



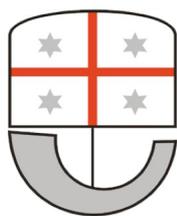
RAPPORTO DI RICERCA

LO SFRUTTAMENTO LAVORATIVO IN LIGURIA

Analisi, problematiche, risorse

Progetto HTH Liguria Hope this Helps

Il sistema Liguria contro la tratta
e lo sfruttamento minorile



REGIONE LIGURIA



PROGETTO HTH LIGURIA 2 : Hope this Helps **Il sistema Liguria contro la tratta e lo sfruttamento minorile**

Rapporto di ricerca

Lo Sfruttamento Lavorativo in Liguria

Analisi, problematiche, risorse

A cura di

Emanuela Abbatecola e Davide Filippi

Rapporto di ricerca

Lo Sfruttamento Lavorativo in Liguria

Analisi, problematiche, risorse

A cura di

Emanuela Abbatecola e Davide Filippi¹

(1) **Emanuela Abbatecola** (Professoressa Associata, Università di Genova e collaboratrice del Centro Studi Medi), **Davide Filippi** (PhD, Università di Genova e collaboratore del Centro Studi Medi), **Lorena Manfredi** studia presso l'Università di Torino ed ha svolto un tirocinio per questa ricerca.

INDICE

- 4 - PREMESSA**

- 6 - CAPITOLO PRIMO - Tratta al maschile e sfruttamento lavorativo:
un sistema complesso.**

- 18 - CAPITOLO SECONDO - Note Metodologiche.**

- 22 - CAPITOLO TERZO - L'intervento istituzionale contro lo sfruttamento
lavorativo. La normativa e la necessità di un lavoro multi-agenzia.**

- 32 - CAPITOLO QUARTO - Questione di sguardi? Ripensare il concetto di
sfruttamento.**

- 58 - CAPITOLO QUINTO - L'azione degli operatori e lo sfruttamento
lavorativo.**

- 66 - BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA.**

PREMESSA

“HTH Liguria : Hope this Helps – Il sistema Liguria contro la tratta e lo sfruttamento minorile” è un progetto che ha visto Regione Liguria come soggetto capofila in partenariato con i comuni di Genova, La Spezia, Ventimiglia, Savona e Chiavari, l’associazione Temporanea di scopo “In.con.tra.re” (formata dagli enti liguri del Terzo settore impegnati da tempo nel contrasto del fenomeno della tratta) e ANCI Liguria, con una funzione di coordinamento operativo. Le azioni del progetto si sono sviluppate tra la fine del 2017 e l’inizio del 2019, nella prima fase, e poi sono proseguite sino al 2020 con il nuovo bando.

La parte preponderante delle azioni progettuali ha continuato a focalizzarsi sugli interventi di sostegno e presa in carico delle persone vittime di tratta e nella preziosa azione delle Unità di strada che hanno operato in tutti e quattro gli ambiti provinciali.

Un’altra parte, molto feconda, dell’attività ha però continuato a riguardare la formazione che, pur a distanza, è stata proposta e fruita dalla rete degli operatori. Inoltre proprio grazie alle sollecitazioni giunte dai percorsi formativi precedenti si è deciso di focalizzare un nuovo approfondimento di ricerca sul tema

dello sfruttamento lavorativo.

*Questo Rapporto di Ricerca, è quindi, anche il risultato di questo specifico percorso comune. Si tratta però di un primo step che, come si capirà dal contenuto seguente, richiederà ulteriori passaggi. Se infatti la prima ricerca “**Cambi di rotta. La tratta a fini di sfruttamento in Liguria tra cambiamenti e continuità**” è andata a riprendere e ad aggiornare temi che erano già stati lungamente analizzati negli scorsi vent’anni², in questo caso si è trattato di analizzare un contesto più opaco e meno “battuto” che è stato solo più recentemente oggetto di attenzione e studio. Si tratta di un primo approccio a questa tematica sperando che ci siano le condizioni e le opportunità per proseguire, sempre in una logica di rete, i necessari ulteriori approfondimenti.*

Concludiamo con i ringraziamenti che non sono assolutamente di prammatica. Sono stati di fondamentale importanza, proprio perchè non si lavorava in un contesto conosciuto, le sollecitazioni avute dagli operatori sul campo così come la disponibilità data da alcune persone nel raccontare la loro storia personale. A loro va tutta la gratitudine dell’equipe di ricerca.

Andrea T. Torre

(2) Si vedano, ad esempio. Abbatecola E. (2005a), Donne al margine. La prostituzione straniera a Genova, Genova, Fratelli Frilli, Martini F. (2009) La lotta contro la tratta e la riduzione in schiavitù. Una mappa dei progetti attuati dal Centro Pari Opportunità della Provincia di Genova in Quinto Rapporto sull’Immigrazione a Genova, Centro Studi Medi.

CAPITOLO 1

Tratta al maschile e sfruttamento lavorativo: un sistema complesso

1.1 Introduzione

La ricerca che ci accingiamo a presentare si inserisce tra le numerose indagini, prese di parola pubbliche ed azioni istituzionali che negli ultimi anni si stanno sviluppando intorno ai temi legati alla tratta internazionale di esseri umani. Se nella precedente edizione avevamo deciso di rivolgere una particolare attenzione alla comprensione delle dinamiche sociali, politiche e istituzionali che si sviluppano attorno alla tratta di donne migranti legata allo sfruttamento sessuale nella regione Liguria, quest'anno abbiamo scelto di accogliere una nuova sfida che ANCI Liguria ci ha rivolto attraverso il progetto HTH - HOPE THIS HELP: sviluppare un'indagine sociologica sul tema della tratta al maschile e sullo sfruttamento lavorativo nella stessa regione Liguria.

Il tema della tratta al maschile risulta essere un terreno di indagine particolarmente complesso da analizzare in chiave sociologica. In questo senso, è necessario iniziare la restituzione della ricerca condividendo alcune difficoltà che abbiamo incontrato nel corso del suo sviluppo. E' infatti vero che, guardando alle elaborazioni presenti in letteratura, al dibattito pubblico e mediatico e alle azioni istituzionali di controllo, prevenzione e repressione di questi fenomeni, l'attenzione sembra essere rivolta esclusivamente, in modo pressoché totalizzante, alle dinamiche che legano la tratta di esseri umani allo sfruttamento della prostituzione femminile. Coerentemente con questa lettura, nei primi mesi della ricerca ci siamo scontrati con la difficoltà di operatrici e operatori sociali e attori privilegiati nel riflettere rispetto alle tematiche legate alla presente ricerca. Tuttavia, come vedremo, abbiamo progressivamente compreso come fosse l'assenza di strumenti di comprensione di questi fenomeni e uno sguardo collocato esclusivamente sulle forme di grave sfruttamento para schiavistico a limitare la capacità dei soggetti da noi intercettati nel restituire le proprie esperienze e le proprie percezioni. Questo è dunque il primo risultato della presente ricerca: la necessità di trasformare lo sguardo di chi vuole ragionare sui temi della tratta al maschile e dello sfruttamento lavorativo si pone come premessa

indispensabile per immaginare un intervento repressivo e preventivo all'altezza della sfida che questi fenomeni rivolgono alla democrazia e alla dignità del lavoro nel sistema produttivo italiano.

1.2. Sicurezza per chi? Cortocircuiti tra retoriche discorsive, politiche e sfruttamento.

Ci sembra necessario introdurre il rapporto a partire dal cortocircuito che si genera tra le rappresentazioni pubbliche, l'ordine discorsivo, la percezione sociale dei fenomeni migratori e le reali dinamiche sociali che vivono i migranti nella loro esperienza.

Questa dimensione non interroga solo le ricadute del discorso pubblico e mediatico, che in ogni caso svolgono un ruolo determinante nella costruzione di immaginari, credenze e posizionamenti, ma anche e soprattutto la produzione normativa che negli ultimi decenni si è sviluppata nel tentativo di governare i movimenti migratori e la presenza migrante nel territorio. Le politiche migratorie e i percorsi di accoglienza e inclusione delle persone migranti, infatti, possono essere comprese solo alla luce di considerazioni di più ampio respiro sul contesto socio-politico-economico e culturale nel quale prendono origine e forma.

Questa considerazione, apparentemente banale se collocata nell'ambito di una riflessione scientifica di settore, consente, a nostro parere, di soffermare lo sguardo su processi definitivi spesso dati per scontati, benché centrali nella strutturazione di traiettorie ed esiti.

Per riprendere un'efficace metafora, il connubio migrazioni-sicurezza è un «mantra» nei provvedimenti legislativi del XXI° secolo, a prescindere dalla posizione negli schieramenti politici di chi governa (cfr. Alessandra Algostino 2018: 173).

Sicurezza per chi e da cosa? Sicurezza per Noi, un Noi circoscritto da criteri di discendenza e nascita, un Noi la cui cittadinanza "legittima" è irrevocabile – a differenza di quella delle/dei neo-cittadine/i – è più o meno esplicitamente rappresentata come costantemente minacciata da un Loro intrinsecamente pericoloso o, quantomeno, non gradito.

Un Loro rappresentato come alterità da temere, da cui guardarsi, un Loro che nelle retoriche mediatiche prevalenti viene spesso associato a parole e fotografie che riproducono immaginari ansiogeni. Emergenza e sicurezza sono diventate parole d'ordine riproposte acriticamente anche in una molteplicità di contesti. Ma si tratta realmente di un'emergenza?



Proviamo a ricostruire l'ordine discorsivo dominante per provare a verificare se vi sia o meno corrispondenza tra immaginari e dati di realtà. Come sottolinea Maurizio Ambrosini (2017), il discorso pubblico ripropone quotidianamente scenari di flussi migratori, in perenne crescita, costituiti prevalentemente da maschi musulmani richiedenti asilo provenienti principalmente da Africa e Medio Oriente.

Questa rappresentazione mediatica sembra peraltro trovare riscontro nelle narrazioni di alcune/i giovani del nord Italia, tra i 20 e i 26 anni, intervistate/i nell'ambito di una recente ricerca sulle pratiche di consumo mediale e le rappresentazioni socio-narrative del fenomeno migratorio (Di Fraia, Risi 2018). Anche per queste/i giovani il fenomeno migratorio è circoscritto al momento dell'arrivo, rigorosamente via mare, di uomini (da intendersi come maschi), giovani-adulti, provenienti da una regione dell'Africa.

Più difficile per le persone intervistate immaginare cosa succeda dopo lo sbarco - tema non a caso trascurato nel dibattito pubblico - e qualcuno denuncia la propria difficoltà a slegarsi dalle retoriche discorsive scelte dai giornali nel pensare alle migrazioni.

Sbarchi consistenti e continuativi di giovani maschi adulti africani o mediorientali, profughi o richiedenti asilo, termini questi ultimi, spesso usati come sinonimi.

Di questo ci parlano retoriche e immaginari. In realtà, le statistiche ci mostrano una fotografia ben diversa. I flussi migratori verso l'Italia sono diventati stazionari, coinvolgono prevalentemente donne europee di tradizione cristiana, e l'asilo risulta marginale tra le cause prevalenti dei flussi migratori

verso l'Italia, i quali sono soprattutto dettati da motivi di lavoro e, in seconda battuta, di ricongiungimento familiare (Ambrosini 2017, 2019). La rappresentazione di un'emergenza nazionale dovuta a una crescente presenza di rifugiati e richiedenti asilo nel nostro paese sembra, dunque, essere fortemente ridimensionata dalle fonti ufficiali. I dati forniti dal Global Trend Report del UNHCR³ stimano, a fine 2017, 68,5 milioni di persone costrette alla fuga, di cui 40 milioni sfollati verso zone meno pericolose del proprio paese (sfollati interni) e 25,5 milioni rifugiati; di questi, l'85% si trova nei paesi limitrofi e solo una minoranza arriva in Europa. Secondo i dati ONU, infine, le persone rifugiate in Italia a fine 2018 sarebbero solo 189.000, vale a dire lo 0,9% del totale della popolazione di riferimento nel mondo (Omizzolo, 2019).

I dati sopra rapidamente illustrati ci dicono, dunque, che un'emergenza esiste, ma ha un profilo diverso da quello paventato da media e discorso politico. È un'emergenza legata a quei 68,5 milioni di persone che scappano dalla guerra e alle 32.000 disperse nel mar Mediterraneo tra il 2014 e il 2018, secondo le stime (probabilmente per difetto) dell'OIM⁴. E' un'emergenza che ci parla dell'insicurezza di chi decide di andar via dal proprio paese e non di chi vive nei luoghi di destinazione dei flussi migratori (Abbatecola, Popolla, 2020). In altre parole, «abbiamo inventato un'invasione inesistente» (Ambrosini 2019: 10). Tuttavia, ogni processo di definizione della realtà, come noto, produce degli effetti reali nelle sue conseguenze. Se dipingo il migrante (il maschile è voluto) come minaccia, definirò politiche migratorie tese a chiudere, respingere, contenere, criminalizzare, e la qualità dei percorsi di accoglienza e inclusione non potranno che risentirne. In estrema sintesi, il processo di costruzione sociale del migrante come minaccia sta avendo come esito l'erosione di alcuni diritti fondamentali, con ricadute importanti sulla qualità del sistema di accoglienza.

La retorica della sicurezza, alimentata dall'invenzione di un'invasione, si sta traducendo in insicurezza per molte/i o, in altre parole: «Un preteso diritto alla sicurezza, che si fonda sul presupposto strumentale e discriminatorio della configurazione del migrante come problema di sicurezza pubblica, annulla la sicurezza dei diritti» (Algostino 2018: 187-188), e l'indebolimento dei diritti crea un humus favorevole allo sfruttamento. Questo perché, come sottolineato da Marco Omizzolo in uno dei due incontri di formazione organizzati nell'ambito del progetto, il sistema dello sfruttamento è un sistema pensante e resiliente, nel senso che si modifica in relazione agli interventi esogeni.

(3) <https://www.unhcr.it/risorse/statistiche> (ultima consultazione il 13.09.2020).

(4) <https://italy.iom.int/it/notizie/nuovo-rapporto-oim-il-mediterraneo-sempre-più-pericoloso-i-migranti> (ultima consultazione il 13.09.2020).

Grazie alla relazione imprescindibile tra diritto al permesso di soggiorno e contratto di lavoro “i datori di lavoro – che acquistano de facto un “ruolo pubblicistico” - detengono un enorme potere arbitrario non solo sulla forza-lavoro erogata dai migranti ma anche sulla loro ‘condizione di civis’, di soggetti titolari di diritti civili. Infatti, rompendo il contratto, il datore di lavoro potrà sospendere il diritto del migrante a soggiornare legalmente sul territorio italiano. E dopo soli sei mesi, se ancora non avrà trovato una nuova occupazione, quest’ultimo potrà essere espulso. Senza contratto di lavoro, niente permesso di soggiorno: il comando di impresa si estende a dimisura e i migranti diventano nuda forza lavoro ricattabile” (Simoncini 2004, pag 292).

In questo contesto, i migranti che non riescono ad ottenere legalmente un permesso di soggiorno sono certamente i più vulnerabili, ma anche quelli che otterranno un permesso di soggiorno regolare vivranno in una condizione di elevata ricattabilità dovuta alla costante minaccia di perdere il proprio status giuridico (Perrotta 2014). In altri termini, la minaccia di poter espellere una persona nel caso in cui questa non abbia i documenti o possa perderli con il venir meno del contratto di lavoro, contiene già in sé un’enorme forza deterrente ai fini del controllo sociale delle migrazioni.

“E’ la *deportabilità*, e non la deportazione in quanto tale, che assicura che alcuni siano deportati allo scopo che altri rimangano (non deportati) come lavoratori la cui prolungata ed esplicita vulnerabilità giuridica può essere protratta indefinitivamente.” (De Genova 2009, p. 456)

Queste ultime riflessioni, che rappresentano in modo generale l’approccio giuridico che le istituzioni italiane rivolgono alla questione immigrazione, assumono un significato ancora più profondo se confrontate con i dati che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ci fornisce rispetto alla presenza di lavoratori immigrati all’interno del mercato del lavoro italiano. Il Decimo Rapporto Annuale “Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia” (2020) sostiene che in questo momento in Italia risiedono circa 5,255 milioni di cittadini stranieri con un permesso di soggiorno regolare, i quali rappresentano 8.7% della popolazione italiana. Inoltre, il rapporto sostiene che i lavoratori stranieri risultano essere circa 2,5 milioni, rappresentando circa il 10,7% del totale degli occupati. Risulta evidente, a partire anche solo da questi dati di contesto, come il lavoro migrante rappresenti un segmento di forza lavoro indispensabile per lo sviluppo economico del paese. In questo quadro, risulta particolarmente contraddittorio il fatto che, nel 2018, rispetto alla totalità dei permessi di soggiorno, solo il 4.7% sia stato concesso per motivi di lavoro⁵.

(5) <http://stra-dati.istat.it/> (ultima consultazione 6/10/2020)

Prendendo in considerazione l'insieme delle argomentazioni, delle informazioni e dei dati che abbiamo condiviso, è possibile dunque sviluppare delle riflessioni relative alle specificità del tema che informa la presente ricerca.

Quello che abbiamo definito con Simoncini “il ruolo pubblicistico dei datori di lavoro” è una dimensione che riguarda in generale tutti i contesti in cui è presente la forza lavoro migrante, ma è ancor più rilevante se ci concentriamo nello specifico in quelle particolari filiere in cui è presente un alto numero di lavoratori migranti irregolari.

Nel comparto agroalimentare o in quello della logistica, ad esempio, sono emerse diverse indagini giudiziarie e diversi reportage giornalistici che raccontano di lavoratori migranti - anche regolari - impiegati nei campi o nei magazzini in condizioni paragonabili alla schiavitù (Omizzolo 2019).

Alcune pratiche consolidate come ad esempio il ritiro dei documenti da parte del datore di lavoro o del caporale, il ricorso a minacce di tipo mafioso o il ricatto costante di essere denunciati come irregolari raccontano molto di come le dinamiche legate alla tratta di esseri umani e allo sfruttamento lavorativo siano profondamente presenti nel sistema produttivo italiano. Importante sottolineare, riprendendo le parole di Marco Omizzolo riferite al comparto agroalimentare, come ad essere coinvolti in questo sistema organizzato non siano solo degli imprenditori senza scrupoli e dei lavoratori particolarmente vulnerabili, ma che queste situazioni e condizioni di lavoro sono “espressione di un sistema di produzione e commercializzazione fondato sulla complicità strumentale e strutturale di diversi soggetti, come il datore di lavoro, il caporale, il trafficante, impiegati pubblici, liberi professionisti ed esponenti dei clan mafiosi” (Omizzolo 2016). In questo contesto risulta dunque evidente come l'enorme potere assegnato ai datori di lavoro attraverso il rapporto tra permesso di soggiorno e contratto di lavoro rappresenti una costruzione giuridica che rende particolarmente ricattabile e vulnerabile tutto il lavoro migrante, favorendo le reti criminali che sfruttano la tratta di esseri umani a proprio vantaggio.

1.3. Gli indicatori dell'Osservatorio Anti Tratta: un sistema complesso.

Per collocare le tematiche legate alla tratta maschile dentro un contesto più ampio, può essere interessante concentrarsi inizialmente sull'analisi delle statistiche fornite dall'Osservatorio Interventi Anti Tratta⁶ che, attraverso le segnalazioni giunte al Numero Verde messo a disposizione dal Dipartimento delle Pari Opportunità e i dati forniti dalle Forze dell'Ordine, riesce a restituire una cartografia precisa

(6) <https://www.osservatoriointerventitratta.it> (ultima consultazione il 9 Ottobre 2020)

delle azioni poliziesche e giudiziarie messe in campo dalle istituzioni italiane su questi temi. Prendendo in esame i dati relativi al 2018, appare chiaro come ragionare sui temi della tratta maschile risulti difficile non solo per chi, come noi, vorrebbe provare a concentrarsi in termini sociologici su queste questioni, ma anche per le istituzioni preposte ad affrontarle in termini di prevenzione e repressione. Nel 2018, infatti, sono state riconosciute 820 nuove emersioni in tutto il territorio nazionale, le quali contribuiscono ad incrementare il numero complessivo delle persone prese in carico dal sistema antitratta, che risultano essere, al Dicembre 2018, 1914. Concentrandoci esclusivamente sui numeri complessivi, dei 1914 soggetti inseriti nel programma antitratta, l'89,6% è di sesso femminile, lo 0,99% è costituito da persone transessuali e solo il 9,35% è di sesso maschile⁷, vale a dire appena 179 migranti (Dicembre 2018).

In sintesi, quel che ci interessa qui sottolineare è come sia complesso intercettare, analizzare e far emergere un fenomeno che presenta dei contorni opachi e un muro apparentemente invalicabile anche per quelle istituzioni che dovrebbero contrastarne la pratica e la diffusione. Gli stessi dati ci offrono tuttavia ulteriori prospettive utili ad inquadrare la complessità del fenomeno preso in analisi. Sempre riferendoci alla situazione registrata nel Dicembre del 2018, quel che risulta è che l'87,5% delle persone inserite nel programma anti tratta subiva forme di grave sfruttamento all'interno dei mercati del sesso mentre il 7,36% era sfruttato in ambito lavorativo. Questo significa che le istituzioni preposte ad intervenire in questi casi sono riuscite ad intercettare solo 101 persone, confermando una sostanziale difficoltà delle stesse istituzioni a essere efficaci sul contrasto alla tratta di esseri umani in ambito lavorativo.

Guardando ad esempio al settore produttivo che più è stato attraversato da procedimenti giudiziari legati a reati connessi con la tratta, ossia il comparto agroalimentare, questi dati sembrano ancora più preoccupanti. Secondo il quarto rapporto Agromafie e Caporalato, prodotto dalla FLAI-CGIL (2018), al Dicembre 2018 si stima che fossero presenti in Italia circa 400.000/430.000 lavoratori agricoli esposti al rischio di un ingaggio irregolare e sotto caporale. Di questi, più di 132.000 risultavano essere "in grave condizione di vulnerabilità sociale e forte sofferenza occupazionale" (FLAI-CGIL 2018). Se da un certo punto di vista non è possibile sapere quanti di questi lavoratori siano o siano stati vittime di tratta, è facilmente ipotizzabile che le 101 persone inserite nei programmi antitratta rappresentino una parte fortemente residuale del numero di vittime che tutt'oggi subisce forme di sfrutta-

(7) <http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2017/12/Servizio-Informatizzato-per-la-Raccolta-di-Informazioni-sulla-Tratta-Dati-2018.pdf>

mento e di ricatto compatibili con i reati giuridicamente rilevanti in materia di tratta di esseri umani. In più, anche se l'esempio del comparto agro-alimentare riesce ad essere particolarmente evocativo per comprendere le dimensioni del problema, è importante sottolineare che la tratta di esseri umani che sostiene forme di grave sfruttamento in ambito lavorativo non è presente solo nel settore agroalimentare ma si sta diffondendo anche in altri segmenti del mercato del lavoro. Se, da un lato, queste riflessioni confermano come sia particolarmente complesso sviluppare una ricerca sociologica empirica su queste tematiche, dall'altro ci consentono di approfondire quelle dimensioni di contesto che sembrano essere particolarmente rilevanti per analizzare il fenomeno della tratta maschile.

1.4. La tratta al maschile nella regione Liguria.

Ricostruite le dimensioni più complessive entro cui si inserisce il tema della tratta degli esseri umani, pensiamo sia utile concentrarsi sulle dinamiche che da questo punto di vista intervengono nella regione Liguria.

Secondo il Dossier Statistico Immigrazione, prodotto dal Centro Studi e Ricerche IDOS (2020), al 31 dicembre 2019 la popolazione residente nella regione Liguria ammontava a 1.543 milioni di cittadini, di cui il 9,6% stranieri. Dal punto di vista della presenza migrante nel territorio, alle 148.435 persone in possesso di un permesso di soggiorno vanno aggiunti i circa 10.000 migranti irregolari che la Fondazione ISMU stima potrebbero essere presenti nella regione. Rispetto alle province di residenza, il 51,5% della popolazione migrante risiede a Genova, il 18,1% a Imperia, il 16,2% a Savona e il restante 14,2% a La Spezia, segnalando una concentrazione particolarmente elevata nel capoluogo regionale.

Lo stesso dossier ci racconta che, rispetto alla centralità allarmistica che le tematiche legate all'immigrazione ha assunto con l'esplosione della cosiddetta "crisi migratoria", i dati dimostrano che i processi migratori che interessano la regione Liguria presentano "caratteri di sostanziale stabilità" (IDOS 2020, pag. 355). Allontanando leggermente lo sguardo d'analisi e prendendo in considerazione i trend degli ultimi cinque anni, questa caratterizzazione dei processi migratori che interessa i territori liguri assume un significato ancora più evidente:

“ Complessivamente la popolazione straniera in Liguria al 31/12/2019 è composta da 148.435 persone, con un incremento dell'1,6% rispetto all'anno precedente; essa rappresenta il 9,6% di tutta la popolazione ligure. I numeri denotano una situazione di sostanziale stabilità del contesto migratorio ligure, come avviene ormai da oltre un decennio, a prescindere dalle narrative emergenziali; semmai

gli numeri evidenziano la “profondità” di un fenomeno che in molti faticano a considerare come elemento strutturale, nonostante il drammatico deficit demografico ligure..” (IDOS 2020, pag. 355)

Ma torniamo all’analisi della presenza del lavoro migrante all’interno del sistema produttivo ligure. In questo senso, al 31 Dicembre 2019 risultano regolarmente impiegati 66.296 lavoratori e lavoratrici stranieri, impiegati prevalentemente nei settori dei servizi (75,9%), (di cui 23,7% nel lavoro domestico) e nell’industria (22,1%) (di cui il 15,9% nelle costruzioni).

Questi dati risultano in linea con le dinamiche nazionali, rappresentando i lavoratori immigrati il 10,33% del totale degli occupati in Liguria. Rispetto invece all’incidenza degli occupati stranieri regolari nei mercati del lavoro di specifici settori produttivi, i dati più rilevanti segnalano che il lavoro migrante incide per il 13,1% sul totale degli occupati nel settore agroalimentare, per il 13% nel settore industriale e manifatturiero e per il 9,6% nel settore dei servizi alle persone e alle aziende. Risulta interessante sottolineare come i settori produttivi in cui l’incidenza del lavoro migrante risulta più rilevante sono esattamente quelli in cui, nel corso degli anni, le indagini giudiziarie e le ricerche sociologiche hanno riscontrato la maggiore presenza di sfruttamento e quelli in cui le potenzialità di osservare fenomeni legati alla tratta di esseri umani sono maggiormente presenti.

E’ innanzitutto necessario premettere che non esistono rilevazioni disgregate rispetto agli interventi che il sistema Anti Tratta ha messo in campo in Liguria. All’interno della *Relazione sulle attività svolte del sistema antitratta 2017*, infatti, i dati degli interventi messi in atto in questa regione sono catalogati insieme ad altre dieci regioni e nel complesso rappresentano il 4% degli interventi messi in campo su tutto il territorio nazionale.

Riprendendo alcune delle riflessioni proposte nelle pagine precedenti, se nel 2018 le persone intercettate dal servizio risultano essere 1.914, questo significa che le persone vittime di tratta prese in carico nelle undici regioni a cui i dati fanno riferimento risultano essere 76. Se, proseguendo, si considera che circa il 9% delle vittime è di sesso maschile, questo significa che delle 76 persone prese in carico in queste regioni per grave sfruttamento lavorativo circa 7 sono vittime maschili della tratta di esseri umani, anch’esse da dividere per le 11 regioni coinvolte in questa rilevazione⁸.

(8) Le elaborazioni statistiche proposte sono approssimative e non adeguate in termini di coerenza metodologica, in quanto abbiamo diviso arbitrariamente aritmeticamente le persone coinvolte per le regioni analizzate, non avendo ulteriori dati specifici riferiti alla situazione nella regione Liguria. Nonostante ciò, queste riflessioni ci sembrano essere comunque emblematiche per comprendere le difficoltà di analizzare questi fenomeni nel contesto della presente ricerca.

Questi dati dicono già molto sull'opacità che le indagini su questi fenomeni presentano, dati che trovano conferma anche osservando il database organizzato dall'*Osservatorio Anti Tratta*, nel quale si sviluppa una mappatura delle notizie apparse sui principali quotidiani del paese, sia nazionali che locali, riguardanti lo sfruttamento lavorativo connesso ai fenomeni del caporalato e della tratta degli esseri umani⁹. Guardando al database, risulta che nei quotidiani nazionali e locali dall'1 gennaio 2019 fino ad oggi è apparsa una sola notizia che denuncia un episodio di caporalato in Liguria, nel quale sarebbero coinvolti un imprenditore e tre lavoratori, costretti a lavorare in una casa di riposo, con turni anche di quarantotto ore, per un salario da due euro all'ora¹⁰.

L'insieme delle riflessioni fino a qui proposte indurrebbero ad affermare una sostanziale assenza di fenomeni di criminalità legati alla tratta di essere umani per sfruttamento lavorativo in Liguria. Tuttavia, dalle interviste che abbiamo somministrato nel corso della ricerca ad alcuni esponenti del mondo sindacale e dell'associazionismo ligure sono emersi almeno due fatti, saliti alla cronaca negli ultimi mesi, che inducono a porsi ulteriori domande rispetto alla consistenza del fenomeno all'interno della stessa regione.

Il primo episodio che induce a riflettere ulteriormente su queste tematiche si colloca nella piana di Albenga, il principale sito di produzione agroalimentare della regione Liguria, e ci è stato ricostruito durante una delle interviste. Nel Settembre 2019, la CGIL ha denunciato mezzo stampa una incongruenza statistica rilevabile nei dati forniti da Unioncamere Liguria rispetto al comparto agricolo nella provincia di Savona: in questo territorio, infatti, risultano registrate 3.199 imprese agricole, mentre i lavoratori occupati in questo settore risultano essere solo 2.000. Se il 40% di questi lavoratori risulta essere di origine straniera, secondo la denuncia, i dati presentati mostrano con una certa chiarezza una discrasia tra aziende presenti e lavoratori impiegati, la quale induce a pensare una presenza oscurata ma rilevante di lavoratori in nero.

“Il ragionamento era: mi pare strano che ci siano registrate 2700 aziende agricole in provincia di Savona e ci siano 1800 dipendenti. Mi sembra strano, io non ho detto che sono tutti dei delinquenti, ho detto mi sembra strano che ci sono più aziende registrate che numero di dipendenti occupati. Quindi, se faccio una operazione matematica e faccio un ragionamento, secondo me, all'interno del settore

(9) <https://www.osservatoriointerventitratta.it/osservatorio-sfruttamento-lavorativo-2019/>

(10) http://www.askanews.it/cronaca/2019/09/04/turni-di-48-ore-per-2-euro-a-ora-a-genova-denunciati-2-caporali-pn_20190904_00210/

dell'agricoltura a Savona - che è soprattutto concentrato verso il ponente e quindi verso l'albenganese perché ci sono i campi - c'è qualcosa di grigio. L'indomani che c'è questo articolo, l'indomani mi trovo le associazioni datoriali che fanno un contro articolo dove dicono «la Cgil millanta che ci sono dei lavoratori in nero»” (Intervista sindacalista 2)

Nel momento in cui il sindacato sopracitato ha reso pubbliche le proprie perplessità rispetto a queste rilevazioni, le associazioni di categoria e la Coldiretti hanno fornito una risposta forte ma quantomeno contestabile:

“Nella piana di Albenga non esistono né caporalato né lavoro nero¹¹. All'interno di questo contesto, dunque, la piana di Albenga sembrerebbe essere uno dei luoghi produttivi della regione in cui concentrare gli sforzi per intervenire sulle tematiche del caporalato e della tratta di esseri umani al maschile.



IL SECOLO XI

[PRIMA PAGINA](#)[NEWSLETTER](#)[LEGGI IL QUOTIDIANO](#)[ABBC](#)[GREEN&BLUE](#)[ECONOMIA](#)[CULTURA E SPETTACOLI](#)[SALUTE](#)[TECH](#)[MOTORI](#)[VIAGGI](#)[GOSSIP](#)

Savona

«Nella piana di Albenga il lavoro nero è inesistente»

Un secondo episodio che solleva degli interrogativi rispetto alla presenza di forme di grave sfruttamento nella regione - anch'esso emerso durante un'altra intervista con un delegato sindacale che emblematicamente preferisce rimanere anonimo - si riferisce al comparto portuale ligure.

Numerose inchieste giudiziarie sviluppate in tutto il territorio nazionale relative a possibili reati connessi allo sfruttamento di manodopera agita attraverso forme di intermediazione di lavoro e di caporalato

(11) <https://www.ilsecoloxix.it/savona/2019/09/19/news/nella-piana-di-albenga-il-lavoro-nero-e-inesistente-1.37485245> (ultima consultazione 11/10/2020)

e di corruzione hanno infatti sollevato degli interrogativi rispetto all'organizzazione complessiva delle economie portuali¹².

Considerando le dimensioni e il numero di lavoratori impiegati anche nei cantieri navali genovesi e l'incidenza che questo settore ha nel sistema produttivo ligure, i fatti di cronaca venuti alla luce negli ultimi mesi confermerebbero la necessità di fare chiarezza sulle relazioni industriali e sulle forme del reclutamento della forza lavoro anche all'interno del porto genovese.

La difficoltà strutturale di reperire informazioni sulle dinamiche che si sviluppano in questo contesto e una presenza strutturale di cooperative che operano sullo sviluppo di segmenti specifici del processo produttivo inducono ad approfondire ulteriormente queste dimensioni.

Concludendo l'analisi delle dinamiche sociali, politiche ed economiche che sui temi della tratta al maschile si sviluppano all'interno della regione Liguria, ci sembra inaggirabile l'esigenza di approfondire attraverso una molteplicità di strumenti la conoscenza empirica di queste dimensioni. L'incontro tra processi di ricerca sociologica qualitativa e l'istituzione di buone pratiche di governance e tutela dei diritti di quei soggetti vittime di sfruttamento emerge come una delle necessità maggiormente evidenziate dal processo di ricerca che stiamo iniziando a restituire attraverso questo rapporto.

(12) <https://www.ilfattoquotidiano.it/2019/11/06/fincantieri-34-indagati-tra-dirigenti-e-imprese-in-subappalto-sfruttamento-della-manodopera-e-corruzione-le-accuse/5550620/>

CAPITOLO 2

Note metodologiche.

L'organizzazione complessiva del lavoro sul campo era stata immaginata in due fasi differenti. Durante la prima fase della ricerca ci siamo concentrati nella ricognizione e nello studio del materiale bibliografico, della letteratura, dei dossier statistici e della produzione emerografica connesse al tema della tratta di esseri umani. Inoltre, in questo periodo è iniziata la ricognizione e il contatto con gli attori privilegiati che avremmo voluto intervistare successivamente.

Nella fase seguente, riferita ai mesi di Gennaio, Febbraio e Marzo 2020, avevamo invece programmato la ricerca empirica sul campo, da sviluppare attraverso una metodologia qualitativa e a partire da una serie di interviste in profondità da somministrare ad alcuni attori privilegiati che avevamo immaginato potessero fornirci delle informazioni relative alle dinamiche specifiche che si sviluppano nella regione Liguria sui temi trattati dal presente lavoro di indagine. Tuttavia, a causa dell'evoluzione della pandemia e delle conseguenti misure di contenimento la parte empirica della ricerca ha subito un arresto e abbiamo dovuto riconfigurarne le temporalità. Dopo alcuni mesi di sospensione, dunque, abbiamo riattivato i contatti precedentemente rintracciati e abbiamo somministrato la maggior parte delle interviste nei mesi di luglio, agosto e settembre.

Andando con ordine, è importante segnalare alcune questioni che già nella prima fase della ricerca abbiamo affrontato. Come anticipato, oltre allo studio del materiale già prodotto in ambito accademico e non solo, in questo periodo avevamo iniziato a contattare quei soggetti che ci sembrava potessero avere delle riflessioni interessanti da condividere rispetto alla nostra ricerca. In questo primo momento abbiamo riscontrato un'enorme difficoltà a rintracciare e a confrontarci con quegli attori privilegiati istituzionali che hanno ruoli che in una qualche misura sono rilevanti per le questioni della tratta di esseri umani. Forze dell'ordine, esponenti politici del territorio, responsabili dell'Ispettorato territoriale del lavoro, responsabili INPS, responsabili INAIL sono tutti soggetti con cui abbiamo provato a interloquire, ma solo in un caso le persone da noi contattate si sono date disponibili a concederci un'intervista. In alcune circostanze alcuni soggetti si erano dimostrati collaborativi in un primo momento, per poi ritirare la disponibilità senza addurre motivazioni specifiche; in altre, nonostante i

diversi canali con cui abbiamo provato ad aprire delle interlocuzioni, semplicemente non abbiamo mai avuto alcun tipo di risposta da parte delle persone contattate. Contestualmente, abbiamo aperto delle interlocuzioni con alcuni esponenti della società civile ligure, in prevalenza rappresentanti sindacali e membri di associazioni del territorio che si occupano di sostenere e tutelare le soggettività migranti. In questo caso, abbiamo riscontrato un'ampia disponibilità a concederci delle interviste, anche se in moltissimi casi la risposta preventiva che ci veniva fornita al momento del primo contatto era di avere poche informazioni da condividere sulle tematiche della tratta al maschile e sul grave sfruttamento lavorativo. Quest'ultimo elemento - ovvero la percezione da parte degli attori da noi contattati di non avere sufficienti informazioni utili - si è rivelato progressivamente non corrispondente ai risultati che successivamente ci hanno consegnato le interviste: cambiando lo sguardo e approfondendo alcune tematiche i soggetti che abbiamo incontrato ci hanno restituito un quadro complesso e articolato della situazione. Infine, abbiamo utilizzato in modo diffuso gli interventi che diversi ospiti hanno proposto durante il corso di formazione organizzato dal progetto HTH. Qui una tabella che riassume e schematizza le ventitré interviste che abbiamo somministrato:

Intervistato/a	Città
Sindacalista 1	Genova
Sindacalista 2	Savona
Operatrice 1 (M.)	Genova
Operatrice 2 (V. Arci)	Genova
Operatrice 3 (Intervista di gruppo)	Ventimiglia
Operatrice 4 (Intervista di gruppo)	Ventimiglia
Operatore 5 (Intervista di gruppo)	Ventimiglia
Operatore 6 (Intervista di gruppo)	Ventimiglia
Operatrice 7 (G.)	Savona
Operatrice 8 (P. con G.)	Savona
Operatrice 9 (Ceriale)	Ceriale (Sv)
Operatore Numero Verde Antitratta Nazionale (dV)	Venezia
Operatrice progetto N.A.Ve. (S.)	Venezia
Operatore Antitratta	Genova
Richiedente asilo 1	Ventimiglia
Richiedente asilo 2	Ventimiglia
Richiedente asilo 3	Ventimiglia
Richiedente asilo 4	Ventimiglia
Richiedente asilo 5	Ceriale (Sv)
Richiedente asilo 6	Ceriale (Sv)
Richiedente asilo 7	Ceriale (Sv)
Richiedente asilo 8	Ceriale (Sv)
Richiedente asilo 9	Ceriale (Sv)

La ricerca qui presentata è stata condotta a partire da un approccio metodologico qualitativo. Dal punto di vista empirico il principale strumento utilizzato per la raccolta dei dati è stato quello dell'intervista discorsiva guidata, comunemente definita intervista semi-strutturata (Corbetta 2003). Questo tipo di pratica della raccolta dei dati consente di accedere alla prospettiva del soggetto intervistato.

Per tale ragione, questo strumento di raccolta e costruzione del dato empirico deve essere flessibile per potersi adattare alle diverse caratteristiche degli intervistati. In altre parole l'intervista deve poter cambiare da soggetto a soggetto.

All'interno di questo quadro analitico, l'intervista semi-strutturata è apparsa la tecnica più coerente con i presupposti epistemologici propri di questa ricerca, poiché ha permesso al ricercatore di stabilire un rapporto contemporaneamente flessibile e coerente rispetto all'oggetto di ricerca e al soggetto intervistato.

Dal punto di vista del reclutamento delle/degli intervistate/i, se per quanto riguarda le/gli operatrici/tori e gli attori privilegiati abbiamo fatto riferimento alla rete e ai contatti costruiti nel tempo attraverso il progetto HTH, per quanto riguarda i richiedenti asilo abbiamo necessitato dell'intermediazione degli operatori e delle operatrici che abbiamo incontrato nel corso della ricerca stessa.

In questo quadro, abbiamo intervistato su base volontaria uomini migranti, provenienti dal Centro Africa, dal Pakistan e dal Bangladesh, tutti con un'età non superiore ai 40 anni e tutti inseriti in una qualche struttura del circuito dell'accoglienza.

Ci sembra necessario condividere qui una breve nota su come il manifestarsi della pandemia legata al diffondersi del Coronavirus abbia inciso nello sviluppo della ricerca empirica che sostiene l'indagine che qui vi presentiamo.

E' infatti vero che se nelle prime settimane del 2020 siamo riusciti a somministrare 8 interviste in profondità ad alcuni attori privilegiati che si sono dati disponibili, la parte principale della ricerca sul campo è stata bruscamente interrotta dalla proclamazione dello stato d'emergenza e dal cosiddetto *lockdown*.

Se, infatti, avevamo già organizzato e programmato almeno altrettante interviste per il mese di Febbraio, da quando è scoppiata la crisi pandemica gli appuntamenti che avevamo con fatica ottenuto

sono stati annullati dalle stesse persone che si erano date precedentemente disponibili. Nel corso della ricerca, dunque, abbiamo avuto in più di un'occasione il dubbio di non avere sufficiente materiale empirico per restituire un orizzonte di senso utile alle istituzioni, alle organizzazioni e alle/agli operatrici/tori che si occupano della tratta e dello sfruttamento lavorativo.

Al contrario, nel momento in cui è terminato il lockdown e abbiamo riattivato e implementato la rete di contatti precedentemente definita, la ricerca ha incorporato una nuova energia e siamo riusciti a dispiegare una molteplicità di strumenti di indagine che hanno permesso di strutturare una riflessione scientifica a nostro avviso coerente ed efficace.

Dal punto di vista metodologico, dunque, crediamo sia importante condividere un'ultima riflessione: anche per chi scrive riuscire a mantenere la lucidità necessaria per restituire una ricerca empirica troncata a metà in una situazione di isolamento, senza la possibilità di confrontarsi costantemente sulle elaborazioni che proponiamo, sarebbe risultata un'operazione particolarmente complessa, nonché un'occasione persa, vista la rilevanza che queste tematiche dovrebbero assumere nel dibattito pubblico ligure e del paese. In questo senso, ringraziamo la committenza e l'intero team che ha gestito la presente ricerca per la disponibilità che hanno dimostrato e l'attenzione che hanno rivolto al nostro lavoro.

Siamo convinti che un approccio capace di coniugare e intrecciare lo sguardo istituzionale, la conoscenza pratica delle/degli operatrici/tori e gli strumenti che la ricerca può fornire possa essere la chiave per immaginare forme di contrasto ai fenomeni della tratta di esseri umani e dello sfruttamento lavorativo all'altezza della gravità e della diffusione di questi crimini.

CAPITOLO 3

L'intervento istituzionale contro lo sfruttamento lavorativo. La normativa e la necessità di un lavoro multi-agenzia.

3.1 Introduzione.

Dal punto di vista giuridico, gli interventi di prevenzione e repressione sulle differenti fattispecie che si legano alla tratta e a gravi forme di sfruttamento lavorativo hanno origine dall'approvazione del *Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la Criminalità organizzata transnazionale per combattere il traffico di migranti via terra, via mare e via aria*. L'accordo, noto come il Protocollo di Palermo e stipulato dalle Nazioni Unite nel 2000, è entrato in vigore nel Dicembre del 2003 ed è stato ratificato da 188 Stati (Ottobre 2019)¹³. All'articolo 3 il Protocollo fornisce la definizione di Tratta che informerà successivamente anche le normative nazionali:

“Tratta di persone” indica 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 l'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.

Com'è possibile notare, le situazioni in cui può essere riscontrato un fenomeno di tratta di esseri umani sono molteplici e vanno dallo sfruttamento della prostituzione al prelievo di organi. La normativa costituisce dunque uno spazio ampio ed eterogeneo di reati che possono essere inclusi all'interno di questo specifico fenomeno criminale. All'interno di questo contesto vengono anche inquadrati i reati connessi alle forme di grave sfruttamento lavorativo, che tuttavia necessitano di strumenti legislativi, investigativi e di intervento specifici.

(13) <https://www.unodc.org/unodc/en/frontpage/2018/October/unodc-executive-director-calls-for-renewed-action-against-organized-crime—human-trafficking-and-illicit-firearms-through-palermo-convention.html?ref=fs4> (ultima consultazione 26/09/2020)

E' in questo quadro dunque che la più grande novità connessa agli interventi di controllo, prevenzione e repressione dei fenomeni di grave sfruttamento lavorativo è individuabile nell'approvazione della legge 148/2011 rubricata come "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

Se da un lato questo passaggio normativo ha aperto la strada per una riflessione complessiva delle istituzioni su queste tematiche, le critiche che negli anni successivi sono state rivolte all'efficacia di questa legge hanno portato alla stesura e all'approvazione di una nuova norma - la 199/2016 - e soprattutto alla revisione dell'art. 603bis del codice penale, il più contestato dell'intera giurisprudenza legata ai fenomeni criminali connessi al grave sfruttamento lavorativo.

3.2. La legge 148/2011: uno strumento inefficace.

Il reato di intermediazione illecita e di caporalato era stato istituito in Italia per la prima volta attraverso la legge 148/2011, la quale all'articolo 603bis definiva questa fattispecie penale.

La disposizione affermava che per poter avere una concreta punibilità di questi reati dovevano verificarsi contestualmente tre condizioni: lo svolgimento in forma organizzata dell'attività di intermediazione; lo sfruttamento con violenza, minaccia e intimidazione; l'approfittarsi dello stato di bisogno o della necessità del lavoratore.

Sebbene l'articolo 603bis della legge 148/2011 rappresenti un primo avanzamento nella giurisprudenza italiana rivolta alla persecuzione di questi reati, secondo gli studiosi, gli operatori del settore e una parte della società civile questa normativa presentava delle criticità talmente rilevanti da rendere inefficace la sua applicazione (Rigo 2015; Di Marzio 2015). In particolare, la principale questione che ha reso questa norma inadeguata ad intervenire sul grave sfruttamento lavorativo è la mancata previsione, fra i soggetti attivi del reato, del datore di lavoro.

In effetti, nella definizione del reato di caporalato, i soggetti a cui poteva essere contestata questa fattispecie venivano indicati in "chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando la manodopera o organizzandone l'attività lavorativa".

In altre parole, nell'articolo 603 bis della legge 148/2011 veniva punito solo il caporale, colui che reclutava e organizzava i lavoratori a partire dall'intermediazione illecita, mentre il datore di lavoro - il quale sfruttava materialmente il reclutamento posto in essere dallo stesso caporale - rimaneva di fatto escluso da ogni livello di responsabilità giuridica connessa a questi fenomeni.

L'esclusione del datore di lavoro dai soggetti perseguibili dalla norma ha poi portato una serie di incongruenze sul piano delle sanzioni: di fatto, le pene accessorie erano comminabili solo al caporale e non all'utilizzatore finale della condotta fraudolenta messa in atto dal primo (Di Martino 2015).

E' a partire da queste problematiche che nel 2016 si è deciso di promulgare una nuova legge - la 199/2016 - e di modificare in modo sostanziale la conformazione del reato di caporalato e di intermediazione illecita all'interno del codice penale italiano.

Il riconoscimento dell'inadeguatezza della normativa precedente è espresso in modo chiaro nella relazione che accompagnava il disegno di legge 2119, il testo base da cui verrà poi definita la legge 199/2016, attualmente in vigore:

L'estate del 2015 passerà tristemente alla storia come quella che ha comportato nelle nostre campagne il bilancio più pesante intermini di perdita di vite umane, riaccendendo prepotentemente i riflettori sul cosiddetto caporalato, un fenomeno antico assimilabile ad un vero e proprio schiavismo del terzo millennio, che nel tempo ha subito una mutazione genetica che lo ha reso più difficile da identificare e da reprimere. I decessi della passata estate fotografano la complessità di una nuova dimensione del fenomeno, con un fronte molto variegato di situazioni. (...).

Tale scenario ha imposto al Parlamento di adeguare un quadro normativo che, nonostante sia stato recentemente innovato grazie all'introduzione, alcuni anni orsono, nel nostro sistema giuridico di una nuova fattispecie di reato, quella di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'articolo 603-bis del codice penale, non si è tuttavia rivelato capace di arginare un fenomeno che va estendendosi oltre i due tradizionali settori produttivi, come agricoltura ed edilizia, e sui quali è fino ad oggi proliferato, né, tantomeno, di contrastare quella nuova minaccia rappresentata da forme evolute di dumping sociale¹⁴.

A partire da queste riflessioni - che hanno accomunato legislatori, operatori, giuristi e una parte consistente di società civile - la legge 199/2016 è intervenuta in particolare - ma non solo - nella riformulazione dell'articolo 603bis del codice penale, estendendone l'applicabilità e ampliando gli indici attraverso cui individuare l'illecito. Nella seguente tabella le due versioni dell'articolo 603bis:

(14) http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/947176/index.html?part=ddlpres_ddlpres1-relpres_relpres1&parse=si (ultima consultazione 13/9/2020)

Art. 603 bis - Vecchia formulazione	Art. 603 bis - Nuova formulazione
<p>Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.</p> <p>Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti. <p>Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro. 	<p>Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. <p>Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.</p> <p>Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. <p>Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; 3) 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.

Nel prossimo paragrafo analizzeremo nel dettaglio le principali modifiche intervenute.

3.3 La legge 199/2016: la nuova normativa sul caporalato l'intermediazione illecita.

Se, come vedremo, la nuova legge sul caporalato e l'intermediazione di manodopera propone una serie di modifiche che rendono maggiormente efficace la normativa nel suo complesso, l'articolo 1 della legge 199/2016 interviene dunque a modificare le questioni più contraddittorie rilevate nell'articolo 603bis del Codice Penale.

La prima novità introdotta dal nuovo articolo 603bis si incontra al comma 1 e definisce innanzitutto quali soggetti attivi possono essere coinvolti nella fattispecie in esame. Laddove, infatti, nella versione precedente ad essere considerato soggetto attivo era solo il caporale, nella nuova formulazione i fatti - e dunque i soggetti - oggetto di repressione diventano due: da un lato il cosiddetto "caporalato in senso stretto", messo in atto da un intermediario, che viene definito dalla normativa come colui che "recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento,

approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori”; dall’altro il caporalato in senso più ampio, ovvero in riferimento alla circostanza in cui un datore di lavoro “utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l’attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno”. Quel che è importante sottolineare in questo contesto è come la nuova legge consideri il datore di lavoro - con o senza l’intermediazione di altri soggetti - pieno responsabile rispetto alle forme di grave sfruttamento che subiscono i propri dipendenti. In questo senso, l’intervento di una delle responsabili del progetto antitratta della regione Veneto, il N.A.Ve. (Network antitratta per il Veneto), durante uno degli incontri di formazione del progetto HTH risulta particolarmente evocativo:

Cosa dice il 603 bis di importante? È punito, con la reclusione da 1 a 6 anni, chiunque recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori e chiunque utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l’attività di intermediazione. Il punto 2 è importante perché una delle modifiche appunto che è stata fatta è che non è punito solo il caporale, solo l’intermediario, ma anche l’utilizzatore finale, cioè il datore di lavoro. Questo è un cambiamento molto importante, ovviamente molto contestato, della norma, però anche dal punto di vista culturale credo sia importante che il legislatore dica «dobbiamo colpire in qualche modo un po’ tutto l’anello della filiera, non solo quello che sta in mezzo, il caporale». Che è sicuramente il soggetto maggiormente esposto, ma è solo l’ultimo pezzettino. (Intervista ad un’operatrice del progetto N.A.Ve.)

Importante rilevare come nella definizione del reato se nella prima versione l’utilizzo di minaccia o di violenza era uno dei suoi elementi costitutivi, nella nuova configurazione queste si presentano come delle aggravanti. L’aver previsto la contestazione penale anche di quelle circostanze in cui non viene utilizzata la forza, permette un allargamento rilevante degli ambiti di applicazione della legge. Coerentemente con il comma b dell’articolo 3 del Protocollo di Palermo, questa modifica permette in ultima istanza di intervenire anche in quelle situazioni in cui i lavoratori sfruttati, per una qualsiasi ragione, abbiano dato il consenso ad essere reclutati attraverso dinamiche compatibili con i reati connessi all’intermediazione illecita e al caporalato.

Nel secondo comma dell’articolo 603bis si prosegue descrivendo quali siano i requisiti entro cui è possibile individuare dinamiche di grave sfruttamento lavorativo. Rispetto alla versione precedente, in questo comma non sono state apportate modifiche tali da stravolgere il senso della norma, ma sono stati effettuati degli interventi che estendono alle condotte del datore di lavoro la punibilità del reato. In questo senso, le modifiche principali sono due e riguardano da un lato la sostituzione della “siste-

matica retribuzione” con la “reiterata retribuzione”, dall’altro l’assunzione della violazione delle norme di sicurezza e igiene del luogo di lavoro come indice di grave sfruttamento.

Queste modifiche hanno determinato una trasformazione importante degli interventi investigativi e repressivi sul grave sfruttamento lavorativo ed è stato necessario un successivo chiarimento giurisprudenziale, il quale è stato offerto dalla circolare n.5/2019 prodotta dall’INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro)¹⁵.

Rispetto alla prima modifica la nuova formulazione dell’articolo 603bis afferma che costituisce indice di sfruttamento “la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato”. Dopo alcune diatribe giurisprudenziali sul significato del concetto di “reiterata”, attraverso la Circolare sopracitata è stato chiarito che essa riguarda le condotte generali dei datori di lavoro e non una singola relazione di sfruttamento¹⁶.

Allora, la giurisprudenza successivamente ci spiega che quel “reiterata” va inteso come comportamento da parte del datore di lavoro e questa è una cosa importante che noi dobbiamo sapere. Cioè non è necessario che questa cosa accada sempre alla stessa persona, perché in alcune tipologie di lavoro il turn over è molto alto, pensiamo al bracciantato: io faccio lavorare 10 persone per una settimana, poi le cambio e ce ne sono altre 10. Ecco, allora, la reiterata non corresponsione deve essere riferita rispetto a quello che è il comportamento del datore di lavoro.” (Intervista ad un’operatrice del progetto N.A.Ve.)

Per quanto riguarda la seconda modifica sostanziale, l’inserimento della violazione delle norme sulla sicurezza e sull’igiene nei luoghi di lavoro definisce un cambio di paradigma complessivo degli interventi investigativi e repressivi in tema di grave sfruttamento lavorativo.

E’ infatti vero che la responsabilità dell’individuazione di queste violazioni è assegnata, nell’ordinamento giuridico italiano, alle ASL, soggetto che nella formulazione precedente dell’articolo 603bis del codice penale non interveniva nei processi investigativi legati a questo genere di reati. In questo

(15) La circolare in versione integrale in allegato.

(16) Al riguardo si ritiene utile precisare che la reiterazione va intesa come comportamento reiterato nei confronti di uno o più lavoratori, anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi in ragione di un possibile turn over”. Circolare n.5/2019, pag.3

senso, gli interventi sulle questioni del caporalato, dell'intermediazione illecita e del grave sfruttamento lavorativo impongono la strutturazione di un lavoro sinergico e multiagenzia capace di coinvolgere le diverse istituzioni che hanno le responsabilità di rilevare i differenti indici che informano i reati in analisi.

Il punto 3 è di nuovo fondamentale e cambia moltissimo il nostro lavoro. Perché il punto 3 dice: la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro. Perché ci cambia, non solo a noi, ma a tutti quanti? Perché per la legge italiana i punti 1 e 2 sono di competenza dell'ispettorato del lavoro, che quando fanno gli interventi devono appunto verificare le condizioni contrattuali invece le norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro stanno in capo alle ALS.

Questo vuol dire che già la norma ci obbliga, obbliga un pochino tutti quanti, a lavorare in multiagenzia. Questo anche perché nell'incontrare situazioni di grave sfruttamento, spesso e volentieri, nella gran parte dei casi, sussistono entrambe le condizioni.

Cioè ci sono delle condizioni di gravi violazioni, gravissime, che abbiamo incontrato noi, delle norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e anche una mancata applicazione dei contratti nazionali. (Intervista ad un'operatrice del progetto N.A.Ve.)

E' quest'ultimo punto che impone alle istituzioni, alle organizzazioni sociali e agli operatori e alle operatrici che operano con soggetti vulnerabili maggiormente esposti alla possibilità di essere reclutati in contesti di grave sfruttamento lavorativo di trasformare radicalmente i propri sguardi e le proprie pratiche di intervento. In questo senso, assumere la necessità di un lavoro sinergico multiagenzia diviene prerequisito fondamentale per rendere la nuova legge sul caporalato maggiormente efficace rispetto alla precedente.

3.4. Gli interventi istituzionali: un necessario e complesso lavoro multiagenzia.

Le trasformazioni avvenute nella giurisprudenza legata al contrasto al caporalato e al grave sfruttamento lavorativo hanno imposto dunque una nuova concezione delle attività di investigazione e repressione dei fenomeni ad essi correlati.

Queste trasformazioni sono state determinate dall'approvazione della nuova legge 199/2016 e hanno trovato un ulteriore riscontro programmatico nel *Piano nazionale contro lo sfruttamento e il caporalato*

*in agricoltura*¹⁷, approvato nel Febbraio del 2020. Questo protocollo, presieduto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e che ha coinvolto tutte le Istituzioni impegnate a livello centrale, regionale e locale contro lo sfruttamento e il caporalato, nonostante si concentri principalmente sui fenomeni di grave sfruttamento nel comparto agroalimentare, segna un nuovo importante avanzamento nell'approccio istituzionale al contrasto di questi fenomeni.

Uno degli elementi principali espressi dal Piano fa riferimento infatti alla necessità di istituire pratiche investigative e repressive nell'ambito del grave sfruttamento lavorativo a partire da un necessario lavoro sinergico che dovrebbe coinvolgere tutti gli attori - istituzionali e sociali - che già si occupano di queste tematiche. In altre parole, la segmentazione degli interventi e la differenziazione regionale delle modalità organizzative di queste strutture organizzative vengono assunti come uno dei motivi principali delle difficoltà che lo Stato italiano afferma di avere nell'intervenire in questo ambito¹⁸.

Come abbiamo sottolineato precedentemente, la sincronizzazione e la sinergia degli interventi diviene elemento che può determinare o meno l'efficacia delle azioni istituzionali di prevenzione e repressione di questi fenomeni. In questo senso, dall'insieme delle interviste che abbiamo somministrato emerge come questo sia uno dei limiti principali che riguardano la capacità della regione Liguria - e di ciascuna provincia ligure - di attivare percorsi organizzativi virtuosi e pragmatici. Richiamando l'esperienza di una delle operatrici che abbiamo intervistato, nonostante i tentativi di chi è impiegato nelle strutture di accoglienza nella regione Liguria operare in modo sinergico risulta particolarmente complesso:

Oh beh certo, io ho tentato due o tre volte di comunicare sia con le istituzioni che con le altre cooperative chiedendo anche un po' di supporto sulla progettazione, però poi alla fine non ho ottenuto molto.

L'unica operatrice che ha partecipato alle formazioni che conosci benissimo siamo io e la collega che verrà dopo, però la cooperativa in sé non ha scritto nello statuto "gestione di progettazione per le donne vittime di violenza e vittime dei processi di tratta", questo non c'è e questo automaticamente non ci permette, a noi come ad altri in regione, di partecipare a questo tipo di bandi e a questo tipo di sviluppo di attività. Savona ha quasi nulla, ci servirebbe supporto ma è difficile. (Intervista a Operatrice 3)

(17) In allegato la versione integrale del Piano nazionale contro lo sfruttamento e il caporalato in agricoltura.

(18) <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Approvato-il-Piano-nazionale-contro-lo-sfruttamento-e-il-caporalato-in-agricoltura.aspx> (ultima consultazione: 1/10/2020)

Crediamo sia dunque utile condividere alcune riflessioni che potrebbero indurre le istituzioni locali, provinciali e regionali - nonché le organizzazioni del terzo settore che agiscono nell'ambito della tratta e del grave sfruttamento - ad immaginare l'apertura di un tavolo in cui provare a coinvolgere l'insieme dei soggetti coinvolti. Entrando nel merito di quali soggetti dovrebbero condividere il lavoro multiagenzia, il primo di questi è sicuramente il sistema regionale antitratta. Nonostante questa organizzazione sia la principale promotrice della necessità di integrare approcci e pratiche di istituzioni pubbliche e sociali differenti, l'attenzione verso i fenomeni di grave sfruttamento lavorativo non è da sempre stata tra la sua priorità. Per lungo tempo, infatti, l'attenzione è stata rivolta pressoché esclusivamente ai fenomeni di tratta legati allo sfruttamento della prostituzione. In questo senso, le parole di un operatore del Numero Verde Antitratta Nazionale evocano una necessaria ridefinizione complessiva delle priorità di intervento di questo progetto:

Se la vediamo dal punto di vista del paese Italia, noi siamo a vent'anni quasi di attività, anzi vent'anni, sia del numero verde che del progetto antitratta. Storicamente tutto il sistema antitratta italiano nasce esclusivamente, oserei dire, al femminile e per lo sfruttamento sessuale. [...]. Secondo me bisogna fare due premesse: la prima è che io continuo sempre di meno a parlare di sistemi antitratta ma parlo di sistemi che si occupano di grave sfruttamento e di tratta. Questo perché probabilmente anche nel mondo della prostituzione gli elementi di tratta sono confinati ad alcuni gruppi, non a tutti, mentre invece gli elementi di grave sfruttamento sono quelli più evidenti e anche più difficilmente aggredibili. Se poi ci spostiamo al problema del mondo lavorativo credo che di tratta ne troviamo ben poca, ma invece troviamo molto sfruttamento, molto grave sfruttamento. Allora questa è la prima premessa. La seconda premessa è che io sono convinto che nessuno in Italia ha tutti gli strumenti per aggredire un fenomeno così complesso. Io credo che l'unica possibilità sia quella di metterci insieme intorno a un tavolo e decidere insieme cosa fare, sapendo che ognuno fa il suo pezzettino. (Operatore del Numero Verde Antitratta Nazionale)

In riferimento alla normativa, altri soggetti che è indispensabile coinvolgere nel lavoro multiagenzia sono l'Ispettorato del Lavoro e le ASL. Se da un lato tra gli indici di grave sfruttamento vi sono questioni che si riferiscono alla giurisprudenza sui diritti del lavoro, dall'altro lato l'attività di investigazione riguardante le questioni legate alla sicurezza e all'igiene nei luoghi di lavoro sono di competenza delle Aziende Sanitarie Locali. Una delle principali difficoltà nel coinvolgere questi soggetti in un progetto di lavoro condiviso si riferisce alle competenze territoriali di queste realtà istituzionali: se, infatti, l'Ispettorato del Lavoro è un ente Provinciale, le ASL sono di competenza regionale. In questo quadro si inserisce anche la difficoltà di integrare in un lavoro condiviso anche le forze dell'ordine

che, in modalità differenti, si occupano della repressione di questi fenomeni. Ulteriori soggetti istituzionali che devono inevitabilmente essere coinvolti in questo lavoro condiviso sono Inail e INPS. L'insieme di queste istituzioni hanno tuttavia dei mandati e una forma organizzativa estremamente rigida e gerarchicamente orientata, fattori che rendono complessa la possibilità di immaginare un lavoro condiviso in cui, inevitabilmente, è necessario perdere una parte della propria autonomia organizzativa.

Fare un tavolo di lavoro con un ispettore dell'ispettorato del lavoro, un ispettore INAIL, un ispettore SPISAL – ASL, un ispettore INPS, un carabiniere, perché di solito ci sono anche i carabinieri, e un soggetto dell'antitratta, è una cosa più semplice a dirsi che a farsi. [...]. Allora vado invece nel dettaglio di che cosa vuol dire multiagenzia e soprattutto io vi porto le criticità del multiagenzia perché abbiamo detto il modello funziona in Veneto, non possiamo dire di no, però è un modello difficile da gestire. Intanto perché di base dobbiamo cambiare, tutti i soggetti coinvolti devono cambiare, il paradigma nel loro lavoro di rete, il paradigma di riferimento, che forse è un'azione che forse a noi operatori sociali può venire anche abbastanza semplice, siamo in grado anche di metterci in discussione. Molto più difficile che invece questa azione venga fatta, o venga messa in atto, da soggetti che lavorano all'interno di istituzioni molto rigide e ai quali non viene richiesto, per mandato istituzionale di creare dei gruppi di lavoro, delle equipe multidisciplinari, ma ai quali viene richiesto di raggiungere degli obiettivi in quale modo magari non si sa. (Intervista ad un'operatrice del progetto N.A.Ve.).

Secondo gli attori privilegiati che abbiamo intervistato, dunque, la capacità istituzionale di prevenire, individuare e reprimere i fenomeni legati al grave sfruttamento lavorativo si struttura a partire dalla capacità degli enti che si occupano di queste dinamiche di integrare e armonizzare il lavoro reciproco. Riprenderemo questa riflessione nelle conclusioni, ma in questa sede è utile sottolineare come nella regione Liguria il percorso che dovrebbe portare al conseguimento di questo obiettivo è particolarmente arretrato rispetto ad alcuni esempi virtuosi, come ad esempio quello della Regione Veneto e della Regione Toscana. In questo senso, crediamo che i dati relativi alle emersioni relative alla Regione Liguria - forniteci dal Numero Verde Antitratta - siano particolarmente evocativi: dal primo gennaio 2017 al 30 dicembre 2019 il sistema antitratta ligure ha fatto emergere un solo caso di grave sfruttamento lavorativo nel settore edile¹⁹.

(19) In allegato i dati riferiti alle nuove persone emerse e prese in carico dal sistema antitratta nel periodo 01/01/2017 - 30/12/2019

CAPITOLO 4

Questione di sguardi? Ripensare il concetto di sfruttamento

4.1. Introduzione

Come descritto nella prima parte del rapporto, i primi sei mesi di ricerca sul campo sono stati, all'apparenza, infruttuosi. Tra mancate risposte a mail e messaggi, indisponibilità a rendersi disponibili all'intervista e operatrici/tori che genuinamente dichiaravano di non essere mai entrati in contatto con fenomeni di grave sfruttamento, la percezione era che, nonostante i nostri sforzi, non saremmo riusciti a ricavare granché.

Ma com'era possibile che un fenomeno così diffuso e, a detta delle e degli esperte/i intervenute/i nei nostri corsi di formazione, così pervasivo rispetto a luoghi e settori lavorativi, non avesse in qualche modo attecchito anche nella nostra regione? Dove stavamo sbagliando? Da cosa dipendeva quella condivisa rappresentazione di "immunità"? Ingenuità? Desiderio di rimuovere scenari difficili da digerire, vuoi per il portato di sofferenza in campo, vuoi perché lo sfruttamento lavorativo implica una messa in discussione dell'intero sistema economico? Difficile dirlo e impossibile individuare un'unica risposta, poiché, come sempre, le ragioni delle cecità variano a seconda dei contesti, degli ambiti, del ruolo delle persone ascoltate e, non ultimo, del posizionamento valoriale di queste.

Il dato evidente è che a livello di immaginario collettivo lo sfruttamento non crea allarme sociale. O meglio, non crea allarme sociale se ad essere sfruttate sono quelle stesse persone migranti rappresentate, nelle retoriche dominanti, come *Altre*, pericolose, necessarie ma non benvenute.

Questo ultimo appunto sembra, infatti, trovare conferma proprio nell'ultimo recente dibattito sulla sanatoria del maggio del 2020, nel quale il richiamo all'urgenza di regolarizzazioni temporanee era legata non alla fragilità delle condizioni contrattuali della forza lavoro, quanto al rischio di una diserzione in massa dal lavoro nei campi (ma anche nelle case) a causa dell'emergenza pandemica. Non a caso, le regolarizzazioni sono state pensate come temporanee, settoriali e molto legate alla figura dell'imprenditore, il quale è molto probabile che abbia fatto ricadere i costi (500 euro) della

regolarizzazione temporanea sulla persona migrante desiderosa di una momentanea emersione dall'invisibilità²⁰.

È dunque difficile che se ne parli, a meno che, come ci ricorda Sabrina Scarrone, non accadano casi di cronaca nazionali importanti (Incontro Formazione HTH2). Anche lo sfruttamento nei mercati del sesso non crea allarme sociale in sé ma attira di più l'attenzione dei media e dell'opinione pubblica. Questo non solo perché il lavoro sessuale delle migranti è tendenzialmente più visibile, ma anche perché denunciare lo sfruttamento significa, in questo caso, puntare il dito contro reti criminali, più o meno organizzate, costituite da migranti.

Viceversa: Quando parliamo di sfruttamento lavorativo, a differenza della prostituzione, il tipo di criminalità coinvolta non è solo etnica, legata ai connazionali, ma è spesso criminalità organizzata locale italiana, italianissima (Incontro Formazione HTH2).

Il dato evidente, infatti, è che a differenza del fenomeno dello sfruttamento delle migranti nei mercati del sesso, più comunemente definito "tratta" e oggetto del nostro primo HTH, lo sfruttamento lavorativo degli uomini e delle donne – o, per dirla con Omizzolo *"un'esercito di donne e uomini migranti pret-à-porter iperflessibile e ridotto al silenzio"* (2019, p.126) - vede più facilmente imprenditori, commercianti e ristoratori italiani nel ruolo di sfruttatori, secondo strategie organizzative più o meno informali che non sempre sembrano implicare la direzione delle mafie, ma che certamente godono spesso della complicità, anche indiretta, del sistema economico-politico.

Ma cosa intendiamo esattamente per sfruttamento lavorativo? Davvero possiamo escludere che vi sia presenza di sfruttamento nella nostra Regione? Può essere che la difficoltà inizialmente da noi riscontrata sia almeno parzialmente legata a una cecità indotta da fragilità anche definitorie?

Cercheremo di rispondere a questi e altri interrogativi traendo spunto da una costruttiva sinergia tra quanto ascoltato durante gli incontri dedicati alla Formazione organizzata dal Centro Studi Medi nell'ambito del progetto HTH2 e i dati raccolti grazie alla ricerca sul campo, così come avvenuto altresì anche in fase di definizione della traccia di intervista.

(20) Per un'analisi critica della sanatoria promulgata attraverso l'Art.103 DL n. 34 19/05/2020 si veda:
<https://www.meltingpot.org/Naga-Una-sanatoria-insoddisfacente-e-contro-i-richiedenti.html#.X42WRdAzBIU>
<https://www.meltingpot.org/+Sanatoria-2020-Art-103-DL-n-34-19-05-2020-+.html>

4.2. Andare oltre al concetto di tratta. Verso una definizione inclusiva

Come già discusso nel capitolo precedente, nel diritto penale ritroviamo i criteri per definire quando si può parlare di sfruttamento lavorativo. In base al nuovo articolo 603-bis del Codice Penale, affinché si configuri il reato di sfruttamento lavorativo, da solo o in connessione con azioni di caporalato, basta sussistano uno o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni abitative degradanti.

Viceversa, nel dibattito pubblico *“manca una definizione condivisa di sfruttamento lavorativo”* (Incontro formazione HTH2, 15.10.2020) che sia in grado di divenire lente di ingrandimento, in modo da rendere lo sguardo recettivo e in grado di cogliere ciò che ora appare spesso sfuocato.

Come scrivono Andrea Cagioni e Giulia Coccoloni nel rapporto di una recente ricerca a Prato:

La complessità e multi-fattorialità del concetto di sfruttamento lavorativo sono tali che in letteratura non ne esiste una definizione pienamente condivisa, difficoltà che si riflette anche dal punto di vista lessicale, in quanto vengono utilizzate espressioni diverse per designarlo (Castles e Miller, 2012, Carchedi, 2012, Dal Lago e Quadrelli, 2003). Ciò si spiega soprattutto per la molteplicità di forme concrete che lo sfruttamento lavorativo può assumere. A seconda degli orientamenti teorici, si passa infatti dall'includervi l'area del lavoro sommerso, che oltre al lavoro nero comprende anche il lavoro grigio, quindi tutte le irregolarità parziali a livello salariale, contributivo e contrattuale, a definizioni molto più restrittive, che limitano la definizione di sfruttamento lavorativo alle forme più gravi. In quest'ultimo caso, a eccezione della forma più violenta e organizzata, la tratta finalizzata allo sfruttamento lavorativo, vengono utilizzate varie espressioni, fra le quali le più diffuse sono lavoro nero, lavoro forzato, lavoro servile, lavoro para-schiavistico, assoggettamento para-servile (2018, pp. 28-29).

Più nello specifico, nel dibattito pubblico, non solo politico e mediatico ma anche accademico, si registra la tendenza a puntare l'attenzione sulle forme più gravi di sfruttamento (Oliveri, 2017). Schia-

vitù, moderna schiavitù e tratta sono i termini più facilmente rilevabili negli articoli di giornale così come nelle riviste scientifiche. Ciò dipende certamente dal fatto che lo sfruttamento fa notizia se e quando grave. Più in generale, la violenza colpisce più facilmente l'immaginario delle "opere di bene", da cui il detto "good news no news", come sanno bene le testate giornalistiche. Inoltre, i casi estremi sono maggiormente rilevabili e si prestano più facilmente a processi definitivi chiari. Ciò produce una situazione in cui vi sono riferimenti inequivocabili e condivisi rispetto a cosa debba intendersi per tratta (si veda la già citata convenzione di Palermo), mentre mancano definizioni puntuali e riconosciute per nominare le mille sfumature che lo sfruttamento può assumere, nella consapevolezza che ciò che non viene nominato è come se non esistesse.

Proveremo qui a proporre una definizione di sfruttamento, allo scopo di offrire uno strumento che possa avere delle ricadute concrete in termini di qualità dell'intervento sociale. In particolare, ci siamo ritrovati nella proposta di Cagioni e Coccolini (2018) che leggono lo sfruttamento lavorativo in termini di continuum "*dove il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro si fa progressivamente sempre più asimmetrico, fino ad arrivare a una mancanza assoluta di tutele contrattuali e a una vulnerabilità sostanziale*" (p. 29. Confronta anche: Cagioni, Brusciaglioni, 2016, 2014; Oliveri 2017).

Più nello specifico, secondo Andrea Cagioni e Giulia Coccolini, lungo questo continuum possiamo individuare:

- 1.Lavoro grigio - presenza di parziali irregolarità contrattuali e salariali, imposte dal datore di lavoro su un piano di rapporti di forza;
- 2.Lavoro nero - mancata registrazione del contratto o totale irregolarità delle norme contrattuali;
- 3.Grave sfruttamento lavorativo - gravi violazioni a livello contrattuale, retributivo e di condizioni di lavoro (orari eccessivi, mancanza del giorno di riposo, sovra-esposizione a rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore, maltrattamenti, violenze);
- 4.Caporalato - intermediazione illegale di gruppi di lavoratori, caratterizzata da un intensivo rapporto di dipendenza del lavoratore nei confronti del caporale per il trasporto, la retribuzione e le condizioni di lavoro;
- 5.Tratta per sfruttamento lavorativo - reclutamento o trasporto e trasferimento di persone, attraverso l'uso di mezzi coercitivi (minaccia o utilizzo di forza, violenza, inganno, abuso di potere) allo scopo di sfruttamento lavorativo.

Il grave sfruttamento lavorativo – da ora in poi GSL – a differenza della tratta non si realizza esclusivamente attraverso il trasferimento (sia esso coatto o consensuale) della persona migrante dal paese di

origine a quello di destinazione (finale o intermedia), né implica necessariamente l'esistenza di reti criminali strutturate (Oliveri 2017). Sempre secondo Andrea Cagioni (Intervento Formazione HTH2, 15.10.2020), le principali dimensioni del GSL sono tre:

1. Dimensione economica - legata al rapporto tra retribuzione e profitto, tra retribuzione e orario di lavoro, tipo di attività svolta, mansioni e competenze del lavoratore. Come fa giustamente osservare Federico Oliveri (2017), questa prima dimensione che è anche quella più intuitiva e di senso comune, si riferisce a rapporti di lavoro strutturati in modo tale da ottenere il massimo vantaggio possibile dalla persona migrante alle proprie dipendenze, il che può implicare anche la pretesa di rapporti sessuali non consenzienti;

2. Dimensione riproduttiva – riconducibile alla ridotta capacità del/della lavoratore/trice di soddisfare i propri bisogni primari (cibo, casa, riposo, etc.);

3. Dimensione ambientale – ha a che fare con la ripetuta e sistematica violazione dei diritti alla salute, all'igiene, alla formazione, alla sicurezza sul lavoro. Più in generale, alle condizioni materiali del lavoro, all'ambiente anche di vita, ovvero alle modalità con cui l'attività lavorativa è organizzata, e soprattutto all'impatto di queste condizioni ambientali sul benessere, sulla salute, sull'integrità psico-fisica della persona sfruttata. Cagioni fa rientrare in questa dimensione anche la violenza sessuale (a nostro parere collocabile anche nella dimensione economica, così come sopra illustrato) e psicologica.

La nostra proposta è quella di accogliere la prima e la terza dimensione, rinominando parzialmente la seconda, in modo da esplicitare il fatto che lo sfruttamento ha più facilmente presa se la cittadinanza simbolica e la dignità personale sono compromessi non solo dalla ridotta capacità di soddisfare i propri bisogni primari, ma anche dal sistema normativo che pone vincoli e non riconosce diritti alla persona in virtù, ad esempio, della sua provenienza nazionale, e/o da un sistema economico che definisce gerarchie e opportunità comprimendo di fatto la capability, vale a dire la libertà di scelta del soggetto (Sen, 1992), nonché la sua capacità di reagire e opporsi.

Come scrive Oliveri (2017): Se ogni rapporto di lavoro dipendente per definizione è segnato da una asimmetria di potere tra lavoratore e datore di lavoro, tale rapporto diventa di sfruttamento quando intervengono forme di coercizione, controllo, abuso ecc. che spingono la mercificazione della forza lavoro a un livello moralmente e fisicamente intollerabile, approfittando di una condizione di vulnerabilità data dall'assenza di valide alternative da parte del lavoratore che, per vivere, non può che accettare quel tipo di lavoro.

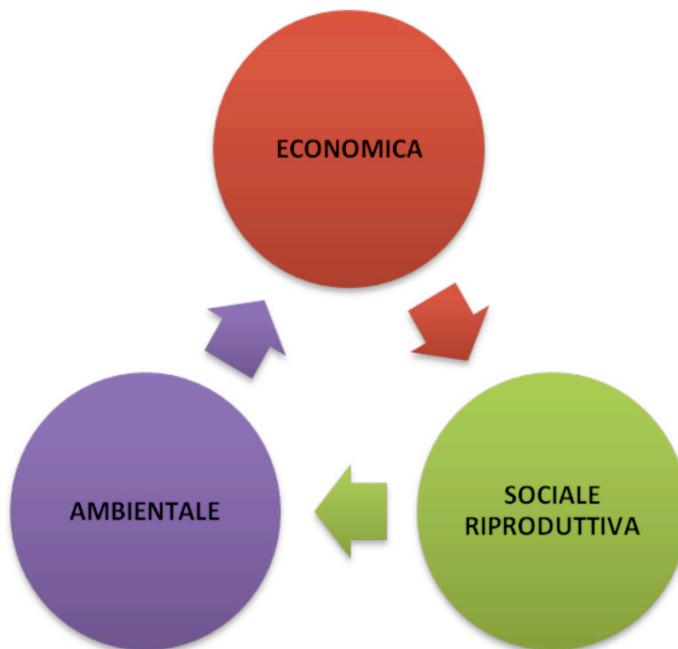
La conseguenza implicita di questo ragionamento è che nello sfruttamento lavorativo, così come nello sfruttamento sessuale, coazione e sfruttamento possono sempre coesistere (Abbatecola 2006 e 2018). In sintesi, proponiamo di prendere in esame, in qualsivoglia riflessione sul **Grave Sfruttamento Lavorativo**, tre dimensioni – **economica, sociale-riproduttiva, ambientale** – considerandole in una relazione circolare nella quale le conseguenze dell’una si ripercuotono inevitabilmente sulle altre, così come illustrato nella figura 4.1.

Questo perché il mancato rispetto dei diritti ha delle ricadute sulla possibilità di fare fronte ai bisogni riproduttivi e sociali e, allo stesso tempo, una persona privata della propria dignità sarà una persona minata nella personalità, nell’autostima e, soprattutto, nella sua capacità di reagire e ribellarsi, o semplicemente sottrarsi a condizioni degradate e degradanti di vita e di lavoro.

Come scrive Marco Omizzolo, riflettendo a margine della sua importante e lunga ricerca etnografica nei campi di lavoro dell’agropontino, riportata nel suo testo dall’emblematico titolo “Sotto Padrone. Uomini, donne e caporali nell’agromafia italiana”:

La perdita di uno status sociale [...] può far emergere uno stato di depressione latente, che rende quella persona inevitabilmente più fragile e dunque meno propensa alla denuncia, più accondiscendente nei confronti del padrone e del suo potere (2019, p. 40)

Fig. 4.1 – le dimensioni del Grave Sfruttamento Lavorativo



Fonte: ricerca HTH2, 2020

Seguendo Oliveri (2017), potremmo stabilire che si può parlare GSL ogniqualvolta ci si trovi di fronte ad un caso di sfruttamento in cui tutte e tre le dimensioni – economica, sociale riproduttiva e ambientale - sono presenti e tra loro in relazione.

Naturalmente, queste tre dimensioni individuate – economica, sociale riproduttiva e ambientale – si applicano perfettamente anche al fenomeno del caporalato, ma abbiamo consapevolmente scelto di concentrare l’attenzione sul GSL proprio perché è la forma di sfruttamento meno discussa, meno conosciuta e più sfuggente.

Più sfuggente non solo perché meno visibile e più dispersa, ma anche perché nell’immaginario collettivo amplificato dalle retoriche discorsive pubbliche il grave sfruttamento lavorativo è strettamente legato a una rappresentazione che potremmo analiticamente sintetizzare con: lavoro nei campi di clandestini e irregolari sfruttati da caporali, anch’essi stranieri, senza scrupoli. In altri termini, il caporalato è una delle forme attraverso cui reclutare forza lavoro particolarmente vulnerabile, ma non è l’unica modalità attraverso cui viene praticato il GSL nel sistema produttivo del paese.

Nel dibattito politico-mediatico, ad esempio, molto spesso l’espressione “caporalato” è usata come sinonimo di GSL, come se la responsabilità primaria fosse dei caporali e non del sistema socio-economico nel suo complesso che trae direttamente o indirettamente vantaggio dallo sfruttamento della forza lavoro migrante. Inoltre, oltre al ruolo certamente di rilievo dell’agricoltura, troviamo sfruttamento anche nel volantinaggio, nella logistica, nel facchinaggio, nell’edilizia, nell’industria, nella cantieristica. In poche parole, in tutti i settori. Come emerso anche in una della giornate di formazione come progetto HTH2:

Della maggior parte dei settori produttivi, noi pensiamo all’agricoltura quando pensiamo allo grave sfruttamento: l’agricoltura è sicuramente uno di quei settori dove maggiormente lo Stato italiano, i progetti per vari motivi, ci han messo la testa, e i risultati in realtà si vedono, ma l’agricoltura non è l’unico settore. [...] di solito sentiamo fare l’esempio del pomodoro ma ricordo che pesche e pomodori, dopo che vengono raccolti nei campi, devono essere trasportati, poi devono essere trasformati, poi devono essere immagazzinati, confezionati, ritrasportati poi nei luoghi di destinazione.

All’interno di tutta questa filiera, che è la filiera dell’agroalimentare, possiamo trovare, abbiamo trovato, abbiamo evidenze di forme di grave sfruttamento un po’ a tutti i livelli (Incontro Formazione HTH2). Proviamo ora a vedere cos’è emerso dalla ricerca sul campo.

4.3 Evidenze empiriche dal lavoro sul campo. Sullo sfruttamento diffuso

Come già accennato precedentemente, dopo una prima fase di avvio in salita della ricerca per via della difficoltà a individuare testimoni disponibili e/o in grado di raccontarci qualcosa sullo sfruttamento lavorativo degli uomini migranti in Liguria, proprio quando sembrava che avessimo trovato dei contatti utili nel ponente è arrivata l'emergenza sanitaria legata al Covid 19, i cui esiti si sono fatti sentire ben prima del *lockdown*.

Così il lavoro sul campo è rimasto di fatto bloccato per ben 5 mesi, considerando anche la paura che ha segnato il nostro quotidiano, e di conseguenza le nostre agende, ben oltre la riapertura dei confini locali, così come peraltro sta succedendo ancora oggi mentre ultimiamo la scrittura del report. Tuttavia, l'estate ha portato con sé un nuovo slancio, e a partire dal mese di luglio, grazie anche alla fruttuosa intermediazione di alcuni nodi della rete rivitalizzata dai due progetti HTH. Siamo dunque riusciti a individuare preziose testimonianze che ci hanno consentito di aprire dei varchi importanti su alcuni esempi di GSL nel ponente. La nostra ipotesi è che questa tardiva presa di consapevolezza da parte di alcuni operatrici/tori non sia frutto del caso, ma l'esito virtuoso dell'avviamento del progetto stesso. Proveremo a spiegarci meglio. Anzitutto, dopo il primo anno di collaborazione si è creata una fruttuosa, quanto sistematica, sinergia tra il gruppo di ricerca facente capo al Centro Studi Medi, rimasto quasi immutato²¹, e alcuni nodi della rete creatasi attorno al progetto, a dimostrazione del fatto che la continuità dei progetti è fondamentale affinché possano crearsi collaborazioni consolidate sul territorio, ed è stata proprio questa collaborazione ad essere stata decisiva nell'orientarci nella giusta direzione.

Ma non si tratta solo di questo. Come ci ha raccontato Francesco Carobbio²², nostro principale mediatore e coordinatore dell'Unità di Strada Genova, progetto HTH di Afet Aquilone Onlus, in collaborazione con la Comunità San Benedetto: Dall'inizio del progetto ad oggi ho notato una notevole crescita di consapevolezza da parte degli operatori. Se l'anno scorso molti sostenevano che non ci fossero casi rilevanti di sfruttamento lavorativo nella nostra regione, vuoi perché non c'erano evidenze, vuoi perché "10 euro sono meglio che niente", ora l'atteggiamento è molto cambiato. Uno degli operatori che a gennaio negava che fosse un problema della sua zona, pochi mesi dopo mi ha chiamato per dirmi che si erano dotati di una persona specificatamente dedicata al problema e pochi giorni fa mi ha chiamato

(21) Il gruppo di ricerca HTH1 era composto dal Direttore del Centro Studi Andrea Torre e dalla Responsabile Scientifica Emanuela Abbatecola, sociologa docente presso il Disfor, Università di Genova nonché da Mariella Popolla, assegnista di ricerca al Disfor. Per il progetto HTH2, Davide Filippi, Assegnista di ricerca presso il Disfor, ha sostituito Mariella Popolla, e si è aggiunta Lorena Manfredi nel ruolo di tirocinante.

(22) Un ringraziamento non di rito va a Francesco Carobbio per aver lavorato da subito al nostro fianco condividendo la nostra posizione sull'importanza di fare rete mettendo in dialogo competenze diverse e complementari.

per dirmi che c'era un caso di evidente sfruttamento lavorativo. Credo che il progetto, con la formazione e le interviste, abbia portato ad approfondire il tema e a vedere ciò che prima non si riusciva a vedere.

La preziosa testimonianza di Francesco conferma a pieno la percezione che noi del team di ricerca avevamo avuto. L'esistenza stessa di un progetto sullo sfruttamento lavorativo – inizialmente, per la verità, da noi pensato come ricerca sulla tratta maschile – ha di fatto innescato un virtuoso processo di contaminazione che ha offerto gli strumenti per una progressiva consapevolezza. Il fatto stesso di parlarne, fare formazione e rendersi disponibile per le interviste, ha modificato lo sguardo e ha reso visibile ciò che prima era opacizzato. Un altro punto di forza molto rilevante del progetto è stata, a nostro parere, la sinergia tra formazione, ricerca e lavoro sociale sul campo delle operatrici e degli operatori. Noi del team ci siamo a nostra volta formati durante gli incontri, e ciò ha permesso di modificare le tracce di intervista e fare domande che altrimenti avremmo ignorato. Allo stesso tempo la nostra interazione sul campo con chi lavora ha rafforzato il processo di sensibilizzazione rispetto a un tema ancora poco esplorato nel nostro contesto. Tuttavia, non definiremmo questa sinergia lineare, in quanto a loro volta le testimonianze e i contributi di chi concretamente opera nel sociale sono stati, come sempre, occasioni fondamentali di stimolo e di scambio non solo nell'ambito delle interviste, ma anche durante la formazione.

Fig. 4.2 – sinergia virtuosa tra le diverse componenti del progetto



Ma proviamo ora a entrare nel vivo dei racconti delle testimonianze dai noi raccolte.

4.3.1. Grave Sfruttamento Lavorativo. La dimensione economica

La dimensione economica dello sfruttamento lavorativo è, come dicevamo, quella più scontata, banale, ovvia. Nei racconti dei migranti da noi incontrati impegnati in attività lavorative abbiamo ritrovato ciò che si riscontra in tutti i casi di sfruttamento, indipendentemente dal contesto, dal genere, dal settore di mercato: contratti, quando presenti, non conformi all'attività realmente svolta, quanto meno in termini di numero di ore certificate, paghe non adeguate, ritmi di lavoro estenuanti.

Gli uomini migranti che hanno acconsentito a raccontarci stralci delle loro difficili storie²³ ci hanno permesso di ricostruire alcune dinamiche presenti nell'ambito della ristorazione, anche se si tratta tuttavia di racconti, almeno sotto questo punto di vista, simili a quelli che avremmo potuto ritrovare in qualsiasi altro ambito.

Diamo ora voce ai nostri intervistati, partendo dai ritmi di lavoro, per molti versi identici a quelli delle donne migranti sfruttate nei mercati del sesso.

R: Prima dobbiamo preparare tutte le cose per cucinare...quando i clienti sono arrivati poi non abbiamo più bisogno di preparare le cose, facciamo solo velocemente, così. Queste cose sono un po' difficili perché io sono lavapiatti diciamo ma nel ristorante faccio tutto... alla fine tutti vanno via e lasciano i piatti così... e alla fine faccio tutto io. A volte finisco all'una alle due la notte

D: e inizi quando?

R: alle nove del mattino.

E: tante ore

R: tante ore. Ma a volte come oggi per esempio riposo un'ora o due o dipende perché noi non abbiamo ore fisse, ore giuste, dipende dai clienti, quando abbiamo tanti clienti non possiamo finire subito. Soprattutto sabato e domenica che c'è tanta gente sempre, sabato e domenica a volte non riposiamo anche durante la giornata, continuiamo così e lavoriamo sempre

E: tutto il giorno, senza fermarsi?

R: tutto il giorno, sì, sabato e domenica. Altri giorni sì

E: un po' più tranquillo

R: .. sì ma sabato e domenica è quasi sempre.. venerdì è così

(racconto di vita, RV, Guiana)

(23) A loro va il nostro più sentito ringraziamento e il nostro pensiero

D: ma senti un attimo mi hai detto che lavoravi in un ristorante e com'era questo lavoro al ristorante? Quante ore lavoravi?

R: sì io... io ho fatto il lavapiatti, lavavo i piatti, tutto, aiutavo la cuoca, facevo le pulizie..

D: un po' tutto, facevi un po' tutto... e quante ore lavoravi al giorno?

R: io lavoravo 12 ore..

E: iniziavi a che ora?

R: tu vai alle 11 e 30 e ti fermavi alle 15 e 30 o 16 dopo ancora alle 18 e fermo all'una di mattina. Questo .. 11 ore

E: tutti i giorni della settimana o c'erano dei giorni di.. di riposo, festa...

R: non c'è, tutti i giorni

E: dal lunedì alla domenica?

R: il capo non vuole che tu riposi così, perché quando tu vai a lavorare tu...tu lavori non c'e' tempo... quando tu vai con qualcuno italiano ok: lui ha fatto bene con te...

E: ah tu stai dicendo che se tu ti presenti come straniero da solo allora i datori di lavoro italiani ti fanno lavorare sempre se invece ti presenti con un italiano ti trattano meglio.

Quindi tu lavoravi dal lunedì alla domenica, senza riposo?

R: senza riposo

(racconto di vita, K., Nigeria)

Comune a quanto emerso da molte altre ricerche qui citate anche il risultato relativo alla retribuzione oraria sottodimensionata:

D: e quanto ti pagavano?

R: dipende...lui ha detto 40 al giorno..

D: tre euro all'ora... 40 al giorno

R: a italiano ha detto, quando tu hai fatto 8 ore ... minimo 8 ore... perché l'italiano non...

(racconto di vita, K., Nigeria)

Nell'immaginario collettivo lo sfruttamento lavorativo è legato prevalentemente a situazioni di irregolarità. Viceversa, sono frequenti i casi di lavoro grigio, vale a dire situazioni di parziali irregolarità contrattuali e salariali, imposte dal datore di lavoro su un piano di rapporti di forza. La parziale irregolarità riguarda solitamente i casi in cui il datore di lavoro stipula dei contratti nei quali le ore dichiarate rappresentano solo una minima parte di quelle effettivamente lavorate, e non sempre la differenza è versata sottobanco, come nel caso di K., al quale hanno fatto un contratto di sole tre ore contro la sua

volontà. Quando ha provato a insistere per avere un contratto regolare è stato licenziato, e ora sta cercando di farsi pagare gli arretrati, anche se la retribuzione finale è di sole 375 euro per due mesi di lavoro, senza sosta per 12 ore al giorno.

Di seguito il suo racconto, che può essere considerato paradigmatico di un sistema di Grave Sfruttamento Lavorativo diffuso:

R: sì io ho trovato lavoro... lui mi ha chiamato: vieni al lavoro. Io sono andato lui mi ha detto oggi hai lavoro.. adesso io voglio che tu fai il lavoro adesso. Io ho detto no io voglio il contratto. Lui ha detto: no, dopo 5 giorni che ho visto che lavori bene allora io firmo il contratto. Io ho detto va bene perché non c'è lavoro. Quando io ho fatto 5 giorni : capo dov'è il contratto? Mi ha parlato benissimo, tu sei brava persona, bravo ragazzo.. io ho detto grazie. dopo 5 giorni l'ho chiamato: capo io voglio il contratto... adesso io faccio 5 ore.. e lui mi ha detto: aspetta aspetta. Lui mi ha detto vieni .. aveva il telefono io scrivo il tuo nome e adesso io vado a fare la stampa... dopo 5 minuti io sono andato e ha fatto le copie...

D: cioè la copia del contratto?

Operatore: gli ha fatto leggere il contratto sul telefono e ha detto poi te lo vado a stampare

R: ho detto va bene: io felice. Dopo un mese lui non ha fatto niente. Dopo un mese un giorno mi ha detto vieni c'è il contratto... io sono andato.. perché io so com'è il contratto quando io voglio firmare il contratto non è buono che io lo conosco... gli ho detto: così non è il contratto. Lui mi ha detto: sì firma. Perché io voglio soldi .. io scrivo. Dopo due settimane il capo ha capito che io sono troppo intelligente mi ha detto basta lavoro non c'è più lavoro. Basta.

D: cioè lui prima ti ha fatto vedere un contratto sul telefono poi sono passati due mesi e non ti faceva mai firmare il contratto poi quando ti ha fatto firmare il contratto non era il contratto che ti aveva fatto vedere

R: non era buono il contratto perché io lavoravo 12 ore lui ha scritto 3 ore.

D: ti faceva il contratto per tre ore invece che per 12

Operatore: ma le altre ore te le pagava o no?

R: lui prima mi ha dato 100... adesso io ho fatto lavoro.. basta .. ho detto io voglio essere pagato.. ascolta, aspetta, aspetta. ... come aspetta? Tu non hai fatto un contratto buono, come aspetta

D: allora quindi sostanzialmente nel momento in cui ha visto che tu sei appunto sveglio, intelligente e hai capito che c'era la truffa ti ha mandato via?

R: sì quando lui ha capito che io sono troppo intelligente mi ha detto basta lavoro

D: ti ha detto basta, ti ha mandato via

R: vai via..

Operatore: Ma ti ha pagato? Non ti ha ancora pagato?

R: adesso non mi ha ancora pagato. Ancora non è pagato... lei scrive qualcosa per me... 10 giorni

D: quindi non ti ha pagato quanti giorni?

R: lui paga però lui scrive il pagamento.. dopo 10 giorni paga

D: ah non ti aveva pagato, cioè ti ha mandato via senza pagarti?

R: sì, sì, senza pagarmi... lui non mi ha pagato, mi ha detto ancora 10 giorni

Operatore: tra 10 giorni eh.. ma adesso sono passati i 10 giorni?

R: sì adesso sono passati, ancora io vado e lui scrive qualcosa per me... io sono andato in banca e la banca mi ha detto ancora 10 giorni..

Operatore: ah ti ha fatto un assegno postdatato.. un assegno ti ha fatto?

R: adesso lui mi ha detto 10 giorni ancora.. adesso 20 giorni..

D: cioè continua a rimandare, ti ha mandato via senza pagarti e continua a dire tra dieci gg, tra dieci gg?

R: sì.

D: e ti ha dato un assegno? E in quell'assegno c'è una data?

R: io non faccio l'assegno, io quando vado in banca la banca mi ha detto.... 10 giorni dopo ...soldi...

R: 10 giorni ancora. Tu hai fatto solo due mesi.. tu devi aspettare ancora un mese dopo vieni..

D: e l'assegno che ti ha fatto copriva quante.. cioè quante ore ti doveva pagare?

R: due mesi adesso. 375 euro

Operatore: 375 euro per quanto tempo?

R: 2 mesi di lavoro

Operatore: Gli ha pagato solo il contratto quindi, è quello che diceva... lui ti ha pagato solo il contratto?

E: ti ha pagato per due mesi come se tu avessi lavorato 3 ore al giorno, invece tu hai lavorato 12 ore al giorno. Quindi in due mesi tu hai lavorato 12 ore al giorno.. e in due mesi lui ti ha pagato 375 euro

R: sì sì.... Adesso io sto aspettando i soldi, come faccio.

D: e questo è un italiano?

R: sì italiano

D: e conosci altre storie di amici, conoscenti, simili?

R: sì, perché io ho qualcuno qui che non è pagato per due mesi, tre mesi, io ho detto: eh? Tu lavori e non ti pagano per due? Come mangi? Hai famiglia? Ho detto mamma mia... come mai tu lavori due mesi, tre mesi.. ho detto mamama mia.. così...non tutti i ragazzi stanno bene.. io li conosco..quando io ho visto alcune persone.. io vado via.. così è la vita. (Racconto di vita, K., Nigeria)

Apparentemente migliore la storia di R. Anche in questo caso il contratto è grigio, in quanto risultano solo 4 ore al giorno contro le 12/16 ore effettivamente lavorate, ma almeno la retribuzione complessiva pagata ogni mese è di 1000 euro. Tuttavia, anche in questo caso ci troviamo di fronte a una grave violazione dei diritti, non solo perché il contratto è solo parzialmente regolare, ma anche perché il corrispettivo dovuto dovrebbe essere molto più alto alla luce delle molte ore lavorate.

D: ma quanto ti pagano?

R: loro fanno contratto ... furbo, diciamo. Loro hanno fatto contratto molto.. casino.. hanno scritto solo 4 ore. Due mattina due alla sera.

D: 4 ore ne fai anche da 12 a 16

R: ecco 4 ore loro hanno scritto nel contratto.. solo 4 ore.

D: ma poi ti pagano solo 4 ore?

R: no mi pagano queste 4 ore solo nella carta, ma mi pagano a parte 300

D: ok quindi in una settimana... ma ti pagano a settimana o ti pagano al mese?

R: al mese

D: in un mese quanto prendi?

R: 1000 totali. Sì totali. Perché 700 paga nella carta... questo vuol dire che è il contratto... 300 mi paga a mano. E così funziona

D: mille euro

R: sì mille euro al mese

D: e però questi mille te li danno sempre?

R: sì, questi mille quando... il mese è finito, a volte il 5 o 6 loro pagano. Questo sì. È così che funziona

D: comunque che tu lavori, che ne so, 10 ore o 16 la paga è sempre quella.

R: la paga è sempre quella. La paga è sempre quella, loro non guardano che ore che tu lavori, loro.. quando loro dicono mille euro è mille euro, non guardano che tu hai lavorato di piu', perché non lavoriamo mai meno, sempre di piu' meno mai. Ma loro non guardano

questa cosa, guardano solo il loro lavoro. Anche il bangladese che è lì lui ha detto che deve andare via tra poco. perché lui è molto stanco, anche lui fa tanto lavoro.

D: e prende come te?

R: sì. Anche lui fa tanto tanto lavoro, veramente

(racconto di vita, RV, Guiana)

Durante la formazione abbiamo avuto modo di imparare che molte volte i datori di lavoro danno delle informazioni non corrette per scoraggiare la denuncia, come in alcuni casi rilevati in cui il datore di lavoro non aveva fatto il contratto e diceva ai lavoratori di scappare in caso di controlli per evitare di essere rimandati in patria. Nel caso di R., invece il datore di lavoro mette subito in chiaro che se mai dovessero esserci ispezioni, i lavoratori in grigio dovranno mentire, in modo che non emerga l'irregolarità del contratto:

R: anche.. quando stavo firmando il contratto mi hanno detto che quando arriva i controlli devo dire che il capo mi ha chiesto di venire, se loro vengono per esempio alle 22 o 23 mi trovano lì devo dire che il mio capo, siccome ci sono tanti clienti, il mio capo mi ha chiesto di venire per aiutare. Non devo dire che il mio contratto è così, è questo, è questo. Devo dire così, o quando loro vengono di mattina presto mi trovano lì devo dire che il mio capo mi ha chiesto per venire perché c'è tanta gente è per quello che sono qua. Mi hanno detto così, perché loro sanno che quando c'è il controllo il mio contratto è solo 4 ore e sono lì fino all'una poi è un casino, non va bene, è per quello che loro dicono così. E' un po' difficile diciamo.

(racconto di vita, RV, Guiana)

Non abbiamo avuto modo di verificare se e quanto il fenomeno della vendita di contratti di lavoro sia diffusa anche nella nostra regione, poiché un lavoro di ricerca su temi così delicati e ancora contestualmente inesplorati avrebbe meritato tempi molto più lunghi anche a prescindere dall'insorgenza dell'emergenza sanitaria. Tuttavia, a futura memoria vale la pena prendere nota di quanto emerso durante una delle interviste e durante uno degli incontri dedicati alla formazione.

D: Ma su questa cosa del COVID ho letto che qualcuno denunciava il fatto, non so se lo state verificando anche voi, che c'è un flusso di ritorno, no?

O: per la sanatoria? Sì, sì assolutamente e qui l'abbiamo cominciato a percepire.. è uscito un po' come boutade dal deputato leghista qua di Ventimiglia, però poi in effetti facendo questi monitoraggi prati-

camente tutti i giorni in frontiera troviamo almeno 2 o 3 persone, tutte di nazionalità maghrebina quindi algerini, tunisini, marocchini, tutti che fanno il viaggio inverso. Questo è un fenomeno a cui non avevo mai assistito e che nell'ultimo mese abbiamo cominciato a vedere. Perché sono essenzialmente, sono ovviamente transitati dall'Italia, chi prima chi dopo però stanno in Francia, sans papier, quindi hanno le loro comunità di riferimento e magari riescono a lavorare in nero anche se sono senza documenti. Però avere un documento ovviamente fa tutta la differenza. Sanno che comunque con l'asilo, provenendo da quei paesi, è come vincere al Superenalotto e quindi investono, fanno il viaggio al contrario, e con dei contatti essenzialmente nelle comunità di riferimento in Italia..

O: con qualche migliaia di euro addosso...

D: eh quello volevo chiedervi

O: dai 4 ai 10 mila euro

D: per un contratto di lavoro..

O: sì. Adesso il tariffario può variare.. ho sentito tutte le cifre che vanno dai 4 ai 10 mila e sia al Nord che al Sud, molti al Sud, ovviamente, nelle campagne.

D: e questi 4/10 mila euro, rispetto a quello che avete sentito, vanno al datore di lavoro o all'intermediazione, proprio ANCHE a percezione vostra

O: ma il fatto è che loro lo offrono anche a te, cioè se vengono qua, cioè li hanno offerti anche a noi 3 mila euro, per farsi assumere qua da noi.

D: per farsi fare un contratto...

O: Sì, tu sei italiana.. il primo che incontrano fammi il contratto (Intervista a Operatrice 2)

Ecco l'altro elemento utile che abbiamo deciso di andare a rilevare sempre è la tessera sanitaria perché laddove i lavoratori comprano tutto il pacchetto dai datori di lavoro, e tutto il pacchetto vuol dire compro il contratto, compro il permesso di soggiorno, ecc. ecc., questo pacchetto prevede anche la tessera sanitaria. Anche qua c'è questa parvenza di regolarità. Dopodiché ogni volta che noi chiediamo: hai la tessera sanitaria? Sì, c'è, allora bene. Sei mai andato dal medico? No. Perché non hai mai avuto bisogno? No, perché quando ho bisogno vado dal medico che mi mette a disposizione il datore di lavoro. Onde evitare qualsiasi tipo di problema (Incontro di Formazione HTH2)

Da non sottovalutare anche l'ipotesi che vi siano situazioni, come quelle raccontateci da esperti provenienti da altre regioni, in cui il contratto è formalmente regolare, così come lo stipendio, ma in banca risultano due bancomat, di cui uno è intestata al datore di lavoro, il quale ogni mese preleva anche più della metà dello stipendio. Questa dimensione economica del GSL fa peraltro riflettere sulle criticità e

le complicità dell'intero sistema, poiché la sistematica violazione dei diritti è resa possibile dal fatto che chi sfrutta può contare sull'esiguità dei controlli e sull'incertezza della pena, altrimenti un'operazione di questo tipo risulterebbe altamente rischiosa.

L'arroganza e il senso di onnipotenza dei datori che sfruttano sembra confermata anche dalla testimonianza di una delle operatrici ascoltate a Ventimiglia, la quale dichiara:

Per loro è normalissimo anzi siamo stolti noi quando andiamo a chiedere delle spiegazioni. Sempre la stessa impresa, con un altro ragazzo, poi a volte dico basta non gli mando più nessuno... poi però al momento.. siamo qua per quello... ogni volta c'è sempre da fare.. e questo mi chiama: guarda che tutti i mesi mi fa firmare una busta ma non mi da mai i soldi che firmo... e io lo chiamo: ma è vera questa cosa? "eh forse sì ma sai lui qualche volta qualche cavolata la fa, magari una mattina è arrivato un po' più tardi. Ma cosa c'entra quello? Cosa fai gli dai i castighi? E poi non mi venire a dire se va dai sindacati perché io non ci posso fare niente.. poi questo farebbe bene... gli ho detto: "siete proprio degli sciacalli". (Operatrice 1)

Molte sono state le testimonianze indirette del fatto che i datori di lavoro che sfruttano si sentono per certi versi intoccabili – *"per loro è normalissimo"* – e forse, almeno in parte, lo sono. Certo è che al momento le operatrici e gli operatori del settore attivi nella regione Liguria non hanno dalla loro un sistema da attivare per salvaguardare dei diritti che per la nostra società non sono considerati tali. E allora spesso la sensazione è che non rimanga che l'invettiva.

4.2.2 Grave Sfruttamento Lavorativo. La dimensione ambientale

Per dimensione ambientale, lo ricordiamo, intendiamo riferirci alla ripetuta e sistematica violazione dei diritti alla salute, all'igiene, alla formazione, alla sicurezza sul lavoro. Più in generale, alle condizioni materiali del lavoro, all'ambiente anche di vita, ovvero alle modalità con cui l'attività lavorativa è organizzata, e soprattutto all'impatto di queste condizioni ambientali sul benessere, sulla salute, sull'integrità psico-fisica della persona sfruttata. Anche la violenza - fisica, psicologica e sessuale - può rientrare in questa dimensione, benché quella sessuale possa altresì considerarsi almeno parzialmente connessa anche a quella economica.

Ancora una volta ci faremo accompagnare in questa prima esplorazione del GFL nel campo della ristorazione da R. e K., i quali, però, dopo essersi spontaneamente soffermati sulla dimensione economica dello sfruttamento, hanno dovuto essere sollecitati sulla violazione di altri diritti fondamentali, come poter bere, mangiare, riposarsi, fare una breve pausa per andare in bagno, quasi come se dessero

in qualche modo per scontato che nel nostro paese questa è la norma. Essere “trattati bene” rappresenta l’eccezione.

Abbiamo scelto di dare molto spazio alla voce dei migranti perché riteniamo che sia interessante non solo ciò che dicono, ma anche come lo raccontano, ciò che danno per scontato e su cui hanno bisogno di essere sollecitati.

D: per mangiare come fai? Puoi mangiare durante l’orario di lavoro? [dalle 12 alle 16 ore]

R: per mangiare quando hai tanta fame durante il servizio puoi prendere un pezzo di pane e metti olio e mangi così e bevi acqua per tenere, perché se hai tanta fame non puoi lavorare così senza mangiare. Ma non è che dobbiamo fermarci e prendiamo le cose da mangiare..

D: un piatto di pasta, un piatto di riso..

R: no, questo è quasi impossibile, perché anche se tu hai fame non puoi farlo, perché quando inizi a mangiare ci sono tante cose da fare e non puoi.

D: ma se tu mangi, che ne so, un pezzo di pane con l’olio, lo fai senza farti vedere o è ammesso, puoi farlo?

R: puoi farlo questo. Perché questo hanno detto che puoi farlo solo che non devi fermarti e continuare a mangiare perché i clienti stanno aspettando, fuori.

D: però i clienti immagino che arriveranno da mezzogiorno in poi, non prima

R: arrivano all’una.

D: e quindi tu potresti mangiare alle 11.

R: è impossibile quasi, perché alle 11... a volte i clienti arrivano e noi non abbiamo finito di preparare le cose perché ci sono tante cose da preparare: ci sono i pesci, i gamberi, i calamari, anche vongole cozze, anche le salse perché da noi ci sono tanti tipi di olio: olio di.. limone, olio di questo, olio di questo, ogni cosa ha il suo olio, e salsa di zucchine, salsa di pomodoro, salsa di gamberi, ecc. e tutto questo dobbiamo farlo prima di.. dobbiamo tagliare le e la carta per fare i fritti...tutto questo dobbiamo farlo di mattina

D: dovete preparare tutto.. e ma se tu devi andare in bagno o fare una telefonata puoi farlo?

R: il telefono no. Ma al bagno puoi andare perché anche al bagno hanno detto che quando arrivi al mattino devi andare al bagno prima che arrivino i clienti perché dove sono i nostri bagni devi passare davanti al bar, prima di andare, quindi quando i clienti sono lì... quando loro vedono che tu vai al bagno e entri in cucina loro non sanno che magari tu entri e ti lavi le mani... non è bello da vedere, quindi devi fare tutto il possibile per andare al bagno prima del servizio o devi aspettare quando i clienti sono andati via. Quindi a volte anche questo è

fatica perché quando arrivano è un po' un casino, è per quello che un giorno ho detto al mio capo: guarda, adesso fa caldo, bevo tanta acqua, quindi quando bevi tanta acqua hai bisogno a volte di andare al bagno anche, ho detto che io sono abituato a bere tanta acqua e quando bevo tanto vado al bagno. Lui ha detto: guarda quando arrivi al mattino devi andare al bagno prima del servizio poi quando lasci il servizio quando i clienti sono andati via vai al bagno

D: ma lui fa lo stesso?

R: no, loro hanno il bagno dentro la cucina.

D: ma loro chi sono?

R: perché il ristorante è come ristorante di famiglia, quindi loro.. fanno diverso da noi. Noi e loro non abbiamo lo stesso bagno, noi usiamo i bagni che sono fuori, e loro usano..

D: che non sono i bagni dei clienti, sono bagni altri? O voi usate i bagni dei clienti?

R: sì noi usiamo i bagni dei clienti, ma è solo un bagno, e fuori anche e loro no, loro hanno il bagno dentro, vicino in cucina. Quando vai lì nessuno ti vede. Quindi è per quello che a volte è un po' difficile

D: e loro mangiano se hanno fame?

R: loro.. durante il servizio nessuno mangia.

D: però magari prima

R: sì, sì, loro mangiano.. perché quando loro mangiano non puoi vedere, magari loro entrano dentro, mangiano e poi..noi non possiamo fare tutto quello che fanno loro

R: noi per esempio noi non possiamo andare in bagno dove vanno loro, non possiamo farci il caffè come vogliamo, non possiamo prendere l'acqua per bere come vogliamo...

D: ah sì? E se vi viene sete?

R: se abbiamo sete magari è chiaro che mettono, beviamo lì, ma comunque possiamo prendere quando arriva l'acqua, perché loro non comprano tanta acqua, loro comprano poco... e quando finisce beviamo l'acqua del rubinetto... ma loro ce l'hanno sempre... quindi è un po'..

D: cioè loro hanno sempre.. ma perché l'acqua del rubinetto non è buona?

R: non diciamo che non è buona, perché noi la beviamo. Quando hai sete prima di sapere se è buona o no devi bere, poi... perché quando hai sete cosa fai? Se non è buona cosa fai? Perché non puoi rimanere così. Perché in cucina tutti sanno che a volte fa caldo quindi devi bere tanta acqua

D: e senti il sabato e la domenica invece lavori al mattino alle 9 sempre..

R: sabato e domenica lavoriamo quasi sempre

D: cioè entri alle 9..

R: inizio alle 9 e finisco alle 2 o all'1 dipende

D: e in tutto questo periodo non mangi niente?

R: no, ho già detto, puoi prendere un pezzo di pane e mangiare

D: senza fermarti?

R: eh sì.

D: cioè dalle nove del mattino sino alle 2 di notte non hai pause?

R: sabato e domenica no, ma altri giorni sì

D: sì

R: sì, altri giorni sì, ma sabato e domenica ci sono tanti clienti quindi non possiamo fermarci. Anche questo pane che sto parlando: devi mettere quello che devi mettere dentro e metti da parte. Quando lavori un po' prendi e poi mangi, lavori un po', prendi e poi mangi. Non è che devi fermarti e mangi così

D: e quindi per il bagno come si fa?

R: per il bagno questo è ancora casino

D: cioè il sabato e la domenica 12 ore.. no quante, ancora di più... 16

R: è per quello che non possiamo bere acqua come vogliamo, perché quando bevi tanta acqua obbligatoriamente devi andare al bagno è per quello che è...

(Racconto di vita, R., Guiana)

Simile la testimonianza di K.:

R: In questo [ristorante] tu non mangi, quando tu sei al lavoro, lavori.

D: quindi poi tu iniziavi... stavi lì fino alle 4 del pomeriggio e non ti faceva mangiare. Neanche bere?

R: anche bere no

D: ma neanche acqua?

R: non c'è .. acqua... solo bere acqua, solo bere acqua, non c'è mangiare, solo bere. Io l'ho fatto perché sto aspettando i documenti quando avrò i documenti italiani tu puoi trovare lavoro, tu fai SPRAR dopo lo SPRAR tu hai lavoro.. la vita va bene. Quando tu non hai lavoro la vita è brutta in Italia. E' così in Italia

(racconto di vita, k., Nigeria)

Sistematiche violazioni dei diritti di questo tipo sul lungo periodo hanno inevitabili ricadute gravi

sulla salute. Stanchezza cronica, abbassamento del sistema immunitario, perdita di peso. Troppo spesso sembra che il diritto a un'alimentazione regolare e corretta non possa darsi per scontato, come fosse qualcosa che non può essere preteso se non alzando la voce e minacciando di andarsene.

Un'operatrice ci racconta un episodio indicativo in questo senso:

Lavora 18 ore e non può neanche mangiare. Io ne ho uno che si è lamentato, gli ha detto vabbè io do le dimissioni perché non ce la faccio più, non riesco a reggere questi ritmi, fisicamente, era dimagrito in un mese 10 chili, e anche io stessa gliel'avevo detto.

Quando è andato a lamentarsi loro subito gli han detto va bene vai a dare le dimissioni, abbiamo preso l'appuntamento, il giorno dopo l'han chiamato gli hanno detto: "vieni un attimo? No ma tu sei un bravo ragazzo, come te ce ne sono pochi, non vogliamo perderti, dicci che cosa ti manca". E lui gli ha detto: mi manca, 8 ore di lavoro al giorno perché me ne pagate.. cioè sono in regola per 4, ne faccio 82 perché va al mattino alle 9 torna a casa all'una di notte faccio.. comunque lavoro in cucina faccio sia l'aiuto cuoco che il lavapiatti, e ho queste due mansioni, in più non posso mangiare...e allora lui. "ti veniamo incontro.

Facciamo così, quando hai fame ce lo dici e ti facciamo da mangiare". (Operatrice 3)

Il disprezzo verso il diritto alla salute dei lavoratori migranti emerge in modo ancora più evidente in tutta la sua violenza in un'altra testimonianza, dove un'altra operatrice ci racconta di un caso in cui un ragazzo che si era ferito a una mano durante il lavoro in un cantiere era rimasta senza soccorso dalle 10 di mattina fino al tardo pomeriggio, quando il geometra lo ha lasciato a una stazione di servizio non prendendosi carico dell'accaduto.

A: Poi dopo quella volta che sto ragazzo si è fatto male avevo tra virgolette trattato male mezza impresa, dal più basso al più alto in carica. Poi alla fine mi ha chiamato: "ah scusa è stato il capo cantiere che non ha capito niente, gli ho fatto la lettera...". Beh sto ragazzo, quello che si è schiacciato la mano, si è fatto male alle 10 del mattino, era a lavorare sopra.. sopra Sanremo, un'ora dopo Sanremo non mi ricordo bene, comunque lontani. E dalle 10 poi continuava a chiamarmi, io chiamavo il geometra: sì sì chiama questi.. comunque insomma alle 5 era ancora nel cantiere con la mano sanguinante, sto ragazzo, alle 5 del pomeriggio.. poi alle sei e mezza mi richiama di nuovo.. siccome che l'appuntamento era diciamo lì dalla Q8 in un distributore che c'è a Imperia Ovest, che adesso si chiama Repsol,

alle sei e mezza l'han lasciato lì, dal punto di incontro con la mano sanguinante. Cioè questa è la modalità. (Operatrice 5)

Un elemento che colpisce la nostra attenzione, in questa come in altre interviste, è l'assenza di una rete alla quale fare riferimento in situazioni di grave e palese violazione dei diritti come in questo caso, per cui all'operatrice non rimane che soccorrere autonomamente il lavoratore infortunato, senza alcuna possibilità, quantomeno all'apparenza, di potersi rivolgere ad autorità competenti in grado di sanzionare comportamenti di questo tipo. Ciò potrebbe spiegare la palese arroganza dei datori di lavoro che sfruttano, i quali, come già accennato sopra, sembrano sentirsi al di sopra di una legge che, del resto, sembrerebbe per lo più rimanere lettera morta.

Come scrivono Cagioni e Coccoloni, nella vasta gamma di gravi violazioni incluse nel GSL ritroviamo anche l'uso della violenza.

La categoria di grave sfruttamento lavorativo include la vasta gamma di gravi violazioni attinenti non solo la sfera lavorativa in senso stretto (retribuzione, contratto, condizioni di lavoro, sicurezza), ma i diritti base dell'individuo, quindi comprende altresì le discriminazioni etnico-razziali, l'utilizzo o la minaccia di violenza e di minacce, in generale l'abuso delle condizioni di vulnerabilità del lavoratore/trice. (CAGIONI, COCCOLONI, 2018, P. 30)

Nel piccolo varco che siamo riusciti a fatica ad aprirci nell'ambito del GSL in Liguria, abbiamo trovato anche testimonianze in questo senso. Emblematico, ancora una volta, il racconto di R., che rende molto bene le dinamiche sottese a molti dei processi di assoggettamento che tendono a costruirsi ogniquale volta vi sia un processo di costruzione sociale di presunte gerarchie create a giustificazione di rapporti di dominazione. Il suo racconto, ad esempio, non è dissimile da quello di molte donne che si rivolgono ai Centri anti Violenza denunciando forse sottili ed efficaci di violenza psicologica. Il riferimento è a quel clima di tensione costante legato alla consapevolezza del fatto la violenza può scaturire anche da fatti apparentemente banali.

R: Anche a volte il problema è che quando lavori se lavori perfettamente va tutto bene ma un giorno quando fai un piccolo errore è un casino

D: ma ad esempio c'è un episodio che vuoi raccontarmi che ti viene in mente... ad esempio qualche cosa che ti è successo

R: per esempio un giorno, perché io pulisco sempre le vongole.. sempre sempre...un giorno

pulisco le vongole, c'era una vongola che c'era la sabbia dentro, sai che quando c'è la sabbia tutte diventano.. sabbia. E poi lui quando lui ha visto questa sabbia ha iniziato con vaffanculo... sai come loro fanno.. porco [...], porca puttana, cose così, lui ha preso le vongole con la sabbia, me l'ha alzate così..

D: ah te le ha lanciate addosso?

R: sì perché non lo so, quando loro hanno qualcosa che non gli piace si arrabbiano tanto, ma io non dico niente perché lo so che a volte arriva.... È per quello che ho detto che quando lavori molto bene siamo d'accordo ma quando fai un piccolo errore è grave... perché ogni persona fa un giorno fa un errore è obbligatoriamente, non puoi essere perfetto per tutta la vita. È per quello che loro non sanno questa cosa, quando fai un piccolo errore loro ne parlano tutta la durata del servizio...tu sei... tu sei così, tu sei così... a volte quando pensi anche loro fanno errori, ma questo.. nessuno dice niente, ma quando lo facciamo noi è veramente casino. (Racconto di vita, R., Guiana)

Tra le violenze è stato anche rilevato un caso di due ragazze che avrebbero subito violenza sessuale dal datore di lavoro. Non sappiamo se si tratti di casi frequenti, ma non possiamo escluderlo, nella consapevolezza che quello della violenza sessuale è un fenomeno ancora molto sommerso, specie se le donne che la subiscono sono persone la cui voce è resa ancora più flebile dalla condizione di vulnerabilità sociale prodotto dalla migrazione in un contesto ostile.

Questa ultima considerazione ci conduce all'ultima rilevante dimensione dello sfruttamento.

4.2.3 Grave Sfruttamento Lavorativo. La dimensione sociale riproduttiva

La dimensione sociale riproduttiva si riferisce, lo ricordiamo, al fatto che lo sfruttamento ha più facilmente presa se la cittadinanza simbolica e la dignità personale sono compromessi non solo dalla ridotta capacità di soddisfare i propri bisogni primari, ma anche dal sistema normativo che pone vincoli, non riconoscendo alle persone provenienti da alcuni paesi, alcuni diritti, compromettendone non solo libertà di scelta, ma anche la capacità di reagire e opporsi a un sistema di oppressione che produce discriminazione.

Sul piano riproduttivo, uno dei bisogni primari principali è legato all'abitazione. Da questo punto di vista, tutti migranti da noi ascoltati erano, almeno temporaneamente, garantiti da un sistema di accoglienza ancora in funzione, nonostante le finalità dichiarate dei recenti decreti sicurezza – all'epoca delle interviste non ancora revisionato – di depotenziarlo.

Tuttavia, una delle operatrici ci ha raccontato un episodio che pone l'attenzione sulla necessità di istituire dei protocolli, il quanto più sistemici, di supervisione delle condizioni abitative dei migranti in carico a centri e servizi. Un volontario che aveva aiutato per molto tempo una realtà attiva nel campo dell'accoglienza, si era offerto di dare lavoro a un ragazzo e di garantirgli anche l'abitazione. Dopo diversi mesi, il ragazzo, che chiameremo M., era ritornato dicendo che non sopportava più quel tipo di vita. Nell'aiutarlo ad andare a riprendere le proprie cose, gli operatori avevano scoperto che l'abitazione in questione era in realtà una baracca fatiscente, affittata in cambio di 200 euro al mese. Di seguito la testimonianza:

D: e la stessa cosa che ti aveva detto sulla casa, di quella baracca in cui viveva, pagando 200 euro più le bollette... e quando voi avete detto qualcosa lui, il datore, il proprietario, cosa ha detto?

O: "eh ma come se ne va? E vabbè, ma tanto io comunque ho sempre dei ragazzi che hanno bisogno di una sistemazione, la do a qualcuno". Però a me non risultava che lui pagasse, è questo. A me lui non ha mai detto: lui ha detto io gliela do gratis. Quando però il ragazzo mi ha detto sì ma io 200 li devo dare per la casa..

D: quindi a voi aveva detto che gli avrebbe dato la casa gratis e invece era una baracca a pagamento.

O: Eh sì.

D: senza porta...

O: sì con un pezzo di legno buttato...le lamiere

D: c'era almeno il gabinetto?

O: io dentro non... io non ci sono mai stata, il mio collega mi ha detto che non è entrato.

C'è un lavandino, sicuro. Gabinetto non ho mai approfondito perché ho paura delle risposte

(Operatrice, AO)

Come sappiamo, la negazione dei diritti sociali produce uno stato di progressiva perdita di dignità che lede la capacità dei soggetti di trovare la forza per ribellarsi a condizioni di sfruttamento inaccettabili.

Tuttavia, la percezione di non avere altre possibilità se non l'adattamento non dipende, però, solo dalle condizioni materiali di vita, ma anche dal contesto sociale di riferimento: dal clima politico, dalla difficoltà di accedere ai permessi di soggiorno, e non ultimo, dalla leggi tese a sfavorire il lavoro regolare degli ospiti del circuito di accoglienza.

Esplicita, da questo punto di vista, l'intervista ad alcuni operatori:

[Rispetto alle ragioni dell'alta incidenza del lavoro nero] un aspetto che io non avevo tanto presente, oltre ovviamente a quello che ne beneficia il datore che paga di meno, è il fatto che per i CAS, per i centri di accoglienza, c'è una soglia cioè la Prefettura indaga sui redditi degli ospiti, nel circuito dell'accoglienza, quindi vuole i CUD quindi se tu superi la soglia dell'assegno familiare annuo

D: cioè?

J: 5900 mi sembra

A.O: sì l'hanno un po' alzata adesso è 6200 per i singoli e 6800 per i nuclei

J: se superi quella soglia lì perdi tutta l'accoglienza, quindi a volte sono gli stessi.. a volte mi ha detto questo mio collega pakistano che a volte sono gli stessi richiedenti asilo che gli dicono al datore di lavoro "per favore fammi poche ore poi il resto mi paghi in nero così resto sotto la soglia" ...

E: ma poi vengono pagati in nero o no??

A: quasi mai, o almeno poche volte..quasi mai. E quindi diciamo questo tipo di sfruttamento, come abbiamo detto l'altra volta, lavoro grigio, questo qua ormai è diffusissimo ecco. Il lavoro nero nero è più difficile anche perché ormai il rischio di essere trovati è alto no e adesso appunto sono usciti questi contratti, tra virgolette, farlocchi e da lì è molto facile arrivare a questa specie di sfruttamento

J: e al di là di questo poi cosa mi ha raccontato...vabbè che c'è qualcuno anche ovviamente nell'agricoltura però qua non siamo in una regione.. appunto non c'è molto a livello di settore agricolo.. e qualcuno mi dice appunto per esempio nei piccoli minimarket vengono lasciati in nero e poi gli viene fatto un piccolo contratto magari 3 o 4 mesi prima del ricorso o dell'udienza in commissione perchè sanno che il giudice valuta, cioè quelli che possono ancora beneficiare dell'umanitaria valuta il fatto di avere un lavoro, di essere inseriti quindi a volte il datore gli fa il contrattino proprio giusto.. che poi sono spesso connazionali. E quindi diciamo che è questo...(Intervista di gruppo, Ventimiglia)

Un'altra leva che spinge i migranti ad accettare lo sfruttamento pur di lavorare è la "fatica del non lavorare". Certamente da non sottovalutare è il fatto che molte delle interviste più utili ai fini degli obiettivi della ricerca sono state da noi condotte d'estate, vale a dire dopo il lockdown, e questo ha sicuramente inciso sullo stato d'animo e la percezione delle priorità delle persone incontrate.

Rimanere isolati per molti mesi senza poter uscire a causa dell'emergenza covid 19, è stata una sfida

per tutte e tutti, ma inevitabilmente la sfida è stata più faticosa per chi ha dovuto trascorrere questo difficile periodo in un alloggio non proprio, quando non di fortuna, senza un lavoro, un documento di soggiorno, un'alternativa di vita, un futuro incerto, magari lontano dai propri affetti. Il tema della "fatica del non lavorare" e la sofferenza ci è stata comunicata in molti modi, ma qualcuno l'ha espressa in modo esplicito: ...il problema è che quando io rimango a casa senza fare niente, anche questo mi fa male..ma io ho deciso adesso quando trovo lavoro oggi e lascio lì'.ma non mi piace rimanere a casa senza fare niente. Quanti mesi sono a casa, tre mesi o quattro, durante questa malattia brutta quindi non voglio rimanere più a casa senza fare niente perché quando rimango a casa, come se sono malato, non posso fare.. sono sempre arrabbiato, anche se qualcuno non mi fa niente, sono sempre arrabbiato... perché non mi piace.. non sono abituato di rimanere a casa senza fare niente, è per quello che sto lavorando lì. Adesso quando trovo un altro lavoro che mi va bene, vado subito. Perché ho visto che tutto il lavoro che faccio lì', tutto.. a loro non fregano se io lavoro bene oppure no, a loro frega del loro lavoro, quando lavori bene, quando lavori tanto, siete d'accordo ma quando fai piccolo errore tu sei cattivo.. tu sei.. così, così.. non lo so come... Quindi ma comunque.. solo che noi non vogliamo rimanere a casa, alla fine. Possiamo accettare tutto per... per essere sempre per lavorare... non è che dobbiamo essere a casa: perché quando sei a casa non stai bene ancora. Di più. Pensi troppo e non ... pensi ah guarda adesso non ho lavoro, non ho questo, sono a casa, a mangiare, a dormire, anche questo fa male... ma quando stai lavorando non pensi a queste cose, pensi poco. è per quello che io sto lì adesso quando io trovo lavoro subito e lascio lì subito. Anche quando questo contratto è finito anche se non trovo lavoro lascio questo lavoro, perché non posso continuare.

(Racconto di vita, R., Gujana)

La nostra ipotesi è che la dimensione sociale dello sfruttamento pesi anche molto sulla percezione di operatori e operatrici di poter incidere in modo significativo sul cambiamento, producendo un circolo vizioso nel quale il senso di impotenza induce anche loro a una sorta di adattamento al ribasso, così come dichiarato con grande onestà intellettuale da alcune delle persone che hanno generosamente scelto di dedicarci tempo e attenzione:

A: diciamo so che è dura però vabbè sai alla fine meglio che stare a casa, intanto fatti conoscere... fai qualcosa

A.O: piuttosto che niente

J: diciamo che c'è un affievolimento dei diritti che si dà per scontato

(intervista di gruppo Ventimiglia)

A loro, e ai migranti che abbiamo incontrato va il nostro più sentito ringraziamento.

CAPITOLO 5

L'azione degli operatori e lo sfruttamento lavorativo.

5.1. Lo sguardo degli operatori: gli indicatori del grave sfruttamento.

Se l'efficacia degli interventi contro il grave sfruttamento lavorativo dipende in larga parte dalla capacità delle organizzazioni che si occupano di questi fenomeni di strutturare un lavoro sinergico e orientato ad un lavoro interconnesso, un ulteriore elemento dirimente è la capacità degli operatori sul campo di riconoscere alcuni indicatori che segnalano la possibilità di essere di fronte a situazioni in cui alcune persone stiano subendo forme di grave sfruttamento.

Importante in questo senso sottolineare come il ruolo degli operatori si presenti come fondamentale sia in relazione alla loro capacità quotidiana di riconoscere le situazioni a rischio, sia nel momento in cui le organizzazioni preposte decidano di investigare e intervenire su alcune specifiche situazioni che mostrano la possibilità di incontrare circostanze fraudolente.

Nelle interviste che abbiamo raccolto, gli operatori e le operatrici raccontano innanzitutto delle difficoltà che attraversano nel riconoscere le situazioni a rischio. Ciò mostra come non ci siano degli strumenti a loro disposizione per comprendere se sia presente o meno una situazione di sfruttamento lavorativo. Nonostante i loro tentativi - che si collocano più sul piano della sensibilità umana degli operatori e delle operatrici dell'accoglienza piuttosto che su una prassi strategica consolidata - dall'insieme delle esperienze dei soggetti che abbiamo incontrato emerge con una certa chiarezza un generale senso di impotenza.

Quella che riportiamo è una testimonianza che si ripete in modo molto simile in una molteplicità di interviste: Io purtroppo non ho mai indagato troppo.

Sicuramente al campo c'era qualcuno, qualche ragazzo che abitava al campo e al tempo stesso lavora-

va, quindi non era più una persona in transito ma lavorava nei dintorni. Quindi qualcuno che sicuramente lavorava nelle campagne vicine, o nei forni, nelle panetterie, magari qualcuno anche alla giornata come muratore, cose di questo genere. Però non te la so proprio precisare in maniera dettagliata. (Intervista a Operatore 4)

Tuttavia, anche nel momento in cui emerge in modo chiaro una situazione di sfruttamento, gli operatori e le operatrici raccontano di una enorme difficoltà a intervenire. Questa difficoltà si situa, da un lato, nella mancanza di un protocollo chiaro da seguire quando emerge una situazione specifica, dall'altro da una sorta di postura etica che prende forma dall'idea di base che - in ogni caso - queste dimensioni di sfruttamento permettano ai migranti di rimediare il minimo utile alla sopravvivenza:

Noi difficilmente affrontiamo questo tipo di situazioni. Io adesso ho impresso in mente questo ragazzo, che appunto ho seguito per un pochino e che è una persona molto consapevole. Anche lì dobbiamo sempre ricordarci che queste persone se ne stanno a delle condizioni indecenti. Se ne guardano bene magari dal dirlo, dal denunciare, perché è tutto quello che possono ottenere. Il che è orrendo perché ovviamente quando le persone vivono in una condizione di fragilità poi tendono a rinunciare a far valere i propri diritti. (Intervista operatrice 3)

Assunte dunque le difficoltà che gli operatori affermano di affrontare rispetto ai fenomeni legati allo sfruttamento, pensiamo sia utile provare a definire degli indicatori utili per riconoscere e prendere in carico queste situazioni.

5.1.2. Gli indicatori per riconoscere lo sfruttamento lavorativo.

Rispetto al riconoscimento di una possibile situazione a rischio, l'operatore dovrà innanzitutto prendere in considerazione alcuni elementi che, in termini generali, segnalano la possibilità di trovarsi di fronte a un caso in cui il soggetto osservato sia una vittima di tratta o che stia subendo forme di grave sfruttamento lavorativo. Questi si riferiscono in generale ad alcuni segnali in cui è possibile constatare l'estrema vulnerabilità della persona in osservazione e la sua dipendenza rispetto ad altri soggetti che lo accompagnano. Alcuni di questi elementi possono essere così schematizzati:

- la persona veste abiti chiaramente inadeguati alla situazione in cui è inserito;
- la persona è in grado di comunicare solo nella sua lingua d'origine ed è accompagnato da un terzo (spesso si tratta di "un parente", "un cugino", uno "zio") che funge da intermediario o da traduttore;
- la persona appare impaurita e diffidente e/o mostra segni di maltrattamento e/o denutrizione
- la persona non sa dove si trovi o quale sia il suo indirizzo di residenza;

- la persona non ha con sé i documenti di identità né un documento di viaggio poiché sono conservati dal suo padrone;
- la persona alloggia direttamente nel luogo in cui lavora e/o vive in condizioni malsane e/o indegne;
- la persona è stata ingannata riguardo alle condizioni di lavoro e alla remunerazione;
- la persona subisce ritenute sproporzionate o illegali sui suoi guadagni per pagare l'affitto o altri servizi;
- la persona non ha accesso o quasi alle cure mediche;
- la persona rende conto telefonicamente della sua attività costantemente.

Se l'insieme di questi indicatori sono validi per tutte le forme di tratta di esseri umani, vi sono poi alcune questioni che riguardano in modo specifico le potenziali vittime di grave sfruttamento lavorativo:

- i rapporti di lavoro non possono essere disdetti dal dipendente;
- il datore di lavoro pronuncia minacce o esercita pressioni per impedire la disdetta;
- il salario è estremamente basso e in alcun rapporto con le norme che regolano le retribuzioni nel settore in cui la persona è impiegata;
- il salario viene trattenuto o non viene pagato;
- la persona non può disporre liberamente dei suoi introiti;
- la persona deve riversare parte del salario al suo datore di lavoro;
- il salario effettivamente percepito non corrisponde al contratto di lavoro o ai documenti ufficiali;
- il lavoro richiesto espone la persona a grossi rischi per la salute e/o l'integrità personale²⁴.

5.2. L'intervento sullo sfruttamento lavorativo.

Dal punto di vista invece delle concrete situazioni in cui viene messo in atto un intervento, vi sono alcune questioni che è importante sottolineare perché possono essere determinanti rispetto ai suoi esiti. Innanzitutto, è necessario condividere una riflessione relativa alla relazione tra il contratto lavorativo e le situazioni di grave sfruttamento. Rispetto a tempi passati in cui chi era vittima di tratta o di grave sfruttamento viveva in una condizione giuridica totalmente irregolare, con la trasformazione delle politiche del lavoro e l'evoluzione organizzativa delle reti criminali coinvolte nella tratta questa dimensione risulta radicalmente trasformata. E' infatti vero che nella maggior parte degli interventi che oggi vengono effettuati, dal punto di vista formale la situazione dei lavoratori risulta regolare e

(24) Per una definizione precisa degli indicatori per riconoscere le vittime di tratta si rimanda - in allegato - al documento prodotto dalla Confederazione Svizzera e dall'Ufficio federale di polizia FedPol

dignitosa. Le parole di un operatore attivo nel territorio di Ventimiglia sono in questo senso particolarmente evocative:

Per quanto riguarda lo sfruttamento lavorativo io sono abbastanza al corrente, anche perché conoscendo un po' di persone, soprattutto imprese, ristoratori eccetera il più delle volte ci capita di, tra virgolette, di piazzarli sti ragazzi no? E poi appunto mi tocca discutere prima con l'impresa perché magari il ragazzo non va a lavorare il sabato senza dire niente. E poi magari col ragazzo che appunto mi ha detto:” eh ma io lavoro 10 ore al giorno, me ne paga 5, oppure mi ha detto che se vado a lavorare al sabato me lo paga a parte e invece il sabato non me lo paga mai”. E quindi diciamo questo tipo di sfruttamento, come abbiamo detto l'altra volta, lavoro grigio, questo qua ormai è diffusissimo ecco. Il lavoro nero nero è più difficile, anche perché ormai il rischio di essere trovati è alto, e adesso appunto sono usciti questi contratti, tra virgolette, farlocchi, e da lì è molto facile arrivare a questa specie di sfruttamento. (Intervista a Operatrice 3)

Dal punto di vista dell'intervento è necessario dunque svolgere un'attività investigativa volta a comprendere le reali condizioni di lavoro a cui la persona è assoggettata, tenendo in considerazione come lo sfruttamento lavorativo si collochi nella porosità della legislazione italiana che regola i mercati del lavoro:

Sono sempre meno i casi che coinvolgono lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno e comunque lavoratori, siano essi italiani o stranieri, privi di regolare assunzione. Cioè l'evoluzione del fenomeno si caratterizza per una apparente legalità, tant'è che in alcuni casi esistono contratti di somministrazione o altri contratti.

Può dunque accadere che il datore di lavoro abbia predisposto documentazione amministrativa e contabile tale da fornire una rappresentazione del rapporto di lavoro notevolmente diversa dal suo effettivo svolgimento. Cioè il contratto c'è, esiste; i contributi vengono versati; lo stipendio viene regolarmente versato sul conto corrente. Dal punto di vista legale, dal punto di vista apparente è tutto perfetto. Dopodiché vado a vedere che il lavoratore in realtà lavora 8 ore, 10 ore, 12 ore al giorno e non 4, e magari non lo sa neanche che sul suo contratto di lavoro c'è scritto 4 ore.

Vado a verificare il suo conto corrente bancario, le forze dell'ordine verificano il conto corrente bancario e trovano che ci sono due carte di credito: una in uso al lavoratore e una in uso al datore di lavoro che dopo aver versato lo stipendio si riprende una quota. Una quota che in alcuni casi che abbiamo

avuto noi era abbastanza consistente. In una denuncia, una persona che abbiamo portato a denunciare, il lavoratore percepiva 1200 euro circa di stipendio e gliene venivano sottratti 800 subito dopo. (Formazione HTH2)

Un ulteriore tema su cui prestare particolare attenzione nella circostanza specifica di un intervento riguarda la responsabilità dell'operatore nell'individuare le modalità migliori per permettere alla potenziale vittima di raccontare esplicitamente le condizioni di lavoro che è costretta ad affrontare.

Da questo punto di vista è importante sottolineare come - tra i soggetti che intervengono - l'operatrice/tore è in tutta probabilità il soggetto che possiede maggiori strumenti per costruire una necessaria relazione di fiducia con la potenziale vittima. Vi sono, in questo senso, alcuni elementi che possono fare la differenza rispetto alla buona riuscita dell'intervento.

L'operatore dovrà innanzitutto prestare attenzione al *setting* entro cui verranno raccolte le testimonianze delle potenziali vittime. E' infatti vero che nella maggior parte dei casi i luoghi di lavoro sono particolarmente angusti e gli spazi in cui mettere a proprio agio l'interlocutore non sono adeguati e sarà dunque compito dell'operatore individuare il luogo più adatto per rendere la testimonianza dell'intervistato il più approfondita possibile.

Vi faccio una riflessione sul setting. Vi ho detto prima allora che quando entriamo in un luogo di lavoro il nostro lavoro di operatore sociale proprio parte in salita. Parte in salita non solo per il contesto, che è appunto quello dell'operazione di polizia, parte in salita perché ci troviamo in un luogo dove sono presenti tantissime persone: ci sono i lavoratori, nove volte su dieci ci sono i familiari e i figli minori dei lavoratori, c'è il datore di lavoro o chi per lui, o gli intermediari, ci sono almeno 5 ispettori, ci sono di solito 4/5/6 carabinieri, rappresentanti delle forze dell'ordine, c'è il soggetto dell'antitratto, c'è il mediatore. Il delirio.

E spesso e volentieri, per esempio, i laboratori tessili, almeno in Veneto, sono in garage ricavati dalla abitazioni. Dove mi metto a fare il colloquio con questo lavoratore? Sulle scale.

A volte entriamo nella stanzetta; laddove ci sono questi garage ci sono delle stanzette che vengono fatte con dei cartongessi, che dividono, appunto, dei loculi, praticamente, che dividono le stanze, dove dentro ci entra giusto un materasso e un comodino, per avere un po' di privacy, quando c'è bisogno entri lì dentro. E' evidente che non è un setting adeguato per poter fare nessun tipo di lavoro sociale.

Cosa posso fare? Posso fare il minimo, il minimo che però a volte è importante, è già tanto. (Formazione HTH2)

Un ulteriore importante elemento da tenere in considerazione è quello della lingua e della necessaria presenza di un mediatore o di un traduttore che sappiano comunicare direttamente con le potenziali vittime senza l'intermediazione del datore di lavoro o del caporale. Da questo punto di vista è necessario un lavoro investigativo preliminare rispetto al momento dell'intervento, in quanto è necessario dotarsi dei migliori strumenti per raggiungere l'obiettivo di raccogliere le testimonianze dei lavoratori o delle lavoratrici. Necessario, dunque, inserire nell'equipe che svolgerà l'intervento queste fondamentali figure.

Ti faccio un esempio. Noi ci siamo trovati in Emilia Romagna dove c'è un rapporto meraviglioso tra la magistratura e gli ispettori del lavoro e però questi non avevano un rapporto con gli enti antitratta. E quindi gli ispettori del lavoro dicevano: «noi andiamo lì, però non possiamo parlare col lavoratore, oppure chiediamo al datore di lavoro che ci faccia da interprete».

Che, per chi lavora in questo campo, sa qual è il modo migliore per non ottenere informazioni: dire al datore di lavoro «dimmi cosa dice il lavoratore». «Ma ti sfruttano? Eh no il datore di lavoro mi tratta benissimo».

Ci mancherebbe, ma mica è scemo, «questo poi uccide me e tutta la mia famiglia». Noi all'inizio quando andavamo nei laboratori andavamo con l'interprete di cinese che era un'italiana, una ragazza bravissima, che adesso non lavora più con noi, la Marianna, e una delle cose che si faceva all'inizio era che si entrava nel laboratorio e facevamo parlare i datori di lavoro e i lavoratori tra di loro perché tanto loro erano convinti che noi non capivamo un cazzo, invece lei aveva capito esattamente la discussione. Poi questo diceva: «allora se ti chiedono questo devi dire questo, se ti dicono questo, devi dire questo». È normale che sia così no? (Operatore del Numero Verde Antitratta Nazionale)

Un ultimo tema emerso dalle interviste, non direttamente legato alle situazioni di intervento ma che rappresenta una sorta di premessa che potrebbe determinare il buon esito dell'operazione, si riferisce alla necessità di informare e rendere consapevoli i soggetti maggiormente esposti al rischio di grave sfruttamento. Strutturare una campagna informativa nei centri d'accoglienza, nei SIPROIMI e in tutti i quei luoghi in cui si concentrano le potenziali vittime potrebbe fare la differenza rispetto alla capacità repressiva degli interventi sulle tematiche della tratta e del grave sfruttamento.

Nel 2016/17 noi come soggetto antitratta abbiamo fatto un lavoro massiccio, importante, all'interno dei centri di accoglienza straordinaria rivolto agli uomini accolti, dove siamo andati a dare delle informazioni sul lavoro perché abbiamo visto, ci siamo accorti, che in realtà uno dei problemi è che le persone proprio mancano di informazioni anche minime su cos'è un contratto di lavoro, cos'è una busta paga.

Che un contratto di lavoro non mi serve solo per il permesso di soggiorno, ma anche cosa c'è scritto su un contratto di lavoro e in tutti questi workshop fra le altre cose davamo un'informazione su che cosa sono gli ispettorati e i controlli ispettivi. E quindi dicevamo: «se siete su un luogo di lavoro e arriva un controllo ispettivo sappiate che succede questo, non dovete scappare e quant'altro». Secondo me questo può fare la differenza. (Formazione HTH2)

Concludendo, crediamo che lo sguardo e l'azione degli operatori e delle operatrici che si confrontano quotidianamente con potenziali vittime di sfruttamento lavorativo debba essere messo al centro di un qualsiasi intervento istituzionale che in modo efficace voglia contrastare questi fenomeni.

Solo nella relazione virtuosa tra le organizzazioni del terzo settore e di chi lavora sul campo e un approccio istituzionale aperto e sinergico è possibile immaginare un miglioramento delle condizioni di vita di chi si trova in condizioni di estrema vulnerabilità.

6. Bibliografia

- Abbatecola E. (2006), *L'altra donna. Immigrazione e prostituzione in contesti metropolitani*, Franco Angeli, Milano.
- Abbatecola E. (2018), *Trans-migrazioni: Lavoro, sfruttamento e violenza di genere nei mercati globali del sesso*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Abbatecola E., Popolla M. (2020), *I cortocircuiti dell'accoglienza. Note critiche su retoriche, politiche e sfruttamento delle migranti nei mercati del sesso*, in "Società Mutamento e Politica", forthcoming
- Algostino A. (2018), *Il Decreto «Sicurezza e Immigrazione» (Decreto Legge n.113 del2018). Estinzione del diritto di asilo, repressione del dissenso e diseguaglianza*, in«Costituzionalismo.it», 2: 165-199.
- Ambrosini M. (2017), *Migrazioni*, Egea, Milano.
- Ambrosini M. (2019), *Prefazione*, in Omizzolo M., *Essere migranti in Italia. Per una sociologia dell'accoglienza*, Meltemi, Roma.
- Bruscaglioni L., Cagioni A., 2016, *Logistica e sfruttamento lavorativo. Un'indagine nel territorio fiorentino*, Cat coop. soc., Filt Cgil Toscana, Firenze.
- Cagioni A., Brusaglioni L. (2014), *Migranti e lavoro: lo sfruttamento lavorativo nel territorio fiorentino*, Cat coop. soc., Firenze.
- Cagioni A., Coccoloni G. (2018), *Forme di sfruttamento lavorativo a Prato*, SATIS.
- Carchedi F. (2012), *Il lavoro servile e le nuove schiavitù in campo lavorativo. Alcune considerazioni sul fenomeno*, in Carchedi F., Dolente F. (a cura di), *Right job. Lavoro senza diritti*, Sviluppo locale, Roma, pp. 73-82.
- Castel R., Miller R. (2012), *L'era delle migrazioni. Popoli in movimento nel mondo contemporaneo*, Odoja, Bologna.
- Corbetta P. (2003), *La ricerca sociale: metodologia e tecniche. I paradigmi di riferimento*, Il Mulino, Bologna.
- Dal Lago A., Quadrelli, E. (2003), *La città e le ombre: crimini, criminali, cittadini*, Feltrinelli Editore, Roma.
- De Genova N. (2009), *Conflicts of mobility, and the mobility of conflict: Rightlessness, presence, subjectivity, freedom*, Subjectivity, 29(1), 445-466.

- Di Fraia G., Risi E. (2018), *Sbarchi mediatici. Pratiche di consumo mediale e rappresentazioni socio-narrative del fenomeno migratorio*, in «Mediascapes journal», 11: 95-120.
- Di Martino A. (2015), “*Caporalato*” e repressione penale: appunti su una correlazione (troppo) scontata, *Diritto Penale Contemporaneo – Rivista Trimestrale*, 2, 106-126.
- Di Marzio F. (a cura di) (2017), *Agricoltura senza caporalato: osservatorio sulla criminalità nell’agricoltura e sul sistema agroalimentare*, Donzelli Editore, Roma.
- Direzione generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione (2020), *X RAPPORTO ANNUALE Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- FLAI - CGIL (2018), *Agromafie e caporalato*, Quarto Rapporto, pubblicazione indipendente.
- IDOS (2020), *Dossier Statistico Immigrazione 2020*, IDOS, Roma.
- Olivieri F. (2018), Quale diritto contro lo sfruttamento? Riflessioni teorico-critiche a partire dalla posizione dei lavoratori stranieri nell’ordinamento italiano, in Evangelista R., Latino A. (a cura di), *Con-vivere nel (dis)ordine. Conflitto e sicurezza nella società della globalizzazione*, Editoriale Scientifica, Napoli.
- Omizzolo M. (2016), *Tratta internazionale e sfruttamento lavorativo della comunità punjabi in provincia di Latina*, *Romanische Studien*, 2(3), 357-371.
- Omizzolo M. (2019), *Sotto padrone. Uomini, donne e caporali nell’agromafia italiana*, La Feltrinelli, Milano.
- Perrotta D. (2014), *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, *Meridiana*, 193-220.
- Rigo E. (a cura di) (2015), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pacini Giuridica, Quaderni de L’altro diritto, Pisa.
- Sen A. K. (1992), *Risorse, valori e sviluppo*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Simoncini A. (2004), *Al setaccio di Shengen. Migranti laboriosi e migranti pericolosi nello spazio politico europeo*, in Simoncini A., Bonaiuti G., *La catastrofe e il parassita*, Mimesis, Milano.

7. Sitografia

<http://stra-dati.istat.it/> (ultima consultazione: 6/10/2020)

http://www.askanews.it/cronaca/2019/09/04/turni-di-48-ore-per-2-euro-a-ora-a-genova-denunciati-2-caporali-pn_20190904_00210/ (ultima consultazione: 22/9/2020)

<http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2017/12/Servizio-Informatizzato-per-la-Raccolta-di-Informazioni-sulla-Tratta-Dati-2018.pdf> (ultima consultazione 13/9/2020)

http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/947176/index.html?part=ddlpres_ddlpres1-relpres_relpres1&parse=si (ultima consultazione: 13/9/2020)

<https://italy.iom.int/it/notizie/nuovo-rapporto-oim-il-mediterraneo-sempre-più-pericoloso-i-migranti> (ultima consultazione: 13/09/2020).

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2019/11/06/fincantieri-34-indagati-tra-dirigenti-e-imprese-in-subappalto-sfruttamento-della-manodopera-e-corrruzione-le-accuse/5550620/> (ultima consultazione: 19/8/2020)

<https://www.ilsecoloxix.it/savona/2019/09/19/news/nella-piana-di-albenga-il-lavoro-nero-e-inesistente-1.37485245> (ultima consultazione: 11/10/2020)

<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Approvato-il-Piano-nazionale-contro-lo-sfruttamento-e-il-caporalato-in-agricoltura.aspx> (ultima consultazione: 1/10/2020)

<https://www.osservatoriointerventitratta.it> (ultima consultazione: 9/10/2020)

<https://www.osservatoriointerventitratta.it/osservatorio-sfruttamento-lavorativo-2019/> (ultima consultazione: 11/10/2020)

<https://www.unhcr.it/risorse/statistiche> (ultima consultazione: 13/09/2020).

<https://www.unodc.org/unodc/en/frontpage/2018/October/unodc-executive-director-calls-for-renewed-action-against-organized-crime—human-trafficking-and-illicit-firearms-through-palermo-convention.html?ref=fs4> (ultima consultazione: 26/09/2020)

A.P. GRAFICA - Piazza R. De Ferrari, 10r
(sottopasso Metropolitana) 16121 Genova
Tel. 010 9419523

Genova (Italia) - Gennaio 2021