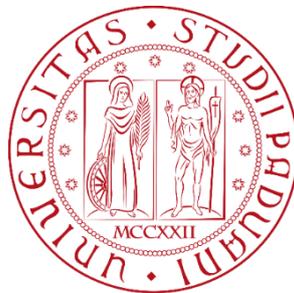


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E
STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in
Servizio Sociale



**Il Progetto “N.A.V.I.G.A.Re.” in Veneto:
assistenti sociali in rete per il diritto al lavoro
e il contrasto allo sfruttamento e al caporalato**

Relatrice: Prof.ssa Daria Quatrida

Laureanda: Chiara Magagnini

Matricola N. 2010031

Anno accademico 2022/2023

Lotta, cura e tenerezza.

INDICE

Introduzione	3
Capitolo I. SFRUTTAMENTO LAVORATIVO E CAPORALATO. INQUADRAMENTO DEL PROBLEMA E DELLE POLITICHE DI PREVENZIONE E CONTRASTO	5
1.1. Le molteplici facce dello sfruttamento lavorativo	5
1.2. I quadri di riferimento	9
1.3. Lo sfruttamento lavorativo in agricoltura e gli attori coinvolti.....	20
1.4. La policy nazionale in materia di sfruttamento lavorativo e caporalato	24
Capitolo II. UNO SGUARDO ALLA SITUAZIONE ITALIANA E VENETA	31
2.1. I numeri dello sfruttamento lavorativo in Italia	32
2.2. La situazione della regione Veneto	42
Capitolo III. LA LOTTA ALLO SFRUTTAMENTO LAVORATIVO E LA TUTELA DEI DIRITTI DELLE VITTIME IN VENETO: IL PROGETTO N.A.V.I.G.A.Re.....	47
3.1. La nascita dal Progetto “N.A.V.I.A.G.A.Re.”	48
3.2. Il lavoro multi-agenzia.....	50
3.3. Gli obiettivi di intervento.....	53
3.4. Le persone beneficiarie	55
3.5. Il servizio di accoglienza offerto da una Cooperativa Sociale padovana. La collaborazione di Gruppo R.....	58
3.6. L’assistente sociale nel Progetto e nei progetti individualizzati delle persone	60
Conclusioni.....	71
Bibliografia e sitografia.....	75
Allegato 1.....	81
Ringraziamenti	91

Introduzione

La scelta del tema di questo elaborato nasce durante la mia esperienza di tirocinio presso la Cooperativa Sociale Gruppo R di Padova, attiva nel servizio di accoglienza offerto alle persone beneficiarie del Progetto veneto “N.A.V.I.G.A.Re.”, acronimo di “*Network Antitratta Veneto Intersezioni Governance Azioni Regionali*”. Ho iniziato ad avvicinarmi maggiormente alla tematica dello sfruttamento lavorativo grazie al percorso fatto al fianco di professionisti e professioniste coinvolti nel Progetto, nonché conoscendo le persone accolte nella struttura protetta della Cooperativa. I beneficiari e le beneficiarie del Progetto N.A.V.I.G.A.Re. sono state vittime di tratta e/o grave sfruttamento emerse da situazioni territoriali. Parallelamente all’esperienza di tirocinio, la volontà di approfondire le mie ricerche sui fenomeni di sfruttamento lavorativo e di caporalato è stata stimolata anche dalla vicinanza con l’associazione nazionale “Libera. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie”, da sempre impegnata nella lotta alla criminalità organizzata – nelle sue varie forme e azioni – e soprattutto concentrata sulla parità dei diritti di tutte e tutti, sulla giustizia sociale, sulla memoria delle vittime innocenti delle mafie.

A partire dagli stimoli ricevuti, il proposito della tesi è quello di esaminare i due fenomeni dello sfruttamento lavorativo e del caporalato e le dinamiche illegali che li uniscono, che solo negli ultimi anni il legislatore ha definito come reati a livello nazionale e, pertanto, perseguibili penalmente. Parallelamente, verranno illustrate anche le politiche e le strategie messe in atto per prevenire e contrastare tali fenomeni, pur nella consapevolezza che si tratta di misure e progetti di recente implementazione e in fase di monitoraggio. In particolare, si farà riferimento ad un caso di studio, quello del Progetto N.A.V.I.G.A.Re. in Veneto, per vedere da vicino come il territorio stia cercando di rispondere a tali problematiche sociali e per indagare il ruolo dell’assistente sociale.

Al fine di focalizzare al meglio i fenomeni, mi è sembrato utile partire nel primo capitolo con un’esplorazione e un’analisi dei differenti termini inerenti lo sfruttamento e il caporalato, per poi concentrarmi sui quadri di riferimento normativo e storico-sociale entro cui lo sfruttamento lavorativo e il caporalato – nonché le azioni di contrasto –

nascono e si sviluppano. Dapprima descriverò il contesto normativo, con l'obiettivo di delineare le fattispecie di reato; funzionale all'analisi è anche l'esame delle politiche migratorie che si sono susseguite nel nostro Paese negli ultimi cinquant'anni, dalle quali dipendono le condizioni di irregolarità delle persone.

Presenterò, poi, le tappe essenziali del percorso storico-sociale che i due fenomeni hanno avuto all'interno dei confini nazionali, con particolare attenzione all'espansione di questi entro il settore agro-alimentare e alle rivolte messe in atto dagli stessi lavoratori e lavoratrici agricoli/e, affiancati dai sindacati per denunciare le condizioni di sfruttamento e privazione dei diritti. Mi focalizzerò, quindi, sulle dinamiche che caratterizzano le situazioni di sfruttamento lavorativo nel comparto agricolo, in quanto costituisce ancora oggi l'attività con il maggior numero di inchieste a riguardo; metterò a fuoco i soggetti coinvolti in tali dinamiche di illegalità e di violazione dei diritti, comprendendo sia vittime che rei. L'attenzione si sposterà, nella conclusione del capitolo, sulle azioni politiche di contrasto attuate a livello nazionale.

Il secondo capitolo ha l'obiettivo di ingrandire la lente d'analisi dello sfruttamento lavorativo andando ad identificare e a quantificare la sua diffusione all'interno del contesto lavorativo nazionale e poi veneto. Sarà possibile elaborare una descrizione aggiornata della situazione attuale che riguarda il Paese e la regione attraverso la lettura incrociata di diverse indagini prodotte da organi e soggetti esperti in materia, dalle quali ho riportato alcuni valori assoluti e percentuali che riguardano i fenomeni.

Nel terzo e ultimo capitolo mi concentrerò sull'illustrazione del Progetto N.A.V.I.G.A.Re.: una progettualità che coinvolge diversi attori del territorio, sia pubblici che privati, per rispondere in contrasto non solo al (grave) sfruttamento, ma anche alla tratta di esseri umani. A partire dalla descrizione della nascita e dell'evoluzione del Progetto, ne presenterò gli obiettivi e le caratteristiche, soffermandomi sull'importanza del lavoro sinergico dei servizi all'interno del Progetto ed esponendo l'attività svolta dalla Cooperativa Gruppo R. La riflessione finale del mio elaborato verterà sul ruolo, sulle azioni e sulle responsabilità in capo alla figura professionale dell'assistente sociale inserita nel Progetto e attiva nei percorsi di protezione e inclusione sociale delle persone vittime dei reati.

Capitolo I

SFRUTTAMENTO LAVORATIVO E CAPORALATO. INQUADRAMENTO DEL PROBLEMA E DELLE POLITICHE DI PREVENZIONE E CONTRASTO

1.1. Le molteplici facce dello sfruttamento lavorativo

Prima di addentrarmi nella complessa problematica dello sfruttamento lavorativo ritengo utile presentare e definire alcuni termini che si vedono e si sentono ripetere entro il dibattito pubblico e nelle fonti normative al fine di delineare le molteplici sfaccettature dello sfruttamento¹.

Lo *sfruttamento lavorativo* è costituito infatti da una molteplicità di sfumature: diverse e purtroppo numerose sono le tipologie e gli ambienti lavorativi entro cui si riproduce, diversi sono anche i soggetti coinvolti – anche se, come vedremo, vi sono dinamiche e vulnerabilità specifiche che si ripetono – e varie le azioni di potere che gli sfruttatori pongono in essere (attraverso anche, ma non obbligatoriamente – come recita la Legge n.199/2016 – l’intermediazione di altri attori) nei confronti delle vittime, che si vedono negati una serie di diritti. Prima di descrivere lo sfruttamento lavorativo attraverso l’ausilio delle fonti normative che, soprattutto nell’ultimo decennio, hanno cercato di inquadrare il fenomeno, riporto di seguito alcune dinamiche di violazione dei diritti del lavoratore, utili ad inquadrare la questione.

Grave sfruttamento lavorativo. Corrisponde a gravi violazioni a livello contrattuale, retributivo e di condizioni di lavoro; l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL²) ha elaborato una serie di indicatori per poter individuare i casi di grave sfruttamento lavorativo. Tali indicatori comprendono: l’uso di violenza e minacce, la limitazione della

¹ In particolare, lo sfruttamento lavorativo e il caporalato saranno affrontati nei loro dettagli anche grazie all’ausilio nelle norme giuridiche che li definiscono come reati.

² L’unica Agenzia delle Nazioni Unite ad avere mandato normativo.

libertà di movimento, la presenza di debiti a carico del lavoratore, il trattenimento del salario, il sequestro dei documenti di identità, un impegno lavorativo con orari eccessivi, la mancanza del giorno di riposo. Importante secondo il ricercatore Andrea Cagioni, e ripreso da Emanuela Abbatecola, Davide Filippi e Marco Omizzolo nel loro articolo di contributo alla rivista *Mondi migranti* (fascicolo n. 2/2022³), è ricostruire il fenomeno del grave sfruttamento lavorativo analizzandolo sotto tre diverse dimensioni: economica, sociale-riproduttiva e ambientale. Se si fa riferimento alla prima dimensione, si può affermare come il grave sfruttamento lavorativo (ma in generale lo sfruttamento lavorativo) sia strutturato su una dinamica di massimo profitto e minima spesa, dove il minimo è dato da retribuzioni che non si allineano al reale lavoro svolto dalle persone, agli orari e alle mansioni. Nella dimensione sociale-riproduttiva rientrano le vulnerabilità personali che costringono tali lavoratori a sottomettersi a rapporti di lavoro che azzerano i loro diritti e la loro capacità di autodeterminarsi. I tre autori precisano inoltre come il contesto politico, normativo e sociale, che circonda i lavoratori migranti non faccia altro che amplificare le loro fragilità e le difficoltà di inserimento, per tenerli invece rinchiusi in queste dinamiche che si riproducono in un vortice continuo (nel caso italiano). La terza dimensione, quella ambientale, chiude il cerchio entro cui si riproduce il grave sfruttamento lavorativo. Gli ambienti segreganti e insalubri in cui le persone sfruttate non solo lavorano, ma anche vivono, hanno infatti un devastante impatto sul loro benessere fisico e psicologico e sulla salute.

Lavoro forzato. Secondo l'OIL, questa espressione: “indica ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente” (Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sul Lavoro Forzato n.29 del 1930, articolo 2, comma 1⁴). Sono forzati, quindi, tutti quei lavori in cui la persona non ha avuto la possibilità di autodeterminarsi, bensì è stata obbligata attraverso l'uso della violenza o di minacce a svolgerlo, senza il suo consenso libero e informato.

³ “Dal caporalato al padronato. Riflessioni critiche sul sistema del Grave Sfruttamento Lavorativo”, introduzione al fascicolo.

⁴ Sito web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152328.pdf

Caporalato. È una forma illegale di reclutamento e organizzazione della manodopera, caratterizzata da un'attività di intermediazione illecita determinata da un soggetto, il "caporale" (Abbatecola et al., 2022; Cerrocchi et al., 2018; Peleggi, 2023). Quest'ultimo ha il compito di selezionare e reclutare manodopera a basso costo, normalmente non qualificata, da impiegare nelle aziende di uno o più imprenditori, su obbligato consenso di questi; tale soggetto intermediario può svolgere numerose altre azioni per gli imprenditori a cui sono subordinati – alle quali darò spazio nelle prossime righe. Il caporalato ha riguardato negli anni maggiormente il settore agricolo, espandendosi e arrivando a toccare numeri importanti anche nel settore dell'edilizia e del manifatturiero, ma anche ad esempio nei servizi di pulizie e di cura, di volantinaggio e il settore turistico. Contrariamente a quelli che sono i luoghi comuni più diffusi sul caporalato, è bene tenere a mente che il caporalato non è praticato esclusivamente al Sud del nostro Paese ed è un fenomeno presente anche oltre i confini italiani. Inoltre, non è necessariamente collegato a organizzazioni criminali di stampo mafioso, come viene spesso ed erroneamente condiviso tramite media e nei dibattiti pubblici. Infine, sebbene la relazione sia una relazione di abuso, la violenza fisica non è il mezzo più usato dai caporali per gestire e organizzare la propria squadra di lavoro (Perrotta, 2014).

Padronato. Nel dizionario Treccani è definito come "l'insieme degli imprenditori e dei datori di lavoro, come categoria sociale e nei loro rapporti con i lavoratori", nel linguaggio politico-sindacale⁵. Utilizzato dagli autori Abbatecola, Filippi e Omizzolo, questo termine vuole aprire una riflessione più ampia sul fenomeno del grave sfruttamento lavorativo. Infatti, se "caporalato" è spesso associato nel dibattito pubblico e nell'immaginario collettivo al solo ambiente agricolo, con "padronato" si vuole stimolare la popolazione e le istituzioni ad un'attenzione maggiore alle dinamiche di sfruttamento anche in altri ambiti lavorativi. I tre autori distinguono i termini sulla base dell'attività che essi descrivono: per "padronato" si intende, infatti, l'attività derivante da una specifica organizzazione del lavoro, caratterizzato da una soggettività apicale (il padrone) che seleziona, recluta e forma il caporale, il quale a sua volta seleziona e recluta la manodopera immigrata. Le parole chiave che identificano tale attività sono, pertanto,

⁵ Sito web: <https://www.treccani.it/vocabolario/padronato/>.

subordinazione e dipendenza vitale⁶, sulle quali si basano gli interessi meramente economici degli imprenditori. In queste situazioni, inoltre, il lavoratore migrante viene spesso obbligato a rivolgersi al datore di lavoro utilizzando il termine “padrone”, una forte esplicitazione del rapporto para-schiavistico a cui è subordinato.

Tratta di esseri umani (in inglese “*trafficking in human beings*”). La tratta è stata internazionalmente definita nel 2000 da uno dei tre Protocolli addizionali alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale, il cosiddetto “*Protocollo addizionale sulla tratta*”, che all’articolo 3 recita: “il reclutamento, trasporto, trasferimento, l’ospitare o accogliere persone, tramite l’impiego o la minaccia di impiego della forza o di altre forme di coercizione, di rapimento, frode, inganno, abuso di potere o di una posizione di vulnerabilità o tramite il dare o ricevere somme di denaro o vantaggi per ottenere il consenso di una persona che ha autorità su un’altra a scopo di sfruttamento. Lo sfruttamento comprende, come minimo, lo sfruttamento della prostituzione altrui o altre forme di sfruttamento sessuale, il lavoro forzato o prestazioni forzate, schiavitù o pratiche analoghe, l’asservimento o il prelievo di organi” (Nazioni Unite, 2000)⁷. La tratta consiste, quindi, in una forma estrema di sfruttamento nella quale chi sfrutta definisce le regole del gioco relative a ogni ambito di vita della persona migrante (Abbatecola et al., 2022). Essa viene, inoltre, elencata come una grave forma di criminalità organizzata nel *Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea*, all’articolo 83, e proibita all’articolo 5 della *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea* (Save the Children Italia, 2023). Aggiungo, infine, un’ulteriore distinzione relativa alla *tratta per sfruttamento lavorativo*, identificata da Cagioni e Coccoloni (2018) e ripresa anche da Abbatecola, Filippi e Omizzolo (2022), in cui rientrano il reclutamento o il trasporto e il trasferimento di persone, attraverso l’uso di mezzi coercitivi, allo scopo di sfruttamento lavorativo.

⁶ La dipendenza è resa “vitale” dalle fragilità sociale, culturale ed economica che caratterizza i lavoratori migranti, che quindi li rende manipolabili e ricattabili.

⁷ Per esteso, “*Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare di donne e bambini*”.

Gli obiettivi del Protocollo sono tre: a) prevenire e combattere la tratta di persone, con particolare attenzione nei confronti di donne e bambini; b) tutelare ed assistere le vittime di tale tratta, tramite un approccio basato sui diritti umani; c) promuovere la cooperazione fra gli Stati Parte, per assicurare il conseguimento dei due precedenti obiettivi.

Sito web: <https://file.asgi.it/protocollo.addizionale.tratta.it.pdf>

Lavoro grigio. Esso corrisponde a modalità di lavoro formalmente regolare, ma che nasconde aspetti di irregolarità (Pagliuca, Tsimba, 2022)⁸. Le dinamiche interne a questa tipologia di lavoro sono caratterizzate da un rapporto di forza che il datore di lavoro impone sul lavoratore, nonché da irregolarità contrattuali e salariali, tra cui una retribuzione parziale rispetto alle ore lavorate o il mancato versamento dei contributi INPS⁹. Dinamiche di lavoro che, quindi, non rispettano e non tutelano i diritti dei lavoratori, ma che spesso non emergono nei controlli istituzionali perché celate dall'attenzione sempre più focalizzata verso le forme più gravi di sfruttamento (Caruso, 2022).

Lavoro nero. A differenza del lavoro grigio, si presenta con una totale irregolarità delle norme contrattuali, ovvero ove manca il riconoscimento di un contratto di lavoro e la sua comunicazione agli organi competenti (Centro per l'impiego del territorio, l'INPS e l'INAIL¹⁰). Il lavoratore, in quanto tale, non gode di alcun tipo di tutela, tra cui quelle relative al licenziamento o alle coperture assicurative (Abbatecola et al., 2022).

1.2. I quadri di riferimento

Il contesto normativo in materia di sfruttamento lavorativo e caporalato nel nostro Paese

L'ordinamento giuridico italiano in materia di sfruttamento lavorativo e di caporalato ha visto negli anni un'evoluzione e un ampliamento dei casi di reato, che di conseguenza hanno portato ad un incremento, in particolar modo nell'ultimo decennio, dei programmi di protezione e assistenza delle vittime e anche dei sistemi di controllo.

Il Codice penale si esprime attraverso l'articolo 603-bis recante l'oggetto di reato di "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*", introdotto con il D.l. n.138/2011¹¹

⁸ Anche Emanuela Abbatecola, Davide Filippi e Marco Omizzolo, nell'introduzione allo stesso fascicolo di *Mondi Migranti* (2/2022) inseriscono la distinzione tra lavoro grigio e lavoro nero, partendo dalle definizioni di Andrea Cagioni e Giulia Coccoloni nel testo *Forme di sfruttamento lavorativo a Prato* (2018).

⁹ Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

¹⁰ Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

¹¹ D.l. n.138/2011, "*Misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*".

(convertito nella L. n.148/2011¹²) e da ultimo modificato dalla L. n.199/2016, che vedremo nel dettaglio nelle prossime righe. Con l'articolo del c.p. si punisce chi, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori, 1) "recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento"; 2) "utilizza, assume o impiega manodopera" sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento anche, ma non necessariamente, avvalendosi di attività di intermediazione. Elemento caratteristico delle condotte delittuose è lo sfruttamento di un lavoratore in condizione di bisogno, che ricorre quando il soggetto passivo, pur non versando in assoluta indigenza, si trovi in condizioni anche temporanee di estrema criticità, tali da rendergli impossibile il provvedere alle proprie esigenze elementari. Inoltre, è la stessa legge ad indicare degli indici di sfruttamento (comma 2 dell'articolo 603-bis c.p.):

- la reiterata corresponsione di retribuzioni palesemente difformi dalle previsioni dei contratti collettivi di lavoro o comunque sproporzionate rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata violazione della normativa in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria e ferie;
- violazioni delle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- sottoposizione del lavoratore a degradanti condizioni di lavoro, alloggiative o di sorveglianza.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà (comma 3 dell'articolo):

- il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

È quindi la L. n.199 del 4 novembre 2016, recante "*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*", a modificare, aggiornare e inasprire l'art.

¹² La Legge n.48 del 14 settembre 2011 introduce ex *novo* il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

603-bis c.p. L'aggiornamento prevede l'allargamento delle sanzioni anche agli imprenditori che si avvalgono dell'intermediazione dei caporali. Questa normativa si è costruita attorno ad un contesto sociale estremamente vulnerabile alla tematica del caporalato: a partire in particolar modo dal 2010 numerose furono le grida d'allarme di una situazione nazionale – e, in particolare, nei territori del Mezzogiorno – di violazione dei diritti civili e sociali, di condizioni disumane dei lavoratori, soprattutto nel settore agricolo. Inizia ad uscire dalle campagne la voce diretta dei braccianti, in lotta attraverso scioperi e rivolte, talvolta intermediati dai sindacati (Cgil¹³ è il primo sindacato a seguire il fenomeno di sfruttamento e a chiedere al legislatore che venga istituito il reato di caporalato e il perseguimento penale di chi sfrutta e riduce in schiavitù i lavoratori). Una delle conseguenze dei numerosi movimenti sociali che hanno smosso l'Italia negli ultimi vent'anni è proprio la Legge del 2016 e prima ancora quella del 2011: due interventi “dall'alto” con la *ratio* di contrastare e prevenire lo sfruttamento lavorativo (Caruso, 2022). Nelle righe successive mi addentrerò maggiormente nei movimenti sociali che hanno caratterizzato il periodo di pre-introduzione delle fattispecie di reato.

In conclusione a questo paragrafo, si sottolinea che l'ordinamento italiano prevede disposizioni che consentono alle vittime di sfruttamento provenienti da Paesi terzi di sottrarsi a tali condizioni e di partecipare ad un programma di assistenza e integrazione sociale¹⁴. Nello specifico, l'articolo 18 del *Testo Unico sull'immigrazione*¹⁵ disciplina il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale, adesso denominato “casi speciali”. Tale tutela è azionabile ogniqualvolta siano accertate situazioni di violenza o di grave sfruttamento, anche in ambito lavorativo, nei confronti di uno straniero. A questo proposito, dedicherò l'ultimo capitolo dell'elaborato all'analisi dettagliata di una progettualità regionale che si inserisce nel sistema nazionale antitratta.

¹³ Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

¹⁴ L'Italia ha recepito la direttiva europea relativa alla prevenzione e alla repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime (Direttiva 2011/36/UE recepita in Italia con il D.lgs. 4 marzo 2014 n. 24) e quella relativa a sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, (Direttiva 2009/52/UE recepita in Italia con il D.lgs. 16 luglio 2012 n. 109). Entrambe le direttive prevedono il rilascio di speciali permessi di soggiorno a tutela delle vittime di sfruttamento provenienti da Paesi Terzi.

¹⁵ D.lgs. n.286/1998, “*Testo Unico sull'immigrazione e sulla condizione dello straniero*”.

Il legame con le politiche migratorie

Secondo Ambrosini (2005)¹⁶, le condizioni di irregolarità sono un effetto della commistione tra gli spostamenti delle persone attraverso le frontiere e le norme e procedure stabilite nel Paese di arrivo, le quali circoscrivono le possibilità di ingresso legale. E – specifica sempre Ambrosini – che tale irregolarità può riferirsi a quattro diversi aspetti: l’ingresso, il soggiorno, l’autorizzazione al lavoro e la natura dell’occupazione. Ho voluto qui di seguito riportare una breve narrazione dell’evoluzione in circa cinquant’anni delle politiche migratorie, riguardanti per lo più gli ingressi e le modalità legali di soggiorno, in quanto permettono di ricostruire una parte di contesto entro cui nasce l’irregolarità del lavoro. Di conseguenza, anche l’integrazione¹⁷ nella comunità nazionale e locale dipende dall’applicazione di politiche adeguate, che siano realmente volte ad un’apertura culturale (Cicerchia, Pallara, 2009). Vi è un’ulteriore correlazione con le politiche di regolazione delle migrazioni: la stratificazione del mercato del lavoro italiano – che vedremo di seguito – denota come la segregazione occupazionale della forza-lavoro straniera nel settore agricolo sia motivata dalla già marcata carenza di diritti – civili, sociali, politici – e dalla fragilità giuridico-amministrativa che caratterizzano le persone che non posseggono la cittadinanza italiana, o europea (Caruso, 2022). Pertanto, lo straniero che si trova in Italia in condizione di soggiorno irregolare – e che, proprio a causa di tale status, è spesso vittima di sfruttamento lavorativo e di caporalato – per poter svolgere un’attività lavorativa non può che rifugiarsi nella totale irregolarità del lavoro nero: dalla totale irregolarità del soggiorno consegue, inevitabilmente, la totale irregolarità del lavoro (Chiaromonte, 2018).

Dagli anni ‘80 la legislazione in materia è stata caratterizzata da un succedersi poco organico di interventi legislativi che avevano la finalità di adeguarsi sia agli accordi internazionali sia alle molteplici pronunce della Corte costituzionale. Nel trentennio 1965-1995 la condizione dello straniero nell’ordinamento italiano è stata generalmente considerata dal legislatore come un problema essenzialmente di ordine pubblico, in quanto l’ingresso e il soggiorno non dovevano rappresentare un elemento di turbamento

¹⁶ Maurizio Ambrosini, sociologo italiano. Si fa riferimento al capitolo 8, “La regolazione dell’immigrazione”, del testo *Sociologia delle migrazioni*.

¹⁷ Il termine “integrazione” è utilizzato nell’elaborato volendo trasmettere anche l’importante impegno e responsabilità in capo al Paese d’accoglienza, che appunto deve essere pronto ad accogliere le persone che vi immigrano, fornendo gli strumenti adeguati al fine di permettere un reale inserimento sociale.

per la comunità nazionale. Una prima legge in materia di immigrazione che regoli i flussi migratori, tenendo conto anche dei diritti degli stranieri, è la Legge n.943 del 30 dicembre 1986 (“*Norme in materia di collocamento e di trattamento dei lavoratori extracomunitari immigrati e contro le immigrazioni clandestine*”, GU del 21 gennaio 1987). Questa non riesce però nel suo obiettivo e le penalità per datori di lavoro inclini all’assunzione di personale straniero irregolare venivano depotenziate (Cicerchia, Pallara, 2009). Nel 1990 e nel 1995 vengono emanati rispettivamente la Legge “*Martelli*” (L. n.39/90) e il “*Decreto Dini*” (D.l. n.489/95, mai convertito in legge), che hanno segnato un importante taglio in materia, ponendo restrizioni sul controllo delle frontiere, sulle espulsioni, sulle regolarizzazioni e sul lavoro illegale. Gli interventi del legislatore fino al 1998 si sono concentrati sul principio di regolarizzazione delle persone straniere nel nostro Paese, mediante l’istituto delle sanatorie (Ponzini, 2017); sanatorie che in Italia rappresentano lo strumento principale di regolarizzazione da circa trent’anni. Trattasi di provvedimenti speciali del Governo, tramite i quali viene data la possibilità ai cittadini stranieri irregolari di ottenere un permesso di soggiorno e, quindi, di acquisire uno status giuridico regolare in Italia. A questo proposito, anche Ambrosini (2005) sottolinea come la condizione di regolarità o irregolarità degli immigrati dipenda dalle sanatorie e, in generale, dalle politiche migratorie del Paese d’arrivo.

La prima normativa organica in materia d’immigrazione è la Legge n.40/98, denominata “*Turco-Napolitano*”, che viene compresa all’interno del *Testo Unico sull’immigrazione e sulla condizione dello straniero* (D.lgs. n.286/1998). Tali normative tendono all’integrazione e introducono importanti novità a tal proposito: la carta di soggiorno, il ricongiungimento familiare, l’obbligo scolastico per i minori (regolari e non) presenti sul territorio, l’istituzione di un Fondo per le politiche migratorie, la definizione di tappe per l’acquisizione della cittadinanza. È con questa legge che per la prima volta vengono introdotte norme a tutela delle vittime del traffico di clandestini, in particolar modo per lo sfruttamento sessuale. Al Titolo III si affronta, poi, la disciplina del lavoro, introducendo la figura dello “sponsor”: una persona, fosse essa italiana o immigrata regolare, che facesse da garante per uno straniero, il quale poteva risiedere in Italia per un certo periodo (un anno) per cercare lavoro (Ambrosini, 2005).

L’immagine dell’immigrato come persona che ha la stessa dignità dei cittadini italiani e a cui va garantito il diritto di realizzarsi, cambiò con la Legge n.189/2002 (denominata

“*Bossi-Fini*” che va a modificare la precedente Legge “Turco-Napolitano”). Essa modifica in senso restrittivo la normativa per gli stranieri, il cui elemento giustificativo per l’ingresso e la permanenza sul territorio nazionale diviene l’effettivo svolgimento di un’attività lavorativa. L’aspetto centrale delle disposizioni introdotte dalla normativa è la lotta all’immigrazione irregolare.

Con la Legge n.94 del 2009, conosciuta come “*Pacchetto sicurezza*”, si introducono ulteriori cambiamenti, ancora più stringenti, tra cui il “reato di ingresso e soggiorno illegale”. Negli anni recenti, il Parlamento ha inoltre adottato alcuni importanti provvedimenti, tra cui la Legge n.46 del 2017 (Legge “*Minniti-Orlando*”), che prevede norme volte ad accelerare i procedimenti in materia di protezione internazionale e a contrastare l’immigrazione illegale, trasforma i Centri di Identificazione ed Espulsione (CIE) in Centri di Permanenza per il Rimpatrio (CPR) e crea un sistema informativo collegato con quello previsto da Schengen per il contrasto all’immigrazione illegale. L’anno successivo, nel 2018, viene emanato il c.d. “*Decreto Salvini*” (D.l. n.113/2018), che decreta, attraverso una serie di riforme, il rafforzamento di una strategia securitaria del governo italiano nei confronti dell’immigrazione. Volto quindi a tutelare la sicurezza dei propri cittadini, e dall’altra parte a inasprire i provvedimenti nei confronti della popolazione straniera irregolare, il Decreto emana diversi provvedimenti, tra i quali: l’eliminazione del permesso di soggiorno per motivi umanitari, la restrizione del sistema di accoglienza (con la modificazione da SPRAR a SIPROIMI¹⁸), l’estensione del periodo di trattenimento nei CPR da 90 a 180 giorni, il trattenimento per un massimo di 30 giorni di richiedenti asilo nei c.d. “hotspot” (centri di identificazione per migranti) per accertarne l’identità e la cittadinanza.

Uno sguardo al contesto del mercato del lavoro

Oltre alle politiche migratorie dei Paesi d’accoglienza, a influenzare il mercato del lavoro e quindi l’inserimento in questo di dinamiche di illegalità e di sfruttamento concorrono la

¹⁸ Il Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati (SPRAR) viene ridimensionato in SIPROIMI, acronimo di “Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati”. Questa trasformazione ha quindi limitato il sistema di accoglienza solo a coloro che già posseggono il titolo di protezione internazionale o ai minori stranieri non accompagnati, non più accessibile ai richiedenti asilo e ai titolari di protezione speciale.

competizione sui mercati globali, i flussi migratori provenienti dai Paesi a basso reddito e dalle zone di conflitto e la creazione di reti criminali internazionali dedite alla tratta di esseri umani (Peleggi, 2023). Altro fattore che favorisce l'aumento di situazioni di illegalità lavorativa sono la scarsità degli strumenti di repressione e di controllo a livello nazionale, che avrebbero la potenzialità di bloccare l'espandersi di condizioni di sfruttamento e prevenirne l'insorgenza di nuove e quindi di nuove vittime (Caruso, 2022). Sfumature di lavoro nero o grigio sono date altresì, come afferma Francesco Saverio Caruso, attivista, sindacalista e politico italiano, dai processi di liberalizzazione del mercato del lavoro (attraverso l'introduzione degli strumenti degli appalti o dei sub-appalti, o dei bandi di concorso), congiuntamente alla semplificazione amministrativa. Avvicinandoci ancora di più al presente, il "Nuovo codice degli appalti"¹⁹ ha introdotto (e re-introdotto) diverse disposizioni in materia, fortemente criticate dai soggetti, istituzionali e non, che chiedono da anni maggiore trasparenza, controllo e denuncia sulle condizioni di lavoro²⁰: la moltiplicazione delle stazioni appaltanti, ovvero degli attori che svolgono la funzione di "affidamento" dei contratti di appalto di lavori e servizi, ampliando così lo spazio di infiltrazione della criminalità organizzata attraverso pressioni violente nei confronti dei decisori; la re-introduzione degli appalti integrati, vale a dire lasciare allo stesso soggetto la gestione delle fasi di progettazione ed esecuzione del servizio; e la re-introduzione dei sub-appalti "a cascata", il che significa creare una catena continua di sub-appalti tra aziende e così perdere la capacità di controllo dei lavori, dei luoghi di lavoro e delle dinamiche che li caratterizzano internamente²¹.

Il percorso storico-sociale dei fenomeni. Il settore agricolo e le rivolte e dei lavoratori

Lo sfruttamento del lavoro è un fenomeno – e un reato – ben radicato nel nostro Paese; vede la sua nascita con le prime immigrazioni che hanno riguardato la penisola (e soprattutto il suo meridione) negli ultimi decenni del secolo scorso. Il lavoro stagionale è quindi da sempre un'attrattiva che molti Paesi, non solo l'Italia, offrono ed uno dei più influenti fattori di spinta per intraprendere un percorso migratorio. Nel caso italiano, sono

¹⁹ D.lgs. n.36 del 31 maggio 2023, "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici".

²⁰ Tra questi, Avviso Pubblico, Legambiente, Libera e i sindacati dei lavoratori.

²¹ Sito web: <https://www.editorialedomani.it/fatti/codice-appalti-cosa-prevede-criticita-lyjx0106>

proprio le campagne del Mezzogiorno a costituire la fetta di lavoro stagionale più ampia, con una importante richiesta di manodopera. I cambiamenti che porta con sé l'avvento del sistema capitalistico si risentono anche nel settore agricolo, innovandosi con nuove tecnologie che ottimizzano i tempi di lavoro nei campi; allo stesso tempo la manodopera non viene abbandonata, ma ha subito una profonda metamorfosi. Quest'ultima, infatti, ha visto sempre meno risposte da parte della popolazione autoctona, facilmente sostituita da quella migrante, maggiormente manipolabile dai datori di lavoro a causa delle molteplici vulnerabilità personali e contestuali (Perrotta, 2014; Mostaccio, 2016; Cerrocchi et al., 2018; Farinella, Moiso, 2021). La presenza di lavoratori stranieri nell'agricoltura del Sud Italia è un fenomeno che inizia negli anni '70 del '900, quando molti tunisini trovarono lavoro in Sicilia. Da allora, movimenti migratori sempre più consistenti hanno interessato il Mezzogiorno, originari sia dell'Africa subsahariana, a partire dagli anni '80, sia dell'Europa centro-orientale, a partire dagli anni '90 (Perrotta, Sacchetto, 2012). Sono le aree rurali del Sud Italia – e in generale il territorio costiero dell'Europa mediterranea – ad ospitare negli anni la stragrande maggioranza dei lavoratori stagionali, e ancora è così, seppur con numeri in aumento anche nel Centro-Nord del nostro Paese.

Sebbene già tra il 1600 e il 1700 esistessero figure intermedie (simili ai caporali) che organizzavano e facilitavano le migrazioni stagionali verso i territori italiani del Centro-Sud²² (Perrotta, 2014; Peleggi, 2023) è nel contesto storico e geografico sopra delineato che si inserisce e si struttura maggiormente il fenomeno del caporalato, quando cioè si inizia a ricercare un profitto sempre più alto ad una spesa, inversamente, sempre più bassa. Si apre così la cosiddetta “questione bracciantile” che ha caratterizzato le campagne del Mezzogiorno italiano gli ultimi decenni del Novecento e il primo del Duemila (Perrotta, 2014; Cerrocchi et al., 2018); uno sfruttamento sistematico del lavoro agricolo, principalmente migrante, affiancato da un'intermediazione illecita (solo un ventennio più tardi definita come “caporalato”), che ha la capacità di selezionare e reclutare non solo i singoli, ma i gruppi di lavoratori a basso costo.

Tuttavia, come anticipato all'inizio di questo capitolo, lo sfruttamento lavorativo – così come il caporalato – non sono fenomeni e reati esclusivi del settore agricolo o di alcuni

²² Ad esempio, dagli Appennini ai latifondi cerealicoli della Maremma toscana, dell'Agro romano e del Tavoliere pugliese (Perrotta, 2014).

ambientanti, tantomeno presenti solo all'interno dei confini della penisola, bensì sono strettamente correlati al mercato del lavoro, alle sue riforme e ai suoi movimenti, su scala mondiale.

Lo sfruttamento del lavoro si è definito negli anni attraverso un modello sistemico, diffuso, attentamente organizzato e professionalizzato, evolvendosi quindi rispetto alle dinamiche occasionali, marginali e quasi esclusive dei settori lavorativi tecnologicamente più arretrati e maggiormente attaccati dalla criminalità organizzata (Abbatecola et al., 2022). Il *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, dell'Osservatorio Placido Rizzotto²³-Flai²⁴-Cgil, evidenzia come sfruttamento lavorativo e caporalato siano presenti in diversi settori e comparti produttivi, con un incremento negli ultimi anni in attività di volantinaggio, nei distributori di benzina e negli autolavaggi, nella logistica e nei trasporti; questi fenomeni si sono inseriti in modo importante altresì nel settore dell'industria, in particolare della manifattura tessile. Il numero più consistente di inchieste e procedimenti, nonché di vittime di tali reati, permane comunque nel settore agricolo.

Apro qui un piccolo spaccato sul percorso storico che ha riguardato lo sfruttamento lavorativo delle donne. Già nel 1960 le donne rappresentavano quasi la metà dei flussi migratori globali, ma la loro presenza nel territorio italiano è risultato (e risulta tutt'ora) spesso invisibile rispetto a quella degli uomini. Il settore del mercato del lavoro da sempre femminilizzato, non solo nel nostro Paese, ma in tutto il mondo, è il lavoro domestico e in generale il lavoro di cura; in particolare nel primo, sono proprio le donne migranti ad essere protagoniste lavoratrici, segregate a livello occupazionale e invisibili a livello istituzionale, come affermano Pagliuca e Tsimba (2022). Le due autrici, riprendendo le descrizioni di Marjan Wijers e Lap-Chew Lin scritte nel loro testo "*Trafficking in women forced labour and slavery-like practices in marriage, domestic labour and prostitution*", pubblicato nel 1997 la definiscono una "segregazione spaziale e simbolica". Il lavoro domestico, quasi sempre in nero, vede rapporti in cui il datore impone un controllo

²³ L'Osservatorio Placido Rizzotto è stato fondato da Flai-Cgil nel 2012, con lo scopo di indagare l'intreccio tra la filiera agroalimentare e la criminalità organizzata, con una particolare attenzione al fenomeno del caporalato e dell'infiltrazione delle mafie nella gestione del mercato del lavoro agricolo. Grazie ad un lavoro multiprofessionale, l'Osservatorio produce periodicamente (biennalmente) dei rapporti di ricerca sul tema.

²⁴ Federazione Lavoratori Agro Industria. Trattasi di un'unità sindacale aderente alla Cgil.

costante sugli orari, sui pasti, sull'abbigliamento, sui rapporti interpersonali, sulla lingua, comprendendo, pertanto, l'intero contesto di vita della persona.

In riferimento al settore agricolo, la presenza delle lavoratrici donne è in continuo aumento. La tipicità del loro impiego consiste nel venire reclutate solo per alcune pratiche colturali e di venire retribuite ancora meno rispetto agli uomini. Inoltre, le lavoratrici sono spesso anche vittime di maltrattamenti, ricatti, abusi sessuali da parte sia dei caporali sia dei datori di lavoro (Peleggi, 2023). Gli abusi riguardano la componente femminile dei lavoratori immigrati, in particolare donne rumene, e non di rado coinvolgono anche minorenni. Uno sfruttamento sessuale che si fonda su minacce e ricatti da parte dei datori di lavoro e/o dei caporali (Colloca, 2022).

Come anticipato, un prezioso contributo al fine di giungere all'istituzione del reato penale di sfruttamento lavorativo e caporalato è partito dal basso, dagli stessi lavoratori e lavoratrici che nei primi anni del Duemila hanno deciso di ribellarsi, attraverso rivolte e scioperi. In particolare, due importanti rivolte hanno riguardato le campagne del Sud Italia: nel 2010 a Rosarno, in provincia di Reggio Calabria, e nel 2011 a Nardò, nella provincia di Lecce. Sono poi seguiti numerosi movimenti sociali nei luoghi di lavoro, tra i quali le proteste nell'Agro pontino (nel Lazio) nell'aprile del 2016 e nell'ottobre del 2019.

Rosarno, centro più importante della Piana di Gioia Tauro²⁵, dai primi anni Novanta vede le proprie terre dominate da agrumi e olive lavorate da braccia migranti. Nella Piana le condizioni di lavoro e abitative sono da sempre pessime: una vera e propria segregazione abitativa ai margini del paese e in strutture abbandonate, i cui "abitanti" sono spesso vittime di discriminazioni e razzismi (Perrotta, 2020). Il momento di scoppio della situazione è avvenuto il pomeriggio del 7 gennaio 2010, quando due braccianti di origine africana vengono feriti con colpi da arma da fuoco. Segue la rivolta del gruppo di lavoratori, che scende nelle strade e grida giustizia, ma questo grido provoca una controreazione da parte della popolazione locale: due giorni di pestaggi e di "caccia al nero". L'esito fu un gran numero di feriti, soprattutto tra i lavoratori, tanti dei quali fuggono o vengono poi spostati in altre città italiane (Mostaccio, 2016).

²⁵ Rosarno è, in questa, il territorio con il più alto tasso di aziende agricole.

A Nardò, nel cuore del Salento, l'anno seguente, le dinamiche di protesta che vedono sempre protagonisti un gruppo di braccianti di origine africana si differenziano: il 31 luglio 2011 ha inizio il primo grande sciopero migrante d'Italia. In queste campagne, dove il lavoro di raccolta dei pomodori è pagato a cottimo²⁶, i lavoratori si ribellano all'ennesima ingiustizia a cui sono sottoposti, avviando una protesta non violenta di denuncia. Uno dei maggiori portavoce è Yvan Sagnet, un ragazzo originario del Camerun che con il lavoro nei campi si stava pagando le tasse universitarie del Politecnico di Torino²⁷. Nelle due settimane di inizio agosto il movimento di autorganizzazione dei lavoratori migranti ha visto, oltre allo sciopero dal lavoro nei campi, un'apertura di dialogo con le istituzioni – che era l'obiettivo della protesta – grazie all'interlocuzione di Cgil Lecce e Flai-Cgil Puglia).

Un ruolo importante in questi movimenti, pertanto, è stato svolto dalla Cgil, e in particolare dalle sue federazioni *Flai* e *Fillea*²⁸ attraverso la campagna “*Stop caporalato*”, presentata il 24 novembre del 2011²⁹, con l'obiettivo di ottenere una risposta istituzionale e una norma penale di contrasto al caporalato. L'iniziativa ha portato il legislatore, come abbiamo visto, a rispondere con l'approvazione dell'art. 603-bis c.p. e con l'emanazione del D.l. n.138/2011, i quali tuttavia presentano importanti lacune e rimangono per molti aspetti inapplicati. La normativa viene quindi sviluppata e arricchita di dettagli fondamentali (quale la condanna anche ai datori di lavoro che impiegano forza-lavoro reclutata tramite una figura terza) grazie all'emanazione della L. n.199/2016 (Cerrochi et al., 2018).

²⁶ Il pagamento a cottimo è una forma di retribuzione che prevede un salario sulla base della produttività del lavoro. In particolare, i raccoglitori di pomodori vengono pagati 3,50 euro a cassone.

²⁷ Oggi, Jean Pierre Yvan Sagnet è autore di due libri ed esperto in materia. È fondatore e Presidente dell'Associazione NO CAP. Nel 2016, è stato insignito dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella dell'onorificenza di Cavaliere dell'Ordine al merito della Repubblica Italiana, per il suo contributo all'emersione e al contrasto dello sfruttamento dei braccianti.

²⁸ Federazione Italiana Lavoratori Legno Ed Affini. È un'associazione di categoria aderente alle Cgil.

²⁹ Nel comunicato della Cgil si legge: “La campagna è stata ritenuta necessaria poiché il crimine del caporalato, particolarmente diffuso in agricoltura e in edilizia, settori nei quali sono coinvolti centinaia di migliaia di lavoratori, soprattutto migranti, privati di ogni diritto e ridotti in schiavitù, viene punito con una sanzione amministrativa di appena 50 euro.”

Sito web: <https://www.lavoroediritti.com/varie/cgil-parte-liniziativa-stop-caporalato>

1.3. Lo sfruttamento lavorativo in agricoltura e gli attori coinvolti

Lo sfruttamento del lavoro agricolo è presente nel nostro Paese con caratteristiche peculiari, che si ripetono quasi totalmente nei diversi territori: instabilità occupazionale (data da impieghi stagionali e lunghi periodi di disoccupazione³⁰) e salari bassissimi, con pagamenti spesso a cottimo; rapporti di lavoro irregolari e spesso reperiti attraverso la mediazione di caporali; orari di lavoro molto lunghi e con un elevato sforzo fisico; condizioni abitative – e lavorative – insalubri (ghetti, baraccopoli) e lontane dai centri abitati cosicché il gruppo sia escluso dal contesto sociale; spesso episodi di abusi e violenze, soprattutto sulle donne; scarso accesso ai sussidi di welfare (Perrotta, Sacchetto, 2012). Ambrosini (2005) definisce tali lavori, denominandoli “*delle cinque P*”: *precari, pesanti, pericolosi, poco pagati e penalizzati socialmente*. Ulteriori dinamiche che si verificano all’interno dello sfruttamento lavorativo, soprattutto in agricoltura, e che è bene sottolineare, sono: accettare l’obbligo di reperibilità lavorativa h24 per 365 giorni l’anno o quasi, l’obbligo del silenzio e del lavoro in condizioni di particolare pericolo per sé e la propria famiglia (come nel caso di utilizzo di sostanze cancerogene come fitofarmaci illegali); ghettizzazione e assunzioni di sostanze dopanti con lo scopo di reggere le fatiche psico-fisiche legate allo sfruttamento intensivo e continuativo; supportare e implementazione di un linguaggio quotidiano padronale e razzista (e accettare espressioni degradanti del potere padronale come l’obbligo di abbassare la testa e fare alcuni passi indietro dinnanzi al padrone) (Abbatecola et al., 2022).

Attraverso diverse indagini condotte in questi decenni nel territorio nazionale, si può affermare come il lavoro agricolo stagionale sia diventato per lo più svolto da persone migranti; tuttavia, la localizzazione dei Paesi di partenza di tali spostamenti verso la penisola italiana è abbastanza eterogenea, così come è eterogeneo lo status giuridico dei braccianti. Non pochi di questi, infatti, si ritrovano senza documenti, ma tanti possiedono un permesso di soggiorno per lavoro stagionale o un permesso per lavoro subordinato;

³⁰ In merito a questo, Francesco Saverio Caruso nel suo contributo al fascicolo 2/2022 di *Mondi migranti*, sottolinea la tendenza che si sta verificando nel lavoro agricolo alla destagionalizzazione, ovvero la presenza di una quota di lavoratori sempre disponibili alla raccolta e alla piantumazione di colture nelle diverse stagioni.

altrettanti sono richiedenti protezione internazionale e rifugiati (Perrotta, Sacchetto, 2012).

I caporali, coloro che si occupano di tale reclutamento e del trasporto di manodopera, sono gli intermediari illegali tra gli imprenditori agricoli italiani e i braccianti stranieri. La loro posizione strategica nella rete del mercato del lavoro permette loro di fare da tramite tra la domanda di lavoro dell'azienda agricola e il bracciante (o gruppo di braccianti) in cerca di occupazione. L'Osservatorio Placido Rizzotto ha classificato le molteplici modalità di intermediazione della manodopera in base all'attività principalmente svolta dal caporale (Cerrochi et al., 2018). Numerosi sono i “*caporali-lavoratori*” (chiamati “*Capineri*” dai braccianti per la loro origine straniera) che organizzano il lavoro della squadra e lo controllano, ma rimangono in subordine a un caporale di origine italiana (“*capo bianco*”); vi sono poi il “*caporale tassista*³¹” e il “*caporale amministratore delegato*”, quest'ultimo che ha la gestione completa dell'attività di raccolto del prodotto; il “*caporale aguzzino*”, il quale ricorre all'uso della violenza nel suo operato, e il “*caporale mafioso*”, coinvolto in organizzazioni criminali di stampo mafioso; il “*caporale collettivo*”, che maschera le sue azioni illegali attraverso forme apparentemente legali. Queste diverse raffigurazioni del ruolo del caporale sono, inoltre, spesso sovrapposte. Diversi sono pertanto i servizi e le attività di cui si occupano, tra cui anche la gestione dell'alloggio e la fornitura di cibo e acqua; sottolineo poi come talvolta, e con frequenza sempre maggiore, il ruolo del caporale venga ricoperto da persone di origine straniera, che grazie alle risorse personali diviene un vero e proprio mediatore linguistico-culturale, anche se non professionale (Cerrochi et al., 2018). Questa evoluzione si allinea con la necessità strutturale di mediare attraverso la conoscenza del codice linguistico autoctono e straniero. L'obiettivo è anche quello di far percepire al gruppo di lavoro un senso di comunità utile a mascherare il sopruso a cui è assoggettato. Domenico Perrotta (2014) nel saggio *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, definisce tale senso di comunità come “uno dei pilastri su cui si regge il sistema del caporalato: una comunità fatta di parentela, di amicizia, di rispetto, di fiducia”. Riportando alcune note di un dialogo avvenuto con un ragazzo burkinabé impiegato come bracciante a Borgo San Nicola

³¹ Tratto cruciale del caporalato è il monopolio del sistema di trasporto, che costringe i lavoratori e le lavoratrici a dover pagare una somma di denaro per il loro spostamento da e verso i luoghi di lavoro.

(Lecce) l'etnografo mostra come per alcune persone il caporale risulti indispensabile per trovare un impiego, in territori dove i servizi sono assenti (ibidem).

Inoltre, nella catena del caporalato, i braccianti – oltre a ricevere bassissime retribuzioni, solitamente con un pagamento a cottimo – si trovano a sostenere moltissimi costi quali: l'alloggio; il trasporto; il mangiare e il bere durante la pausa dal lavoro; inoltre subiscono una detrazione per ogni cassone riempito (Cerrochi et al., 2018)³².

Un ulteriore aspetto fondamentale per i caporali e per gli imprenditori che intendono sottomettere i braccianti alle proprie condizioni è l'isolamento dalla comunità locale. Se viene a mancare il contatto con la comunità, vengono a mancare il confronto con la realtà e con il territorio e la possibilità che la popolazione autoctona si integri con i lavoratori e le lavoratrici stranieri; questi ultimi, sono praticamente impossibilitati ad emanciparsi dalla situazione di marginalità e povertà, proprio a causa dell'assenza di forme di controllo sociale e istituzionale (ibidem). Trattasi di una vera e propria segregazione abitativa che avviene in casolari isolati nelle campagne, ghetti in cui le persone vengono ammassate in spazi molto piccoli e insalubri (Perrotta, Sacchetto, 2022; Colloca, 2022). Condizioni abitative – oltre che segreganti e lontane, anche di molti chilometri, dai centri abitati e dalle aree di produzione – estremamente malsane e pericolose. La “ghettizzazione” dei braccianti migranti avviene in accampamenti privi di servizi di base come acqua corrente, allacciamento fognario, elettricità, servizi igienici e cucine; inoltre, come già accennato in precedenza, essa espone i migranti anche all'abuso di sostanze (droghe pesanti e leggere), alla prostituzione, alle malattie (Jinkang, 2022)³³. Un'organizzazione spaziale vicina al luogo di lavoro che agevola le attività dei caporali nelle fasi di organizzazione delle “squadre” e di trasporto sul campo (Bilongo, 2020). Dall'altra parte, la possibilità di alloggiare nella struttura fornita dall'azienda costituisce per i braccianti una sorta di garanzia di occupazione (Perrotta, Sacchetto, 2012; Cerrochi et al., 2018; Palmisano, 2022).

Scrivono Perrotta e Sacchetto (2012): “si verifica una netta separazione tra i braccianti stranieri, soprattutto di origine africana, e la popolazione locale, che è al tempo: 1)

³² Le informazioni sono rese note dalle indagini svolte da Medici per i Diritti Umani, che nel 2015 pubblica *TerraInGiusta. Rapporto sulle condizioni di vita e di lavoro dei braccianti stranieri in agricoltura*.

³³ Alagie Jinkang, assegnista di ricerca al dipartimento delle Arti dell'Università di Bologna.

spaziale [...]; 2) economica: gli uffici di collocamento pubblico non assicurano alcuna mediazione tra lavoratori e datori di lavoro; 3) culturale [...]; 4) politica: i braccianti non vengono considerati soggetti portatori di diritti, né dai datori di lavoro né dalle istituzioni locali e dalle associazioni di volontariato, che producono spesso interventi “umanitari” e “di emergenza” ”.

Gli effetti sulle condizioni di salute dei lavoratori e delle lavoratrici

L’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha definito il concetto di salute come “una condizione di completo benessere fisico, mentale e sociale e non esclusivamente l’assenza di malattia o infermità”. In questi contesti, che definirei “di non lavoro” in quanto si costruiscono sulla negazione di tutti i diritti che riguardano il lavoro, è impossibile parlare di benessere. Lo sfruttamento lavorativo – e tutto ciò che esso comporta –, i maltrattamenti, le violenze (anche sessuali), le discriminazioni, nonché la ghettizzazione e la segregazione, disumanizzano le vittime, rendendo le persone meri ingranaggi del mercato e convenienti “animali da reddito” (Abbatecola et al., 2022). Le già importanti vulnerabilità dei migranti, che, come abbiamo visto, comprendono la sfera personale e familiare, quella politico-giuridica e quella culturale-sociale, vengono ulteriormente aggravate dalle condizioni estreme a cui sono sottoposti, in particolare se impiegati nel settore agricolo (Pagliuca, Tsimba, 2022).

In particolare, quando la produzione agricola avviene in serra gli effetti sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici sono ancora più gravi perché nella coltivazione in serra la diffusione dell’utilizzo di fitofarmaci è maggiore rispetto alle altre forme di produzione agricola e ciò provoca dermatiti, gastroenteriti, problemi respiratori, infiammazioni degli occhi (Colloca, 2022).

Abbiamo, inoltre, già visto la correlazione tra sfruttamento lavorativo – e le sue tipiche condizioni estreme di lavoro e di vita – e l’uso di sostanze stupefacenti e di farmaci; sovraffaticamento, cattiva nutrizione, scarsa igiene sono alcune delle cause delle gravi patologie che necessitano di cure “autonome” (Palmisano, 2022).

1.4. La policy nazionale in materia di sfruttamento lavorativo e caporalato

*Il Tavolo caporalato*³⁴

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è l'organo istituzionale di governo che progetta, realizza e coordina interventi di politica e tutela del lavoro, dell'adeguatezza del sistema previdenziale, e di politiche sociali, con particolare attenzione alla prevenzione e alla riduzione delle condizioni di bisogno e disagio delle persone e delle famiglie.

Una recente e importante azione politica in materia di caporalato e sfruttamento lavorativo di questo Ministero (d'ora in poi denominato con l'acronimo "MLPS") è stata l'istituzione nel dicembre 2018³⁵ del "*Tavolo caporalato*", meglio definito come il "*Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura*". Presieduto dal MLPS, il Tavolo riunisce tutti gli attori istituzionali coinvolti a livello nazionale e territoriale nel tema, le parti sociali (in particolare, i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore agricolo) e le principali organizzazioni del Terzo Settore che hanno un ruolo nella prevenzione e nel contrasto ai fenomeni.

Il Tavolo caporalato è stato istituito con l'obiettivo di delineare una strategia unitaria di prevenzione e contrasto al fenomeno, che, al termine di un anno di lavori, è stata approvata ed è contenuta in un apposito documento programmatico: il *Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*. Inoltre, la durata del Tavolo, inizialmente prevista per un triennio sino al mese di settembre 2022, è stata prorogata sino al 3 settembre 2025³⁶.

Il Tavolo è quindi l'organismo di coordinamento a livello nazionale responsabile per l'indirizzo, la programmazione delle attività istituzionali e per il monitoraggio dell'attuazione degli interventi previsti nel Piano; le azioni sono strutturate in una governance multilivello, ovvero coinvolgendo le amministrazioni a livello centrale, regionale e locale. Pertanto, al fine di gestire al meglio la complessità dei fenomeni, il

³⁴ Le informazioni riportate di seguito sono state ricavate dal sito web:

<https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Altre-info/e/2/o/18///id/31/Tavolo-caporalato>

³⁵ Secondo l'articolo 25 quater del D.l. n. 119/2018 e convertito, con modifiche, dalla L. n. 136 del 17 dicembre 2018.

³⁶ Secondo il Decreto Interministeriale del 17 giugno 2022.

Tavolo è stato internamente suddiviso in sei iniziali gruppi di lavoro, successivamente integrati da altri due gruppi³⁷:

- 1) Prevenzione, vigilanza e repressione del fenomeno del caporalato, coordinato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- 2) Filiera produttiva agroalimentare, prezzi dei prodotti agricoli, coordinato dal Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali;
- 3) Intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e valorizzazione del ruolo dei Centri per l'Impiego, coordinato da ANPAL³⁸;
- 4) Trasporti, coordinato dalla Regione Basilicata;
- 5) Alloggi e foresterie temporanee, coordinato da ANCI³⁹;
- 6) Rete del lavoro agricolo di qualità, coordinato dall'INPS;
- 7) Banche dati, coordinato dalla Direzione Generale dell'Innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione del MLPS;
- 8) Protezione, prima assistenza e reinserimento sociale e lavorativo delle vittime di sfruttamento lavorativo, coordinato dalla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione del MLPS.

Ciascun gruppo ha dato il proprio contributo all'elaborazione del Piano nazionale, analizzando le criticità rispetto al proprio ambito di competenza, per proporre azioni prioritarie di intervento individuando anche i mezzi per farvi fronte. Inoltre, è stata istituita presso la Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del MLPS, una Segreteria di supporto alle attività del Tavolo; questa struttura si avvale dell'assistenza tecnica dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e della Commissione Europea⁴⁰.

Oltre a ciò, è da sottolineare che l'emergenza sanitaria della pandemia da Covid-19 ha fortemente caratterizzato il primo anno di attuazione del *Piano 2020-2022* ed ha di

³⁷ Sono stati individuati due ulteriori gruppi di lavoro (gli ultimi sopra riportati) a seguito della stesura del Piano Triennale, che ha evidenziato la necessità di altre collaborazioni formalizzate che si occupassero dei temi specifici relativi delle banche dati e della protezione, dell'assistenza e del reinserimento socio-lavorativo della persona vittima di sfruttamento lavorativo.

³⁸ Acronimo di Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro.

³⁹ Acronimo di Associazione Nazionale Comuni Italiani.

⁴⁰ Specifico, inoltre, che le spese per il funzionamento del Tavolo caporalato sono a valere sul Fondo Nazionale Politiche Migratorie, gestito dalla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di integrazione.

conseguenza portato ad individuare nuove priorità d'azione: il reperimento della manodopera in assenza di ingressi dall'estero; la sorveglianza sanitaria dei lavoratori impiegati nel settore agricolo; lo sviluppo di piattaforme informatiche per l'intermediazione nel mercato del lavoro; la messa in sicurezza degli insediamenti; le nuove forme di lavoro e collaborazione a distanza.

Il Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022⁴¹

Come scritto sopra, il Tavolo caporalato ha elaborato e approvato, ad un anno dalla sua istituzione (il 20 febbraio 2020⁴²), il *Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*. La strategia di attuazione del Piano è stata articolata su tre diverse fasi: ad una prima fase di analisi del fenomeno⁴³, seguono gli interventi di natura emergenziale nelle aree più critiche, per poi procedere verso un'azione di sistema che copre tutto il territorio nazionale. In particolare, quest'ultima fase si sviluppa sulle linee della prevenzione, della vigilanza e del contrasto al fenomeno, della protezione e dell'assistenza alle vittime e, infine, della loro re-integrazione socio-lavorativa. Questi quattro assi strategici si allineano con gli elementi indispensabili per la prevenzione e il contrasto dello sfruttamento lavorativo, dell'intermediazione illecita di manodopera e del lavoro forzato, identificati sia dalla normativa internazionale del lavoro che dalla legislazione europea e nazionale⁴⁴.

Un'attenzione importante è stata dedicata agli interventi di prevenzione, delineati in sette (delle dieci totali) azioni prioritarie che comprendono misure emergenziali e interventi di sistema di lungo periodo:

⁴¹ Le fonti di questo paragrafo sono il documento del Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022 e la pagina dedicata sul sito web del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/tavolo-caporalato/pagine/piano-triennale-2020-2022>

⁴² È stata poi sancita l'intesa da parte della Conferenza Unificata delle Regioni lo scorso 21 maggio 2020.

⁴³ La prima fase di analisi della situazione è stata guidata in particolar modo dalla lettura di indagini ISTAT e su dati forniti dall'INPS, nonché dai rapporti annuali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

⁴⁴ Il Protocollo n.29 del 2014 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la Raccomandazione dell'OIL (n.203 del 2014) su misure complementari per l'effettiva soppressione del lavoro forzato e la Direttiva europea sulla prevenzione e repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime (2011/36/UE).

- 1) costituzione di un sistema informativo integrato, analisi dei fabbisogni di manodopera nelle diverse aree territoriali basata su un calendario delle colture stagionali;
- 2) investimenti in innovazione per le aziende agricole, valorizzazione dei prodotti agricoli e contrasto alla concorrenza sleale;
- 3) rafforzamento della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità;
- 4) pianificazione dei flussi, trasparenza nelle procedure di intermediazione nel mercato del lavoro agricolo;
- 5) soluzioni alloggiative dignitose per i lavoratori;
- 6) soluzioni di trasporto adeguate alle esigenze del lavoro in agricoltura;
- 7) campagna di comunicazione e promozione del lavoro dignitoso.

Le altre tre azioni prioritarie delineate dal Tavolo sono:

- 8) rafforzamento delle attività di vigilanza e contrasto sullo sfruttamento lavorativo nel settore agricolo;
- 9) protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo attraverso la costituzione di un sistema di servizi integrati di riferimento;
- 10) reinserimento socio-lavorativo delle vittime.

*Il Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani 2022-2025*⁴⁵

Un ulteriore documento programmatico, questa volta in materia di tratta di esseri umani e di grave sfruttamento lavorativo, è il *Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani 2022-2025*, adottato con delibera dal Consiglio dei Ministri il 19 ottobre 2022⁴⁶. È il Dipartimento per le Pari Opportunità l'organo

⁴⁵ Le fonti utilizzate per la scrittura di questo paragrafo sono il documento del Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani relativo al periodo 2022-2025, la pagina dedicata sul sito web del Dipartimento per le Pari Opportunità:

<https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/tratta-degli-esseri-umani-e-grave-sfruttamento/piano-nazionale-d-azione-contro-la-tratta-e-il-grave-sfruttamento-degli-esseri-umani-2022-2025/> e la pagina dedicata sul sito web dell'Osservatorio Interventi Tratta:

<https://osservatoriointerventitratta.it/il-dipartimento-per-le-pari-opportunita/>

⁴⁶ In attuazione della Direttiva UE 2011/36 che stabilisce le norme minime relative alla definizione dei reati e delle sanzioni nell'ambito della tratta di esseri umani e disposizioni comuni per gli Stati membri della UE.

istituzionale ad occuparsi del coordinamento degli interventi attuati sul territorio nazionale per la prevenzione e il contrasto della tratta di persone, nonché per l'assistenza e il reinserimento sociale delle vittime.

L'obiettivo del Piano Nazionale Antitratta 2022-2025 (d'ora in poi denominato anche con l'acronimo "PNA 2022-2025") è quello di delineare una strategia unitaria di interventi che vadano insieme a costituire un solido presidio della condizione delle vittime su tutto il territorio del Paese. In continuità e coerenza con le direttrici d'azione poste a livello internazionale in materia di lotta alla tratta degli esseri umani e al grave sfruttamento lavorativo (c.d. "four P": *prevention, prosecution, protection, partnership*), il PNA 2022-2025 struttura il programma interno sui principi di:

- 1) Riduzione della domanda che favorisce la tratta di esseri umani (*prevention*);
- 2) Smantellamento del modello commerciale dei trafficanti, online e offline (*prosecution*);
- 3) Protezione, sostegno ed emancipazione delle vittime, con particolare attenzione alle donne, ai minori e alle categorie vulnerabili (*protection*);
- 4) Promozione della cooperazione internazionale (*partnership*).

In riferimento a quest'ultimo punto, già il primo Piano d'azione nazionale 2016-2018 era riuscito a costruire una rete di attori – pubblici e privati – coordinati tra loro al fine di offrire interventi e risposte complementari. Tale importante collaborazione viene quindi rinnovata con il nuovo Piano, il quale vuole stimolare altresì nuove sinergie, in particolare con gli Enti locali e con quelli del Terzo Settore; questo poiché sono le realtà più vicine alla comunità e quindi alla persona, nonché i titolari delle risorse dei fondi strutturali – messi a disposizione a livello nazionale. L'approccio è quello del lavoro multi-agenzia, che consiste nella strutturazione di un sistema multidisciplinare in cui i soggetti istituzionali (e non) coinvolti nella gestione dei fenomeni, si integrano nelle varie fasi di intervento.

Mi addentrerò maggiormente nella descrizione dell'approccio multi-agenzia e mi soffermerò particolarmente sull'importanza del lavoro di rete nel terzo capitolo,

Il primo Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani è stato adottato dal Consiglio dei Ministri nel 2016 con una durata triennale, a scadenza del quale è stato poi istituito il Tavolo caporalato.

riportando l'esempio di una buona pratica progettuale, ormai attiva (con diverse modifiche) dal 2016 nella Regione Veneto. Denominato Progetto "N.A.V.I.G.A.Re.", esso si inserisce tra le azioni del PNA 2022-2025, per fornire un sistema di protezione alle persone vittime di tratta e grave sfruttamento lavorativo che emergono nel territorio regionale.

Capitolo II

UNO SGUARDO ALLA SITUAZIONE ITALIANA E VENETA

Il capitolo precedente aveva l'obiettivo di inquadrare i fenomeni dello sfruttamento lavorativo e del caporalato, seguendo i percorsi normativo, politico, storico e sociale che li ha caratterizzati maggiormente all'interno dei confini nazionali. In continuità con tale descrizione, quindi, in questo capitolo mi concentrerò sull'attualità, su *come* e *quanto* questi fenomeni siano oggi inseriti nel mercato del lavoro del nostro Paese. Lo scopo è pertanto quello di illustrare con più dettaglio la situazione nazionale, e poi in particolare quella della Regione Veneto, relativa alla presenza (e allo stesso tempo all'invisibilità) dei fenomeni dello sfruttamento lavorativo e del caporalato.

Tenterò di dare risposte qualitative e quantitative sul tema, con indagini statistiche che supportino le tesi. Mi sarà possibile farlo attraverso la lettura incrociata di diverse indagini elaborate e pubblicate di recente data da varie organizzazioni che si occupano anche del monitoraggio dei fenomeni. Tra queste, l'Osservatorio Placido Rizzotto e Flai-Cgil – che hanno supportato la bibliografia anche del capitolo precedente –, il Centro Studi e Ricerche IDOS, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In particolare, il contributo del MLPS ci risulterà utile anche nel presente capitolo per illustrare, attraverso la lettura della *Relazione sul primo anno di attuazione del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, alcune informazioni sul tema, rilevate proprio dall'attuazione della strategia d'azione di contrasto ai fenomeni nel settore agricolo.

Per quanto riguarda il focus sulla situazione regionale, farò riferimento alle indagini elaborate dal Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l'analisi dell'Economia Agraria (CREA) e dell'Osservatorio Placido Rizzotto con Flai-Cgil Veneto.

2.1. I numeri dello sfruttamento lavorativo in Italia

La popolazione immigrata nel mercato del lavoro italiano

Prima ancora di addentrarci nell'analisi dello sfruttamento lavorativo e del caporalato, mi preme inserire alcuni dettagli, anche numerici, sull'inserimento nel mercato del lavoro da parte della popolazione straniera, in quanto, come abbiamo visto nelle pagine precedenti, costituisce il target prevalente delle vittime di dinamiche di illegalità e di violazione dei propri diritti all'interno dei contesti di lavoro.

Su questo tema, il Centro Studi e Ricerche IDOS, nel *Dossier Statistico Immigrazione 2022*⁴⁷, dedica diversi paragrafi alla questione degli immigrati nel mercato occupazionale, sottolineando come primo dato che nel 2021 gli stranieri⁴⁸ costituivano il 10% dell'occupazione totale italiana (2.257.000 lavoratori e lavoratrici stranieri/e, rispetto ai 20.297.000 italiani/e)⁴⁹. Guardando questo valore percentuale dobbiamo certamente tenere in considerazione l'influenza rilevante che ha avuto la pandemia da Covid-19 scoppiata l'anno precedente. “Per i lavoratori stranieri gli effetti della crisi pandemica del 2020 restano alquanto pesanti, soprattutto perché si innestano su consolidate dinamiche di segregazione occupazionale che da decenni caratterizzano l'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro occupazionale” (IDOS, 2022, p. 9). Si fa quindi riferimento alle “nicchie etniche”, ancora ben definite nel nostro Paese, le quali suddividono rigidamente il mercato del lavoro non solo in base alla nazionalità ma anche al genere: la maggioranza degli uomini stranieri, infatti, sono concentrati nei settori dell'edilizia e dell'industria (42,4% del totale degli occupati), mentre le donne hanno la maggiore occupazione nei servizi domestici e di cura (38,2% del totale). Questi numeri corrispondono, tuttavia, alla parte emersa del lavoro, mentre si fa ancora fatica ad individuare e, quindi, quantificare le dinamiche di lavoro nero (o grigio), che rimangono ancora in gran parte sommersi, con i lavoratori e le lavoratrici invisibilizzati/e.

⁴⁷ Non si è riusciti, per questo elaborato, ad avere a disposizione l'intero Dossier. Pertanto, si fa riferimento alla scheda di sintesi, nella quale sono inseriti i dati principali utili alla tesi.

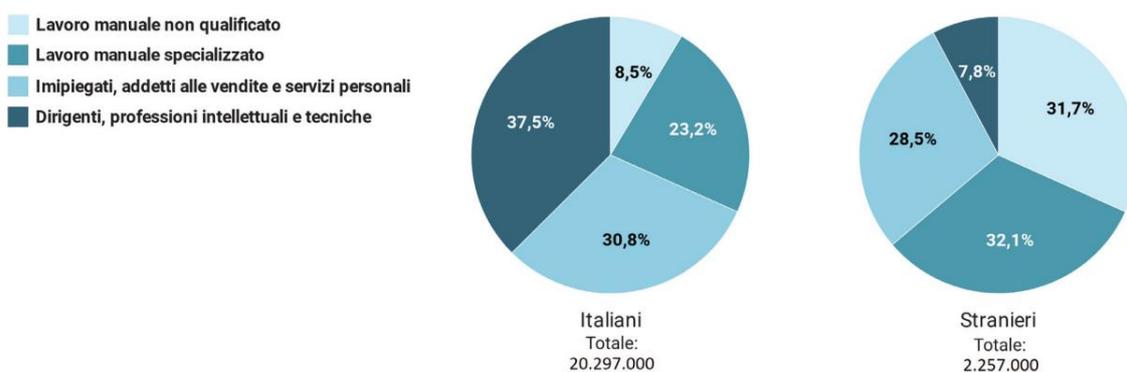
⁴⁸ Tutti i dati che si riportano dall'analisi elaborata del Centro Studi e Ricerche IDOS fanno riferimento all'anno 2021.

⁴⁹ Riporto anche i dati che IDOS ha inserito nel Dossier Statistico relativi al totale della popolazione straniera residente in Italia: 5.193.669, corrispondente all'8,8% del totale della popolazione residente nel 2021.

Continua ad essere centrale, anche nel 2021, la tipologia di mansioni che vengono richieste alla popolazione migrante: sono spesso mansioni e professioni non qualificate o operaie, anche laddove la persona è in possesso di qualifiche specializzate (tra i laureati, il 32% ricopre una professione a bassa specializzazione o operaia); inoltre, le donne sono ancora più penalizzate, in quanto risultano il 42,5% del totale le lavoratrici straniere sovraistruite, rispetto al 25,7% delle lavoratrici italiane.

Riporto qui di seguito il risultato dell'analisi statistica della suddivisione delle mansioni più o meno qualificate nel mercato occupazionale italiano, la quale varia – come dicevamo – a seconda della provenienza del lavoratore o della lavoratrice.

Fig.1 - Distribuzione per tipo di professione dei lavoratori stranieri e italiani (2021)

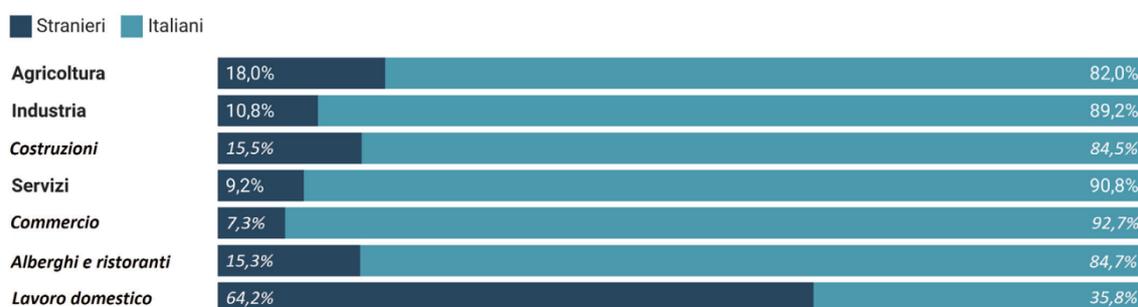


Fonte: ISTAT- Rilevazione sulle forze di lavoro

Tale comparazione è composta da due grafici a torta elaborati dal Centro Studi e Ricerche IDOS con i dati relativi al 2021 raccolti da Istat sulla base delle stime di occupati e disoccupati in Italia (fig.1). Le quattro componenti in cui si suddividono i due grafici permettono ai lettori di ben individuare le macro-categorie di impieghi in cui sono inserite la popolazione italiana e quella straniera: a) Lavoro manuale non qualificato (31,8% del totale dei lavoratori stranieri, rispetto all'8,5% dei lavoratori italiani); b) Lavoro manuale specializzato, con quote meno eterogenee, ma comunque con un distacco e una prevalenza importante di persone straniere che svolgono tali mansioni; c) Impiegati, addetti alle vendite e servizi personali, i cui valori percentuali si assomigliano (30,8% di lavoratori italiani e 28,5% di lavoratori stranieri); Dirigenti, professioni intellettuali e tecniche, per cui il divario ritorna ad essere grande tra le due categorie di lavoratori (37,5% di italiani contro il solo 7,8% di stranieri). Sotto ai due grafici a torta vengono, inoltre, inseriti i numeri assoluti relativi al totale di persone, italiane e straniere, che

avevano un impiego nel 2021: un totale di 22.554.000, il cui 10% è costituito da lavoratori stranieri.

Fig.2 - Incidenza degli stranieri sul totale dei lavoratori per settore produttivo (2021)



Fonte: ISTAT- Rilevazione sulle forze di lavoro

Per quanto riguarda la presenza dei lavoratori stranieri in determinati settori, il valore più alto (64,2%) si registra nel lavoro domestico: una nicchia etnica che non ha paragoni (fig.2). L'obiettivo del grafico è proprio quello di far emergere dal confronto dei dati percentuali relativi ai lavoratori e alle lavoratrici occupati⁵⁰ il divario di occupazione che vi è in alcuni settori specifici del mercato del lavoro italiano tra la popolazione autoctona e quella straniera. Tuttavia, si ricorda ancora una volta che in queste analisi sono totalmente assenti i dati relativi alle forme sommerse di lavoro, una forma che riguarda principalmente i lavoratori e le lavoratrici migranti, soprattutto laddove vi è l'assenza di un regolare Permesso di soggiorno.

Si tratta di lavori che per la popolazione immigrata nel nostro Paese sono per lo più part-time e a tempo determinato e per questo definiti di "part-time involontario" in quanto dovuto alla mancanza dell'alternativa di impieghi a tempo pieno (19,6% dei lavoratori stranieri sono impiegati a tempo parziale, rispetto al 10,4% di quelli italiani); dai dati, anche su questa caratteristica, emerge un grande divario se si guardano le lavoratrici donne, in quanto le straniere occupate a tempo determinato sono 41,8%, mentre le italiane il 26,9%.

⁵⁰ Infatti, nel grafico non viene riportata la distinzione di genere, in quanto il fine ultimo è il confronto tra popolazione italiana e popolazione straniera in alcuni specifici settori del mercato del lavoro.

*Il lavoro irregolare e lo sfruttamento lavorativo*⁵¹

Il *Dossier Statistico Immigrazione 2022* del Centro IDOS dedica l'attenzione altresì agli studi sullo sfruttamento lavorativo della popolazione migrante nel nostro Paese e, in particolare, su come tale dinamica di lavoro irregolare vada a creare un'ammortizzazione sociale nel sistema occupazionale italiano, a beneficio dei lavoratori autoctoni. Sono, pertanto, i lavoratori stranieri, secondo il Centro IDOS, a fungere da "ammortizzatori sociali aggiuntivi", facendo riferimento, ad esempio, ai tempi più lunghi che questi lavoratori e lavoratrici hanno nei periodi di ripresa, a seguito di una penalizzazione sempre maggiore nella fase di crisi rispetto ai lavoratori italiani. Si sottolinea ancora nel Dossier come, in generale, vi sia una maggiore "disponibilità"⁵² da parte dei lavoratori stranieri a svolgere mansioni ritenute poco appetibili dalla popolazione italiana, con trattamenti peggiori anche nei periodi di normale lavoro.

Il primo dato che vorrei riportare nel presente paragrafo è relativo alle inchieste giudiziarie sullo sfruttamento lavorativo, le quali a seguito della riforma dell'art.603 bis c.p. sono aumentate esponenzialmente, con un incremento rilevante negli ultimi 4 anni: dalle 241 inchieste effettuate fino al 2019 alle 458 totali fino al 2021 (quasi un raddoppio nel periodo 2020-2021). Il valore viene confermato e riportato anche nel *IV Rapporto del Laboratorio "Altro Diritto"/Flai-Cgil* (di seguito "ADIR") *sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime*, che raccoglie in una tabella, sotto riportata, le inchieste, con distinzioni anche relative ai procedimenti penali avviati, alle denunce da parte dei lavoratori/lavoratrici e al coinvolgimento di vittime richiedenti asilo o titolari di protezione umanitaria nel decennio 2011-2021⁵³.

⁵¹ I riferimenti bibliografici utilizzati per la scrittura di questo paragrafo sono due: il IV Rapporto del Laboratorio "Altro diritto"/Flai-Cgil sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime, redatto da "Altro diritto", il Centro di Ricerca Interuniversitario su carcere, devianza, marginalità e governo delle migrazioni, in collaborazione con Flai-Cgil; si riprenderà anche il Dossier statistico elaborato dal Centro Studi e Ricerche IDOS, citato nel precedente paragrafo.

⁵² Inserisco qui il virgolettato sul termine "disponibilità", in quanto si tratta comunque di dinamiche di costrizione, in mancanza di alternative di lavoro, se non talvolta di vita.

⁵³ I dati riportati nelle ultime due colonne vanno considerati in riferimento ai procedimenti di cui si è avuta notizia che è stata avviata l'azione penale (seconda colonna).

Fig.3 - Tabella delle inchieste per sfruttamento lavorativo individuate dal 2011 al 2021, con indicazione dei procedimenti penali avviati, delle denunce degli sfruttati e del coinvolgimento di vittime richiedenti asilo o titolari di protezione umanitaria

Periodo	Tutti i settori			
	Totale casi	di cui procedimenti penali avviati	di cui su denuncia dei lavoratori	di cui procedimenti in cui sono state individuate vittime richiedenti asilo o titolari di protezione umanitaria
2011-2015	14	12	3	3
2016	6	6	0	2
2017	25	25	1	9
2018	64	60	6	21
2019	121	114	13	26
2020	127	103	12	22
2021	101	81	14	3
Totale	458	401	49	86

Fonte: Laboratorio "Altro Diritto"/Flai-Cgil

Ciò che emerge dalla tabella (fig.3), oltre al divario di numeri totali dei casi di sfruttamento lavorativo negli anni, sono le sole 49 denunce da parte dei lavoratori, a conferma del timore di questi ultimi di avere ripercussioni personali e familiari e del basso sentimento di protezione che provano nei confronti degli organi istituzionali predisposti. I territori dai quali emerge il maggior numero di segnalazioni e denunce dei lavoratori/lavoratrici, si legge nel *Rapporto del Laboratorio ADIR/Flai-Cgil*, sono la Provincia di Foggia e il Comune di Prato: in entrambi i territori risulta attiva, infatti, una rete di attori con ruoli complementari nel contrasto al fenomeno e che supportano la fase di emersione e protezione delle vittime. La collaborazione di cui viene sottolineata l'importanza è quella tra i sindacati (principalmente Cgil e Flai-Cgil), gli enti del territorio, i Comuni e le Procure, dalla quale risulta un efficiente lavoro multi-agenzia.

Se, quindi, non è possibile ricondurre il motivo dell'aumento delle inchieste per sfruttamento lavorativo alle denunce dei lavoratori, il legame risulta maggiormente connesso ad un più alto coinvolgimento nel sistema di contrasto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e degli organi di ispezione e vigilanza del crimine. Emerge nuovamente quanto il lavoro multi-agenzia sia funzionale anche nella fase dei controlli e

delle indagini, durante le quali sempre più spesso ci si trova di fronte ad una molteplicità di soggetti che concorrono al reato⁵⁴.

Per quanto riguarda, invece, la localizzazione geografica delle inchieste, emergono valori abbastanza omogenei tra i territori del Nord, del Centro e del Sud Italia: sul totale delle 458 inchieste, infatti, 138 riguardano località del Nord, altre 138 del Centro e 182 del Sud. L'informazione che possiamo ricavare da questi dati non è tanto relativa allo spostamento di dinamiche di sfruttamento del lavoro nelle regioni settentrionali, ma piuttosto all'estensione a tali aree territoriali dello sguardo sul fenomeno. In altre parole, i dati sono significativi in quanto testimoniano come anche gli inquirenti abbiano iniziato, soprattutto a partire dal 2019, a guardare allo sfruttamento come ad una dinamica di produzione irregolare potenzialmente presente in ogni zona del Paese (Laboratorio ADIR/Flai-Cgil, 2022).

In entrambi i documenti citati vengono riportati inoltre i dati relativi al target delle vittime, che si conferma essere prevalentemente straniero anche dall'analisi delle inchieste. Sul totale di 458, in 67 casi non è stato possibile risalire con certezza alla nazionalità delle persone coinvolte come vittime; rispetto ai restanti 391 casi, 319 vedono coinvolti stranieri, comprendendo sia cittadini UE che extra-UE (questi ultimi in misura maggiore), costituendo circa l'81% delle inchieste. Per quanto riguarda lo status giuridico delle persone extra-UE coinvolte, emerge un numero maggiore di stranieri regolarmente soggiornanti: in 90 inchieste le vittime sono stranieri con regolare Permesso di soggiorno; in 58 si è riscontrata varietà interna al gruppo delle vittime, tra chi aveva il Permesso di soggiorno e chi invece no; infine, in 45 procedimenti è emersa una totale irregolarità di soggiorno dei lavoratori⁵⁵. Crescono anche i numeri dei procedimenti in cui le vittime sono anche lavoratori e lavoratrici italiani/e (58 casi nel 2021), nonché quelli in cui vi è il coinvolgimento anche di minorenni (15 casi nel 2021).

Si vuole qui sottolineare un aspetto del reclutamento di manodopera straniera che emerge dalla lettura dei due rapporti di ricerca esaminati: la crescente quota di lavoratori e lavoratrici reclutati/e dai Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS). Il Centro IDOS li

⁵⁴ Si pensi alle società che gestiscono i lavori in appalto o sub-appalto, in lunghe catene di affidi che rendono particolarmente difficili il controllo e il monitoraggio delle attività.

⁵⁵ Questi dati si riferiscono al totale di 193 inchieste delle quali si è riusciti a risalire allo status giuridico delle vittime extra-UE (quindi non al totale complessivo).

definisce come “vittime perfette”, in quanto, oltre alle vulnerabilità personali e sociali di cui si è scritto nel primo capitolo, sono soggette a un ulteriore condizionamento che li rende soggetti più facilmente ricattabili. Le persone che beneficiano nel nostro Paese di questo sistema di accoglienza, infatti, hanno un vincolo di reddito che non deve superare quello relativo al valore annuo dell’assegno sociale (pari a 5.983,64 euro⁵⁶), pena l’espulsione dal sistema stesso; tuttavia, tale somma non risulta sufficiente per rispondere ai bisogni personali e soprattutto dei familiari rimasti nel Paese d’origine ed è per questo motivo che si trovano costretti ad accettare impieghi sottopagati (con contratti di lavoro fittizi o totalmente assenti). Le strutture dei CAS, pertanto, diventano talvolta una vetrina per gli imprenditori che organizzano il proprio sistema produttivo sullo sfruttamento del lavoro.

Rispetto ai diversi rapporti di lavoro – *nero o grigio* – che avevano i lavoratori e le lavoratrici vittime protagoniste di queste inchieste, non emergono informazioni chiare dalle ricerche del Centro IDOS e del Laboratorio ADIR/Flai-Cgil. Quest’ultimo, in particolare, motiva tale difficoltà d’identificazione del dato scrivendo che talvolta è possibile ricostruirlo utilizzando gli atti acquisiti e le notizie riportate dalla stampa, ma nella maggior parte dei casi non vi è una traccia formale del rapporto di lavoro.

L’analisi che riguarda i settori del mercato del lavoro nei quali, negli ultimi anni, sono emersi casi di sfruttamento lavorativo sottolinea come il fenomeno non sia presente solamente nella produzione agricola, seppur persista come il settore da cui provengono i numeri più rilevanti di procedimenti (220 il numero di inchieste relative al settore agricolo sul totale di 458). Quote significative di casi di sfruttamento lavorativo riguardano i seguenti settori: 12 casi in attività di volantinaggio tra il Centro e il Nord Italia; 13 casi presso i distributori di benzina e gli autolavaggi prevalentemente nel Centro-Nord Italia; 19 nella logistica e nei trasporti al Centro-Nord; numerosi, inoltre, i procedimenti all’interno del settore dell’industria (con 35 casi relativi alla manifattura tessile, 8 alla lavorazione del pellame e 7 alla cantieristica navale). Sono dati che, quindi, confermano quanto emerge dalle ricerche sociologiche sul tema, nonché quanto descritto e contestualizzato nel precedente capitolo. Tuttavia, vi sono valori che non rispecchiano gli studi sociologici e le percezioni dei sindacati e degli enti del territorio e sono quelli relativi

⁵⁶ Dato riportato dal *Rapporto del Laboratorio ADIR/Flai-Cgil*.

alle inchieste e ai processi per sfruttamento lavorativo nei settori dell'edilizia, del turismo e dei servizi domestici e di cura⁵⁷. Questi settori hanno, infatti, ancora molti veli che coprono le dinamiche di lavoro interne, rendendole parte del lavoro sommerso del nostro Paese. In particolare, si può ricercare la causa di tale discrepanza nel legame oggi molto presente tra l'edilizia e il settore turistico e il sistema degli appalti e dei sub-appalti; lo sfruttamento nelle attività di cura, invece, si verifica all'interno delle abitazioni private e ciò rende difficile una sua identificazione. Questo divario fa emergere la necessità di aumentare l'attenzione e il controllo in questi comparti, attuando strategie di monitoraggio che si adattino alle particolari tipologie di lavoro in questione (Laboratorio ADIR/Flai-Cgil, 2022).

Lo sfruttamento lavorativo in agricoltura⁵⁸

Riprendendo la descrizione riguardante le inchieste per sfruttamento lavorativo nei diversi settori produttivi dell'economia italiana, vorrei in questo paragrafo soffermarmi sulle specificità del settore agricolo, che rimane il comparto in cui si segnala il maggior numero di reati di sfruttamento e di intermediazione illecita del lavoro. Nella tabella riportata in *figura 4* è possibile confrontare i dati relativi alle inchieste in tale settore con il totale dei casi esposti nel precedente paragrafo.

⁵⁷ Il Laboratorio ADIR/Flai-Cgil scrive di 9 inchieste nel settore dell'edilizia, 15 processi nel turismo e 7 processi in attività di cura.

⁵⁸ Le indagini e i documenti utilizzati in questo paragrafo sono: il *IV Rapporto del Laboratorio "Altro diritto"/Flai-Cgil sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime* (che ha guidato l'analisi anche del paragrafo precedente); il Rapporto elaborato da CREA (Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l'analisi dell'Economia Agraria, ex INEA), dal titolo "*L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura italiana. Anni 2000-2020*"; la *Relazione al Parlamento sul primo anno di attuazione del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, realizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con il Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali (MIPAAF), il Ministero dell'Interno, i rappresentanti delle Regioni e i coordinatori dei Gruppi tematici del Tavolo caporalato; la quinta e la sesta edizione del *Rapporto Agromafie e Caporalato*, redatto dall'Osservatorio Placido Rizzotto con Flai-Cgil, rispettivamente pubblicati nel 2020 e nel 2022.

Fig.4 - Tabella inchieste relative al settore agricolo a confronto con tutti i settori

Periodo	Tutti i settori				Agricoltura			
	Totale casi	di cui procedimenti penali avviati	di cui su denuncia dei lavoratori	di cui procedimenti in cui sono state individuate vittime richiedenti asilo o titolari di protezione umanitaria	Totale casi	di cui procedimenti penali avviati	di cui su denuncia dei lavoratori	di cui procedimenti in cui sono state individuate vittime richiedenti asilo o titolari di protezione umanitaria
2011-2015	14	12	3	3	5	2	1	2
2016	6	6	0	2	3	3	0	1
2017	25	25	1	9	14	14	1	4
2018	64	60	6	21	43	42	1	17
2019	121	114	13	26	55	55	9	13
2020	127	103	12	22	51	51	10	11
2021	101	81	14	3	49	41	6	0
Totale	458	401	49	86	220	208	28	48

Fonte: Laboratorio “Altro Diritto”/Flai-Cgil

La tabella ci mostra chiaramente quanto affermato e ci permette di vedere come nelle varie annualità i casi di sfruttamento lavorativo in agricoltura costituiscano circa il 50% del totale dei casi in tutti i settori, con, tuttavia, una inflessione a partire dal 2019. Nel *Rapporto del Laboratorio ADIR/Flai-Cgil* si sottolinea altresì come queste inchieste nel settore siano prevalentemente gestite dalle Procure del Sud Italia⁵⁹, a testimonianza anche del fatto che in queste regioni il settore primario abbia ancora un impatto economico di grande rilevanza, nonché che vi sia nell’area una concentrazione di manodopera agricola (nel 2020 il Sud Italia ha il 37% del totale nazionale di lavoratori agricoli)⁶⁰. Inoltre, come nel paragrafo precedente, anche per i casi di sfruttamento lavorativo in agricoltura le denunce provenienti dai lavoratori e dalle lavoratrici non raggiungono numeri elevati (solo 28 inchieste).

Per quanto riguarda i lavoratori, nel Rapporto “*L’impiego dei lavoratori stranieri nell’agricoltura italiana. Anni 2000-2020*”, elaborato dal Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l’analisi dell’Economia Agraria (CREA, ex INEA) e pubblicato nel 2020, viene evidenziato come la maggior parte delle persone attualmente impiegate nel settore abbiano provenienza straniera. Tale indagine si è soffermata anche sulla distinzione tra le diverse colture, rilevando che i lavoratori stranieri vengono prevalentemente coinvolti

⁵⁹ Nel triennio 2019-2021, le inchieste riguardanti il Sud Italia sono poco più della metà di tutte quelle che coinvolgono lavoratori agricoli (31 su 55 per il 2019; 24 su 51 per il 2020; 28 su 49 per il 2021).

⁶⁰ Questi dati emergono anche nel *VI Rapporto Agromafie e Caporalato* curato dall’Osservatorio Placido Rizzotto-Flai-Cgil.

nella coltivazione di piante arboree e ortive, le quali richiedono un lavoro stagionale in grande quantità in corrispondenza dei periodi di raccolta. In linea con quanto enunciato nel precedente paragrafo, emerge nel nostro Paese, quindi, una maggioranza di impieghi stagionali riservata a braccianti immigrati⁶¹. Su questo tema, anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – nella *Relazione al Parlamento sul primo anno di attuazione del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022* – sottolinea la forte incidenza del lavoro stagionale nel settore agricolo, soprattutto svolto dalla popolazione straniera. Contratti a tempo determinato, quindi, che, secondo i dati INPS, hanno raggiunto il numero di 360.000 nel corso del 2019.

Nella medesima relazione si evidenzia inoltre l'aumento dell'occupazione irregolare nel comparto agricolo: si stima che i lavoratori in condizioni di totale sfruttamento siano complessivamente 180.000 nel 2020 (con un forte incremento rispetto alle 110.000 nel 2018)⁶². Nel 2021 l'Osservatorio Placido Rizzotto con Flai-Cgil raccoglie un valore ulteriormente maggiore e afferma che sono stati 230.000 gli occupati impiegati irregolarmente nel settore primario quell'anno, costituendo oltre un quarto del totale degli occupati nel settore. Inoltre, emerge come una gran parte di braccianti irregolari siano impiegati nelle regioni del Sud Italia, ma allo stesso tempo anche come in molte aree del Centro-Nord si registrino tassi di irregolarità nel settore agricolo compresi tra il 20-30%.

Un altro aspetto che viene sottolineato nel *Rapporto del Laboratorio ADIR/Flai-Cgil* è la presenza e l'incremento, tra le vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura, di lavoratrici donne (14 inchieste in cui sono state sfruttate anche donne). Anche nella *Relazione sul primo anno di attuazione del Piano triennale* del MLPS vi si dedica l'attenzione in più di un paragrafo: nel corso del 2019, il 32% del totale degli occupati in agricoltura era costituito da braccianti donne. In particolare, in tutti i documenti consultati viene rimarcato come lo sfruttamento che riguarda le donne inserite nel comparto agricolo non si limiti solo a quello del lavoro, bensì sia spesso caratterizzato da ulteriori discriminazioni e abusi di potere legati al genere. Esse sono quindi vittime di un “doppio

⁶¹ A distinguersi dall'impiego di tipo stagionale sono le regioni del Centro Italia, area nella quale si nota una maggiore presenza di impiego continuativo rispetto alle altre regioni del Paese

⁶² I dati riportati nella *Relazione sul Piano triennale* del MLPS fanno riferimento a quelli ricavati dalle ricerche dell'Osservatorio Placido Rizzotto con Flai-Cgil e pubblicate nel *V Rapporto Agromafie e Caporalato* nel 2020.

sfruttamento”: lavorativo da una parte, con paghe ancora più basse rispetto agli uomini, e sessuale dall’altra, con ricatti, molestie e violenze sessuali da parte dei datori di lavoro e/o dei caporali⁶³.

Infine, l’Osservatorio Placido Rizzotto-Flai-Cgil nel suo *VI Rapporto* pone l’accento sull’evoluzione dei meccanismi di sfruttamento e intermediazione illecita del lavoro all’interno del settore primario. In molte zone di studio, infatti, – e in particolare si fa riferimento alle indagini eseguite nei territori di Pordenone (Friuli-Venezia Giulia) e Treviso (Veneto) – si osserva un sempre maggiore ingresso nelle dinamiche produttive di nuovi attori qualificati (i c.d. “colletti bianchi”), i quali attraverso la creazione di cooperative “spurie” o “senza terra” si inseriscono nel sistema di appalti e sub-appalti di gestione di pezzi di produzione.

2.2. La situazione della regione Veneto

Descritta la situazione nazionale del mercato del lavoro italiano e delle dinamiche di sfruttamento lavorativo e caporalato che vi si inseriscono, in questo paragrafo focalizzo l’attenzione sulle caratteristiche specifiche della regione Veneto, indagando alcune sue peculiarità in particolare nel settore agro-alimentare (il quale rimane uno dei comparti produttivi maggiormente redditizi a livello territoriale).

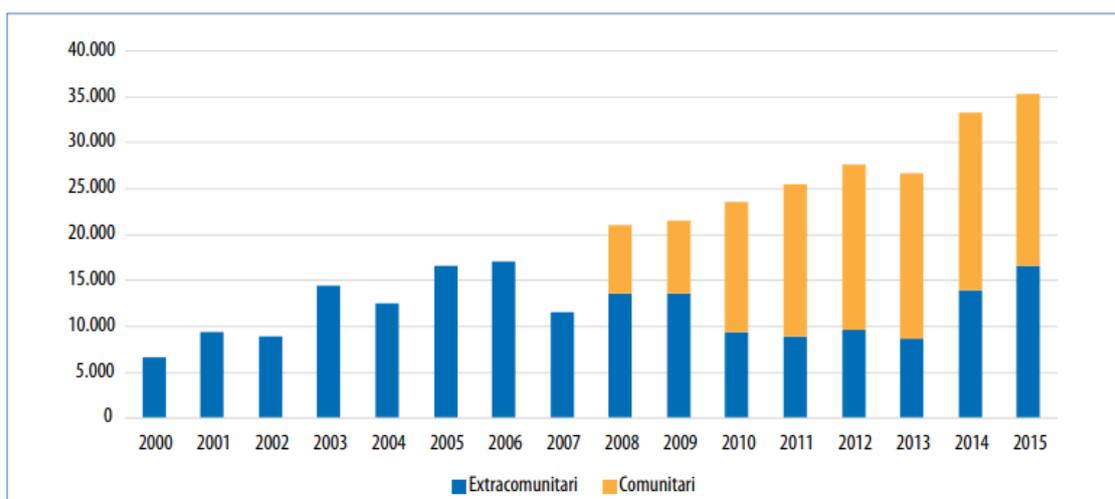
Per quanto riguarda i lavoratori impiegati nel settore agricolo in Veneto, il Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l’analisi dell’Economia Agraria (CREA) vi dedica un’analisi dettagliata nel Rapporto del 2022, all’interno del capitolo relativo alla regione. Il CREA, riportando i dati rilevati dall’ISTAT⁶⁴, afferma che nel 2020 erano ca. 73.000 i lavoratori occupati nell’agricoltura del territorio, di cui i due terzi come indipendenti; quest’ultima informazione conferma l’organizzazione strutturale della produzione agricola regionale, ovvero costituita da imprese di medio-piccole dimensioni su conduzione familiare. A

⁶³ La differenza salariale arriva anche ad essere inferiore fino alla metà per le lavoratrici donne migranti rispetto agli uomini impiegati nelle medesime mansioni (Giammarino, Palumbo, 2020). In riferimento a ciò nel *VI Rapporto Agromafie e Caporalato*, si scrive di “triplice sfruttamento” delle braccianti donne, suddividendolo in: sfruttamento lavorativo, per le condizioni in cui lavorano, retributivo e sessuale.

⁶⁴ Secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl).

costituire, invece, la restante parte di lavoro dipendente vi sono braccianti stranieri, impiegati per lo più con contratti stagionali, a tempo determinato⁶⁵. Nel corso degli anni, e dal 2008 in particolar modo, si è assistito anche nella regione veneta ad un progressivo incremento dell'impiego dei lavoratori stranieri. Nel grafico riportato di seguito è possibile seguire la crescita del numero di braccianti stranieri in regione rilevata dalle indagini condotte da INEA-CREA nel periodo 2000-2015.

Fig.5 – Lavoratori stranieri occupati in agricoltura nella regione Veneto (2000-2015)



Fonte: Indagine INEA-CREA, Anni vari

Come si può evincere chiaramente dal grafico, dal 2008 l'indagine ha rilevato un aumento importante di lavoratori stranieri comunitari: ciò è attribuibile principalmente all'entrata nell'Unione Europea della Romania nell'anno precedente (2007) e in generale ai movimenti geopolitici che hanno caratterizzato il territorio europeo nei primi due decenni del Duemila. D'altra parte, è possibile osservare un andamento altalenante dell'incidenza della popolazione straniera nel comparto produttivo agricolo della regione, con una diminuzione nel periodo 2010-2013 dei lavoratori extra-UE, seguito da un nuovo incremento negli anni successivi. Nel 2020, il SILV (Sistema Informativo Lavoro Veneto) di Veneto Lavoro, ha registrato 31.225 assunzioni di lavoratori agricoli extra-comunitari

⁶⁵ I periodi di raccolta influenzano i contratti a tempo determinato anche in questa regione, in linea con quanto si osserva a livello nazionale nel settore. I mesi di maggiore impiego sono luglio e settembre-ottobre (con un'ampia varietà di prodotti), ma anche aprile-giugno per la raccolta di prodotti freschi di campo e di frutti da terra e da albero, e gennaio per la raccolta dei prodotti invernali (Carchedi, 2020).

in regione, andando a costituire il 68% del totale dei lavoratori stranieri assunti⁶⁶ (Macri, 2022). Valori percentuali che si allineano con quelli nazionali relativi al settore agricolo, il quale vede al proprio interno una sostituzione sempre maggiore della manodopera autoctona con immigrata (spesso costretta ad accettare mansioni non qualificate, a bassissima retribuzione e stagionalizzate).

Lo sfruttamento lavorativo e il caporalato nella regione

Come ribadito più volte in questi primi due capitoli dell'elaborato, i fenomeni del caporalato e dello sfruttamento del lavoro non costituiscono una fattispecie di reato "tradizionalmente tipica" delle zone del Sud Italia, come invece ancora troppo spesso viene condiviso pubblicamente. La negazione dell'esistenza di questi meccanismi illegali di produzione nelle regioni italiane del Centro-Nord da parte di istituzioni e degli stessi imprenditori è totalmente infondata, e lo abbiamo chiaramente visto anche dai dati relativi alle inchieste che negli anni sono state aperte in tutto il territorio nazionale.

Il sindacato della Cgil, e in particolare la sua federazione Flai, ha elaborato negli anni diverse indagini nel territorio regionale al fine di inquadrare le peculiarità delle dinamiche di sfruttamento e di intermediazione illecita di manodopera all'interno del bacino territoriale veneto. Giosuè Mattei, Segretario Generale di Flai-Cgil Veneto, ha affermato nel 2022 che il Veneto è una delle regioni più colpite dal fenomeno di sfruttamento lavorativo, presente abbastanza omogeneamente in tutte le province⁶⁷. I settori che presentano un numero maggiore di casi di reato, oltre a quello agro-alimentare (in cui l'incidenza del lavoro subordinato irregolare è di 38,5% sul totale del lavoro subordinato in regione⁶⁸), sono: il manifatturiero, l'edile, il volantinaggio e la logistica. "Il *V Rapporto Agromafie e Caporalato* dell'Osservatorio Placido Rizzotto, in collaborazione con Flai-

⁶⁶ Tra i non comunitari cresce il numero dei lavoratori di cittadinanza africana (dal Marocco principalmente, ma anche di Nigeria e Senegal aumentano i valori percentuali negli ultimi anni), nonché indiana e pakistana; tra i comunitari, il principale Paese di provenienza è la Romania (Macri, 2022).

⁶⁷ Sito web: <https://www.cgil.veneto.it/flai-cgil-veneto-la-nostra-regione-tra-le-piu-colpite-dal-fenomeno-del-caporalato/>

Mattei afferma, inoltre, che nel 2022 Belluno fosse l'unica provincia veneta con l'assenza totale di procedimenti penali aperti sui reati in questione.

⁶⁸ Dato riportato dal quaderno veneto *Geografia del Caporalato*, inserito nel *VI Rapporto Agromafie e Caporalato* (2022); pertanto, il dato è relativo all'annualità del 2021.

Cgil, stima che tra il 2018 e il 2020 i lavoratori (agricoli) gravemente sfruttati [...] nella regione Veneto sono oltre 5.500”, afferma il Segretario Mattei. Un valore stimato che, tuttavia, cela e non comprende tutte le forme di lavoro irregolare presenti in regione nel settore agricolo, difficili da individuare e quindi da quantificare.

L’articolo 8 della Legge n.199/2016 (che abbiamo analizzato nel capitolo I) prevede l’adempimento della Sezione Territoriale del Lavoro Agricolo di Qualità, uno strumento utile a far emergere ed eliminare l’illegalità nel lavoro agricolo e le situazioni di degrado sociale in cui vivono molte lavoratrici e lavoratori, soprattutto stranieri⁶⁹. Attraverso la sinergia tra i soggetti istituzionali e le parti sociali del settore agricolo, le azioni messe in campo da queste Sezioni dovrebbero essere le seguenti: il trasporto dei lavoratori fino al luogo di lavoro; la promozione di forme di incontro tra domanda e offerta di lavoro trasparente e legale; l’organizzazione di iniziative in materia di politiche attive del lavoro e di contrasto al lavoro sommerso; l’organizzazione dei flussi di manodopera stagionale. Si tratterebbe pertanto di uno strumento operativo di contrasto al caporalato, che manca tuttavia di istituzione nella regione (non vi è alcuna Sezione Territoriale nella regione). Inoltre, le aziende che in Veneto si sono certificate presso la Rete del Lavoro Agricolo di

⁶⁹ La Rete del Lavoro Agricolo di Qualità (ReLAQ) è stata istituita nel 2014 attraverso l’art. 6 del D.l. n.91/2014 (convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge n.116/2014). Lo scopo era quello di costituire un elenco di imprese agricole che si qualificano per il proprio lavoro etico, con il previsto vantaggio per i soggetti interessati di vedere un allentamento dei controlli ispettivi (nel sito web di INPS dedicato, si scrive delle aziende che “si distinguono per il rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e sul valore aggiunto”). Nel 2016 questa disposizione è stata ulteriormente formalizzata mediante la Legge n.199, divenendo così una misura di tipo giuslavoristico a carattere preventivo (Peleggi, 2023).

A presiedere la Cabina di Regia della Rete è l’INPS, le cui funzioni in materia sono molteplici: deliberare sulle istanze di partecipazione alla Rete; provvedere ad escludere dalla Rete le imprese agricole che perdono i requisiti; redigere e aggiornare l’elenco delle imprese che partecipano alla Rete, curandone la pubblicazione sul sito internet dell’Istituto (MLPS, 2021).

Nonostante ciò, le imprese attualmente registrate alla ReLAQ sono poco più di 6.000 (si scrive di 6.113 imprese nel *VI Rapporto Agromafie e Caporalato*), rispetto alle oltre 200.000 stimate con lavoratori subordinati (Osservatorio Placido Rizzotto-Flai-Cgil, 2022). Inoltre, la distribuzione geografica di tali imprese iscritte è disomogenea a livello nazionale, con una prevalenza nelle regioni di Emilia-Romagna (27,9%) e Puglia (22%). Nelle altre regioni italiane, la distribuzione dichiarata nel Rapporto è la seguente: Campania (9,9%), Sicilia (6,6%), Calabria (6,4), Lazio (6,1%), Piemonte (4,8%), Veneto e Lombardia (4,2%); il restante 7,9% delle imprese ha invece sede nelle altre 11 regioni. Si è visto che nei territori in cui vi è una grande aderenza alla Rete, sono stati attivati incentivi attraverso politiche che subordinano l’erogazione di contributi alla presenza delle imprese nell’elenco; allo stesso tempo, si risente in queste zone della pressione della Grande Distribuzione Organizzata (GDO) (Peleggi, 2023).

La ReLAQ, inoltre, si articola in Sezioni Territoriali suddivise nelle Province. Anche per queste, però, l’adesione è molto bassa e sono presenti oggi in un numero limitato di Province.

Infine, a rendere più efficace l’azione della Rete e delle sue Sezioni Territoriali dovrebbe contribuire il raccordo con il Tavolo caporalato, istituito nel 2018 e già descritto precedentemente (Peleggi, 2023).

Qualità sono meno di 250 su oltre 10 mila, un valore che costituisce il solo 2% delle imprese del territorio regionale⁷⁰.

Come si scriveva nella conclusione del *paragrafo 2.1.3.*, anche a livello regionale lo sfruttamento – all’interno dei diversi settori del lavoro sopra elencati – si presenta oggi per lo più attraverso le cooperative cosiddette “senza terra” (o “spurie”), le quali svolgono intermediazione di manodopera a basso costo che offrono alle aziende, soprattutto quelle agricole. Trattasi di società e imprese a responsabilità limitata, per lo più, che si inseriscono nel mercato produttivo attraverso il sistema degli appalti e dei sub-appalti (del quale abbiamo visto alcuni rischi nel capitolo precedente del presente elaborato, p.15), trasmettendo pertanto un’immagine formalmente regolare, la quale però nasconde modalità e azioni illegali. In questo contesto, e quindi nella specifica attività di reclutamento di manodopera, si infiltrano talvolta organizzazioni criminali di stampo mafioso. Diversi procedimenti penali riguardanti tale reato hanno acceso i riflettori sulla regione negli ultimi anni, con alcune inchieste attualmente aperte⁷¹ (Belloni, Rizzello, 2020).

Tali informazioni risultano funzionali a chiarire come i reati di sfruttamento e di intermediazione illecita del lavoro siano oggi un problema spalmato su tutto il territorio nazionale. Nel capitolo successivo sarà possibile esporre dati più aggiornati relativi al grave sfruttamento lavorativo e alla tratta degli esseri umani che riguardano la regione, grazie alle informazioni raccolte negli anni di attuazione del Progetto “N.A.V.I.G.A.Re.”.

⁷⁰ Informazione riportata dalle dichiarazioni del Segretario Giosuè Mattei nel 2022, durante la presentazione del quaderno veneto *Geografia del Caporalato*, elaborato e riportato nel *VI Rapporto Agromafie e Caporalato*.

⁷¹ Gianni Belloni, giornalista e direttore del Centro di documentazione e d’inchiesta sulla criminalità in Veneto (CIDV), e Antonella Rizzello, ricercatrice indipendente Antone, nel loro saggio intitolato “Sfruttamento lavorativo, criminalità organizzata e attività di contrasto in Veneto” inserito nel *V Rapporto Agromafie e Caporalato* scrivono in merito alle prove delle infiltrazioni mafiose nella regione: “l’abbiamo desunto dalle carte dell’inchiesta sul Veneto orientale che squadernano l’attivismo del gruppo capeggiato da Luciano Donadio nella fornitura di squadre di operai nei diversi cantieri edili del territorio o dall’inchiesta Porto Franco, della procura di Reggio Calabria, sulle cooperative che facevano capo alla cosca Pesce attive anche a Verona. Nel 2019 un’inchiesta della Guardia di Finanza di Soave nel veronese riguardante un imponente giro di fatture false che ha coinvolto personaggi legati alla criminalità organizzata calabrese ha portato alla luce l’attività di reclutamento di manodopera in nero da impiegare nel settore edile. O nell’attività della famiglia Giardino sempre nell’area scaligera o, riandando indietro negli anni, emerge da un’altra importante inchiesta giudiziaria intrapresa nell’alto trevigiano: Angelo Pittaresi, legato a Cosa Nostra, avviò una grossa attività di intermediazione di manodopera fiutando la richiesta da parte delle imprese di manodopera a intermittenza.” (Belloni, Rizzello, 2020, p. 418).

Capitolo III

LA LOTTA ALLO SFRUTTAMENTO LAVORATIVO E LA TUTELA DEI DIRITTI DELLE VITTIME IN VENETO: IL PROGETTO N.A.V.I.G.A.Re.

Dopo aver presentato nei capitoli precedenti i fenomeni dello sfruttamento lavorativo e del caporalato nel nostro Paese e nella regione del Veneto, in questo terzo capitolo mi soffermo su una realtà che da diversi anni si impegna a contrastare e a prevenire i fenomeni a livello regionale. Si tratta del Progetto “N.A.V.I.G.A.Re.”, acronimo di “Network Antitratta Veneto Intersezioni Governance Azioni Regionali”, che si rivolge non solo a persone che emergono come vittime (o potenziali vittime) del grave sfruttamento lavorativo, ma anche della tratta di esseri umani.

Il progetto offre una risposta di rete da parte del territorio veneto coinvolgendo diversi soggetti che differenziano per ruolo e tipologia di intervento. Obiettivo del capitolo è quindi quello di offrire un inquadramento del progetto, degli enti e soggetti che ne fanno parte e delle azioni proposte con particolare attenzione all’approccio del servizio sociale.

Al fine di addentrarmi maggiormente nell’analisi della risposta dei servizi nel territorio, ho voluto indagare il ruolo che il Terzo Settore riveste all’interno del Progetto. Il servizio della Cooperativa Sociale che andrò a descrivere è attivo nella provincia di Padova e ho ritenuto fosse funzionale alla descrizione dell’azione integrata degli attori territoriali, pubblici e privati, che concorrono a contrastare i fenomeni e a proteggere e supportare le persone.

Vado infine a delineare, nell’ultimo paragrafo, il ruolo specifico dell’assistente sociale internamente al Progetto, le sue responsabilità e le sue azioni coordinate con altre professionali. L’assistente sociale del Comune di Venezia, il Dott. Riccardo Sartorel, mi è venuto in aiuto nella scrittura del paragrafo attraverso un’intervista, con la quale mi è stato possibile tratteggiare i contorni della professione.

3.1. La nascita dal Progetto “N.A.V.I.A.G.A.Re.”

Prima di analizzare il Progetto N.A.V.I.G.A.Re.⁷², oggetto dell'intero capitolo, mi soffermo in questo primo paragrafo sul percorso normativo e su quello progettuale che hanno portato alla sua nascita nel 2021.

Qualche mese prima della legiferazione ufficiale in materia di caporalato, il 26 febbraio 2016 il Consiglio dei Ministri ha deliberato l'adozione del primo *Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento 2016-2018* (curato dal Dipartimento per le Pari Opportunità). Come per il *Piano 2022-2025* visto nel *paragrafo 1.4.*, le strategie delineate nel 2016 seguivano le quattro principali linee direttrici d'azione: *prevention, prosecution, protection, partnership*. Prevenzione, persecuzione del crimine, protezione e cooperazione sono quindi gli assi portanti delle progettualità che a livello territoriale si concretizzano attraverso la collaborazione tra i numerosi attori competenti⁷³.

In questo contesto nazionale, la regione del Veneto ha risposto al Bando n.1/2016⁷⁴ del Dipartimento per le Pari Opportunità con un progetto d'intervento integrato contro la tratta degli esseri umani e lo sfruttamento lavorativo. Tale Progetto, denominato “N.A.Ve.”, acronimo di “Network Antitratta del Veneto”, è stato presentato dal Comune di Venezia – poi divenuto capofila di Progetto – in risposta, da cui derivano i finanziamenti. Esso nasce al fine di concretizzare azioni di contatto, di emersione, di

⁷² Sito web del Progetto: <https://www.progettonavigare.it/>.

⁷³ Si veda il cap. I per maggiori dettagli sul *Piano nazionale d'azione (PNA) 2022-2025*. Si è deciso qui di non approfondire il *PNA 2016-2018* per lasciare maggiore spazio descrittivo alle azioni concrete di intervento. Le informazioni relative al *PNA 2016-2018* sono state ricavate dal seguente sito web: <https://osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2018/01/piano-nazionale-di-azione-contro-la-tratta-e-il-grave-sfruttamento-2016-2018.pdf>

⁷⁴ GU n.134 del 10-6-2016: “Bando per il finanziamento di progetti attuati a livello territoriale finalizzati ad assicurare, in via transitoria, ai soggetti destinatari adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria e, successivamente, la prosecuzione dell'assistenza e dell'integrazione sociale - Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6-bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (art. 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016)”. https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2016-06-10&atto.codiceRedazionale=16A04404&elenco30giorni=false

A questo bando unico risponde un totale di 18 enti, pubblici e del privato sociale “(purché iscritti nell'apposita sezione del registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati)”, che si fanno promotori di progettualità dai medesimi fini sul territorio nazionale. Nel 2016 a non aver presentato nessun progetto sono le regioni della Valle d'Aosta, del Piemonte, della Liguria e del Molise.

identificazione e poi di protezione e assistenza delle vittime di tratta e di grave sfruttamento lavorativo, nel territorio regionale. La metodologia di lavoro pensata e attuata per raggiungere questi obiettivi è di *multi-agenzia*, un approccio che crea spazi di intervento alle singole realtà con competenze e ruoli specifici nel percorso degli individui e che allo stesso tempo presuppone cooperazione e coordinamento, fondamentali al fine di strutturare tale percorso.

È dunque in continuità con gli obiettivi d'azione sopra elencati e con l'approccio metodologico multi-agenzia che nasce il Progetto “N.A.V.I.G.A.Re.”, risultato di un'evoluzione negli anni di implementazione del N.A.V.e. Il nuovo Progetto viene presentato per la prima volta⁷⁵ nel 2021⁷⁶ e dal 1° luglio ne diviene capofila la regione del Veneto, assumendo così una maggiore valenza territoriale. Sulla scia degli esiti positivi ottenuti, la regione coordina il “*programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale* a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18” (Lanzarin⁷⁷, 2021). La prima edizione del N.A.V.I.G.A.Re. ha avuto una durata di 15 mesi e ha coperto il periodo dal 1° luglio 2021 al 30 settembre 2022. Nel frattempo, l'11 luglio 2022 è stato pubblicato il Bando n.5/2022, che rinnova il finanziamento di attività finalizzate a contrastare i fenomeni della tratta e del grave sfruttamento lavorativo. La Regione Veneto è quindi alla seconda edizione del Progetto N.A.V.I.G.A.Re. – avviato il 1° ottobre dello stesso anno e che vedrà la sua conclusione il 29 febbraio 2024 – che implementa e consolida il sistema unico di emersione e assistenza delle vittime di tratta e/o grave sfruttamento lavorativo.

⁷⁵ Poiché anch'esso verrà poi presentato una seconda volta.

⁷⁶ In risposta al Bando n.4/2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità.

GU Serie Generale n.110 del 10-05-2021.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/05/10/21A02907/sg>

⁷⁷ Manuela Lanzarin, assessora alla Sanità e alle Politiche sociali della Regione Veneto.

3.2. Il lavoro multi-agenzia

Nell'incipit di questo paragrafo mi soffermo sull'analisi dell'acronimo del Progetto, in quanto racchiude in alcune parole chiave il tema del lavoro di rete e dell'approccio metodologico multi-agenzia utilizzato. Le parole che in questo senso più ci interessano sono *Network*, *Intersezioni*, *Governance*, *Azioni Regionali*.

Network fa riferimento alla rete di enti ed istituzioni che coordinandosi assieme operano nel territorio, permettendo una risposta integrata ai bisogni delle persone. Trattasi di enti, come già detto, del settore pubblico e del privato sociale, con ruoli e competenze differenti e complementari all'interno del Progetto.

Intersezioni fa riferimento alla metodologia del lavoro multidisciplinare e multidimensionale, orientato alla tutela dei diritti umani e all'empowerment dei soggetti beneficiari. Il raggiungimento degli obiettivi viene garantito dall'apporto delle équipes di Progetto, composto da diverse figure professionali con competenze in ambito sociale, educativo, psicologico, socio-legale, nella mediazione transculturale e nei diritti umani.

Governance indica, invece, come il Progetto voglia fornire un sistema unico di principi, regole e interventi, stabilmente strutturato per gestire al meglio i fenomeni della tratta e del grave sfruttamento in relazione alla società e al territorio.

Azioni Regionali sottolinea l'ambito geografico di intervento e come nei diversi territori provinciali siano garantiti i servizi offerti dal Progetto, a partire dagli operatori territoriali che si attivano con la presa in carico della persona e della sua situazione, coordinandosi poi con le équipes competenti.

Su questi nodi si delinea l'intero Progetto, che quindi fonda l'efficacia delle azioni sulla capacità di cooperazione tra gli enti e di collaborazione e dialogo sinergico tra gli operatori nelle varie équipes territoriali.

Il N.A.V.I.G.A.Re. è caratterizzato da un'importante e fitta rete interna, coordinata a livello regionale, che si dipana nei diversi territori provinciali. Come anticipato all'inizio del capitolo, l'ente capofila del Progetto è la Regione Veneto, impegnata mediante la Direzione dei Servizi Sociali. Di questa, l'U.O.⁷⁸ Dipendenze, Terzo settore, Nuove

⁷⁸ Unità Organizzativa.

marginalità e Inclusione sociale, specificatamente, ha predisposto e sottoscritto la progettualità, con il compito successivo di provvedere alle procedure amministrative e contabili. La cabina di regia, presieduta dalla Regione Veneto, svolge funzioni di governance e indirizzo rispetto alle linee guida di Progetto, alle scelte strategiche nelle connessioni con gli altri sistemi/progetti e alle priorità di intervento. A cooperare nella cabina di regia del Progetto vi sono i rappresentanti di ogni realtà coinvolta: i rappresentanti degli Enti Locali capoluoghi di provincia; due rappresentanti del Terzo Settore, tre rappresentanti degli ATS (Associazioni Temporanee di Scopo) e possono essere coinvolti altri partner del privato sociale, a seconda dell'ordine del giorno; un rappresentante per ogni tavolo tematico⁷⁹ (intercultura, formazione-lavoro, casa, salute, comunicazione); un rappresentante degli enti strumentali della Regione, quali le Aziende U.L.S.S.⁸⁰, Veneto Lavoro, le ATER (Aziende Territoriali per l'Edilizia Residenziale); un rappresentante per ogni Direzione regionale interessata (aree di Prevenzione, Agricoltura, Lavoro, Salute mentale, Edilizia residenziale pubblica); i coordinatori dei settori di Progetto; un rappresentante afferente agli ambiti.

I Comuni capoluoghi di provincia hanno in capo diverse funzioni. In primo luogo, sono osservatori privilegiati per la lettura dei fenomeni nei territori dai quali emergono le persone e hanno la potenzialità di fornire importanti stimoli sui quali poter costruire risposte innovative. Essi sono un nodo centrale della rete territoriale ed è fondamentale che si facciano promotori di collaborazioni e dialoghi che valorizzino i servizi, pubblici e privati, presenti. Il ruolo dei Comuni, e nello specifico dei Servizi Sociali comunali, è anche quello di project management per i beneficiari che intraprendono un percorso di inclusione sociale. Nella fase iniziale del percorso della persona, infatti, avviene il passaggio di presa in carico della stessa. L'operatore territoriale che si occupa della fase di emersione affida il "caso" all'assistente sociale del Comune di appartenenza della persona; tale passaggio prevede la sottoscrizione da parte del soggetto del programma di protezione sociale.

La collaborazione con le Aziende U.L.S.S. del territorio si apre con l'iscrizione del beneficiario al Sistema Sanitario Nazionale, un servizio essenziale offerto dal Progetto

⁷⁹ I tavoli tematici del Progetto sono costituiti da équipe predisposte a lavorare su determinati ambiti di interesse, al fine di rispondere sempre meglio ai bisogni dei/delle beneficiari/e.

⁸⁰ Azienda Unità Sanitaria Locale Socio-Sanitaria.

che risponde al diritto universale alla salute. Questa partnership permette di costruire percorsi ad hoc dedicati ai temi della prevenzione e della promozione della salute, considerata nei suoi diversi aspetti e ambienti (la salute mentale e il benessere psicosociale, la salute sessuale e riproduttiva, la prevenzione e la cura delle malattie infettive, l'igiene degli ambienti di lavoro).

Una collaborazione essenziale – in particolare nella fase iniziale del Progetto, ma non solo – è con le istituzioni preposte al controllo e alla tutela dei lavoratori all'interno delle aziende quali gli Ispettorati del lavoro, le Forze dell'ordine, INAIL, SPISAL⁸¹, INPS, ITL⁸², NIL⁸³, i Nuclei ispettivi dei Carabinieri del lavoro. È quindi grazie al contributo di questi organi istituzionali che il Progetto promuove il contrasto ai crimini.

Altri soggetti esterni partner di Progetto sono le Procure, le Prefetture, le Questure, la Magistratura; l'USSM⁸⁴ e gli Uffici interdistrettuali di esecuzione penale esterna; l'Ordine degli Assistenti Sociali del Veneto e l'Ordine degli psicologi del Veneto; le Università⁸⁵; Veneto Lavoro, Confcooperative, Legacoop, la Confederazione Italiana Agricoltori del Veneto. Sono presenti, inoltre, i sindacati (CGIL, FAI Cisl, UIL del Veneto), l'ANCI⁸⁶ e i CSV (Centri di Servizio per il Volontariato) territoriali.

Gli enti del Terzo Settore sono gli enti attuatori del Progetto, i quali si occupano dell'accoglienza dei beneficiari che firmano con il case-manager (ruolo ricoperto da un/un'assistente sociale) il programma di protezione sociale e necessitano di un alloggio sicuro; fondamentale è l'avvio in questa fase di un percorso personalizzato di reinserimento socio-lavorativo. Attualmente sono 11, tra cooperative e associazioni, gli enti attuatori che offrono tale servizio nel territorio veneto. Questi dispongono di una propria équipe interna di operatori e operatrici (per lo più educatori ed educatrici) competenti in accoglienza, che dialogano – oltre che con alcuni tra gli enti esterni sopra elencati – con le équipe provinciali di Progetto. Le figure professionali e i servizi presenti in tali gruppi sono molteplici: un servizio di supporto socio-psicologico trasversale a tutto

⁸¹ Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro.

⁸² Ispettorato Territoriale del Lavoro.

⁸³ Nucleo Integrazione Lavorativa.

⁸⁴ Ufficio Servizi Sociali per i Minori.

⁸⁵ Il partenariato progettuale e operativo con le diverse Università del territorio garantisce una formazione continua sui temi dei diritti umani, giuslavoristici, pedagogici e dell'interculturalità.

⁸⁶ Associazione Nazionale Comuni Italiani.

il Progetto⁸⁷, il servizio di assistenza legale, i servizi di assistenza sanitaria di base e specialistica in caso di necessità, mediatori linguistico-culturali, i case-manager. Gli operatori e le operatrici dell'accoglienza hanno negli anni costruito una rete stabile – ma sempre aperta ad accogliere nuove opportunità – anche con le aziende del territorio, le quali costituiscono un punto focale del percorso di reinserimento della persona nel mondo del lavoro, attraverso la promozione di tirocini formativi e professionalizzanti. Il percorso con l'ente di accoglienza ha una durata di 12/18 mesi, un periodo entro cui sono garantiti servizi di regolarizzazione documentale, servizi di alfabetizzazione (attraverso corsi offerti dal CPIA⁸⁸), servizi di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale (anche mediante l'iscrizione ai Centri per l'Impiego), attività di orientamento alla gestione economico-finanziaria.

3.3. Gli obiettivi di intervento

Gli obiettivi del Progetto sono *l'emersione, l'assistenza e l'inclusione sociale* delle persone vittime di tratta e/o grave sfruttamento lavorativo; questi si vogliono raggiungere con un approccio di lavoro multidimensionale, multidisciplinare e multi-agenzia, e ciò è possibile attraverso gruppi di lavoro interni e grazie agli enti partner. Vengono infatti coinvolte diverse figure professionali con competenze in ambito sociale, educativo, psicologico, socio-legale, nella mediazione transculturale e nei diritti umani.

La fase preliminare del Progetto è l'emersione della persona che versa in situazione di grave sfruttamento lavorativo attraverso il Numero Verde Nazionale o attraverso le ispezioni delle Forze dell'ordine e delle autorità competenti. La persona "emersa" viene subito agganciata da un'unità predisposta (denominata "Unità di crisi e valutazione") e accompagnata in una struttura protetta, per poi essere inserita nel servizio di accoglienza offerto dagli Enti del Terzo Settore (ove necessario per questioni di sicurezza, la persona può essere spostata di territorio), dove l'équipe di professionisti la supporta nel percorso di reinserimento socio-lavorativo. La valutazione di un'Unità di crisi può inoltre valutare

⁸⁷ Il servizio è denominato "Psicologhe a bordo" ed è costituito da un gruppo di psicologhe e psicoterapeute esperte nell'ambito della tratta e del grave sfruttamento, le quali organizzano percorsi di sostegno psicologico individuale e di gruppo.

⁸⁸ Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti.

la necessità di una protezione ulteriore. In questo caso, il beneficiario viene accompagnato per i primi giorni in una struttura protetta (c.d. “punto di fuga”), per poi essere spostata di territorio, lontano dagli sfruttatori. L’Unità di crisi e valutazione è pertanto un gruppo che valuta, appunto, l’accesso delle persone al programma di protezione e inclusione, il quale prevede dei requisiti.

Questa fase iniziale di contatto è fondamentale, in quanto il compito attribuito alle Unità di crisi e valutazione e a quelle di contatto è anche quello di prevenire l’insorgere di nuove situazioni di sfruttamento nel territorio, agendo laddove si valuti l’esistenza di tale rischio. Durante questo intervento vengono fornite a lavoratori e lavoratrici informazioni sui servizi e sulla loro fruibilità, nonché sull’esistenza di altre misure che, nell’ottica della riduzione del danno, attenuano i disagi delle vulnerabilità alle situazioni di tratta e/o grave sfruttamento. Le azioni, rivolte alle persone che si prostituiscono sia in strada che indoor e alle persone che lavorano in contesti precari o a rischio, saranno svolte in collaborazione con l’Ispettorato del lavoro, NIL, INAIL, INPS e SPISAL.

L’area di assistenza è costituita da un insieme di attività non finalizzate, almeno nell’immediato, alla fuoriuscita da condizioni di sfruttamento, ma alla risposta dei bisogni, esplicitati e non, delle persone con cui si entra in contatto, volta a migliorare le condizioni di vita della persona, aumentarne l’empowerment, l’agency (autodeterminazione), favorendo l’emersione da situazioni di fragilità e limitando il rischio di ri-vittimizzazione. Le azioni previste sono: orientamento, assistenza e accompagnamento in area educativa, legale, sanitaria, sociale e orientamento al territorio e al lavoro⁸⁹. Gli attori, istituzionali e del privato sociale, coinvolti in questa fase sono numerosi e offrono servizi multi-professionali ai beneficiari.

Il passaggio successivo è la progettazione di un programma di protezione e inclusione sociale che prevede la formale sottoscrizione di un percorso condiviso con il beneficiario: il progetto individualizzato. La presa in carico comprende azioni a breve, medio e lungo termine, finalizzate all’inserimento sociale e alla costruzione di un percorso di autonomia che restituisca alla persona la dignità che il grave sfruttamento ha leso. La presa in carico può essere intesa in modo diverso a seconda che assuma la forma di presa in carico alloggiativa (laddove l’Unità di crisi e valutazione ha valutato l’esigenza di una

⁸⁹ In questa fase, le persone beneficiarie fino a giugno 2022 sono state 675.

protezione ulteriore offerta dal Progetto, all'interno di strutture messe a disposizione dagli enti del Terzo Settore) o di presa in carico territoriale (quando si è verificato che la persona sia in possesso di un alloggio proprio, anche grazie a dei contatti con una rete sociale). Di conseguenza, il monitoraggio del percorso spetta al professionista che si assume la responsabilità della presa in carico. In entrambi i casi, comunque, si avvia un progetto con la persona, calibrato sulle sue esigenze, sulle particolari necessità e sulle risorse di cui dispone. Il reinserimento socio-lavorativo previsto dal N.A.V.I.G.A.Re. consiste in una ricerca-lavoro attiva attraverso l'iscrizione al Centro Per l'Impiego, nella partecipazione a corsi professionalizzanti attivi sul territorio e nell'attivazione di tirocini osservativi e pratici. In questo modo, la persona ha la possibilità di mettere a frutto le proprie capacità, nonché di realizzare o scoprire gli interessi personali in campo lavorativo in un contesto "sano", in aziende che tutelino i dipendenti e l'ambiente.

L'ultima fase prevede lo "sgancio" della persona, con l'obiettivo di giungere ad un inserimento in tirocinio o ad un'assunzione diretta e all'autonomia abitativa, grazie anche all'affiancamento da parte degli operatori e delle operatrici nella ricerca di soluzioni abitative nel territorio. Il termine del progetto di accoglienza può avvenire per tre differenti motivazioni: a) quando il beneficiario ha raggiunto il termine dei mesi messi a disposizione dal Progetto; b) il beneficiario può altresì terminare in anticipo sui tempi di Progetto, se risulta essere autonomo lavorativamente e in grado di trasferirsi in una abitazione autonoma; c) quando, per gravi motivi di comportamento o non adesione al Progetto, il case manager o l'operatore territoriale decidono di interrompere l'accoglienza.

3.4. Le persone beneficiarie

Come anticipato nella premessa, il Progetto N.A.V.I.G.A.Re. è rivolto alle persone vittime (o potenziali vittime) di tratta e/o grave sfruttamento, le quali possono accedere al sistema unico di assistenza ed emersione attraverso il Numero Verde Nazionale attivo 24 ore su 24 per 365 giorni l'anno. L'ambito geografico di riferimento è quello della Regione Veneto.

All'interno della condizione di "tratta e/o grave sfruttamento" rientrano molteplici tipologie di situazioni. In particolare, le persone che in questi anni di Progetti, compreso il N.A.Ve., hanno beneficiato dei servizi offerti hanno segnalato condizioni di sfruttamento lavorativo, sessuale, accattonaggio, economie illegali e matrimoni forzati/combinati. Le persone che emergono da tali condizioni, in genere, sono anche protagoniste di un percorso migratorio, molte volte forzato. Vi è inoltre una pluralità di modalità di emersione dei beneficiari: la persona può, infatti, chiamare personalmente il Numero Verde Nazionale, segnalando anche altri nomi⁹⁰; in altri casi le situazioni di sfruttamento emergono attraverso le ispezioni delle Forze dell'ordine e delle autorità competenti. L'aspetto della denuncia è molto importante; è uno strumento essenziale per il contrasto al crimine, ma allo stesso tempo è in larga parte percepito come un pericolo ulteriore. La possibilità che lo sfruttatore, il caporale, il padrone – riprendendo il riferimento al "padronato" – si vendichi con l'uso della violenza per la denuncia subita, disincentiva le persone vittime ad utilizzarla. Tuttavia, la fetta più importante dei contatti avvenuti in 15 mesi di Progetto, come vedremo tra poco attraverso i dati raccolti, è rappresentata da segnalazioni fatte in prima persona dalle vittime. Il numero relativo alle denunce effettuate in questi anni, comunque, sottostima la reale portata dei fenomeni di tratta e grave sfruttamento nel territorio veneto, ma è un forte segnale positivo relativo all'efficienza del Numero Verde Nazionale.

Seguendo l'analisi del paragrafo precedente, riporto qui alcuni dati relativi alla progettualità veneta conclusasi lo scorso 2022 e di cui si è potuto valutarne gli esiti, anche grazie al supporto di indagini statistiche.

Dal primo *Report Dati del N.A.V.I.G.A.Re.*, relativo al periodo 1 luglio 2021-30 giugno 2022, sono state 1.572 le persone emerse da situazioni di tratta e/o grave sfruttamento, mentre sono state poi raggiunte le 2.563 persone a fine settembre 2022⁹¹. Il numero è comprensivo delle diverse modalità di contatto previste dal Progetto, in particolare: 594 persone raggiunte attraverso un contatto in strada (di queste, gran parte di nazionalità rumena e nigeriana, seguite da un numero elevato di persone del Perù, della Bulgaria,

⁹⁰ il Numero Verde Nazionale è stato istituito dal Dipartimento per le Pari Opportunità; è attivo 24/7 su tutto il territorio nazionale ed è disponibile in più lingue, tra le quali inglese, albanese, russo, francese, spagnolo, rumeno.

⁹¹ Dato riportato nel Report conclusivo di Progetto datato 28 settembre 2022.

dell'Albania); 1.355 persone contattate indoor, ovvero tramite segnalazioni telefoniche (anche in questo caso, la nazionalità prevalente è rumena); 189 persone emerse attraverso gli accessi lavorativi con personale ispettivo (su un totale di 36 accessi lavorativi effettuati dagli ispettorati); 79 persone mediante workshop informativi sul lavoro; 346 persone mediante valutazione dell'Unità di crisi e valutazione. In particolare, di queste ultime 346 persone, 100 sono di nazionalità nigeriana, 46 pakistana e 46 marocchina; la tipologia di sfruttamento dal quale sono emerse è prevalentemente quella lavorativa (158 persone), seguita da 81 persone emerse da sfruttamento sessuale e 40 persone valutate come potenziali vittime. Un dato che è altresì importante riportare è relativo al genere di queste oltre 2.500 persone emerse: il contatto tramite Unità di crisi e valutazione ha fatto emergere una maggioranza di uomini vittime di sfruttamento, mentre attraverso le altre modalità di contatto sono state in maggioranza donne (gruppo in cui sono comprese, in gran numero, donne transgender). Infine, l'età delle persone contattate va dai 18 ai 50 anni circa.

I beneficiari di assistenza di prossimità (ovvero le persone che hanno usufruito dei servizi del Progetto, senza però aderire al programma di protezione e inclusione sociale) – sempre nel periodo sopra individuato – hanno raggiunto il numero totale di 733, in prevalenza donne ed emerse da situazioni di sfruttamento sessuale; 220 sono state le persone emerse da sfruttamento lavorativo che hanno usufruito dei servizi del Progetto in tutto il territorio regionale.

Inoltre, ad avere fatto accesso ai programmi di protezione e inclusione sociale – sia beneficiando del sistema di accoglienza messo a disposizione dal Progetto, e in particolare dagli enti del terzo settore, sia che si trattasse di una presa in carico territoriale, senza cioè l'aspetto alloggiativo – sono state in totale 141 persone, di cui 54 sono passate al bando successivo nell'ottobre 2022 (ovvero, non avendo concluso il proprio percorso alla data di chiusura della prima edizione del Progetto, hanno proseguito con l'implementazione della seconda edizione). Le nazionalità delle persone prese in carico sono 19 con una prevalenza da Nigeria, Pakistan e Marocco.

Per quanto riguarda, infine, i settori del mercato del lavoro veneto nei quali si sono verificate situazioni di sfruttamento lavorativo, in data 27 luglio 2021 la direzione del Progetto N.A.V.I.G.A.Re. dichiara che “le attività produttive dove sono emerse persone

potenziali vittime di caporalato e grave sfruttamento sono l'agricoltura (attraverso il meccanismo dell'intermediazione illecita fornita dalle cosiddette "cooperative senza terra), il tessile manifatturiero (dove sono coinvolti principalmente lavoratori asiatici provenienti da Cina, Bangladesh e Pakistan), il volantinaggio, l'edilizia e la logistica agroalimentare"⁹².

3.5. Il servizio di accoglienza offerto da una Cooperativa Sociale padovana. La collaborazione di Gruppo R

Presento questo esempio con l'obiettivo di mostrare più chiaramente l'importanza che riveste l'approccio metodologico del lavoro multi-agenzia utilizzato nel Progetto. La necessità di collaborazione tra gli enti che compongono il variegato mondo dei servizi per la persona è ormai riconosciuta sia dai soggetti del privato sociale che dagli operatori sociali istituzionali. A partire dalla legge 328/2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali", si considera come fondamentale la cooperazione tra gli enti e tra il settore pubblico e privato per rispondere ai bisogni della persona (Panebianco, 2018).

Gruppo R è una Cooperativa Sociale padovana che, attraverso i suoi servizi, si occupa di rispondere ai bisogni di persone adulte in condizioni di emarginazione sociale, economica e abitativa con particolare riguardo alle persone coinvolte nelle nuove forme di povertà, alle persone migranti, alle donne vittime di violenza.

La Cooperativa fa parte del Gruppo Polis, il quale riunisce altre tre Cooperative di Padova che dal 1985 lavorano per dare una risposta concreta alle persone in difficoltà: le Cooperative Sociali Polis Nova, Il Portico e la Cooperativa di produzione e lavoro Sinfonia. Le tre Cooperative Sociali realizzano servizi educativi, riabilitativi, residenziali ed occupazionali, promuovono l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e sostengono la cultura dell'accoglienza, dell'inclusione e della solidarietà. "*La persona, il nostro impegno*" è il motto che riassume la modalità di approccio delle Cooperative del Gruppo, costantemente orientate al benessere dei propri utenti e lavoratori.

⁹² Informazioni ricavate dal Comunicato n.1429, AVN – Venezia, 27 luglio 2021. Sito web dell'articolo: <https://www.regione.veneto.it/article-detail?articleId=12211467>

Gruppo R⁹³ mette a disposizione un appartamento dedicato all'accoglienza maschile (attualmente il totale è di 5 posti), di beneficiari del Progetto – solo maggiorenni – e quindi uomini emersi come vittime di tratta o di grave sfruttamento nel territorio della provincia di Padova e in tutto quello veneto. Allo stato attuale del servizio, le figure professionali coinvolte nel servizio sono due educatori, coordinati dal responsabile provinciale di Progetto. I tre professionisti lavorano in rete con istituzioni, Cooperative ed altri attori del privato sociale, coordinandosi nelle diverse azioni e fasi progettuali. Le persone vengono segnalate dagli/dalle assistenti sociali case-manager di Progetto.

Nella fase di accoglienza della persona, prima ancora del suo ingresso in appartamento, i due educatori predispongono il kit di effetti personali, il kit del cibo e il kit igiene, preparano le copie delle chiavi dell'appartamento e preparano una copia del regolamento dell'accoglienza. Si segnala poi l'avvio dell'accoglienza al responsabile di Progetto e agli operatori territoriali che hanno segnalato il caso, oltre che agli uffici preposti della Cooperativa. In particolare, all'operatore territoriale si chiede che venga inviata tutta la documentazione raccolta, legale e sanitaria. Alla Questura deve invece essere inviato il modulo di dichiarazione di ospitalità che dichiara l'ingresso dell'ospite nella struttura di accoglienza di Gruppo R.

Primo passo del processo di accoglienza è il colloquio individualizzato tra operatore e beneficiario, con la presenza di un mediatore linguistico-culturale, in cui innanzitutto ci si presenta, si presenta il Progetto nelle sue fasi e si effettua un orientamento geografico; si leggono e si spiegano il regolamento di accoglienza e l'informativa sulla sicurezza e sull'igiene alimentare, si spiega cosa l'accoglienza fornisce e si raccolgono le esigenze specifiche della persona. Ogni settimana il beneficiario riceve dalla Cooperativa un pocket money (una piccola somma di denaro) pari a € 35 in contanti, firmando un modulo di avvenuta erogazione (la somma si modifica nel momento in cui la persona inizia a percepire un reddito tramite l'inserimento in tirocini o lavori). Ogni comunicazione formale attinente al Progetto necessita della firma dei beneficiari ed è per tale motivo che

⁹³ Gruppo R è ente partner del Progetto N.A.V.I.G.A.Re. da settembre 2021, ma la collaborazione nella rete di accoglienza per il contrasto alla tratta e allo sfruttamento lavorativo ha preso avvio molti anni prima, nel 2009/2010, con una progettualità denominata "Articolo13 - Articolo18". Anche durante il Progetto N.A.V.E. è stata mantenuta la continuità del servizio offerto dalla Cooperativa.

risulta essenziale la figura professionale del mediatore transculturale, il quale facilita la comprensione di tutti i passaggi, soprattutto burocratici.

Gli operatori della Cooperativa supportano e affiancano la persona nella regolarizzazione documentale: se questa ha il permesso di soggiorno, si fa richiesta di Codice Fiscale, tessera sanitaria e medico di base, mentre se esso manca, si fa richiesta di tessera STP (Straniero Temporaneamente Presente); viene fornito supporto anche nella preparazione alla commissione territoriale per richiesta d'asilo, per cui gli operatori devono redigere una relazione sull'andamento delle attività. La persona viene poi iscritta ai CPIA e/o a corsi di italiano L2⁹⁴ attivi sul territorio, mentre si valuta l'orientamento lavorativo anche attraverso la frequentazione da parte della persona a laboratori occupazionali; gli operatori offrono un supporto anche nella scrittura del Curriculum Vitae personale e nell'iscrizione al Centro per l'Impiego. Gli operatori, raccordandosi con l'équipe di lavoro, si occupano della stesura del PEI (Piano Educativo Individualizzato) e delle relazioni di aggiornamento, le quali saranno poi oggetto di valutazione da parte del case-manager. Essi partecipano ai coordinamenti con i professionisti coinvolti nel percorso di aiuto della persona, presidiati dall'assistente sociale che ha la presa in carico della stessa, e a coordinamenti interni con la supervisione del responsabile provinciale di Progetto.

Per ciò che concerne la procedura legale, il progetto si avvale di operatori legali dedicati. Tuttavia, è a cura degli operatori della Cooperativa preoccuparsi di monitorare le scadenze dei documenti e avvisare il/la case-manager, in modo che d'accordo con l'operatore legale si possa fissare un appuntamento in Questura per il loro rinnovo o rilascio.

3.6. L'assistente sociale nel Progetto e nei progetti individualizzati delle persone

Per scrivere questo paragrafo e per delineare al meglio la figura dell'assistente sociale – ma non solo – che opera all'interno del Progetto N.A.V.I.G.A.Re., ho ricevuto un prezioso

⁹⁴ La denominazione "L2" fa riferimento al fatto che attraverso questi corsi predisposti per persone straniere si vuole proporre l'insegnamento concreto e funzionale dell'Italiano, con lo scopo di permettere loro di padroneggiare questa lingua come seconda principale, in aggiunta a quella imparata e parlata nel Paese d'origine.

aiuto. Ho avuto l'opportunità di effettuare un'intervista al Dott. Riccardo Sartorel⁹⁵, assistente sociale del Comune di Venezia, inserito nel Progetto con ruolo di case-manager. Laureato con specializzazione a Venezia in "Interculturalità e cittadinanza sociale", ha lavorato per due anni in una comunità per persone tossicodipendenti e poi con il Comune di Venezia nell'ambito dei Minori Stranieri Non Accompagnati. L'attuale suo coinvolgimento professionale nei progetti antitratto del territorio ha preso avvio nel 2019, anno in cui era attivo nel Veneto il Progetto N.A.Ve. Il ruolo fondamentale che da quattro anni sta ricoprendo il Dott. Sartorel è quello di case-manager, che consiste nell'avere la presa in carico di beneficiari e beneficiarie del Progetto che emergono nel proprio territorio di competenza. Al fine di presentare più nel dettaglio l'operato dell'assistente sociale si farà riferimento a diversi articoli del "*Codice Deontologico dell'assistente sociale*", approvato nella sua ultima versione del 2020 dal Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Assistenti Sociali. Trattasi del fondamento etico della professione, che definisce le linee di uno dei suoi tre mandati: il mandato professionale. Suddiviso in nove Titoli più Preambolo iniziale, il documento enuncia i principi e i valori generali e specifici, nonché gli obblighi e i limiti che ogni professionista deve ricordare e concretizzare sempre nel proprio operato. Pertanto, essenziale anche nei contesti del Progetto è tenere (e ritenere) il Codice Deontologico e i principi che esso racchiude come colonne portanti del proprio agire, in ogni fase di aiuto alla persona.

Titolo II, "Principi generali della professione" – articolo 8:

"L'assistente sociale riconosce la centralità e l'unicità della persona in ogni intervento; considera ogni individuo anche dal punto di vista biologico, psicologico, sociale, culturale e spirituale, in rapporto al suo contesto di vita e di relazione."

Allo stato attuale del Progetto, sono gli e le assistenti sociali dei Comuni di provenienza delle persone ad avere la presa in carico di queste e della loro situazione. Tendenzialmente, la persona arriva al case-manager a seguito di un contatto e di una valutazione effettuata dalle équipe di emersione (c.d. "Unità di crisi e valutazione"), ma

⁹⁵ L'intervista è avvenuta tramite videochiamata online il giorno 12/10/2023. È stata da me trascritta e viene allegata all'elaborato di tesi (*Allegato 1*).

a sua volta il/la professionista di servizio sociale svolge un'ulteriore valutazione professionale del sistema che la persona porta con sé, assumendo il ruolo di coordinatore/coordinatrice della fase di inclusione. Un sistema che è composto da una molteplicità di bisogni specifici e individualizzati, che necessitano di un'attenta lettura e di una successiva progettazione del percorso di assistenza e inclusione che tocchi ogni aspetto di vita e sia in linea con la volontà e i desideri della persona. Bisogna infatti tenere in considerazione le aspettative che ogni soggetto si crea, in quanto in un Progetto di media durata come è il N.A.V.I.G.A.Re. possono influire e modificare gli esiti degli interventi e dell'intero percorso. È quindi compito non solo dell'assistente sociale, bensì dell'intera équipe che segue la persona, aprire con quest'ultima un dialogo trasparente⁹⁶. Le risorse professionali del servizio, dell'équipe multidisciplinare, del Progetto, nonché del/della beneficiario/a e del contesto, rappresentano un fondamentale supporto per strutturare delle risposte solide ai bisogni manifestati, ma possono non corrispondere alle aspettative. Ci sono dei limiti, primo fra tutti il tempo, entro cui il Progetto e gli operatori e le operatrici devono operare; il programma di protezione e assistenza ha una durata di 12/18 mesi (a seconda della valutazione iniziale fatta con la persona, su esigenze e potenzialità specifiche) e l'équipe deve essere consapevole di non avere a disposizione ampie tempistiche d'azione. Allo stesso tempo, afferma il Dott. Sartorel, "è bene chiarire ogni aspetto [con il/la beneficiario/a], anche questo aspetto dei confini temporali, per far corrispondere le aspettative alla realtà"; e ancora "è importante far capire bene in che contesto sono arrivati, cosa possono aspettarsi o al contrario destrutturare delle aspettative assistenzialistiche molto alte e ritrarre il rapporto su un piano di aiuto professionale".

Ritornando alla fondamentale azione dell'assistente sociale di lettura dei bisogni, che, come dicevamo, è strettamente correlata alle aspettative che la persona vi crea attorno, l'articolo 8 del Codice Deontologico ci esprime chiaramente come ogni individuo viva in una combinazione di contesti esterni che modellano la sfera personale, interna. E così si

⁹⁶ Si vuole fare riferimento qui anche all'articolo 29 del Codice Deontologico dell'assistente sociale, inserito nel Titolo IV recante le "responsabilità dell'assistente sociale verso la persona": "La natura fiduciaria della relazione con la persona impone all'assistente sociale di agire con la massima trasparenza. Il professionista informa la persona sui suoi diritti e doveri, sugli impegni reciproci, sui programmi e sugli strumenti dell'azione professionale, sulle risorse impiegate o necessarie e sulle conseguenze prevedibili degli interventi tenendo in opportuna considerazione le caratteristiche culturali e le capacità di comprensione e di discernimento dell'interlocutore. Resta fermo il generale obbligo di segretezza in tutti i casi previsti dalla legge."

viene a creare la sua unicità. I beneficiari e le beneficiarie del Progetto si presentano al servizio con bisogni specifici: il primo è certamente legato all'ambito della salute. Gli ambienti da cui emergono le vittime di tratta o di grave sfruttamento sono generalmente insalubri, le condizioni sono degradanti sia nel lavoro che nelle strutture di alloggio. I problemi di salute, il più delle volte in fase emergenziale, sono spesso i punti di crisi che fanno accedere le persone ai servizi. Per questo motivo, è di solito l'Unità di crisi e valutazione a diagnosticare, già nella fase di prima emersione, le problematiche da risolvere nel brevissimo periodo relative alla salute e a passare poi tale diagnosi al case-manager. Attraverso una scheda predisposta dal Progetto, l'assistente sociale ha la possibilità di seguire delle linee guida durante il suo primo incontro con la persona; tale documento funge, dunque, da schema per il/la professionista, ma non è da ritenersi esaustivo ai fini della valutazione, che deve essere colmata dalla capacità dell'operatore/operatrice di leggere più a fondo. Essenziale è l'approccio dell'assistente sociale in ogni fase di aiuto della persona, in particolare nelle prime fasi di relazione, per costruire un legame di fiducia, di reciprocità, di ascolto. L'ascolto attivo richiede una modalità di osservazione molto più accurata e riflessiva, attenta ai particolari e alle forme, meno soggetta all'urgenza classificatoria e all'influenza del senso comune (Sclavi, 2003). Accenno già ora – perché abbiamo iniziato a parlare di relazione, ma dedicherò a questo tema un approfondimento nelle prossime righe – che un nodo professionale imprescindibile in un contesto multiculturale come questo è rappresentato dalla figura del mediatore linguistico-culturale, caratterizzata da due principali (ma sono molti di più) verbi d'azione: facilitare e avvicinare.

Il quadro complesso dei bisogni delle persone vittime di tratta e/o grave sfruttamento necessita di molteplici sguardi attenti: non solo l'assistente sociale deve valutare in più momenti, in itinere durante il percorso della persona, l'andamento, le reazioni e l'emergere di nuove esigenze, ma deve avere un'apertura sensibile agli sguardi degli altri operatori e operatrici inseriti nell'équipe. L'assistente sociale del Comune di Venezia ci ha tenuto più volte a specificare quanto sia prezioso il lavoro di multi-agenzia, emblema di questo Progetto. Egli ha altresì esposto brevemente quelle che sono le domande di assistenza che gli vengono rivolte dall'utenza che segue: esse fanno riferimento alla regolarizzazione documentale e di status giuridico, alla lingua e all'istruzione, alla formazione professionale, alla sfera economia, a quelle socio-psicologica e psichiatrica,

all'uso di sostante e, infine, alla questione abitativa. Nell'ultimo anno, in particolare, quest'ultima è divenuta un problema incisivo nel percorso delle persone, le quali, anche a seguito di un re-inserimento lavorativo, faticano a sganciarsi dal sistema di accoglienza in quanto non riescono a trovare una soluzione abitativa. È una difficoltà che sta vivendo tutta la popolazione, soprattutto nelle grandi città, amplificata se a cercare casa sono soggetti o gruppi di minoranza etnica. “Dopo il covid c'è stata un'apertura del mercato occupazionale importante, accompagnata da una restrizione altrettanto seria delle opportunità abitative”, dice il Dott. Sartorel. La competenza dell'assistente sociale e di tutta l'équipe di lavoro, pertanto, è anche quella di affiancare la persona nella fase di costruzione di reti, sociali e lavorative, e ciò è possibile grazie alla conoscenza del territorio e alla centralità dell'Ente locale rispetto ai servizi presenti.

**Titolo IV, “Responsabilità dell'assistente sociale verso la persona” – Capo I:
“Rispetto dei diritti della persona” – articolo 26:**

“L'assistente sociale riconosce la persona come soggetto capace di autodeterminarsi e di agire attivamente; impegna la propria competenza per instaurare una relazione di fiducia e per promuovere le potenzialità, l'autonomia e il diritto della persona ad assumere le proprie scelte e decisioni, nel rispetto dei diritti e degli interessi legittimi degli altri.”

e articolo 27:

“L'assistente sociale riconosce che la capacità di autodeterminarsi della persona può essere ridotta a causa di condizioni individuali, socio-culturali, ambientali o giuridiche. In queste situazioni, promuove le condizioni per raggiungere il miglior grado di autodeterminazione possibile e, quando ciò non sia realizzabile, si adopera per l'adeguata segnalazione all'Autorità Giudiziaria, affinché siano attivati gli opportuni interventi di protezione e di tutela.”

Ad emergere assieme alla persona vittima di tratta e/o grave sfruttamento vi sono primariamente i bisogni, le difficoltà, le richieste di protezione e assistenza. Dopo la prima fase emergenziale e a mano a mano che il beneficiario o la beneficiaria si ambienta nel nuovo contesto e in particolare nelle nuove relazioni, inizia un dialogo centrato sulle potenzialità presenti. Una delle parole chiave del servizio sociale, che leggiamo anche nei due articoli del Codice Deontologico che aprono questo paragrafo, è *autodeterminazione*.

Alla persona vittima di violenza continua, di sfruttamento, obbligata ad obbedire senza poter esprimersi, è stato negato tale diritto per un tempo più o meno lungo. Accade spesso, poi, che l'individuo assoggettato, talmente è abituato a questa tipologia di dinamiche, non sia più in grado di riconoscere questa dell'autodeterminazione come una capacità personale. È anche per questo motivo che, come scrivevo nel paragrafo precedente, si vengono a formare delle aspettative assistenzialistiche che vengono riversate sui servizi (e quindi anche sugli operatori e sulle operatrici del Progetto N.A.V.I.G.A.Re.) e tendono ad uscire meno gli aspetti proattivi dei soggetti. Le competenze in capo all'assistente sociale e in questo contesto all'intera équipe multiprofessionale riguardano anche il riconoscere la capacità di decisione della persona e di conseguenza far sì che lei stessa la riconosca come risorsa interna. Tale processo rappresenta la base delle relazioni di aiuto del social work, caratterizzato da riconoscimento e reciprocità. Riconoscere non dice solo del rispetto e della tolleranza verso l'Altro, ma anche della premura verso la sua vulnerabilità, e del desiderio di considerarlo un interlocutore attivo in un percorso di miglioramento (Cabiati, 2020). Pertanto, la presa in carico si fonda sul rapporto tra i due soggetti, caratterizzato dall'acquisizione di una fiducia reciproca, con l'obiettivo di renderla una relazione di auto-aiuto, svincolandola dalle mere dinamiche di assistenzialismo. Una fiducia reciproca che vede l'operatore (e l'équipe) lungimirante rispetto al cambiamento possibile del soggetto, il quale a sua volta si fida dei professionisti che lo accompagnano. Prerequisiti sono autenticità e trasparenza da parte di tutti gli operatori e le operatrici coinvolti nei percorsi di inclusione sociale, al fine di essere riconosciuti come dei punti di riferimento. Sulla base di un rapporto di reciprocità il beneficiario diviene egli stesso protagonista del progetto di re-inserimento socio-lavorativo, collaborando direttamente con il/la case-manager e con gli altri attori che lo "aiutano ad aiutarsi".

La costruzione di una relazione di qualità deve prevedere la massima attenzione e sensibilità degli operatori nei confronti del benessere della persona, sottolineandone il valore intrinseco, la dignità che la contraddistingue come essere umano e traducendosi in accettazione dell'altro nella sua unicità e soggettività.

Negli scambi relazionali tra beneficiari e professionisti coinvolti nei vari ambiti di Progetto, ancora una volta risultano focali i mediatori e le mediatrici linguistico-culturali, presenti lungo tutto il percorso di inclusione sociale e parte integrante delle équipe di

lavoro. Accorciano le distanze e facilitano l'instaurazione di un rapporto di fiducia, anche se talvolta – afferma il Dott. Sartorel durante l'intervista – risulta essere un processo difficile a causa del tradimento e delle molte sofferenze che hanno generato altri connazionali.

Infine, l'empowerment viene potenziato durante il Progetto, quando, mediante l'ascolto attivo della persona che esprime le proprie aspirazioni lavorative, le proprie passioni o curiosità, il case-manager, coordinandosi con l'équipe, apre nuove strade formative e inclusive. Un prezioso strumento è il lavoro di rete nel territorio, estremamente funzionale per conoscere le realtà che, ad esempio, offrono corsi di lingua italiana per stranieri e soprattutto le aziende che propongono stage e tirocini ai beneficiari. Creare opportunità di accrescimento di capacità personali e professionali è una potenzialità del servizio sociale – e in generale, di tutti gli operatori sociali -, che richiede impegno, cura, ricerca e flessibilità. Cura e attenzione sono parole che ritornano spesso nel racconto dell'assistente sociale Sartorel e vorrei riportare qui di seguito un breve estratto della sua intervista:

[...] C'è una cura, un'attenzione all'aspetto umano veramente alta, nel senso che l'accoglienza della persona in quanto persona e la centralità di questa vengono prima di tutto. [...] Per dire, io ho sempre fatto colloqui con la classica scrivania. Qui si costruisce un angolo con un divano e si fa un tè o un caffè e i colloqui sono colloqui di servizio sociale. Perché, se si accoglie una persona a casa, si cerca di creare un ambiente carino, che metta la persona a proprio agio, e se lo devi fare in un ufficio no? Quindi questo credo sia un qualcosa che ho cercato e che comunque mi ha sorpreso. [...] I servizi li fanno le persone. (Allegato 1, 12 ottobre 2023)

**Titolo IV, “Responsabilità dell'assistente sociale verso la persona” – Capo I:
“Rispetto dei diritti della persona” – articolo 28:**

“L'assistente sociale si adopera per contrastare situazioni di violenza, trascuratezza, sfruttamento e oppressione nei confronti di persone di minore età o in condizioni di impedimento fisico, psicologico, di fragilità, anche quando esse appaiono consenzienti, fermi restando gli obblighi di segnalazioni o denuncia all'autorità competente previsti dalla legge.”

“Non è l'assistente sociale da solo che contrasta lo sfruttamento, ma è il lavoro in multi-agenzia, con l'Ispettorato del lavoro, le Forze dell'ordine, l'équipe di lavoro”. Questa la

prima risposta dell'assistente sociale del Comune di Venezia ad una delle domande che gli sono state poste durante l'intervista. Nuovamente viene sottolineata l'estrema importanza del lavoro di rete interno ed esterno al servizio in cui si opera. E continua, "il rischio è che si perda un po' l'aspetto del contrasto ai reati, alla criminalità, perché noi siamo concentrati sull'aiuto alla parte lesa, alla vittima". Il Dott. Sartorel ci spiega come da sempre il sistema antitrattra operi in funzione di due macro-obiettivi: da una parte contrastare il crimine e dall'altra offrire alla vittima protezione e assistenza. La potenzialità di questo Progetto consiste quindi nel prezioso lavoro di rete, con soggetti istituzionali e del privato sociale, in quanto significa che ogni organo con le sue competenze e peculiarità operative è in grado di dare il proprio apporto in un ambito specifico del Progetto, di supportare in maniera trasversale anche durante le altre fasi e sa di poter contare sulla collaborazione di altri soggetti.

Lo sfruttamento lavorativo, come abbiamo visto, è un fenomeno complesso, nascosto in gran parte da alcune dinamiche grigie, al confine tra legale e illegale e che quindi spesso coprono le condizioni disumane delle vittime. L'équipe dell'area inclusione sociale, in cui opera l'assistente sociale, non lavora in prima linea per il contrasto al crimine e non si sostituisce alle istituzioni che hanno il compito di "scoprire" tali condizioni, di denunciarle e di condannarle⁹⁷. Gli operatori e le operatrici sociali, però, hanno il compito di farsi portavoce di queste denunce, in primis dando fiducia ai/alle beneficiari/e, ma anche credendo nel valore dell'informazione, coinvolgendo la cittadinanza in momenti di sensibilizzazione sui fenomeni, sulle politiche vigenti, sugli attori che fanno parte della rete. Per tale motivo, è importante che i professionisti coinvolti nel sistema antitrattra siano costantemente aggiornati sui cambiamenti delle dinamiche che riguardano le varie tipologie di sfruttamento, nonché che vi siano spazi dedicati alla formazione continua.

⁹⁷ A questo proposito, Il Dott. Sartorel raccontava che negli anni iniziali di implementazione del Progetto (a partire dal "N.A.Ve.") gli e le assistenti sociali si univano spesso alle Unità di strada ("Unità di crisi e valutazione"), nella fase di primo contatto con le persone, mentre ora il servizio viene affidato completamente alle realtà del privato sociale. Il rischio che porta con sé questo distacco fisico è quello di allontanarsi anche emotivamente dalle situazioni e impostare con rigidità il ruolo di governance.

Titolo VI, “Responsabilità verso i colleghi e altri professionisti” – articolo 43:

“L’assistente sociale che stabilisce un rapporto di lavoro con colleghi, altri professionisti ed organizzazioni pubbliche o private definisce le proprie responsabilità, così come il proprio ambito professionale, e richiede il rispetto delle norme del Codice.

Il rapporto con i colleghi e gli altri professionisti è improntato a correttezza, lealtà e spirito di collaborazione, nel rispetto delle reciproche competenze e autonomie.”

Il prezioso apporto della mediazione linguistico-culturale

Il Progetto N.A.V.I.G.A.Re. prevede e gode nelle proprie équipe territoriali del prezioso apporto della mediazione linguistico-culturale, con professionisti formati che seguono il percorso del beneficiario o della beneficiaria dal momento della sua emersione alla fase di sgancio. Talvolta la sua relazione con la persona prosegue anche a progetto concluso. I mediatori e le mediatrici – lo afferma anche il Dott. Sartorel – sono parte integrata e integrante dei gruppi di lavoro, forniscono importanti spunti e stimoli di pensiero e d’azione e concorrono alla costruzione degli interventi con le persone. Affiancano gli altri operatori e le operatrici nella comunicazione interculturale, facilitandola e migliorandola e così avvicinando tutti i soggetti tra loro, stimolando anche la creazione di un clima generale di fiducia. Non si tratta, quindi, solo di una figura di “ponte” tra i servizi e i beneficiari, ma sono loro stessi operatori sociali (“al cento per cento”) e in particolare in questo Progetto hanno le competenze per svolgere in autonomia telefonate, colloqui, accompagnamenti con le persone. Ogni professionista coinvolto/a nel Progetto ha il proprio spazio d’azione, e così anche i mediatori linguistico-culturali, ma si coordinano spesso tra loro per arrivare a decisioni multidimensionali condivise. “Il servizio non deve essere l’assistente sociale, ma l’insieme”, ci dice il Dott. Sartorel.

La figura professionale del mediatore linguistico-culturale, di cui nell’elaborato abbiamo più volte sottolineato l’essenzialità, manca tuttavia di riconoscimento normativo. Non esiste una linea comune nazionale guida il suo operato (Nigris, 2018). Vi sono percorsi formativi di laurea, ma mancano, ad esempio, i bandi di assunzione nei servizi degli Enti locali e gli adeguati finanziamenti per investire nel loro coinvolgimento durante i processi di aiuto delle persone immigrate nel nostro Paese. Questi vuoti che ancora persistono fanno sì che anche a livello sociale troppo spesso non venga riconosciuto il ruolo professionale, ma anzi minimizzato come “traduttore” o “interprete”.

Anche l'assistente sociale, in un contesto di lavoro come questo, in cui vi è un intreccio di percorsi migratori e di culture, deve saper adottare un approccio interculturale nel proprio operato (Cohen-Emerique, 2017). La sua apertura all'Altro deve prevedere una fase di decentramento, ovvero deve prendere le distanze da sé, dai suoi quadri di riferimento culturali. In fase di decentramento è importante imparare a riconoscere i propri quadri di riferimento per evitare giudizi di valore, attribuzioni erranee e azioni inadeguate. Solo dopo questa presa di consapevolezza dei propri costrutti, il/la professionista si può mettere all'ascolto della persona o del gruppo che ha di fronte, adottando un atteggiamento di apertura e di reale interesse per l'Altro. Significa provare a immergersi nella razionalità dell'altro senza necessariamente accettarne le premesse e le conclusioni. La terza fase dell'approccio interculturale, illustrato dalla ricercatrice e formatrice Margalit Cohen-Emerique, prevede la negoziazione. È in questa fase che si inserisce spesso la figura del mediatore linguistico-culturale, in grado di avvicinare ulteriormente le due parti affinché si possa costruire un progetto d'aiuto condiviso ed efficace.

Conclusioni

La complessità di identificazione dei fenomeni dello sfruttamento lavorativo e del caporalato è determinata da un insieme molto ampio e vario di contesti, ambienti, soggetti e azioni, per i quali l'interesse sociologico e politico italiano si è smosso maggiormente solo negli ultimi vent'anni. Ricercatori, sociologi ed etnologi fanno ancora fatica a trovare una concettualizzazione condivisa del fenomeno, proprio a causa della sua multifattorialità che esige attenzioni e risposte specifiche da parte di numerosi organi istituzionali e non (Abbatecola et al., 2022). La Legge n.199/2016 e l'articolo 603-bis c.p. rappresentano un punto fermo molto importante del sistema normativo del Paese, dal quale si è potuto iniziare a costruire azioni sinergiche da parte delle istituzioni e dei sindacati dei lavoratori; azioni finalizzate al contrasto dei crimini, nonché ad un maggior controllo degli ambienti di lavoro e alla protezione delle vittime. Si è giunti all'introduzione e all'implementazione di strategie nazionali di lotta ai fenomeni di sfruttamento, quando questi ultimi sono ormai da decenni impiantati nei meccanismi del mercato del lavoro italiano, pertanto, è inverosimile riuscire ad ottenere dei risultati immediati e pienamente efficienti sul piano del contrasto al fenomeno. Gli autori Abbatecola, Filippi e Omizzolo (2022) hanno riflettuto sul presente problema a partire da una metafora, quella del "*principio della rana bollita*" teorizzato da Noam Chomsky, filosofo e scienziato cognitivista statunitense, sulla base di un esperimento condotto dalla Jhon Hopkins University nel 1882; Chomsky lo descrive in questo modo nel suo libro "*Media e potere*":

Immaginate un pentolone pieno d'acqua fredda nel quale nuota tranquillamente una rana. Il fuoco è acceso sotto la pentola, l'acqua si riscalda pian piano. Presto diventa tiepida. La rana la trova piuttosto gradevole e continua a nuotare. La temperatura sale. Adesso l'acqua è calda. Un po' più di quanto la rana non apprezzi. Si stanca un po', tuttavia non si spaventa. L'acqua adesso è davvero troppo calda. La rana la trova molto sgradevole, ma si è indebolita, non ha la forza di reagire. Allora sopporta e non fa nulla. Intanto la temperatura sale ancora, fino al momento in cui la rana finisce – semplicemente – morta bollita. Se la stessa rana fosse stata immersa

direttamente nell'acqua a 50° avrebbe dato un forte colpo di zampa, sarebbe balzata subito fuori dal pentolone. (Chomsky, 2014)

Questa immagine, nella trattazione del tema della tesi, è metafora dell'espansione del problema dello sfruttamento lavorativo e del dilagare di dinamiche illegali e di violazioni dei diritti delle persone all'interno dei contesti di lavoro, nei quali a predominare è spesso la logica del guadagno. C'è bisogno, quindi, che le reazioni – giunte solo di recente – diventino ancora più decise, soprattutto a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, del diritto al lavoro e del benessere.

Ho voluto strutturare gran parte dell'elaborato proprio attorno ai soggetti coinvolti in questi reati, con uno sguardo particolare alle vittime. Le persone che emergono come vittime sono persone che presentano già delle vulnerabilità importanti (personali e/o legate alla sfera sociale, politica, giuridica) che le costringono a subire situazioni degradanti e pericolose pur di avere un minimo guadagno. Salari bassissimi, contratti fittizi o assenti, lavori pesanti e con orari lunghi sono alcuni degli aspetti che caratterizzano gli ambienti in cui vige lo sfruttamento dei lavoratori. Le ricerche hanno altresì evidenziato come negli ultimi anni, e nell'ultimo decennio in particolare, si sia registrato un incremento importante del numero di lavoratori e lavoratrici migranti emerse da condizioni di sfruttamento; uomini e donne provenienti sia da Paesi UE che extra-UE, con status giuridici diversi fra loro, molti dei quali in assenza di un regolare permesso di soggiorno. Ed è proprio la parte di popolazione straniera impiegata in questi contesti che subisce un doppio o triplo sfruttamento: sessuale e salariale, soprattutto per quanto riguarda le donne.

Ho analizzato anche la figura intermediaria del caporale, anch'essa caratterizzata da una molteplicità di forme e azioni, che si differenziano a seconda del contesto lavorativo e delle sue esigenze. Servizi che vengono messi a disposizione ai lavoratori e alle lavoratrici, che risultano essere troppo spesso l'unica alternativa laddove vi sono dei vuoti lasciati dalle istituzioni.

Ciò che ho tentato di far emergere nel secondo capitolo è una lettura aggiornata del fenomeno dello sfruttamento lavorativo attraverso i dati statistici raccolti in diversi rapporti di ricerca sul tema. Ritengo che consultare in questa tesi anche i valori assoluti che riguardano il mercato del lavoro italiano, e quindi confrontare tra loro quelli

percentuali, permetta di scardinare alcuni luoghi comuni relativi ai fenomeni. Si è visto, infatti, come numerose inchieste aperte soprattutto a partire dal 2019 riguardino i territori del Centro-Nord del Paese, contrariamente alla concezione stereotipata della presenza di tali irregolarità solamente nel Meridione. Il focus sulla regione del Veneto, inoltre, ha dimostrato che i comparti produttivi della zona non siano esenti dalla presenza di casi di sfruttamento e intermediazione illecita del lavoro, ma, anzi, che il Veneto sia una delle regioni con la più alta incidenza. I dati statistici riportati nel secondo capitolo hanno inoltre evidenziato una forte presenza di questi meccanismi di illegalità in moltissimi settori produttivi, primo fra tutti quello agricolo.

Descrivere il contesto lavorativo del territorio veneto è stato funzionale alla tesi per avviare l'analisi di una progettualità attiva nella regione per il contrasto e la prevenzione dei fenomeni. In particolare, si è voluto mostrare come i servizi del territorio possano collaborare con un approccio di lavoro *multi-agenzia* al fine di tutelare il benessere delle persone, in questo caso che emergono da condizioni di grave sfruttamento e/o tratta. Presentando il Progetto N.A.V.I.G.A.Re. si è, infatti, evidenziata l'importanza del lavoro di rete tra attori che possono offrire interventi complementari per le persone e costruire con queste un percorso di reinserimento sociale, fondato sulle specifiche esigenze di ognuno e ognuna. Infine, è stato il contributo dell'assistente sociale del Comune di Venezia, il Dott. Riccardo Sartorel, a far emergere ruolo e potenzialità della professione all'interno del Progetto e i preziosi contributi che può apportare. Ho dedicato, poi, uno spazio descrittivo alla figura del mediatore linguistico-culturale, operatore fondamentale grazie al quale la persona straniera può sentirsi più vicina all'intera équipe di lavoro, nonché maggiormente partecipe nella costruzione degli interventi.

Vorrei concludere queste riflessioni con un inciso riportato dall'intervista effettuata al Dott. Sartorel, che esprime ancora una volta il grande valore del lavoro multidimensionale:

Poi però si riesce a costruire un lavoro completo, perché da soli non si è completi. E anche ci si divide il peso delle responsabilità, delle decisioni: portarle insieme alleggerisce molto, diminuisce i margini di errore (di valutazione, di disattenzione, di non aver considerato un tale elemento) e aumenta le risorse. Quando si è in tanti c'è il rischio di confusione, c'è il rischio che un singolo distruttivo distrugga anche tutto l'ambiente. Ma se l'ambiente è costruttivo, anche il singolo che in quel momento, in quella

giornata, non riesce ad esserlo, lo diventa per forza perché si trova in minoranza. Lavorando da solo – e purtroppo in molti ambienti di lavoro si fa – ti sembra di fare più cose, ma non porta lontano. Si va più veloci, ma si va poco lontano. (Allegato 1, 12 ottobre 2023)

Bibliografia e sitografia

Bibliografia

- Abbatecola E., Filippi D., Omizzolo M. (2022). “Introduzione. Dal caporalato al padronato. Riflessioni critiche sul sistema del Grave Sfruttamento Lavorativo” in *Mondi migranti*, n. 2, pp. 9-36.
- Ambrosini M. (2005). *Sociologia delle migrazioni*. Bologna, il Mulino.
- Belloni G. e Rizzello A. (2020). “Sfruttamento lavorativo, criminalità organizzata e attività di contrasto in Veneto” in F. Carchedi e J.R. Bilongo (a cura di) *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, Roma, Futura.
- Bilongo, J.R. (2020). “Superare gli insediamenti rurali informali, garantendo alloggiamenti dignitosi” in F. Carchedi e J.R. Bilongo (a cura di) *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, Roma, Futura.
- Cabiati E. (2020). *Intercultura e social work: teoria e metodo per le relazioni di aiuto*. Trento, Erickson.
- Cagioni A. e Coccoloni G. (2018). *Forme di sfruttamento lavorativo a Prato*. Comune di Prato, SATIS.
- Carchedi F. (2020). “La componente di lavoro indecente nel settore agricolo. Casi di studio territoriali” in F. Carchedi e J.R. Bilongo (a cura di) *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, Roma, Futura.
- Caruso F.S. (2022). “Ghetti rurali e profughizzazione del lavoro bracciantile nell’orto d’Italia” in *Mondi migranti*, n. 2, pp. 37-52.
- Cerrocchi L., D’Antone A., Galli A. (2018). “Il caporalato in agricoltura: migranti tra subalternità ed esperienze di emancipazione” in L. Cerrocchi e L. Dozza (a cura di) *Contesti educativi per il sociale. Progettualità, professioni e setting per il benessere individuale e di comunità*, Milano, FrancoAngeli.
- Chomsky N. (2014). *Media e potere*. Lecce, Bepress.

- Chiaromonte W. (2018). “«Cercavamo braccia, sono arrivati uomini». Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela” in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 158, pp. 321-356.
- Cicerchia M., Pallara P. (a cura di) (2009). *Gli immigrati nell'agricoltura italiana*. Roma, INEA.
- Cohen-Emerique M. (2017). *Per un approccio interculturale nelle professioni sociali e educative. Dagli inquadramenti teorici alle modalità operative*. Edizione italiana a cura di Z. Amidoni e E. Cabiati. Trento, Erickson.
- Colloca C. (2022). “Le condizioni di vita dei migranti nel ragusano fra processi di deterritorializzazione ed ecomafie” in *Mondi migranti*, n. 2, pp. 53-73.
- D’Antone A. (2018). “Il lavoro come attività umana” in L. Cerrocchi e L. Dozza (a cura di) *Contesti educativi per il sociale. Progettualità, professioni e setting per il benessere individuale e di comunità*, Milano, FrancoAngeli.
- Farinella D. e Moiso V. (2021). “Agricoltura, questione agraria e filiere agroalimentari: vecchi e nuovi sguardi alla luce della sociologia” in *Fuori Luogo Rivista di Sociologia del Territorio, Turismo, Tecnologia*. Volume 9, n.1, pp. 14-29.
- Giammarinaro M.G. e Palumbo L. (2020). “Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia” in F. Carchedi e J.R. Bilongo (a cura di) *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, Roma, Futura.
- Jinkang A. (2022). “Vulnerabilità e sfruttamento dei lavoratori migranti nell'agricoltura italiana”, in <https://www.perceptions.eu/wp-content/uploads/2023/01/PERCEPTIONS-Policy-Brief-19IT-1.0.pdf>.
- Leogrande A. (2011). “La rivolta di Nardò”, <https://www.minimaetmoralia.it/wp/approfondimenti/la-rivolta-di-nardo/>, consultato il 17/10/2023.
- Mostaccio F. (2016). “L’economia solidale come autodifesa della società. L’esperienza di Rosarno” in *Sociologia del lavoro*, n. 142, pp. 164–176.

- Nigris D. (2018). “La mediazione culturale: dall’emergenza alla confusione normativa” in C. Pattaro e D. Nigris (a cura di) *Le sfide dell’aiuto: assistenti sociali nel quotidiano dell’immigrazione*, Milano, FrancoAngeli.
- Pagliuca C. e Tsimba N. (2022). “Manodopera (in)visibile: spazi e immaginari della marginalità nel lavoro agricolo e domestico” in *Mondi migranti*, n. 2, pp. 97-116.
- Palmisano L. (2022). “Ghetti, imprese braccianti e mafie” in *MicroMega*, n. 5, pp. 91-101.
- Panebianco D. (2018). “Le reti informali e formali nel percorso di aiuto” in C. Pattaro e D. Nigris (a cura di) *Le sfide dell’aiuto: assistenti sociali nel quotidiano dell’immigrazione*, Milano, FrancoAngeli.
- Peleggi R. (2023). “Un quadro aggiornato in tema di contrasto al caporalato e allo sfruttamento del lavoro nel settore agricolo”, in <https://www.osservatorioagromafie.it/wp-content/uploads/sites/40/2023/03/Saggi-Peleggi-Caporalato.pdf>, consultato in data 4/10/2023.
- Perrotta D. (2014). “Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura” in *PATERNALISMO*, n. 79, pp. 193-220.
- Perrotta D. (2020). “7 gennaio 2010: la rivolta di Rosarno” in <https://www.rivistailmulino.it/a/7-gennaio-2010>, consultato in data 17/10/2023.
- Perrotta D. e Sacchetto D. (2012). “Il ghetto e lo sciopero: braccianti stranieri nell’Italia meridionale.” in *Sociologia del lavoro*, n. 128, pp. 152-166.
- Perrotta M. e Sacchetto D. (2021). “Dieci anni fa, lo sciopero di Nardò”, in <https://gliasinirivista.org/dieci-anni-fa-lo-sciopero-di-nardo/>, consultato il 17/10/2023.
- Ponzini G. (2017). “Le politiche per l’integrazione degli immigrati” in C. Bonifazi (a cura di) *Migrazioni e integrazioni nell’Italia di oggi*, Roma, IRPPS.
- Sclavi M. (2003). *Arte di ascoltare e mondi possibili. Come si esce dalle cornici di cui siamo fatti*. Milano, Bruno Mondadori.

Documenti consultati

- CNOAS (Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Assistenti Sociali) (2020). *Codice deontologico dell'assistente sociale*, consultato in <https://cnoas.org/wp-content/uploads/2020/03/Il-nuovo-codice-deontologico-dellassistente-sociale.pdf>.
- Dipartimento per le Pari Opportunità (2016). *Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento 2016-2018*, consultato in <https://osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2018/01/piano-nazionale-di-azione-contro-la-tratta-e-il-grave-sfruttamento-2016-2018.pdf>.
- Dipartimento per le Pari Opportunità (2022). *Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento lavorativo degli esseri umani 2022-2025*, consultato in <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/tratta-degli-esseri-umani-e-grave-sfruttamento/piano-nazionale-d-azione-contro-la-tratta-e-il-grave-sfruttamento-degli-esseri-umani-2022-2025/>.
- IDOS (2022). *Dossier Statistico Immigrazione 2022*, scheda di sintesi, consultato in <https://www.integrazionemigranti.gov.it/AnteprimaPDF.aspx?id=3622>.
- Laboratorio ADIR/Flai-Cgil (2022). *IV Rapporto del laboratorio "Altro diritto"/Flai-Cgil sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime*, consultato in <http://www.adir.unifi.it/laboratorio/quarto-rapporto-sfruttamento-lavorativo.pdf>.
- Lanzarin M. (2021). DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 692 del 31 maggio 2021, consultato in <https://bur.regione.veneto.it/BurvServices/Pubblica/DettaglioDgr.aspx?id=449940>
- Macri M. C. (a cura di) (2022). *L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura italiana. Anni 2000-2020*. Roma, CREA; consultato in <https://www.crea.gov.it/documents/68457/0/Rapporto+Migranti+CREA+2021+%281%29.pdf/531eadd6-a527-1a3c-779e-9faaad6d087a?t=1640692452846>.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2020). *Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, consultato in <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/tavolo-caporalato/pagine/piano-triennale-2020-2022>.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2021). *Relazione sul primo anno di attuazione del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, consultato in <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/Tavolo-caporalato/Documents/Relazione-al-Parlamento-prima-annualita-Piano-caporalato-2020-2022.pdf>.

Nazioni Unite, *Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare di donne e bambini* (2000), consultato in <https://file.asgi.it/protocollo.addizionale.tratta.it.pdf>.

OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) – *Convenzione sul Lavoro Forzato n.29 del 1930, articolo 2, comma 1* – sito : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152328.pdf.

Osservatorio Placido Rizzotto/Flai-Cgil (a cura di) (2022). *VI Rapporto Agromafie e Caporalato*, scheda di sintesi, consultato in https://www.fondazionerizzotto.it/wp-content/uploads/2023/01/Sintesi-VI-Rapporto_301122.pdf.

Save the Children Italia (2023). *Piccoli schiavi invisibili. Dentro lo sfruttamento: un'indagine sui figli dei braccianti a Latina e Ragusa*, XIII edizione, consultato in https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/piccoli-schiavi-invisibili-2023_0.pdf.

Sitografia

<https://www.treccani.it/vocabolario/padronato/>

<https://www.editorialedomani.it/fatti/codice-appalti-cosa-prevede-criticita-lyjx0106>

<https://www.lavoroediritti.com/varie/cgil-parte-liniziativa-stop-caporalato>

<https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Altre-info/e/2/o/18///id/31/Tavolo-caporalato>

<https://osservatoriointerventitratta.it/il-dipartimento-per-le-pari-opportunita/>

<https://www.cgil.veneto.it/flai-cgil-veneto-la-nostra-regione-tra-le-piu-colpite-dal-fenomeno-del-caporalato/>

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.d_ataPubblicazioneGazzetta=2016-06-10&atto.codiceRedazionale=16A04404&elenco30giorni=false

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/05/10/21A02907/sg>

<https://www.progettonavigare.it/>

Allegato 1.

12 ottobre 2023

INTERVISTA DOTT. SARTOREL RICCARDO

ASSISTENTE SOCIALE CON RUOLO DI CASE-MANAGER NEL PROGETTO N.A.V.I.G.A.RE.

1) Qual è il suo percorso formativo e professionale/lavorativo?

“Io sono assistente sociale, con una specializzazione (laurea specialistica a Venezia) in “*Interculturalità e cittadinanza sociale*” (così si chiamava all’epoca). I primi lavori sono stati un paio di anni in comunità per persone tossicodipendenti e poi diversi anni ho lavorato nel Comune di Venezia nell’ambito dei Minori Stranieri Non Accompagnati. Sono poi passato ai progetti antitrattra nel 2019, non tanto tempo fa.”

2) Da quanto tempo ha assunto il ruolo di case-manager all'interno del Progetto?

“Da gennaio 2019, con il Progetto N.A.Ve., quando c’era il Comune di Venezia come ente capofila.”

Quindi il suo ruolo da case-manager ha avuto dei cambiamenti dal Progetto N.A.Ve. al N.A.V.I.G.A.Re.?

“Come case-manager il lavoro è rimasto sostanzialmente quello. È cambiato il fatto di avere non più un ruolo di coordinamento operativo regionale, perché questa parte di lavoro adesso viene fatta dalla Regione Veneto. Quindi ci concentriamo di più sul territorio di Venezia e anche le prese in carico sono più territoriali; prima avevo molta presa in carico in giro per la Regione Veneto, adesso anche, ma meno. Quello che è cambiato è non avere la visione di un capofilato, per tutta la regione e maggiore concentrazione sul territorio.”

3) Qual è il target di utenza che incontra e di cui ha avuto la presa in carico in questo Progetto? Quali sono in particolare i bisogni che questa porta con sé? La modalità di accesso al servizio è sempre tramite il passaggio da un* operator* territoriale?

“I beneficiari e le beneficiarie sono persone con un background migratorio, alle volte forzato o misto, e che hanno subito condizioni di sfruttamento nelle varie aree previste dalla normativa: sfruttamento sessuale, lavorativo – che da quando sono qui ha assunto numericamente una prevalenza rispetto alle altre tipologie di sfruttamento -, sfruttamento nelle economie illegali-criminali forzate – soprattutto nei ragazzi molto giovani che vengono inseriti nel racket dello spaccio di sostanze stupefacenti. Apro una parentesi sul fatto che il servizio in cui opero si chiama “Protezione sociale e centro anti-violenza” del Comune di Venezia e quindi al suo interno ha due unità: la protezione sociale e quindi

l'antitrattra, e il centro antiviolenza, in aiuto a donne in uscita dalla violenza domestica e di genere; e ci sono molte collaborazioni. I matrimoni forzati/combinati sono un ulteriore ambito di lavoro del progetto antitrattra, anche se il confine forzato-combinato è spesso labile.”

“I bisogni sono molto complessi e vari, individualizzati come poi sono individualizzati i progetti; sono molto diversificati. In generale, i bisogni vanno dalla salute, in primis, perché spesso il punto di crisi che fa accedere queste persone al Progetto e ai servizi è proprio una problematica di salute, che è improrogabile. Non si può aspettare su quello. Poi, la regolarizzazione e quindi uno status di soggiorno assolutamente non definito. Nonostante una presenza in Italia e in Europa da anni, sono persone che hanno competenze linguistiche pressoché nulle o basse, in media; background di istruzione molto basso. Competenze lavorative mai sviluppate, paradossalmente anche da parte di chi proviene dallo sfruttamento lavorativo – che vuol dire che magari lavorava 12 ore al giorno per mesi o per anni, ma questo non vuol dire aver acquisito competenze lavorative richieste dal mercato del lavoro regolare. E poi tutti i bisogni che ne conseguono, da quello economico, psichiatrici, psicologici, di uso di sostanze, fino al grande problema di questi tempi ovvero il bisogno abitativo. Bisogno abitativo che in questo momento è più urgente e irrisolto di quello lavorativo. Dopo il covid c'è stata un'apertura del mercato occupazionale importante, accompagnata da una restrizione altrettanto seria delle opportunità abitative.

Quindi i bisogni sono molto vari, ma a diversi gradi e gradazioni sono generalmente questi.”

“Il passaggio al case-manager, per come è strutturato e organizzato il Progetto N.A.V.I.G.A.Re., avviene solitamente da parte dell'equipe di emersione che svolge i primi incontri, le prime fasi di lavoro con obiettivi di valutazione e poi trasferisce la situazione al case-manager, che coordina la fase dell'inclusione. Poi non si può 'tagliare con l'accetta' la progettualità, ma deve esserci sempre molta flessibilità. Anzi noi siamo molto fautori di un intreccio di lavoro tra gli operatori delle varie fasi. Secondo noi è funzionale un ingresso dei case-manager anche nella fase di valutazione, per condividere riflessioni e punti di vista, così come nella fase di inclusione può esserci un proseguo di lavoro da quella di emersione. La posizione del Comune di Venezia è un po' particolare rispetto ad altri Comuni, perché veniamo dal coordinamento e abbiamo un po' contezza di quello che accade in tutte le fasi e quindi veniamo coinvolti molto – soprattutto nelle economie illegali forzate, perché si tratta di entrare negli istituti penali minorili, di metterci un po' di esperienza.”

“L'inversione di tendenza dalla prevalenza di beneficiarie donne provenienti dallo sfruttamento sessuale, della fine degli anni '90 e inizio anni 2000 fino al 2018/2019, ha fatto sì che al momento il 70% o più dei beneficiari siano uomini, provenienti da condizioni di grave sfruttamento lavorativo. Come provenienza geografica, per le donne continua ad esserci una forte presenza dalla Nigeria (gli arrivi maggiori sono avvenuti tra il 2015 e il 2017) e le donne che ancora oggi si rivolgono ai servizi o che vengono intercettate, sono le donne che sono arrivate in quel periodo e hanno poi girato per l'Europa, rientrando in Italia con altre situazioni – magari con un rischio non attuale oppure con nuove situazioni di sfruttamento. Soprattutto donne della Nigeria nel traffico delle sostanze stupefacenti, nel trasporto di sostanze con la valigia in treno da una città all'altra. Ci sono diverse donne che sono all'interno delle carceri per questo.

Un fenomeno abbastanza recente che stiamo monitorando e osservando – abbastanza preoccupante – è quello di donne della Costa d’Avorio che arrivano dalla Tunisia da condizioni di sfruttamento domestico. Vivevano in Tunisia all’interno di case dove svolgevano un ruolo di servitù domestica a tutto tondo (nella pulizia, nella cucina, nella cura di anziani e bambini), in condizioni di costrizione e irregolarità. Sono arrivate qui per cambiamenti socio-politici ed economici che stanno avvenendo in Tunisia. E arrivano accompagnate da uomini di cui non si capisce la funzione, nel senso che si dichiarano essere coppie ma spesso coppie non sono. Questo è un fenomeno nuovo e che stiamo osservando.

Mentre la maggior parte degli uomini sfruttati lavorativamente proviene da Marocco, Tunisia, Pakistan e Bangladesh. Queste son le nazionalità prevalenti.

Nella fase di inclusione (quindi nelle accoglienze nelle strutture) non mi risulta una presenza dalla Romania, però immagino ci possano essere movimenti. Dalla Romania, essendo comunitari, non hanno problema della regolarità e probabilmente è anche più difficile intercettare una persona con una nazionalità europea.”

4) Qual è il ruolo e quali le funzioni specifiche dell'assistente sociale nel Progetto? Sia nel lavoro individuale che in quello di equipe.

“Il ruolo dell’assistente sociale nei progetti antitrattra è il ruolo dell’assistente sociale in tutte le aree di lavoro. Non c’è una specifica, se non che si lavora in questo contesto con una metodologia multi-agenzia e multiprofessionale, che rispetto ad altre aree è molto più sviluppata. C’è stata la possibilità di costruire un modello realmente multidisciplinare, per cui anche la suddivisione dei ruoli in base alle professioni non è così marcata perché le competenze richieste sono competenze che rientrano nella professione del servizio sociale, ma rientrano anche in altre e, allo stesso tempo, la formazione base del servizio sociale non prepara completamente in particolare a questo ruolo. Le conoscenze normative sono impegnative, specifiche. Il lavoro nella multiculturalità, con la presenza all’interno delle equipe dei mediatori linguistico-culturali è una realtà che si trova solo qui. Mediatori linguistico-culturali in altri ambiti di lavoro ci sono a spot, a chiamata nell’ora di colloquio, mentre qui fanno parte dell’equipe di lavoro. Lavorano assistente sociale, figure socio-legali che hanno una formazione in giurisprudenza, psicologi: c’è una reale multidisciplinarietà. L’assistente sociale in tutto questo ricopre un ruolo centrale perché la formazione tocca tutte queste aree. Sicuramente nel ruolo di case-manager è centrata la professione perché deve dialogare con tutte queste altre professioni, altri saperi e intendersi e capire di cosa si sta parlando, per poi applicare comunque il metodo del servizio sociale. Il processo di aiuto è importante e l’accompagnamento all’autodeterminazione. Ma anche nell’area del primo contatto sicuramente l’assistente sociale può ricoprire un ruolo, anche se negli ultimi anni (noi facciamo uscite in strada, per dire) questa è un’attività che è stata sempre più esternalizzata alle Cooperative, dove non vedo molte operatrici e operatori provenire dal servizio sociale, ma piuttosto da altre aree (psicologia, scienze dell’educazione, diritti umani). L’area della riduzione del danno è sempre stata un’area di competenza della professione, però una tendenza, purtroppo (visto che siamo sempre meno), è di avere incarichi di governance e molti interventi diretti con la popolazione a rischio, o comunque con la cittadinanza in generale. Vengono quindi svolte da altre figure e da altri enti, non dai Comuni. Ai Comuni viene sempre più richiesto

un ruolo di programmazione, di coordinamento, di governance. È una tendenza anche questa da monitorare perché il rischio (per fortuna non parlo tanto di questo Progetto, ma bisogna monitorare anche qui) è quello di allontanarsi dal contatto con beneficiari, con l'utenza, dai bisogni reali e poi perdere un po' il polso dei fenomeni veri. Per cui va bene anche la gestione dei finanziamenti, dei progetti, però questo è da tenere in considerazione per il futuro.”

5) Il programma di protezione e assistenza che la persona firma con l'assistente sociale segue delle fasi pressoché stabili? In queste, quali sono gli interventi/azioni messi in campo e con quali strumenti professionali?

“Il progetto è individualizzato e viene costruito attorno ai bisogni e alle esigenze del singolo. Segue uno schema sicuramente predefinito per quanto riguarda alcuni obiettivi che necessariamente devono essere seguiti, delle tempistiche che sono date dal Progetto stesso (a partire dal bando del Dipartimento per le Pari Opportunità) e che sono quelle di 12/18 mesi. È un limite certamente, ma dà anche un confine e un orizzonte all'attività. È bene chiarire ogni aspetto, anche questo aspetto dei confini temporali, per far corrispondere le aspettative alla realtà. Con questa temporalità si scandiscono anche le fasi, gli obiettivi, che possono variare molto anche dalle circostanze esterne al Progetto. Per cui se si pensa che l'inserimento lavorativo sia una fase centrale/finale del Progetto, non è detto che già dal primo o secondo mese, se ci sono le condizioni (e la circostanza fortunata di avere una disponibilità lavorativa tra le varie aziende con cui collaboriamo) si anticipa quella fase. Anche se è alle volte rischioso, perché l'avvio riguarda l'acquisizione di pre-competenze per l'avviamento dell'inclusione, dell'autonomia – pre-competenze che riguardano la lingua italiana (se, ad esempio, andiamo ad inserire una persona in un'ottima azienda, ma non sa la lingua italiana, facciamo un buco nell'acqua e la cosa si conclude presto).

Diciamo, quindi, che entro i primi sei mesi di solito gli obiettivi sono: regolarizzazione, lingua italiana, screening sanitari e risposta ai bisogni più impellenti, che sono quelli della salute psico-fisica. Nella fase centrale si lavora nella formazione professionale, che può riguardare le esperienze di formazione teorica, ma soprattutto teorico-pratica (nel campo, con stage e tirocini), per poi passare all'inserimento lavorativo vero e proprio e alla ricerca di una soluzione abitativa propria. In tutto questo, dipende dalla persona, che bisogni manifesta. Può essere necessario attivare una collaborazione con il Centro di Salute Mentale, con il servizio per le dipendenze, con il consultorio, con il CPI, con l'anagrafe e con tutti gli altri attori della rete.

Gli strumenti sono quelli della professione dell'assistente sociale. Però, per esempio, condurre un colloquio - strumento base - con la presenza della mediazione linguistico-culturale non è scontato, perché vuol dire essere almeno in tre. Alle volte può essere proprio la mediazione a condurli; c'è una posizione di assoluta parità con i colleghi e le colleghe della mediazione e alcuni interventi li svolgono in autonomia. Sono operatrici e operatori sociali al cento per cento, non sono solo traduttori o interpreti. Si applicano, quindi, degli strumenti del servizio, ma nel contesto di lavoro. Sono fondamentali anche con gli operatori e le operatrici delle strutture di accoglienza. C'è, poi, la relazione da inoltrare alla Questura e/o alle commissioni territoriali per il riconoscimento dell'asilo.

L'evoluzione del Paese fa sì che la mediazione ad oggi può essere svolta da persone che sono loro stesse migranti di prima generazione, che lo sono da poco o da tanto tempo, o di seconda generazione (o generazione 'mezza', arrivati in età scolare) e le competenze che possono mettere in campo sono molto varie. Un mediatore/mediatrice che non abbia vissuto in prima persona il percorso migratorio non può mettere in campo quell'esperienza lì. La mediazione per noi è una parte assolutamente integrata e integrante dell'equipe. Partecipano alle equipe e la tendenza è quella che seguono il percorso dall'inizio alla fine.

La mediazione è sempre stata e sempre lo sarà un po' particolare. Intanto deve essere riconosciuta - e non lo è - dal punto di vista normativo. È stata riconosciuta a livello di formazione, ci sono percorsi universitari per la mediazione linguistico-culturale, ma non ci sono bandi di assunzione nei Comuni. E poi ha sempre molto risentito della nazionalità e della lingua dei beneficiari (se abbiamo il 90% di donne nigeriane, abbiamo bisogno di quella lingua), per cui il rischio è quello di cadere sempre sui contratti a chiamata. L'apporto che danno va oltre la singola lingua e la singola nazionalità.

Quello che mi interroga, per esempio, è la distinzione dei ruoli. Sono andato all'Università a parlare di mediazione e si alzano due/tre mani: iniziano ad esserci colleghi e colleghe di seconda generazione che dicono "io sono bilingue, ho ancora bisogno della mediazione?". Si sta evolvendo la situazione. Abbiamo avuto anche qui una collega che adesso è assistente sociale, di origine marocchina. A me tutto questo interroga molto. Oppure ci sono i ragazzi che dicono "io non ho bisogno di una mediazione", e tirano fuori Google Translator.

Qui abbiamo la fortuna che siano parte integrante dell'equipe, del lavoro multi-agenzia, cosa che altre istituzioni - per esempio la Polizia - non comprendono. Dobbiamo anche fare un po' di formazione noi - e la facciamo - presso altre istituzioni per raccontare bene cos'è la mediazione.

La stabilità è condizione essenziale per sentirsi parte di un processo di lavoro, di un progetto; non è semplice. Però qui si riesce molto di più rispetto ad altre realtà.

In questo lavoro [i mediatori] sono una figura fondamentale, poi dipende anche dall'esperienza, come in tutti i lavori. Ci sono mediatrici qui che in un'ora/mezz'ora capiscono subito la situazione, capiscono al di là delle parole espresse qual è la situazione reale. Sia nelle valutazioni sono un ruolo fondamentale, ma anche nell'inclusione per dare gli input giusti a loro [i beneficiari] e per darli a noi. Fanno anche molti interventi in autonomia (accompagnamenti, colloqui, telefonate). Hanno in testa proprio tutto il percorso delle persone. Poi alcune sono dei riferimenti fondamentali per questi beneficiari che evidentemente se sono qui da noi si sono dovuti fidare di connazionali, che li hanno messi in condizioni di disagio, di sofferenza, di dolore, di perdite. Tornare a fidarsi è molto difficile, sia dei connazionali, sia degli italiani. Per cui l'elemento della creazione di un rapporto fiduciario è essenziale. Arrivano che non capiscono chi siamo - siamo polizia, siamo volontari? Chi siamo? È importante far capire bene in che contesto sono arrivati, cosa possono aspettarsi o al contrario destrutturare delle aspettative assistenzialistiche molto alte e ritarare il rapporto su un piano di aiuto professionale. Soprattutto l'elemento della fiducia passa attraverso di loro (mediatori)."

**6) Il lavoro di equipe: quali sono i punti di forza/potenzialità e le criticità?
l'assistente sociale ha il ruolo di coordinatore?**

“Non necessariamente. Qui c'è un'alta multiprofessionalità, multidimensionalità e non necessariamente è l'assistente sociale a coordinare. Può essere anche l'educatrice, arriveremo anche al coordinamento da parte di una mediatrice.

Qui davvero rispetto ad altri servizi in cui ho lavorato sono ancora più lampanti entrambe: le criticità sono legate alla necessità di una maggiore attenzione a più nodi, per cui sembra in certi momenti di andare molto lenti, perché tutti devono essere aggiornati, tutti devono poter dire la loro e questo dà la sensazione di un rallentamento. ‘Chi fa da sé fa per tre’ – prendo, faccio, decido, chiamo; mi sembra di andare avanti più rapidamente. Io ho quell'obiettivo e lo devo raggiungere. Star qui e aspettare che ci siano tutti, incrociare le agende, che tutti sappiano e che tutti possano esprimere il proprio punto di vista professionale sulla cosa può sembrare una criticità, ma il vantaggio che si ha poi in termini di percorsi che si riescono a costruire dall'essere team e quando ci si direziona tutti dalla stessa parte è impagabile. I beneficiari vedono un insieme di persone, non hanno una visione personalizzata del servizio (mentre in altri posti è così: il servizio è l'assistente sociale). Il servizio non deve essere l'assistente sociale, è l'insieme. Poi in certi momenti l'assistente sociale si fa portavoce anche del gruppo o recepisce per il gruppo e poi riporta. Il grande sforzo è riportare – e quindi ci vuole tempo – nel gruppo di lavoro le informazioni, le considerazioni, gli interventi svolti e le decisioni degli interventi da svolgere. Poi però si riesce a costruire un lavoro completo, perché da soli non si è completi. E anche ci si divide il peso delle responsabilità, delle decisioni: portarle insieme alleggerisce molto, diminuisce i margini di errore (di valutazione, di disattenzione, di non aver considerato un tale elemento) e aumenta le risorse. Quando si è in tanti c'è il rischio di confusione, c'è il rischio che un singolo distruttivo distrugga anche tutto l'ambiente. Ma se l'ambiente è costruttivo, anche il singolo che in quel momento, in quella giornata, non riesce ad esserlo, lo diventa per forza perché si trova in minoranza. Lavorando da solo – e purtroppo in molti ambienti di lavoro si fa – ti sembra di fare più cose, ma non porta lontano. Si va più veloci, ma si va poco lontano.”

7) In che modo l'assistente sociale, secondo lei, può contrastare lo sfruttamento (lavorativo, ma non solo)?

“Non è l'assistente sociale da solo che contrasta lo sfruttamento, ma è il lavoro in multi-agenzia, con l'Ispettorato del lavoro, le Forze dell'ordine, l'equipe di lavoro. Il rischio – e si lega anche al discorso del permesso di soggiorno – è che si perda un po' l'aspetto del contrasto ai reati, alla criminalità, perché noi siamo concentrati sull'aiuto alla parte lesa, alla vittima. In realtà, il sistema dell'antitratto era nato proprio su un doppio binario, un doppio cardine: contrasto il crimine e per la collaborazione che la vittima offre al contrasto al crimine, la vittima riceve la possibilità di regolarizzazione, assistenza, aiuto. Chiaramente la denuncia degli sfruttatori è un elemento di partenza fondamentale per le indagini, per le inchieste. Ma si è giunti a sottrarre la denuncia a una condizione *sine qua non* per il processo di aiuto e di regolarizzazione, perché è lampante il fatto che denunciare non sempre sia possibile. Esporsi con le forze dell'ordine ti espone in alcuni casi a rischi di ritorsione, su di te e sulla famiglia, isolamento da parte della comunità, di connazionali. Le reti di sfruttamento spesso sono familiari o comunque di vicinato e

quindi non è facile denunciare. Quindi la parte del contrasto alla criminalità non è più una condizione *sine qua non* per l'aiuto, ma deve rimanere. Si è persa anche per le diverse opportunità per la regolarizzazione, oltre all'Articolo 18, la richiesta di protezione internazionale in primis – che è un diritto –, le linee guida e gli orientamenti portano a considerare la tratta come un requisito sufficiente per il riconoscimento di una forma di protezione internazionale (che sia d'asilo, la protezione sussidiaria, la protezione speciale).

Noi abbiamo sempre avuto moltissimi contatti con le forze dell'ordine, ma siamo concentrati sul percorso d'inclusione sulla persona. Sicuramente quello che cerchiamo di fare è di ritagliarci una parte di lavoro sulla sensibilizzazione del territorio, sull'informazione. Sia con workshop con una prevenzione secondaria, cioè nei luoghi a rischio dove si concentrano persone che possono finire nelle reti di sfruttamento (nei CAS, per esempio), sia una sensibilizzazione generica alla cittadinanza, alla popolazione, anche italiana, che non sa ciò che accade nelle nostre fabbriche, città, campagne. Non si sa che esiste ancora il reato di schiavitù e che la schiavitù esiste nelle forme moderne, che lo sfruttamento lavorativo arriva sulle nostre tavole. Aumentare il livello di attenzione su quello che sembra essere un vantaggio per il consumatore finale (in termine di prezzi, per esempio). Non si sa che il Veneto è la prima regione in Italia per aree di sfruttamento, mentre si pensa sempre al Sud.”

8) Leggo dal documento di presentazione della "2^a edizione" del Progetto N.A.V.I.G.A.Re. che nel rinnovo della progettualità - in risposta al Bando n.5/2022 - è stata introdotta una novità: "modellizzazione degli interventi di case-management in sinergia con l'Ordine degli Assistenti Sociali del Veneto". Cosa significa e qual è il coinvolgimento dell'Ordine nel Progetto? - allego il documento a cui faccio riferimento

“I partner di Progetto sono diverse Cooperative del privato sociale, diverse altre realtà e poi ci sono i Comuni, ma non sono tutti i Comuni del Veneto. Sono essenzialmente quelli delle città capoluogo. Ma lo sfruttamento avviene in tutti i Comuni, anche in quelli non partner. Se emerge una persona nella provincia, chi poi svolge il ruolo di case-manager? Questa è un po' una questione aperta. Mentre prima l'80% dello sfruttamento era sessuale e avveniva nelle grandi città, adesso lo sfruttamento lavorativo avviene più nella provincia. Il N.A.V.I.G.A.Re. sta cercando di provare a coinvolgere anche questi piccoli Comuni che per forza di cose non hanno tutta l'*expertise* per gestire tutte le situazioni. La collaborazione con l'Ordine degli Assistenti Sociali avviene per provare a modellizzare e quindi poi condividere sostanzialmente, con delle occasioni formative, uno schema di intervento che poi possa essere realizzato anche da altri Comuni, e quindi altri assistenti sociali. Poi anche tra le diverse città più grandi gli interventi sono adottati con stili diversi; quindi, si vuole provare ad omogeneizzare l'intervento, per avere un modello di riferimento, soprattutto rivolto ad altri territori, altri Comuni. Sempre di più lo sarà anche nei confronti degli ambiti territoriali. La regione si sta strutturando in modo che gli ambiti territoriali (tradizionalmente quelli delle AULSS) diventino anche sociali. Non so bene in cosa si tradurrà, nel senso che potrebbe costruirsi un modello per cui la competenza non è del singolo Comune, ma dell'ambito territoriale e quindi un coordinamento all'interno di un territorio un po' più grande (coordinamento sovracomunale).

L'Ordine degli Assistenti Sociali, quindi, mette a disposizione la sua struttura per questo coordinamento e poi successivamente la formazione.”

9) A seguito e durante la pandemia da Covid-19 ha notato dei cambiamenti? Sia per quanto riguarda i beneficiari (es. aggravarsi delle vulnerabilità, incremento del numero di persone emerse, ...), sia per la tipologia di risposte che poteva fornire il Progetto e in particolare il/i case-manager.

“Il durante è stato un periodo molto intenso, di risposte a bisogni molto basilari di salute, ma anche di relazione per cercare di contrastare il rischio di isolamento. Ci si è tutti improvvisati, ognuno nel suo settore, soprattutto con i momenti di crisi (qualcuno l'ha vissuta con delle vere e proprie crisi esistenziali psico-fisiche). L'immediatamente successivo è stato destabilizzante per tanti motivi, ma dopo 6 mesi/1 anno, quindi nel 2021/inizio 2022, c'è stato un – per me – inaspettato cambiamento nel mondo del lavoro. Nel senso che subito dopo c'è stata una crisi occupazionale incredibile; nel giro di poco tempo, quando l'economia è ripartita, tutte le aziende si sono scoperte “scoperte” dal punto di vista del personale e tutti insieme hanno iniziato a richiederlo. Noi eravamo contenti, speranzosi da questo punto di vista. È successo, però, che molti beneficiari hanno iniziato a rifiutare collocamenti lavorativi, cosa per noi inaspettata perché era da un anno che nessuno lavorava. Sono persone con competenze molto basse e quindi le mansioni che si possono trovare sono misurate a queste. Per cui se anche chi davvero non aveva competenze si è “permesso” di rifiutare lavoro, iniziare e lasciarli [i lavori] senza preavviso, qualcosa è cambiato. C'è stato a livello mondiale il fenomeno delle grandi dimissioni, che però ha riguardato anche chi in teoria non potrebbe “permettersi” di rifiutare il lavoro, perché a livello economico non ha niente. Forse il fatto di essere accolti dava anche una sicurezza.

Ma ancora adesso siamo nella coda di questa fase, per cui la difficoltà è creare un buon matching tra la domanda e l'offerta di lavoro. Le persone sentono – alle volte con percezione esagerata e distorta – di poter scegliere e in realtà non è proprio così. L'altra cosa che ci ha lasciato il covid è a livello burocratico in ogni settore una lungaggine esasperante, dalle Questure, alle anagrafi, ai servizi sanitari, alle visite. Come se con il Covid la pubblica amministrazione si fosse arroccata e così si è creata ancora più distanza dalle istanze dei cittadini. La media per avere un appuntamento per un permesso di soggiorno è di un anno, ma non siamo distanti neanche per la carta d'identità, il passaporto, le analisi del sangue. È aumentato anche il livello di digitalizzazione della burocrazia e delle pubbliche amministrazioni e ciò richiede sempre più competenze e requisiti, che le persone che vediamo noi non hanno (spid, portali); una persona che non sa leggere e scrivere nella nostra lingua, ha delle difficoltà enormi in tutto questo. Il rischio è che la società vada da una parte e una buona fetta di cittadinanza resti indietro. Il Covid ha dato un'accelerata forte a queste disparità.”

10) Nel suo operato all'interno del Progetto, quali sono le difficoltà che ha incontrato? Quali invece le soddisfazioni e gli esiti positivi?

“Io ho proprio chiesto ad un certo punto – dopo 12/13 anni con Minori Stranieri Non Accompagnati – di passare a questo servizio perché ha questa ricchezza di

multidimensionalità che altrove non è così evidente. C'è un'ampia flessibilità, non c'è una rigidità dovuta da normative, impostazioni. Per me le soddisfazioni sono non tanto a livello personale, ma professionali, tantissime, ogni giorno, grazie anche alle persone che hanno iniziato a lavorarci prima di me (alcune ancora ci sono). C'è una cura, un'attenzione all'aspetto umano veramente alta, nel senso che l'accoglienza della persona in quanto persona e la centralità di questa vengono prima di tutto.

Per dire, io ho sempre fatto colloqui con la classica scrivania. Qui si costruisce un angolo con un divano e si fa un tè o un caffè e i colloqui sono colloqui di servizio sociale. Perché, se si accoglie una persona a casa, si cerca di creare un ambiente carino, che metta la persona a proprio agio, e se lo devi fare in un ufficio no? Quindi questo credo sia un qualcosa che ho cercato e che comunque mi ha sorpreso.

I servizi li fanno le persone. Non so se è perché qui ci si occupa di vittime di reati importanti, ma si può fare benissimo in un servizio anziani, anzi spero che ci sia il mondo pieno di queste realtà. Questo credo sia una ricchezza che ti voglio condividere.

Le difficoltà sono quelle di raggiungere gli obiettivi. A me non interessa se ci sono problemi all'interno dell'equipe perché ci saranno sempre, però la difficoltà è non portare a casa per forza i risultati. Ogni tanto può succedere e con l'esperienza ti dici che tu incontri la persona per una piccola fetta della sua vita e non incidi in maniera più importante di altri fattori nella sua vita. In questo momento e in questo contesto storico in cui la mission è quella dell'inclusione di persone che attraversano processi migratori, più o meno forzati, le condizioni non sono favorevoli. Per cui si arriva alla scadenza del tempo – anche se anche su questo [nel Progetto] c'è una flessibilità che non ho visto in altri posti – e la persona non è ancora autonoma. Dover chiudere delle fasi di lavoro e l'accoglienza, ancora con un'autonomia che non c'è, è difficile. E magari ti rendi conto che in questo Paese, per le difficoltà che ci sono, certe persone non riusciranno mai a raggiungere un'autonomia, per come la intendiamo noi. Ci sarà sempre una fetta di popolazione che vive nel sottobosco, precaria, quasi alla giornata, e questo non è un bel segnale. Le difficoltà sono dettate anche dall'esterno.

In realtà, è un momento anche strano. Ho iniziato a lavorare che si arrivava dagli anni '80-'90 in cui c'erano soldi, poi non c'erano risorse per fare nulla e adesso è un momento strano, in cui girano finanziamenti e soldi ma bisogna usarli bene. Infatti, da qui ai prossimi anni la sfida è quella di investire bene le risorse che arrivano e che stanno arrivando. Per cui in teoria non c'è più quella scusa, quell'alibi, del “non ci sono le risorse” perché in teoria ci sono, ma bisogna investirle e coordinarle bene, perché anche a fronte di risorse che ci sono, ci sono persone che rimangono fuori dal corso della storia – per come la intendiamo noi. Alcuni progetti si sono tradotti in un rientro nel proprio Paese d'origine, e anche organizzarlo con accompagnamento e assistenza e con una progettualità può essere un esito di un percorso.

Altra fonte di soddisfazione: le occasioni di formazione che ci sono in questo ambito sono oggettivamente superiori a quelle che ho visto in altri ambiti, sono continue; c'è un aggiornamento professionale continuo, quindi volendo si è messi nelle condizioni di poter lavorare, pur però in un contesto storico non favorevole. Dalla ricerca casa e mille altre cose, non è semplice. Sono difficoltà che fanno parte un po' del lavoro.”

Ringraziamenti

Uno dei sentimenti che più mi ha accompagnato in questi anni è la gratitudine. Con questa tesi, simbolo della fine di questa piccola ma importante tappa della mia vita, vorrei restituire con parole di affetto ciò che mi è stato donato.

Alla Dott.ssa Daria Quatrida, la quale dal primo momento mi è stata al fianco nella scrittura dell'elaborato, stimolandomi nella ricerca di aspetti rilevanti al tema e aiutandomi a mettere ordine alle idee e alle ansie, con grande sensibilità.

E a tutti i docenti e le docenti, agli assistenti sociali, che in questo percorso mi hanno trasmesso saperi, esperienze e passioni. Al Dott. Riccardo Sartorel, luminosa ispirazione.

Al gruppo di Gruppo R, e in particolare a Mariasole, Margherita e Giusy: dentro e fuori gli uffici ho iniziato ad *imparare dal maestro e sto pian piano capendo come ucciderlo*. Ai tanti insegnamenti gentili che mi hanno guidato nel percorso di tirocinio con voi. Alle opportunità di costruire il mio io-professionale e a quelle di crescita personale che ogni giorno mi sta dando questa realtà.

Alle persone incontrate, alle loro storie e al loro presente, condiviso con fiducia e ascolto. Alle rigidità e alle paure che fanno parte di ognuna e ognuno di noi e che in alcune vite si sono incastrate nelle profondità delle ferite. E alle *tende i cui paletti sono caduti*, perché credo nella possibilità che insieme si riesca a ripiantarli bene nel terreno.

E alle persone che non ho incontrato, alle storie che non mi sono state da loro raccontate e ai presenti che non ci sono più. Cercherò, per quanto possibile, di conoscervi e immaginarvi, ma soprattutto di farvi conoscere e farvi immaginare.

Infine, alle famiglie, *colonne portanti*.

A tutta la mia famiglia, ad ogni suo modo di essere presente, vicino e al fianco.

E alle mani, gli abbracci, le carezze; ai pianti (tanti), le ansie, le tirate di orecchie, ma anche alle testate che mi avete lasciato tirare: a voi, le persone che il tempo mi ha fatto incontrare e amare, come una famiglia.

Grazie.