

**Le traiettorie di inserimento lavorativo delle donne immigrate.  
Una valutazione del progetto “Comunità di accoglienza Casa Iride”**

*di Francesco Della Puppa, Michela Semprebon e Giulia Storato*

Università Ca' Foscari di Venezia

## **PRIMA PARTE**

**Il progetto e la ricerca, le scelte metodologiche e il contesto d'indagine**

## 1. Introduzione

Il presente rapporto di ricerca è il frutto di un'analisi del progetto "Comunità di accoglienza 'Casa Iride'", finanziato dalla Fondazione San Zeno Onlus di Verona, realizzata tra Luglio e Ottobre 2019 e tesa ad approfondire le traiettorie di inserimento lavorativo e abitativo delle donne immigrate, titolari e richiedenti di protezione internazionale, ospiti presso "Casa Iride". Nello specifico, le partecipanti al progetto sono 18 (quasi tutte ospiti di Casa Iride a cui si aggiungono alcune "esterne" in analoghe condizioni socio-materiali, tra cui alcune fuoriuscire dalla stessa "Casa Iride"). La ricerca ha coinvolto Francesco Della Puppa in qualità di coordinatore, responsabile scientifico e ricercatore, Michela Semprebon e Giulia Storato in qualità di ricercatrici.

Casa Iride è un Centro di Accoglienza Straordinaria e una Comunità di accoglienza per donne sole, in gravidanza e/o con bambini/e a carico, richiedenti o titolari di protezione internazionale, gestita dalla Cooperativa Spazio Aperto.

Il progetto era, in generale, finalizzato a "incanalare, nella giusta direzione e secondo un'adeguata prospettiva, il percorso di riconquista del Sé e della propria vita, sia essa relazionale, abitativa e professionale". Se, quindi, l'obiettivo primario del progetto era "riuscire a consolidare le competenze individuali, professionali e trasversali delle donne per permetterne un avviamento al lavoro efficace, tramite una formazione volta a costruire specifiche professionalità" tra gli obiettivi specifici vi era la "maggiore tutela per le donne richiedenti protezione internazionale, in gravidanza, sole o con bambini, in una visione progettuale e non puramente assistenziale; l'aumento "dell'autonomia individuale e rafforzamento delle competenze individuali e trasversali per facilitare la ricerca di opportunità lavorative"; lo stimolo delle "capacità di analisi del contesto e la conseguente conoscenza dell'utilizzo degli strumenti per poterlo vivere come soggetti protagonisti del processo d'integrazione". Nello specifico, il progetto ha previsto percorsi di creazione e/o consolidamento di competenze personali e la costruzione di specifiche professionalità.

A tale scopo, sono state progettate attività, strutturate secondo specifiche fasi: una preliminare fase di rielaborazione riflessiva delle proprie esperienze biografiche, basata sulla narrazione di sé; una fase formativa con seminari e corsi di preparazione al lavoro in

specifici settori del mercato (soprattutto nel settore domestico e di cura, turistico alberghiero, servizi alle imprese); una fase centrale di bilancio di competenze, creazione di Curriculum Vitae (CV) e *follow up*, seguita dall'attivazione di tirocini lavorativi presso enti e imprese del contesto socio-territoriale locale; una fase finale di apertura del progetto e valutazione dei suoi risultati che include il presente rapporto.

Nella fase preliminare si sono affrontati, in gruppo, attraverso auto-narrazioni, aspetti importanti legati alla biografia di ciascuna; nella fase della formazione e dei tirocini sono state effettuate lezioni frontali (su cura e accudimento di bambini o anziani, pulizie e cucina) e svolti dei tirocini in luoghi di lavoro; infine, nella fase di avviamento al lavoro sono state previste simulazioni di colloqui e bilanci di competenze per verificare quanto appreso.

Il progetto ha previsto partnership e collaborazioni con le seguenti realtà: il “Consorzio Sol.Co. Verona” e le cooperative aderenti alla sua rete; la “Cooperativa Prestatori”, cooperativa di tipo B specializzata nell'ambito delle pulizie; il “Comune di Sona”; la “Cooperativa l'Infanzia”, cooperativa di tipo A specializzata nei servizi educativi; il “Centro Vesalius Poliambulatorio”, che gestisce l'accesso al medico di base ed ai servizi assistenziali sanitari di tipo infermieristico e diagnostico; il “Centro Salute Immigrati – Cesaim”, che gestisce ambulatori e consultori a disposizione per richiedenti protezione internazionale in possesso di STP (tessera sanitaria per stranieri temporaneamente presenti); il “CPIA – Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti”, per l'iscrizione scolastica per i corsi di apprendimento della lingua italiana (A2, B1, scuole medie). Alcuni dei partner si sono resi disponibili ad accogliere le esperienze di tirocinio a seguito dei percorsi teorici di avviamento al lavoro previsti dal progetto – analogamente ad altre realtà imprenditoriali ed aziendali in Provincia di Verona che, però, non erano partner (ad esempio realtà imprenditoriali nell'ambito turistico-ricettivo); a fornire interventi e docenze di alcuni moduli dei percorsi di formazione previsti nel progetto; a promuovere il progetto e ad aprirlo al territorio favorendo l'integrazione delle beneficiarie con il tessuto sociale locale; a garantire prestazioni medico-infermieristiche a favore delle beneficiarie; infine, a partecipare agli incontri per l'analisi dei risultati del progetto.

A seguito di questa introduzione, verranno brevemente presentate le metodologie adottate

e il percorso di ricerca sviluppato. Successivamente, verrà ricostruito un quadro statistico-quantitativo delle presenze di immigrati e immigrate richiedenti protezione internazionale a Verona. La parte centrale del rapporto è costituito dalla sezione dedicata all'analisi qualitativa delle interviste in profondità raccolte con le donne ospitate a Casa Iride, beneficiarie del progetto, e da quella in cui verranno restituiti i risultati dell'analisi delle interviste con i responsabili dei percorsi di tirocinio. Infine, verranno proposte delle raccomandazioni, sulla base dei risultati del lavoro empirico, volte, da un lato, a valutare il percorso intrapreso col progetto e, dall'altro lato, a fornire ulteriori suggerimenti nell'ottica di eventuali future progettualità.

Il presente rapporto di ricerca si struttura in tre sezioni: la prima sezione, di cui la presente introduzione è parte e contenente una descrizione delle scelte metodologiche e del contesto di indagine; la seconda parte, relativa alle rappresentazioni e alle narrazioni delle esperienze delle donne ospitate a Casa Iride e protagoniste del percorso di inserimento lavorativo e abitativo, implementato dal progetto; la terza parte, focalizzata sulle rappresentazioni dei punti di vista dei responsabili di tirocinio delle richiedenti protezione internazionale.

## **2. Nota metodologica**

Il focus centrale della ricerca è costituito dalla raccolta e analisi di 26 interviste qualitative in profondità rispettivamente con 14 donne inserite nel progetto "Comunità di accoglienza "Casa Iride" , 2 donne non inserite nel progetto, ma seguite dalla Cooperativa Spazio Aperto e nelle medesime condizioni socio-amministrative, e 10 datori di lavoro o responsabili di tirocinio delle stesse. Nello specifico, sono state coinvolte donne beneficiarie, che, in tempi diversi, sono state ospitate presso Casa Iride e sono state inserite nel progetto. Oltre a ciò, sono stati sentiti alcuni operatori e una mediatrice culturale. Le loro opinioni sono state inserite a complemento delle esperienze delle donne, per offrire un'ulteriore punto di vista.

Attualmente, 8 donne sono ancora ospitate presso Casa Iride. Le altre sono ospitate presso CAS/SIPROIMI nei territori delle Province di Verona e Vicenza o lavorano presso

abitazioni di privati nelle medesime Province come lavoratrici della cura conviventi.

La maggior parte delle donne sono di origine nigeriana (10). Le altre provengono da Camerun e Costa d'Avorio. Sono di età compresa tra i 20 e i 30 anni (alcune tra i 30 e i 40). Tra le donne intervistate, 7 hanno uno/a o più figli/e in Italia e 6 non hanno figli/e.

La maggior parte delle interviste (9) sono state condotte presso Casa Iride. Le altre sono state condotte (ad eccezione di una) nelle strutture in cui attualmente risiedono o in luoghi pubblici o esercizi commerciali del paese in cui lavorano come lavoratrici della cura.

Le interviste sono state realizzate in italiano (4) o inglese (9), prediligendo la lingua madre delle intervistate.

Per quanto riguarda lo status giuridico, le donne intervistate sono: richiedenti asilo (4), titolari di un permesso umanitario (5), di cui in un caso in fase di conversione in permesso per lavoro, 3 sono in fase di appello, 1 donna ha avuto lo status di rifugiata.

La raccolta del punto di vista delle donne, in qualità di beneficiarie del progetto, è stata cruciale per esplorare l'efficacia del progetto stesso, a fronte della loro concreta esperienza di inserimento a Casa Iride e nel mondo del lavoro. Inoltre ha permesso una parziale esplorazione delle loro aspettative rispetto all'Italia (si è evitato di chiedere dettagli per non incorrere nel rischio di "re-vittimizzazione"), al momento del loro arrivo, e le loro speranze rispetto al futuro - in Italia o altrove. Tutte le interviste si sono rivelate ricche di spunti, non solo per il progetto, ma anche nell'ottica di future progettualità nel campo dell'accoglienza ed in particolare di strutture mamma-bambino.

Le interviste con le donne ospiti a Casa Iride erano volte a esplorare i principali aspetti dell'esperienza presso la Comunità di accoglienza e all'interno del progetto e hanno approfondito, in particolare, le seguenti tematiche: l'arrivo a Casa Iride e l'eventuale esperienza pregressa di accoglienza a Verona (non in eventuali precedenti località in Italia); la vita quotidiana e la convivenza a Casa Iride; l'esperienza di tirocinio; le attività extra-tirocinio del progetto; le dinamiche della conciliazione tra lavoro di cura e lavoro per il mercato; l'eventuale inserimento lavorativo post-tirocinio; le progettualità future e, nello specifico, le dimensioni lavorativa e abitativa.

Queste interviste sono state precedute da un'intervista collettiva e di coordinamento con le responsabili, coordinatrici e operatrici di Casa Iride e sono state seguite da alcune

interviste in profondità con testimoni privilegiati quali, ad esempio, una mediatrice culturale e un terzo operatore, che svolge il turno notturno presso Casa Iride. In totale, quindi, sono state raccolte 30 interviste, tra Agosto e Ottobre 2019 attraverso l'intermediazione di responsabili, coordinatrici e operatrici di Casa Iride.

Si è consapevoli che tale intermediazione se, da un lato, ha reso più agevole e rapido l'accesso al campo, dall'altro lato, potrebbe aver influenzato la relazione con gli/le intervistati/e, soprattutto nel caso delle donne ospitate, che avrebbero potuto percepire le intervistatrici come dei soggetti – tra le tante figure più o meno istituzionali con le quali i/le richiedenti protezione internazionale si interfacciano – deputati a forme più o meno palesi di “controllo” e, di conseguenza, inibire una narrazione spontanea. Oltre a ciò, le narrazioni possono essere state meno spontanee anche a causa del fatto che le interviste sono state fatte principalmente presso Casa Iride e dopo una prima presentazione da parte delle operatrici.

Al contempo, la presenza – a volte inevitabile – di figure operative o di coordinamento di Casa Iride, nel *setting* delle interviste con le donne ospitate, potrebbe aver ulteriormente irrigidito la relazione. Nonostante rari casi, quindi, si è cercato di passare più tempo, nei locali di Casa Iride, rispetto a quello strettamente necessario alla raccolta delle interviste per costruire una relazione – per quanto possibile – simmetrica con le potenziali intervistate e di pianificare tali interazioni senza la contemporanea presenza di altre figure. per poter entrare maggiormente in relazione con le donne intervistate – nonostante l'inevitabile asimmetria di potere tra intervistatrici e intervistate – e poter osservare, anche se brevemente, le dinamiche all'interno della Casa.

Si è altresì consapevoli, invece, che le interviste raccolte con i datori di lavoro e/o responsabili di tirocinio avrebbero potuto essere influenzate dalla volontà di attendere alle aspettative dei ricercatori.

La maggior parte dei contesti lavorativi e/o di tirocinio con i quali sono state raccolte le intervistate appartengono al mondo cooperativo e alcune di esse, fanno parte del Consorzio Sol.Co. di cui anche la cooperativa Spazio Aperto è parte, anche se ci sono alcune imprese private non attive nell'ambito della cooperazione sociale – nello specifico, un'azienda che opera nell'ambito turistico-ricettivo.

Tutte le interviste sono state trascritte fedelmente, consapevoli che, in qualsiasi caso, il

processo di trascrizione dell'oralità implica inevitabilmente una riscrittura (Bourdieu, 1993). Nel riportare le parole dei soggetti intervistati si è cercato di intervenire il meno possibile: per tutti gli intervistati, ma soprattutto nel caso delle donne richiedenti protezione internazionale, sono state mantenute, quando possibile, alcune piccole imprecisioni grammaticali ed errori espositivi. La decisione di mantenere intatte anche le imperfezioni che, per una non completa conoscenza della lingua italiana, contraddistinguevano la parola delle intervistate è stata il risultato di una riflessione metodologica. Dal punto di vista della capacità evocativa ed esplicativa, infatti, molte espressioni risultavano spesso più efficaci ed illuminanti se riportate complete delle loro imprecisioni lessicali. Intervenire su questa potenza comunicativa ne avrebbe comportato un inevitabile impoverimento. Gli errori grammaticali ed espositivi costituiscono una componente della realtà sociale indagata. Manometterne la forma, quindi, avrebbe comportato la compromissione della rappresentazione stessa di quel mondo e distorcere i significati incorporati nel livello di conoscenza della lingua e di capacità espressiva dei soggetti narranti, stravolgere, occultare o modificare i vissuti delle intervistate, le loro strategie e la loro agency, il loro percorso migratorio e di vita. In questa sede, quindi, gli autori e le autrici prendono le distanze, quindi, dall'assunto che vuole che restituire la voce degli immigrati e delle immigrate (e, quindi, di madre lingua diversa da quella italiana) senza manomissioni o adattamenti rispetto alle regole grammaticali sia svilente e umiliante nei confronti degli intervistati stessi. Al contrario, si ritiene che utilizzare l'aderenza alla correttezza grammaticale e la conoscenza dell'italiano come metro di giudizio della rispettabilità del soggetto parlante e, quindi, intervenire sul testo di conseguenza significhi riprodurre una pratica paternalista che fa del ricercatore e della sua lingua madre le categorie a cui riferirsi e a cui tendere per un percorso di emancipazione dalla condizione di subalternità a cui le popolazioni immigrate, appartenenti a culture genericamente "altre" e parlante una lingua "balbettante" vengono ricondotte. "The interaction between languages is part of the establishment and maintenance of hierarchical relations" scrivono Edwards e Temple (2002, 6); il ricercatore e la ricercatrice (analogamente al lettore e alla lettrice), sarebbe, quindi, il vero conoscitore della lingua che "conta", che non è certamente quella dell'intervistato (anche se, però, quest'ultimo possiede almeno in parte gli strumenti linguistici del



contesto di immigrazione oltre che quelli del contesto di origine); in virtù di ciò dovrebbe normalizzare la voce dell'intervistato e conformarla ai suoi standard e a quelli del fruitore.

Le narrazioni così riportate, quindi, sono state inserite nel testo sulla base di una selezione effettuata tenendo conto della loro capacità esplicativa dell'argomento trattato. Va sottolineato, però, che, ovviamente, si tratta di un lavoro *interpretativo*, lontano dalle velleità di una presunta "oggettività", avulsa dalle categorie di chi scrive e, quindi, non perseguibile nelle scienze sociali.

Infine, si è proceduto all'analisi del materiale raccolto, partendo da una lettura integrale delle singole interviste e, successivamente, sono state messe in relazione tra loro, non prima di aver effettuato una codificazione dei diversi segmenti tematici e a un loro confronto orizzontale. La comparazione dei segmenti tematici ha condotto, così, all'individuazione di specifiche aree tematiche di seguito analizzate.

Le interviste sono state inoltre condotte con garanzia di anonimato, per questo motivo gli estratti di intervista riportati sono stati resi anonimi.

### **3. Il contesto della ricerca**

Da oltre vent'anni, l'Italia si confronta con il fenomeno delle migrazioni internazionali così dette "forzate". In virtù della sua posizione geografica nel Mediterraneo, il Paese si configura, in molti casi, come il primo approdo e come una terra di transito per persone alla ricerca di protezione internazionale e asilo, in fuga da conflitti bellici, crisi politiche, catastrofi ambientali, depauperamento di risorse (Ambrosini, 2018; Cesareo and Corinovic, 2015; D'Angelo, 2018; Hasselberg, 2016; Zanfrini, 2017).

Tra gli anni novanta e la prima metà dei duemila, il Paese registra l'arrivo via mare di persone provenienti dall'Albania e dal Kosovo. A questa prima fase segue, poi, un andamento altalenante di arrivi, dettato principalmente dalle politiche italiane di contrasto all'immigrazione. Gli anni che vanno dal 2008 al 2013 sono anni in cui si registra l'arrivo di cittadini provenienti dalle regioni del Corno d'Africa e da quelle del Maghreb. Dal 2011 al 2013, cambia la geografia degli arrivi, che si intensificano a causa delle

cosiddette “Primavere arabe”, della guerra civile libica e del conflitto siriano. Conflitti e guerre che, nel 2013, hanno portato a circa 63.000 arrivi attraverso il Mediterraneo. Nel periodo 2014-2017, si è aperta, invece, una nuova fase di arrivi in Europa e l’Italia ha accolto sulle proprie coste oltre 600.000 migranti sub-sahariani, del corno d’Africa e provenienti dall’Asia (Giovannetti, 2018).

Trattandosi di migrazioni cosiddette forzate, questi numeri vanno, dunque, letti alla luce del quadro politico e normativo che regola e disciplina il diritto di asilo. Se, dal 2001 al 2013, si contano circa 120.000 domande di protezione internazionale, è nel 2014 che si registra un salto di qualità: le richieste di asilo raddoppiano (da 63.000 a 123.600), per arrivare, nel 2017, a oltre 130.000 (Ibidem).

Il quadro nazionale, si riflette, parzialmente, nelle tendenze che hanno caratterizzato e caratterizzano il contesto veronese. Secondo i dati della Prefettura di Verona, infatti, il fenomeno dei migranti richiedenti protezione internazionale in Provincia di Verona risulta quantitativamente marginale fino al 2014 – 338 unità a fine anno. Le loro presenze iniziano ad essere significative a partire dal 2015 (1.135), con un andamento crescente fino al 2017, anno in cui si sono contati oltre 2.700 unità (Carbognin, 2018). Si tratta, in qualsiasi caso, di numeri irrisori rispetto sia al totale della popolazione veronese (oltre 922.000 unità, secondo i dati Istat), sia al totale della popolazione immigrata residente in Provincia (oltre le 105.000 persone corrispondenti all’11,4% della popolazione totale – il 10,38 nel Veneto e l’8,25 in Italia) (Osservatorio Regionale Immigrazione, 2018).

Va altresì evidenziato che il numero degli invii a Verona, effettuati centralmente dal Ministero dell’Interno, sono definiti sulla base della consistenza della popolazione e, se la popolazione della Provincia di Verona rappresenta circa l’1,5% della popolazione italiana, gli arrivi di richiedenti protezione internazionale arrivati a Verona sono leggermente inferiori a tale percentuale – ossia tra l’1,3 e l’14% del totale degli arrivi sul territorio nazionale (Carbognin, 2018). La pressoché totalità dei richiedenti protezione internazionale in Provincia è stata ospitata nei Centri di Accoglienza Straordinaria (Cas): strutture, eterogenee per dimensioni, che possono comprendere l’ex-caserma o l’albergo dismesso o, ancora, singoli appartamenti di proprietà di enti gestori (ad esempio associazioni o cooperative), promosse e monitorate dalla Prefettura – con fondi del Ministero dell’Interno – per la così detta “accoglienza straordinaria” dei richiedenti

protezione internazionale che non hanno trovato posto nelle strutture dell'accoglienza "ordinaria" prevista dal "Sistema di protezione e accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati" (Sprar), recentemente ulteriormente ridotto per effetto del "Decreto Sicurezza", comunemente chiamato "Decreto Salvini", entrato in vigore il 5 Ottobre del 2018 e convertito nella L.132/2018 il 28 novembre dello stesso anno (Della Puppa *et al.*, *Forthcoming*).

Come sottolinea Carbognin (2018), l'accoglienza nei CAS rappresenta, a Verona, la pressoché totalità dell'accoglienza poiché l'accoglienza governata dagli enti locali con lo Sprar riguarda due comuni su 98, con numeri di accolti molto limitato (83). La crescita del fenomeno è stata certamente significativa, tuttavia i valori indicano un volume di presenze del tutto gestibile. I richiedenti protezione internazionale, anche nel momento di massima presenza, non hanno mai superato il valore di 3 ogni 1000 abitanti (stesso valore per il Veneto, per l'Italia si è arrivati a 3,4 per mille. Per questo motivo la ricognizione è stata focalizzata sui Cas, dal momento che, a fine 2017, gli Sprar attivi in Provincia riguardano solo due comuni, con un numero di accolti inferiore al centinaio.

A fine 2017, i primi 5 Comuni per numero di richiedenti protezione internazionale erano, rispettivamente, Verona (con 75 CAS e 631 richiedenti), Grezzana (2 CAS e 300 richiedenti), Zevio (2 CAS e 120 richiedenti), Caprino (6 CAS e 109 richiedenti) e Isola della Scala (4 CAS e 104 richiedenti).

Casa Iride si trova nel Comune di Sona (Vr), nella frazione di Lugagnano. Il Comune di Sona, secondo le fonti Istat, conta 17.630 abitanti, dei quali il 9% è di origine straniera. Il territorio comunale ospita 2 CAS in cui sono stati accolti 37 richiedenti protezione internazionale (Carbognin, 2018). La palazzina dove si trova "Casa Iride" si trova in centro al paese.

In generale, dai dati raccolti e analizzati da Carbognin (2018, 9), emerge che i Comuni che vedono la presenza di CAS e di Richiedenti protezione internazionale sono 61 su un totale di 98, ma che solo 13 hanno la presenza di grandi strutture residenziali e un numero di richiedenti superiore a 50. In qualsiasi caso, il rapporto tra richiedenti protezione internazionale e residenti è sempre inferiore al 3 per mille, esclusi tre casi, rappresentati da Comuni montani della Lessinia, nei quali erano presenti strutture residenziali inutilizzate e rapidamente riconvertite in Centri di accoglienza straordinaria, anche se non

sempre – o, forse, quasi mai – adeguate all’inserimento sociale, lavorativo e abitativo degli ospiti. In gran parte dei Comuni interessati dalla presenza di Cas, la presenza di immigrati è già significativa prima dell’arrivo dei richiedenti protezione internazionale, con valori superiori al 7 e 8 %, ma in molti casi anche al 10% e, in alcuni comuni della “bassa veronese”, al 15%, con lavoratori e famiglie immigrate ben inserite nel contesto socio-territoriale. Lo stesso arrivo dei richiedenti protezione internazionale non ha modificato il bilancio demografico della pressoché totalità dei Comuni, vista l’esiguità del dato quantitativo. Infine, il 13% dei comuni ospita il 68% dei richiedenti, poiché nella maggior parte dei comuni gli insediamenti sono diffusi e di piccole dimensioni.

## **SECONDA PARTE**

### **Le narrazioni delle esperienze delle donne ospiti in Casa Iride**

#### **4.1. Premessa**

Nell'indagine sono state coinvolte 14 donne beneficiarie, che, in tempi diversi, sono state ospitate presso Casa Iride e sono state inserite nel progetto.

Attualmente, 8 ragazze sono ancora ospitate presso Casa Iride. Le altre sono ospitate presso un CAS/SIPROIMI nei territori delle province di Verona e Vicenza o lavorano presso abitazioni di privati, nelle medesime province, come lavoratrici della cura conviventi.

La maggior parte delle donne sono di origine nigeriana (10). Le altre provengono da Camerun e Costa d'Avorio. Sono di età compresa tra i 20 e i 30 anni (alcune tra i 30 e i 40). 7 delle donne intervistate hanno uno/a o più figli/e in Italia, 5 non hanno figli e 1 ha una figlia nel Paese di origine.

Oltre alle donne beneficiarie sono stati sentiti alcuni operatori e la mediatrice culturale. Le loro opinioni sono state inserite a complemento delle esperienze delle donne, per offrire un'ulteriore punto di vista.

L'indagine è stata condotta tra il mese di agosto e il mese di settembre 2019. La maggior parte delle interviste (9) sono state condotte presso Casa Iride. Le altre sono state condotte nei CAS/SIPROIMI in cui sono ospitate, in luoghi pubblici o esercizi commerciali del paese in cui lavorano come lavoratrici della cura o in cui sono ospitate in strutture CAS/SIPROIMI.

Per quanto riguarda lo status giuridico, le donne presentano la seguente situazione: 6 sono titolari di un permesso umanitario, 5 sono in fase di ricorso (in seguito al diniego della domanda di asilo), 1 è in attesa di conversione del permesso umanitario in permesso per lavoro, 1 ha lo status di rifugiata, 1 ha una richiesta di domanda reiterata in corso.

La finalità delle interviste era di esplorare i principali aspetti dell'esperienza presso Casa Iride e all'interno del progetto ed in particolare: l'esperienza di vita e convivenza presso Casa Iride, l'esperienza del tirocinio e di altre attività promosse dal progetto, l'inserimento lavorativo e abitativo post-tirocinio, la progettualità futura.

Le interviste sono state realizzate in italiano (4) o inglese (9), prediligendo la lingua madre delle intervistate. Le interviste sono state inoltre condotte con garanzia di anonimato, per questo motivo gli estratti di intervista riportati sono stati resi anonimi.

La raccolta del punto di vista delle donne, in qualità di beneficiarie del progetto al centro della presente analisi, è stata cruciale per esplorare l'efficacia del progetto stesso, a fronte della loro concreta esperienza di inserimento a Casa Iride e nel mondo del lavoro. Inoltre, ha permesso una parziale esplorazione delle loro aspettative rispetto all'Italia, al momento del loro arrivo, e le loro speranze rispetto al futuro - in Italia o altrove. Tutte le interviste si sono rivelate ricche di spunti, non solo per il progetto, ma anche nell'ottica di future progettualità nel campo dell'accoglienza ed in particolare di strutture mamma-bambino.

I paragrafi che seguono sono suddivisi in base alle seguenti tematiche:

- l'arrivo a Casa Iride e l'eventuale esperienza pregressa di accoglienza a Verona;
- vita e convivenza a Casa Iride;
- il tirocinio;
- le attività extra-tirocinio del progetto;
- la conciliazione tra lavoro riproduttivo e di cura e lavoro profuttivo per il mercato;
- l'inserimento lavorativo post-tirocinio;
- le progettualità future (inserimento lavorativo e abitativo).

## **4.2 L'arrivo a Casa Iride e l'esperienza pregressa di accoglienza a Verona**

Prima di arrivare a Casa Iride, le donne intervistate sono state in uno o due CAS a Isola della Scala, Trevenzuolo, Tregnago, Dolcè e/o Peri. Si tratta di località caratterizzate da limitato accesso al trasporto pubblici (pochi servizi in orari limitati), aspetto che rende particolarmente difficile il percorso di autonomia e di inserimento lavorativo e abitativo, se non nelle località stesse, che presentano tuttavia limitate opportunità (con parziale eccezione di Isola della Scala). I CAS sono stati gestiti da Spazio Aperto – ad eccezione di quello di Tregnago –, ma soltanto per quanto riguarda i servizi di mediazione. Si tratta di un'anomalia del sistema di accoglienza prefettizio veronese, che prevede appunto una gestione distinta, in alcuni CAS: gestione alberghiera (vitto e alloggio) e gestione dei servizi di mediazione, con risorse economiche molto più limitate per la seconda (Carbognin, 2018). Tale anomalia rende difficile la gestione e soprattutto impedisce di sviluppare un progetto complessivo con i/le beneficiari/e, risultando quindi in interventi e servizi frammentati. È ragionevole sostenere che proprio a causa di tale frammentazione

la qualità dei servizi di accoglienza sia risultata fortemente compromessa, nonostante evidenti sforzi di mediazione da parte delle operatrici. Nello specifico, sono state riportate conflittualità tra beneficiarie e titolari del servizio alberghiero e tra questi ultimi e le operatrici di Spazio Aperto, rispetto a: alimentazione, condizioni igienico-sanitarie (riscaldamento, acqua, ecc.) e soprattutto rispetto alla fornitura di beni materiali per la cura dei bambini (pannolini, ecc.). Alcune delle donne intervistate, per quanto riguarda nello specifico i CAS di Dolcè e Peri, hanno raccontato che aspettavano ansiose l'arrivo di un'operatrice di Spazio Aperto per poter chiederne la fornitura e per chiedere un supporto nella risoluzione di problemi e conflittualità con i gestori alberghieri. Parzialmente diversa si è presentata la situazione nei CAS di Trevenzuolo, Tregnago e Isola della Scala. I racconti relativi a Isola della Scala, Trevenzuolo e Tregnago sono più positivi, per quanto non esiti da criticità relative principalmente all'accesso ai trasporti pubblici e all'alimentazione.

Nonostante le condizioni generalmente inadeguate di accoglienza, le donne intervistate hanno riferito del trasferimento a Casa Iride, che in più casi risultava essere il secondo o terzo, esprimendo il disagio vissuto, e in alcuni casi ricordando di essere state molto arrabbiate, per il fatto di dover cambiare "casa", spostare le proprie cose e conoscere nuove persone, per l'ennesima volta. Il disagio è stato più forte per le donne in stato di gravidanza.

Anche le donne che hanno vissuto in condizioni di disagio hanno esplicitato la propria resistenza, legata al timore di trovarsi in un alloggio in condizioni anche peggiori, sulla base delle esperienze fino a quel momento vissute. Da questo punto di vista, a fronte della rassicurazione ricevuto dalle operatrici che Casa Iride era un alloggio adeguato soprattutto per donne incinte e con figli, le donne hanno espresso durante l'intervista, la sfiducia iniziale che avevano nei confronti delle operatrici a fronte della proposta di trasferimento. Questo aspetto va sottolineato perché suggerisce come la progettualità all'interno di Casa Iride sia stato molto probabilmente più difficile, sia per le operatrici, sia per le donne, a causa del vissuto precedente. Alcune donne hanno riportato anche di episodi di violenza verbale e razzismo, ad esempio riferendosi al CAS di Dolcè:

*I was in Dolce for 6 or 7 months during pregnancy. It was hard for food, even water was missing. And for the women in charge of the place it was difficult. She did not understand us. She treated us*



*bad and told us that all Africans are prostitutes. She was the first person that made me know the word for prostitute in Italy. She chose the food. At the beginning the girls were sharing the duty: three people in the kitchen each week to cook. But one day the law changed and she said she would cook. She mixed the black and the green and messed it up. [...] When I got home from the hospital (after giving birth) there was no riscaldamento. [...] And to have pampers it was a big war. We would wait for an operator of Spazio Aperto to come to ask for things. [...] Then the operator told us they would bring us to another house. [...] We asked how was the place and they said the house was new and there would be no person to cook for us, we would take care of ourselves and it would be a good place for single mothers. We decided together with the girls, if the place is worse we ask to come back. But we thought it needs to be at least a bit better than in Dolce. We were moved to Casa Iride. [...] In Casa Iride they [the operators] gave us anything we wanted: baby good, juice, all food we wanted. (Donna ospite a Casa Iride)*

Con l'effettivo arrivo a Casa Iride, però, le donne testimoniano un netto miglioramento delle condizioni di alloggio, considerando che si tratta di una casa dedicata alle sole donne e donne con figli:

*Before I did not like it, as I was very tired of moving from one place to another, ma adesso... meglio. I was transferred many times and I was very pissed about it. I was in Isola and then to Dolce and now here [...]. I was angry of moving my things all the time. And getting used to the people, the place, etc. But they told me it was better for me to be in Casa Iride as it was a place for women (Donna ospite a Casa Iride)*

Tra i lati positivi dell'arrivo a Casa Iride, inoltre, le donne intervistate hanno sottolineato, *in primis*, la disponibilità di un'offerta formativa e di un tirocinio, con accompagnamento all'inserimento lavorativo. Una donna, come riportato nell'estratto che segue, ha sottolineato l'importanza di uno spazio (organizzato) per fare "le proprie cose", di una routine quotidiana divisa tra cura del proprio figlio, gestione della casa (per esempio collaborazione nelle pulizie), corsi di formazione, scuola di italiano, ricerca lavoro. Tale routine pare sia stata fondamentale nell'affrontare i timori legati, per esempio, alla conoscenza di nuove persone e compagne di casa presso Casa Iride.

*I was in Peri-Dolce for 2 years. It was very very OK. I was there with few girls that were then transferred to Casa Iride too. [...]. I was happy to move here [to Casa Iride] knowing I would do my things: my job in the morning, school in the afternoon and then back with other activities for training and once a week the cleaning of Casa Iride. [...] Before I thought it would be difficult to move because I am not used to meet people but then I found I need to get closer to people, study them so it is now good to be here. (Donna ospite a Casa Iride)*

Alcune delle donne intervistate hanno esplicitato quanto la nuova routine organizzata sia stata importante per il superamento di uno stato di inedia, scoraggiamento e demotivazione, vissuti prima dell'arrivo a Casa Iride. In alcuni casi, durante l'intervista,

si è percepita una sorta di rimozione dell'esperienza precedente, espressa attraverso il "non ricordare" la vita quotidiana nei CAS.<sup>1</sup> In due interviste, le parole potrebbero suggerire come, anche a Casa Iride, per quanto in misura minore, le donne abbiano vissuto periodi caratterizzati da scoraggiamento e demotivazione, soprattutto in coincidenza con i lunghi periodi di ricerca/attesa di un lavoro e, talvolta, nonostante il fatto che l'impegno di cura dei propri figli abbia assorbito molte energie. È proprio in ragione di un'esperienza di profondo disagio che una donna ha motivato la sua scelta di accettare un lavoro come badante, per quanto non fosse il lavoro che preferiva, né il lavoro per il quale si era formata con il tirocinio previsto dal progetto.

Prima di procedere è cruciale sottolineare come il progetto sia stato attraversato da un importante cambiamento normativo, associabile all'approvazione del Decreto Salvini, approvato il 5 ottobre 2018, che ha portato con sé, tra le altre cose, alla modifica del capitolato della Prefettura. Nello specifico il pagamento riconosciuto ai CAS per l'accoglienza dei beneficiari è passato da 35 a 18 euro pro-capite. Attualmente quindi il budget a disposizione di Casa Iride è di 18 euro, comprensivo di gestione alberghiera e dei servizi di mediazione. Nella gestione degli altri CAS citati, in cui sono state ospitate le donne prima di arrivare a Casa Iride, Spazio Aperto riceveva 35 euro (comprensivi di pocket money) giornalieri, poi ridotti a 18 (escluso il pocket money) – va altresì sottolineato che, nel caso di Casa Iride, non vi è distinzione fra gestione alberghiera e servizio di mediazione, in quanto il servizio in capo alla Cooperativa Spazio Aperto è "*in toto*". La riduzione del budget è andata di pari passo con la revisione e il taglio di vari servizi. Se da un lato sono stati esplicitamente aggiunti alcuni servizi amministrativi, che rendono più complessa e onerosa la gestione dei centri di accoglienza (servizi finalizzati alle attività di comunicazione di ogni altro atto o provvedimento riguardante la permanenza dello straniero nel centro secondo modalità informatiche standardizzate; la tenuta del magazzino, con relativi registri di carico, scarico, rimanenze e insussistenze, dei beni forniti dal gestore; le forniture di economato, consistenti in beni di ordinario consumo, per il funzionamento degli uffici dell'ente gestore; il controllo e la verifica delle utenze elettriche, idriche, di gas e combustibile per riscaldamento), dall'altro sono stati

<sup>1</sup> Ciò potrebbe essere dipeso, in parte, come anticipato nella nota metodologica, anche dalla percezione *inconsapevole e incorporata* che le intervistatrici potessero ricoprire un ruolo deputato a forme più o meno palesi di "controllo".

tolti i servizi relativi alle seguenti voci: servizi di assistenza generica alla persona, servizio di assistenza sanitaria, servizio di distribuzione dei beni. In particolare, sono stati tolti i seguenti servizi: servizio di consultazione degli stranieri per la segnalazione di eventuali disservizi o proposte di svolgimento della vita nel centro; custodia dei risparmi personali dello straniero ove richiesto dall'interessato e dei beni che non possono essere introdotti nel centro; corso di italiano; servizi di comunicazione per l'esterno comprendente predisposizione di aree dedicate alla connessione wi-fi; fornitura di farmaci. Oltre a questo il servizio psicologico è stato sostituito con un servizio di assistenza sociale (6 h a settimana). A fronte di questi tagli, Casa Iride prosegue nel sostegno psicologico, con tre donne e prosegue la partecipazione ai corsi di italiano (con l'iscrizione ai CPIA e con il supporto di una volontaria). I tagli hanno riguardato anche le risorse umane: il precedente capitolato prevedeva 1 operatore diurno (12 h) e 1 operatore per il turno notturno (12 h). Il nuovo capitolato prevede 1 operatore diurno e 1 operatore per il turno notturno ma con orario ridotto (rispettivamente 8 h e 4 h). È stata tolta la figura dell'infermiere e al suo posto è stata inserita la figura dell'assistente sociale (6 h a settimana). Sono state diminuite le ore previste per l'informativa normativa/legale (da 12 a 3 ore a settimana), le ore previste per la mediazione linguistica (da 36 a 10 a settimana) e sono state tolte le ore relative all'integrazione sociale e all'orientamento lavorativo (precedentemente corrispondenti a 18 ore alla settimana).

### **4.3 Vita e convivenza a Casa Iride**

#### ***4.3.1 Il rapporto con le altre donne***

Il tema dell'alimentazione, o meglio del “mangiare insieme”, è emerso in quasi tutte le interviste. Qualche donna ci ha raccontato che “prima [in altri CAS] era meglio, perché si mangiava insieme” – nei CAS precedenti non erano le donne a cucinare bensì gli operatori – e c'era maggiore fiducia tra gli ospiti, diversamente da quanto accade a Casa Iride. Di questo si è parlato anche con le operatrici. È stato spiegato come, in un primo momento, ci sia stato un tentativo da parte loro di incoraggiare le donne a cucinare e

mangiare insieme. Ciò non si è, però, realizzato, sia a causa dei diversi ritmi di vita di ciascuna (tra scuola, lavoro e cura della prole); sia per il riverberarsi di precedenti situazioni conflittuali vissute nei precedenti CAS, soprattutto con uomini; sia per gli inevitabili attriti che caratterizzano la vita quotidiana (in questo caso imperniati lungo l'asse linguistico che ha visto contrapporsi, talvolta, donne francofone e anglofone) o la banale divergenza tra le disposizioni personali delle ospiti rispetto a una tematica intima e pregnante di significati quale quella costituita dalla preparazione e dal consumo dei pasti (Della Puppa e Segalla, 2019) oltre che per divergenze circa la gestione degli spazi della casa. Le donne, quindi, hanno autonomamente optato per cucinare e mangiare separatamente:

*Sometimes I cook with them, but in general I cook myself. In Tregnago we were like a family. Here we just avoid problems. But I am missing cooking together. (Donna ospite a Casa Iride)*

*Where I was before we were more of a family. In Peri we were eating in the same plate. And the pocket money it was one person that collected it for everyone because of the trust. We were more of brothers and sisters than here. It has to do with the mentality of people of other countries. Not that we did not quarrel but here is a different system. There we cooked together and did things together. Here everybody does things by their own. If someone wants to eat with me they are very welcome. I do not want to ask to do things together, I do not want problems, better not to look for problems, like it was often con i ragazzi, better to avoid things that you can then regret. This is the way they do it here. It is best to leave them in their system. But I miss the way it was in Peri. (Donna ospite a Casa Iride)*

*I like this place perchè “tanti ragazzi piace fare problemi” – males in particular. I just want a job. If I have a job and I have my place then I come home and go to bed. If there are too many people at home there are problems, also here, with cooking, cleaning and other things. I do my things alone. It is better. Così no problemi. (Donna ospite a Casa Iride)*

Come emerge chiaramente dall'estratto, le donne hanno imparato ad “evitare problemi”. Le intervistate, quindi, hanno raccontato che, per evitare discussioni e conflitti, relativi per esempio alla gestione delle pulizie di casa, ma anche al cibo, agli orari e in alcuni casi, con l'arrivo a Casa Iride, dei figli, hanno spesso evitato il confronto. Abbiamo intervistato la mediatrice culturale nigeriana che ha collaborato con Casa Iride e ci ha confermato gli stessi conflitti. L'attività della mediatrice culturale è stata più intensa in una fase iniziale, mentre in quella attuale la sua presenza parrebbe più limitata, anche se le interviste con le donne fanno ipotizzare che una presenza più continuativa sarebbe preziosa.

Come accennato sopra, molti conflitti sono associabili alla gestione e cura dei figli. Molte

sono state le incomprensioni soprattutto tra anglofone e francofone, anche per ragioni linguistiche (la maggior parte delle donne non parlano ancora abbastanza bene l'italiano e sono ferme ad un livello A1/2), oltre che per abitudini e stili di vita diversi. In un caso, la donna intervistata ci ha spiegato come queste incomprensioni le abbiano fatto “perdere l'amore” per la casa. Ci ha spiegato che si trova bene a Casa Iride, ma che la coabitazione non è facile.

A Casa Iride mi trovo bene. Non è facile restare qui con le altre ragazze. Tutte sono dello stesso paese, a parte me. A volte ho un po' paura e mi sento un po' sola. Tutte anglofone. Ma abbiamo delle culture diverse. E questo un po' mi manca. Loro gridano, fanno problemi. All'inizio c'era un'altra ragazza del mio paese ed è stata molto d'aiuto, ha amato la mia bambina come sua figlia. E poi un'altra ancora. Ci sono abitudini diverse. Per noi alle 9 si va a letto e si organizzano i bambini e quindi tutto deve essere calmo e tranquillo. Ma per loro è il momento per cantare, cucinare, far rumore, ballare, mettere la musica. E devo fare come loro. Ho avuto tante difficoltà con questa cosa. Dovevo dormire e non potevo. La bambina dormiva alle 2 o alle 3 e mi svegliavo alle 5. Ho dovuto sopportare e mi ha fatto cambiare l'amore per questa casa. E per farsi capire devo urlare, gridare, fare tutto con la cattiveria. (Donna ospite a Casa Iride)

Ci sono state inoltre incomprensioni tra donne che hanno figli e donne che non ne hanno, a fronte della necessità di aiuto delle prime, e della mancanza di volontà, possibilità (per diversi ritmi di lavoro e vita) e/o libera scelta di aiutare (o meno) delle seconde. I conflitti sono stati spesso causati anche dalla presenza di bambini che, come è ragionevole aspettarsi, creano confusione, rumore, disordine nella casa, in particolare negli spazi comuni, e che, in qualche modo “obbligano” chi abita in Casa a badare a loro, in quanto bambini, anche se talvolta controvoglia perché non si tratta di figli propri.

*How is it here in Casa Iride? It is good because we are coping. Before we did not understand each other and fought. Before we were fighting because we did not understand each other. Here there are a lot of people with different characters and situations [...]. It is difficult, with someone with children and someone not. We have to learn about each other, what is good and what is not. The girls that do not have babies, yes, they understand, but babies fanno confusione. And we need help. Yes they help sometimes. When I went to the hospital to deliver a girl helped me a lot. She took care of my baby as I was not at home. And my baby feels well. Sometimes the girls do not want to help. It is not their babies. (Donna ospite a Casa Iride)*

Nelle interviste è emerso come la solidarietà tra donne non si sia rafforzata nel corso della convivenza, ma al contrario indebolita. Ci sono stati indubbiamente anche esempi di forte solidarietà in casi specifici, come in occasione del ricovero per il parto di una donna. Colpisce il fatto che, parlando delle donne che non abitano più a Casa Iride, ma che

hanno partecipato al progetto, siano rimasti pochi contatti, in casi isolati, e di come si tratti di contatti sporadici, nonostante la disponibilità delle operatrici. Le intervistate, però, parrebbero non avere forti reti sociali e amicali nell'immediato contesto locale.

Come anticipato, è emerso più volte il tema della noia e, talvolta, dello scoraggiamento. Alcune donne sostengono che la mancanza di lavoro, la lunga attesa, la perdita di speranza di potersi inserire e diventare autonome abbia contribuito a creare tensioni perché "non si ha nulla da fare". È questo che porta ad avere "pensieri negativi", ci hanno detto. Porta a parlare a sproposito, a fare "casino". Da questo punto di vista l'inserimento lavorativo risulta cruciale, perché assorbe molte energie e lascia "poco tempo per parlare" e litigare. Un altro fattore sembra essere determinante nell'evitare i conflitti: le aspettative delle operatrici. Va presa in considerazione, infatti l'ambivalenza di tale relazione e l'inevitabile, per quanto involontaria, asimmetria di potere, tra utenti e operatrici che, comunque, sono descritte in termini positivi dalle intervistate:

*Casa Iride yes it is good. With the other girls... when you have nothing to do it is hard. You have negative thoughts. If you go to work then you come back to eat and go to bed and do not see anyone and do not have time for problems. Big problems come when you do not have things to do. Then you talk too much, you do casino. [...] You know that not all persons are perfect. Sometimes you get crazy but with operatori di Casa Iride you need to compose yourself. They do their best [...] and they want us to be composed. [...] If you concentrate on your work, like I do now, you come back and have to think about what to eat and then you bath your baby and then there is no time to talk. Tu pensi alla tua vita. (Donna ospite a Casa Iride)*

Molte donne hanno riportato che si sono concentrate sempre più su sé stesse, per evitare problemi, con un approccio che suggerisce una spinta verso un maggior individualismo, da un lato, ma anche un desiderio di focalizzarsi sul proprio percorso personale dall'altro, senza sprecare tempo ed energie. Non è emerso quanto questo cambiamento di atteggiamento possa essere risultato anche dall'impegno delle operatrici e della mediatrice.

Infine, una donna ha lamentato la mancanza di spazi dove "poter stare tranquille e studiare", fattore che può compromettere il percorso formativo delle beneficiarie. Nel suo caso specifico, la mancanza di spazi adeguati è emersa in coincidenza con l'impegno per l'esame di guida. Come ci ha spiegato, non si tratta di una mancanza di spazi fisici e accoglienti, quanto piuttosto del fatto che a Casa Iride ci sono molte donne con bambini e che spesso in casa c'è rumore e disordine. È interessante notare come alla domanda

“Anche tu vorresti avere figli un giorno”, la stessa donna abbia risposto “I bambini sono una distrazione. Prima devo trovare lavoro e sistemarmi con i documenti.” È indubbio che, rileggendo il racconto raccolto durante l’intervista, si tratti in questo caso di una donna (rispetto alle altre) che risulta particolarmente focalizzata sul proprio percorso.

#### **4.3.2 Il rapporto con le operatrici**

Molte delle donne intervistate hanno esplicitato il proprio rispetto per le operatrici di casa Iride, esprimendo riconoscenza per la gentilezza e la disponibilità mostrate dai “capi” [con riferimento alle operatrici donne] ogni volta che è stato chiesto un aiuto. L’uso del termine “capi” suggerisce una forma di riconoscimento dell’autorità superiore, in altri casi il termine è stato usato sorridendo, in modo evidentemente ironico, come è stato poi spiegato da alcune donne intervistate, a sottolineare il rapporto amichevole che si è creato. Alcune donne hanno sottolineato con forza l’impegno delle operatrici nell’insegnare le “regole della casa e del vivere insieme”, anche se spesso i loro sforzi non hanno portato a risultati positivi, soprattutto in coincidenza con l’arrivo di nuove ospiti. La stessa cosa è stata confermata anche dalle operatrici. Un esempio paradigmatico è riguarda la gestione della raccolta differenziata, che ad oggi non viene fatta in modo costante e corretto. Dal punto di vista dell’operatore notturno, un ragazzo di origine gambiana, la situazione a Casa Iride è tuttavia migliorata nel tempo, man mano che le donne hanno iniziato a capire “come funzionano le cose in Europa” e dal canto suo gli operatori, o almeno lui, hanno iniziato a fare i conti con le abitudini e le tradizioni delle donne ospitate.

Un aspetto negativo riportato dalle donne, nel rapporto con le operatrici, riguarda nello specifico il supporto nella cura dei figli. Più di una donna ha ricordato episodi in cui si è sentita giudicata per il proprio approccio. In un caso, una donna ha riportato di essersi molto arrabbiata, ma si è poi scusata per averlo espresso in malo modo:

*But living here has giving me a lot of experience about people, their character, the way they live and talk and has given me lots of experience. And my capo have all been nice. Whenever I asked for help they did. Sometimes they cannot help but they let me know and I think they are OK. Sometimes I have had problems with an operator but I am OK now. It was a problem with the baby.*

*The baby was crying and the operator came in and I think she was judging me but we are OK now. I was very angry at her at that moment. Now we are fine. I apologized because I was not supposed to talk like this to her, my capo. I apologized because of the way I talked. I have been in a camp for some time but have never fought, so I felt I had to apologise. I do not like fighting at all. (Donna ospite a Casa Iride)*

Qui hanno insegnato 50mila volte come gestire Casa Iride. Le operatrici hanno provato mille volte. A me è piaciuto anche il loro lavoro. Hanno fatto tutto quello che potevano. Abbiamo tutte la stessa età ma non tutte fanno quello che dicono le operatrici. All'inizio si faceva, poi ogni tanto cambia il gruppo di persone e cambiano le cose. Per esempio con la differenziata è sempre un casino. (Donna ospite a Casa Iride)

Rispetto alla specifica tematica della cura dei figli neonati, inoltre, va sottolineato, come emerso in altre sedi (Della Puppa *et al.*, 2019), che anche le scelte relative allo svezzamento esprimerebbero e rivelerebbero anche altri significati e necessità, oltre alla cura dei figli. Se già le donne e le famiglie immigrate non dispongono del sostegno della cerchia familiare estesa e del riferimento di altre donne della famiglia nel percorso di gravidanza e svezzamento, ciò è tanto più valido per le richiedenti o titolari di protezione internazionale. Alcune pratiche rappresentate e percepite come “tradizionali” agli occhi dell’utenza e inadeguate a quelle delle operatrici, quindi, potrebbero costituire un modo “per sentirsi a casa” anche nell’esperienza della maternità in migrazione

Fino allo scorso inverno, il venerdì a Casa Iride era la giornata della riunione di equipe. Le operatrici erano organizzate per essere in compresenza e per confrontarsi con tutte le donne sull’andamento della convivenza nella casa. Era un momento per parlare dei problemi della casa, per discutere di cibo e altri nodi conflittuali, ma, soprattutto, per creare progetti e relazioni col contesto socio-territoriale – scuole, università popolare, enti profit e no profit. Più della metà delle donne intervistate ci ha detto di sentire la mancanza di questo momento di condivisione. Le riunioni di equipe non si fanno più, “a causa di Salvini”, ci hanno detto le donne, perché le operatrici non riescono più a lavorare in compresenza, ci hanno detto le operatrici, in seguito ai decreti Salvini e ai tagli apportati ai servizi di accoglienza (Della Puppa *et. al.*, *forthcoming*). Ciò ha comportato, per la Cooperativa Spazio Aperto, che dovessero essere diminuite le ore delle operatrici presenti nella struttura: se prima a Casa Iride doveva essere presente un’operatrice per il turno giornaliero (12 ore) e una per il turno notturno (12 ore), adesso vengono previste 8 ore diurne e 4 notturne fino a 50 persone.

Le donne ospitate si sono confrontate con l’arrivo di nuove operatrici e, quindi, di



ulteriori cambiamenti, questa volta non di struttura ma di personale.

*Before we used to have meetings on Friday. It was important. [...] The meetings were about the food or if you had problems you could say it then. Maybe if someone had offended you, you could say it. There is no opportunity for that now because some people are not at home because they are looking for a job [...] and because of Salvini. I watch the news and they [the operators] told us. Things have changed with him. But if you have any problem you can meet one of the operators and can still ask them. There is always one of them during the day. (Donna ospite a Casa Iride)*

Come emerge dall'estratto riportato sopra, le operatrici hanno continuato a mostrarsi disponibili anche nel "post-Salvini", anche se per colloqui individuali, essendoci sempre, durante l'orario diurno, un'operatrice in casa. Altri due specifici aspetti del supporto dato dalle operatrici riguarda questioni organizzative, soprattutto nella conciliazione del lavoro e della cura dei figli. Rispetto alla cura dei figli ci sono state anche numerose incomprensioni. Ritorneremo su questo punto più avanti.

*I receive a lot of support from them. They have changed my timetable at work because of Italian school. They are trying to push me and not everybody is doing that! (Donna ospite a Casa Iride)*

*Here what I like is that they help me with everything for the baby and they help me for work. The food is not too perfect but it is OK [...]. Here there are many people of different nationalities compared to Legnago and they cannot give everything that Nigerians need. If we complain they still cannot give us everything. [...] Here it is for mothers and babies and they are especially caring for this. (Donna ospite a Casa Iride)*

Una donna ha ringraziato per l'aiuto economico ricevuto per l'esame di guida. Non se lo aspettava ed è arrivato come una piacevole sorpresa. Come altre donne, anche lei ha raccontato come Lugagnano sia una località un po' scomoda per spostarsi con i mezzi pubblici, sia per incontrare amici che per andare al lavoro, se si trova un lavoro in un'altra località. Proprio per questo e per l'esigenza di essere più autonome, più di una donna ha maturato l'esigenza di avere una patente di guida. Resta chiaramente il problema dell'eventuale accesso ad un'auto, una volta ottenuta la patente.

Infine, non solo mancati i riferimenti ai supporti ricevuti in termini sanitari (accompagnamenti a visite soprattutto, ma non solo, durante la gravidanza). L'aspetto dell'orientamento legale non è stato un tema centrale dell'indagine anche se, ovviamente, è emerso ai margini delle narrazioni delle intervistate. A tal proposito, le operatrici riportano che l'assistenza legale è stata fornita come previsto dal precedente capitolato

della Prefettura. Le donne immigrate, però, hanno mostrato una scarsa consapevolezza della propria situazione giuridica. Questo potrebbe essere dovuto alla complessità e all'eterogeneità dei percorsi legali delle donne. È ipotizzabile altresì che, probabilmente, le donne immigrate acquisissero – e acquisiscano – maggior consapevolezza rispetto alla loro condizione amministrativa, al processo di riconoscimento della protezione internazionale e, quindi, al successivo, eventuale, ottenimento del permesso di soggiorno relativamente alle contingenti necessità del momento e al rispettivo accompagnamento da parte delle operatrici nel quadro di tali contingenti necessità.

La crucialità del tema rispetto all'inserimento lavorativo e abitativo, nonché la più generale autonomia delle donne, meriterebbe una riflessione più ampia al fine di trovare modalità più efficaci.

#### ***4.3.3 Il rapporto con i vicini***

I rapporti con i vicini di Casa Iride sono stati eterogenei e sfaccettati: da un lato, va sottolineata la disponibilità e il lavoro di molti volontari che, di fatto, abitano nelle immediate adiacenze di Casa Iride e che si sono avvicinate a tale realtà con curiosità, apertura e disponibilità; dall'altro lato “in altri CAS era diverso”, come ha suggerito una donna che si riferiva al CAS di Peri, forse perché la struttura era all'interno del condominio e di conseguenza portava le donne ad incrociare, almeno occasionalmente, salendo o scendendo le scale, alcuni vicini. Anche se, va detto, che la maggior parte delle donne non sembra particolarmente preoccupata, né dispiaciuta di tale differenza rispetto ad altri contesti. Alcune sottolineano, inoltre, la soddisfazione per i rapporti creati nei luoghi di lavoro o tirocinio:

*The neighbourhood: never met any of them. Everyone is on their own. In Peri it was easier because you crossed them in the stairs. Here it is a separate house. But not missing it. Where I work I have the people that say hi. Some people are very friendly (in the street) but others ignore you. (Donna ospite a Casa Iride)*

Accanto ad esperienze particolarmente positive, ad altre di segno neutro, non ne mancano, come presumibile, di negative. Qualche intervistata afferma, infatti che “ai

vicini non piacciono i neri”. Per la musica, il chiasso, il rumore, per le diverse costruzioni e rappresentazioni del “sentirsi ed essere a casa” (Della Puppa e Segalla, 2019) i vicini si sono più volte lamentati con i “boss”. A parte questo emerge che ognuno fa “le sue cose”, sia le donne di Casa Iride, sia i vicini.

Tra i vicini che si sono dimostrati particolarmente inclusivi con Casa Iride e le sue ospiti ci sono persone che offrono solidarietà e supporto particolarmente intensi, soprattutto nella cura dei bambini. Tra queste ci sono alcune famiglie immigrate “lungo-soggiornanti” residenti in paese e, soprattutto, c’è “mamma Maria”,<sup>2</sup> più volte citata come “mamma”, evidenziando il rapporto affettuoso che si è instaurato tra lei e alcune donne:

*They do not like the black people. Maybe when we play music, they call our boss and report us. So we are coping with them the way they are. [...] We do our things and they do their own. But we do not have neighbours here. But there are people that come and help with the children. Mamma Maria is a very nice woman and helps us with the babies. There are also other women who come and help.*  
(Donna ospite a Casa Iride)

Rispetto al rapporto con i vicini, oltre ai vicini stessi, ci sono anche alcune donne che non sono soddisfatte e si lamentano. C’è chi sostiene che i vicini si lamentano per colpa delle nigeriane: “gridano e mi fanno vergognare!” Lo sostiene anche l’operatore notturno. Sul tema del vicinato sono riemersi i conflitti giustificati in chiave di differenza cultura, evidentemente stereotipata per nazionalità. È interessante notare come una donna, della cui intervista riportiamo sotto un breve estratto, ha lamentato il fatto che per i vicini “sono gli africani a fare confusione”, e non le nigeriane, come lei ritiene, con il risultato che quando esce di casa prova disagio perché teme di essere percepita negativamente, percepisce di essere “guardata male”. La stessa donna ha osservato come i vicini ad un certo punto abbiano costruito un cancello, nella sua opinione per dividere bene le case. Non sappiamo se questa sia la vera motivazione ma nella percezione di questa donna ha avuto un impatto chiaramente molto negativo.

A volte fanno problemi e gridano [le donne ospitate a Casa Iride] e i vicini chiamano e io ho vergogna. Quando usciamo non fanno la differenza. Dicono “gli africani gridano” e non fanno la differenza. Quando esco penso che mi guardino male. Per questo motivo in vicini non ci parlano. Non salutano. Conosciamo solo le persone che sono un po’ fuori. Non abbiamo fatto festa quando sono arrivati i vicini. I vicini non sono mai venuti. E a volte li capisco perché il nostro comportamento per loro è un po’... una persona che ha bisogno di aiuto si deve vedere sulla sua

<sup>2</sup> Nome fittizio.

faccia. Una persona che ha bisogno di aiuto e non mi rispetta [...]. Mi piacerebbe almeno che i vicini ci salutano. Hai visto che hanno fatto un cancello? È perché i vicini non sono contenti che siamo qua. E questa non è una bella sensazione. Per me in futuro tante cose devono cambiare. Non so se devono fare una scuola e insegnare il modo di vivere. [...] Perché per me hai voglia di parlare con qualcuno e sai qualcosa e vuoi parlare. Ma se pensi che una persona griderà e non ti ascolterà lasci perdere. Se vuoi aiutare questo torna magari come un male. (Donna ospite a Casa Iride)

Da quanto emerso riteniamo sia quindi importante promuovere ulteriormente percorsi di coinvolgimento dei vicini fin dall'inizio del progetto, anche attraverso eventi "porte aperte" che permettano di conoscere da vicino i progetti e quindi anche di favorire dei percorsi di inclusione positivi nel più ampio tessuto sociale del territorio e per evitare eventuali episodi di resistenza/ protesta (Marzorati and Semprebon 2018).

#### ***4.3.4 I rapporti e le reti fuori da Casa Iride***

Le donne escono poco da Casa Iride, se non per frequentare la scuola, il tirocinio, andare al lavoro o al supermercato. Nel fine settimana qualcuna esce per andare al mercato dello stadio, talvolta con amiche/amici conosciute/i in un CAS in cui sono state precedentemente. Molte vanno in chiesa la domenica anche se, spesso, in chiese diverse. Qualcuna resta in casa, per prepararsi per la settimana, cucinando e sistemando la propria camera, qualcuna esce, spesso per la cura dei capelli:

*On Saturday, I go "in giro" to the market – stadio –, sometimes with a friend I met in the camp, or stay home and do cooking and washing ahead of the week. On Sun I go to church in Verona, Cadidavid, it is called Victory Christian International Church and I got to know about it here in Verona. (Donna ospite a Casa Iride)*

*I have been in Verona and I know people here. Because I know people like a Ghanaian woman that helps with the baby. I know her because she made me treccine. And I got to know other people in this way, gradually. (Donna ospite a Casa Iride)*

Molte donne non hanno una rete particolarmente densa – forse anche per la loro condizione sociale e materiale di immigrate e richiedenti protezione internazionale, oltretutto da un periodo relativamente breve . Alcune di queste, ci hanno fatto capire, forse come forma di "auto-assoluzione", che avere pochi amici, talvolta, è per loro una scelta: significa "evitare problemi" e su questo spesso richiamano esperienze pregresse di

litigi – soprattutto con uomini – in altre strutture di accoglienza:

*I have friends that live in other camps. Otherwise I do not have other friends. Sometimes I call them and they call me so I am in touch with them. (Donna ospite a Casa Iride)*

*I do not have friends. I do not like friends. I like staying by myself. I like avoiding problems. (Donna ospite a Casa Iride)*

Una cerchia molto piccola di amici, forse più conoscenti, è costituita da connazionali che frequentano una chiesa. La frequentazione sembra essere spesso strumentale ad capire “come funziona l’Italia”. Una donna ci ha accennato di un “programma di integrazione” attraverso il quale la chiesa che frequenta spiega ai propri fedeli alcune regole dell’Italia. Da quanto abbiamo colto non si tratta di un programma organizzato ma di scambi informali tra fedeli, che seguono il momento del rito religioso.

Qualche donna ci ha riferito di aver ricevuto aiuti con la fornitura di cibo e vestiti, ma sembra trattarsi di eventi sporadici. E una donna ci ha raccontato di aver conosciuto il fidanzato proprio in chiesa e di portare sempre il proprio figlio in chiesa. La chiesa è evidentemente un luogo molto importante per tante donne: appartiene, ovviamente, alla sfera religiosa e della spiritualità, ma spesso anche a quella economica e del welfare informale e intra-comunitario, da quanto emerge, soprattutto, per le donne nigeriane. Essa meriterebbe un’indagine specifica ed approfondita, per poterne capire meglio dinamiche di solidarietà e sfruttamento, adesione spontanea e potere, reti di supporto e controllo, contatto o meno con il resto della comunità locale, contraddizioni e ambivalenze, così come altri aspetti relazionali rimasti inesplorati – perché non oggetto specifico di questa indagine.

*I got to know some people in the church. There is an integration program so sometimes there are people that talk to us. I got to know the church in the former camp and they were taking me to church from the camp in Dolce. Before I would get the train and then they took me by car. When I arrived in Italy I wanted to go to a catholic church but could not understand the language. So it is good I can go to this church now. (Donna ospite a Casa Iride)*

*When I arrived from Italy I arrived in Isola della Scala. I liked the church in Verona and the people there and I decided to go there. The pastor came to bring food and clothes so I liked them. I met my boyfriend in the church. And the baby likes coming to church too. (Donna ospite a Casa Iride)*

Pur sapendo che a Verona esistono comunità di connazionali, spesso, molte donne

intervistate ci hanno detto non frequentarle. Ciò potrebbe essere connesso a un sentimento di sfiducia nei confronti dei connazionali. Di certo, però, va presa in considerazione la stratificazione sociale delle collettività immigrate, il contesto storico-politico, le reti e i processi di selezione sociale propri delle migrazione internazionali e, nello specifico, di specifici segmenti dell'immigrazione dal continente africani verso l'Italia, diversamente, ad esempio, da quella diretta verso il Regno Unito o la Francia. Si tratta, infatti, di Paesi di più antica immigrazione con cui molti stati dell'Africa occidentale mantengono legami di tipo coloniale che orienterebbero verso la sponda settentrionale del Mediterraneo soggetti caratterizzati da una collocazione di classe particolarmente bassa, che difficilmente interagiscono con le classi medie e, spesso, medio alte dei Paesi di origine, già presenti in Italia da tempo come immigrati lungosoggiornanti. Entro quelli che sono già stati chiamati "processi di selezione sociale" dei fenomeni migratori, inoltre, si inserisce il fenomeno della "tratta" che coinvolge una specifica tipologia di "candidate" alla migrazione, appartenenti a una specifica componente delle società di origine, soprattutto in Nigeria: ancora una volta, giovani donne con scarsi capitali sociali, economici e culturali a disposizione (Bimbi, 2001; Abbatecola, 2001; Lo Iacono, 2014; Peano, 2013a; 2013b) – che, oltretutto, le rende potenzialmente ancora più vulnerabili e raggirabili, a scopo di sfruttamento anche sessuale, da parte di connazionali.

Un'intervistata, nello specifico, ha sostenuto di preferire la compagnia di persone "native" più grandi di lei, piuttosto che dei propri connazionali. Dal suo punto di vista, il confronto con persone nate e cresciute in Italia e maggiori d'età, è importante perché le permette di chiedere ed avere dei consigli sui percorsi da intraprendere per migliorare la propria posizione lavorativa, per provvedere all'accudimento del proprio figlio e per trovare strategie per la conciliazione lavoro e cura. Resta aperta una domanda: quali dei legami, più o meno forti, descritti finora, resteranno anche dopo il termine del progetto dell'uscita da Casa Iride? Un rapporto che esiste ed è ragionevole pensare che continuerà è il rapporto con la famiglia di origine, che viene coltivato telefonicamente. Più di una donna ha raccontato di sentire molto la mancanza della propria famiglia. Più di una donna ha espresso la preoccupazione per i propri famigliari e il loro mantenimento: c'è chi è riuscita a mandare dei soldi durante il tirocinio, visto che era pagato, c'è chi non è

riuscita. Qualcuna ha dei sensi di colpa per l'aiuto limitato che può dare o per il fatto di non poter proprio aiutare, qualcuna sembra serena, forse a seconda delle aspettative più o meno forti espresse dalle rispettive famiglie. Resta tuttavia un ambito rilevante che dovrebbe essere considerato nello sviluppo di progettualità che puntano all'autonomia delle donne richiedenti asilo.

#### **4.4 Il tirocinio**

Quattro sono le tipologie di tirocinio attivate nell'ambito del Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride: cucina (4); cura degli anziani (3); babysitting /assistenza all'infanzia (3); pulizie (3).

Un tirocinio è stato interrotto: riguarda il tirocinio in un asilo nido, a causa di un episodio di natura razzista, che ha visto come protagonisti alcuni genitori che non volevano che una tirocinante africana, ossia nera, lavorasse con i propri figli. Questo tirocinio è stato poi portato a termine presso un altro asilo.

Nel parlare del tirocinio svolto, tutte le donne sembrano concordare nell'utilità dello stesso, a prescindere dal settore in cui si è svolto, e sono molto soddisfatte dell'esperienza – ad eccezione del caso richiamato poc'anzi. È stata evidenziata l'importanza di aver imparato un lavoro, e in alcuni casi anche dei ruoli multipli (per esempio lavorare in cucina e fare la cameriera). Nella maggior parte dei casi le donne hanno detto di aver svolto il tirocinio presso strutture il cui personale si è mostrato gentile e disponibile. In generale l'esperienza del tirocinio si è rivelata molto positiva, nonostante il fatto che nessun tirocinio sia sfociato in un'opportunità lavorativa successiva e nello specifico nella proposta di un contratto di lavoro, in ragione del fatto che i tirocini sono stati svolti in piccole aziende/strutture, in contesti in cui non era necessario inserire nuovo personale o non si ipotizzava quindi un possibile inserimento prima dell'inizio del tirocinio. In altre parole, anche laddove il tirocinio si è dimostrato positivo per entrambe le parti, sia la tirocinante che il datore di tirocinio, ossia nella maggior parte dei casi, le tirocinanti si sono impegnate senza nessuna effettiva “posta in gioco”.

I asked if I could have a contract but it was not possible because it was just for the tirocinio. But I really would like to work there as I liked it. (Donna ospite a Casa Iride)

I did a training for cooking...I learned to cook pomodoro, riso, pastasciutta, insalata and how also some waitressing. It was in Negrar for three months. All of them were very nice. I asked if I could continue working with them because everything was perfect, I learnt a lot, but they do not need a person because it is a small kitchen. If I will have another opportunity I will take it.(Donna ospite a Casa Iride)

Certamente il tirocinio ha rappresentato un'opportunità di apprendimento non solo in termini lavorativi ma anche di organizzazione quotidiana: per alcune donne è stata l'occasione per abituarsi a ritmi ed etiche professionali con cui non avevano familiarità precedentemente: “si va a lavorare anche se fa freddo”, “si va tutti i giorni”. Un aspetto ancora più cruciale riguarda il fatto che per alcune donne il tirocinio è stata l'occasione per imparare ad essere autonome e indipendenti dal punto di vista dell'organizzazione della vita quotidiana e, nuovamente, della conciliazione lavoro/cura dei propri figli.

Progetto San Zeno ha fatto capire che se non impari italiano non capiscono e se non fai bene poi non capiscono niente. Prima mi chiedevo come si fa ad andare al lavoro tutti i giorni. Se c'è freddo devo andare alla formazione comunque tutti i giorni. Oggi sono indipendente. Così io vado avanti così e domani trovo bella vita. Per me è stato molto importante. (Donna ospite a Casa Iride)

Il tirocinio è stato prezioso per acquisire delle competenze professionali. Inoltre, non va sottovalutato come, soprattutto in alcuni settori, nello specifico quello della ristorazione, il tirocinio è stato utile anche per l'apprendimento dei “modi” italiani. Alcune donne ci hanno raccontato che ora mangiano solo italiano e che questo è stato utile sia per la propria dieta: si ingrassa di meno!

*[...] last year I did a tirocinio in cucina. Sì, I like it. I was cooking Italian. I was helping in the kitchen. I was not cooking but arranging the kitchen, making things proper and cutting carrots, etc. It was good. I could learn cook Italian food a little bit. It was nice to see how they cook. There is one dish I really like. It is like a chicken fried in little pieces. Normally I do not like pollo but I like this chicken that was given to me in this place. They were very nice. They did not treat me as if I was black but I was like their own child. They were all mothers with children, apart from Sara. I felt well there. (Donna ospite a Casa Iride)*

Abbiamo notato come alcune donne, parlando dei propri colleghi hanno raccontato di essere state trattate come “le loro bambine”. Se da un lato questo suggerisce che il tirocinio si è svolto in un luogo positivo e accogliente, anche in termini relazionali, dall'altro ci chiediamo se in alcuni casi si siano verificati episodi di “infantilizzazione”



(Mallki, 1995; Manocchi, 2014), in cui le donne non sono state trattate come lavoratrici capaci, ma come “bambine a cui insegnare un lavoro” o forse ancor di più “bambine a cui insegnare i modi italiani”, da seguire con un approccio che rischia di risultare assistenzialistico (Marchetti, 2016) e di non favorire la costruzione attiva del sé (Pinelli, 2011).

Resta il fatto che il tirocinio è stato un’occasione per “tirar fuori le proprie risorse” e quindi per valorizzare le donne e costruire competenze, nonché per dare la possibilità di capire se un lavoro possa piacere o meno. Un altro aspetto interessante che è ritornato per l’ennesima volta e che ha attraversato ripetutamente, e per questo siamo volutamente ridondanti nel dirlo, è l’importanza del tirocinio, così come di altre attività in cui le donne possano essere coinvolte, per superare il vissuto di inedia con cui per varie ragioni, sopra descritte, si trovano spesso a fare i conti.

*The training helps to understand what the job is about and to learn about it. It does also change the mentality. Because the progetto San Zeno wants you to take your abilities out. Otherwise you are sitting in the camp and doing nothing and get negative thoughts. When you have an opportunity to learn a work you then know what you do, you have the focus and then you can decide to concentrate on it. It is a good program and hope others have the same opportunities. Many people do not have any idea of what to do and they feel lost and this is a very negative thing. (Donna ospite a Casa Iride)*

Nonostante il tirocinio non si sia concluso un contratto di lavoro o non sia stato seguito da un contratto di lavoro nel medesimo settore, si riconosce come esso abbia consentito l’acquisizione di competenze che alcune donne hanno potuto spendere in altri ambiti, a loro accessibili, del mercato del lavoro, come nel caso del lavoro di cura domestico. Ad esempio, l’aver svolto l’esperienza formativa nel settore della ristorazione, ha consentito l’apprendimento delle modalità di preparazione di piatti italiani da cucinare agli anziani assistiti.

“Mi è piaciuta Elisa<sup>3</sup>”, ci ha detto una donna. Elisa è una collega di lavoro conosciuta durante il tirocinio. Nell’esperienza di una donna il rapporto creatosi con lei è stato forse l’esito più positivo di tutto il tirocinio. C’è stato un contatto umano forte che l’ha accompagnata in tutto il percorso e che l’ha reso più piacevole e un’esperienza piacevole per definizione tende ad essere più proficua.

3 Nome fittizio.

*There was someone that I really liked so much there. That was Elisa. Whenever she was not there I was asking about her. What is nice about her is that she has blue eyes. And I liked that. And she has the hip that Nigerian people have. And she is tall. I do not have her phone number but I can go and see her. She is working in San Bonifacio. The tirocinio was there. Every day I was travelling with the abbonamento of the train from Dolce. It was a bit long but it was OK. (Donna ospite a Casa Iride)*

Ci siamo interrogati sulla scelta del tirocinio da parte delle donne. Perché un settore piuttosto che un altro? Più di una donna ha riportato di aver avuto esperienza in quello stesso ambito nel paese di origine, per esempio nell'ambito delle pulizie. Non si è trattato necessariamente di lavoro, ma comunque c'è stata un'esperienza. È il caso dell'esperienza nella cura della nonna. La donna con esperienza pregressa nel settore pulizie, ci ha riferito che il tirocinio è stato prezioso per imparare come si fa questo lavoro in Italia, dando come esempio la diversa organizzazione oraria e accennando anche all'utilizzo di prodotti diversi. L'importanza dell'apprendimento di skill specifiche è stato indicato con ancora più forza per quanto riguarda il settore di cura dei bambini, forse l'ambito in cui è emersa maggiormente la differenza tra i modi appresi in Italia e i modi associati al paese d'origine.

Alcuni racconti suggeriscono anche un percorso di acculturazione che si osserva in persone di origine migrante dopo un periodo prolungato di permanenza nel paese di destinazione, in seguito al contatto con nuovi modi di fare che vengono assorbiti, in parte, come parte di un accresciuto e costantemente rielaborato bagaglio di esperienze che, dal nostro punto di vista, varrebbe la pena di valorizzare in progettualità future.

*Last year she did a tirocinio in Dolcè on casa di cura. It was important to understand what it was about. So then I was taught and I knew how to do it and I really learnt a lot and it was easy with Castelnuovo. The tirocinio came from an opportunity with progetto San Zeno to go for cucina, badante, casa di cura, baby-sitter. We had a training and then I worked with four Italian women in different houses and took care of them. Bathed them and gave them food. They were in different houses and different mentalities and needs. Most of them were sick so for each I learnt what they had for food or not. I picked this job because I happened to have a grandmother in Nigeria and saw they care she needed and I always had the pity for her. I could see this could be done by anybody but working with anziani it takes patience and sympathy otherwise you cannot work with them. And maybe if there is something that irritates them you need to know. And since you stay with them you know them. (Donna ospite a Casa Iride)*

*I like cleaning. Because I did cleaning before in Nigeria and I enjoyed it. The difference from Nigeria is the hours of work. In Nigeria I did it with many more people. You can go to the place around 10 in the morning. You clean and after the cleaning you can take a break and after eating maybe they want to close. (Donna ospite a Casa Iride)*

*I chose the training to take care of babies because I like to take care of children. And in Nigeria I used to take care of children. It was helpful to learn, for example how to give babies' food. It is different the way it is programmed (with respect to Nigeria). In different times. Sometimes they take food in the morning, maybe choco and biscotti. In the afternoon they eat pasta and vegetables and formaggio. And in Nigeria we give different food to babies in Nigeria. What we give is "acamu": you put latte inside. Sometimes you do breastfeed for one year and six months, sometimes for one year. While in Italy I do not know, I have never seen a white woman when they stop breastfeeding. (Donna ospite a Casa Iride)*

Terminato il tirocinio qualche donna si è resa conto che per quanto le piacesse il settore che aveva scelto, non si prospettavano molte opportunità di lavoro. Durante le interviste è stato infatti riportato che avrebbero voluto "tornare indietro" e scegliere un altro ambito o, ancor meglio, avere la possibilità di svolgere un nuovo tirocinio in un settore diverso con più prospettive lavorative o, secondo la percezione di una donna, con meno resistenza nei confronti di donne nere. Questo aspetto ci fa pensare che il percorso di tirocinio e di accompagnamento all'inserimento lavorativo abbia avuto anche la funzione di rendere le donne maggiormente consapevoli delle dinamiche e opportunità del mercato del lavoro, elemento che sicuramente può facilitare il raggiungimento di una piena autonomia.

*Training done last year as baby-sitter and then tirocinio. [...] It was last year in Lugagnano, in an asilo nido. [...] I chose this because I like it, I like babies. But she now knows that the easiest job to get is as cleaner or and badante. So after the training she said I wish I knew and I could do the training for cleaning. Then I complained to them but they said it is not compulsory to do the training and they can still chose a job as cleaner and badante. I would prefer to do a cleaning job because I believe that there are white that are scared of leaving the baby to a black girl. So she is a bit discouraged. This is what my mind is suggesting. I have not experienced this myself. Many white people do not like black. And it is not common to have black girls as baby-sitters. But if I see someone that can help me to find a job as baby-sitter I would appreciate it and love it. I love babies yes. (Donna ospite a Casa Iride)*

Non sempre l'esperienza di tirocinio è stata facile. Ci sono stati raccontati atteggiamenti paternalistici, soprattutto nella cura dei bambini, anche se le donne che hanno svolto un tirocinio in questo ambito ci hanno detto di essere contente di quanto hanno imparato, nonché del fatto che tali competenze possono essere utili anche per il proprio figlio e di fatto si siano già dimostrate tali. Sono quindi riuscire a beneficiare dell'esperienza, nonostante la trasmissione delle competenze non sia sempre avvenuta in modalità costruttive e accoglienti.

*Some people are less nice. They said before you change the pampers or give food to the babies you need to do some extra school.*

***But you do this with your baby, no?***

*Yes, I explained them that I know how to do this but they told me I have “to obey the law”. I do not want to overrule and told them that I was there to learn. And it was OK. I think I learnt something. I learnt a lot of things. If you are with babies you need to look after them so that they do not eat anything bad, they will not fight. No matter what they do you do not beat them. It is very different from Nigeria. And it has influenced a lot the way of taking care of kids. If I had not gone there I would take care of my baby in the way of Nigeria. So I am now using a lot of the Italian way. I really like the way they teach babies. They really want babies to learn fast! In Nigeria you still carry the baby and feed the baby after two or three years. In Italy after two years the baby can eat and you teach them to eat different type of food. In Nigeria, if babies do something bad they may be slapped. In Africa if you do something bad, even if you are 20 years old, your father will still beat you because it is your father but I think that it is bad to beat children. (Donna ospite a Casa Iride)*

Il pagamento del tirocinio, come nel caso del supporto economico per l’esame di guida, è un’altra delle grandi sorprese che il Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride ha rappresentato per le donne ospiti a Casa Iride. Nessuna si aspettava questo pagamento. Tutte l’hanno apprezzato molto perché “sembra un salario”, perché è il riconoscimento di un lavoro e forse, interpretiamo noi, un riconoscimento che sono donne ma anche donne lavoratrici che possono ambire ad entrare a pieno titolo nel mondo del lavoro.

*I did cleaning for the San Zeno project. The tirocinio was very good. I would love to do it again. I chose cleaning as I really like it. It was for 3 months. And they gave us some money for this, which was great! (Donna ospite a Casa Iride)*

È stato più volte citato il supporto fondamentale fornito in termini di *maternage*. Il supporto è stato dato sia in termini economici, aiutando a pagare una baby-sitter o un asilo nido, sia in termini di babysitting, da parte di operatrici e altre donne ospiti a Casa Iride o volontarie, come mamma Maria – di cui abbiamo accennato sopra.

*The training was not free. They gave us 350 euro. We were very happy because that looked like salary for the people who work. As I never expected this from anybody. It was 3 months. And they organised babysitting for us, also. And also we went in school. It was great as if we have kids in our hands we cannot do anything. (Donna ospite a Casa Iride)*

Per una delle donne, il tirocinio, e in particolare la possibilità di guadagnare e di risparmiare, ha consentito anche di poter mandare delle rimesse nel paese di origine, per alcune una vera e propria – e comprensibile – “ossessione”. Per un’altra ha consentito di

pagare una stanza in affitto al momento della fuoriuscita del progetto a seguito dell'ottenimento del permesso di soggiorno. La donna afferma e sottolinea con particolare vigore questo aspetto. Aver risparmiato i soldi guadagnati grazie al tirocinio le ha permesso di trovare una temporanea sistemazione, messa a disposizione da un suo connazionale, consentendole di non dover ricorrere all'aiuto di altre persone, col rischio di cadere in circuiti di sfruttamento. Resta purtroppo il dubbio che questo stesso connazionale possa a sua volta aver sfruttato o sfruttare la donna, considerando l'esperienza di altre donne nigeriane (Abbatecola, 2010; 2018; Bimbi, 2001; Lo Iacono, 2014; Peano, 2013a; 2013b ). Questo racconto ci ricorda in ogni caso quanto sia cruciale l'aspetto abitativo, soprattutto, ma non solo, in vista della fuoriuscita da un progetto di accoglienza, così come evidenziata anche dall'operatore intervistato, il quale ha affermato l'importanza dell'integrazione tra azioni tese all'inserimento lavorativo con azioni tese all'inserimento abitativo.

Riprendendo gli aspetti critici del tirocinio, è emerso come in alcuni casi, forse a causa delle – quasi sempre irrealistiche e irrealizzate – aspettative di un'immediata assunzione immediatamente successiva al tirocinio e dall'ansia legata all'inserimento lavorativo – si siano verificati episodi che evidenziano quantomeno possibili forme di auto-sfruttamento da parte delle ragazze. È il caso, ad esempio, superamento dell'orario stabilito per il tirocinio, fermandosi anche molte ore più del previsto, spesso nella speranza di poter ottenere un contratto al termine del tirocinio ed evidentemente ignorare del fatto questo non sarebbe successo.

È stata un'esperienza dura, come prima esperienza di lavoro, ma un'esperienza positiva perché, come riportato dalla stessa donna, nel proprio paese di origine le opportunità di lavoro, per chi non ha soldi (per chi non ha le reti giuste) non ci sono.

Abbiamo fatto formazione su baby-sitter, badante, cucina, pulizie. Io ho scelto badante perché se faccio la badante faccio esercizio di italiano [...]. E poi se fai la badante sei in una tua famiglia. E penso che domani non c'è la mia mamma qua. È come essere vicini ad una sorta di mia famiglia. Perché la mia famiglia è in Camerun e mi manca molto. Ho solo la mamma e ho 1 fratello e 1 sorella. Abbiamo fatto qualche settimana di formazione e poi tre mesi pieni di tirocinio. Tirocinio fatto presso una casa di riposo privata. C'erano 38 persone. Ho visto tante cose e fatto tante cose. E poi ho fatto un mese come volontaria perché mi piaceva e ho fatto il mio tirocinio molto bene. Quando andavo mi spiegavano ogni giorno cosa fare e facevo tutto quello che mi dicevano. Anche ora se ho tempo vado a salutare. E mi sono affezionata sia ad anziani che operatori. C'è Anita e lei è direttrice. Mi è piaciuta molto. E qualche volta mi dicevano "oggi non andar via per favore". Io andavo dalle 9 alle 12 e delle volte finivo e andavo via alle 13 o fino a quando serviva. Perché mi

piaceva molto e speravo di continuare a lavorare lì. Facevo pulizie, bidet con anziani, cucinavo. [...] Ho fatto tutto. Nel mio paese non avevo lavorato quindi questo progetto è stato un po' duro perché non avevo mai lavorato. Ma nel mio paese se hai soldi puoi andare avanti con la scuola ma se non hai soldi no... (Donna ospite a Casa Iride)

Il tirocinio l'ho fatto come aiuto cuoca. Poi ho lavorato in un bar. Ho toccato un po' tutto. Talvolta pulizie. Facevo un po' di tutto. Era una mensa. [...] Ho avuto male perché ci mettevo 1 ora o anche 1 ora e mezza e ci mettevo tanto tempo. L'ho fatto per otto o nove mesi. A volte lavoravo più di 6 ore. Avrei dovuto lavorare solo 4 ore. Ho pianto quando ho finito perché era come essere in casa. Ero l'unica nera, africana. Mi prendevano tutte come la bambina. Ho trovato persone molto bene. Erano tutti gentili. Ancora adesso mi chiamano e mi chiedono come sto. Ho finito 4 mesi fa. E non potevano fare un contratto perché loro non assumono le persone. Prendono tante persone per il tirocinio. Ci sono persone che lavorano con contratto stabile, ma solo per 3 mesi e poi quando sono chiuse le scuole c'è poco lavoro. (Donna ospite a Casa Iride)

Se, nonostante i limiti descritti, i tirocini sono stati valutati positivamente da parte delle donne, un loro maggior coinvolgimento sulla selezione avrebbe potuto far emergere altre competenze e potenzialità, avrebbe potuto farle riflettere fin da subito sulle reali opportunità offerte dal mercato del lavoro e sulle loro diverse capacità di *agency*.

#### **4.5 Le attività extra-tirocinio del Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride**

Solo due donne ricordano, dopo averlo chiesto esplicitamente, l'attività delle biomappe. Una di loro ne ha parlato con entusiasmo, spiegandoci che è stata utile per capire la situazione (diversa) che vivono le ragazze nigeriane per arrivare in Europa (con riferimento in sostanza alla forte possibilità di essere coinvolte in circuiti di tratta). L'altra ricordava dell'attività ma non ricordava bene in cosa consistesse.

Una donna ha menzionato, divertita, di essere stata coinvolta in un breve corso di cucito, spiegandoci con soddisfazione come avesse imparato a rammendare i calzini e come questo potesse dimostrarsi utile anche per lei e per suo figlio.

Alcune donne, dopo averlo chiesto esplicitamente, ricordano della presenza occasionale di una figura con competenze psicologiche, che ad un certo punto non è più andata a Casa Iride, "perché la legge è cambiata", Salvini ha cambiato la legge, come avevano spiegato le operatrici. "Ma se mio figlio è ammalato (riferendosi a febbre e problemi fisici) chiamo il medico o vado in ospedale", ci ha detto una di queste donne, portandoci a riflettere su quanto la donna avesse chiaro il ruolo dello psicologo, forse scambiato per

l'ostetrica. Secondo quanto riportato dalle operatrici, infatti, sono stati attivati, come previsto in caso di necessità specifiche delle utenti, dal precedente capitolato della Prefettura, i seguenti percorsi di supporto psicologico: 6 incontri con un gruppo di consulenza etno-psicologica, 3 incontri con due psicologa (1 incontro con una e 2 incontri con l'altra), alcuni percorsi di gruppo con un'altra psicologa. È stato inoltre riportato di collaborazioni attivate con il servizio anti-tratta. Nello specifico un workshop informativo, a cui hanno partecipato tutte le donne ospitate a Casa Iride, è stato organizzato nel mese di maggio 2018. Questo *workshop* è stato organizzato come parte di un servizio attivato, per tutti i CAS di Verona, dal progetto anti-tratta regionale. Alcune donne hanno avuto in seguito un colloquio individuale col personale dello stesso progetto. Nessuna delle donne ci ha detto parlato del supporto psicologico ricevuto, né del servizio informativo anti-tratta. Non abbiamo chiesto esplicitamente, trattandosi di temi delicati. Per lo stesso motivo è ragionevole pensare che le donne intervistate non siano propense a parlarne.

Per quanto riguarda, infine, la collaborazione con i servizi sociali, le operatrici ci hanno raccontato del caso di una donna per la quale si è chiesto un intervento *ad hoc*, in quanto la donna stessa mostrava atteggiamenti aggressivi e violenti nei confronti del figlio. Secondo quanto riportato dalle stesse operatrici, l'assistente sociale (o l'educatrice territoriale) ha visitato più volte Casa Iride ed ha organizzato dei colloqui con le donne (al termine dei quali ha redatto brevi relazioni necessarie per l'attivazione del tirocinio). Inoltre, è stata menzionata una collaborazione con l'ex Ulss 22, che ha portato all'organizzazione di un focus group con le donne, nonché a corsi sulla salute riproduttiva e sul *maternage*. Nemmeno di questi corsi abbiamo avuto riscontro attraverso le interviste. In questo senso, dal nostro punto di vista, è auspicabile trovare una modalità diversa per approfondire l'esperienza delle donne rispetto ai servizi sociali, psicologici e anti-tratta. Dal nostro punto di vista questo richiederebbe un percorso di ricerca più articolato, che non è stato possibile organizzare, considerando le risorse economiche e temporali messe a disposizione per questo rapporto. Raccomandiamo caldamente di pensare eventuali progettualità future anche in questa ottica. Nello specifico, riteniamo sarebbe auspicabile un percorso di osservazione partecipante, in più fasi temporali del progetto, e non solo alla fine, per poter valutare in itinere, come generalmente avviene

con i progetti di valutazione, partecipando ad alcune delle attività progettuali in prima persona e avendo modo di condividere più tempo e spazio con i soggetti della ricerca.

#### **4.6 La difficile conciliazione tra lavoro di cura e lavoro produttivo**

Il tema del *maternage* è sicuramente uno dei temi più critici emersi. Non a caso il Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride è stato pensato *in primis* in quest'ottica, oltre che per la necessità trovare un alloggio adeguato per sole donne e donne con bambini.

Le donne intervistate ci parlano del *maternage* con riferimento a ciò che hanno imparato dalla propria famiglia e dalla propria madre. Sono apparse autonome e sicure nei loro racconti, anche immaginando di trovarsi a gestire problemi di salute con i figli.

*It is not hard [with the baby], I learnt from my mom when she had baby. But no I do not ask for suggestions to her now. I can see it. If the body is hot then I know there is something wrong and maybe put the baby in bed and then if the body is still hot maybe I give him paracetamol. If I do not know what to do and the sickness is hard I call the doctor. (Donna ospite a Casa Iride)*

Più di una donna ci ha raccontato che in Nigeria c'è un supporto per la cura dei figli. Non ci sono asili aziendali, dove si possono portare i figli quando si lavora. Ma 'è sempre una persona nei villaggi (nei contesti rurali) che offre il proprio aiuto. Per questo molte donne avevano forse delle aspettative in questo senso quando sono arrivate in Italia o almeno all'arrivo a Casa Iride, quando è stato detto che si trattava di una struttura per donne e donne con bambini.

*In Nigeria there is no asilo nido aziendale. What we have when the baby is 2/3 years is the school. If you are not at home and go at work you will have someone what takes care of the baby. Some people may go the village and there will be a person taking care of the baby. (Donna ospite a Casa Iride)*

Va detto che a Casa Iride le operatrici ci hanno comunicato che sono stati attivati dei percorsi sul *maternage* con l'ostetrica, che ha supportato le donne nelle fasi di pre-parto, post-parto e svezzamento. Se ciò pare abbia adeguatamente supportato la relazione madre-bambino, rendendola armonica e minimizzandone le criticità; al contrario, sarebbe



stato ben più complesso intervenire con i nuclei monoparentali in cui il parto è avvenuto in un'epoca precedente all'arrivo a Casa Iride. In aggiunta a ciò, l'equipe, in collaborazione con la mediatrice culturale, ha poi creato un corso per le mamme sulla salute del bambino in un'ottica transculturale.<sup>4</sup>

In generale, la questione del *maternage* è stata sollevata da tutte le donne. Ed è stata sollevata per parlarci della difficoltà di conciliare l'impegno per la cura del figlio con il lavoro. Questo è un tema che riguarda senza ombra di dubbio anche l'universo delle donne italiane. Tanto più riguarda donne sole di origini immigrate che devono affrontare, senza una rete familiare, e come detto sopra spesso senza una solida rete amicale, un percorso finalizzato all'inserimento lavorativo e abitativo, oltre che un percorso per la regolarizzazione giuridica e stabilizzazione della loro permanenza in Italia.

*All day doing nothing. I am a bit bored. The baby gives me a lot of work. And I have taken my CV to different agencies. I am really looking for a job, but I am bored. I am looking for any job. I am doing an Italian course, A2, that is difficult. It is not easy [...], but if I get a job I will still go. (Donna ospite a Casa Iride)*

Le operatrici sono state molto d'aiuto nella cura dei figli, nelle situazioni in cui hanno dato la propria disponibilità per badare ai bambini, mentre le donne erano impegnate in un colloquio di lavoro o nella distribuzione di CV, ma anche, e soprattutto, nella loro azione di stimolo dell'*agency* individuale e nel supporto nell'instaurazione di un rapporto personale con le donne volontarie. Un aiuto importante è stato dato anche in termini economici, come già accennato, sia per il pagamento di una baby-sitter, per permettere che la donna accettasse un lavoro che altrimenti non avrebbe potuto accettare, o per contribuire al pagamento dell'asilo nido, che la donna non era in grado di pagare con le sue sole risorse.

*When I was working there was a girl that was paid and could help with the baby. I was not worried because the baby was very little and I was working few hours. I could give the baby food and then come back and stay with the baby. And the baby was not crying and did not have any problem. (Donna ospite a Casa Iride)*

Altrettanto prezioso è stato l'aiuto delle volontarie, lo ribadiamo nuovamente. Ed è stato

<sup>4</sup> Rispetto a ciò, però, rimandiamo al report riepilogativo sulle fasi del progetto – di competenza delle responsabili del progetto e di casa Iride.

un supporto molto apprezzato, tanto più nella sua gratuità.

*Some women here know that we have a baby and there are a lot of women that come to help. It is hard to combine work and taking care of a baby, they know it. And they helped us and just because they were kind to us! (Donna ospite a Casa Iride)*

Minor aiuto è stato dato dalle donne di Casa Iride, con qualche con qualche eccezione, in situazioni specifiche, come anticipato sopra: per esempio durante il ricovero per il parto.

*When I went to the hospital to deliver they helped me a lot. And took care of my baby as I was not at home. And my baby feels well. (Donna ospite a Casa Iride)*

Questo aspetto meriterebbe un approfondimento in vista di nuove progettualità, magari connesse alla costruzione di una rete di solidarietà tra donne, nell'ottica di favorirne, anche in questo modo, l'autonomia, soprattutto al momento della fuoriuscita dal progetto – tanto più considerando che l'attuale sistema di accoglienza non permette a richiedenti asilo e rifugiati di scegliere la località di accoglienza e impedisce di fatto in questo modo la possibilità di beneficiare di eventuali reti sociali costruite durante il viaggio verso l'Italia o successivamente allo sbarco (Marzorati and Semprebon, 2018).

Un'ulteriore riflessione, inoltre, andrebbe sviluppata relativamente alla relazione di coppia nel *maternage* e nella rete di solidarietà. A questo proposito, abbiamo in mente due donne con relazioni in corso. Una di queste donne ha una relazione con il padre di suo figlio. Eppure la relazione, nei racconti delle donne, emerge superficialmente e in secondo piano. Nelle interviste quasi non abbiamo trovato traccia “relazioni di coppia”. Non è chiaro il tipo di relazione. Ma ciò che risulta particolarmente interessante è come entrambe le donne ribadiscano che vogliono concentrarsi sul proprio percorso, come se il padre o comunque il compagno non fossero compresi in questo percorso, se non in modo molto limitato, immaginando un maggiore coinvolgimento, in termini di coabitazione, solo in seguito ad uno stabile inserimento lavorativo ed abitativo della donna. Anche questo aspetto meriterebbe un approfondimento. Va certamente tenuto in considerazione, per interpretare correttamente le parole di queste intervistate o, meglio i loro silenzi, che il rapporto di coppia e, in generale, quello col genere maschile costituisce un nodo problematico. È comprensibile, quindi, che le intervistate non abbiano affrontato questa

dimensione con le intervistatrici.

Rispetto al *maternage*, inoltre, riportiamo un'altra osservazione che riteniamo importante. La mediatrice che ha collaborato con il progetto ha lodato l'impegno delle operatrici nel cercare di supportare le donne nella cura e tutela dei figli. Nel nostro confronto con lei ha però evidenziato come le operatrici tendano ad avere uno sguardo inevitabilmente "etnocentrico", tendendo, talvolta, a pensare ed agire nei modi "italiani", come comprensibile, vista la loro socializzazione – come quella degli e delle scriventi – in un contesto italiano. Va detto anche che tale osservazione viene fatta propria *anche* dalle operatrici che, compiendo un esercizio di riflessività, si mostrano consapevoli dei rischi che impone un proprio stile e una propria prospettiva sul rapporto col corpo, la sessualità e la maternità, senza tenere conto delle costruzioni culturali proprie della socializzazione di ogni utente potrebbe comportare per l'instaurazione di una relazione di fiducia con le utenti – e quindi per l'efficacia del servizio offerto. Il coinvolgimento della mediatrice culturale, infatti, è frutto di tale riflessività e finalizzato a minimizzare i rischi da esse espressi.

Questo aspetto, a volte generatore di incomprensioni e criticità nel lavoro quotidiano, ha talvolta reso difficile il supporto e l'accettazione del supporto da parte delle donne di Casa Iride che spesso si sono sentite giudicate nelle loro competenze come madri, con il risultato che si è creata una forte resistenza al confronto e che in molte occasioni le donne non hanno accettato i consigli dati. Il *maternage* è un tema chiaramente delicato perché chiama in causa le relazioni familiari – comprese quelle nel Paese di origine (Talliani, 2011), gli *habitus* socio-culturali interiorizzati, i percorsi di socializzazione, le relazioni di genere e il percorso personale di ogni donna, nel proprio paese di origine. Se l'intervento della mediatrice è stato pensato chiaramente in questa cornice ed è stato prezioso, potrebbe essere auspicabile un percorso di co-costruzione del *maternage*, che vede coinvolte le donne ospitate fin da subito, per promuovere anziché rischiare di frustrare la loro attivazione. In questo senso, come anticipato, le stesse operatrici hanno sottolineato come sia stato molto più difficile dare sostegno alle donne che hanno partorito prima di arrivare a Casa Iride, proprio perché non c'è stata la possibilità di accompagnarle nel percorso fin dall'inizio dell'esperienza di gravidanza e di maternità.

In generale, va sottolineata nuovamente l'importanza di garantire il massimo supporto

alle donne in termini di *maternage*, con il coinvolgimento di un adeguato supporto da parte dei servizi pubblici in primis, sin dall'ingresso delle donne in accoglienza, al fine di prevenire l'emergere di situazioni particolarmente critiche che possano sfociare anche in forme di affido, o addirittura proposte di adozione, contrarie al superiore interesse del minore e alla tutela della madre (Talliani 2012).

#### **4.7 Inserimento lavorativo post-tirocinio**

La maggior parte delle donne intervistate sta cercando un lavoro e/o facendo colloqui, con un grosso supporto da parte delle operatrici, che come hanno più volte ribadito le donne, le hanno supportate moltissimo nella stesura dei CV, nella preparazione di colloqui, in alcuni casi nell'accompagnamento agli stessi, nella ricerca attiva di lavoro.

*Now, I would like to work in a kitchen [as I did for the tirocinio] because I like cooking a lot. Now I am also looking for cleaning jobs or as badante. So far I have worked in the kitchen. And I am sending a lot of CV and the capo help me a lot. (Donna ospite a Casa Iride)*

5 ragazze hanno trovato lavoro come badante, in 3 casi come badanti conviventi, trovando quindi, contestualmente al lavoro, anche una soluzione abitativa. Secondo i loro racconti, queste donne hanno trovato lavoro in autonomia, portando il proprio curriculum presso agenzie del lavoro, dopo esser state indirizzate da amiche, accolte a casa Iride, o connazionali. Pur essendo state stimolate inizialmente dagli operatori, hanno poi proceduto in autonomia nella ricerca del lavoro, spinte anche dal desiderio di rendersi indipendenti e di tenersi occupate, come spiegato sopra. Si sono candidate per diversi lavori e presso diverse agenzie. Questo ha implicato difficoltà e frustrazioni, soprattutto nei casi in cui alla candidatura non seguiva una telefonata con una proposta di lavoro. Solo in alcuni casi le donne sono state ricontattate, anche in tempi brevi, con un'offerta. Per quanto riguarda il lavoro come badante, soprattutto se convivente, va sottolineato come presenti delle evidenti criticità, sollevate dalle stesse donne intervistate. Questa tipologia di impiego infatti, anche se a tempo indeterminato, è vista come una soluzione temporanea. Avere una propria casa e un posto per sé dove poter andare a riposare,

conservare le proprie cose, cucinare il proprio cibo è vista come un'esigenza fondamentale per le donne. Pur vedendosi riconosciute formalmente come lavoratrici, elemento che valorizza inoltre le competenze acquisite, la possibilità di usufruire di tempi di riposo diurni e settimanali adeguati, è limitata, in quanto convivono con gli anziani che assistono. Una delle donne intervistate riporta, infatti, come, in mancanza di una casa dove poter andare a riposare, trascorra il suo tempo libero presso luoghi pubblici, non riuscendo di fatto a riposare. Un'altra ha riportato come non possa mai godere durante la settimana di buon riposo notturno poiché sempre preoccupata delle problematiche in cui l'anziano che assiste può incorrere durante la notte.

Le donne dicono di essere contente di avere un lavoro, anche se pagato male – alcune donne sono pagate meno rispetto alle ore di lavoro, altre hanno inizialmente lavorato senza un regolare contratto, situazione non rara nel lavoro di cura domiciliare nelle società dell'Europa mediterranea (Della Puppa, 2012; 2017). Una donna ci dice che si trova bene con la famiglia con cui lavora, anche se lamenta il fatto che non capisco le esigenze sue e soprattutto dell'anziano che assiste. In altre parole ci suggerisce che non riconoscono la sua competenza.

Adesso è finito il lavoro, è scaduto il contratto. Ho sostituito persone che sono già tornate. Ero in sostituzione di malattia e vacanza alla casa di riposo di Lugagnano. Facevo 20 ore alla settimana, a volte a mattina e pomeriggio. Avevo un contratto per quattro mesi. Prima ho lavorato con una signora ma senza contratto. Era a Colà. Facevo una volta alla settimana. Senza contratto perché mi ha detto che non poteva farlo. Facevo le pulizie. Mi pagava 10 euro all'ora. Sono andata per due mesi. (Donna ospite a Casa Iride)

Ora lavoro [...] con una famiglia e faccio la badante. Non vivo lì. Vado la mattina e torno la sera. Se lui non sta bene mi chiamano e non vado. Il contratto è per tutti i giorni. Ma se va all'ospedale non serve che io ci sia. Il contratto è per sei ore mio vado alle otto e torno alle otto. Mi pagano sempre 900 euro. [...] Con la famiglia mi trovo bene,, ma non pagano bene. Non so se è l'agenzia o la famiglia. È difficile capire. È la famiglia che mi dà i soldi. Ma se non hai documenti è difficile. Ho contratto ma non avendo un documento non pagano bene. In casa sono con una persona anziana. [...] Solo la domenica ho pausa. Oggi invece sono a casa perché ha fatto 4 giorni all'ospedale perché non sta bene. Non mi piace quando la figlia della signora non capisce i problemi di chi lavora. Se lui non mangia e ti dico che serve che prenda le vitamine... se non sono aggressivi è importante. Se qualcosa non va urla sempre e dice "non è così...". E se io dico che c'è un problema che la signora non dorme ecc. loro non mi ascoltano e non mi aiutano...e dicono "non è così". (Donna ospite a Casa Iride)

Sebbene nessuno dei tirocini sia sfociato in un contratto di lavoro, ci sono stati casi in cui il tirocinio ha rappresentato un'occasione per conoscere persone (colleghi e datori) che hanno suggerito altre opportunità di lavoro che effettivamente sono risultate in un

contratto di lavoro, anche se in un altro settore. Questo testimonia l'importanza che i tirocini possono comunque avere nella creazione di reti che, attraverso il passaparola, possono contribuire attivamente all'inserimento lavorativo.

Ho lavorato anche nel campo, per raccolta frutta. Sistemavo la frutta. Ho lavorato per due mesi, nel 2017. Anche questo lavoro l'ho trovato attraverso una persona che conosco. Il lavoro in mensa l'ho trovato attraverso il capo della casa di cura. E per le pulizie ho trovato attraverso un ragazzo che faceva la scuola con me – lui aiutava col giardino. (Donna ospite a Casa Iride)

Una donna, successivamente al tirocinio, sta svolgendo con entusiasmo il servizio civile presso un servizio di assistenza domiciliare:

*Servizio civile will finish at the end of the year. I really like it. I have been working in a casa di riposo in Castenuovo. Getting there by bus. [...] Now I am taking bicicletta to go to the bus stop. Before I had to take the train to go to Verona and then there.* (Donna ospite a Casa Iride)

È indubbio che il supporto delle operatrici sia stato cruciale nel favorire l'inserimento lavorativo delle donne successivamente al tirocinio, ma è altrettanto evidente come molte donne siano state intraprendenti, forse anche spronate dalle operatrici stesse nella continuazione di un percorso di accompagnamento all'autonomia.

I lavori li ho trovati da sola. Io vado in agenzie a se c'è qualcosa mi dicono. È a Verona vicino al Ponte della Questura. Ha fatto tutto [l'operatrice] all'inizio, il primo contatto. Ma all'agenzia poi sono andata da sola. [l'operatrice] conosce tutte le agenzie di lavoro!! In agenzia sono gentili perché se hai difficoltà di lavoro chiami e chiedi di cambiare e cercano un altro lavoro, se non va bene. Ci capiscono ecco. Ti ascoltano e ti dicono “aspetta e appena trovo qualcosa ti chiamo”. Ma se trovi qualcosa puoi andare e chiedere se si sono dimenticati. Se vuoi andare anche tutti i giorni sono sempre gentili! (Donna ospite a Casa Iride)

Ma per qualcuna il percorso dopo il tirocinio è stato in salita.

*I am still searching for a job. Not really easy to find. I have submitted CV. [L'operatrice] helped me to prepare it. Sometimes when I go out is also to give CV or maybe if I do hair I give the CV to people that I know and to agenzia interinali. I only had an interview yesterday. It went bad.* (Donna ospite a Casa Iride)

L'estratto sopra conferma quanto detto dalle operatrici: alcune donne hanno atteggiamenti meno attivi rispetto ad altre e si limitano a consegnare CV ad alcuni amici sperando che “facciano il lavoro per loro”.

Anche sul percorso post-tirocinio è emersa nuovamente la questione della conciliazione lavoro e cura del proprio figlio e la difficoltà nel trovare lavori con orari adeguati. Di fatto questo è risultato nel rifiuto in più occasioni di diverse offerte di lavoro.

La settimana scorsa una signora mi ha fatto la proposta per un ristorante a Villafranca per lavorare 10-11 ore al giorno, con un contratto di 20 ore alla settimana e con un giorno di riposo. E ho detto no perché bisognava lavorare fino a chiusura e quindi tardi e anche se in parte ero in nero mi potevano fare il contratto e aiutare con i documenti. E poi c'era il problema degli orari con la bimba. È solo con loro che mi hanno proposto un contratto per un lavoro di molte più ore. (Donna ospite a Casa Iride)

[L'operatrice] mi ha aiutato a scrivere il CV. Ma io ho fatto tanti colloqui di lavoro. Mando CV via email. Ho avuto tante offerte che non ho accettato perché mi tenevano lontano dalla bambina. (Donna ospite a Casa Iride)

*After that they told us to write our CV. I said that I could not stay there where they proposed me as I have to look after the baby. The problem was that I had to stay with an old woman in her house, as a badante and I could not do that. I have had no job interviews in the meantime.* (Donna ospite a Casa Iride)

Per una donna, trovare e accettare un lavoro ha implicato l'uscita anticipata dal progetto di accoglienza e accettare un impiego in un settore che non rispondeva alle proprie aspettative e che, durante il percorso formativo, aveva rappresentato la parte meno interessante (Semprebon, 2017). Un'altra donna ha rifiutato un lavoro proprio per non dover abbandonare Casa Iride. Questo suggerisce quanto le donne temano l'abbandono della casa fintanto che la loro situazione lavorativa e abitativa non è stabile. D'altro canto può indicare anche la difficoltà a staccarsi dal progetto, elemento che necessita di una riflessione. La mediatrice ha sostenuto infatti l'importanza di spiegare e insistere fin dall'entrata nel progetto che la permanenza a Casa Iride è parte di un percorso temporaneo e di chiarire i termini di ingresso e uscita al fine di iniziare fin da subito il percorso di autonomia e di assicurarsi fin da subito che le donne siano pienamente consapevoli del percorso che stanno per intraprendere.

Una criticità emersa dalle interviste è associata al fatto che più di una donna non parla ancora abbastanza bene l'italiano e questo si è rivelato come grosso limite ai fini dell'inserimento lavorativo. Alcune donne non sono pienamente consapevoli della necessità di parlare bene italiano e credono tuttora di poterne fare a meno. Altre sono consapevoli e dichiarano di impegnarsi per il raggiungimento di un sufficiente livello di competenza linguistica, non ancora acquisita. Nonostante il percorso formativo che ha

preceduto il tirocinio o che si è svolto durante il tirocinio stesso è evidente che l'aspetto linguistico richieda un maggior investimento, fermo restando che il percorso può richiederlo a seconda del grado di scolarizzazione delle donne e delle risorse disponibili – *in primis* quelle *temporali*, che come ci è stato riferito dalle operatrici sono state, in diversi passaggi del progetto, per le donne ospitate, scarse.

*I do not know what is wrong with work. There is jobs, but it is hard to get a job and interview. I went by myself for an interview. And they spoke Italian. But to speak is my problem. I can understand but to speak it is harder. It is not hard to do it but even though you submit but...since how many months and years I have submitted? And what happens... It is not about taking the training. Any work that comes I can do it. I can do any work. If I see another training I can go and then look also for another job. If I see another training I will go. When you go to interview they ask you about your name and they ask some questions like which work I have done already. And everyone just speaks Italian only.* (Donna ospite a Casa Iride)

*I was called for one interview for a job in cleaning. But I could not do it because I cannot speak Italian well enough. Last year I went to school and I did an exam. It was 3 or 4 times a week. Yes it was not easy to follow, because they spoke Italian all the time. It was very difficult. The woman did not speak English. I learnt a lot of things there but it was not much. I will continue in September. Right now I am looking for a job but it is not easy without speaking Italian well.* (Donna ospite a Casa Iride)

*And I am going to school to learn Italian, 3 times in a week. [...] Italian is molto difficile. English is not hard like Italian. [...] It is important because if you do not speak Italian it is very hard to get a job. I went for interviews with [l'operatrice] but they never called us for a job in the end. The other day they took us for an interview and took our CV. And it feels very bad. I am still sending CV for example to Grande Mela and directly to shops and cafès and also once we went to agenzia [interinale].* (Donna ospite a Casa Iride)

*To get a contract I know I need to work on myself. I need to speak well, to express well myself in Italian and I need a qualification. So I will try to educate myself. If it does not happen now I will do it in the future. I understand well but when I need to speak I need to improve. Since I am in Italy I need to adjust to the system. Italian is hard. It takes time. It is just a matter of time.* (Donna ospite a Casa Iride)

Una ragazza suggerisce che altre donne non trovano lavoro non solo perché non parlano bene italiano ma anche per altri motivi, tra cui il fatto che non hanno ancora capito, come insegnato durante la formazione fatta nell'ambito del Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride, che al colloquio si va vestite in un certo modo.

Per me [per molte ragazze che non trovano lavoro] il problema è la lingua. Se non parli niente è difficile. Anche baby-sitter è molto pericoloso... come per le badanti. Se non parli come puoi fare il lavoro? Prima devi parlare un po' e poi trovi qualcosa da fare. Per me c'è... noi di colore abbiamo tanti problemi perché quando abbiamo fatto formazione abbiamo fatto tutto. Se cerchi lavoro non puoi andare con ciabatte così. Devi essere normale e non puoi andare con capelli rossi o giallo. E non parli la lingua. E il tuo vestito deve essere presentabile. E queste cose ce le hanno insegnate



nella formazione. Abbiamo fatto tutto lì. Ci hanno spiegato come si cerca lavoro e come ci si veste e non metti capelli rossi, ecc. E' molto importante andare anche vestita bene. Quindi per me non è che persone di colore hanno problemi. Io personalmente non ho avuto questo problema. Se c'è qualcosa mi chiamano. (Donna ospite a Casa Iride)

Riportiamo di seguito un lungo estratto. Riteniamo che esemplifichi bene i numerosi ostacoli che le donne possono incontrare e di fatto incontrano nel loro percorso di inserimento lavorativo.

*Then when I finished [the tirocinio] I started looking for work and they [l'operatrice] helped with the CV and I also sent CV myself and there was no reply. Through [l'operatrice] I went to one interview but did not go. That time I was not smart. I could not speak Italian. [...] One of my friend called me that they were looking for workers. Then I went to an agenzia in Bussolengo. There was no interview. They gave me the contract. They asked me to start working the day after. I had no choice and I accepted. [...] I bought abbonamento because the contract was for 26 days, not even a month, to go from Lugagnano to Verona and the woman told me she would pick us up from Verona to go to Domegliara and asked for 20 euro every 3 days. I said OK because I had no choice. I just wanted to work so that I know what it takes to work in Italy. We worked for 8 days and then because it was many of us they said it was finished. They paid us 200 euro and that was it. I did not sign anything to end the contract. It was last year. Ah I did not have any other choice. Better than doing nothing. A friend of mine had brought the CV to the agenzia [...] And this friend got the same treatment after 8 days. She was working in another place too and this was good as a second job. After this I kept searching. Then they took us to cooperativa Spazio Aperto for an interview. After the interview I was very discouraged because I could not speak Italian. Then after one month they told me that a woman was going on ferie and they chose me to go in her place. I was very very happy. I had another interview and they told me that I was there not for the interview but to start. They said I was very perfect. They asked me how I would organize with the baby. I said "no prob". And then they asked me to go another time to sign the contract. Then I started. [...] This is a job I found through [l'operatrice] and Casa Iride. [...] Then the problems with my docs arrived as they expired and they needed a contract and I started looking for another work. [L'operatrice] helped me again. She helped many girls. She used to send many CV for many people. [...] Sometimes she took 6 of us to submit the CV. Many many times. [L'operatrice] did the same thing also to Lago di Garda, Gardland. Then an agenzia called me for an interview. The same day I had my exam in school. I also wanted to go to the interview and to hear good news as I was tired of staying at home. Then I asked to call the maestro to sistemare everything. So I went to school very early to do the exam and then [l'operatrice] took me to the interview and everything went all. [...] Not even after 30 minutes they called us and said we could start working. Then I asked "how long is the contract for?" I was very worried, not again a short contract. Then I asked again and they told me "it depends if it goes well but to start with it is a month and a half" [...] One day I wanted to leave the work, as I could not find someone to look after my baby. I called her in the morning and said I wanted to stop. It was around 7 o'clock. I sent a voice message saying there was nobody to look after my job and I could not go to work. She told me "you cannot lose the job". And then she looked for someone to look after the baby and I accepted because it was a good person. And that was for a day but she was not sure she would find someone to help. So I said "my baby is more important for me". If we do not find someone I have to quit the job. [...] The girls [in the house] did not want to help! Then [l'operatrice] called one woman that lives close by. She is called Maria and the woman said she was going to ferie but could help for a month. So I was very happy. [...] When the work finished, we went to collect my last salary and she helped me ask if they could renew the contract. [...] They said "you are a good girl and good worker but I would like to renew the contract not with the agenzia, but directly with you". I said no problem, contract is contract. After 3 days she gave me a contract for 6 months. And this contract will finish in January. I have just started this month. So this helps also for renewal of the docs. It is a cleaning work. [...] The hotel work is by season. So I will finish in Jan*

*then I have to go and do disoccupazione. In Feb and Mar there is no much disoccupazione, but then I can work again.* (Donna ospite a Casa Iride)

L'estratto sopra si commenta da sè. Resta aperta una domanda: quali sono le dinamiche strutturali del mercato del lavoro? In altre parole quante delle criticità espresse dalle donne rispetto al loro percorso di inserimento sono riscontrabili anche nel percorso di una donna italiana e/o di una donna italiana con figli. Molti, ma non tutti. Ci sono certamente delle specificità e delle complessità aggiuntive che riguardano le donne ospiti a Casa Iride, così come le donne di origine immigrata ospitate in strutture di accoglienza. Una delle ragazze intervistate che lavora come badante non convivente ha affermato che non avrebbe voluto fare la badante, ma è stata "costretta" a farlo perché alcuni settori del mercato del lavoro sono chiusi agli immigrati. Questo è un'evidente criticità, crediamo legata anche a forme di razzismo. La stessa donna ha anche rilevato di aver perso alcune occasioni lavorative a causa del superamento dell'età (30 anni) in cui si è può essere assunti in determinate mansioni con contratto di apprendistato. Questa criticità è certamente comune agli italiani. Certamente va sottolineato con forza come le donne intervistate abbiano riposto molta fiducia nei tirocini, dando quasi per scontato per potessero sfociare in un contratto, salvo poi rendersi conto che non sarebbe stato così.

#### **4.8 Le progettualità future delle donne immigrate**

In generale, nessuna delle donne intervistate considera attualmente il rientro nel Paese di origine come un'opzione per il futuro, se non eventualmente per far visita alla madre e/o alla propria famiglia. Alcune donne hanno sottolineato il desiderio di restare in Italia perché dà la possibilità di studiare e lavorare.

Per me qua a Verona è molto bene. Mi piace perché se tu vuoi trovi lavoro. Se ho documenti e trovo un appartamento e un lavoro poi vado a scuola per imparare bene l'italiano. Perché qui la vita per me è facile. Io ho guardato in internet in tanti Paesi per vedere come si fa per esempio Svizzera. Ma per me qua è molto bene. Se vuoi un bel futuro per me l'Italia è come il Camerun. Perché posso trovare tutto quello che voglio. Tutto vuol dire la "bella vita". Per me la bella vita vuol dire un bel futuro quindi lavorare, andare a scuola. Se io vado ancora a scuola, poi lavoro un po' e poi faccio un anno di estetista. Cerco qualcosa qua. E qui conosco anche tante persone. [...] E' vero che la mia mamma è là ma la mia testa non è là [in Camerun]. Non vorrei stare là. Vorrei tornare per salutare mia mamma ma non per vivere lì. (Donna ospite a Casa Iride)

“*All I need is a job!*” Questa è la frase che ci è stata costantemente ripetuta da tutte le donne. Questa è l’evidente priorità per tutte le donne ospitate presso Casa Iride e tutte sono consapevoli della necessità di avere un lavoro per poter pensare al proprio futuro. Per chi ha dei figli la necessità di un lavoro diventa ancora più forte per il mantenimento degli stessi, oltre che per dar loro un’opportunità che alle madri è mancata: una formazione in età scolare. Ma la ricerca di un lavoro è associata per quasi tutte le donne con una lunga attesa di un’assunzione che non sembra arrivare mai e con forti preoccupazioni.

My first wish is to get a job. [...] Everything is easier in Italy. You have all. My main concern is to get a job and documents. And when I have a job I can have many privileges for myself and especially for my baby to go to school. It is my baby’s future that I need to care for. I know that documents will come. But let me have a job. I need a job for myself and my baby as I have a lot to do for her. I am very worried because of the job. Because it has been sometimes. I am not losing hope. I know that one day I will get a job but it is very hard to wait. [...] I want my baby to go to school and learn a lot of things. If he learns Italian and English I will be happy. Because it is my baby. (Donna ospite a Casa Iride)

All I need is a job! I need the job so I can take care of my baby very well. If I have a job I can get my own flat. I can leave the camp and go there myself with my baby. I just need a job! If it is a cleaning job it is better, I would like a cleaning job. I want a cleaning job because it is short hours that allow me to go and pick my baby after work. It is not easy to find a job if you have a baby. I think that maybe if they [those who interview a potential candidate] know you have a baby they do not call you for a job. In general I think it is not because of the baby, in Italy it is not easy to find a job. I am worried because I need a job for me and my baby and I have been looking for a job for quite some time now. If it takes another training no problem. I need to do something! (Donna ospite a Casa Iride)

Per qualcuna la ricerca di un lavoro è associata anche alla frustrazione di non parlare ancora bene l’italiano. Alcune donne capiscono che una buona conoscenza dell’italiano è un requisito essenziale per trovare lavoro e continuano a impegnarsi con la scuola, per quanto combinare scuola e lavoro sia molto difficile.

*It is a lot to combine Italian and work. It is a lot. Very stressful. Soon after work, catching the bus and then straight to school. Sometimes I wonder if I can manager but nevertheless I am coping. I am trying. The Italian course is from 3 to 6.45. (Donna ospite a Casa Iride)*

Ma non tutte le donne hanno lo stesso livello di consapevolezza. Qualcuna pensa di poter trovare lavoro senza conoscere sufficientemente l’italiano e sembra avere scarsa consapevolezza più in generale rispetto al perchè non riesce ancora a trovare lavoro.

*In Italia is very difficult if you do not speak the language very well. So the main problem is the language. But in some places even if you do not speak Italian they can take you – I remember a girl that could not speak Italian and could still get a job. So I don't know why I do not find a job. With the CV they are doing very well with us [in progetto San Zeno]. (Donna ospite a Casa Iride)*

Alla preoccupazione per il lavoro si aggiunge, per alcune donne (in diversa misura), la preoccupazione per la propria famiglia d'origine e il desiderio di poter dare un sostegno economico. Una donna vorrebbe poter chiedere il ricongiungimento con il fratello ma non sa come farlo e ci ha espresso il desiderio di capirlo.

*No, I do not want to go back to Nigeria. Not even to see my family. I just worry about my brother. And if I can work I can help him. If I had the power for him to come here I would. I don't know how to do it, if I can do it. Do you know? Do you know how to do it? Maybe I could move to a country where he could come [...] I would like to stay in the camp until I have the money to go for the rent. (Donna ospite a Casa Iride)*

Il tema della casa è un altro tema molto critico, forse anche più del lavoro. Nessuna delle donne intervistate ha trovato un alloggio finora, se non alcune donne che svolgono servizio come assistenti domiciliari conviventi. I racconti delle intervistate ci dicono che trovare casa non è facile, spesso per motivi di razzismo. Riportiamo di seguito un estratto di intervista che esemplifica questa criticità, ma sono molte le donne che hanno espresso questo timore. E le operatrici hanno confermato la stessa cosa, sottolineando come rimanga difficile trovare alloggi anche a fronte di garanzie di pagamento e referenze fornite ai proprietari.

*I know it is hard to find a rent because white people do not want to give a flat to black. I did not experience it but I know that there are white people that do not like to give a house to black because they do not pay. I am not afraid because I am not the same as these black. If I search for a flat I can pay [...]. I just pray I can find a job and have the money to pay for myself and my baby. (Donna ospite a Casa Iride)*

La ricerca della casa è problematica anche in considerazione del fatto che le donne intervistate non hanno molta disponibilità economica. Alcune sono riuscite a risparmiare dei soldi, guadagnati durante il tirocinio e/o con qualche lavoro svolto finora, ma si tratta di un ammontare insufficiente per pagare un affitto in modo continuativo e insufficiente anche per poter pagare un affitto in autonomia. Per questo più di una donna ritiene di

dover cercare un appartamento in condivisione. Ma con chi? Poche sono le reti sociali di cui ci hanno parlato e alcune ci hanno detto chiaramente di non voler condividere un appartamento con le compagne di Casa Iride, con cui evidentemente i rapporti si sono incrinati. E si aggiunge un'ulteriore elemento critico: non è facile trovare casa economica in un luogo accessibile, ma senza mezzi, senza auto come si può spostarsi e conciliare la ricerca di una casa con quella del lavoro?

Ora senza lavoro è difficile. È difficile stare a casa senza fare nulla. Ma credo che tra poco andrà bene. È la vita, bisogna! Adesso non pago affitto, né nulla. Pensando al futuro vorrei trovare un appartamento da condividere per avere meno spese. Ma non con una ragazza nigeriana, non più dopo Casa Iride. Ma non conosco persone. Altre hanno già una casa loro. Mi piacerebbe essere a Verona, perché ora senza macchina e per spostarmi sarebbe più facile [...]. Ho provato a fare la patente, ma sono stata bocciata due volte. E se casa lontana dal lavoro? Se non c'è bus? (Donna ospite a Casa Iride)

La difficoltà della ricerca di una casa ci è stata ribadita anche dalle operatrici e dall'operatore del turno di notte che sottolinea come tale difficoltà significhi anche un rischio di sfruttamento per le donne da parte di connazionali senza scrupoli. Il rischio è associabile da un lato alla possibilità di rendere disponibile una stanza in subaffitto, dall'altro di scrivere, previo pagamento, una lettera di ospitalità, necessaria per il rinnovo del permesso di soggiorno. E questo rende evidente le molteplici poste in gioco che ruotano attorno al tema dell'inserimento abitativo.

Non riuscire a trovare una sistemazione abitativa in autonomia, con relativa residenza o almeno una lettera di ospitalità, può compromettere inoltre il rinnovo del permesso di soggiorno. In mancanza di tale requisito, infatti, i permessi di soggiorno per motivi umanitari, rilasciati prima dell'entrata in vigore della Legge 132 del 2018, non possono essere convertiti in permessi per motivi di lavoro, mettendo a rischio la regolarità dello status giuridico, fondamentale a sua volta per mantenere un posto di lavoro. In altre parole, lo status di precarietà lavorativa, combinato con quello di precarietà abitativa, possono contribuire in maniera determinante a spingere le donne in una spirale di "stabile" precarietà.

Il desiderio di una casa non è meno legittimo per chi un alloggio ce l'ha. È il caso delle donne che lavorano come assistenti domiciliari conviventi e che hanno sollevato il bisogno di avere uno spazio proprio, dove riposarsi quando finiscono di lavorare. Questo è senza dubbio un aspetto che si tende a sottovalutare, pensando che vivendo con una

famiglia, l'assistente domiciliare non necessita di un alloggio, senza tenere in considerazione il desiderio di privacy e di uno spazio proprio.

Mi piacerebbe trovare un appartamento perché così puoi prendere lavoro da badante e devi stare con famiglia. Ma se ho questo lavoro il sabato e la domenica posso venire a casa e ho la mia casa. Se non ho una casa non posso fare questo lavoro. Mi piacerebbe anche fare la badante vivendo in casa con una famiglia. Se trovo questo tipo di lavoro posso lasciare Virtus. Però se trovo un appartamento è più facile questo lavoro. (Donna ospite a Casa Iride)

Il desiderio di uno spazio personale è emerso anche da un'altra donna, una donna che ci ha parlato del suo compagno. Lui lavora, ma è comunque difficile per loro trovare una casa. Non è solo una questione economica. Per lei è anche una questione di autonomia economica.

*Sometimes, I went there. I would like to live with him [my boyfriend] but it is too small where he lives. We are looking for a house but there is no house. He has a job but it is not easier for him. We have been looking for a house for many years. It is not a matter of being expensive. We are searching for something a bit smaller I can also pay. We need a place for us. We are looking for a house in Verona. [...] But my first dream is to have a job. When I have a job I will know what to think. Before it is hard. I do not have the money to think and do things I want.* (Donna ospite a Casa Iride)

Le donne intervistate sono consapevoli che il Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride sta per concludersi. Sanno che, non appena troveranno casa, dovranno lasciare Casa Iride. Ma c'è chi si aspetta di continuare ad avere un supporto, anche dopo la fuoriuscita dal progetto. C'è chi ha delle forti aspettative, anche se poco chiare.

*I was told that if I have a job I need to leave the project. But I know that if you have a baby and you are out of the camp they need to keep supporting me. Because I need to pay a baby-sitter for the baby when I work. I do not have any choice. I need to leave. But before I go they need to support me. Anywhere, in Italy and elsewhere, if I have a baby they need to support me.* (Donna ospite a Casa Iride)

Qualcuna invece teme la fuoriuscita proprio perché timorosa di trovarsi senza un supporto e non sa bene cosa fare. Ci ha fatto capire di non sentirsi ancora sufficientemente autonoma. Da parte nostra ci chiediamo che cosa sia mancato nel suo percorso, rispetto ad altre donne di Casa Iride. Forse necessita di maggiore accompagnamento, forse per lei i tempi del progetto sono stati troppo brevi per permettere il raggiungimento di un'effettiva autonomia? Forse sarebbe necessario

prevedere un prolungamento della sua permanenza a Casa Iride, per incoraggiare il suo percorso?

*My priority is to find a job. If I had a job I would like to stay in Italy and Verona because I know a lot of people here and I would not like to leave and go where I do not know anyone. I am receiving support here but I need to leave, I don't know when, but I if I leave the camp there will not be any operator. So they want us to be strong so I do not want to complain too much. But what can I do when I leave? (Donna ospite a Casa Iride)*

Il tema dell'autonomia è tornato più volte, parlando dell'inserimento abitativo, oltre che di quello lavorativo. Molte donne hanno espresso l'esigenza di avere un appartamento tutto per sé e per i propri figli. Qualcuna parla del proprio compagno, ci fa intuire il desiderio di vivere insieme, ma la priorità evidente è nei confronti dei figli, nel trovare un alloggio adeguato per prendersi cura di loro.

*In my future, I just want to get a job so then my baby can go to school and have a good life and everything would be OK for me and my baby. I can be independent! [...] No I don't have friends that live here but I have a boyfriend [...]. I would like to live with him but for now I want to renew my documents that will expire soon. This is my priority to be independent, find a place. And I need to get a job for this. When I leave I need to have a job, a house and put my baby in daycare. (Donna ospite a Casa Iride)*

Tra i progetti per il futuro, una donna ci ha raccontato di voler tentare la fortuna in Francia. Programmava di partire qualche giorno dopo l'intervista con noi, in cerca di lavoro e casa, con tanti dubbi e altrettante speranze.

Sto pensando di trasferirmi in Francia, dove forse c'è qualche possibilità di lavoro. E poi qui con le ragazze non mi trovo più bene, ogni giorno che torno non mi trovo bene. Qui abbiamo provato a trovare casa ma senza contratto è difficile. Chiedono i documenti, i contratti di lavoro, vogliono vedere la bambina e sapere quanti siamo... forse in Francia è più facile. (Donna ospite a Casa Iride)

Nonostante le difficoltà e i timori espressi dalle donne intervistate, le loro narrazioni parlando anche di sogni. C'è ancora spazio per i sogni, nonostante tutto.

Io avrei voluto fare la scuola di estetista ma costa tanto e non si può. In Camerun ho fatto due anni da estetista e ho buona esperienza e chissà magari lo posso fare. Se faccio un anno di estetista qua poi posso fare qualcosa. (Donna ospite a Casa Iride)

Qualche donna ha accennato al desiderio di poter continuare la propria formazione in

professioni più qualificanti, come quella di operatore socio sanitario e infermiera. Ma sono desideri fragili, che si scontrano a fronte della necessità di conciliare lavoro e responsabilità familiari.

In generale, le principali difficoltà evidenziate nell'ottica della fuoriuscita dal progetto restano quelle associate alla ricerca di una casa e di un lavoro. Da questo punto di vista risulta quindi essenziale un accompagnamento "integrato" ossia che non consideri l'inserimento lavorativo e abitativo in termini consequenziali. Questo significa promuovere la costruzione di un percorso, anche in rete con i servizi territoriali (Manocchi, 2014), per garantire l'attivazione di un adeguato supporto di welfare locale, ove necessario, per le donne e i propri figli, finalizzato anche al superamento di un welfare parallelo, come quello che caratterizza da sempre il sistema di accoglienza in Italia (Marzorati *et al.*, 2017). Riteniamo che i Comuni dovrebbero essere stimolati ad attivarsi per facilitare l'inserimento abitativo, per esempio attraverso forme di mediazione con i proprietari di alloggi sfitti (Marzorati and Semprebon, 2018).

#### **4.9 Il Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride è un buon progetto perché...**

Prima di concludere l'intervista con le donne ospiti presso Casa Iride abbiamo voluto chiedere esplicitamente ad ognuna se il Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride è stato un buon progetto per loro e se può essere un buon progetto per altre donne con bambini. Tutte hanno confermato che, sì, il progetto è stato un progetto positivo per loro. Per qualcuna è stato utile perché le ha permesso di essere più consapevole, rispetto per esempio all'importanza della conoscenza della lingua italiana, e perché le ha permesso di acquisire delle competenze, professionali, ma non solo. Qualcuna ha sottolineato quanto sia stato importante avere un supporto per sé e per la cura del proprio figlio. Qualcuna ha sottolineato quanto abbia imparato, anche delle abitudini italiane. Qualcuna ci ha detto: "*it helps you move forward*", ti aiuta ad andare avanti, a fare un passo avanti nella vita, "*it is building me*", mi sta facendo crescere. Riportiamo di seguito alcuni estratti per dare piena voce alle loro parole.

*When I came to Italy I never knew that living in Italy is very difficult. Then they took me to Dolcè*



*and saw that life was difficult. Than here in Casa Iride I thought life was sweet. Then things went on. Then we were told "you guys are getting fat, you do not do this and that". [...] And I started submitting CV but nobody called me now. I know why now. Before you submit CV you have to have experience in the CV. Nobody called me for work. Even in the church. There they told me: when you have doc you take CV and you can work. Questo non è vero. The first thing is to have experience. [...] And I used to think language was not important but then I understood and they did not need to ask me but I would go to school. [...] But when I did the training I thought "let me see what this is ..." and I understood how things were being done. "And it became a part of me!" "And I felt I could do it the way it is supposed to be!" Before I did it because it was my grandmom but now I know how to do things. So before I could be angry with a person when shouting but now I know it is not she is angry and she would call me "amore"! Maybe because I have given myself to it but it is really building me. I am really happy about it. For now I do not see anything that I do not like. (Donna ospite a Casa Iride)*

*The project is very very OK. It makes you move forward in life. If you just come to Italy and you do not go through a training you think living in Italy is very facile, but it is very difficile, because of work. And also before we started the project I was not serious. But when I started the training I started knowing what I need to do and know. When you work in another part of the world you need to understand what the people do. It was very much a shock when I arrived in Italy. [...] In the camp you have to start everything again: learning the language, going to school, which is not OK. And then when you leave the camp you have to start again. [...] When you do the training it helps you think about your new life. Without training-school you cannot find a job. Your CV does not attract without training. (Donna ospite a Casa Iride)*

*È proprio un progetto per il futuro. Se tu fai bene trovi bene! Molto utile veramente! Se tu vai così (non vestita bene, senza italiano) tu non trova niente. Se tu non parla non puoi fare nulla. [...] per me importante anche il cibo. A casa mangiamo sempre cibo Africa. Ma adesso non mangio pollo come in Africa. Per tre mesi ho mangiato solo cibo italiano. Io non mangio più cibo africano. [...] Ma io adesso mangio italiano. È molto facile cucinare. Il cibo africano fa ingrassare ma se mangi cibo Europa non hai questo problema. (Donna ospite a Casa Iride)*

*Ho tante cose da dire. Chi è il Direttore, se è possibile saperlo? Se non è possibile dirò sempre grazie perché ha pensato tanto a noi, ai bambini. E abbiamo conosciuto tante cose, come lavorare, come vestirsi. E di questo sono molto felice perché immagina che uscivo di questo progetto e vedevo tutto questo fuori. Sarebbe stato troppo difficile. Ma ora che ho lavorato e provato con diverse persone. Non sarà più una nuova cosa. So anche tante cose del contratto di tirocinio, il contratto normale, come deve essere il contratto per essere buono [...]. Mille grazie anche voi tutte che avete lavorate con questo progetto. (Donna ospite a Casa Iride)*

## **TERZA PARTE**

**La prospettiva dei datori di lavoro e/o responsabili di tirocinio**

Le esperienze lavorative o di tirocinio attivate si sono riferite, in alcuni casi, all'acquisizione di competenze e capacità in mansioni che non necessitavano di particolari qualifiche per poter essere eseguite (ad esempio, ausiliaria addetta alle pulizie in strutture di ricezione, di ristorazione e di cura/assistenza degli anziani, ausiliaria al traffico), in altri casi, invece, l'inserimento è avvenuto in settori in cui era necessaria una qualifica e ha previsto un affiancamento della tirocinante ad operatori qualificati (come operatori socio-sanitari o educatori professionali).

Il fine generale era apprendere le regole e i meccanismi generali di funzionamento del mercato del lavoro; gli obiettivi specifici di acquisire capacità e competenze spendibili nella propria vita privata, legate agli aspetti di gestione e di cura dei figli e professionale, anche se in mansioni a bassa qualifica.

Le interviste discorsive in profondità raccolte e analizzate in questa sezione del rapporto di ricerca hanno consentito di esplorare molteplici dimensioni legate alle esperienze di accoglienza della lavoratrice/tirocinante: dagli aspetti procedurali legati al percorso intrapreso, ai significati simbolici e relazionali che si sono originati in ogni sua fase, dai punti di forza dell'esperienza a quelli di debolezza.

## **5.1 Perché accogliere?**

In generale, gli intervistati, pur operando in ambiti in cui è richiesta manodopera prevalentemente di genere femminile (settore della cura e delle pulizie), riconoscono di avere una limitata esperienza rispetto all'accoglienza e all'inserimento lavorativo di donne rifugiate e richiedenti asilo. Se alcuni di loro hanno già avuto modo di relazionarsi all'interno della propria realtà organizzativa con la popolazione immigrata residente, l'esperienza relativa all'inserimento di donne accolte in progetti ministeriali appare del tutto nuova. La decisione di aderire al Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride si presenta, quindi, per tutti come un'opportunità che può assumere diversi significati, materiali e simbolici, che combinati tra loro hanno dato vita a diversi percorsi ed esiti.

Innanzitutto la disponibilità ad accogliere può essere legata a caratteristiche delle lavoratrici. La giovane età consente un inserimento attraverso tirocinio o attraverso

contratti di apprendistato, sgravando l'azienda di costi economici legati al lavoro dipendente *tout court*. Allo stesso modo si riscontra in questa parte della popolazione residente un'ampia disponibilità (che verrà ripresa anche più avanti) ad accettare inserimenti tramite tirocinio in settori di bassa qualifica, a differenza dei propri coetanei e coetanee che possono avere aspettative occupazionali più alte, considerato anche il riconoscimento del loro titolo di studio in Italia. Dalle parole di un intervistato:

In questo momento storico abbiamo delle possibilità di inserimento, le aziende lo hanno, delle persone risparmiando sulla retribuzione in sostanza, gli apprendisti e i tirocinanti [...] di conseguenza vi è questa possibilità di inserimento che noi cavalchiamo. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Oltre a ciò, il tirocinio è stato colto ed interpretato anche come un'opportunità formativa, di arricchimento culturale e di rafforzamento della coesione interna al proprio personale precedentemente assunto, così come spiega un imprenditore che opera nel comparto turistico:

Comunque noi l'abbiamo presa da zero, insegnato tutto, investito molto tempo ed energie – ma lo sapevamo ed eravamo d'accordo – e tutto sommato è stato positivo. Anche perché io penso sempre che quando il mio team si è messo lì e ha investito del tempo per formarla è una formazione per il team stesso: ognuno si ripassa le cose, le rivede, punti l'attenzione... Quindi per me è stata un'esperienza positiva. [...] Comunque in questi sei mesi io ho visto molti miglioramenti in lei, ha acquisito tante competenze. Secondo me anche lei ha acquisito tante cose. È arrivata che non sapeva del tutto come appoggiarsi con i clienti, tanta timidezza, ha imparato a interfacciarsi con tutti, ha più sicurezza in sé stessa, anche con i clienti, ha imparato meglio la lingua, ha imparato a rispettare i suoi compiti, il timing, ha assunto un ruolo socialmente anche più... Io vedo molti miglioramenti e moltissimi aspetti positivi. [...] Ripeto, secondo me, è formativo per chi viene, ma anche per lo staff perché comunque, insegnare, spiegare è una forma di formazione anche per te, poi entrare in contatto con altre culture ti arricchisce, poi lo staff ci mette attenzione e si sente responsabilizzato. Quindi sono progetti molto positivi. Ci vedo un valore per la stessa impresa, è un *do ut des*: io ti do il mio *know how*, le mie competenze, e ti formo, ma attraverso di questo mi formo anche io. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Gli aspetti materiali poc'anzi descritti si coniugano con aspetti simbolici, legati prevalentemente alla dimensione etico-relazionale. La scelta di aderire al progetto ha rappresentato, soprattutto per coloro operano nella cooperazione sociale, un'occasione per riaffermare le proprie finalità cooperative e rafforzare il lavoro di rete sul territorio. Offrire la propria disponibilità ad accogliere donne accolte presso Casa Iride, ha significato anche sposare il più ampio Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride, contribuendo fattivamente alla realizzazione di una delle sue fasi, ponendo le basi per costruire un percorso finalizzato al raggiungimento dell'autonomia di persone in

condizioni di marginalità:

Inserire una persona italiana o inserire una persona che viene da un altro posto fuori dall'Italia alla fine è uguale, quindi perché non provare di uno aiutare una persona che magari forse ha meno prospettiva, meno possibilità in questo momento storico da noi. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Rispetto alle persone immigrate, allora per quanto riguarda, magari la cosa mi è anche facile perché culturalmente è anche socialmente non ho sicuramente alcun pregiudizio anzi per me era un'opportunità, una sorta di anche entrare proprio in un mondo diverso e vedere un po' che tipo anche di strumenti poter nel mio piccolo insomma dare e concedere perché insomma queste persone al di là di limitarsi a trovare un asilo o comunque a trovare una sistemazione, una collocazione potessero anche esprimersi e poi andare dentro un percorso di autonomia, il più possibile ecco un po' questo. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Anche nel nostro caso la scelta è stata orientata un po' da una sensibilità che noi avevamo già e un po' dal fatto che questa persona c'era già stata come dire segnalata positivamente ecco quindi però non lo so se fosse arrivata dal nulla questa ragazza che senza sapere la comunità dalla quale arriva, senza conoscere il progetto perché poi ha fatto tanto anche conoscere e sposare il progetto nel momento in cui ho conosciuto [l'operatore di Casa Iride]. In realtà più che lei come persona ho sposato il progetto di questa casa e questo ha fatto in modo che ci sia stata poi una sensibilità nell'accoglierle cioè forse un po' questo. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

In questa duplice prospettiva, l'esperienza di inserimento ha rappresentato anche un'opportunità per entrare in contatto con il mondo più ampio dell'accoglienza dei richiedenti e titolari di protezione internazionale asilo, comprenderne le dinamiche e, in senso più ampio, confrontarsi con il tema della diversità culturale. Come già emerso da precedenti estratti di intervista, infatti, gli intervistati ribadiscono come l'intera esperienza abbia rappresentato un'occasione di scambio, in cui lo stare insieme, anche se legato a finalità materiali come quelle di apprendere particolari mansioni lavorative, ha favorito l'emersione e il riconoscimento di diverse esperienze e storie di vita e rappresentazioni del contesto lavorativo, aprendo a nuovi interrogativi per l'intera organizzazione sulle modalità di pensare il proprio lavoro quotidiano:

due magari una persona che abbia difficoltà si adegua meno e questo non è sempre uno svantaggio; si adegua meno cosa vuol dire? vuol dire che ha abitudini diverse, ma quelle abitudini sono sbagliate tutte? Magari no? Quindi magari ce n'è qualcuna che potrebbe essere interessante per migliorare perché ormai tutti fanno il nostro tipo di mestiere, per essere scelti bisogna diversificarsi [...] quindi, per me è interessante qualcuno di questo tipo proprio per uno vedere di come reagisce il gruppo, cioè, il gruppo vecchio diciamo così, due per capire se questa persona ha qualcosa da insegnarmi no? (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

La scelta dei datori di lavoro e responsabili di tirocinio, di accogliere le donne richiedenti asilo di Casa Iride, quindi, ha assunto una pluralità di significati che sono andati oltre a quelli legati ad offrire un'esperienza lavorativa, ma che hanno avuto, come si vedrà nei

paragrafi seguenti, un impatto sociale più ampio su tutti gli attori coinvolti, promuovendo un avvicinamento tra realtà che difficilmente avrebbero comunicato altrimenti. Se, da un lato, questo può senz'altro rappresentare un punto di forza, dall'altro lato, può emergere anche un punto di debolezza, poiché le motivazioni materiali e simboliche, qui distinte per finalità discorsive, ma tra loro fortemente legate, appaiono di fatto svincolate dall'obiettivo della promozione di un effettivo inserimento lavorativo per le ospiti di casa Iride. Nel primo caso, infatti, le dinamiche liberiste e di segmentazione lungo direttrici nazionali del mercato lavorativo (Fondazione Leone Moressa, 2015; 2016; 2017) vengono, di fatto, riprodotte. Nel secondo caso, l'aspetto simbolico e relazionale, se pur elemento positivo e fondamentale, può portare i datori di lavoro a slegare l'intera esperienza dagli aspetti più materiali legati al percorso di autonomia che intendono favorire (come ad esempio quello di avere continuità lavorativa e uno stipendio fisso), confinandola all'interno della logica dello scambio tra diversi riferimenti culturali e a una reciproca opportunità formativa. Tale scollamento può derivare sia dal fatto che il tirocinio è stato effettuato in una contingenza storico-economica in cui non vi era la disponibilità di darvi seguito con un'assunzione, sia dal fatto che alcune delle realtà lavorative che hanno accolto le donne di Casa Iride prevedevano figure professionali specializzate, di fatto impossibilitate a inserire le tirocinanti nel proprio organico. Dalle parole degli intervistati:

Ovviamente l'obiettivo non era finalizzato ad un'assunzione qui, era più finalizzato ad un obiettivo generale nel far capire a questa ragazza il mondo del lavoro, farle apprendere un lavoro e quindi c'è stato anche un inserimento più di ampio respiro, ecco. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

In assenza di particolari vulnerabilità riconosciute, in cui un percorso di accompagnamento più graduale si può rendere necessario, una strategia per il progetto di più ampio respiro, che necessitaa tuttavia, di più tempo, potrebbe essere quella di individuare realtà lavorative che possano di fatto poi assorbire all'interno del proprio organico coloro che vi svolgono il tirocinio e prevedere percorsi professionalizzanti più specifici. Prendendo in considerazione gli aspetti simbolici emersi, si potrebbero prevedere all'interno dell'azienda dei momenti formativi e informativi che puntino a valorizzare l'esperienza realizzata e le sue finalità affinché, a partire, da un inserimento che mette in evidenza una a volte stereotipata diversità culturale, si rifletta su tutte le

diversità che ogni attore sperimenta nel proprio ambiente lavorativo.

## **5.2 Dall'accoglienza alla selezione. Potenzialità e sfide di un inserimento mediato**

Nell'accesso all'esperienza formativa o lavorativa delle donne accolte presso Casa Iride, il ruolo dell'operatore messo a disposizione dal Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride è stato fondamentale. In molti casi, la realtà ospitante il tirocinio o l'esperienza lavorativa è entrata inizialmente in contatto con l'operatore di riferimento che ha presentato il progetto e promosso la sua accoglienza nell'organizzazione:

La cooperativa è stata contattata dall'altra cooperativa Spazio Aperto per questa iniziativa, la presidente mi ha chiesto se poteva interessarci questa cosa, le ho detto guarda parliamone è una cosa propria nuova. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Beh attraverso l'operatrice dell'ente... Non ricordo chi ci abbia messo in contatto, però ho conosciuto la responsabile o operatrice dell'ente che mi ha detto che c'erano queste ragazze disponibili e interessate alla cosa. Alcune ho ritenuto non andassero bene, perché ho si sono presentate in ritardo o non si sono presentate in maniera idonea alla mia struttura – magari per un'altra sì... –, mentre c'era una ragazza che ci teneva a venire ed effettivamente devo ammettere che, insomma, nonostante le problematiche che però si sapevano, è stata un'esperienza positiva. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Tra gli intervistati si riscontra solo un caso in cui il processo è stato inverso, ovvero un caso in cui è stata la stessa realtà lavorativa che, avendo la possibilità di offrire un lavoro, ha contattato gli operatori di Casa Iride per verificare ci fosse la disponibilità da parte di una delle donne accolte a poter svolgere la mansione lavorativa vacante. Nella pressoché totalità dei casi, inoltre, i datori di lavoro e/o responsabili di tirocinio non hanno svolto colloqui di selezione tra diverse possibili candidate, ma hanno proceduto con l'inserimento di una o più donne che erano state preselezionate da parte degli operatori sulla base dei percorsi formativi intrapresi nella fase precedente del Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride, aspettative, competenze pregresse e progetto educativo più ampio. Ecco le voci di alcuni intervistati:

Io in questo caso qua non ho avuto l'opportunità di fare una selezione, nel senso che la persona è stata individuata a monte, mi sono state descritte le problematiche, perché questa persona era importante che, comunque, entrasse nel mondo del lavoro e nonostante avesse un bambino piccolo riuscisse a sganciarsi da una dinamica abbastanza simbiotica e fino a lì. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Le educatrici hanno valutato chi potesse essere la persona che per sua situazione, sue competenze, sue attitudini potesse garantire insomma quello di cui avevamo bisogno; c'è stata una selezione; un primo colloquio generale e poi un secondo colloquio più specifico anche per andare in loco per andare a vedere che cosa ci sarebbe stato da fare, una valutazione nostra interna rispetto alla possibilità e alla fattibilità in termini di conoscenze, competenze. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

[L'operatrice di Casa Iride] mi ha proposto alcune persone, ma una mi ha colpito perché si è proposta lei. Il fatto che si fosse fatta avanti lei era, per me, una cosa positiva. [...] Lei lo ha chiesto lei, è arrivata. Ma [l'operatrice di Casa Iride] ha fatto una pre-selezione. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Se da un lato, la preselezione da parte degli operatori di Casa Iride delle donne accolte può rappresentare un punto di forza dell'intero progetto, in quanto ha consentito un inserimento graduale nel contesto lavorativo e una fattiva mediazione tra esigenze, aspettative e rappresentazioni della realtà accogliente e donne accolte, favorendone il successo; dall'altro lato, come anticipato, può aver rappresentato anche un potenziale ostacolo all'agency delle donne accolte e al loro percorso verso la completa autonomia. La preselezione ha impedito che le future tirocinanti e lavoratrici potessero sperimentare, fin dall'inizio, la competitività e l'incertezza che caratterizza l'esperienza della selezione, di vivere un'esperienza di insuccesso, così come quella di successo, facendo emergere tutte le proprie potenzialità, forme di resilienza e ulteriori possibili rappresentazioni di sé. Allo stesso modo, la preselezione a carico degli operatori di Casa Iride può aver limitato anche le possibilità, da parte dei datori di lavoro, di relazionarsi con le loro future lavoratrici/tirocinanti in modo da rendere possibile l'emersione di una pluralità di punti di vista, che avrebbero potuto avere eventuali ricadute sui percorsi pensati per le fasi successive del progetto. In questo senso, le rappresentazioni dominanti che circolavano all'interno del contesto di accoglienza possono essere state riprodotte anche nel contesto lavorativo, condizionando l'intero percorso, rappresentandone, quindi, un possibile limite. Tuttavia, va certamente messo in luce che, in tutti i casi, il supporto fornito dall'operatrice di Casa Iride, sia alle ragazze, sia ai datori di lavoro, è stato riconosciuto come fondamentale. Alcuni intervistati, infatti, hanno affermato che in mancanza di un interlocutore strutturato come Casa Iride con cui interagire per il monitoraggio dell'esperienza e per la comprensione di particolari questioni, difficilmente avrebbero accettato di accogliere una donna richiedente asilo, anche con figli a carico.

Il fatto che le donne fossero inserite in un Centro di Accoglienza Straordinaria vincolato



ad un bando della Prefettura e accompagnate dall'operatore messo a disposizione dal Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride ha aiutato i datori di lavoro/responsabili di tirocinio a superare eventuali barriere linguistiche nelle comunicazioni con le proprie lavoratrici/tirocinanti e ha invece sgravato le donne accolte da possibili preoccupazioni familiari che avrebbero potuto condizionare la prestazione lavorativa. Nelle parole degli intervistati:

Beh, diciamo che sapere che queste persone, parlo ovviamente di cosa penso io, di cosa sento io, sapere che queste persone abbiano una figura di riferimento, una sorta di tutor, che quando sono fuori dal lavoro possa dare una mano, è importante sì; nel senso che comunque più sei tranquilla, ma questo vale per tutti non solo per loro, fuori dal lavoro [...] diciamo che siamo più tranquilli sul lavoro [...] noi non siamo delle scarpe che ce le cambiamo. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

La presenza di una struttura di riferimento come Casa Iride e il supporto che essa garantiva alle richiedenti protezione internazionale nella cura dei figli, negli spostamenti e, in generale nella conciliazione tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo, ha favorito anche i datori di lavoro, i quali non avrebbero potuto farsi carico di aspetti esterni all'ambiente lavorativo e, di fronte a possibili complicazioni, non avrebbero potuto accogliere le donne presso le proprie realtà organizzative. Nelle parole di un'intervistata:

Casa Iride favorisce molto il loro inserimento lavorativo. Intanto perché si danno una mano con i bambini, altrimenti sarebbero sole, non hanno la nonna o la famiglia... Casa Iride funziona come una casa e un asilo che aiuta sia la mamma, che il bimbo. La mamma va e si inserisce nel nuovo mondo, il bambino intanto viene accudito. [...] Non ho visto difficoltà nell'andare a lavorare mentre le altre accudivano il bambino. Si è cercato di organizzare gli orari, di fare un pacchetto a posta che si fa con tutte le maglie che hanno figli, di poter mettere in condizioni la mamma di badare al bimbo e andare al lavoro. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Come affermano più intervistati, infatti, la condizione di madri sole, immigrate, spesso con limitate conoscenze linguistiche e possibilità di mobilità limitate può inibire le possibilità di una loro assunzione:

Certe di loro erano tanto tanto attaccate ai bambini, facevano fatica a staccarsi dai bambini, anche se i bambini erano accuditi dalle altre, mentre loro lavoravano. [...] Cioè anche la separazione le metteva in difficoltà. Allora magari danno un orario, una limitazione. Ma, se al colloquio di lavoro, fai fatica a parlare bene l'italiano, non hai la patente, dai delle limitazioni di orario... ecco che i limiti, capisci bene, iniziano a diventare tanti... (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Nel riconoscere questo limite, affermano tuttavia come non sia competenza loro favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro, andando a riprodurre la condizione di svantaggio e

disuguaglianza che è vissuta da tutte le donne, soprattutto se madri sole, nell'ambiente lavorativo; situazione che risulta essere ulteriormente aggravata se immigrate, appunto, in quanto donne e madri che difficilmente possono contare sulla presenza di una rete familiare di sostegno o sull'accesso ai servizi sociali:

È chiaro che se una viene con tanti paletti e allora sì, quindi i contesti che le, diciamo così, che le accolgono è chiaro che insomma devono essere anche impegnati ad una tutela di tutti gli altri aspetti per consentire un'emancipazione lavorativa perché noi magari ti appoggiavi all'asilo o avevi i genitori, loro sono senza questo tipo di supporti quindi credo che le strutture accoglienti farsi rete di tutta questa serie di servizi proprio per garantire un'emancipazione, perché da sole penso che sia impossibile; poi secondo me il lavoro non discrimina, l'importante è che siano disponibili ecco è un po' quello che discrimina, quello che tu riesci a mettere in moto [...] quindi è sicuramente un'emancipazione che ha bisogno di una serie di retroscena che sono tutti questi servizi che magari noi abbiamo già consolidato abbiamo le strutture, insomma ste donne che arrivano, forse lì sta un po' la differenza, ste donne che arrivano proprio sole dentro un disagio più grande hanno sicuramente bisogno di sentirsi almeno protette nelle loro cose importanti che può essere la casa. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Secondo me era fondamentale che fosse inserita anche un po' per la gestione della bimba; cioè perché comunque il fatto di avere oltre questo aspetto lavorativo al di fuori una piccola comunità, perché serve un lavoro di rete per queste ragazze serve la rete anche dietro al lavoro perché una ragazza madre senza una rete senza degli appoggi in territorio la vedo molto dura, molto difficile che riesca poi anche a supportare cioè lei aveva la possibilità di avere chi le tenesse la bimba mentre lavorava, aveva chi l'aiutava un po' a capire anche semplicemente come orientarsi, il pullman da prendere, cioè è fondamentale che ci sia qualcuno alla base che le aiuta, almeno nel primo periodo finché non riescono a diventare un po' autonome, [...] ma perché le vedevo anche molto appoggiate a questa struttura quindi è fondamentale che ci sia casa Iride dietro, forse è il motivo per il quale ho preso queste persone qui e ho accettato il tirocinio perché comunque hai un interlocutore dall'altra parte che può aiutarle a, perché poi io sono comunque il datore di lavoro [...] e posso occuparmi di loro ma fino ad un certo punto insomma poi ci deve essere qualcuno che segue il resto e loro vanno seguite in una fase iniziale sicuramente perché anche il semplice spostarsi con la macchina o capire come compilare una carta per le detrazioni al momento dell'assunzione. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Magari altre donne immigrate in Italia da più tempo hanno qualcuno della famiglia che le aiuta, magari le accompagna il marito, magari hanno un gruzzoletto di soldi per pagarsi il corso Oss, magari sono un po' più intraprendenti. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Dalle considerazioni fin qui presentate emerge, quindi, come l'inserimento lavorativo delle donne accolte presso casa Iride sia stato, come da progetto, un inserimento facilitato e mediato soprattutto da parte dell'operatore messo a disposizione dal Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride. L'azione di tale figura professionale, seppur con i limiti poc'anzi descritti e relativi, in particolare, al possibile appiattimento dell'agency delle donne accolte su rappresentazioni dominanti anche fuori dal contesto di accoglienza o formativo, si è rivelata fondamentale per il successo dei percorsi formativi, coniugando e rispondendo alle esigenze e difficoltà riscontrate sia da parte delle ragazze, sia da parte

dei datori di lavoro e mettendo in contatto due realtà che altrimenti non si sarebbero incontrate. Ancora una volta, la realizzazione del progetto ha avuto un impatto sociale più ampio di quello ipotizzato, non rivolgendosi solo alle donne accolte e differenziandosi dagli altri Centri di Accoglienza Straordinaria, che possono essere rappresentati, in particolare da chi non ha un'esperienza di relazione diretta con tali realtà, come “l'albergo dove li tengono là con il telefonino e fanno quello che devono fare” – riprendendo quanto emerso dalle interviste. Le parole di uno degli intervistati illustrano molto bene questo ultimo aspetto in quanto riconosce come sarebbero necessarie “tante Casa Iride” al fine di promuovere un effettivo inserimento lavorativo di questa parte della popolazione residente, che dispone di più limitate possibilità di accesso al mercato del lavoro. E ancora:

Fosse arrivata magari da un'altra situazione, mi viene in mente quelle strutture in cui tutti i richiedenti asilo, insomma l'anno scorso [...] erano un po' dislocati anche qui a Verona in quasi tutta la città, ci fosse arrivato da uno anonimo, dico così, che ci dice guarda c'è questa persona che ha bisogno di lavorare cosa fai? Logicamente avresti fatto fatica a prenderla in considerazione perché anche noi sai abbiamo cioè voglio dire, un conto è prendere una persona gli faccio fare qualcosa, faccio pulire per terra e quando ha finito la mando a casa, ma quello non era l'intento, l'intento era proprio di un intento così di inserimento lavorativo e che uno possa capire un po' la sua strada per cui sicuramente serve dare l'importanza giusta e direi che come veicolo Casa Iride è stato sicuramente positivo [...] se ci fossero tante case Iride ci sarebbe anche più inserimento in quel senso lì perché io adesso pensando a [nome accolta] si è trovata supportata da una parte, per cui almeno hai una casa, un appoggio, che non è l'albergo dove li tengono là con il telefonino e fanno quello che devono fare, però è un posto dove praticamente c'è una certa promozione, c'è una certa cultura, so che loro sono seguite, a parte lì a casa Iride che sono tutte mamme mi sembra se non ricordo male [...], una certa formazione, una certa preparazione anche quello che poi uno a va a fare, intendo, sicuramente un buon progetto, sicuramente un buon progetto, per cui io lo appoggierei in quel senso lì perché è stato un veicolo importante. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Essere in Casa Iride facilita. I servizi capiscono che c'è stata una scrematura, che sono seguite, che hanno parlato con noi, che sono persone che si conoscono... ecco. Se, invece, venissero da un Centro di accoglienza con moltissime persone “parcheeggiate” lì è un po' più difficile. Casa Iride ha stipulato un accordo col Comune, il territorio le conosce, è un contesto protetto...(Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

L'insieme dei fattori fin qui descritti e che hanno caratterizzato le primissime fasi dell'inserimento – dall'accettazione ad accogliere alla selezione dell'accolta – hanno influenzato l'intero percorso che ha assunto significati diversi anche in base alla sua tipologia (tirocinio o esperienza lavorativa), dando vita a diverse traiettorie e svelando altre potenzialità e limiti.

### **5.3 Gli inserimenti lavorativi tra tirocini e contratti a termine: limiti, potenzialità, conflittualità**

Nella ricerca sono stati coinvolti datori di lavoro e responsabili di tirocinio, che in alcuni casi sono diventati a loro volta, anche datori di lavoro. Se in alcuni casi i limiti e le potenzialità nell'inserimento delle donne accolte a Casa Iride come tirocinanti o come lavoratrici sono stati simili, in altri possono essere individuate delle peculiarità, che mettono in luce aspetti relazionali e sociali del contesto sociale più ampio e che si riverberano nell'esperienza lavorativa *tout court*.

In generale, alcuni datori di lavoro hanno riscontrato, nelle fasi iniziali, una mancanza di formazione non solo rispetto alle mansioni lavorative specifiche, ma anche rispetto alle regole e consuetudini base proprie del contesto lavorativo, come l'obbligo di timbrare il cartellino in entrata e in uscita, o legate all'adempimento di norme e leggi nazionali, come ad esempio il dovere in determinati ambienti di cambiarsi gli indumenti al momento dell'ingresso o di non sostituirsi in determinate mansioni alle figure professionali responsabili. Queste difficoltà iniziali hanno comportato, soprattutto nei casi di assunzione, un prolungamento nei tempi di affiancamento da parte di un operatore esperto:

Ecco qui c'era molta difficoltà per esempio le [colleghe] mi rimandavano sempre delle difficoltà in termini non so se ha capito, perché tendono a dire che hanno capito anche quando non è così e lì c'è stata una necessità di conoscerci e soprattutto in questo caso specifico di ammettere quando non si aveva capito, cioè il sì si va tutto bene e dopo sbagli quello che ti dico [...] è chiaro che le si è stata data anche la possibilità di permettere di dire di no, non ho capito, perché siamo qui che ti spieghiamo anche due o tre volte, perché siamo consapevoli che alcune cose puoi anche non capirle o addirittura non le sai neanche fare [...] è stato un appropriarsi anche di un metodo OK? [...] è stato un trasferire delle abilità, delle mansioni, delle competenze alla fine, era una signora che non aveva mai fatto niente di tutto ciò e quindi c'è stato anche un education OK? oltre che lavorativa anche di metodo cioè ha imparato anche delle cose, però il personale è stato molto, ripeto, motivato perché doveva imparare perché così toglieva loro un carico e allo stesso tempo però ha trovato molta disponibilità [...] l'episodio forse più eclatante è stato che questa ragazza avesse dato il badge, la timbratura e lei è venuta un giorno a timbrare, finiva alle 2, e 10 alle 2 e poi è andata giù a cambiarsi; e allora le abbiamo spiegato che se lui mi timbra 10 alle 2 io quei dieci minuti lì significa che non sono al lavoro e dice ma io sono qua, giù, cioè faceva fatica e allora ha creato [...] però in effetti il fatto di avere uno strumento che definisce quando inizi e quando finisci per lei non era stato subito immediato [...] non era entrata nella modalità invece che voleva dire essere retribuita per quello che quel segno lì alla mattina e il venir via dice insomma ecco poi per il resto insomma sono state tutte situazioni gestibilissime c'era da apprendere un po' tutto quello che sono le norme igieniche un po' che abbiamo all'interno di una struttura e che magari anche per un fattore culturale non ci sono nella base culturale di queste ragazze anche un po' tutto il discorso di sanificare. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Tali difficoltà possono essere state aggravate da una limitata conoscenza della lingua, riscontrata in generale da tutti i datori di lavoro e che tende ad essere rappresentata come limite non solo materiale, ma anche culturale. Non si tratta di una generica conoscenza della lingua italiana, ma di una lingua *per* il lavoro e la specifica attività professionale.

Si, le abbiamo chiesto se aveva già svolto simili mansioni. Beh, poi c'è anche il problema della lingua... purtroppo se non si ha modo di comunicare.... Lei un po' di italiano lo sa, ma poco. A volte non capivi se lei aveva compreso la domanda iniziale, se tu avevi capito bene la sua risposta... Lei un po' di inglese lo conosceva, ma anche il suo inglese era molto lacunoso. Non era sempre facile capirsi... Poi abbiamo trovato un modo per comunicare, ma all'inizio... (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Le difficoltà linguistiche possono essere considerate anche ostacoli non solo allo svolgimento del tirocinio lavorativo, ma anche alla sua conversione in assunzione. Se, infatti, nel caso del tirocinio formativo i limiti linguistici possono essere tollerati, lo stesso ragionamento non vale nel caso dell'assunzione dove le aspettative e le esigenze sono più alte e la conoscenza linguistica rappresenta un criterio di selezione:

La lingua: cioè il fatto che uno non capisce, che devi spiegare che gli dici prendi una cosa e non capisce che ti guarda con gli occhi così? quello sì cioè se devi dare un lavoro retribuito ti aspetti che insomma bene o male si arriva, cioè mica si può pretendere che tutti sappiano il francese o l'inglese, vero? cioè bisogna che sia un po' il contrario ecco io su questa cosa punterei moltissimo perché è importante cioè tu entri in relazione (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

[nel colloquio di selezione] il secondo piano [di valutazione] più sostanziale è stato quello rispetto alla conoscenza della lingua perché questo servizio prevede la necessità di interagire con persone [...] quindi un minimo conoscenza della lingua era necessario per poter scambiare quelle due informazioni basiche. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Fondamentale che imparino bene la lingua. Dopo di che hanno le strade aperte, almeno per tutti i colloqui. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Riconoscendo l'importanza che la conoscenza della lingua assume anche per entrare in relazione con gli altri attori con cui si condivide lo spazio lavorativo, alcuni datori di lavoro riportano come in alcuni casi incomprensioni di natura prevalentemente linguistica possano essere state amplificate anche da diversi approcci al mondo del lavoro. Diverse modalità di apprendimento del nuovo lavoro da parte delle donne accolte, come ad esempio la timidezza nel chiedere ulteriori spiegazioni o l'affermare di aver compreso la consegna tradendo tale affermazione poi nella pratica, sono stati interpretati come incidenti comunicativi che hanno talvolta portato ad incomprensioni relazionali più ampie

in quanto associati ad un'inadeguatezza di tipo culturale nello svolgere quel tipo di mansione:

Legate alla non comprensione e quindi si crea da un elemento tecnico, pratico, magari si genera un problema che poi diventa relazionale che mette in discussione in gioco tutto su questo livello direi che se devo identificare un limite vedo questo ancora che ha a che fare un po' con ovviamente con la conoscenza e l'imparare una lingua nuova un po' anche con l'impegno che ci viene messo; quindi un po' ha a che fare con una parte tecnica, un po' ha a che fare con una parte motivazionale, sicuramente una cosa che io ho notato e che diventa molto molto limitante è la questione della lingua nel senso che quella a volta dà un po', al di là poi della personalità, perché poi la personalità si può anche tra virgolette aiutare ad educarsi un po', no guarda no quando entri devi timbrare, poi ti vai a cambiare, si danno poi delle regole e si aiutano anche ad entrare in un clima diciamo più anche ortodosso, di che cosa vuol dire avere un lavoro, il rispetto, insomma tutti questi aspetti che fanno parte di un contesto lavorativo; la lingua diventa una grande discriminante nel senso che io partirei proprio, quello l'ho visto come un aspetto importante, prioritario, cioè senza lingua non fanno niente, cioè diventano comunque già si emarginano, diventano degli emarginati da soli insomma ecco questo sì, però in realtà la difficoltà più grande per loro non riesco a comunicare con loro, perché alcuni passaggi sarebbero sicuramente più facili, ma io non so come coinvolgerle su altre cose ecco. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Alla fine, quando ho parlato con le operatrici, mi hanno detto che è andata be-nis-si-mo. L'unica cosa era che lei si faceva tutto e bene, ma le mancava l'italiano, non parlava molto. Questo era un ostacolo. [...] Soprattutto con un anziano che parla solo italiano – a volte solo il dialetto... – e, quindi, dicevano che doveva sforzarsi nel parlare, stavano zitte per spronarla a rispondere e parlare lei. [...] Ad esempio, una ragazza anche brava nel fare... ma non parlava, non parlava, zero, non parlava con gli italiani, non si interfacciava con le famiglie... non poteva. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Dopo tutto quello che hanno passato, hanno questa opportunità, quindi dovrebbero “mangiarselo” questo lavoro, no? Invece a volte sono un po'... passive, timide. Molto timide. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Una debolezza è quando stanno in mezzo alla gente. Timide. [...] Poi, piano piano, si sono inserite... All'inizio, però, hanno avuto un po' di... “paura”. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Nonostante qualche datore di lavoro riconosca come i percorsi formativi realizzati grazie al Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride abbiano consentito alle donne accolte di potenziare l'apprendimento della lingua italiana e di avere una infarinatura generale su norme di sicurezza e igiene (grazie ad esempio a formazioni ad hoc come il corso HCCP o quello sulla sicurezza sul lavoro), differenziandosi dalle altre donne richiedenti asilo, le loro competenze, messe in discussione dai limiti prima descritti, le portano ad essere comunque considerate, agli occhi del mercato del lavoro, manodopera “poco competitiva”, anche per la maggiore lentezza nello svolgimento delle mansioni e la mancanza, almeno nelle fasi iniziali, di iniziativa:

Un punto di forza il fatto che fosse anche stata già attivata una formazione per loro, quindi sulla lingua italiana, che fossero già state inserite in percorsi formativi e che gli ha permesso quindi di avere già qualche nozione di base, sia dal punto di vista della lingua, linguistico, sia mi pare avessero fatto anche il corso, adesso non vorrei dire o sulla sicurezza o sull'Hccp comunque un corso ce l'avevano già quindi insomma un'infarinatura di qualcosa; secondo me il fatto di avere comunque una formazione basilare che sia anche sulla sicurezza o sulle norme igieniche ecco questa è una cosa che aiuta molto perché hai già qualcosa sulle quali appoggiare poi le future nozioni che tu vai ad aggiungere insomma e poi la lingua secondo me sono delle lavoratrici poco competitive da un punto di vista di una selezione iniziale perché comunque sia anche l'ostacolo della lingua fa, un po' è quello secondo me che è il punto critico, perché poi nel momento in cui tu selezioni una persona ovviamente vai alla ricerca di qualcuno che ha un'esperienza o di qualcuno che conosca approfonditamente la lingua, se non continuamente stimolate tenderebbero un po' a fermarsi; ecco, per loro il fatto di continuare a trovare qualcosa da fare non fa parte [...] dopo imparano e sono brave a fare le loro cose l'iniziativa è un po' più difficile da coltivare ecco, si limitano abbastanza a vedere il loro compito, magari affinano anche la capacità di svolgerlo, però finito ad esempio qui si lavora in un ambito di anziani quindi molte volte parlano il dialetto, neanche l'italiano. Il non sapere le credenze culturali, non so, che sembra una stupidaggine però se l'anziano c'ha sul comodino il crocefisso con il rosario messo in un certo modo il capire che quella non è collana che va messa nel cassetto, ma è un rosario per la preghiera; ma è la difficoltà che incontra secondo me qualunque lavoratore che cambia proprio l'orizzonte culturale del posto in cui lavora. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

L'insieme di questi fattori influisce sulla tipologia di relazione che la nuova inserita può instaurare con i colleghi nella quotidianità lavorativa. I limiti prima descritti, così come le modalità per affrontarli ed eventualmente superarli, possono assumere diversi significati nel tirocinio o nell'assunzione diretta, influenzando direttamente sul tipo di relazione che la tirocinante o la neoassunta può instaurare con colleghi e colleghe. In generale, nel caso dei tirocini tale relazione tende a declinarsi in una prospettiva collaborativa e i colleghi mostrano maggiore disponibilità ad affiancare la tirocinante:

Avevo anche paura che ci fossero problemi con le colleghe. Invece, la cosa che mi ha sorpreso è che, ad esempio, una di loro è una leghista sfegatata ed io ero preoccupata, perché prima o poi avrebbe dovuto affiancarla anche lei. Invece le colleghe la hanno protetta molto. L'hanno aiutata. Soprattutto questa l'ha aiutata più di tutti, la andava a prendere se perdeva l'autobus... Secondo me, hanno visto che si dava da fare, faceva tutto quello che doveva fare, non dava disturbo, anzi... Quindi l'hanno protetta, soprattutto una di loro. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Tale atteggiamento, maggiormente inclusivo, risulta essere più difficile nei casi delle nuove assunzioni, dove si possono creare più facilmente delle ostilità e delle recriminazioni. L'estratto che segue mostra i significati materiali e simboli attribuiti alle due diverse esperienze da parte dei colleghi di lavoro:

Il personale lavorante che entrava in contatto e... normali rapporti lavorativi, le spiegavano un po' come fare alcune cose, ovviamente, il team lavora così. [...] Il rapporto tra lavoratori è andato tutto sommato bene, anche se questa velocità lavorativa – ecco, perché bisogna dire che aveva tempi molto tranquilli, mentre chi lavora qua da tempo, ha ritmi più veloci – poteva creare attriti, ma...

non ho visto problematiche particolari. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Inizialmente è stata dura [...] sempre inerente alla questione di capire che questa persona ci avrebbe messo un po' più tempo ad imparare le cose ovviamente per loro era vissuto male perché quello che non fa lei lo devo fare io, un po' questo meccanismo che scatta no? [...] no il tirocinio no perché si sa che è una persona che non copre il turno ma è un affiancamento tuo; il tirocinio viene vissuto più positivamente perché pur avendo il tuo turno sai che hai una persona che ti aiuta alla quale puoi delegare alcune cose; il tirocinio è più, anche perché è diversa la finalità lei è qui per imparare; anche a livello del lavoratore cresce un po' l'autostima, diventa un maestro che deve insegnare quindi insomma a livello di autostima questa cosa aiuta, anche perché poi c'è la scelta a chi affiancarla; non tutti i lavoratori che ho qua affiancano i tirocinanti quindi insomma; mentre [nell'assunzione era] una persona che doveva lavorare quindi coprire, era un'unità quindi se lei alla mattina non fa determinate cose ricadono su chi entra in pomeriggio in turno e le cose non fatte non sono non fatte per mancata voglia ma proprio perché c'era bisogno di un periodo un po' più lungo di addestramento inizialmente questa cosa è stata vissuta male. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Il tirocinio rappresenta, innanzitutto, un'esperienza di tipo formativo in cui la nuova risorsa si presenta come un'unità aggiuntiva e non sostitutiva all'interno dell'organizzazione. Prevedendo un affiancamento costante, esso consente l'incremento del capitale sociale e relazionale del tutor formativo a cui la tirocinante è affiancata: capitale che può essere spendibile e fatto valere nei confronti dei quadri dirigenziali e dei propri colleghi. Una nuova assunzione invece va a sostituire un'unità lavorativa necessaria al funzionamento del servizio e le sue eventuali mancanze e inefficienze possono avere innanzitutto ricadute sul carico di lavoro dei colleghi che la affiancano e, se riconosciute come tali dal gruppo di lavoro e legittimate e "giustificate" dai quadri dirigenziali, possono generare dinamiche competitive ed espulsive. L'instaurazione di tali dinamiche ha anche rappresentato un ostacolo concreto all'assunzione della tirocinante a conclusione dell'esperienza formativa:

Io le posso dire quello che io ho capito dal gruppo di lavoro e quello che il gruppo di lavoro mi ha detto. Sicuramente si mettono in evidenza esclusivamente i punti che noi riteniamo negativi ovviamente, perché se avessero valutato tutti i punti positivi probabilmente, dopo c'è da dire purtroppo che il mondo nostro quanto meno gira sul denaro, sul risparmio di denaro, sull'investimento di denaro, sul denaro percepito e quant'altro. Fondamentalmente perché dicevano che era lenta, c'è sempre uno zoccolo in ogni struttura, quindi tolta lei c'è ne è un'altra che è comunque più lenta, cioè la più lenta c'è sempre in un gruppo, quindi magari tenendo lei era quella che poteva giustificare il resto del gruppo a non essere più lenti perché non c'era lei; effettivamente non era una persona veloce, ma già in Italia generalizziamo [...] però purtroppo non possiamo discriminare lo stipendio, quindi, la persona che ci mette mezz'ora a pulirmi un tavolo, la persona che ci mette un'ora e mezza, paradossalmente rischiamo di premiare chi ci mette un'ora e mezza, è come in una corsa podistica andassimo a premiare l'ultimo perché ha corso più tempo del primo, in realtà no. Non è così purtroppo e quindi bisognava fare una nel gruppo di lavoro nostro la prospettiva è questa, devi fare veloce. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

In altri casi, invece, il timore di vedersi comunque aumentare il proprio carico lavorativo



ha stimolato una collaborazione ancora più fattiva rispetto alle esperienze di tirocinio, in quanto mirata a ridurre nel minor tempo possibile lo squilibrio di competenze esistente al fine di una più equa redistribuzione del carico di lavoro complessivo:

Il personale lavorante che entrava in contatto e.... normali rapporti lavorativi, le spiegavano un po' come fare alcune cose, ovviamente, il team lavora così. [...] Il rapporto tra lavoratori è andato tutto sommato bene, anche se questa velocità lavorativa – ecco, perché bisogna dire che aveva tempi molto tranquilli, mentre chi lavora qua da tempo, ha ritmi più veloci – poteva creare attriti, ma... non ho visto problematiche particolari. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

È arrivata la persona e abbiamo fatto come ci siamo comportati come facciamo con qualsiasi altra persona che entra nel nostro contesto, quindi ha un momento di affiancamento, che possono essere due o tre giorni, [...] abbiamo valorizzato questo ingresso perché secondo me se le persone vengono comunque accolte in più diventano una sorta di pseudo-tirocinio così che alla fine ho visto non ne fa conto nessuno, cioè si fa fatica; qui invece era proprio programmato avevamo un'assenza lunga cioè una signora che doveva assentarsi per tanto tempo e, quindi, erano anche motivati diciamo i lavoratori che l'accoglievano perché doveva imparare per poi dare realmente una mano perché sostituiva un'unità e questo secondo è sempre funge da incentivo e stimolo e così è andata io l'ho approcciata con molta professionalità ed è partita ha fatto i suoi giorni di affiancamento. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Anche in questo caso quindi il Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride ha permesso di illuminare dinamiche strutturali più ampie. Se da un lato, le sue finalità sociali sono state accolte da alcuni settori del mercato del lavoro, che si possono definire più “sensibili”; dall'altro lato, gli inserimenti lavorativi hanno mostrato come anche tali realtà possano rispondere a logiche neoliberali basate sull'efficienza, la produttività e meccanismi premiali, generando dinamiche concorrenziali e minacciando la creazione di legami di solidarietà tra lavoratori che si trovano nella stessa posizione. In questo senso, la “funzione specchio” svolta dall'immigrazione” (Sayad, 1999; 2006), riflettendo e rivelando le caratteristiche e le dinamiche della società di “arrivo” nella loro interezza, le sue organizzazioni politiche ed economiche, ha consentito di illuminare i meccanismi di esclusione sociale di cui sono vittime tutti i lavoratori e le lavoratrici che non riescono a stare al passo con un mercato del lavoro che li vuole sempre più veloci.

Infine, un ulteriore limite che è stato evidenziato è quello relativo ai trasporti, che mette sempre in relazione le condizioni strutturali del contesto locale con le capacità e competenze delle donne accolte. La mancanza della patente e di una macchina a disposizione, unita all'insufficienza e inefficienza della rete di trasporti pubblici, soprattutto nelle zone più rurali, hanno compromesso le effettive possibilità di inserimento delle donne nel mercato del lavoro, limitando le loro possibilità a luoghi

vicini o comunque raggiungibili con il trasporto pubblico:

Un altro limite sono i trasporti; la lingua e i trasporti perché mi è venuto un nesso per esempio io avrei avuto bisogno a [nome comune] e come faceva da Casa Iride raggiungere [nome comune], quindi la patente, l'autonomia, un mezzo cioè che poi diventa un mezzo comunitario, la fondazione invece che fare prende un mezzo per quella comunità lì cioè tutte cose fattibilissime; però ecco l'autonomia anche degli spostamenti. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Nonostante ciò, alcuni intervistati hanno sottolineato la determinazione e l'*agency* delle tirocinanti nel farsi carico delle proprie responsabilità, nel soddisfare le attese su di loro riposte e nel portare a termine gli impegni assunti:

È vero anche che senza patente, spostarsi con i mezzi pubblici non è molto facile per il lavoro... Magari avere la bicicletta potrebbe essere utile. Ad esempio la ragazza che quest'estate è stata assunta per fare la sostituzione è stata bravissima, perché da Casa Iride, Lugagnano, alla fermata dell'autobus ci andava in bicicletta, per prenderlo, poi arrivava e dalla fermata dell'autobus di arrivo si organizzava... insomma è stato difficoltoso, ma è stata brava. Ha fatto una sostituzione perché l'aiuto cucina della casa di riposo, che era della Colombia, è tornata a casa al suo paese per problemi familiari e, quindi, abbiamo chiesto a lei se era disponibile a sostituirla ed ha accettato. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Ecco che, quindi, i datori di lavoro intervistati riconoscono nelle donne accolte anche delle grandi potenzialità che le rendono attrattive sul mercato del lavoro. Tali potenzialità tuttavia rispondono alle stesse logiche liberiste che le tendono escludere nelle fasi di inserimento. Da una fase iniziale di svantaggio, in cui, se non accompagnate, rischiano di essere escluse a causa di difficoltà comunicative, lentezza nell'apprendimento e mancanza di iniziativa, queste lavoratrici possono ottenere un vantaggio, in quanto più disponibili e adattabili della forza lavoro autoctona, sia in termini di mansioni, sia e, soprattutto, in termini di orari:

Il punto di forza è che non le ho mai viste stanche o che dicano: "Questo non lo faccio". Questo è un punto di forza. [...] sulla loro voglia di fare. [...] Non ci sono mai stati problemi di ritardo, che magari erano scontrose o si rifiutavano certe mansioni... No. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Quando tu le dici cosa fanno, lei lo fa, molto disponibili. Mai vista lamentarsi di una mansione o sbuffare o tirarsi indietro (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Mai dato problemi, mai detto: "Questo non lo faccio", anzi, ad una bisognava sempre dirle: "Basta! Fermati!". Io quella che avevo qua [che lavorava svolgendo le pulizie all'interno della sede della Cooperativa Spazio Aperto] la lasciavo da sola, era autonoma. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Alcuni datori di lavoro o responsabili di tirocinio, infatti, osservano come sia le tirocinanti sia le lavoratrici inserite all'interno delle proprie realtà organizzative rappresentino una forza lavoro disponibile ad esempio a trattenersi oltre l'orario lavorativo e a coprire eventuali turni vacanti – mettendole a rischio di episodi di sfruttamento:

Loro hanno un approccio diverso, non c'è problema, anche alle 3 di notte prendo l'autobus, giusto o sbagliato non lo so, però questo è un punto positivo, loro sugli orari non hanno nessun problema sugli orari anzi addirittura forse esageravano forse rispetto alla nostra cultura con la figlia, non importa se la figlia rimane un'ora in più con l'assistente o chi la guarda, rimango al lavoro, noi poi c'è stato anche in lei una grande disponibilità, anche nel primo periodo di prova, turni in più da coprire cioè proprio anche essere comunque disponibile sia nel dare orario più flessibile e anche una buona capacità di mettersi in gioco ed accogliere anche eventuali rimproveri [...] anche questa attitudine a mettersi sempre in discussione in un'ottica di imparare e questa cosa qui è stata fondamentale. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Superati alcuni ostacoli e limiti iniziali, molti datori di lavoro hanno messo in evidenza gli aspetti positivi riconoscendo alla manodopera impiegata buona volontà e predisposizione ad imparare, precisione ed affidabilità nel rispetto dell'orario e nell'esecuzione delle proprie mansioni:

Lei non parlava benissimo italiano voglio dire lo parlava così così però poi è una che ha imparato molto ecco anche a livello di apprendimento intanto voglio dire che come persona assolutamente una persona apposto nel senso che sempre puntuale, precisa, arrivava all'ora giusta e andava via nell'ora giusta; tutte cose fatte molto bene ecco lei lavorava con impegno vedevi che è una casa che ha fatto con passione non abbiamo mai avuto problemi di buona volontà queste cose qua, c'era proprio la volontà di queste ragazze di imparare il lavoro; andava un po' aiutata a capire il nostro sistema mondo lavorativo: ovvero il fatto della puntualità però devo dire la verità non abbiamo trovato resistenze o comunque difficoltà in questo, no questo non c'è stato. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Di solito le giornate [di affiancamento] sono 3-4, qui siamo andati un po' più lunghi proprio perché [...] però devo dire che è stata poi veloce nell'apprendere [...] ha sempre garantito puntualità, presenza, il rispetto di avvisare quando era assente [...] Quindi l'esperienza è stata molto positiva; partita ovviamente con un po' più di difficoltà però comunque insomma una buona esperienza. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Una di loro è molto solare, ha una voglia pazzesca di imparare e di crescere con noi. [...] [U]na molto interessata a quello che si stava insegnando, voleva dare di più di quanto le fosse chiesto. [...] Ne abbiamo inserita una, con due colleghe, era anche brava, andava su, faceva le pulizie, sapeva quale linea del bus bisognava prendere, andava e si arrangiava. Lei partiva a piedi, veniva qua, prendeva le cose, andava là, si arrangiava, era brava. Io le spiegavo così, così... (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Le premesse e le finalità con cui le singole realtà organizzative hanno accolto il Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride hanno segnato il perimetro di un percorso che ha

presentato dei limiti e delle potenzialità, in alcuni casi simili, in altri differenti per tipologia di inserimento ( tirocinio o esperienza lavorativa). L'insieme di questi fattori ha influito anche sui possibili esiti del percorso stesso. Tra le esperienze raccolte e che, quindi, hanno visto come intermediari gli operatori di Casa Iride, solo poche esperienze di tirocinio si sono concluse con l'offerta di un contratto di lavoro. Analogamente, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati, se non ancora in corso, non sono stati rinnovati. L'efficacia di tali inserimenti e quindi di questa particolare fase del progetto non deve essere tuttavia valutata facendo riferimento solo agli esiti. In generale, l'esperienza ha avuto un impatto positivo non solo nelle traiettorie biografiche delle donne accolte che si sono inserite in altri contesti lavorativi, ma anche nelle realtà ospitanti, illuminando ulteriori criticità e potenzialità del progetto. Le parole di alcuni intervistati, illuminano meglio questi aspetti:

Quando abbiamo fatto il corso dentro Casa Iride, erano una decina, un bel po', poi c'era quella che ha dato più rimando e più voglia di proseguire. Comunque, tutte fanno le pulizie a Casa Iride, dentro a casa sua. Non è che poiché non hanno proseguito, non sono capaci, non hanno imparato. No, le fanno dentro a casa sua. È stato comunque una crescita. C'è un valore. Le pulizie adesso se le fanno loro. Possono dire di sapere gestire una casa. [...] Alcune hanno fatto il tirocinio, è finito, è andato bene, ma poi non tutte sono state assunte. Loro avevano bambini piccoli, quindi c'era anche quel problema lì. Poi andavano a scuola ed avevano le ore di studio, per la lingua, per... e allora terminato... Però loro hanno imparato che si gestiscono la loro casa. Che è già molto. [...] Beh, in un caso, però, ci sono stati anche degli inserimenti dopo il tirocinio. Una me la portavo via, alla fine è stata assunta, faceva le pulizie dentro al Comune di Sona. Era brava, non ha mai detto di essere stanca, non arrivava in ritardo, era puntualissima, ci teneva... (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Si è creato un legame lavorativo e anche affettivo. [...] Sicuramente ha fatto dei grandi passi avanti, ha imparato molto, è andata bene, nonostante a volte mi venisse da dire: "basta" [ride], ma poi, con pazienza e perseveranza, è andata bene. [...] È stata un'esperienza positiva per entrambi. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

#### **5.4 Ricadute sociali e limiti strutturali**

Nel corso delle esperienze lavorative e di tirocinio realizzate, i datori di lavoro e responsabili di tirocinio intervistati hanno messo in luce ulteriori punti di forza e punti di debolezza del progetto che riguardano non tanto l'inserimento lavorativo, ma particolari dinamiche sociali e materiali che possono essere riferite alla comunità locale più ampia. Tra gli aspetti positivi, c'è sicuramente da segnalare come il Progetto Comunità di

Accoglienza Casa Iride abbia consentito di creare o sviluppare una rete di scambio e di solidarietà tra le diverse realtà organizzative, incrementando quello che, in termini bourdieusiani, potrebbe essere definito il loro capitale culturale e sociale. Alcuni datori di lavoro, infatti, hanno sottolineato come grazie al progetto abbiano avuto l'occasione di conoscere e approfondire l'attività della cooperativa Spazio Aperto e di conoscere anche le altre realtà ospitanti, grazie ad esempio all'evento finale che è stato organizzato a Casa Iride a conclusione delle diverse esperienze di tirocinio:

Direi che [Casa Iride] è stato un buon anello di congiunzione per dire mah guarda non ci avevo mai pensato però si potrebbero creare delle congiunzioni, delle collaborazioni proprio legate al discorso della conoscenza. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Il rafforzamento della rete ha avuto degli effetti positivi anche sulle traiettorie lavorative intraprese dalle donne accolte. Un responsabile di tirocinio, ad esempio, essendo pienamente soddisfatto della tirocinante ospitata, ma al contempo impossibilitato ad assumerla, ha scelto di raccomandarla per una posizione lavorativa aperta presso un'altra realtà organizzativa con cui collaborava e che aveva anch'essa aderito al Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride. In questo senso, il fatto che quest'ultima conoscesse il progetto e che la raccomandazione fosse giunta da un partner con cui già collaborava e di cui si fidava, ha comportato comunque la scelta della donna accolta a casa Iride tra altre potenziali candidate:

Il fatto di avere comunque avuto già un rimando positivo dal tirocinio, il fatto che avessi poi delle persone con le quali collaboro [...], il fatto di avere da loro una valutazione molto positiva ecco direi che quello è stato un po' l'ago della bilancia cioè il capire che questa ragazza se inserita in un contesto lavorativo comunque ha la buona volontà; la base è un po' quella perché le competenze tecniche si imparano quello che serve è la predisposizione a volerle imparare e in lei questa cosa c'era, c'era molto tra l'altro, molto spiccata. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

L'esempio citato mostra senza dubbio un punto di forza del progetto, mettendo in luce i diversi legami relazionali che ha saputo costruire e rafforzare creando anche ulteriori possibilità per le donne accolte che hanno intrapreso percorsi lavorativi in maniera più autonoma dagli operatori di Casa Iride. Il datore di lavoro che ha assunto la lavoratrice che gli era stata raccomandata dal collega, suo ex responsabile di tirocinio, afferma, infatti, di aver interagito molto poco durante questa esperienza con l'operatore del Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride, diventando anche lui stesso più autonomo

nel relazionarsi con la nuova assunta. Anche questo elemento mostra come il processo di inserimento lavorativo promosso non sia stato unidirezionale avendo come uniche beneficiarie le donne accolte a Casa Iride, ma abbia avuto ricadute positive anche sugli stessi datori di lavoro e responsabili di tirocinio che hanno accolto altre donne di Casa Iride. Diversi datori di lavoro, infatti, hanno riconosciuto come l'intera esperienza abbia rappresentato un'ottima occasione di scambio in cui hanno potuto conoscere la condizione dei richiedenti asilo a Verona e le storie delle persone accolte, confermando quindi le motivazioni iniziali che li avevano portati a scegliere di accogliere il progetto stesso:

Secondo me quello che ho detto prima, il discorso della conoscenza, quello secondo me è stata la cosa più importante nel senso che è servito a tutte e due, proprio perché al di là che uno abbia delle aperture o delle chiusure però insomma secondo me le relazioni interpersonali sono quelle che poi abbattano tutte le barriere perché poi alla fine non c'è stata nessuna problematica che posso dire che sia [...] problematica [...] per cui direi che la parte fondamentale è quella della conoscenza e dello scambio che si ha. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

L'esperienza più importante è stata proprio quella della conoscenza e dello scambio di cose, poi insomma noi lavoriamo con tantissimi operatori che non sono italiani, ecco, ma più che altro sono della zona dell'Est ed effettivamente non abbiamo mai lavorato con delle persone che vengono dall'Africa come [nome ragazza], ma direi che comunque è stata un'esperienza molto importante soprattutto perché abbiamo capito anche un po' come le persone di colore vengono accettate e non accettate; noi avevamo già una nostra idea logicamente su questo e quando ci è stato fatta la proposta di avere, di usufruire di questa signora così in collaborazione non è che abbiamo insomma abbiamo dovuto un po' pensarci un attimo, però logicamente visto un po' anche i buoni propositi dell'iniziativa e di tutto quello, del lavoro che c'è stato dentro, soprattutto anche venendo a conoscenza della realtà di Casa Iride [...] abbiamo accettato e la cosa ha avuto secondo me un buon corso, è stata una buona esperienza, penso, penso anche da parte di [nome ragazza], anche se sai insomma un po' il discorso della lingua, un po' il discorso di questi ambienti di queste cose alla fine sì anche lei. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

All'interno di questi punti di forza individuati, tuttavia, vanno messe in luce anche alcune criticità strutturali che attraversano l'intero sistema di relazioni sociali. Come già evidenziato precedentemente in apertura, affermare come l'intera esperienza abbia rappresentato un'occasione di conoscenza reciproca ha spostato il focus progettuale su aspetti più culturali, svelando anche le rappresentazioni che gli stessi datori di lavoro avevano delle persone che avrebbero accolto. Come evidenzia l'estratto precedente, non sono mancati casi in cui hanno esposto le proprie preoccupazioni rispetto all'inserimento di donne africane, diverse per colore della pelle e, in alcuni casi, anche per la lingua, creando stratificazioni interne e meccanismi di preferenza di donne francofone rispetto a quelle anglofone. Il diverso colore della pelle e l'aspetto linguistico, quindi, hanno

portato alcuni datori di lavoro ad ipotizzare difficoltà di accettazione da parte degli utenti dei loro servizi. Ciò dipende anche dal fatto che la quasi totalità delle donne anglofone è di origine nigeriana e che, negli ultimi anni, l'immigrazione nigeriana verso l'Italia e l'Europa meridionale ha visto protagoniste donne con risorse personali, culturali ed economiche, molto limitate. Tale condizione, cioè, non va ricondotta a dinamiche "culturali" o legate alla provenienza nazionale, quanto all'estrazione sociale e culturale di queste immigrate. Il contesto storico-politico, le reti e i processi di selezione sociale propri della migrazione internazionali e, nello specifico, della migrazione nigeriana verso l'Italia, diversamente, ad esempio, da quella diretta verso il Regno Unito, Paese di più antica immigrazione con cui la Nigeria mantiene legami di tipo coloniale, orienterebbero verso la sponda settentrionale del mediterraneo soggetti con capitali sociali, economici e culturali particolarmente scarsi (Abbatecola, 2018; Peano 2013a; 2013b). Entro quelli che possiamo definire "processi di selezione sociale" dei fenomeni migratori, si inserisce il fenomeno della "tratta" che coinvolge una specifica tipologia di "candidate" alla migrazione, appartenenti a una specifica componente della società di origine: ancora una volta, giovani donne con scarsi capitali a disposizione (Bimbi, 2001; Abbatecola, 2001; 2018; Lo Iacono, 2014; Peano, 2013a; 2013b). I meccanismi della tratta, quindi, rafforzano tale selezione e spiegano l'estrazione socio-culturale particolarmente bassa e l'elevata vulnerabilità di tali donne. Nonostante l'inconsapevolezza degli intervistati, quindi, non è tanto l'origine linguistica, quanto quella sociale a selezionare le candidate anche nel mercato del lavoro.

Tali preoccupazioni si sono rivelate nella maggior parte dei casi infondate, ma la loro presenza ha messo in luce ulteriori meccanismi di esclusione dal mercato del lavoro che la popolazione di riferimento della ricerca può subire:

Secondo me non influenza essere richiedenti asilo, almeno per me no: per me, se vanno bene, non fa differenza. Ma qualche volta essere neri crea difficoltà. Ad esempio io ho inserito una persona di colore da un mese e mezzo, ho dovuto insistere, mi sono imposta, per me era importante perché questa persona mi dava fiducia, poi ci sono riuscita, ma ho avuto molte difficoltà. Non tanto nei rapporti col proprietario del pastificio, quanto con le persone che ci lavoravano, con i lavoratori del pastificio. Almeno così mi ha detto, poi non so.... Il proprietario diceva che voleva che lo cambiassi, ma io dicevo: "No: questo ho e questo ti do". Alla fine l'ho spuntata. [...] Ma se io non mi fossi impuntata o se fosse stata un'altra cooperativa, magari lo lasciavano a casa... [...] Con le donne di Casa Iride non ci sono stati problemi di questo tipo. Qua, certamente no, non ci sono stati problemi. Ma anche nel Comune di Sona, dove una è stata inserita, non ci sono stati problemi con le persone che lavoravano, anzi, il Comune è proprio stato contento dell'inserimento di questo tipo.

(Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Esse inoltre hanno mostrato come anche per gli stessi datori di lavoro l'aspetto legato alla diversità culturale, incorporata nella fisicità, posture, acconciature, fosse uno dei fattori caratterizzanti la totalità dell'esperienza, rappresentando sia un limite, sia una potenzialità – per le discriminazioni razziali poc'anzi riportate o per l'utilità che il pluralismo culturale può comportare in settori lavorativi come quello turistico-alberghiero, ad esempio.

In questo scenario, gli aspetti legati al loro status giuridico e alle condizioni materiali che esso comporta sembrano essere stati *sottostimati*. Parte delle donne che sono state coinvolte nel Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride e di coloro che sono accolte in Casa Iride, infatti, sono richiedenti protezione internazionale, pur in diverse fasi di esame della loro domanda, ovvero hanno uno status giuridico che prevede il rilascio di un documento di soggiorno della validità di sei mesi rinnovabili fintanto che la loro domanda di protezione internazionale non è stata definitivamente accolta o rigettata. La presenza di un titolo di soggiorno di durata così limitata e che spesso, per rallentamenti burocratici, risulta non essere presente (i tempi di rinnovo sono solitamente molto lunghi per cui spesso i richiedenti asilo sono in possesso solo di un documento provvisorio chiamato “cedolino”) può rappresentare di fatto un ostacolo all'assunzione, vincolata al possesso di un valido titolo di soggiorno. Gli intervistati, nonostante abbiano riconosciuto come fondamentale disporre di una documentazione in ordine da un punto di vista burocratico, non hanno ritenuto che lo status giuridico delle donne accolte sia stato rilevante ai fini della selezione:

Che sia richiedente asilo o che sia effettivamente una persona che sta cercando lavoro, non vedo che possa toccare differenza, è importante quello che sa fare e come lo sa fare questo sì. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

No, nel senso che fossero richiedenti asilo o altro, l'ho detto solo all'assistente sociale. Agli utenti è stato detto solo come si chiamava la ragazza, che stava facendo il tirocinio e imparando il lavoro e basta. Se avesse voluto raccontare lei qualcosa di sé, sarebbe stata una sua scelta. Nessuno ha mai detto da dove viene, che esperienza ha avuto. Nessuno. Non ho mai visto nessuna differenza. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Secondo me, dipende molto dal soggetto. Se un soggetto ha voglia, io non troverei nessun problema nell'assumerla in una struttura come la mia. Se si dimostrasse valida competente, performante. I limiti se li pongono o stanno un po' a loro, per conto mio. Nel mio caso, anzi, questo progetto, è un grande incentivo anche per noi datori di lavoro: hai l'occasione di “tirar su”, formare un lavoratore come va bene nella tua struttura ed è perfetto. [...] Però il progetto molto positivo, ribadisco. Non



vedo limiti o differenze fra richiedenti asilo o altri immigrati o... (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Se, da un lato, questo può rappresentare un aspetto positivo poiché evita di appiattire le donne accolte sulla loro condizione giuridica, dall'altro lato, vi è il rischio che la loro esperienza sia svincolata dalle loro traiettorie migratorie, biografiche ed esperienziali, dalle condizioni materiali e simboliche che quel particolare status giuridico comporta e che di fatto circoscrive le possibilità di rappresentarsi in modo stabile come donne straniere madri lavoratrici in Italia. Se l'aspetto giuridico viene sottostimato, dalle parole degli intervistati emerge, invece, come si è già avuto modo di mostrare, una sovraesposizione delle donne accolte nei termini della loro diversità culturale. Le donne di Casa Iride tendono infatti ad essere rappresentate come "donne africane", portatrici di riferimenti valoriali e culturali diversi da conoscere, da temere o da correggere, che possono mettere in discussione i riferimenti dominanti nel contesto lavorativo:

Perché comunque una persona che agisce diversamente rischia di mettere in difficoltà, in discussione quelle che sono le nostre credenze rispetto a come agiamo no? [...] e quindi nel gruppo di lavoro sembrava fosse, ma perché la macchietta nera in mezzo ovviamente come dicevo prima il colore, fossimo tutti ciechi forse sarebbe diverso (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Al fine di evitare un appiattimento delle donne accolte sia sul loro stato giuridico, sulle loro vulnerabilità legate a tale stato, ma anche sulla diversità culturale, incorporate nelle loro caratteristiche somatiche e comunicative, si potrebbero sviluppare progettualità che mettano in luce la multidimensionalità che caratterizza le loro vite quotidiane. In questa prospettiva, azioni di sensibilizzazione rispetto alla tematica delle migrazioni forzate, in una prospettiva intersezionale che metta in luce le difficoltà e le molteplici forme di discriminazione che donne, madri, richiedenti asilo possono incontrare nell'esperienza migratoria, potrebbero fornire degli strumenti in più ai datori di lavoro, ai colleghi e alla comunità locale per leggere il contesto di casa Iride e lo scambio e incontro avvenuto sul luogo di lavoro non solo in prospettiva interculturale ed esotica, ma anche legata a fenomeni strutturali e alle disuguaglianze globali.

In questo modo, il Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride potrebbe avere più risonanza e aumentare il suo impatto sociale, riconoscendo la bidirezionalità di ogni intervento sociale e sgravando le donne accolte dalla responsabilità totale di inserirsi in un contesto lavorativo e sociale che se da un lato l'accoglie, dall'altro agisce secondo

meccanismi di esclusione o di inclusione differenziale sui quali non hanno minor margine di azione.

A tal proposito, i datori di lavoro hanno sviluppato considerazioni molto interessanti in merito a questo ultimo aspetto, riferendosi alla dimensione temporale di realizzazione del progetto. Alcuni di loro hanno, infatti, affermato che avrebbero preferito avere più tempo per poter lavorare con le donne accolte. Se da un lato questo desiderio può essere guidato dalla possibilità di poter usufruire per un periodo di tempo prolungato di manodopera a basso costo - producendo possibili dinamiche di sfruttamento -, dall'altro può essere interpretato come un'opportunità per incrementare le prospettive di inserimento delle donne accolte. Un prolungamento dell'esperienza formativa potrebbe, secondo alcuni, consentire una sedimentazione e un potenziamento delle conoscenze acquisite:

A uno serve anche tempo, cioè deve sedimentare un pochino per capirle. Quindi sicuramente loro avranno portato via qualcosa [...] però è tanta OK? forse la elaboreranno pian piano perché tutto insieme forse è troppo, però io capisco che a volte un progetto cerchi di inserirle il più possibile e dargli più nozioni possibile, però a volte bisogna anche pian piano elaborarle ecco forse è un po' vedo che conoscendo l'ambiente, conoscendo un po' gli ospiti e allora adesso si sta sciogliendo e riesce anche a vedere con i suoi occhi delle cose che magari non vanno bene limitatamente a quello che può fare giustamente. Quindi, insomma... il tempo aiuta, cioè il mese là è stato, forse bisognerebbe avere la possibilità però non è sempre facile di poter allungare dei tempi ecco, secondo me un inserimento di quattro o sei mesi dovrebbe avere un po', cioè avrebbe un po' più senso ecco questo sì. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Lei ha fatto un tirocinio, per sei mesi. Tra l'altro ora è in scadenza. Ora sto valutando se prolungarlo o farlo scadere. Perché lei non è ancora autonoma e indipendente del tutto sul lavoro. Quindi stiamo capendo se prolungarle di qualche mese il tirocinio, nella speranza che diventi autonoma... Una valutazione un po' da azienda. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

L'importanza di avere un maggior tempo a disposizione per sviluppare i singoli percorsi di inserimento e è stata messa in luce, con particolare riferimento alle donne accolte in maggiore situazione di vulnerabilità: neomadri, il cui allontanamento dal figlio appena nato, la disponibilità ad affidarlo nelle mani di persone di cui non ci si sapeva – o poteva – fidare per frequentare il tirocinio e la scuola di italiano può aver rappresentato, da un lato, un'occasione per rimettersi in gioco, ma, dall'altro, anche una sfida molto grande, entrando in conflitto con il percorso di inserimento lavorativo ipotizzato e limitandone la possibile efficacia. Un intervistato riporta, infatti, come, anche a causa dei tempi ristretti, sia stato loro chiesto di fare molte cose contemporaneamente e un grande investimento emotivo che anche le stesse donne native forse non sarebbero state in grado di sostenere,

pur conoscendo il contesto locale e potendo contare su una possibile rete di sostegno.

Tanta cosa poi io credo perché non avevano solo qua, avevano la scuola, avevano altre cose, per entrare ecco tutto insieme è tanto. Ecco forse questa è la parte non so perché io poi non sono del settore, sicuramente a loro serve per entrare però tutto insieme è tanto quando esci da una maternità perché non riesce a farlo neanche un genitore in un contesto che già conosce ecco quindi sono state brave [...] però noi non la facciamo questa cosa tutta insieme è tanta, cultura completamente diversa, esci da una maternità abbiamo difficoltà già noi a lasciare un bambino di tre mesi [...] glielo chiediamo a loro è tanta ecco. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Un ultimo aspetto che è stato individuato dai datori di lavoro nell'esperienza complessiva e che presenta alcune ambivalenze che, se problematizzate e superate, possono contribuire a sviluppare possibili direzioni future per il progetto, è relativo al fatto che molte tra le realtà ospitanti le esperienze lavorative e di tirocinio, probabilmente anche a causa dei settori di inserimento selezionati in fase di partenza, appartenessero al mondo cooperativo. Se questo rappresenta una potenzialità perché consente lo sviluppo di progettualità specifiche e un'attenzione maggiore alle esigenze del singolo, dall'altro vi è il rischio di creare dei meccanismi di dipendenza e canalizzazione lavorativa che possono limitare il percorso verso il raggiungimento di una totale autonomia, generando possibili frustrazioni da parte delle donne accolte nel momento in cui si confrontano con il mercato for profit, caratterizzato da altre logiche:

Non si crei un elemento di dipendenza perché l'obiettivo è quello di creare dei cittadini, delle opportunità e tutti gli strumenti perché poi uno autonomamente diventino cittadini quindi se il lavoro è solo con la cooperativa [nome] e non ci sono esperienze altre diventa un po' complicato perché lì si crea una certa dipendenza quindi pian piano sicuramente un aiuto per loro e un aiuto anche per noi perché lavorano bene, sono una risorsa, dall'altro a medio termine bisogna che cerchino anche delle altre risorse insomma bisogna star attenti ad avere una misura, accogliere dare opportunità però non proteggere perché poi quando devo andare a giocarmela da una azienda profit che sta sul mercato, devo mettere in conto che mi vengono richieste a parte le competenze, ma mi viene richiesta un'attitudine e una proattività sul lavoro che quella la cooperativa te le può solo raccontare, suggerire, ma è una dimensione che devi coltivare tu. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Tenendo conto di questi rischi, il Progetto Comunità di Accoglienza Casa Iride e, in particolare, la parte che ha visto coinvolti i datori di lavoro e i responsabili di tirocinio, ha dimostrato ed è stato riconosciuto dagli stessi come un progetto che ha avuto una molteplicità di ricadute sociali, a partire dallo stesso contesto lavorativo. Un intervistato riporta, ad esempio, come il nuovo inserimento abbia probabilmente reso possibile all'interno della relazione quotidiana tra colleghi e colleghe la condivisione e, soprattutto, il riconoscimento non solo delle differenze, ma anche delle somiglianze nelle condizioni

materiali ed esistenziali, consentendo il superamento di eventuali stereotipi:

Secondo me positivo perché un conto è parlare di una cosa e un conto è avere davanti il volto di quella cosa, un conto è che io ti parlo di quelle persone che arrivano, ragazze madri un conto è che tu ce l'hai qua e ci lavori insieme e capisci che non è mica tanto diversa dalle esigenze che hai tu, è una mamma ha una bambina ed è le stesse cose, sei mamma anche tu e hai bambini, quando capisci che ti assomigli non lo so quantificare quello che è accaduto però so che almeno spero qualcuno qualche riflessione in più l'abbia fatta insomma nel capire certe cose. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

L'impatto che il progetto ha avuto non si evidenzia solo all'interno delle "microculture lavorative", ma si può allargare anche alla comunità locale più ampia, in quanto ha tracciato alcuni punti di un percorso di integrazione per le donne accolte, mettendo in relazione diverse realtà territoriali e promuovendo, così, la coesione sociale:

È l'unico modo secondo me per fare integrazione non c'è mica tante altre vie l'accoglienza parte anche da non ti accolgo punto, ma ti accolgo e ti formo, ti aiuto a capire dove sei arrivato e anche qui come funziona [...] non serve che io ti do un vitto e un alloggio, serve che io ti faccio entrare in tutto quello che è una realtà. Spero che si ampli, mah! [...] un po' il compito dovrebbe essere quello, anche vostro, non lo so bene di chi, di dare un rimando alle persone di quello che accade se si fanno determinati progetti perché altrimenti l'opinione pubblica si ferma solo alle immagini dei telegiornale. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Realtà come per esempio Casa Iride, che conosco quella, che ci han dato questa opportunità sono realtà da sviluppare cioè quella è secondo me perché diciamo la trait d'union è stato quello lì ed è quello lì, da lì è partito un po' tutto; è stata come ti dicevo un'esperienza assolutamente positiva continuiamo lì, se avete, cioè, voglio dire... nell'ambito della distribuzione delle risorse quella è una cosa importante [...] però insomma... sono soldi spesi bene ecco, perché danno un'integrazione e allo stesso tempo danno anche un aiuto alla società perché in un certo senso si evolve ecco direi che abbiamo detto tutto. (Responsabile di tirocinio/Datore di lavoro)

Nel riconoscimento di tale impatto, va tuttavia tenuto conto come all'integrazione rilevata da parte di alcuni intervistati non siano seguite, anche per i motivi strutturali prima citati, offerte di lavoro tese ad un'effettiva inclusione lavorativa, e quindi come esso possa essere considerato un punto di partenza e non un punto di arrivo nella facilitazione dei percorsi di inserimento lavorativo e abitativo delle donne accolte. Un'attenzione particolare nell'elaborare tali percorsi dovrebbe essere dedicata ad evitare la riproposizione di dinamiche assimilazioniste, A tal fine, gli operatori di Casa Iride o altre figure professionali potrebbero integrare questo aspetto nelle attività di monitoraggio delle esperienze formative/lavorative mediate.

Per concludere, le interviste condotte con i datori di lavoro e responsabili di tirocinio, seppur coinvolti solo in una delle fasi previste dal Progetto Comunità di Accoglienza

Casa Iride, hanno consentito di mettere in evidenza alcuni punti di forza e punti di debolezza del progetto.

Dalle loro parole emergono aspetti materiali e strutturali del mercato del lavoro, segmentato lungo linee “etnico-razziali” (Fondazione Leone Moressa, 2015; 2016; 2017) e inferiorizzazione stereotipata delle supposte “differenze culturali” che possono limitare le possibilità di accesso al mercato del lavoro delle donne di Casa Iride.

Al fine di superare tali situazioni di svantaggio e di lavorare in una prospettiva che tenga conto della bidirezionalità di ogni intervento sociale, andrebbero sviluppate specifiche attività di sensibilizzazione ed elaborazione di politiche del lavoro alternative e cooperative: volte, come è stato fatto, alle utenti di Casa Iride, ma anche al contesto socio-territoriale circostante, nelle quali esse sono inserite.

All'interno di questa cornice, le interviste raccolte hanno altresì illuminato le capacità e attitudini che le donne accolte hanno assunto durante le loro esperienze di tirocinio o di lavoro, mettendone in luce le possibili potenzialità così come i limiti.

Nel percorso di inserimento è stato poi problematizzato anche il ruolo degli altri attori coinvolti, come gli operatori della struttura di accoglienza e i colleghi di lavoro, mostrandone le possibili ambivalenze.

Dall'analisi fino a qui condotta, emerge come questa specifica fase del progetto abbia svelato e messo in moto diversi processi di cambiamento sociale in un'ottica inclusiva di cui non solo le donne accolte presso Casa Iride possono beneficiarie.

Infine, l'indagine ha anche evidenziato i potenziali rischi riproduttivi dell'ordine sociale – con le sue gerarchie e diseguaglianze – che la mancanza di riflessività, nello sviluppo di specifiche progettualità, può implicare. Tenere in considerazione il più ampio contesto sociale e i suoi limiti strutturali, promuovere il riconoscimento della multidimensionalità/intersezionalità delle vite quotidiane dei beneficiari delle progettualità, promuovendo azioni che favoriscano l'emersione delle loro diverse capacità di *agency*, favorire lo sviluppo di azioni rivolte a tutti gli attori che partecipano al raggiungimento dell'obiettivo finale rappresentano spunti di riflessione che le esperienze degli intervistati raccolte hanno consentito di sollevare e problematizzare.

## **RACCOMANDAZIONI**

Alla luce dell'analisi fino a qui condotta, di seguito verranno elencate delle raccomandazioni che, dal nostro punto di vista, potrebbero essere utili per la fase conclusiva del progetto e per l'implementazione di potenziali analoghe progettualità.

### **Raccomandazioni per la fase conclusiva del progetto**

- Assicurare la presenza di una mediatrice, considerando che la fase di fuoriuscita dal progetto è carica di tensioni e timori rispetto al futuro;
- Ripristinare una riunione settimanale (fino a qualche mese fa la “riunione del venerdì” ) per assicurare un attivo coinvolgimento delle donne anche in questa ultima fase del progetto;
- Favorire il rafforzamento delle relazioni tra le donne laddove se ne sono sviluppate, sottolineando l'importanza del supporto che può derivare dalla rete in seguito alla fuoriuscita dal progetto;
- Incentivare e supportare le donne che non parlano ancora bene l'italiano a impegnarsi per raggiungere un sufficiente livello, per esempio attraverso simulazioni di colloqui di lavoro;
- Coinvolgere o ri-coinvolgere i/le tutor del tirocinio nella ricerca di lavoro delle donne e, dove si sono creati dei legami, nel coltivare i legami stessi;
- Aggiornare il bilancio delle competenze delle donne, alla luce del percorso svolto, per stimolare l'autostima e facilitare ulteriormente il processo di ricerca del lavoro;
- Rivalutare l'obiettivo del “bonus/tesoretto” di fine progetto non come premio per le donne che hanno raggiunto una buona autonomia, ma come sostegno per le donne che non hanno ancora raggiunto un sufficiente grado di autonomia – o anche per loro, se sono già stati promessi bonus ad alcune donne considerate più autonome;
- Pensare a una modalità per mantenere i contatti con le donne, laddove lo desiderano, anche dopo la fuoriuscita dal progetto, sia per poter segnalare eventuali opportunità di lavoro, sia per mantenere le relazioni;

- Pensare a possibili forme di coinvolgimento attivo delle donne nella definizione di future progettualità;
- Organizzare un momento di riflessione, con colleghi di altri progetti di accoglienza, sulle criticità relative all'inserimento abitativo, per condividere dubbi e strategie, anche collettive.
- Avviare o consolidare i rapporti con il Comune di Lugagnano per assicurarsi che ci siano delle effettive prese in carico delle donne, e dei figli, che dovessero restare sul territorio.
- Prendere contatto con gli eventuali Comuni in cui intendessero trasferirsi le donne per assicurarsi che possano essere seguite adeguatamente dai servizi sociali, soprattutto per quanto riguarda la presa in carico dei minori.

### **Raccomandazioni per l'implementazione di potenziali analoghe progettualità**

- Realizzare un'indagine con l'obiettivo di analizzare in modo approfondito le criticità e le opportunità del mercato abitativo e del lavoro a Verona e Provincia;
- Realizzare un'indagine con l'obiettivo di analizzare progettualità simili a Casa Iride per trarre spunto da altre esperienze in corso e organizzare scambi di esperienze con progetti analoghi;
- Rivalutare in maniera critica le categorie di vulnerabilità e autonomia alla luce dei percorsi fatti dalle donne ospitate a Casa Iride;
- Riflettere in maniera critica sul tema del *maternage*, a partire dall'esperienza maturata nel progetto San Zeno, organizzando un momento di confronto con psicologhe, mediatrici, volontarie, datori di tirocinio e quanti sono stati coinvolti nel progetto, oltre che con progetti analoghi come poc' anzi riportato;
- Riflettere sul tema alimentazione e salute, sia per le donne (soprattutto durante la gravidanza e la fase di allattamento), ma anche per i figli, essendo spesso, inevitabilmente, elemento di conflitto;
- Definire specifici indicatori, oltre che obiettivi, di progetto, nell'ottica di future progettualità, al fine di poter garantire un processo di valutazione efficace anche in itinere rispetto al raggiungimento di un'effettiva autonomia e al superamento, almeno in parte, delle condizioni di vulnerabilità;
- Costruire idee progettuali che coinvolgano attivamente sia gli enti locali, sia gli altri partner, sia le attuali beneficiarie, fin dalla stesura del progetto – soprattutto,

- si raccomanda di attivare progetti in stretta connessione con i servizi sociali del territorio onde evitare e/o legittimare (anche se involontariamente) dinamiche di delega da parte del settore pubblico, che oltre rischiare di favorire lo sviluppo di forme parallele di welfare che anziché favorire l'inclusione delle donne porti al loro isolamento;
- Costruire idee progettuali che tengano conto sia dell'inserimento lavorativo che dell'inserimento abitativo durante tutto il percorso, favorendo una maggiore integrazione tra azioni e partner;
  - Sviluppare una rete con le aziende locali per creare nuove opportunità di tirocinio, particolarmente con aziende che, successivamente al tirocinio, possano anche offrire concrete opportunità di lavoro;
  - Creare spazi di studio a Casa Iride e momenti di supporto individuali allo studio, ma anche favorire l'accesso e la fruizione di spazio pubblici, come le biblioteche comunali, per favorire lo studio e l'apprendimento della lingua italiana, da un lato, ma anche l'interazione con la comunità locale, dall'altro lato;
  - Organizzare percorsi individualizzati di apprendimento della lingua italiana e del lessico specifico dell'ambiente lavorativo da programmare in concomitanza con lo svolgimento dell'esperienza di tirocinio in modo da fornire un ulteriore strumento che permetta di ridurre lo svantaggio linguistico evidenziato in fase di accesso al mercato del lavoro;
  - Pensare a modalità per un maggior coinvolgimento dei vicini fin dall'inizio del progetto (per esempio con giornate "Porte aperte");
  - Chiarire fin da subito e ripetutamente con le potenziali beneficiarie i termini del progetto (inizio e fine), gli obiettivi e il percorso, assicurandosi che ne abbiano piena consapevolezza;
  - Rinforzare il già esistente supporto psicologico;
  - Intensificare i già esistenti rapporti col Network anti-tratta;
  - Accompagnare l'inserimento lavorativo ad azioni rivolte all'inserimento abitativo in un'ottica integrata e non consequenziale. I tempi stretti per trovare subito una sistemazione abitativa una volta ottenuto il documento o meno (in questo secondo caso il rischio è ancora più alto), può portare a forme gravi di sfruttamento e all'emersione di nuove vulnerabilità;



- Organizzare corsi di formazione rivolti alle aziende sul territorio su *soft skills* e decostruzioni di stereotipi (non solo legati alle diverse origini nazionali) con riconoscimento di crediti per le professioni che lo richiedono;
- Elaborare delle strategie che consentano una mediazione solo secondaria degli operatori nel favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in modo che si possa favorire l'emersione di diverse capacità di agency e rappresentazioni di sé delle donne accolte e i datori di lavoro possano costruire rappresentazioni delle proprie tirocinanti e lavoratrici più autonome;
- Monitorare e prendere precauzioni o azioni contro possibili episodi di sfruttamento lavorativo ed elaborare eventuali forme di tutela;
- Stringere legami e collaborare con le realtà aziendali del territorio e dei comuni limitrofi in modo da ridurre l'impatto che l'inefficiente rete di trasporti locali può avere sulle possibilità di accesso al lavoro delle donne accolte a Casa Iride;
- Prevedere l'acquisto di un'auto di comunità che le donne accolte possono utilizzare una volta ottenuta la patente;
- Organizzare corsi di formazione rivolti alle realtà aziendali e cooperative presenti sul territorio sul fenomeno delle migrazioni internazionali e delle migrazioni forzate in prospettiva intersezionale (ossia tenendo in considerazione la dimensione di genere, l'età, l'origine geografica ecc. e non solo una di queste dimensioni, sottolineando i rischi di discriminazione multipla);
- Organizzare corsi di sensibilizzazione rivolti ad associazioni, sindacati/unioni di coinquilini, agenzie immobiliari sul territorio volti alla decostruzioni di stereotipi (non solo legati alle diverse origini nazionali) e ai vantaggi nell'affittare a potenziali coinquiline immigrate seguite dagli operatori sociali;
- Individuare ulteriori possibili settori di inserimento lavorativo (profit e non profit) per evitare "effetto di destino" e possibile riproposizione di dinamiche assistenzialiste;
- Attuare un percorso di osservazione partecipante, in più fasi temporali del progetto, e non solo alla fine, per poter valutare in itinere, come generalmente avviene con i progetti di valutazione, partecipando ad alcune delle attività progettuali in prima persona e avendo modo di condividere più tempo e spazio con i soggetti protagonisti del progetto.

## Riferimenti bibliografici

Abbatecola, E. 2010. “Gli scenari delle prostituzioni straniere: introduzione”. *Mondi Migranti*, 1: 31-45.

Abbatecola, E. 2018. *Trans-migrazioni. Lavoro, sfruttamento e violenza di genere nei mercati globali del sesso*. Torino: Rosenberg & Sellier.

Ambrosini, M. 2018. *Irregular Immigration in Southern Europe. Actors, Dynamics and Governance*. Basingstoke: Palgrave.

Bimbi, F. 2001. “Prostituzione, migrazioni e relazioni di genere”. *Polis*, 1: 13-34.

Bourdieu, P. 1993. *Le Misère du mond*. Paris: Éditions du Seuil.

Carbognin, M. 2018. *L'accoglienza straordinaria dei richiedenti protezione internazionale in Provincia di Verona 2014-2017*. Verona: Cestim.

Cesareo, V. and Corinovic, R. 2015. “L'asilo nel 2015: le politiche dell'Unione Europea e la posizione dell'Italia”. *Studi Emigrazione*, 535-556.

D'Angelo, A. 2018. ‘Italy: the ‘illegality factory’? Theory and practice of refugees’ reception in Sicily’. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, DOI: 10.1080/1369183X.2018.1468361

Della Puppa, F. 2012. “Being part of the family: social and working conditions of female migrant care workers in Italy”. *NORA. Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 20(3): 182–198.

Della Puppa, F. 2017. “Esperienze professionali e pratiche della cura delle lavoratrici domestiche immigrate in Italia”. In: Miele, F. e Piras, E.M. (a cura di) *Mettere la cura in*

*pratica. Professioni e scene della cura fuori degli ospedali.* Milano: Ledizioni.

Della Puppa, F., Pasian, P. e Sanò, G. 2019. *Analisi dei bisogni Progetto MARI – Multicultural Actions Regional Immigration Per servizio innovativo sulla salute riproduttiva della donna immigrata e dei bambini. Report di ricerca.* Università Ca' Foscari di Venezia: Venezia.

Della Puppa, F., Gargiulo, E. e Semprebon, M. *forthcoming*. “Per una critica delle politiche migratorie italiane: fare ricerca, prendere posizione” in Martorano, N e Prearo, M. (a cura di) *Politiche della vulnerabilità. Contesti di accoglienza e migranti LGBT.* ETS: Pisa.

Della Puppa, F. e Segalla, S. 2019. “‘Come a casa mia’: pratiche alimentari, intersezioni identitarie e attraversamenti urbani nell'esperienza dell'immigrazione”. *Quaderni di Sociologia*, 57.

Edwards, R. and Temple, B. 2002. “Interpreters/translators and cross-language research. Reflexivity and border crossings”. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2): 1-22.

Fondazione Leone Moressa. 2015. *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione.* Fondazione Leone Moressa. Edizione 2015. *Stranieri in Italia, Attori dello sviluppo.* Il Mulino: Bologna.

Fondazione Leone Moressa. 2016. *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione.* Fondazione Leone Moressa. Edizione 2016. *L'impatto fiscale dell'immigrazione.* Il Mulino: Bologna.

Fondazione Leone Moressa. 2017. *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione.* Fondazione Leone Moressa. Edizione 2017. *La dimensione internazionale delle migrazioni.* Il Mulino: Bologna.

Hasselberg, I. 2016. *Enduring Uncertainty. Deportation, Punishment and Everyday Life*. Berghahn: New York and London.

Lo Iacono E. 2014. "Victims, sex workers and perpetrators: gray areas in the trafficking of nigerian women". *Trends in Organized Crime*, (17)1: 110-128.

Mallki, L. 1995. *Purity and Exile: Violence, memory and National cosmology among Hutu Refugees in Tanzania*. Chicago: The University of Chicago Press.

Manocchi M., 2014, "Richiedenti asilo e rifugiati: processi di etichettamento e pratiche di resistenza". *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2: 385-409.

Marchetti, C. 2016. "Le sfide dell'accoglienza. Passato e presente dei sistemi istituzionali di accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati in Italia". *Meridiana*, 86: 121-143.

Marzorati, R. and Semprebon M. (2018) "L'arrivo e l'inserimento dei richiedenti asilo e rifugiati in Italia: enti pubblici e società civile tra accoglienza e resistenza". In: Balducci A., De Leonardis O, Fedeli V. (Edited by) *Mind the gap. Il distacco tra politiche e città, Centro Nazionale Studi Politiche Urbane*. Il Mulino: Bologna, 185-192.

Osservatorio Regionale Immigrazione. 2018. *Immigrazione straniera in Veneto. Rapporto 2018*. Regione del Veneto: Venezia.

Peano I., 2013a. "Opaque loves: Governance and escape in the intimate sphere of Nigerian sex workers". *Etnografia e Ricerca Qualitativa*, 3: 359-384.

Peano I., 2013b. "Bondage and help: Genealogies and hopes in trafficking from Nigeria to Italy". In: Quirk J. and D.Wigneswaran, (eds.). *Slavery, Migration and Contemporary Bondage in Africa*. Africa World Press, Trenton-NJ.

Sayad, A. 1999. *La double absence. Des illusions aux souffrances de l'immigré*. Seuil: Paris.

Sayad, A. 2006. *L'immigration ou les paradoxes de l'alterité*. Raison d'agir: Paris.

Semprebon M. 2017. “Le opportunità e le sfide di una rete che cresce: il progetto di “micro-accoglienza diffusa” della Valle Camonica”. In: Membretti A., Kofler I., Viazzo P.P. (a cura di) *Per forza o per scelta. L'immigrazione straniera nelle Alpi e negli Appennini*. Aracne: Roma, pp. 243-248.

**Marzorati R., Semprebon M., Bonizzoni P. 2017. “Piccolo è bello? Governare l'immigrazione nei piccoli comuni lombardi”. *Mondi Migranti*, 1: 113-130.**

Pinelli, B. 2011. “Attraversando il Mediterraneo. Il sistema campo in Italia: violenza e soggettività nelle esperienze delle donne”. *Lares*, 1: 159-180.

Zanfrini, L. 2017. ‘Il dilemma europeo. L'Europa della paura e l'Europa della speranza’. *Studi Emigrazione*, 205: 9-39.