 con la Prima Rivoluzione Industriale, il sistema capitalistico, che aveva avuto luce durante la seconda metà del Medioevo, evolve e al lavoro artigianale e agricolo si sostituisce la manifattura. Iniziò ad affermarsi l'idea che la ricchezza non nasce dalla compravendita, ma dalla produzione.

Con la Rivoluzione francese del 1789, i diritti umani diventano una priorità, decretando che ogni forma di lavoro debba essere retribuita; nessun uomo potrà più, per legge, essere schiavizzato.

Il lavoro individuale e artigianale viene rimpiazzato da quello collettivo e industriale; le tempistiche per la produzione diventano vincolanti, la vita degli operai viene automaticamente forzata a trasformarsi in disciplina, rispetto e organizzazione (Accornero, 2004).

Principalmente si svilupparono tre modi di produzione: la bottega artigiana, la produzione a domicilio e la lavorazione in fabbrica. Il terzo modello è quello di maggiore interesse per la nostra ricerca, in quanto è il più rivoluzionario. Esso era caratterizzato da un vasto gruppo di lavoratori che operavano all'interno della stessa fabbrica per produrre lo stesso oggetto, inizialmente mantenendo le caratteristiche del sistema a domicilio e dell'artigianato, trasformandosi poi in un'economia industriale fondata sul lavoro a stretto contatto con le macchine, organizzato su ritmi fissi, ripetitivi, alienanti.

Ormai arrivati alla prima metà dell'800, la fabbrica ha cambiato il significato del lavoro. Esiste una sorta di contratto implicito tra operai e imprenditori, che regola la vita degli uomini. I ritmi di vita biologici umani si amalgamano con quelli della vita artificiale delle macchine, con l'obiettivo di portare l'uomo a produrre alla velocità di una macchina.

All'interno di questo nuovo metodo di produzione, due categorie vengono maggiormente sfruttate: le donne e i bambini, impiegati soprattutto nelle miniere e nel settore tessile. Il lavoro infantile era stato richiesto per secoli, ma tra il XVIII e il XIX secolo, la domanda crebbe in modo drammatico; principalmente i bambini venivano considerati utili per le loro dimensioni, che gli permettevano di svolgere mansioni infaticabili per gli adulti. All'intero dei documenti del Parlamento inglese del 1842, si racconta come un terzo dei minatori di carbone fossero minorenni e che un quarto dei minatori di metallo fossero bambini o giovani adolescenti. Le donne venivano impiegate invece maggiormente nelle fabbriche tessili, dove superavano di gran lunga il numero di uomini (Tuttle, 1999).

Nel 1833 si diede però inizio ad una serie di regolamentazioni riguardanti le condizioni lavorative nelle fabbriche: i Factory Act, atti a migliorare la vita dei lavoratori riducendo gli orari delle giornate lavorative, vietando l'assunzione di bambini sotto i 5 anni e riponendo più attenzione sulle condizioni igieniche e sul rispetto dell'etica.

Dal punto di vista economico, il famoso filosofo Karl Marx, intorno alla metà del 1800, approfondì la teoria del "valore-lavoro" enunciata da Smith, sostenendo che il capitalismo aveva raggiunto il successo ottenuto grazie al fatto di aver trovato un modo di quantificare la laboriosità. Il lavoro restava comunque un'attività faticosa, ma veniva identificato come "sostanza omogenea contenuta in una certa quantità di merce presente sul mercato" (Fumagalli, 2017).

L'alienazione, dal latino alienus e dal greco alius, indica il sentimento di disagio che prova l'uomo a contatto con l'artificio della civiltà industriale, sentendosi lontano dalla propria essenza naturale.

Marx utilizza questo termine in riferimento alle condizioni degli operai di questa epoca, e questo concetto di operosità verrà portato avanti ancora per molto, fino al tramonto dell'homo faber nel XX secolo.

Mentre in Europa, Marx diede vita alla corrente del Marxismo con la sua filosofia critica riguardo all'economia, alla società e alla politica del tempo, in America nasceva Taylor, un ingegnere meccanico che dedicò la sua vita allo studio e all'osservazione degli operai all'interno delle fabbriche (Asaro, 2020). Principalmente si concentrò a calcolare il tempo in cui venivano svolte certe mansioni, quanti operai si occupavano di un certo elemento della produzione, quali mezzi venivano utilizzati e con quanta efficienza

veniva costruito il prodotto finale. Propose quindi nel suo scritto del 1911 "The principles of scientific management" di apportare delle modifiche, producendo seguendo la One Best way, cioè il modo più veloce ed efficace, ritenendo anche che gli operai non svolgessero il lavoro con il massimo impegno.

L'organizzazione scientifica del lavoro venne successivamente aspramente criticata e Taylor venne accusato di trattare i lavoratori alla stregua delle macchine, proiettando su di loro una visione disumana del lavoro.

Poco dopo, nel 1913, Henry Ford prendendo spunto dal lavoro di Taylor, introdusse la famosa catena di montaggio, che permetteva ad ogni singolo operaio di poter svolgere una sola mansione, di dover imparare un numero molto più esiguo di lavori e di poter svolgere al meglio quello che gli era stato assegnato. Grazie a Ford i tempi di produzione si ridussero notevolmente portando grossi benefici nel mondo capitalistico pronto a soddisfare la nuova era del mercato di massa, ma a causa degli orari insostenibili ai quali la forza lavoro era sottoposta, anche questo metodo venne criticato per aver depersonalizzato i lavoratori.

Arriviamo così all'era moderna, all'era del consumismo, della fast production e del capitalismo bio-cognitivo. L'unione indissolubile tra uomo e macchina si è tramutata in una condizione fondamentale della vita del XXI secolo, portando l'uomo a non riuscire più a distinguere il lavoro dalla vita privata. "Sempre di più la vita è produzione di valore: si vive per lavorare, a prescindere dalla propria volontà, non si lavora per vivere" (Fumagalli, 2017).

Il significato del termine lavoro ha ormai incarnato alla perfezione tutto ciò che esso è stato fino ai giorni nostri. Semanticamente il lavoro è sinonimo di sforzo, noia e fatica, ma è grazie al lavoro che possiamo ricevere uno status sociale che ci definisca all'interno della società, quindi esso rappresenta anche importanza, ricchezza e benessere. Con il nuovo millennio, a seguito dell'evoluzione della New Economy, crescono anche le difficoltà a riuscire a seguire i tempi così accelerati del lavoro, cresce la disoccupazione, l'incertezza e soprattutto le nuove generazioni si trovano sommerse da un turbinio di richieste dal mondo del lavoro senza avere i mezzi per soddisfarle. La situazione economica instabile porta la riproduzione di fenomeni migratori, dai Paesi in via di sviluppo a quelli del mondo Occidentale, ma questo discorso verrà analizzato nel corso dei prossimi capitoli, con l'obiettivo di scoprire

quale sia la concezione odierna del mondo del lavoro concentrandoci però maggiormente sull'aspetto migratorio del Continente africano.

Come si è potuto osservare nelle pagine precedenti, la storia del lavoro ha avuto le sue basi all'interno del mondo occidentale, tra Europa e America. Che cosa succedeva nel corso dei secoli nel resto del mondo?

L'Africa nera (Novati e Valsecchi, 2005) è rimasta per millenni popolata solo dai suoi abitanti nativi, vissuti fino al XV secolo in condizioni primitive. Principalmente ci riferiamo alla mancanza di tradizione scritta, di opere monumentali e edili che descrivono il continente come arretrato e selvaggio in confronto al mondo Europeo. Fu in questo periodo che gli uomini bianchi incominciarono a guardare agli africani come esseri inferiori, utili solo come mezzi per guadagnare.

Intorno alla prima metà del 1400, incomincia il fenomeno della colonizzazione da parte dei Portoghesi, i quali però rimarranno insediati sulle coste orientali, creando rapporti commerciali pacifici con le tribù limitrofe. Si può affermare che per tutto il 1500, non ci sia stata una grossa influenza europea né dal punto di vista culturale né legislativo.

Verso la fine del 1500 però, al posto dell'oro, gli europei cominciarono ad interessarsi alla forza lavoro, da impiegare nel Nuovo Mondo, dando così vita al periodo della tratta degli schiavi. Essa culminò nel 1700 annientando completamente intere popolazioni africane, assieme alle loro culture.

In totale circa 13 milioni di Africani vennero deportati in condizioni deprecabili, morirono durante le tratte o a causa dei lavori forzati nelle piantagioni di cotone. Coloro che sopravvissero, diedero vita alle comunità afroamericane. Solo verso la metà del 1800, quando gli Europei decisero che potesse essere più efficace e proficuo per loro impadronirsi direttamente degli stati africani, la schiavitù venne decretata illegale e si protrasse fino al 1900 con tratte clandestine.

I rapporti tra europei e africani quindi passarono dall'essere pacifici alla completa sottomissione nel giro di quattro secoli. È importante testimoniare il fatto che durante il 1500, la vita di un contadino europeo e di un africano non erano molto diverse, analfabetismo e povertà regnavano sovrani. Solo come conseguenza della rivoluzione industriale e dello sviluppo economico, gli europei notarono di gran lunga il distacco



con la povera Africa e questo servì come pretesto per servirsi dei suoi abitanti, visti ormai solo come uomini primitivi.

Intorno alla seconda metà dell'800, con la fine della tratta degli schiavi, l'Africa può iniziare a crescere dal punto di vista demografico e a offrire all'Europa tutta una serie di materie prime – quali gomma, olio di palma, rame, oro e diamanti - molto ricercate nel periodo dell'industrializzazione, a tal punto da spingere i leader europei ad impadronirsi dei territori africani per arricchire i loro mercati. In questo modo essi poterono gestire meglio la raccolta delle materie prime, costruendo anche ferrovie e strade asfaltate che rendessero gli spostamenti più agevoli. Le piantagioni e le miniere erano i principali luoghi di lavoro, e se apparentemente il fenomeno della schiavitù era terminato, gli africani divennero ben presto la prima fonte per la manodopera.

La colonizzazione del XIX secolo segnò la fine dell'indipendenza africana e della presenza di molte delle lingue, religioni e istituzioni culturali presenti. Nel 1914, il 90 % della superficie africana era stata divisa tra 7 potenze europee: al primo posto l'Inghilterra, a seguire Francia, Germania, Italia, Portogallo, Belgio e Spagna. Solo l'Etiopia e la Liberia riuscirono a rimanere indipendenti. Da questo momento in avanti l'Africa non sarà più in grado di evolvere senza l'influenza Occidentale (Brittain, 1999).

Il colonialismo porta l'Africa a raggiungere un livello di stabilità economico e sociale mai raggiunti prima, con la costruzione di grandi territori minerali e agricoli molti africani diventano lavoratori dipendenti, o meglio, schiavi salariati. Per ovviare al problema della carenza di manodopera, si ricorre a forme di tassazione o al lavoro coatto, cadendo ancora una volta nel limbo di sottomissione alle potenze europee.

Solo dopo la Seconda Guerra Mondiale, l'Africa riuscì nell'impresa di decolonizzarsi dall'Europa, grazie alle nuove generazioni nate sotto il dominio Occidentale. Coloro che avevano imparato a comportarsi come gli Occidentali, a capire il modo in cui governavano e in cui gestivano gli stati, furono coloro che, appartenenti alla classe elitaria africana, avevano contatti con gli europei.

La forza che li aveva spinti a cercare l'Indipendenza derivava dal fatto che molti africani erano stati arruolati per combattere la Seconda Guerra e una volta tornati in patria, sentirono il dovere di battersi per la loro libertà, esattamente come avevano fatto in Europa.

Gli anni 70 e 80 del 900, furono però la goccia che fece traboccare il vaso, in un Africa che cercava di rialzarsi dopo secoli di sottomissione. Il mercato mondiale era diventato ormai estremamente potente e con il deterioramento dell'economia africana e la crisi ormai a livelli irrecuperabili, iniziarono a scoppiare in diverse zone del continente diverse guerre civili, che portarono e portano ancora oggi, a un fenomeno di immigrazione senza precedenti.

All'interno di un panorama di sviluppo economico, il mondo Occidentale è sicuramente il protagonista, ma la sua crescita è da ricondurre in gran parte agli stati che sono stati utilizzati come mezzo per raggiungere lo scopo ultimo. L'Africa di per sé è povera di storia scritta che illustri l'evoluzione del mondo del lavoro, esso infatti è caratterizzato da schiavitù e sfruttamento da parte delle società del Primo Mondo. Obiettivo dei prossimi capitoli sarà quello di analizzare la situazione lavorativa odierna dei migranti africani, per osservare quali similitudini e differenze sono riscontrabili con il mondo del lavoro del passato, analizzando quali fattori contribuiscono alla situazione di instabilità che permane.

## 2. LA VITA DOPO L'IMMIGRAZIONE

Gli Stati Uniti sono considerati da Woldeab et al. (2019) come una delle mete principali dell'immigrazione del corno d'Africa, inizialmente forzata dalla tratta degli schiavi e solo recentemente portata avanti volontariamente dagli africani. In alternativa, gli stati colonizzatori quali Inghilterra, Francia, Spagna e Italia erano i preferiti e tutt'oggi il continente Europeo offre un'alternativa agli USA.

È importante ricordare che l'Africa è un continente estremamente vasto, formato da 54 stati in cui abitano 1,216 miliardi di abitanti e dove vengono parlate oltre 2000 lingue; è quindi fondamentale considerare il continente africano come eterogeneo e distinguere i suoi abitanti come se appartenessero a culture, etnie, tradizioni e costumi diversi. Tuttavia, le motivazioni che spingono queste persone a emigrare verso altri Paesi possono ricondursi a valori e credenze che caratterizzano l'anima del Continente e ad eventi ed esperienze condivise:

- Il conflitto "freddo" tra le ideologie Occidentali e quelle africane
- L'influenza di fattori contestuali che promuovono una vita piena di incertezze e instabilità
- L'impatto del colonialismo, della schiavitù, del razzismo e della discriminazione (Stebleton, 2007)

Nel 2019 l'Agenzia Italiana di Cooperazione allo Sviluppo ha pubblicato un rapporto sui flussi migratori dell'Africa Sub-sahariana mettendo l'accento sull'importanza della situazione economica dello Stato di partenza. Una migliore stabilità economica della Nazione, infatti, non evita che si verifichino in egual misura migrazioni favorite dal desiderio di paragonare le condizioni di vita proprie con quelle dei paesi del Primo Mondo, dall'accettare con coraggio e onore le sfide proposte dall'ignoto.

Nonostante ciò, i paesi europei continuano a concentrare la maggior parte delle loro risorse in azioni che limitino l'entrata dei migranti, suddividendo le motivazioni tra coloro che reputano problematica la presenza di migranti irregolari e che ragionano accecati dal sentimento di intolleranza e xenofobia e coloro che aspirano a risolvere il problema sul nascere.

Quest'ultimi hanno dato vita all'Agenda Europea sulla Migrazione, che si propone di favorire lo sviluppo dei loro paesi di provenienza con aiuti economici, sociali e giuridici

dal 2015. Obiettivo secondario sarebbe anche quello di poter attenuare le spese sostenute dai paesi ospitanti, principalmente quelli situati sulle coste del Mar Mediterraneo, meta prediletta per gli sbarchi clandestini organizzati da contrabbandieri abili nella contraffazione dei visti, nella corruzione dei responsabili alle frontiere e nei trasporti. Italia, Grecia e Spagna sono le più colpite, con quest'ultima al primo posto in Europa dal 2018.

Secondo i dati riportati dall'Unicef circa 2,3 milioni di rifugiati e migranti sono giunti in Europa dal 2014, principalmente da Medioriente e Nord Africa, Africa Sub-Sahariana e Asia Centrale e Meridionale; "secondo l'Organizzazione internazionale per le Migrazioni (OIM) e l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per le Migrazioni (UNHCR) i rifugiati, solo all'interno del continente africano, sarebbero almeno 3 milioni" (Collicelli C. et al., 2019). Si sottolinea anche come spesso si transitano in altri stati africani prima di potersi stabilizzare in Europa e che complessivamente sia molto difficile stabilire un'analisi dei dati precisa e affidabile.

Sempre all'interno del medesimo rapporto sono state svolte tre ricerche:

1. *"Perché non restare? Rapporto sul fenomeno migratorio in cinque villaggi del dipartimento di Matam"*- con l'utilizzo di questionari strutturati e focus group all'interno di diversi villaggi del Senegal: le motivazioni principali espresse dagli intervistati che li spingono a migrare riguardano il desiderio di poter apportare delle migliorie alle condizioni del proprio villaggio e del proprio nucleo familiare e di onorare la propria famiglia con il sacro vincolo del matrimonio. Inoltre, i migranti sono considerati dalle loro famiglie molto più di aiuto rispetto a quanto invece lo Stato non offra, in quanto ogni mese spediscono esigue rimesse. È aumentata anche la consapevolezza sulle condizioni del viaggio e di vita dei migranti nei paesi di arrivo e per questo vengono considerati molto coraggiosi, quasi al pari di eroi. In generale regna l'idea che un migrante possa tornare a casa solo dopo aver raggiunto un obiettivo nel paese ospitante.
2. Rilevazione in 34 paesi africani della propensione alla migrazione. I dati mostrano che i giovani tra i 18 e i 25 anni che abitano nelle aree urbane, diplomati e residenti nell'area sub-sahariana sono coloro che maggiormente aspirano a emigrare, spinti dalle motivazioni sopra elencate.

3. Obiettivo è di valutare l'impatto delle testimonianze dei migranti senegalesi tornati in patria sull'inclinazione a migrare e sulla consapevolezza dei rischi di questa esperienza: con l'utilizzo di un approccio peer to peer, si misura una crescita della consapevolezza e una diminuzione della propensione a emigrare illegalmente.

Una volta arrivati negli stati ospitanti, quali sono le condizioni lavorative e di salute dei migranti? La letteratura è ricca di questi argomenti e a me preme illustrare le situazioni degli immigrati nel mondo Occidentale, analizzando gli Stati dell'America del nord, del Canada e di alcuni stati europei, sottolineando le condizioni di vita degli africani.

Fitzsimmons et al. (2020) sostengono che tendenzialmente le prime generazioni di immigrati vengono sovrastati dalla loro prole nel fare successo nel mondo del lavoro, evidenze di ciò sono state registrate in Canada, negli USA e in alcuni paesi europei, ma comunque coesistono alcuni fattori che entrano in gioco e che permettono ad alcune etnie di avere vantaggi nel mercato del lavoro rispetto alle altre. Quattro sono le barriere a cui si riferiscono: *generation effect* (appartenere alla prima o alla seconda generazione), *race effect*, *mother tongue effect* e *gender effect*.

Utilizzando il termine "intersectionality" – tradotto in intersezionalità – si indica che la conoscenza e l'identità degli esseri umani deriva da una combinazione di diversi fattori che si intersecano continuamente. Ogni qualvolta si giudichi una persona, si utilizzano le informazioni che abbiamo su di essa, sommandole fino a creare l'immagine completa di essa. Alla base del pensiero discriminatorio possiamo trovare il pensiero intersezionale, che porta a creare opinioni più negative verso coloro che incarnano il numero maggiore di stereotipi: una donna nera riceverà un maggior grado di discriminazione rispetto ad una donna bianca o ad un uomo nero.

In una realtà lavorativa, i candidati verranno quindi valutati sulla base delle loro caratteristiche stereotipiche, ma un quinto fattore potrebbe migliorare l'esito della valutazione: il multiculturalismo. Internalizzare una cultura permette agli individui di avere le capacità e le conoscenze necessarie per poterla decifrare e per potersi adattare all'interno di essa. Gli immigrati tendenzialmente hanno più possibilità di un nativo di interiorizzare culture diverse e agire secondo schemi differenti e questo gli permette di avere accesso a capacità molto utili anche all'interno delle situazioni lavorative. Purtroppo, però, il peso degli stereotipi spesso sovrasta quello di altre

caratteristiche e prima di poter arrivare ad un benessere generale, gli immigrati devono affrontare sfide molto più difficili e spesso il loro percorso di vita non incontra realtà aziendali.

Secondo Kogan (2006), il livello di flessibilità del mercato del lavoro di una determinata nazione influenza il processo decisionale delle aziende nell'assunzione dei dipendenti. Negli stati che prevedono maggiori costi di licenziamento le aspettative sulla produttività e prestazione del dipendente sono superiori e, a causa di ciò, nel processo di reclutamento entrano in gioco pratiche discriminatorie inconsce che favoriscono i lavoratori nativi a quelli immigrati. Inoltre, la possibilità di trovare più facilmente un'occupazione viene influenzata dal regime del welfare di una nazione: stati liberali come il Regno Unito, caratterizzati da mobilità, apertura, flessibilità e diseguaglianza, offriranno un terreno più fertile per gli immigrati in cerca di lavoro; d'altro canto, stati conservatori come il Belgio o la Francia, contraddistinti da una politica più rigida e discriminante, gli renderanno la ricerca più ardua.

Detto ciò, analizziamo quindi le realtà più solite a realizzarsi, in cui gli immigrati si ritrovano ad affrontare lo shock del diverso con un esempio di uno studio su 20 nigeriani trasferiti in Texas, USA. Caratterizzati da un nucleo familiare di stampo patriarcale, spinti dalla "never-say-die attitude" e forti sostenitori religiosi, quali saranno le diversità che hanno riscontrato nel nuovo mondo? Quali effetti psicosociali positivi e negativi hanno riscontrato?

Da un lato, gli intervistati posero l'accento sulla bellezza e perfezione delle infrastrutture (la presenza di acqua potabile ed elettricità 24 ore su 24), sulla puntualità ed efficienza delle forze dell'ordine e della legge e sulla fattibilità del sogno americano – che lasciava pensare di poter arrivare ad obiettivi quasi irraggiungibili.

Dall'altro lato però, l'accento venne posto su una maggioranza di aspetti idiosincratici: molti raccontarono di percepire livelli di stress molto elevati come conseguenza delle poche offerte lavorative; se alcuni di loro possedevano certificazioni e brevetti presi in Africa, questi non venivano riconosciuti in America e quindi dovettero reinvestire soldi e fatica in programmi di reinserimento. Si trovarono quindi a svolgere lavori manuali per un certo periodo e questo gli diede l'impressione di ricevere trattamenti discriminatori. In particolare, gli uomini patirono di più delle donne la sottomissione in questa società sviluppata in cui vige quasi del tutto l'idea di uguaglianza tra i due sessi,

dando luogo a conflitti familiari con conseguenze sul benessere fisico e mentale. Inoltre, furono rivolte lamentele anche riguardo allo stato di solitudine che venne provato, sentendosi dei pesci fuor d'acqua e non avendo ricevuto l'aiuto necessario né dallo Stato né dai propri compatrioti. Uno degli aspetti che più disorienta l'espatriato è la disinformazione sulle caratteristiche della vita nuova che l'aspetta, veicolata dai film che idealizzano il sogno americano e nascondono le realtà che si celano dall'altro lato della medaglia (Ekwemalor & Ezeobele; 2019).

Al contrario di altre nazionalità immigrate negli Stati Uniti, quella africana risiede principalmente in aree urbane di status inferiore e ricopre ruoli complementari, al pari dei sud americani. La spinta dei nuovi arrivati a stabilirsi nelle zone abitate dai loro connazionali per avere reti di supporto, li orienta nel trovare lavori simili, spingendoli in un ciclo senza fine: parliamo di lavori part-time come guardie notturne, automobilisti, magazzinieri, e coloro che riescono ad uscire dalla routine e a rompere il ciclo aprono piccoli negozi autonomi come minimarket, ristoranti autoctoni o negozi di telefonia. Per una classificazione più specifica, D'Amuri e Peri (2014) suddividono le tipologie di lavori in due categorie: i lavori *semplici* e quelli *complessi*. I primi sono manuali, ripetitivi e sono appunto quelli che vengono assegnati agli stranieri, in quanto le loro competenze e conoscenze linguistiche, culturali, normative e istituzionali sono limitate; i secondi sono invece affidati ai nativi, caratterizzati da livelli di comunicazione elevati.

Nonostante le popolazioni dell'Africa subsahariana siano le più abili con la lingua inglese, emergono molte difficoltà nelle relazioni con i nativi americani, in quanto il dialetto africano risulta di difficile comprensione agli americani e viceversa. In generale, la maggior parte degli immigrati provenienti dall'Africa dell'est non possiede né una sufficiente educazione né una sufficiente conoscenza generale per poter entrare facilmente nel mondo del lavoro degli Stati Uniti. È sempre necessario ricordare che molti di essi arrivano da situazioni di sofferenza e dolori inimmaginabili. I risultati delle continue guerre civili e della carestia impediscono lo sviluppo alla pari dell'Occidente. Anche coloro che riescono ad espatriare in cerca di una vita migliore sono costretti a soggiornare per mesi o anni nei campi profughi, un limbo nel quale è quasi impossibile gettare le basi per ricostruirsi uno scopo (Woldeab et al., 2019).

Facendo riferimento a quanto Vitiello (2015) e Fullin (2012) scrivono, mi piacerebbe illustrare una realtà più vicina a noi e cioè quella italiana, più nello specifico quella degli

immigrati irregolari in Italia, tanto disprezzati da una grossa parte della nostra popolazione. L'irregolarità viene definita dall'entrata senza autorizzazione o visto o dal superamento della scadenza del permesso di soggiorno. Dal punto di vista giuridico, il sistema delle regolarizzazioni delle entrate è stato controllato dalla legge Bossi-Fini inclusa nel Testo Unico, che dal 2002 ha portato all'aumento della popolazione immigrata regolare.

Fin dagli anni '70, l'Italia ha iniziato ad accogliere flussi migratori e ad impiegare i migranti nei settori economici trascurati dagli italiani, riempiendo un buco in cui nessuno voleva lavorare e portando un aiuto concreto allo Stato. Nonostante questo e la consapevolezza che ne deriva, ancora oggi c'è chi li "rispedirebbe tutti a casa loro". Possiamo osservare che il destino iniziale dei migranti africani è sempre lo stesso all'interno degli stati occidentali, peccato che l'importanza che viene associata al lavoro e alla posizione che si ricopre, al giorno d'oggi siano componenti imprescindibili della nostra identità. L'accentuazione della dimensione lavorativa è un punto fisso di tutti i paesi di immigrazione, perché il lavoro offre l'opportunità di omologarsi al resto della popolazione e quindi essere riconosciuti come appartenenti alla categoria degli immigrati regolari – inoltre avere un lavoro permette di interiorizzare le norme e i valori tipici della comunità per un migliore inserimento.

Purtroppo, i lavori dove si assumono gli immigrati irregolari sono a loro volta fuori norma e non visibili al fisco; alcuni dei settori dove vengono impiegati sono quello domestico, agricolo, delle costruzioni e dell'industria metalmeccanica, appunto lavori "semplici" e dequalificati che non richiedono competenze elevate. Essi sono vittime della forte domanda di lavoro a bassa qualificazione che costituisce la perfetta trappola per topi per coloro che non hanno altre alternative. Questi impieghi possono posizionarsi su un continuum con un estremo che non si allontana molto dalle caratteristiche dei lavori regolari in termini di paga, orario e mansione e con l'altro estremo che rasenta lo sfruttamento disumano e la precarietà lavorativa. Una variabile che influenza la ricaduta in questi settori è l'isolamento sociale.

Lo status sociale dell'immigrato senza permesso di soggiorno migliora ricoprendo una posizione lavorativa e getta le basi per l'inclusione e la regolarizzazione del soggiorno; per arrivare a ciò il lavoro deve però essere regolarizzato da un contratto che attesti l'inserimento lavorativo.



Coloro che hanno lavorato in regola per un determinato periodo di tempo hanno la possibilità di richiedere il permesso di soggiorno e compiere un passo avanti verso l'inclusione e quindi al riconoscimento di una stima sociale. Il mancato riconoscimento danneggia l'autostima dell'immigrato e nei casi più estremi questo li può condurre alla *reificazione*, l'oblio del riconoscimento. "La reificazione è il processo attraverso il quale nel nostro sapere di altre persone e nella loro conoscenza perdiamo la consapevolezza di quanto l'uno e l'altra siano debitori a una precedente disposizione alla partecipazione e al riconoscimento".

La segregazione occupazionale e il declassamento dei lavoratori stranieri è un fenomeno estremamente diffuso nell'Europa del sud, giustificato dalle difficoltà di utilizzo del loro capitale umano in contesti nuovi. Addirittura, quando un immigrato possiede una laurea, questa viene considerata al pari di un diploma e quando questo possiede la licenza media, è paragonabile a un nativo con la quinta elementare. A parità di sesso, età e livello di istruzione, i nativi vengono favoriti e le probabilità di finire a svolgere lavori secondari è maggiore per gli immigrati.

### 3. I DIRITTI DELL'IMMIGRATO

Nel panorama italiano il processo di inclusione degli immigrati prevede tre tappe fondamentali:

- L'accesso ai servizi sociali essenziali, cioè l'assistenza sanitaria e la scuola dell'obbligo;
- Se occupati, l'accesso ai contributi previdenziali, all'indennità di disoccupazione e all'assicurazione contro gli infortuni oltre che ad uno stipendio fisso;
- La regolarizzazione (il permesso di soggiorno).

Solo se l'immigrato dimostra di essere un lavoratore in regola da un certo numero di anni, solo allora riceverà la possibilità di fare richiesta per il permesso di soggiorno e iniziare il percorso di integrazione nello Stato italiano (Vitiello, 2015).

Per far sì che l'integrazione nel mondo del lavoro possa avvenire con accuratezza sono state istituite delle figure professionali come quelle delle Risorse Umane e dei Career Counselors.

Woldeab et al. (2019) sottolineano quanto sia importante rendersi conto delle fatiche che gli immigrati sopportano nel processo di adattamento nei nuovi contesti abitativi e che le loro differenze vadano tenute in considerazione all'interno dei luoghi di lavoro per garantire il benessere dei singoli e dell'azienda stessa. I responsabili delle risorse umane dovrebbero occuparsi di offrire un ambiente di lavoro sicuro per tutti i dipendenti, includendo in questo processo tutte le sfaccettature della diversità. Il loro lavoro può risultare ulteriormente difficile al giorno d'oggi in questo clima politico globale, dove le comunità di immigrati sono descritte come minacce per gli stati ospitanti. Inoltre, viene sottolineata anche l'importanza di poter fornire un buon livello di istruzione ai migranti, con l'obiettivo di evitare o ridurre la presenza di impieghi di basso livello e di stipendi miseri.

I professionisti che si occupano dell'orientamento lavorativo sono denominati Career Counselors, una professione che un tempo veniva chiamata Vocational Guidance. Essa fu fondata tra il 1906 e il 1908 da Frank Parsons, un intellettuale politico americano, che aveva una visione del mondo in cui la cooperazione prendesse il posto della competizione e dove l'interesse per l'umanità sostituisse l'avarizia. Egli sosteneva fortemente la divisione equa della ricchezza, della conoscenza, del potere

e delle virtù. Tutto nacque dall'idea di fondare l'Ufficio Vocazioni, atto ad aiutare i giovani nella scelta di un lavoro, prepararsi per questo e costruirsi una carriera di successo, ma anche a fornire aiuto a persone di tutte le età che avessero bisogno di migliorare e perfezionare la loro situazione economica. Parsons stilò una lista di principi che rappresentavano il "Vocation Bureau", alcuni di questi rimangono invariati fino ad oggi, altri invece sono stati approfonditi e migliorati dall'odierno Ordine dei Career Counselor:

- È meglio scegliere un lavoro sulla base di una vocazione rispetto ad accettare il primo che capita;
- Nella scelta della propria vocazione, bisognerebbe basarsi su un'attenta auto-analisi sorvegliata da un esperto;
- Utilizzare tecniche di autovalutazione scritte, come il genogramma;
- Poter consultare una lista di valutazioni riguardo a diverse professioni;
- Utilizzare in modo modesto i consigli degli esperti;
- Nessuno dovrebbe decidere della professione di un altro.

In poche parole, Parsons sosteneva che un individuo avrebbe potuto vivere una vita utile e felice se avesse investito un ruolo occupazionale degno delle sue abilità e virtù, ma se invece avesse separato le sue capacità e il suo entusiasmo dal lavoro, sarebbe diventato solo una frazione di quello che sarebbe potuto essere (Jones, 1994).

Nella società occidentale odierna però, chi si occupa di Career Counseling dovrebbe anche occuparsi di inclusione, con metodi innovativi che tengano conto delle unicità di ogni partecipante. Soresi, Nota & Santilli (2019) raccontano della Carta-Memorandum, un documento redatto da esperti di orientamento, counselling e inclusione lavorativa in cui si elencano alcuni ostacoli che questi stessi professionisti devono superare per raggiungere vari obiettivi: promuovere la partecipazione di quelle persone dette "a rischio" creando dei contesti più inclusivi e vantaggiosi; valorizzare i singoli e le loro unicità; progettare azioni di formazione continua; allargare le reti professionali degli orientatori per portare questa professione anche all'interno delle sedi politiche e istituzionali; superare i modelli di orientamento basati sui profili psicoattitudinali utilizzando approcci preventivi.

Per un'analisi più approfondita che riguardi il campione oggetto di questa tesi, è interessante osservare ciò che Stebleton (2007,2010) reputa siano i compiti dei Career

Counselor e come questi possano implementare le loro tecniche di orientamento rivolte agli immigrati africani. Molto spesso, questi individui conducono doppie vite e/o hanno doppie identità: quella del paese ospitante e quella del loro paese di origine.

Come risultato dei suoi studi, egli redige una lista di sei consigli, che i Counselor dovrebbero tenere ben a mente:

1. Considerare i fattori contestuali, inclusi problemi di salute mentale, causati da essi, che possono influenzare l'inclusione nello stato ospitante. Per i disturbi più gravi quali stress post-traumatico, depressione e disturbi di personalità, il Consulente deve fungere da tramite tra il cliente e l'esperto di riferimento. Con la popolazione africana urge maggiormente utilizzare metodi il meno intrusivi possibile, in quanto come cultura tendono molto a gestire gli eventi stressanti in modi più cultura-specifici.
2. Aiutare gli immigrati africani nella gestione della parte burocratica e amministrativa che riguarda le candidature e le iscrizioni alle scuole, ma anche aiutarli nella scoperta delle diverse carriere e nella conoscenza del mondo del lavoro autoctono.
3. Utilizzare approcci e strumenti che si basino su determinate logiche di pensiero tipiche del modo di ragionare di una determinata cultura, per esempio il metodo della narrazione con interviste semi-strutturate o lavori autobiografici.
4. Aiutarli a guardare con una prospettiva positiva gli eventi della loro vita, trasformandoli in opportunità istruttive e formative. Soprattutto è utile insegnargli il concetto di serendipità, cioè manifestazione positiva del più ampio effetto delle conseguenze inattese; per queste popolazioni, dato il livello di incertezza presente nelle loro vite, è molto utile pensare con ottimismo.
5. È importante visionare i vari aspetti del lavoro e tutti i suoi domini senza basarsi solo sull'idea di carriera, la quale è un mero costrutto occidentale. Inoltre, bisogna ricordarsi che l'idea di individualismo non vige nella cultura africana, bensì i Consulenti devono optare per progetti che mettano rilevanza sulla dimensione collettivista del lavoro.
6. È necessario che i professionisti dell'orientamento e della progettazione professionale siano a conoscenza della storia e della cultura dell'Africa, così come di qualsiasi altro Stato di cui stiano seguendo clienti. Si tratta di creare

gruppi di lavoro e progetti strutturati appositamente con le caratteristiche necessarie, ad esempio servendosi dell'aiuto di interpreti.

Il lavoro viene comunemente considerato un'attività atta a raggiungere uno scopo, il quale può soddisfare una certa gamma di bisogni; principalmente ne distinguiamo tre: il bisogno di sopravvivenza, il bisogno di instaurare delle relazioni sociali e il bisogno di autodeterminazione.

Oltre ad avere un valore intrinseco determinato da ognuno di noi, il lavoro presenta un valore strumentale, che alimenta la costruzione della nostra identità personale e ci aiuta a dare un significato alla nostra vita.

Detto ciò, è ovvio quindi che non tutti i lavori possano soddisfare le nostre esigenze e alcuni di questi non ci permettono nemmeno di lavorare in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani. Proprio per questo, nel 1999, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro forgia il termine "lavoro dignitoso", che con le sue caratteristiche può fornire delle risposte ad alcuni problemi attuali (ILO, 2011):

- Globalizzazione equa: per poter parlare di lavoro dignitoso è necessario che gli individui abbiano la possibilità di trovare un lavoro; quindi, è necessario che le opportunità lavorative vengano garantite;
- Riduzione della povertà: il lavoro dignitoso permette ai dipendenti di ricevere un contratto che non li lasci scoperti e li tuteli;
- Sicurezza: la salvaguardia della salute dei lavoratori verrebbe garantita dalle leggi imposte per lavori in regola;
- Inclusione sociale: combattere la discriminazione e portare avanti la battaglia per le pari opportunità;
- Dignità: rispetto per i lavoratori, che non devono essere concepiti solo come mezzo per guadagnare;
- Diversità: accettazione di esse garantendo gli stessi diritti a tutti.

Questo argomento viene ripreso all'interno di un documento molto importante redatto nel settembre 2015 dai 193 Paesi membri dell'ONU – L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Questa contiene 17 obiettivi che fondano le basi per un programma di azione per le persone, il pianeta e la prosperità.

L'ottavo Obiettivo cita: "Incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti" e i sotto punti che reputo siano quelli più in linea con le idee che ho trattato nei capitoli precedenti sono tre:

- 8.5 – "Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore";
- 8.7 –" Adottare misure immediate ed efficaci per eliminare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e al traffico di esseri umani e assicurare la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, incluso il reclutamento e l'impiego di bambini-soldato, e, entro il 2025, porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme";
- 8.8 – "Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario" (Asvis, n.d.).

Le idee proposte da questo obiettivo sono di base molto semplici, ma vengono trascurate da anni nonostante esse creerebbero vantaggi per l'intera economia mondiale. Inoltre, la dignità, la speranza e il senso di giustizia che ne deriverebbero, convergerebbero verso una causa degna di altrettanta nota: la pace sociale (ILO, 2018).

## 4. INTERVISTE

Al fine di analizzare la situazione lavorativa dei soggetti di questa tesi, ho sottoposto ad un'intervista 17 partecipanti (9 uomini e 8 donne) di origine africana provenienti da Marocco, Nigeria, Algeria, Guinea, Senegal ed Egitto, tutti residenti a Torino. Le interviste sono state svolte all'interno dei Bagni Pubblici di Via Agliè, una delle case del quartiere della città di Torino, adibita a centro socio-culturale con servizio docce. L'obiettivo era quello di raccogliere le loro opinioni e le loro storie riguardo al mondo del lavoro nel nostro Paese e nel loro, analizzandolo da prospettive passate, presenti e future.

Gli intervistati hanno risposto a 27 domande - ispirate agli studi svolti da Ekwemalor & Ezeobele (2019) e Stebleton (2010) - che ho posto in modo adeguato al livello linguistico di ognuno di loro, per cercare di raccogliere il maggior numero di risposte possibili – purtroppo alcune domande erano comunque troppo complesse e sono state saltate. Per questo stesso motivo è stato preferito l'uso di un'intervista invece che di un questionario. Quello che ne è emerso è in linea con le storie che si leggono sui giornali e con ciò che viene raccontato alla radio, ma soprattutto con quello che si può leggere nei capitoli precedenti.

### 4.1 RISULTATI

Per prima cosa è interessante evidenziare le motivazioni che hanno spinto questa gente ad emigrare e a stabilirsi in Italia: il 100 % degli intervistati ha ammesso di essere andata via per potersi costruire una vita migliore (potendola garantire anche alla propria famiglia), per scappare dalla miseria e dalle guerre, per trovare un lavoro dignitoso che potesse portarli ad un futuro migliore.

Non è stato indagato il modo in cui hanno viaggiato per raggiungere il nostro continente per motivi di privacy.

Il lavoro viene visto da essi come un'attività fondamentale per vivere e mantenere la propria famiglia, principalmente danno importanza alla dimensione di sopravvivenza, tralasciando il ruolo che ha nella creazione di relazioni sociali e di autodeterminazione. Tendenzialmente il pensiero degli intervistati rispecchia quello della loro famiglia di

origine e della loro comunità, dove chi lavora viene maggiormente rispettato perché contribuisce al benessere comune.

Rispetto a lavorare in Italia, i partecipanti hanno sottolineato la mancanza dei diritti dei lavoratori nei loro paesi d'origine, condizioni di lavoro più faticose con stipendi non all'altezza. Pensano che in Italia sia più facile trovare lavoro, ciononostante il 65% degli intervistati reputa di avere difficoltà ad arrivare alla fine del mese.

Come potevamo aspettarci, gli intervistati hanno dichiarato di aver svolto quasi esclusivamente lavori manuali durante tutta la loro vita. I più frequenti sono l'addetto alle pulizie, l'operaio edile, la badante e l'aiuto cuoco, svolti quasi in egual misura da entrambi i sessi. Poco meno frequenti troviamo l'agricoltore, il magazziniere, la cameriera e l'operaio in fabbrica. Chi più chi meno è riuscito a mantenere questi lavori per qualche mese o anno, con contratti a tempo determinato.

Alla domanda "ci sono state difficoltà o ostacoli nei lavori che ha svolto?", circa il 50 % degli intervistati ha risposto di non averne mai affrontati e la restante metà ha citato ragioni come stipendi troppo bassi, discriminazione, difficoltà linguistiche e di comunicazione e il lavoro in nero. Comunque si sono reputati tutti abbastanza soddisfatti delle loro condizioni lavorative e hanno riportato che un lavoro ideale dovrebbe fornirgli soddisfazione, felicità e una sufficiente base economica per poter vivere in tranquillità.

Il 100% degli intervistati aveva delle aspirazioni per il futuro quando era più piccolo/giovane che includevano soprattutto avere la possibilità di studiare e svolgere lavori più dignitosi di quelli che svolgono oggi. Alcune delle professioni che hanno nominato sono l'avvocato, l'infermiera, il professore, il giudice, il veterinario...quindi con una prospettiva di guadagno decisamente distante da quella odierna; per molti era anche importante avere una famiglia e vivere felici. Ancora oggi molti di loro sognano di trovare un lavoro stabile, che possa dargli una vita serena e senza preoccupazioni.

Una parte dell'intervista è stata dedicata ai diritti dei lavoratori, per scoprire se gli intervistati fossero a conoscenza della loro esistenza qui in Italia così come nel loro Paese originario. Il 20 % degli intervistati ha avuto difficoltà a capire cosa fossero i diritti o li ha confusi con i doveri, mentre la restante parte ha dato delle risposte molto sensate, anche se poi ha ammesso di non tenerne conto nella ricerca di



un'occupazione. I punti più importanti che sono stati toccati riguardano la libertà di espressione, la possibilità di poter scegliere il proprio lavoro, il diritto di guadagnare equamente al lavoro svolto, il diritto di avere un contratto che contenga anche la malattia e le ferie retribuite e infine il diritto di essere rispettati.

Quando però ho indagato un po' più a fondo quali fossero le loro conoscenze sui documenti costituzionali e normativi europei, le risposte sono state molto poco esaustive.

Per quanto riguarda la conoscenza della "Dichiarazione universale dei diritti umani", solo circa il 20% ha dichiarato di conoscerla o di averla già sentita nominare; circa la metà dei partecipanti pensa che i diritti vengano rispettati in tutto il mondo, con una miglior riuscita in Europa, l'altra metà invece reputa che, nonostante sia giusto aver stilato una lista dei diritti umani, questi non vengano presi in considerazione. Chi di loro non aveva mai sentito parlare di questo documento, ha pensato che potesse contenere informazioni riguardanti la libertà, la violenza e la discriminazione.

Anche per quanto riguarda la "Costituzione italiana" i dati percentuali sono i medesimi, con la differenza che l'80 % non è stato nemmeno in grado di provare a indovinare di quali argomenti trattasse.

Infine, i dati non si distaccano in riferimento alla "Carta dei diritti universali del lavoro", anch'essa conosciuta da meno del 20% dei rispondenti, i quali però hanno pensato che potesse trattare appunto dei diritti dei lavoratori.

## 4.2 DISCUSSIONE

Dalla ricerca condotta sono stati raggiunti gli obiettivi prefissati, in quanto – nonostante l'esiguo campione – è stato possibile raccogliere opinioni da persone provenienti da sei diversi stati africani, che hanno confermato ciò che si racconta della vita degli immigrati, ma ha potuto anche aggiungere dettagli di cui non si parla.

A parer mio sarebbe stato molto interessante poter trattare di argomenti più privati, come il viaggio che li ha portati in Italia e le conseguenti sfide che hanno dovuto affrontare, ma era necessario mantenere un profilo neutro in modo tale che gli intervistati si sentissero a loro agio a rispondere alle domande, cosa che è stata rispettata con coloro che hanno accettato di partecipare.

Un'ulteriore pecca riguarda una parte dell'intervista di cui non ho riportato l'analisi: si trattava di una serie affermazioni per le quali dovevano esprimere il loro grado di accordo o di soddisfazione su scala Likert. La difficoltà è stata, da parte loro, riuscire ad abbinare un numero al loro pensiero; molti rispondevano infatti con parole e affermazioni come "sono d'accordo", "sì", "no" o addirittura rispondevano con acquiescenza con i numeri estremi 1 o 5 per tutte le affermazioni. Altri ancora, evidentemente annoiati o stanchi di rispondere, non si impegnavano a fornire risposte ragionate, bensì dicendo numeri a caso. Ho ritenuto quindi che non fosse affidabile per la ricerca basarsi su questi dati e ho preferito tralasciarli. Sarebbe interessante per una ricerca futura capire quali logiche di pensiero stanno alla base delle difficoltà riscontrate nell' affrontare questionari con scale Likert.

Per quanto riguarda invece le domande che avevano l'obiettivo di analizzare le conoscenze dei diritti, non mi stupisco delle risposte che ho raccolto in quanto anche un italiano medio avrebbe avuto problemi nel rispondere. Purtroppo, non si parla abbastanza di quelli che sono i diritti del lavoratore e tantomeno si parla e si conoscono le leggi che regolano il nostro benessere in quanto cittadini; non mi sembra strano che un immigrato con livello di scolarizzazione che non supera la terza media non conosca i suoi diritti, in quanto è un argomento che viene tralasciato a scuola come sui luoghi di lavoro.

Nonostante ciò, gli intervistati hanno comunque cercato di ragionare per dirmi quali sono secondo loro i diritti di un lavoratore, lasciandomi raccogliere un elenco giusto e coerente con quelli che sono effettivamente i diritti.

Con i dati raccolti da questa intervista mi preme soprattutto evidenziare come le persone immigrate si sentano molto lasciate a loro stesse e come venga fornito loro poco sostegno per l'inclusione e l'integrazione nella città di Torino. Se i programmi adibiti a ciò esistono, non sono alla portata di tutti, hanno posti limitati e non si fanno conoscere abbastanza da poter includere tutti gli immigrati bisognosi. Il modo principale con cui queste persone vengono a conoscenza dei programmi di sostegno è il passaparola, ma seguendo questo corso d'azione, una vera e propria inclusione si verificherà solo per le generazioni future che avranno la possibilità di nascere e crescere all'interno del panorama italiano. Giustifico ciò con i dati che ho raccolto: le persone raccontano di aver avuto problemi con la lingua o problemi a relazionarsi con

i colleghi, probabilmente perché non è stato proposto loro un corso di italiano gratuito o un corso di introduzione alla cultura italiana e anche se questo fosse stato proposto, come mi ha raccontato una donna intervistata, spesso le donne immigrate con figli hanno difficoltà a parteciparvi anche perché non sanno a chi affidare i loro bambini e di conseguenza non hanno la possibilità di inserirsi nel mondo del lavoro e uscire dal limbo in cui si trovano. Se alla base dei sistemi di accoglienza degli immigrati, si preparassero degli specialisti per la gestione di situazioni come queste, sarebbe più facile il processo di inclusione.

## 5. CONCLUSIONI

L'obiettivo di questa ricerca è stato quello di illustrare la storia e il cambiamento del concetto del lavoro nel mondo occidentale e di analizzare più precisamente la situazione di un gruppo ristretto di persone, ossia gli immigrati africani. Per questo motivo ho voluto analizzare anche quale fosse la situazione lavorativa del continente africano e dei suoi abitanti nel corso degli anni e quale fosse la loro concezione di lavoro per evidenziare le probabili differenze con i valori europei.

Uno dei limiti riscontrabili in questo documento riguarda la bibliografia, quasi del tutto proveniente da fonti occidentali, che raccontano la storia dell'Africa dal loro punto di vista; sarebbe stato invece giusto e interessante integrare con autori del continente africano ma, solo in un secondo tempo ho realizzato tale mancanza.

Nell'introduzione vediamo come il significato del lavoro abbia avuto accezioni opposte nel corso del tempo, da attività svolta dagli schiavi e dagli umili ad attività dedicata a Dio e da premiare per lo sforzo e la fatica che causa. Il vero cambiamento nella concezione del lavoro si ha con la scoperta dell'America, dove l'occupazione del mercante incomincia ad essere ammirata dai più nobili e abbienti, perché porta in Europa una serie di prodotti unici e costosi che automaticamente arricchiscono chi li vende. Fu così che il lavoro venne apprezzato.

Dal lavoro agricolo si passa quindi a quello mercantile, fino alla produzione in fabbrica svolta dagli operai. Poco dopo, con la Rivoluzione francese, si sente parlare per la prima volta di diritti e la schiavitù viene abolita. Fulcro, questo, del lavoro di tesi che ho proposto; fondamentale per tracciare un paragone tra l'inizio della discussione sui diritti umani e l'odierna situazione che vede al centro del dibattito i diritti dei lavoratori, sempre più riscattati da quest'ultimi con campagne attiviste e progetti di canone internazionale.

In tutto ciò però, i veri diritti dei lavoratori vengono nominati solo nel 1833 con i Factory Act, per tutelare le condizioni degli operai e di donne e bambini.

Se dobbiamo ragionare su quanto tempo sia passato prima che i diritti venissero presi in considerazione, possiamo anche constatare che si siano fatti degli enormi passi

avanti e che in proporzione il mondo sia riuscito, almeno apparentemente, ad attuare dei cambiamenti in questo campo in soli 500 anni.

Infatti, ancora oggi, nell'era del capitalismo e della Rivoluzione 4.0, l'uomo è considerato il mezzo per arrivare al fine del guadagno, soprattutto nelle grandi multinazionali e dai grandi colossi del marketing.

Le differenze sono riscontrabili, nonostante siamo ancora molto lontani dagli obiettivi posti nei diversi ambiti, da quello più azienda-specifico delle Risorse Umane a quello più internazionale dell'Agenda 2030.

Nell'intervista svolta, una parte di partecipanti ha espresso come non sempre siano stati rispettati e che siano anche stati chiamati a lavorare al di fuori del loro orario contrattuale, prova dell'evidente trascuratezza dei diritti e del rispetto da parte dei datori di lavoro.

Oggi il mercato del lavoro è caratterizzato da instabilità e precarietà, richiesta di hard e soft skill e flessibilità. La gente è smarrita, non sa più orientarsi autonomamente perché l'intero ambiente commerciale è caratterizzato da confusione: il lavoro stesso ha una doppia accezione che intrappola i lavoratori in un tunnel senza fine: per arricchirsi e ricevere uno status sociale degno di nota bisogna in cambio faticare molto, essere flessibili e multitasking, con il rischio di incorrere in burnout, depressione, disturbi psico-fisici e insoddisfazione sia nel luogo di lavoro sia nell'ambiente familiare.

È stato mio interesse analizzare più nello specifico la categoria degli immigrati africani in quanto si parla tanto "DI" loro qui in Italia, ma mi pareva più giusto parlare "CON" loro. Effettivamente, dalle interviste che ho fatto, hanno confermato ciò che pensavo della loro condizione generale, ma hanno anche aggiunto dei dettagli emotivamente forti e importanti che vengono tralasciati negli articoli dei giornali.

Per quanto riguarda i diritti, essi mi hanno comunicato di conoscerli a malapena, ma di sognare un mondo in cui possano essere rispettati maggiormente. Le loro aspirazioni per il futuro erano audaci, ma il contesto in cui sono nati non gli ha dato la possibilità di poter esaudire i loro desideri: avere occupazioni dignitose, benessere economico e una vita lontana dallo stress.

La colpa di questo loro destino poco fortunato è di sicuro nelle mani degli Occidentali che hanno colonizzato le coste dell'Africa e che non hanno mai dato la possibilità ai

suoi abitanti di prosperare al pari degli europei. Ancora oggi, gli abitanti dell'Africa faticano a realizzarsi nei luoghi nati e l'unica via di fuga la trovano nell'emigrazione.

Inizia così il fenomeno migratorio di cui ho voluto parlare e facendo ciò ho cercato di spaziare e descrivere i diversi aspetti della vita del migrante: dal suo viaggio, alle ragioni che lo spingono ad andare via dal suo paese, dalle condizioni di vita nel nuovo paese, alle difficoltà che riscontra nel cercare lavoro e alle sue opinioni riguardo la nuova vita.

Ho poi cercato di illustrare i problemi a livello giuridico a cui va incontro l'immigrato e ho parlato dei cosiddetti Career Counselor che sono coloro che dovrebbero consigliare e aiutare gli individui nel loro processo di ricerca del lavoro e, come viene detto nella Carta Memorandum, sono stati stilati degli obiettivi per questi professionisti che ancora devono essere realizzati a pieno, soprattutto nel rispetto delle diversità e delle vulnerabilità di ogni singola persona, che si possono rilevare con maggior frequenza in categorie a rischio come quella degli immigrati.

Ho indagato ciò che riguarda il discorso del lavoro dignitoso, quasi mai raggiunto dai migranti, perché vittime di stereotipi che, nella maggior parte dei casi, li eliminano dal processo di selezione fin da subito.

Anche l'Agenda 2030 ha come obiettivo il lavoro dignitoso per tutti, ma reputo questo fine molto arduo da raggiungere, perlomeno non entro un arco di tempo così breve.

Nell'intervista che ho svolto ho avuto l'occasione di parlare con queste persone e il mio punto di vista è che, in Italia per l'esattezza a Torino, ci siano scarse politiche di inclusione e di accoglienza verso i migranti, cosa che ho riscontrato anche nel mio lavoro di ricerca, dal quale si evince che essi si rileghino nei quartieri abitati dai loro connazionali e che già solo questo inibisca il processo di socializzazione con gli italiani e la conseguente interiorizzazione dei nostri usi, costumi, valori, ecc.

È per me un peccato non essere riuscita a porre più domande, in quanto sarebbe stato utile e interessante interrogarli anche su aspetti più privati e che non vengono affrontati dall'opinione pubblica, quali il loro punto di vista sulla nostra cultura, sul livello di ausili ricevuti al loro arrivo, sulla situazione dell'Africa in passato sotto l'egemonia occidentale, ecc. Inoltre, sarebbe stato più utile analizzare questi argomenti con un

campione più esteso e con persone che conoscono meglio la lingua italiana in modo tale da poter avere anche risposte più esaustive.

Nonostante tempi e mezzi per una studentessa della triennale siano limitati, mi ritengo fortunata ad aver avuto la possibilità di conoscere, da un punto di vista sociologico, persone lontane dalla mia sfera pubblica.

Mi sono fatta l'idea che gli intervistati sarebbero stati più propensi a raccontare fatti se avessi potuto dargli qualche incentivo, ma sono consapevole che li avrebbe potuti anche spingere a dare risposte poco attendibili.

In generale sono soddisfatta del lavoro di ricerca che ho svolto, che unisce una parte compilativa ad una sperimentale.

Sarebbe bello osservare come le generazioni future possano andare incontro a processi di inclusione più scorrevoli e organizzati, in modo tale da unire la cultura italiana con quella dei tanti migranti che arrivano ogni giorno sulle coste dell'Italia o che attraversano le Alpi in cerca di una vita migliore.

Sono consapevole che le condizioni di vita degli immigrati siano diverse in ogni singolo Stato, di cui io ho deciso di parlare raggruppandoli per continenti, ma ho comunque provato a riportare il succo del discorso in modo estendibile ad ogni parte da me trattata.

## BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- Rutigliano, E. (2011). Lavoro: appunti per la metamorfosi di un concetto. Quaderni di Sociologia, (57), 109–114.
- Fumagalli, A. (2017). La parabola del lavoro: dall'homo faber al lavoro gratuito, tra riproduzione sociale e crisi della militanza. Sociologia del lavoro, (145), 44–60.
- Novati, G. C. (2005). Africa, la storia ritrovata: Dalle prime forme politiche alle indipendenze nazionali. Carocci.
- Pellizzari, M. “Il lavoro tra passato presente e futuro”, da Socialnews, Testata giornalistica registrata presso il Tribunale di Trieste n. 1089 del 27 luglio 2004 ROC Aut. Ministero Garanzie Comunicazioni n° 13449. Direttore: Massimiliano Fanni Canelles
- Treccani, (n.d.) “Il lavoro all’epoca della prima industrializzazione. L’avvento delle macchine e la trasformazione del lavoro”
- Accornero A. (2004), “Nuovi lavori e nuove tutele, postfordismo e welfare in Europa”. Welfare state – il modello europeo dei diritti sociali.
- Dinetti F. (2012) “Trasformazioni del lavoro e forme di vita del xx secolo” – tesi di dottorato di ricerca in “XX secolo politica, economia e istituzioni”.
- Tuttle C. (1999), “hard at work in factories and mines”
- Asaro V. (2020) “Il taylorismo”, <https://www.vincenzoasaro.it/2020/05/30/il-taylorismo/>
- Brittain V. (1999) “The 20<sup>th</sup> century: Africa”. The Guardian
- Fullin, G. (2012). Per una "eticizzazione" degli studi sul mercato del lavoro italiano. Alcuni esempi in tema di disoccupazione e segregazione occupazionale. Sociologia del Lavoro, (126), 53–69.
- Fitzsimmons, S.R., Baggs, J., & Brannen, M.Y. (2020). Intersectional arithmetic: How gender, race and mother tongue combine to impact immigrants’ work outcomes. Journal of World Business, 55(1), 101013.
- Ekwemalor, C. C., & Ezeobele, I. E. (2019). Psychosocial Impacts of Immigration on Nigerian Immigrants in the United States: A Phenomenological Study. Journal of Transcultural Nursing, 31(3), 276–283.
- D’Amuri, F., & Peri, G. (2014). Immigration, jobs, and employment protection: evidence from europe before and during the great recession. Journal of the European Economic Association, 12(2), 432–464.



- Vitiello, M. (2015). L'importanza di essere riconosciuti lavoratori. Gli immigrati irregolari e l'accesso ai diritti di cittadinanza. *SOCIOLOGIA DEL LAVORO*, (140), 205–219.
- Kogan, I. (2006). Labor Markets and Economic Incorporation among Recent Immigrants in Europe. *Social Forces*, 85(2), 697–721.
- Collicelli C. et al. (2019). Realtà e rappresentazione sociale dei flussi migratori verso l'Europa nell'Africa sub-sahariana. Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo. <https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2020/12/AICS-Migrazioni-Africa-rapporto-finale-7-11-19-22-10-2020.-docx.pdf>
- Unicef (aprile 2022): <https://www.unicef.it/emergenze/rifugiati-migranti-europa/> “Rifugiati e migranti in Europa”
- Stebleton, M. J. (2010). The Meaning of Work for Black African Immigrant Adult College Students. *Journal of Career Development*, 39(1), 50–75.
- Woldeab, D., Yawson, R., & Woldeab, I. (2019). Work and occupational profile of Eastern African immigrants in the United States: a historical overview. *Human Resource Development International*, 22(3), 305–315.
- Jones, L. K. (1994). Frank Parsons' Contribution to Career Counseling. *Journal of Career Development*, 20(4), 287–294.
- Soresi S., Nota L., Santilli S., (2019). Il contributo dell'orientamento e del counselling all'Agenda 2030.
- Stebleton, M. J. (2007). Career Counseling With African Immigrant College Students: Theoretical Approaches and Implications for Practice. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 290–312.
- ILO (25 ottobre 2011)  
[https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS\\_166085/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_166085/lang--it/index.htm)
- Asvis [https://asvis.it/public/asvis/files/traduzione ITA SDGs & Targets.pdf](https://asvis.it/public/asvis/files/traduzione_ITA_SDGs_&_Targets.pdf)
- ILO (gennaio 2018)  
[https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS\\_615731/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_615731/lang--it/index.htm)