

RAISE UP



Stop **undeclared work** in agriculture



**BUONE PRATICHE
DI CONTRASTO AL LAVORO NERO IN AGRICOLTURA
VADEMECUM**

**Indagine realizzata da
FONDAZIONE METES**

**Nell'ambito del progetto RAISE UP – grass Root Actions,
Innovative approaches and Stakeholders Engagement to
tackle Undeclared work Propensity (VS/2017/0320)**



SOMMARIO

Premessa	6
1. I casi analizzati	7
2. Linee guida	8
3. I problemi e le soluzioni che funzionano	8
3.1 Analisi socio-economica del territorio.....	9
3.2 Individuazione di un referente territoriale della comunità	11
3.3 Pianificazione delle attività.....	12
3.4 Coinvolgimento degli stakeholders.....	15
3.5 Monitoraggio e valutazione	17

Premessa

Quello del lavoro nero in agricoltura non è un fenomeno esclusivamente italiano, ma si riscontra in diversi paesi europei ed è solo attraverso la cooperazione transazionale, il coinvolgimento di tutte le parti interessate e l'adozione di un approccio olistico che si può pensare di affrontare la risoluzione del problema.

Ecco perché sindacati, organizzazioni di datori di lavoro e istituzioni dell'Italia, della Bulgaria, della Repubblica del Nord Macedonia, della Romania e della Serbia hanno potuto lavorare insieme e, nel gennaio 2018, grazie ai finanziamenti della Commissione europea, hanno lanciato il progetto RAISE UP per impegnarsi in discussioni strategiche e sviluppare politiche efficaci e misure concrete che contribuiscono a contrastare il lavoro sommerso in agricoltura. Questo progetto sostiene l'apprendimento reciproco su misure e pratiche politiche innovative e il loro trasferimento nei sistemi regionali e nazionali attraverso la cooperazione transfrontaliera.

In particolare, attraverso la fase di progettazione e realizzazione dell'apprendimento mutuale, si intende contribuire alla progettazione di strategie basate su esperienze concrete e piani d'azione per il futuro valorizzando il contributo di tutte le parti interessate, al fine di assicurare un coordinamento forte ed efficiente soprattutto tra ispettorati del lavoro, parti sociali e altri attori chiave e sviluppare attività congiunte, anche di cooperazione transazionale, a livello operativo e politico, a partire da pratiche consolidate per migliorarle o promuoverne di nuove.

L'opportunità offerta a tutte le parti coinvolte direttamente nella lotta al lavoro nero e allo sfruttamento dal progetto RAISE UP, di potersi confrontare direttamente sulla base delle esperienze concretamente messe in campo, si è concretizzata nell'occasione per i rappresentanti del sindacato bulgaro e macedone di incontrare i lavoratori bulgari e macedoni occupati nell'agricoltura italiana e indicare loro il percorso per rivolgersi al sindacato italiano, presentato loro quale interlocutore attendibile e affidabile, contribuendo alla loro partecipazione attiva all'interno dell'organizzazione.

Si tratta di un'esperienza che ha apportato un valore aggiunto al lavoro quotidiano, frutto della dimensione transazionale, contribuendo alla costruzione dell'idea di unità nella lotta allo sfruttamento, promuovendo la solidarietà tra lavoratori, le organizzazioni sindacali, le istituzioni locali e gli organi di controllo, al di là di ogni differenza relativa al paese di provenienza o di residenza, alzando così il livello di attenzione sulla tutela dei diritti dei lavoratori a livello globale.

Abbiamo scelto di analizzare le esperienze messe in campo dai testimoni privilegiati selezionati attraverso delle interviste realizzate con un questionario semi strutturato a risposte

aperte. La scelta di questo strumento dipende dall'esigenza di realizzare un'analisi comparata, ma, al tempo stesso, di rispettare e far emergere le diversità economiche e sociali a livello strutturale che giustificano e presuppongono approcci strategici e operativi diversi nei casi concreti.

Tale metodologia ha permesso di evidenziare due diverse caratterizzazioni del fenomeno, connesse alle peculiarità territoriali, economiche e produttive. Laddove, infatti, insistono le grandi campagne di raccolta l'impiego della manodopera bracciantile, seppur seguendo una costante regolarizzazione dell'impegno lavorativo che porta a una ripetitività dell'impiego delle stesse persone anno dopo anno, si concentra in determinati periodi dell'anno. Al contrario, in quei territori in cui, a seguito di investimenti consistenti e processi di integrazione della filiera la coltivazione è possibile tutto l'anno, l'impegno della manodopera bracciantile assume caratteristiche stabili e determina i presupposti per la stanzialità. Tali differenze si evidenziano nella scelta degli obiettivi, nell'approccio con i lavoratori, nelle priorità per affrontare le problematiche connesse al collocamento, al trasporto, agli aspetti alloggiativi, all'integrazione sociale e ai servizi assistenziali.

Tuttavia, l'analisi ha permesso di ricostruire il flusso di lavoro, individuando le singole fasi per la progettazione, la realizzazione e il follow up delle iniziative. Per ciascuna di queste fasi, gli intervistati hanno rappresentato le principali problematiche che si trovano ad affrontare, esponendo anche, attraverso la loro esperienza concreta, le soluzioni che sono state trovate, illustrandone vantaggi e svantaggi. I bisogni e le aspettative dei partecipanti, tutto quello che avrebbero dovuto/voluto sapere prima di intraprendere questo genere di attività, sono stati sintetizzati in dieci video capsule della durata di pochi minuti in cui gli intervistati raccontano la propria esperienza fornendo dettagli pratici. Informazioni più puntuali sono illustrate nel documento di Analisi del fabbisogno. In questo vademecum, abbiamo raccolto le buone pratiche, soluzioni innovative che sono state concretamente sperimentate e hanno prodotto dei risultati. Soluzioni che possono essere migliorate dal confronto reciproco in un'ottica di replicabilità o trasferibilità in altri contesti, o che possono essere il punto di partenza per far nascere nuove forme di collaborazione.

1. I casi analizzati

Complessivamente sono stati presi in considerazione 10 casi studio. Come esposto anche nelle note metodologiche nel documento di analisi del fabbisogno, abbiamo raccolto l'esperienza di 10 testimoni, tutti, con una lunga esperienza nella lotta al lavoro nero e allo sfruttamento in agricoltura e operativi quotidianamente in contesti territoriali in cui l'agricoltura: è un settore strategico per l'economia e l'occupazione; esprime la maggiore incidenza, secondo un trend di

crescita costante, di fenomeni di irregolarità; hanno registrato una riduzione del valore aggiunto agricolo, a dimostrazione che il lavoro nero ruba a tutti quanti. In particolare, sono state analizzate le esperienze realizzate in Italia nei territori di Foggia, Lecce, Trapani, Caserta, Latina, Saluzzo, Caserta e Gioia Tauro, oltre alle buone pratiche messe in campo in Bulgaria e nella Repubblica del Nord Macedonia.

2. Linee guida

Nell'analisi del fabbisogno abbiamo chiesto agli intervistati quali sono i maggiori problemi che si trovano ad affrontare per organizzare concretamente una campagna efficace di contrasto al lavoro nero. Sulla base della loro esperienza è stato possibile ricostruire il flusso di lavoro, individuando le singole fasi per la progettazione, la realizzazione e il follow up delle iniziative.

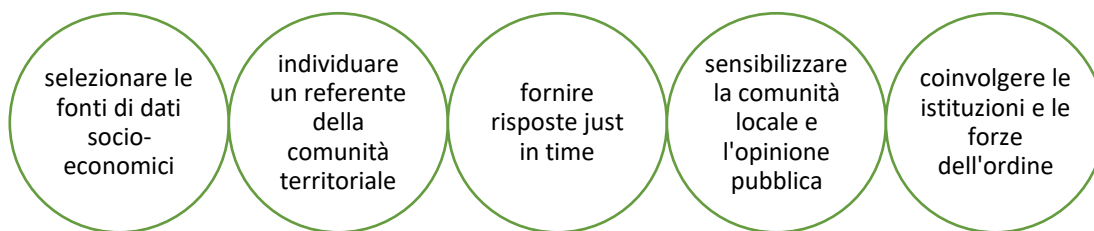
Il prodotto di questo lavoro è la Check list, allegata al presente documento. Si tratta di un documento di lavoro operativo che consente di seguire le fasi, che potranno essere adattate a seconda delle caratteristiche del contesto territoriale di riferimento, in modalità di autoverifica.

Per ciascuna di queste fasi, gli intervistati hanno poi rappresentato le principali problematiche che si trovano ad affrontare, esponendo anche, attraverso la loro esperienza concreta, le soluzioni che sono state trovate, illustrandone vantaggi e svantaggi. I bisogni e le aspettative dei partecipanti, sono stati illustrati nel documento di analisi del fabbisogno. I risultati dell'analisi hanno permesso di sintetizzare tutto quello che i partecipanti avrebbero dovuto/voluto sapere prima di intraprendere questo genere di attività, in dieci video capsule della durata di pochi minuti, disponibili per tutti gli interessati in modalità e-learning.

Di seguito vedremo quali sono le problematiche e le relative soluzioni che gli intervistati ha individuato e concretamente sperimentato con riferimento a ciascuna fase.

3. I problemi e le soluzioni che funzionano

La prevalenza degli intervistati ha indicato i seguenti problemi:



La selezione delle fonti riguarda l'analisi del territorio dal punto vista socio-economico, attività preliminare e indispensabile al fine di ricavare informazioni relative alle maggiori produzioni; alla tipologia di manodopera impiegata; ai luoghi di reclutamento della manodopera; alle etnie più rappresentate, all'esistenza di luoghi di culto o di aggregazione. In particolare, quest'ultimo aspetto, si lega alla seconda problematica rappresentata dagli intervistati e riferita alla difficoltà nell'individuazione di un referente della comunità territoriale, che possa permettere di superare le barriere linguistiche e culturali creando un senso di fiducia nei lavoratori verso l'organizzazione. Inoltre, un'attenta analisi del territorio, anche tenuto conto degli elementi fondamentali del contratto di riferimento (tabelle salariali, inquadramenti, orari), consente di individuare prima le aspettative, i bisogni e le necessità dei lavoratori, sviluppando quindi la capacità di rispondere alle loro richieste in tempo reale. Un altro aspetto è quello del coinvolgimento di tutte le parti interessate, sia dal punto di vista operativo, sia dal punto di vista della diffusione. Sensibilizzare la comunità locale e l'opinione pubblica sull'importanza dell'approccio olistico come priorità per l'integrazione in tutti i suoi aspetti (politiche abitative, scolastiche, normative e fiscali) è un aspetto fondamentale per creare i presupposti per un'integrazione duratura e fondata sui principi del rispetto reciproco e della solidarietà. Infine, per gli intervistati può risultare difficoltoso coinvolgere proattivamente le istituzioni e le forze dell'ordine.

3.1 Analisi socio-economica del territorio

Dove si possono trovare dati utili a progettare l'iniziativa? Quali sono le fonti formali e quali quelle informali?

Tutti gli intervistati ritengono fondamentale procedere in via preliminare all'analisi socio-economica del territorio di riferimento al fine di concentrare l'iniziativa nell'area maggiormente caratterizzata da fenomeni evidenti in ordine a gravi condizioni di sfruttamento, concentrazione di lavoratori immigrati, grandi campagne di raccolta e presenza di ghetti/accampamenti improvvisati.

Sarà fondamentale sapere preliminarmente quali sono le maggiori produzioni del territorio per capire quale tipo di manodopera viene impiegata e qual è il contratto di riferimento (tabella di busta paga, orario di lavoro, qualifica di inquadramento); quali sono i luoghi di aggregazione per il reclutamento della manodopera; a quali etnie appartengono gli immigrati che lavorano nel territorio per individuare i mediatori culturali, per trovare i luoghi di aggregazione e di culto. Questo passaggio sarà determinante nella scelta sul dove e quando incontrare i lavoratori: se sul posto di lavoro, al termine della giornata oppure all'alba, se prima di salire sul pulmino del caporale, oppure, piuttosto, nei luoghi di ritrovo della comunità quali i luoghi di culto durante i giorni festivi. Questa valutazione consentirà anche di individuare un referente per i lavoratori sul territorio per stabilire un primo contatto.

Le fonti ufficiali

Solo una parte di queste informazioni può essere ottenuta attraverso la consultazione delle fonti ufficiali: i dati della Camera di Commercio, degli istituti nazionali della previdenza e dell'assistenza sociale, delle istituzioni che presidiano i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro. Tali fonti, infatti, molto spesso non tengono adeguatamente in considerazione il fenomeno del lavoro nero, poiché tendono a sottostimarli. In alcuni casi, in assenza di fonti utili, è stato utile commissionare un'indagine sulle condizioni di lavoro in agricoltura a un istituto di ricerca locale.

Le fonti informali

Gli intervistati ritengono utile rivolgersi a chi il territorio lo conosce bene, come come gli operatori delle articolazioni locali dell'organizzazione sindacale, secondo un criterio di prossimità con i luoghi di lavoro. Molto spesso, anche le associazioni e le organizzazioni non governative impegnate a presidiare diversi aspetti della problematica dello sfruttamento, sono in possesso di dati utili. La creazione di relazioni e scambio di informazioni reciproche è una buona pratica che, valorizzando l'importanza dell'approccio olistico, ha permesso alle organizzazioni sindacali la costruzione di un patrimonio conoscitivo unico che contribuisce a valorizzare e conferire

autorevolezza al lavoro svolto. Ciò è utile anche nell'ottica di coinvolgere gli stakeholder, in particolare le istituzioni di governo locale e le forze dell'ordine, offrendo dati realistici e aggiornati della condizione del lavoro agricolo, contribuendo così anche all'avvio del dialogo istituzionale.

3.2 Individuazione di un referente territoriale della comunità

Come faccio a convincere i lavoratori a fidarsi di me?

Spesso le barriere linguistiche e culturali possono costituire un ostacolo nell'approccio con i lavoratori e generare diffidenza. Per questo, la maggior parte degli intervistati dichiara che è fondamentale, soprattutto nel primo approccio, avere un referente territoriale della comunità che possa presentare l'organizzazione sindacale come interlocutore valido e affidabile presso i lavoratori.

Il mediatore culturale

A volte può trattarsi di uno dei lavoratori, altre volte di un loro connazionale, oppure di un vero e proprio mediatore culturale. In ogni caso, parla la lingua dei lavoratori, ne conosce le usanze e gli stili di vita.

Gli intervistati riterrebbero molto utile la costituzione di una rete di mediatori culturali, specializzati per le diverse lingue e culture, localizzati nei territori e disponibili a essere coinvolti nelle diverse campagne di contrasto al lavoro nero e allo sfruttamento in maniera continuativa.

I gadget

Per approcciare il lavoratore e creare in poco tempo un sentimento di fiducia gli intervistati ritengono utile dotarsi di alcuni gadget da distribuire ai lavoratori (cappello di paglia, bottiglietta d'acqua, luci per la bicicletta, fratini catarifrangenti, guanti, scarpe e calze contro il freddo e la pioggia, impermeabili). La scelta di quali gadget utilizzare viene effettuata in base all'attività da svolgere sul campo e al raggiungimento dell'obiettivo della campagna. I costi da preventivare saranno essenzialmente quelli legati agli spostamenti sul territorio degli operatori, agli strumenti da utilizzare, al materiale da distribuire e al materiale informativo da produrre, tradurre e stampare. Nell'esperienza degli intervistati i gadget sono uno strumento importante per trasmettere in poco tempo informazioni chiave legate al rapporto di lavoro e i recapiti del sindacato. I

riferimenti del sindacato possono essere trasmessi anche attraverso i gadget, ad esempio facendoli stampare sulle etichette delle bottiglie d'acqua, su cappelli o fratini catarifrangenti.

3.3 Pianificazione delle attività

Quanto tempo ci vuole per organizzare l'iniziativa? Quante risorse umane vengono coinvolte? Dove si intende approcciare i lavoratori? Quali attività verranno realizzate? Quali strumenti e quali materiali è necessario avere con sé? Qual è il budget?

La pianificazione delle attività è frutto di scelte che tengono conto conto dell'obiettivo da raggiungere e, in ogni caso, dei bisogni, delle aspettative e delle esigenze dei lavoratori, senza mai costituire motivo di rischio per la loro sicurezza nei luoghi di lavoro. Vale la pena ricordare che l'obiettivo è quello di entrare in contatto e stabilire una relazione con i lavoratori, valutandone i bisogni per offrire loro risposte, ma anche ricavando informazioni utili attraverso l'analisi delle loro condizioni di vita e lavoro. Ai lavoratori incontrati andranno offerte, per quanto possibile, risposte immediate sulla base delle loro concrete esigenze, senza dare nulla per scontato e utilizzando un linguaggio semplice e immediatamente comprensibile. Tra le informazioni di ritorno che è possibile recuperare, invece, va prestata attenzione alle condizioni alloggiative (ghetti); al possesso dei documenti (permesso di soggiorno, sottrazione dei documenti di identità); alla necessità di realizzare corsi di italiano per favorire l'integrazione e utili all'acquisizione della certificazione di italiano; alle modalità di reclutamento e alle condizioni di ingaggio (caporalato); ai mezzi di trasporto utilizzati per recarsi sul posto di lavoro.

Le risorse umane

Per gli intervistati è necessario considerare l'impegno di almeno due persone per almeno un mese per la fase di progettazione della campagna e di almeno una persona per i due-tre mesi successivi alla conclusione della campagna, poiché risulta fondamentale garantire continuità alle campagne. In alcuni casi, soprattutto laddove l'agricoltura si svolge in coltura protetta, l'esigenza è quella di garantire una presenza e un supporto ai lavoratori non tanto e non solo con riferimento a una singola campagna di raccolta, ma nel corso dell'intero anno. In tale ipotesi, l'approccio è completamente diverso poiché cambiano anche i bisogni e le aspettative dei lavoratori coinvolti che sono per lo più stanziali e ormai radicati nel tessuto sociale del territorio.

Per realizzare un intervento efficace, secondo gli intervistati, è fondamentale selezionare il gruppo di lavoro in modo da avere la capacità di rispondere a tutte le richieste dei lavoratori,

coinvolgendo eventualmente anche professionalità esterne all'organizzazione. Secondo le esperienze raccolte, la composizione ideale del gruppo è la seguente: un esperto in materia di servizi in grado di dare risposte generali sull'indennità di disoccupazione e altre forme di integrazione e sostegno al reddito, sui requisiti per il riconoscimento della malattia, degli infortuni e dell'invalidità; un esperto in materia di immigrazione in grado di dare risposte relative al permesso di soggiorno; un esperto in materia contrattuale in grado di fornire risposte sulla busta paga e le condizioni di lavoro. In molti casi, come già detto, è prevista la presenza di un mediatore culturale. In altri ancora, quella di un avvocato esperto in materia di lavoro e della previdenza sociale.

Purtroppo, l'opinione prevalente, è che la scarsità di risorse umane ed economiche sia uno dei maggiori rischi per la sostenibilità dei progetti.

Il tempo

Il tempo è una variabile importante da tenere presente, sia per la pianificazione, sia per l'implementazione delle attività, sia per il follow up.

In particolare, è l'elemento di rischio più importante rispetto al quale devono essere adottate misure di prevenzione e gestione al fine del buon esito della campagna. Infatti, il tempo a disposizione per approcciare i lavoratori nei luoghi di lavoro o di reclutamento è poco (5-10 minuti al massimo). Gli strumenti per la gestione secondo gli intervistati sono: avere una strategia chiara e condivisa prima di iniziare; avere un numero adeguato di risorse umane per aggredire il territorio nel minor tempo possibile.

In alcuni casi, nel corso della fase di pianificazione sono state compiute delle ricognizioni e perlustrazioni del territorio utilizzando tecnologie (segnaposti di Google Maps) in grado di geolocalizzare le aree nelle quali successivamente intervenire. Questo tipo di analisi preliminare è utile, sulla base delle esperienze raccolte, per circoscrivere l'area di intervento in cui concentrare le risorse a disposizione e per valutare i bisogni, le necessità e le aspettative dei lavoratori in modo da intervenire con risposte immediate ed efficaci ai loro bisogni.

La scarsità di tempo, secondo gli intervistati, determina anche un'ulteriore necessità: la necessità di fornire risposte just in time, senza dare nulla per scontato, utilizzando un linguaggio semplice e immediatamente comprensibile senza lasciarsi influenzare da abitudini e stili di vita del proprio modello culturale.

I luoghi di incontro con i lavoratori

I lavoratori possono essere approcciati sul posto di lavoro; al termine della giornata di lavoro; nei luoghi di reclutamento; nel luogo di culto nei giorni festivi; nei luoghi di ritrovo della comunità. La scelta delle modalità di intervento è il risultato di un'analisi delle condizioni di vita dei lavoratori in quel contesto territoriale e, in particolare: della valutazione delle condizioni alloggiative (eventuale presenza di ghetti); delle modalità di reclutamento e delle condizioni di ingaggio (eventuale presenza del caporale); del modo in cui si recano sul posto di lavoro.

L'azione nei campi e nei luoghi di reclutamento

Sulla base delle esperienze raccolte, quando la campagna si svolge al momento del reclutamento della manodopera (piazza, bar, campo di accoglienza, ecc) o sui luoghi di lavoro, l'attività è prettamente di tipo informativo: vengono quindi consegnati gli eventuali gadget e brevi volantini esplicativi multilingue con le informazioni basilari sulle forme contrattuali, sulle tutele individuali e collettive e i contatti dell'organizzazione in modo che il lavoratore sappia a chi rivolgersi e dove. Considerato il poco tempo a disposizione gli intervistati ritengono fondamentale aver formato un gruppo di persone il più numeroso possibile in modo da aggredire efficacemente il territorio e che possa essere identificato facilmente come appartenente al sindacato (con magliette, cappellini, casacche, ecc...). Il tempo andrà sfruttato al meglio per entrare in contatto con più persone possibili, per acquisire il maggior numero di informazioni sulle loro condizioni di vita (provenienza, tempo di permanenza, alloggio, famiglia) e di lavoro (orario, paga, contratto, sicurezza), e al contempo spiegare chi si è, cos'è il sindacato, dove possono recarsi per avere maggiori informazioni e tutela, come possono essere aiutati. Durante gli incontri con i lavoratori sarà utile scattare foto e girare brevi filmati, in modo da raccogliere materiale per le eventuali azioni sindacali successive e per la diffusione dell'iniziativa anche attraverso i social. Bisogna fare attenzione che i lavoratori vengano preventivamente informati e che si abbia il loro consenso, anche verbale, per evitare possibili reazioni avverse per la violazione della loro privacy o, peggio ancora, eventuali denunce.

Ci si allontanerà prima dell'arrivo dei datori di lavoro che, insospettiti, potrebbero allontanarsi, facendo perdere ai lavoratori quella giornata di lavoro e mettendo a rischio le

successive. È consigliabile, tuttavia, tornare nello stesso luogo più volte, per consolidare la conoscenza, il rapporto e la fiducia con i lavoratori. Tornati in sede, ci si confronterà sulle diverse informazioni raccolte e si stenderà una relazione sui dati maggiormente utili e rappresentativi raccolti durante la giornata.

L'azione al termine della giornata lavorativa e nei centri di accoglienza

Nell'ipotesi, invece, di attività che si svolge al termine dell'orario di lavoro, si ha a disposizione un lasso di tempo maggiore, nel quale possono essere fornite anche informazioni relative alla busta paga, sui permessi di soggiorno, sulla malattia e l'invalidità, sull'indennità di disoccupazione agricola e altre forme di sostegno al reddito.

Questo tipo di attività si realizza, sulla base delle esperienze raccolte, soprattutto nei centri di accoglienza, nei quali, secondo un calendario prestabilito si effettuano delle permanenze per fornire servizi di assistenza legale, fiscale e previdenziale.

Questi villaggi, nell'esperienza degli intervistati hanno contribuito a risolvere il problema dell'accoglienza e del disagio abitativo fornendo gratuitamente, oltre all'alloggio, servizi relativi al vitto, all'igiene, alle cure mediche e al trasporto, facendo venire meno il senso dell'intermediazione del caporale. Tuttavia, secondo gli intervistati è necessario presidiare i centri di accoglienza al fine di assicurare condizioni dignitose di vita ed evitare che si trasformino essi stessi in luoghi di reclutamento illegale della manodopera. Inoltre, è opinione prevalente che questi villaggi, nei quali è consentito l'accesso soltanto a lavoratori immigrati titolari di regolare permesso di soggiorno, escludano, anche per la loro scarsa capacità di accoglienza, gran parte dei lavoratori che subiscono condizioni di sfruttamento lavorativo e di vita degradanti.

In altri casi, vengono allestite delle postazioni mobili (con un semplice tablet o con camper attrezzati).

3.4 Coinvolgimento degli stakeholders

Come posso avviare un dialogo con le istituzioni? Come posso coinvolgere gli organi di vigilanza e di controllo? Come sensibilizzare la comunità locale?

Gli intervistati ritengono fondamentale coinvolgere in un coordinamento sinergico gli attori chiave, in particolar modo, gli organi deputati al controllo (ispettorati del lavoro, rappresentanze locali del governo, forza dell'ordine) e le istituzioni.

Nella maggior parte delle esperienze tale coinvolgimento si formalizza nella istituzione di un tavolo di confronto permanente.

Il tavolo di confronto

Secondo gli intervistati, si tratta di un luogo di blando confronto che non si traduce in una fattiva collaborazione. Utile, invece, secondo gli intervistati è fornire i dati e le informazioni raccolti relative alle condizioni di lavoro nel territorio e richiedere nuovi controlli e interventi nelle aziende denunciate per sconfiggere inerzia e attendismo.

Soltanto in alcuni casi il coinvolgimento delle istituzioni ha portato a forme di collaborazione innovative, come ad esempio, forme di sperimentazione dell'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro grazie a sinergie tra soggetti istituzionali. Infine, in altri casi, l'attività di coinvolgimento degli stakeholders ha permesso di porre le basi del dialogo istituzionale avviando procedimenti di revisione legislativa o produzione di nuovi regolamenti.

La comunicazione

Secondo gli intervistati, è anche importante coinvolgere l'intera comunità di riferimento mediante una comunicazione efficace: il problema del lavoro nero non è solo una questione di diritto del lavoro, ma è una piaga sociale anche se il basso livello generale di consapevolezza denota una scarsa sensibilità al problema da parte delle comunità locali. In ogni caso, la scelta dei canali di comunicazione deve essere funzionale: se i media tradizionali non vengono utilizzati dal target di riferimento è inutile usarli.

La scelta sulle strategie di comunicazione varia a seconda del contesto territoriale: la maggior parte degli intervistati dichiara di utilizzare un vero e proprio piano di comunicazione (comunicati stampa, social network), di coinvolgere gli uffici stampa e di rivolgersi alla stampa locale o nazionale per partecipare direttamente alla realizzazione delle campagne; in altri casi, gli intervistati preferiscono non coinvolgere gli organi di stampa per non ingenerare false aspettative nei lavoratori legate a un immediato cambiamento delle loro condizioni di vita e non correre il rischio di una speculazione della stampa sulle condizioni di sfruttamento dei lavoratori.

È in ogni caso opinione prevalente che è importante coinvolgere i media comunicando loro le risultanze dell'attività del sindacato di strada: i luoghi, i numeri, le persone, le condizioni di lavoro, le denunce di sfruttamento. Si può, inoltre, organizzare un convegno alla presenza delle istituzioni, della politica, della società civile, per sollecitare interventi e soluzioni.

Sarà in ogni caso utile fornire alle istituzioni coinvolte in origine, un rapporto dettagliato che descriva le situazioni incontrate e sintetizzi dati e informazioni raccolte, anche solo a titolo conoscitivo.

3.5 Monitoraggio e valutazione

Come stabilire l'obiettivo di una campagna? Su quali basi valuti se la campagna è andata bene?
--

Per tutti gli intervistati è fondamentale valutare l'esito di una campagna sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. In molti casi, durante lo svolgimento della campagna sono previsti incontri di confronto per valutare l'andamento e prendere eventuali decisioni correttive.

Per valutare l'esito dell'iniziativa occorre stabilire dall'inizio l'obiettivo della campagna e gli indicatori qualitativi e quantitativi utili a misurarne l'impatto e l'efficacia.

Ad esempio, nell'esperienza degli intervistati, una campagna può avere l'obiettivo di informare sull'esistenza dell'organizzazione territoriale; promuovere la conoscenza dei propri diritti; stabilire una relazione di contatto.

Indicatori utili al monitoraggio dell'intervento possono essere: il numero di lavoratori che in seguito al primo contatto si sono rivolti alla struttura; il numero di lavoratori iscritti; il numero di denunce per casi di sfruttamento; il numero di menzioni e articoli sulla stampa. In alcuni casi è stato costruito un database e sono stati adottati format per la rilevazione di dati che vengono aggiornati costantemente. La maggior parte degli intervistati lega il successo di una campagna alla crescita del numero degli iscritti e all'impatto che questo può avere nella fase di rinnovo dei contratti nel senso di acquisizione di un maggiore potere negoziale.

Le questioni valutative possono essere: l'orario scelto è stato giusto? Il luogo scelto è stato adatto? Ho incontrato un numero congruo di lavoratori? Ho riscontrato il loro interesse e la loro fiducia? Nei giorni successivi qualcuno di questi lavoratori si è recato presso la sede sindacale

territoriale per approfondire le notizie acquisite o denunciare la negazione dei propri diritti? Ho raccolto dati, informazioni, immagini, testimonianze utili per costruire un report completo della situazione da sottoporre alle istituzioni competenti e sollecitare il loro intervento? Ho ricevuto feedback positivi ai post pubblicati sui social media per divulgare l'iniziativa? Sono stato contattato da un giornalista che vuole approfondire il fenomeno? Ho ricevuto sollecitazioni dal territorio (lavoratori, delegati, responsabili sindacali locali) per la replica dell'iniziativa?

Gli intervistati ritengono che sarebbe utile anche un monitoraggio dei flussi della manodopera nelle varie aree geografiche a seconda delle fasi colturali (georeferenziare i lavoratori).

Infine, la maggioranza degli intervistati manifesta la necessità di un luogo di confronto in cui scambiare le proprie esperienze anche al fine di assicurare un maggiore coordinamento. Gli intervistati, infatti, sono consapevoli che non tutte le iniziative sono replicabili o immediatamente trasferibili, ma sanno che il confronto è un momento essenziale per capire cosa fare e cosa non fare. Importanti, secondo gli intervistati, in questo senso sono anche le visite studio nei luoghi di provenienza dei lavoratori, per capire le abitudini di vita, incontrare i sindacati locali e conoscere le diverse modalità di organizzazione del lavoro.