



MILIMAT

# Manuale di buone pratiche

Manuale di buone pratiche per l'integrazione dei lavoratori migranti nelle comunità rurali attraverso un'agricoltura socialmente sostenibile



Co-funded by  
the European Union

[www.milimat.eu](http://www.milimat.eu)

**Manuale di buone pratiche MILIMAT**  
Marzo 2024

**Autori**

Massimo Canalicchio (CIA Umbria)  
Michela Nulli (CIA Umbria)  
Timna Maria Moser (COMPASS)  
Nicolas Condom (Pistes Solidaires)  
Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén)  
Christine Stavropoulou (INASO-PASEGES)  
Tina Papasideri (INASO-PASEGES)

**Designer grafico**

Nuria Liébana (OnProjects)



# Indice

---

00

**Introduzione**

01

**Austria**

Erde & Saat  
Gemüse Plunser

02

**Francia**

Fermes d'avenir  
Terre 2 Cultures

03

**Grecia**

Rapsaniotis  
Voulgaris

04

**Italia**

Madrevite  
Ariel Coop. Sociale

05

**Spagna**

Raccolti condivisi:  
un ponte tra le culture  
IMEFE

Il settore agricolo in Europa si trova ad affrontare una significativa crisi occupazionale, derivante da una duplice sfida: la scarsità di interesse tra i lavoratori nazionali e la scarsità di manodopera qualificata. Di conseguenza, molti Paesi fanno affidamento sulla manodopera extraeuropea dei migranti.

Affrontare l'integrazione sociale, economica e culturale di questi lavoratori richiede approcci personalizzati e spesso sperimentali da parte dei datori di lavoro. Il progetto MILIMAT cerca di affrontare queste sfide attraverso diversi strumenti: la raccolta di buone pratiche dai Paesi partner (Italia, Spagna, Francia, Grecia e Austria) e la creazione di una piattaforma di comunicazione, formazione e informazione per i datori di lavoro ed i dipendenti o i potenziali candidati.

Abbiamo iniziato il progetto con il rapporto transnazionale che comprende un'analisi della situazione europea, nonché del contesto nazionale dei paesi partner, della situazione relativa all'inclusione economica e sociale dei migranti in agricoltura, presentando anche le opportunità e le politiche in atto. Questo rapporto è disponibile sulla nostra piattaforma online.

Questa pubblicazione consolida il lavoro svolto finora con 10 buone pratiche identificate direttamente dai partner del progetto in collaborazione con i soggetti attuatori. Queste pratiche comprendono iniziative condotte da dirigenti o datori di lavoro, nonché iniziative di formazione e informazione da parte di aziende associate. Tra gli esempi vi sono:

#### Tra gli esempi vi sono:

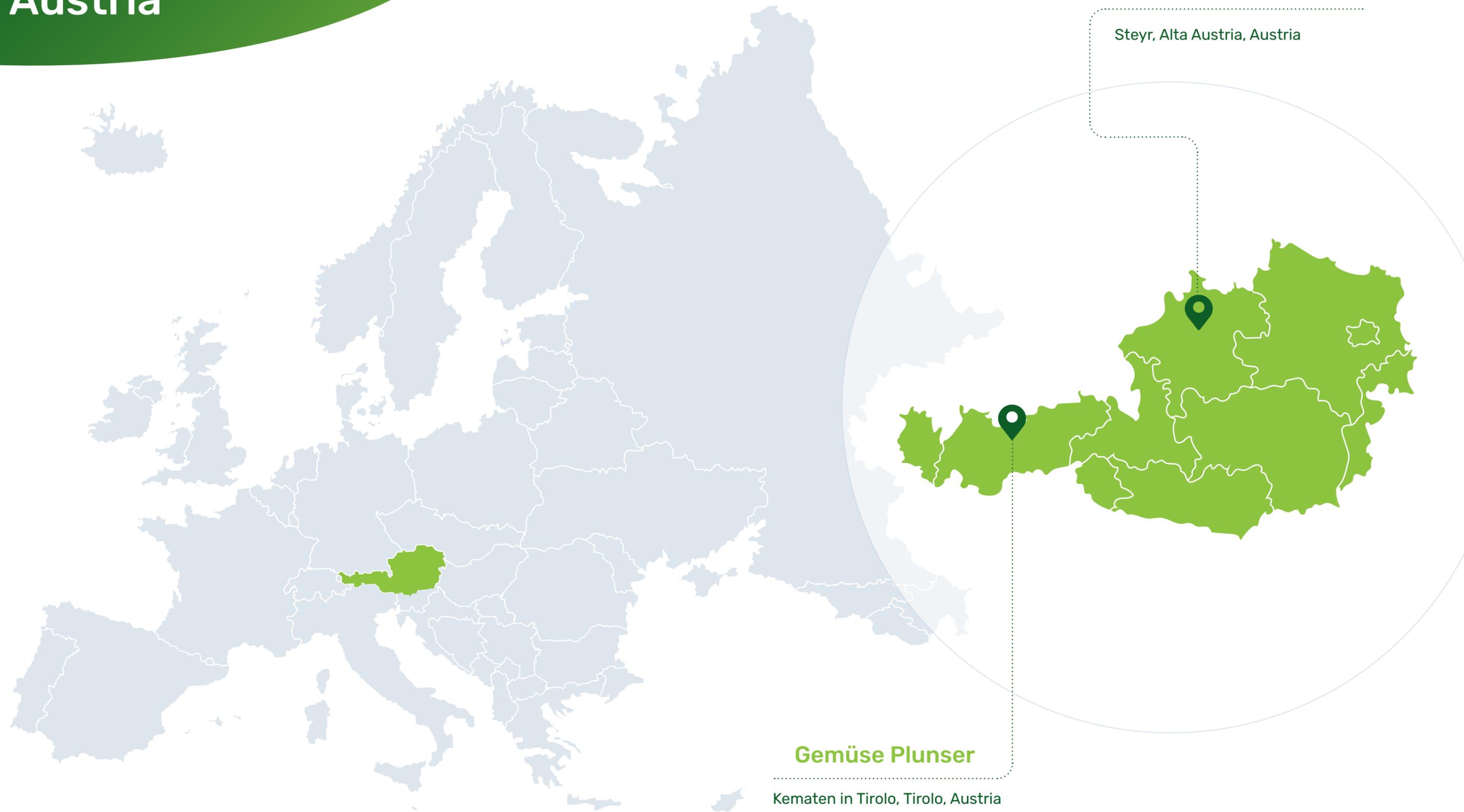
- Due organizzazioni francesi che coordinano l'integrazione dei dipendenti immigrati a livello nazionale, oltre ad iniziative di formazione e integrazione con gli stakeholder locali e nazionali.
- In Grecia, lo studio esamina due produttori abituati a lavorare con dipendenti albanesi, parallelamente in Italia si sono presi a modello una cooperativa sociale e un produttore di vino e olio d'oliva, che hanno approcci e obiettivi diversi: la cooperativa sociale (Ariel) favorisce l'accesso dei migranti in gruppi multiculturali, nel contesto

della formazione professionale, per lavorare in agricoltura, mentre l'azienda agricola a conduzione familiare (Madrevite) produce vino di alta qualità come prodotto principale e olio extravergine d'oliva con un bisogno essenziale di migranti come lavoratori stagionali che gestiscono la potatura e altre competenze specializzate.

- Inoltre, questa raccolta di casi studio mette in evidenza IMEFE, un centro di formazione gestito dal comune di Jaén in Spagna. La maggior parte dei clienti è costituita da migranti in cerca di lavoro nel settore agricolo a Jaén, dove l'IMEFE assiste nella definizione del profilo e nell'elaborazione delle domande di lavoro per abbinare gli individui alle opportunità di impiego più adatte.
- In Francia, ci concentriamo su due organizzazioni nazionali, Ferme d'avenir e Terre 2 Culture: esse sviluppano iniziative che aiutano ad affrontare gli ostacoli incontrati dagli immigrati nel settore agricolo, fornendo gemellaggi, formazione e tutto il supporto necessario per trovare un lavoro, alloggio, sostegno interculturale, nonché facilitazioni e accesso all'assistenza sanitaria.
- Inoltre, in Austria, ci siamo concentrati su un orticoltore che impiega 17 lavoratori provenienti dall'Europa centrale e orientale e con l'associazione Erde & Saat, che concede un marchio biologico avanzato, sottolineano l'importanza delle pratiche di lavoro etiche. Ispettori esterni valutano annualmente i membri non solo per la conformità al biologico, ma anche per il trattamento del lavoro, esaminando la registrazione e gli standard abitativi. Solo le aziende agricole che soddisfano questi criteri ricevono il certificato Erde&Saat.

Questi esempi, che sono stati oggetto di indagini e interviste a livello nazionale da parte del nostro consorzio, offrono modelli replicabili, adattabili o ispiratori per individui ed enti del settore agricolo, compresi gli imprenditori agricoli, i centri di formazione, le camere agricole, le associazioni, i comuni o qualsiasi entità che cerchi di promuovere l'integrazione economica, sociale e culturale dei lavoratori migranti in agricoltura.

# 01 Austria



## Bioverband "Erde & Saat"

Steyr, Alta Austria, Austria

## Gemüse Plunser

Kematen in Tirolo, Tirolo, Austria



# Bioverband "Erde & Saat"

**Anno di fondazione  
dell'organizzazione:** 1987

**Nome del proprietario/  
fondatore:** Ing. Matthias Böhm

**Direttore Generale:** Mag. Wolfgang Plaimer

**Link a Internet:**  <https://erde-saat.at>



L'associazione biologica "Erde & Saat" è stata fondata nel 1987 per preservare e allevare varietà di cereali uniche. I suoi membri, principalmente agricoltori biologici, sono stati pionieri del settore. Un anno dopo è stata ufficialmente ribattezzata "Erde & Saat" e si è ampliata. Alcuni membri hanno diversificato la lavorazione dei prodotti agricoli, promuovendo attività artigianali indipendenti. Questo ha rafforzato l'agricoltura biologica, sostenuto l'occupazione locale e l'equilibrio ecologico.

Oggi "Erde & Saat" conta più di 600 membri a livello nazionale. Gruppi regionali attivi, giornate sul campo e festival incoraggiano la collaborazione. Finanziata interamente dai soci, è impegnata nella sostenibilità sociale, ambientale ed economica, concentrandosi sulla fertilità del suolo, sulla biodiversità e sulle varietà di cereali locali. I membri beneficiano di consulenze, formazione e di una rivista, oltre che di escursioni sul campo e di formazione sugli obiettivi sostenibili.



## Località

Steyr, Alta Austria, Austria

## Descrizione generale dell'organizzazione e delle sue attività

L'associazione di agricoltura biologica "Erde & Saat" conta oggi più di 600 membri, la maggior parte dei quali sono agricoltori e coltivatori di ortaggi. Questa base associativa diversificata riflette l'ampiezza delle pratiche agricole, che spaziano dalla coltivazione tradizionale dei seminativi alla produzione di ortaggi.

Le pratiche e i principi di lavoro di "Erde & Saat" sono profondamente radicati nei valori della responsabilità sociale, ambientale ed economica. I membri condividono la convinzione che la sostenibilità in agricoltura sia di primaria importanza. Ciò include la conservazione delle risorse naturali e la creazione di un ambiente sano.

Un altro obiettivo centrale dell'associazione è la promozione della comunità agricola e delle strutture sociali. Ciò avviene attraverso il sostegno reciproco tra gli agricoltori. I membri di "Erde & Saat" lavorano a stretto contatto, scambiandosi conoscenze ed esperienze e sostenendosi a vicenda nell'affrontare le sfide dell'agricoltura biologica. Questa cooperazione rafforza non solo le singole aziende, ma anche l'intera comunità di agricoltori biologici e contribuisce al raggiungimento di obiettivi comuni.

## Numero di lavoratori (A) e di lavoratori migranti (B) dell'organizzazione

Poiché l'associazione comprende un gran numero di aziende agricole, non è possibile fornire un dato generale. Si va dalle piccole aziende familiari senza manodopera esterna ai grandi orticoltori che impiegano diversi lavoratori stagionali.

## Paese di origine dei lavoratori migranti

La maggior parte delle persone che lavorano come operai agricoli in Austria proviene da Paesi dell'Europa orientale come Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Romania. C'è anche un numero crescente di persone provenienti dall'Africa e dall'Asia.

## Provenienza dei lavoratori migranti all'interno del Paese

Poiché l'associazione comprende un gran numero di aziende agricole, non è possibile fornire un dato generale.

## Ragioni e motivazioni dell'iniziativa di integrazione che coinvolge i migranti

Oltre agli elevati standard dei suoi prodotti, l'associazione biologica "Erde und Saat" si preoccupa anche del trattamento delle persone che lavorano nei campi. La responsabilità sociale, ecologica ed economica è in primo piano nella filosofia dell'Associazione.

I membri dell'associazione si impegnano a rispettare i principi di una produzione olistica ed equa. Ciò significa che i dipendenti fissi o annuali, i lavoratori a giornata, gli stagionali e i tirocinanti sono integrati nel sistema e nella mentalità dell'agricoltura biologica. I lavoratori sono pagati equamente e sono registrati, nutriti e alloggiati in conformità alla legislazione e alle condizioni locali.



Le ispezioni biologiche si interrogano su questo aspetto, ma non lo verificano direttamente, poiché la responsabilità legale spetta al legislatore. Tuttavia, Earth and Seed garantisce che i suoi membri si impegnino a rispettare gli standard etici e sociali in agricoltura, promuovendo così la sostenibilità olistica della produzione biologica.



### Parti interessate esterne associate, se applicabile

Gli stakeholder esterni comprendono i membri dell'associazione, Bio-Austria, la Camera dell'Agricoltura e i consumatori. Questi gruppi svolgono un ruolo importante nel lavoro dell'associazione biologica "Erde und Saat". I membri dell'associazione sono il cuore dell'associazione stessa, in quanto guidano l'agricoltura biologica e formano la comunità. Bio-Austria è un'organizzazione ombrello per le iniziative biologiche in Austria e promuove l'agricoltura biologica in tutto il Paese. La Camera dell'Agricoltura è un'istituzione ufficiale che rappresenta gli interessi degli agricoltori ed è coinvolta da un punto di vista legislativo. Tra gli stakeholder esterni ci sono anche i consumatori, che influenzano il mercato con la loro domanda di prodotti biologici e sostengono gli agricoltori biologici nella "terra e nelle sementi". L'interazione e la cooperazione con questi stakeholder è fondamentale per il successo e la sostenibilità dell'agricoltura biologica.

### Descrizione del processo di inclusione passo per passo

Non è compito dell'associazione biologica "Erde & Saat" sviluppare iniziative concrete per l'integrazione dei lavoratori stagionali nella vita quotidiana dell'azienda agricola. Questa è una responsabilità delle singole aziende agricole. Tuttavia, alcuni criteri sociali sono parte essenziale della certificazione biologica richiesta per la certificazione e l'adesione a "Erde & Saat". Questi includono la corretta registrazione dei lavoratori presso l'ufficio delle imposte, la sicurezza sociale e altri requisiti legali. Anche gli alloggi devono soddisfare gli standard locali in termini di dimensioni delle stanze, servizi igienici, riscaldamento e simili. Il rispetto di questi requisiti sociali e legali fa parte dell'impegno per un'agricoltura biologica sostenibile e responsabile.

I membri che non rispettano questi requisiti possono essere esclusi dall'associazione e perdere la certificazione biologica.

### La formazione deve affrontare i migranti in base al ruolo

C'è interesse per la formazione sulla conduzione di team multiculturali. Questa potrebbe essere basata sui materiali di formazione del progetto MILIMAT

## Gemüse Plunser



**Anno di fondazione dell'organizzazione:**  
Su Generationen

**Nome del proprietario/fondatore:**  
Regina & Thomas Plunser

Gemüse Plunser è un'azienda a conduzione familiare che opera da generazioni a Kematen, in Tirolo, a meno di dieci chilometri dalla provincia Innsbruck. L'azienda è specializzata nella coltivazione di lattuga, porri e broccoli e vende i suoi prodotti ai grossisti piuttosto che direttamente ai consumatori.

Attualmente Gemüse Plunser impiega circa 16 persone, la maggior parte delle quali sono lavoratori stranieri. Questi dipendenti lavorano nell'azienda agricola su base stagionale, o in alcuni casi tutto l'anno, e sono determinanti per il successo della coltivazione dei campi e della produzione di ortaggi di alta qualità.



## Posizione

Kematen in Tirolo, Tirolo, Austria

## Descrizione generale dell'organizzazione e delle sue attività

Lattuga, porri e broccoli vengono coltivati due volte l'anno su 33 ettari di terreno, per un totale di 1200 tonnellate di ortaggi all'anno. Il lavoro inizia a marzo con la semina delle piantine. Il primo raccolto avviene a maggio, quando gli ortaggi sono completamente cresciuti. Il secondo raccolto avviene in autunno, di solito a settembre o ottobre. Questa azienda agricola richiede un'attenta pianificazione e manutenzione per garantire una fornitura continua di ortaggi freschi e per massimizzare la qualità del raccolto.

## Numero di lavoratori (A) e di lavoratori migranti (B) dell'organizzazione

In questa fattoria lavorano 16 dipendenti provenienti da diversi Paesi. Gli ucraini restano tutto l'anno, ma la maggior parte degli altri sono stagionali.

## Paese di origine dei lavoratori migranti

I dipendenti provengono da Ucraina, Romania, Kosovo e, sempre più spesso, da Paesi asiatici come il Vietnam. Questa diversità di nazionalità crea un ambiente di lavoro interculturale e contribuisce all'arricchimento del team.

## Provenienza dei lavoratori migranti all'interno del Paese

La maggior parte dei lavoratori proviene da regioni rurali ed economicamente svantaggiate dei loro Paesi d'origine. Decidono di venire in Austria per guadagnare il più possibile e mantenere le loro famiglie nel paese d'origine.

## Ragioni e motivazioni dell'iniziativa di integrazione che coinvolge i migranti

In Austria, l'assunzione di lavoratori stagionali in agricoltura rappresenta una sfida. Ciò è dovuto alla natura fisicamente impegnativa del lavoro e ai costi indiretti della manodopera più elevati rispetto a Paesi vicini come la Germania.

Per affrontare queste sfide, l'azienda pone grande attenzione a rendere le condizioni di lavoro il più possibile confortevoli e sicure. Ciò include l'uso di tecnologie moderne e la formazione in materia di salute e sicurezza. Inoltre, l'azienda valorizza i propri dipendenti come fattore chiave di successo e offre una retribuzione equa e contratti di lavoro trasparenti.

La combinazione di miglioramento delle condizioni di lavoro e valorizzazione dei dipendenti è fondamentale non solo per attirare i lavoratori stagionali, ma anche per trattenerli nel lungo periodo. Questo è fondamentale per il successo dell'azienda, che raccoglie lattuga, porri e broccoli su 33 ettari di terreno.

## Numero di lavoratori e numero di lavoratori migranti coinvolti nell'iniziativa di integrazione

16 persone

## Descrizione del processo di inclusione passo per passo

Il reclutamento dei lavoratori agricoli avviene in diversi modi. Da un lato, si utilizzano relazioni personali e raccomandazioni per reclutare lavoratori esperti e affidabili. Dall'altro, l'azienda collabora anche con agenzie professionali per trovare lavoratori stagionali qualificati. Questo mix di metodi di reclutamento aiuta a formare un team affidabile e competente.

Una priorità particolare è la corretta registrazione e assicurazione di tutti i dipendenti. Ciò garantisce non solo la conformità legale, ma anche la sicurezza sociale della forza lavoro. La salute e il benessere dei dipendenti sono di grande importanza per l'azienda.

Per i nuovi arrivati è previsto un alloggio per garantire un inizio sereno della loro vita lavorativa. Gli alloggi sono confortevoli e ben attrezzati per garantire un soggiorno piacevole ai dipendenti. Questo è particolarmente importante perché molti lavoratori stagionali provengono da regioni lontane o addirittura dall'estero e hanno quindi bisogno di un alloggio.

L'orario di lavoro va generalmente dal lunedì al sabato, l'azienda si sforza di programmare la domenica come giorno di riposo. Questa disposizione dell'orario di lavoro consente ai dipendenti di godere del riposo e del tempo libero necessari per rigenerarsi.

## Impatto delle iniziative

### Principali impatti sulla gestione dei team multiculturali

La diversità nel team di Gemüse Plunser comporta naturalmente delle sfide. Tuttavia, con la crescente esperienza, il direttore dell'azienda agricola ha trovato il modo di gestire questa diversità in modo efficiente. Spesso i capisquadra che lavorano nei campi sono in Austria da molto tempo e hanno già una migliore padronanza della lingua locale. Questi capisquadra sono spesso in grado di aiutare i loro colleghi con piccole traduzioni o problemi di comunicazione sul campo. Questo favorisce un lavoro di squadra fluido e aiuta a superare le barriere linguistiche.

### Principali impatti sull'inclusione lavorativa

La retribuzione dei dipendenti di Gemüse Plunser è rigorosamente in linea con i requisiti di legge. I dipendenti a tempo pieno ricevono un minimo di 1.500 euro e sono esenti dalle spese di alloggio.

Sebbene molti dipendenti debbano ancora affrontare barriere linguistiche, Plunser si sforza di rendere comprensibili a tutti i processi di lavoro sul campo. Ogni trattore è dotato di un piano con simboli e parole semplici, in modo che tutte le istruzioni di lavoro siano facilmente comprensibili.

Per ulteriori chiarimenti o comunicazioni, a Plunser piace utilizzare Facebook Messenger come mezzo di comunicazione. Su questa piattaforma, i messaggi possono essere tradotti direttamente, il che facilita la comunicazione tra i membri del team e aiuta a superare eventuali barriere linguistiche. In questo modo si garantisce che tutti comprendano le informazioni e le istruzioni necessarie per svolgere il proprio lavoro in modo efficiente e sicuro.

### Principali impatti sull'inclusione sociale

La Gemüse Plunser offre alloggio gratuito ai dipendenti stagionali e annuali. Di solito si tratta di camere doppie, poiché molti lavoratori lavorano in coppia. Le case dei lavoratori si trovano ai piedi della fattoria e nel centro del villaggio. Inoltre, è stata acquistata un'altra casa nella comunità vicina, che è attualmente in fase di ristrutturazione e sarà disponibile per i lavoratori in futuro.

Il fatto di trovarsi proprio nel villaggio significa che i lavoratori sono in contatto quotidiano con la popolazione locale. Di particolare rilievo è il fatto che Plunser fornisce anche un alloggio

gratuito alle famiglie, permettendo ai bambini di frequentare l'asilo o la scuola elementare locale e di giocare nelle squadre di calcio locali. Il personale può essere talvolta presente alle feste di paese e può guidare i veicoli di Plunser nell'area circostante in qualsiasi momento.

Per promuovere l'integrazione dei dipendenti durante tutto l'anno, questi hanno la possibilità di frequentare corsi di tedesco presso gli istituti scolastici locali durante i mesi invernali. Questa iniziativa non solo facilita la comunicazione, ma dimostra anche l'impegno di Plunser per l'integrazione dei suoi dipendenti.

### Sfide incontrate e come sono state superate

La sfida più grande per Plunser è trovare un numero sufficiente di lavoratori. Spesso impiega più persone di quelle di cui ha effettivamente bisogno, perché i lavoratori spesso abbandonano o rinunciano al lavoro sul campo quando capiscono che non fa per loro. Per molti lavoratori, altri Paesi come la Germania sono più attraenti perché hanno un reddito netto più alto grazie ai minori costi indiretti del lavoro. Ciò rende difficile per Plunser reclutare lavoratori e rappresenta una sfida costante per l'azienda.

### La logistica

#### Trasporti logistici da casa al lavoro:

Il percorso dall'alloggio ai campi non dura mai più di 10 minuti

#### Tempo /Carico di lavoro:

Vengono rispettate le norme sull'orario di lavoro previste dalla legge

## Problemi di formazione

### Esigenze di formazione mirate ai migranti

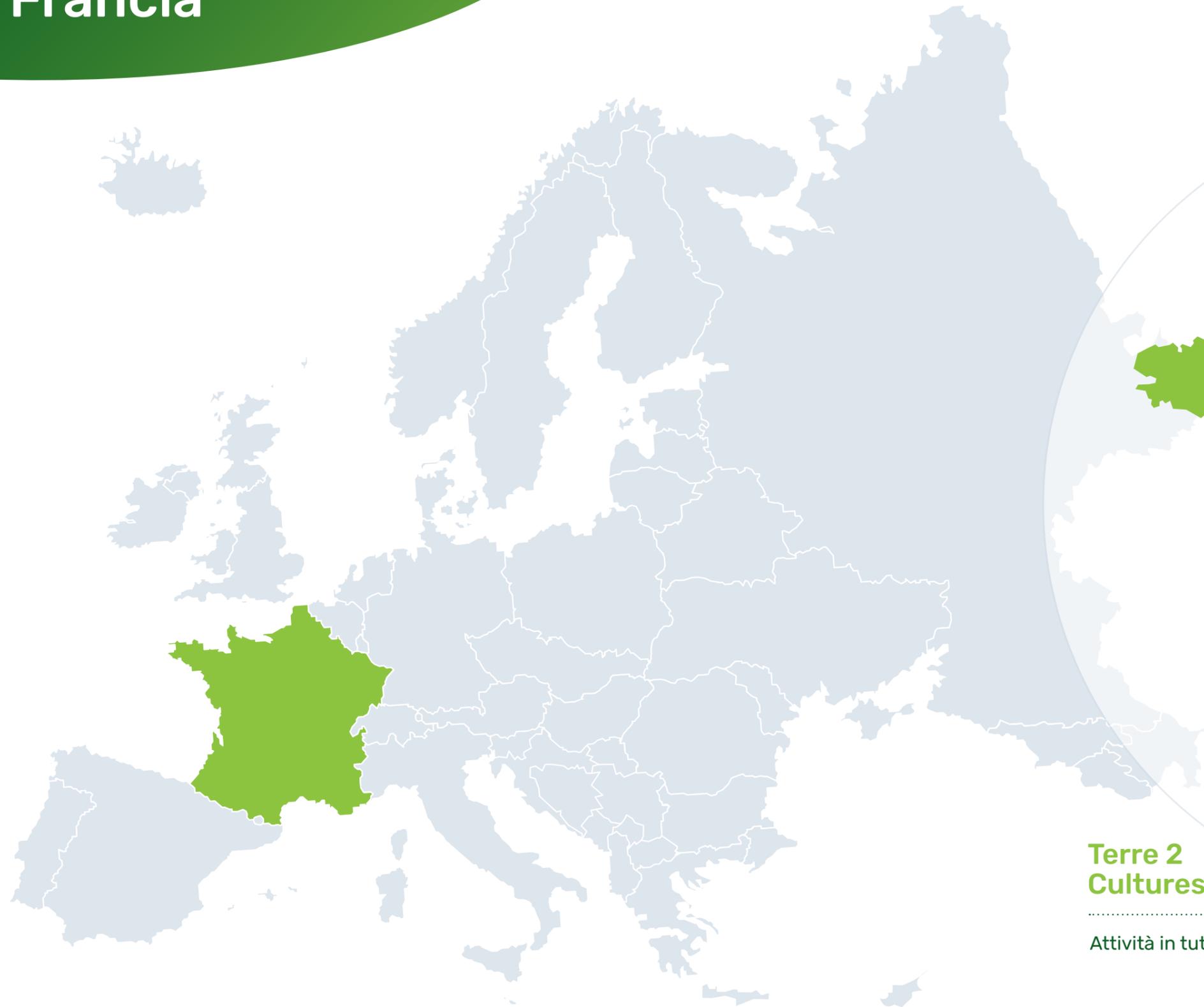
Superare le barriere linguistiche è una sfida importante per tutte le persone coinvolte. Per superare questo problema, i dipendenti di Gemüse Plunser hanno trovato una soluzione intelligente: Vengono offerti corsi di tedesco che si adattano perfettamente al loro carico di lavoro sul campo. La maggior parte dei dipendenti sceglie di frequentare questi corsi durante i mesi invernali.

I mesi invernali offrono ai dipendenti l'opportunità di migliorare il loro tedesco senza interferire con il lavoro nei campi. Poiché in questo periodo l'attività agricola tende a essere meno impegnativa o in pausa, i dipendenti possono continuare a sviluppare le proprie competenze linguistiche. Ciò contribuisce a facilitare la comunicazione sul posto di lavoro.

Questo impegno nella formazione dimostra la volontà dell'azienda di sostenere l'integrazione dei propri dipendenti e di migliorare la comunicazione all'interno del team. Una migliore comprensione non solo promuove l'efficienza, ma rafforza anche il senso di appartenenza e l'integrazione dei dipendenti nella comunità locale.

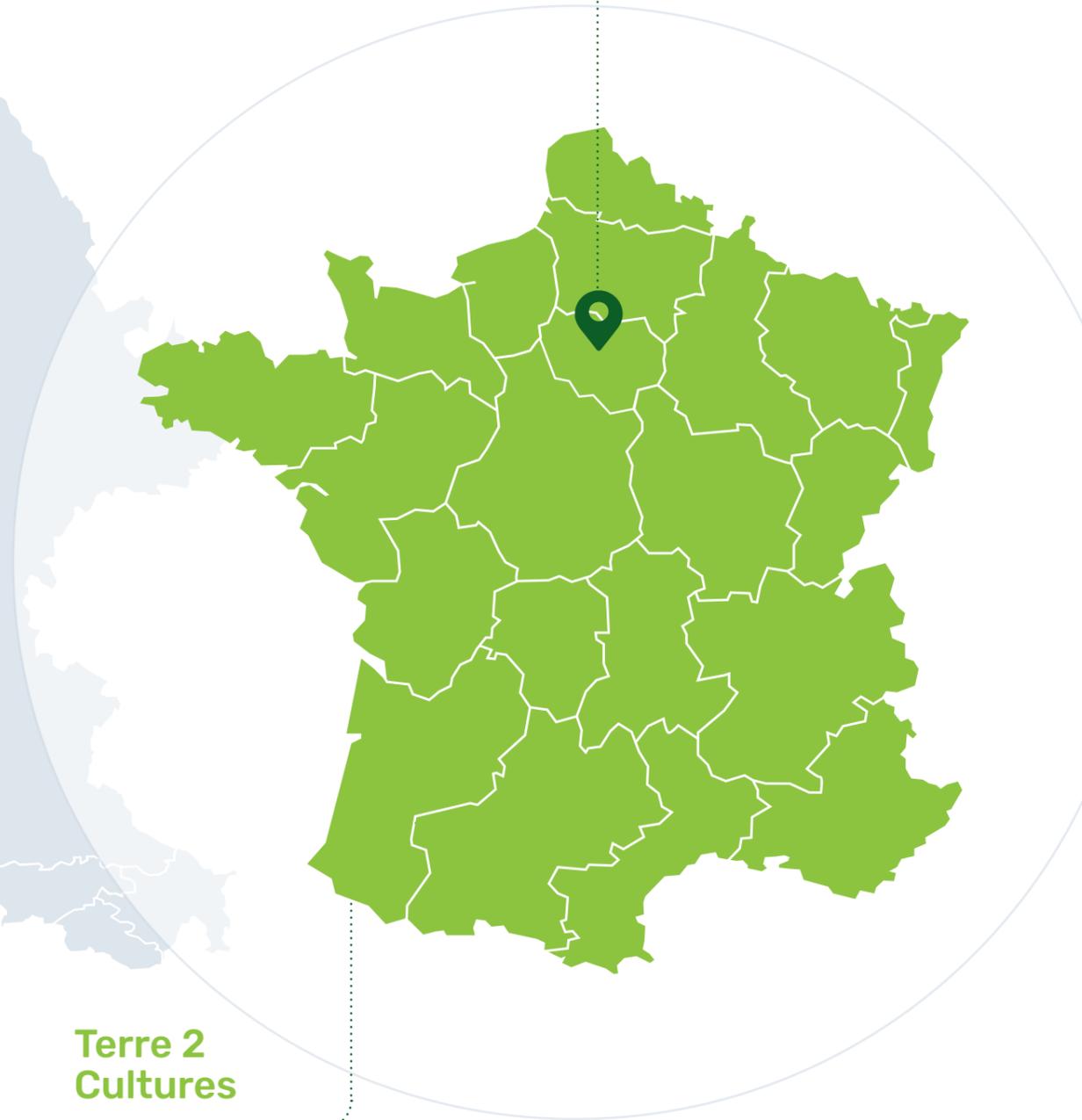


# 02 Francia



## Fermes d'avenir

Parigi, Francia



## Terre 2 Cultures

Attività in tutta la Francia



# Fermes d'avenir

## Nome dell'iniziativa (se diversa) a favore dell'integrazione degli immigrati:

Compagnonnage en maraîchage

## Anno di creazione dell'organizzazione:

2013

## Link a Internet

[fermesdavenir.org](http://fermesdavenir.org) [FermesdAvenir](https://www.facebook.com/FermesdAvenir) [fermes-davenir](https://www.linkedin.com/company/fermes-davenir)



Fermes d'avenir, con sede a Parigi, è un'organizzazione agricola innovativa che promuove pratiche agricole sostenibili. Fondata nel 2013, è diventata rapidamente un faro di speranza nel campo dell'agroecologia. La loro iniziativa, "Compagnonnage en maraîchage", sottolinea il loro impegno a integrare i migranti nel settore agricolo. Colmando il divario tra la domanda di manodopera qualificata nell'agricoltura biologica e il talento disponibile tra i rifugiati, Fermes d'avenir non solo favorisce il progresso agricolo, ma contribuisce anche in modo significativo al tessuto sociale della Francia.

## Descrizione generale dell'organizzazione e delle sue attività

Fermes d'avenir, situata a Parigi, incarna la fusione delle tecniche agricole tradizionali con le moderne pratiche sostenibili. Pioniera nel campo dell'agroecologia, questa organizzazione è stata all'avanguardia nella promozione dell'agricoltura biologica e alternativa. Riconoscendo la duplice sfida della domanda di manodopera specializzata nell'agricoltura biologica e della disponibilità di rifugiati competenti, Fermes d'avenir ha avviato il "Compagnonnage en maraîchage". Questo programma unico nel suo genere cerca di mettere in contatto rifugiati appassionati con opportunità agricole, garantendo una crescita reciproca. Visite regolari ai vari siti consentono all'équipe di monitorare le persone sostenute, di comprendere le esigenze degli agricoltori e di collaborare con le reti di volontariato locali. L'approccio poliedrico dell'organizzazione facilita l'integrazione dei rifugiati nel paesaggio agrario francese, affrontando così le sfide sociali e agricole. Producendo una varietà di colture e prodotti alimentari, Fermes d'avenir non solo rafforza il settore alimentare biologico francese, ma apre anche la strada a un futuro socialmente inclusivo e sostenibile.

## Sede

Parigi (HQ) e attività in tutta la Francia.

## Numero di lavoratori (A) e di lavoratori migranti (B) dell'organizzazione

23 lavoratori, nessun rifugiato nel team, si tratta di beneficiari.

## Paese di origine dei lavoratori migranti

Afghanistan, Eritrea, Sudan, Cambogia, Ghana, Mali e Costa d'Avorio.

## Ragioni e motivazioni dell'iniziativa di integrazione che coinvolge i migranti

Fermes d'avenir ha un approccio olistico all'agricoltura. Con la crescente domanda di agricoltura biologica e alternativa, c'è un bisogno urgente di manodopera qualificata. È interessante notare che questa richiesta coincide con la disponibilità di rifugiati competenti e desiderosi di contribuire con la loro esperienza. Riconoscendo questa sovrapposizione fortuita, Fermes d'avenir ha fatto dei passi avanti per rispondere a questa duplice esigenza. Stabilendo una relazione simbiotica tra il settore agricolo e la comunità dei rifugiati, l'organizzazione ha trovato una soluzione armoniosa a entrambe le sfide. La collaborazione dal 2016 con il gruppo SOS amplifica ulteriormente la loro dedizione alla creazione di un processo di integrazione senza soluzione di continuità per i rifugiati, assicurando che non solo trovino un impiego, ma anche un senso di appartenenza e uno scopo nella loro nuova patria".

## Numero di lavoratori e di lavoratori migranti coinvolti nell'iniziativa di integrazione

35 rifugiati su 140 persone accompagnate dal 2019.



## Parti interessate esterne associate

Fermes d'avenir collabora con diversi soggetti esterni per amplificare la sua portata e il suo impatto. Una collaborazione fondamentale è quella con il Gruppo SOS dal 2016. SOS Groupe è un gruppo di associazioni, uno dei principali attori dell'economia sociale e un leader europeo nell'imprenditoria sociale. Raggruppa 750 strutture e servizi, associazioni e imprese sociali, che si impegnano a favorire le persone in situazione di vulnerabilità, le generazioni future e le comunità locali.

Pur non avendo un partner tecnico designato, Fermes d'avenir ha collaborato con enti come i centri di accoglienza per richiedenti asilo e i programmi di inserimento lavorativo (persone in assistenza sociale orientate da assistenti sociali), che svolgono un ruolo importante nell'indirizzare le persone verso di loro. Dal 2023, hanno stretto partenariati con i programmi di inserimento lavorativo (persone in assistenza sociale orientate da assistenti sociali) dell'Île-de-France, con gli apicoltori e con gli orti di Marcoussi. Inoltre, l'associazione con le aziende agricole della rete Cocagne e la partnership con Wemove, che si occupa di laboratori di mobilità rurale, sottolineano il loro impegno per uno sviluppo olistico.

## Descrizione del processo di inclusione passo per passo

### 1. Individuazione e diffusione

I potenziali beneficiari, in primo luogo i rifugiati, sono identificati attraverso partenariati con organizzazioni come i centri di accoglienza per richiedenti asilo, i programmi di integrazione lavorativa (persone in assistenza sociale orientate dagli assistenti sociali) e il Gruppo SOS. Vengono organizzati workshop e sessioni introduttive per informarli sulle opportunità offerte da Fermes d'avenir.

### 2. Valutazione delle competenze

Viene condotta una valutazione completa delle competenze, delle conoscenze e dell'esperienza agricola del singolo individuo. Questo aiuta ad abbinare le persone a ruoli e responsabilità adeguati.

### 3. Formazione e workshop

I beneficiari sono sottoposti a sessioni di formazione per familiarizzare con le tecniche di agricoltura biologica e alternativa praticate a Fermes d'avenir. Le formazioni e gli stage pratici sono organizzati da febbraio a ottobre di ogni anno.

### 4. Integrazione nel lavoro

Una volta formati, gli individui vengono integrati nelle attività agricole, che si tratti di apicoltura, orticoltura o altri compiti agricoli. Vengono abbinati a tutor che li guidano sul campo.

### 5. Assistenza continua

Visite regolari in loco assicurano il monitoraggio e il sostegno. Le sessioni di feedback aiutano ad affrontare le sfide dei rifugiati, garantendo una transizione e un'integrazione senza problemi.

### 6. Costruzione della comunità

Al di là del lavoro, si cerca di costruire un senso di comunità. I programmi di scambio culturale e gli eventi promuovono la comprensione interculturale e il cameratismo tra tutti i lavoratori.

### 7. Opportunità future

A coloro che dimostrano capacità e dedizione eccezionali, vengono offerte opportunità di ruoli e responsabilità avanzate, garantendo la loro crescita all'interno dell'organizzazione.

## Impatto delle iniziative

### Principali impatti sulla gestione dei team multiculturali

L'integrazione di profili diversi nelle aziende agricole ha avuto un effetto palpabile sulle dinamiche dei team e sull'approccio dei gestori. Sebbene le aziende agricole abbiano già avuto esperienze precedenti di lavoro con questi profili, le iniziative recenti hanno portato alla luce il profondo impatto delle interazioni multiculturali. Per esempio, quest'anno si è assistito a un'arricchente collaborazione in cui un apicoltore afghano ha svolto uno stage presso un'azienda agricola della regione di Parigi, introducendo e condividendo le sue tecniche apistiche uniche. Questi scambi non sono solo transazionali, ma favoriscono la crescita, l'apprendimento e il rispetto reciproco. Le équipes hanno tratto immenso beneficio da queste interazioni, ampliando i loro orizzonti e assimilando diverse tecniche agricole. Inoltre, i membri non francofoni hanno visto un netto miglioramento delle loro competenze linguistiche, facilitando una comunicazione più fluida. Un risultato notevole è stata una comprensione e un apprezzamento più profondi delle culture locali, colmando i divari culturali. Sebbene molti di questi impatti siano individuali e riflettano la crescita e lo sviluppo personale, essi contribuiscono collettivamente a un ambiente di lavoro più inclusivo e armonioso. Anche i membri più riservati sono diventati più aperti, dimostrando una maggiore sicurezza. Nel complesso, queste iniziative hanno indirizzato il percorso verso un maggiore empowerment agricolo, aprendo la strada a una comunità agricola più inclusiva e consapevole.

### Principali impatti sull'inclusione lavorativa

Le iniziative di Fermes d'avenir hanno dato risultati tangibili in termini di inclusione sociale. Il programma "Compagnonnage", specificamente concepito per i migranti, è stato portato a termine con successo da diversi compagni afghani che hanno poi trovato lavoro presso Fermes d'avenir. Oltre a questi, altri hanno ottenuto contratti a tempo indeterminato (CDI), dimostrando l'efficacia del programma nell'integrare i migranti nella forza lavoro. Sebbene molti abbiano prosperato nel settore agricolo, ci sono stati casi in cui gli individui sono passati a opportunità di lavoro al di fuori dell'agricoltura. Seguire i progressi di questi beneficiari dopo la fase di sostegno formale pone delle sfide. Sebbene l'organizzazione si sforzi di seguire la traiettoria di questi individui, mantiene una distanza rispettosa, assicurandosi di non sovrapporsi o interferire con le responsabilità degli operatori sociali o dei sistemi di sostegno successivi. Questo approccio sottolinea l'impegno di Fermes d'avenir per un autentico empowerment senza violare l'autonomia e la privacy dei beneficiari.

## Impatto delle iniziative

### Principali impatti sull'inclusione sociale

I programmi di Fermes d'avenir, compreso il "Compagnonnage", svolgono un ruolo nel migliorare l'inclusione sociale. Dopo il programma, molti partecipanti afghani hanno trovato lavoro presso Fermes d'avenir, e alcuni hanno ottenuto contratti a tempo indeterminato. Le iniziative mostrano il loro potenziale di inclusione sociale. I partecipanti lavorano principalmente nel settore agricolo, ma alcuni esplorano altri settori. Un impatto significativo è l'afflusso di persone più giovani nelle comunità rurali più anziane. Le diverse composizioni dei team portano a un miglioramento delle dinamiche di gruppo e all'apprendimento reciproco. Con il tempo, i migranti vengono accettati sempre più nelle comunità locali. Storie come quella di Amadou, che è diventato un coltivatore di ortaggi in Alvernia, evidenziano i successi individuali. Anche se seguire i partecipanti dopo il sostegno presenta delle sfide, Fermes d'avenir rispetta la loro indipendenza. Questi sforzi mirano a creare una comunità in cui coesistano culture ed esperienze diverse.

### Sfide non soddisfatte, se del caso, e ragioni per cui sono state affrontate

Quando gli immigrati arrivano in Francia, l'agricoltura spesso non viene percepita come un'occupazione allettante. Una delle sfide persistenti per Fermes d'avenir è stata quella di proiettare un'immagine positiva dell'agricoltura nel Paese. Sorprendentemente, anche le persone provenienti da ambienti rurali, al loro arrivo in Francia, esitano a riabbracciare la professione agricola. Questa riluttanza rappresenta un enigma, dato il pressante bisogno di manodopera nel settore agricolo, indipendentemente dal fatto che la forza lavoro sia francese o straniera.

### Sfide incontrate e come sono state superate

Una sfida significativa affrontata da Fermes d'avenir è stata la mancanza di remunerazione durante le fasi di formazione e di immersione, che ha portato i beneficiari a lasciare il sistema abitativo e in sostanza a "uscire dal sistema". Per contrastare questa situazione, quest'anno sono state avviate collaborazioni con programmi di inserimento lavorativo (persone in assistenza sociale orientate da assistenti sociali), con l'obiettivo di far passare queste persone a ruoli retribuiti. Questo adattamento non solo ha affrontato i problemi finanziari, ma ha anche rafforzato il senso di appartenenza e di stabilità dei beneficiari, dando risultati positivi.

## Logistica

### Trasporti logistici da casa al lavoro

La maggior parte dei lavoratori ha un alloggio, sia attraverso le case popolari sia all'interno dei centri di accoglienza per richiedenti asilo o dei Centri di accoglienza temporanea (CPH), che sono convenientemente situati vicino alle aziende di integrazione. Gli spostamenti sono facilitati da mezzi personali o dal trasporto pubblico.

Tuttavia, la logistica di questo trasporto non è gestita dalle aziende agricole o dai centri di accoglienza per richiedenti asilo.

## Materiali e risorse umane

Un responsabile del progetto, insegnanti di francese come lingua straniera, un formatore, agronomi che assistono nell'amministrazione e nella comunicazione. Hanno poche attrezzature perché il lavoro viene svolto nelle aziende agricole. Affittano sale per la formazione teorica e il catering durante la giornata.

### Costi

Stipendi, affitto di sale: "Le spese principali comprendono gli stipendi per il personale e i costi associati all'affitto di sale per la formazione e altre attività organizzative".

## Tempo /Carico di lavoro

La maggior parte delle posizioni sono a tempo pieno. Inoltre, gli agronomi, pur essendo impegnati a tempo pieno, dedicano il 20% del loro tempo a questo programma specifico.

## Esigenze formative rivolte ai lavoratori nazionali nel worksharing con i migranti

Uno dei bisogni formativi più importanti per gli operatori nazionali che collaborano con i migranti è quello di coltivare una comprensione sfumata delle origini dei rifugiati, senza cadere negli estremi emotivi. È essenziale cogliere l'essenza dell'"esilio" e familiarizzare con le fasi cruciali della traiettoria amministrativa che questi individui percorrono. Inoltre, una conoscenza di base delle pratiche agricole nei Paesi di origine dei rifugiati arricchisce la collaborazione, offrendo spunti di riflessione sulle diverse tecniche e tradizioni agricole. Fornire ai lavoratori nazionali questo background contestuale favorisce un ambiente di lavoro più armonioso e informato. Al di là degli aspetti tecnici, è

fondamentale costruire legami interpersonali tra i partecipanti. L'obiettivo è stimolare una curiosità genuina che trascenda la mera formalità. Questa curiosità, se radicata nel rispetto e nell'empatia, fa sì che le interazioni rimangano delicate, evitando domande che potrebbero inavvertitamente toccare i traumi o le esperienze difficili che i rifugiati hanno vissuto. In sostanza, la formazione dovrebbe comprendere sia la conoscenza dei fatti che l'intelligenza emotiva, assicurando che la confluenza di culture ed esperienze sia fluida e arricchente.

## Cuestiones de formación

### Esigenze di formazione per trattare con i migranti in base al ruolo

Affrontare le esigenze di formazione per trattare con i migranti è multiforme e dipende in larga misura dal momento specifico dell'intervento. In prima linea, c'è un bisogno urgente di persone che abbiano competenze nel settore agricolo. Il loro ruolo è fondamentale nell'impartire le sfumature delle tecniche agricole e le migliori pratiche, assicurando che i migranti siano ben equipaggiati per contribuire efficacemente ai compiti agricoli. Allo stesso tempo, la presenza di assistenti sociali è indispensabile. Essi svolgono un ruolo cruciale nel facilitare l'integrazione dei migranti, rispondendo alle loro esigenze socio-emotive e assicurando che si ambientino nel nuovo ambiente senza eccessivi problemi. Inoltre, poiché la comunicazione è fondamentale per qualsiasi collaborazione efficace, la formazione in "francese come lingua straniera" (FLE) è essenziale, soprattutto per gli educatori. In questo modo si garantisce che la lingua non diventi una barriera e che i migranti siano dotati di competenze linguistiche che li avvantaggeranno sia all'interno che all'esterno del settore agricolo. In sostanza, il programma di formazione è personalizzato in base ai ruoli specifici, che si tratti di proprietari, capisquadra o qualsiasi altra posizione, assicurando che ogni stakeholder sia in grado di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e produttivo.



### Suggerimenti e consigli dell'intervistato

È indispensabile affrontare le iniziative con pazienza e una prospettiva globale. Data la miriade di iniziative attualmente in corso, la fretta potrebbe portare alla ridondanza. Il consiglio principale è quello di discernere meticolosamente le esigenze esatte e poi confrontarle con le iniziative esistenti. In questo modo si garantisce che i nuovi sforzi aggiungano valore e non si limitino a replicare ciò che già esiste. In sostanza, un approccio ben informato è la chiave di volta per contributi significativi e di successo.



# Terre 2 Cultures

**Anno di costituzione dell'organizzazione:**  
2018

**Nome del proprietario/  
fondatore:** Pauline Viaralet

**Link a Internet**

 [terre2cultures.fr](http://terre2cultures.fr)  [terre2cultures](https://www.facebook.com/terre2cultures)



Terre 2 Cultures (T2C) svolge un ruolo fondamentale nel colmare due importanti lacune. Da un lato, sostiene la causa dei rifugiati emarginati, offrendo loro opportunità di integrazione nella società francese. Dall'altro, affronta un problema urgente nel settore agricolo: la diminuzione della forza lavoro nelle aree rurali in via di spopolamento.

Offrendo un impiego nel settore agricolo, T2C assicura ai rifugiati non solo un lavoro, ma anche uno scopo e una comunità. Ogni individuo sotto l'ombrello di T2C beneficia di un approccio olistico che combina sostegno sociale, alloggio su misura e occupazione significativa. Questo posiziona T2C in modo unico, non solo come associazione ma come influente catalizzatore economico e sociale, che ringiovanisce e sviluppa attivamente le aree rurali.

## Posizione

In tutta la Francia

## Descrizione generale dell'organizzazione e delle sue attività

Terre 2 Cultures (T2C) aiuta i nuovi arrivati, in particolare i rifugiati, a integrarsi in Francia attraverso il lavoro in agricoltura. A tal fine, T2C si propone di mettere in contatto gli agricoltori e le imprese agroalimentari con i rifugiati che hanno espresso un reale desiderio di lavorare in questo settore.

Il team visita regolarmente ogni sito per monitorare le persone assistite, le esigenze degli agricoltori e la rete locale di associazioni e volontari. T2C implementa azioni che aiutano a rimuovere gli ostacoli all'inclusione di queste persone nella società francese.

A tal fine, T2C sta sviluppando 5 aree di azione per garantire un'integrazione efficace nei settori interessati:

- Sostegno nella ricerca di un impiego e di un alloggio
- Supporto socio-educativo per l'accesso ai diritti e all'assistenza sanitaria
- Supporto interculturale
- Sostegno nell'accesso all'alloggio
- Rafforzare l'indipendenza nella vita quotidiana

## Numero di lavoratori (A) e di lavoratori migranti (B) dell'organizzazione

7 dipendenti, che formano un'équipe multidisciplinare e multiculturale, sono stati gradualmente assunti per rafforzare il sostegno fornito a queste persone. Paesi di origine dei lavoratori migranti: Afghanistan, Congo, Tibet, Ucraina.



## Ragioni e motivazioni dell'iniziativa di integrazione che coinvolge i migranti

Il settore agricolo in Francia è stato storicamente un faro di solidarietà, sostenendo attivamente i migranti. Con oltre un secolo di esperienza con le popolazioni straniere, presenta vantaggi unici che non si trovano in altri ambiti professionali. Questi vantaggi includono una radicata familiarità con i non francofoni e un approccio collaudato alla formazione e all'integrazione. Gli agricoltori, in particolare, dimostrano pazienza e comprensione, riconoscendo che i nuovi arrivati, siano essi stranieri o meno, hanno bisogno di un periodo di sole due settimane per integrarsi efficacemente.

Inoltre, è fondamentale comprendere le diverse provenienze dei rifugiati. Per esempio, mentre le prime ondate di rifugiati provenienti da zone di conflitto spesso comprendono l'élite, come ingegneri e medici, c'è anche un afflusso significativo di persone provenienti da ambienti rurali, come i pachtoun e gli afgani. Questi individui, con le loro radici agricole e l'esperienza pratica acquisita durante il viaggio verso la Francia, apportano competenze preziose.

La pandemia di COVID ha portato a campagne che sottolineano l'importanza dell'agricoltura, suggerendo che chiunque abbia le capacità fisiche può contribuire. Tuttavia, la realtà sottolinea la necessità di competenze ed esperienze specifiche, rendendo l'agricoltura un settore positivo e ricercato. Molti rifugiati, piuttosto che cercare la frenesia della vita di città, desiderano la tranquillità. Impegnarsi con la natura, per loro, non è solo un lavoro ma un processo terapeutico, che permette loro di connettersi, radicarsi e ricalibrarsi sia spazialmente che temporalmente.

## Numero di lavoratori e numero di lavoratori migranti coinvolti nell'iniziativa di integrazione

300 rifugiati hanno beneficiato del programma di sostegno globale di Terre 2 Cultures da quando è stato istituito nel dicembre 2018. 16 agricoltori sono diventati partner dell'associazione, offrendo lavoro (contratti a tempo determinato e indeterminato) e alloggio ai rifugiati sostenuti. Seguono una media di 130 migranti all'anno.

### Parti interessate esterne associate

TERRE 2 CULTURES ha ottenuto il sostegno e il finanziamento di alcuni soggetti chiave, garantendo il successo delle sue iniziative. Sono state avviate collaborazioni con DIAN, DIAIR e DETS (autorità locali decentrate del governo).

### Descrizione del processo di inclusione passo per passo

TERRE 2 CULTURES si avvale di un processo di inclusione dettagliato, studiato per garantire il successo dell'integrazione dei rifugiati nel settore agricolo.

Il processo inizia con un approccio sistematico in cui vengono condotti colloqui approfonditi con i potenziali candidati. Questi colloqui mirano ad abbinare i rifugiati agli agricoltori in base alle loro competenze, ai loro profili e alle loro aspettative occupazionali. Alcuni rifugiati sono in possesso di competenze specialistiche, mentre altri cercano un impiego a breve termine per avere un sollievo economico immediato.

Una volta abbinato, il rifugiato firma un contratto di lavoro standard. Contemporaneamente, vengono presi accordi per l'alloggio. Si va dalle case popolari agli alloggi forniti direttamente

dal datore di lavoro. In alcuni casi, l'associazione interviene per affittare le proprietà, che vengono poi subaffittate ai rifugiati. Questo è particolarmente importante nelle regioni con inclinazioni di estrema destra, per garantire la sicurezza e l'accettazione dei rifugiati.

Il successo occupazionale è evidente: il 10% dei rifugiati intervistati ha trovato lavoro grazie a questa iniziativa. Oltre al semplice impiego, l'associazione offre un supporto continuo. Questo include un gruppo WhatsApp dedicato che facilita la comunicazione con l'intero team. Ogni mese vengono effettuate visite in loco per garantire il benessere e l'integrazione dei rifugiati. Inoltre, vengono forniti assistenza amministrativa, accesso all'assistenza sanitaria, escursioni culturali, gite nella natura, esplorazioni del patrimonio e attività ricreative, per migliorare ulteriormente l'esperienza di integrazione.

### Impatto delle iniziative

#### Principali impatti sulla gestione dei team multiculturali

Le iniziative di TERRE 2 CULTURES hanno trasformato la vita di molti rifugiati, offrendo loro non solo un impiego, ma anche la possibilità di una vita rinnovata.

#### Principali impatti sulla gestione dei team multiculturali

Un caso esemplare è quello di Yacine, un ragazzo di 23 anni che, al suo arrivo, era alle prese con il PTSD e le barriere linguistiche. La sua iniziale timidezza e reticenza erano evidenti, ma con il giusto sostegno e la giusta guida, il suo percorso ha visto una notevole trasformazione. Nel giro di un anno ha acquisito sicurezza, ha imparato il francese e ha mostrato una personalità vivace. Oggi è un membro dipendente dell'associazione da oltre quattro anni. Queste storie sottolineano il profondo impatto sull'inclusione lavorativa che l'organizzazione ha ottenuto, cambiando le vite e permettendo ai rifugiati di contribuire in modo significativo al settore agricolo francese.

#### Principali impatti sull'inclusione lavorativa

L'essenza dell'inclusione lavorativa non consiste solo nel fornire un impiego, ma nel garantire che gli individui siano integrati nei loro ruoli, consentendo loro di prosperare e contribuire efficacemente. Le iniziative di TERRE 2 CULTURES testimoniano il profondo impatto dell'inclusione lavorativa. La storia di Yacine è emblematica di questo impatto. Un tempo giovane alle prese con le sfide del PTSD e delle barriere linguistiche, si è trasformato in un individuo sicuro di sé, che padroneggia la lingua francese e contribuisce attivamente al suo posto di lavoro. Il suo percorso da individuo introverso a membro dipendente dell'associazione per oltre quattro anni dimostra il potere di trasformazione degli ambienti di lavoro inclusivi. Ma la storia di Yacine non è isolata. Gli sforzi dell'associazione nell'abbinare i rifugiati a ruoli adeguati, nel fornire un supporto continuo e nel garantire il loro benessere hanno portato a un'autentica inclusione lavorativa, in cui i rifugiati non sono solo dipendenti, ma membri di valore delle rispettive organizzazioni e comunità.

#### Sfide non raggiunte, se del caso, e motivazioni.

Le barriere linguistiche rimangono una sfida. Sebbene molti rifugiati riescano a conversare in francese, il raggiungimento della padronanza della lingua, soprattutto per quanto riguarda i termini tecnici dell'agricoltura, è un percorso continuo.

#### Principali impatti sull'inclusione sociale

Oltre all'occupazione, le iniziative si concentrano anche sugli aspetti dell'integrazione sociale. I rifugiati, che inizialmente potrebbero essere visti come nuovi arrivati, vengono gradualmente coinvolti nelle comunità locali. L'esperienza di Yacine ne è un esempio: oltre al lavoro, ha praticato sport, preso lezioni di francese e praticato la boxe. Il suo rapporto con il cofondatore e le interazioni con i volontari mostrano i legami sociali che ha sviluppato. Il programma mira ad andare oltre il semplice lavoro, sottolineando la necessità di far familiarizzare i rifugiati con le abitudini locali e di costruire relazioni. L'associazione sostiene questo obiettivo con una guida costante, escursioni culturali e attività ricreative, aiutando i rifugiati non solo a lavorare ma anche a stabilirsi e integrarsi nella comunità locale.

#### Sfide incontrate e come sono state superate

Una sfida significativa è stata rappresentata dalla diversità dei contesti di provenienza dei rifugiati. Mentre alcuni hanno bisogno di un sostegno intensivo a causa dei traumi subiti, altri hanno esigenze diverse. L'associazione ha affrontato questo problema con un sostegno personalizzato, assicurando che il percorso unico di ogni rifugiato fosse riconosciuto e preso in considerazione.

## Logística

### Trasporti logistici da casa al lavoro

La logistica del trasporto dei rifugiati dalle loro case al lavoro varia in modo significativo a seconda della località. In alcune aree, scooter e biciclette sono il mezzo di trasporto principale, mentre in altre vengono utilizzate navette. Tuttavia, le sfide sorgono nelle regioni isolate, dove le opzioni di trasporto standard potrebbero non essere così accessibili.

### Tempo/Carico di lavoro

Questi parametri sono dinamici e vengono adattati in base alle esigenze specifiche dei rifugiati, ai requisiti dei ruoli lavorativi e alle risorse disponibili. L'associazione assicura che il carico di lavoro sia gestibile.

## Problemi di formazione

### La formazione deve riguardare i migranti in base al ruolo

Quando si ha a che fare con i migranti, i requisiti di formazione variano a seconda del ruolo. Per ruoli come i proprietari o capisquadra, c'è un'accentuata necessità di formazione in ambito sociale. È essenziale per comprendere le sfide e i contesti unici da cui provengono i migranti. Inoltre, la presenza di persone di pari livello, soprattutto rifugiati che hanno affrontato viaggi simili, può essere preziosa. Questi peer helpers forniscono approfondimenti, condividono esperienze e offrono una guida in un modo che risuona profondamente con i nuovi migranti. Inoltre, dato l'orientamento agricolo dell'associazione, la trasmissione di conoscenze agricole è fondamentale. In questo modo si garantisce che i migranti, a prescindere dal loro ruolo, abbiano una conoscenza di base del settore, delle sue pratiche e delle sue aspettative.

### Materiali e risorse umane

L'approvvigionamento di materiali e l'organizzazione delle risorse umane è uno sforzo di collaborazione, che spesso comporta consultazioni con i governi dei vari Paesi. Come riferimento, in Paesi come la Germania, ai richiedenti asilo viene concesso il diritto di lavorare, il che aiuta il processo di allocazione delle risorse.

### Costi

Non ci sono costi specifici da presentare perché sono ottimizzati per garantire la sostenibilità delle iniziative.

### Esigenze di formazione mirate ai migranti

Gli agricoltori, che sono in prima linea in questa iniziativa, spesso esprimono la preferenza di condurre loro stessi la formazione. Essi ritengono che le sfumature e le specificità del background di ciascun migrante richiedano un approccio personalizzato, che è meglio fornire personalmente. Tuttavia, i moduli di formazione presentano delle lacune. C'è bisogno di formazione in aree come il funzionamento dei trattori, la meccanica e la gestione dei prodotti fitosanitari. Una sfida è rappresentata dai livelli di alfabetizzazione, poiché molti migranti provengono da contesti in cui l'istruzione formale era limitata o inesistente. Pertanto, i moduli di formazione devono essere intuitivi, pratici e in grado di rispondere a queste difficoltà di alfabetizzazione.

## Esigenze di formazione rivolte ai lavoratori nazionali nel worksharing con i migranti

Per i lavoratori nazionali che collaborano con i migranti, le esigenze di formazione sono diverse. L'attenzione principale è rivolta a favorire la comprensione,



promuovere la collaborazione e assicurare una comunicazione fluida. Data la diversità dei contesti da cui provengono i migranti, gli operatori nazionali sono formati per essere culturalmente sensibili, pazienti e accomodanti. I workshop sulle dinamiche di gruppo, sulla risoluzione dei conflitti e sulla comunicazione efficace sono essenziali. Inoltre, la comprensione degli obiettivi più ampi dell'iniziativa, delle sfide affrontate dai migranti e del valore che essi apportano al tavolo aiuta gli operatori nazionali a vedere oltre il semplice lavoro e ad apprezzare l'impatto sociale più ampio.

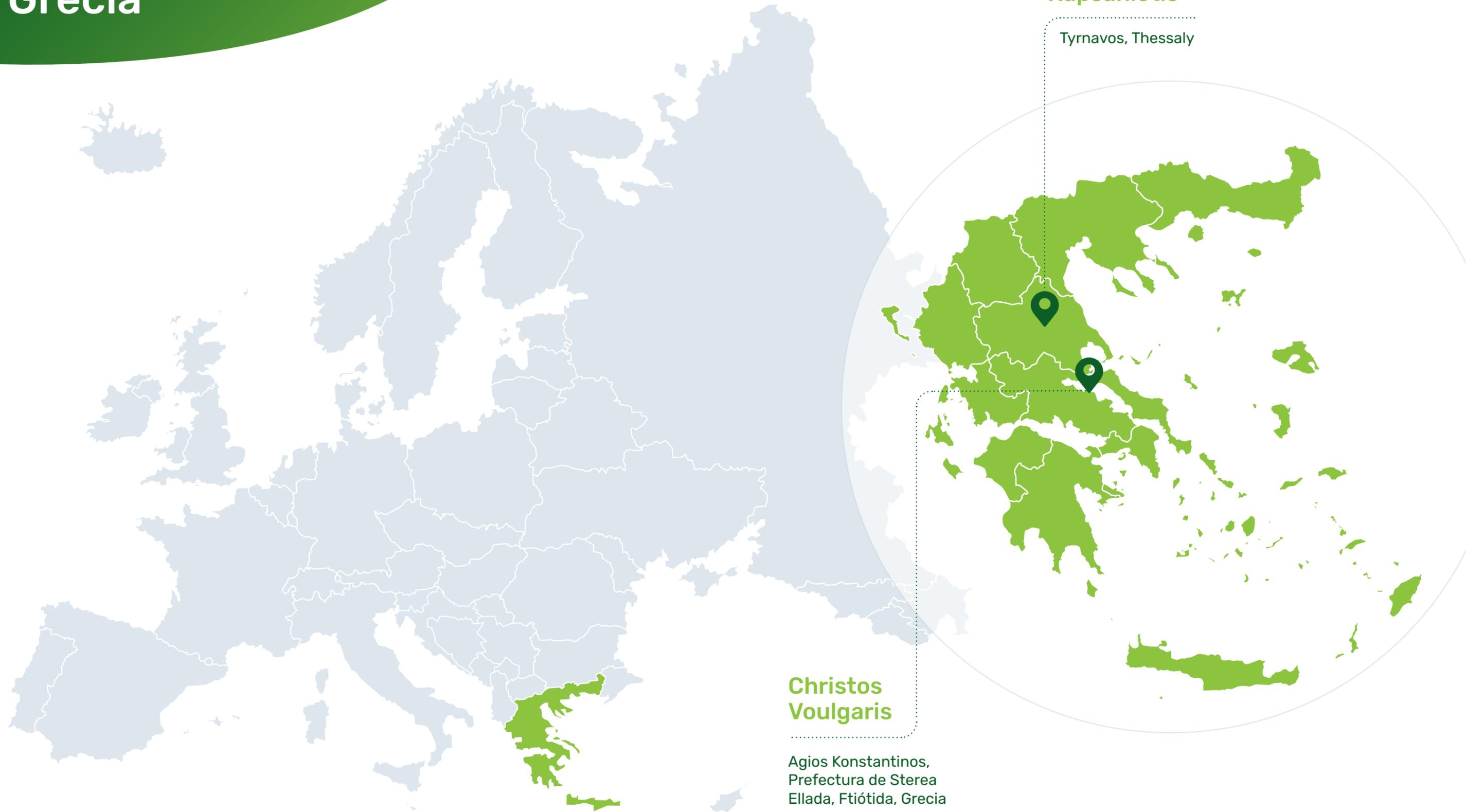
## Suggerimenti e consigli dell'intervistato



Uno dei consigli fondamentali degli intervistati è quello di riporre una fiducia incrollabile negli agricoltori. Questi esperti di agricoltura hanno una lunga storia di accoglienza e integrazione dei nuovi arrivati, sfruttando la loro esperienza e le loro conoscenze per garantire una transizione senza problemi. Il loro approccio pratico e la loro profonda conoscenza del settore li rendono preziosi in questa iniziativa.

Inoltre, è essenziale riconoscere che i rifugiati non sono bambini. Hanno un bagaglio di esperienze, competenze e capacità di recupero. Offrire solo sessioni di formazione, in particolare se si presentano come paternalistiche, può essere controproducente. È fondamentale evitare un approccio colonialista all'istruzione e riconoscere invece le capacità intrinseche di questi individui. Ogni rifugiato è integrabile e occupabile, ed è fondamentale avvicinarsi a loro con rispetto, dignità e comprensione del loro potenziale.

# 03 Grecia



**Sig. Agisilaos  
Rapsaniotis**

Tyrnavos, Thessaly

**Christos  
Voulgaris**

Agios Konstantinos,  
Prefectura de Sterea  
Ellada, Ftiótida, Grecia

# Christos Voulgaris

**Nombre del propietario/fundador:**  
Christos Voulgaris

**Año de creación de la organización:**  
Varias generaciones

El Sr. Christos VOULGARIS es agricultor y propietario de olivares en la zona de Agios Konstantinos en Fthiotida. Los olivares pertenecen a la familia desde generaciones anteriores y el Sr. Voulgaris continúa la tradición familiar. Además del cultivo del olivo, también se dedica profesionalmente a la apicultura.

Cabe mencionar que el Sr. Voulgaris es también el presidente de la Cooperativa agrícola local de aceite de oliva de Agios Konstantinos, que cuenta con 210 miembros registrados, la mayoría de los cuales se dedican al cultivo de olivos. En conjunto, la superficie total de olivares de sus miembros corresponde a 750 hectáreas o unos 127.500 olivos.

A través de esta función representa y se ocupa de los temas que preocupan a los agricultores de la zona, uno de los cuales es la demanda de trabajadores agrícolas fijos o temporeros. Además, es un defensor de la economía circular y de la protección del medio ambiente y por ello ha participado en importantes programas y proyectos de investigación y demostrativos nacionales

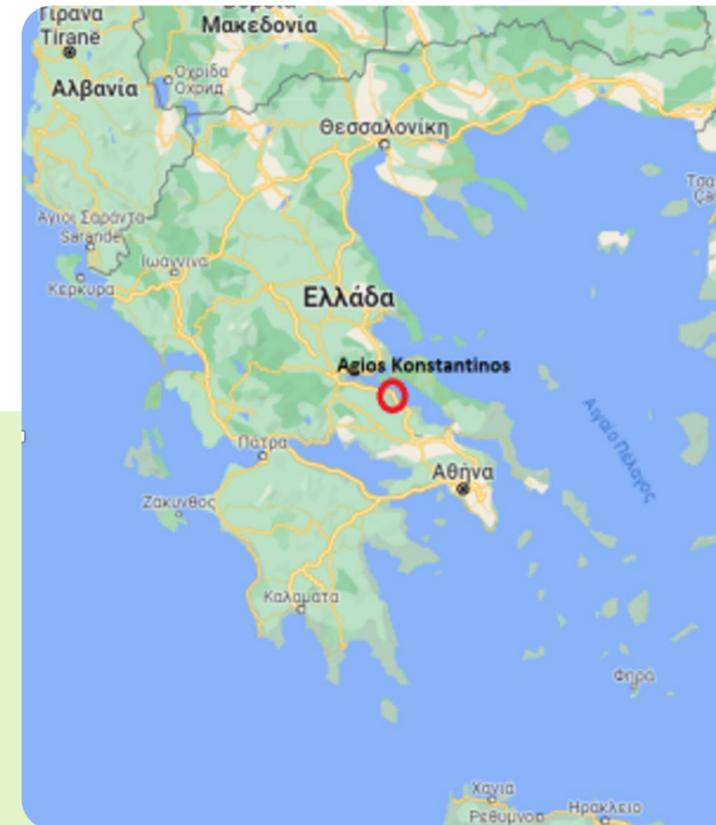
y europeos, donde se han llevado a cabo acciones piloto en sus olivares y en olivares que pertenecen a socios de la Cooperativa.

Vende aceite de oliva, aceitunas de mesa y miel variada a mayoristas, pero también directamente a los consumidores.

La superficie total della Tessaglia è di 14.036 km<sup>2</sup> e rappresenta circa l'11% della superficie totale del territorio greco. Confina con la Macedonia a nord, con la Grecia centrale a sud, con l'Epiro a ovest, mentre a est è delimitata dal Mar Egeo e dalla parte meridionale del Golfo Termaico.

Nella Regione Tessaglia si trova il 12,3% della superficie agricola utilizzata del territorio, che corrisponde a 347.069,2 ettari. Inoltre, in quest'area si producono 359.000 tonnellate, ovvero il 7% delle 5.495.000 tonnellate totali del Paese, circa 1/3 dei meli, di cui, secondo gli stessi dati, si producono 129.000 tonnellate su 395.000 tonnellate a livello nazionale (mele 304.000 tonnellate a livello nazionale - 84.500 in Tessaglia - pere 81.000 tonnellate a livello nazionale - 43.300 tonnellate in Tessaglia).

Per quanto riguarda gli ortaggi freschi, secondo gli stessi dati, la produzione totale del Paese ammonta a 2.330.000 tonnellate e in Tessaglia a 278.000 tonnellate (12%). La percentuale maggiore di produzione si riscontra nel pomodoro da industria, dove delle 315.000 tonnellate prodotte dal nostro Paese, 190.000 si trovano nella Regione Tessaglia.





### Descripción general de la organización y sus actividades

Como ya se ha mencionado, el Sr. Voulgaris es agricultor y propietario de olivares en la zona de Agios Konstantinos, en Ftiótida. Los olivares pertenecen a la familia desde generaciones anteriores y el Sr. Voulgaris continúa la tradición familiar. Posee 7 hectáreas de olivares tanto en la parte baja de Agios Konstantinos como en las tierras altas, donde se encuentran los olivos más antiguos. El cultivo del olivo sigue las prácticas olivícolas, que dependen cada año principalmente de las condiciones meteorológicas. Las prácticas de cultivo son principalmente la protección de las plantas, la fertilización, la poda, la eliminación o incorporación de restos de poda y el arado (dependiendo del campo). Cultiva variedades como Amfissis y Kalamon y produce anualmente en total 5 toneladas de aceitunas para aceite de oliva y 15 toneladas de aceitunas de mesa.

También se dedica a la apicultura, a la que dedica 4 hectáreas. En este campo, el trabajo necesario lo realizan principalmente él y los miembros de su familia, pero en épocas en las que el trabajo es muy intensivo, también emplea a uno o dos trabajadores. La producción total anual de miel (de todas las variedades), es de 450 kg.

### Número de trabajadores (A) y trabajadores migrantes (B) de la organización

En este negocio agrícola, el propietario trabaja junto con 2 empleados permanentes a tiempo completo que contrató hace 15 años y 6 empleados estacionales durante la temporada de cosecha.

### País de origen de los trabajadores migrantes

Tanto los trabajadores fijos como los temporeros proceden de Albania.

### Razones y motivaciones de la iniciativa de integración de inmigrantes

Poco a poco, en las últimas décadas, los trabajadores locales de la tierra en las zonas rurales se registran a abandonar el campo y el trabajo agrícola y elegir otros campos profesionales, lo que resulta en una disminución significativa de la población rural. La necesidad constante de trabajadores de la tierra se fue cubriendo gradualmente con el empleo de emigrantes, principalmente de los países vecinos de Grecia (Albania, Bulgaria). Pero, sobre todo en los últimos 3 años, escasean los trabajadores agrícolas extranjeros, tanto fijos como temporeros, lo que lleva a los agricultores a decidir incluso no cosechar sus productos.

En el caso del Sr. Voulgaris, tanto los emigrantes permanentes como los estacionales, que se han instalado en Grecia o vienen todos los años, llevan varios años trabajando para él. El agricultor contrató a los emigrantes permanentes hace 15 años y, como les ofreció trabajo fijo y un lugar donde vivir, decidieron traer a sus familias a la

zona. El agricultor se encargó de los trámites burocráticos. Ha desarrollado una buena relación con ellos y ambas partes están satisfechas. Por un lado, el empresario con el rendimiento, la coherencia y las condiciones de cooperación y, por otro, los trabajadores con las condiciones de trabajo, la seguridad, el seguro y la tarifa diaria que han acordado.

### Número de trabajadores y número de trabajadores migrantes implicados en la iniciativa de integración

8 trabajadores migrantes

### Descripción del proceso de inclusión paso a paso

La escasez de mano de obra en el sector primario está asolando a las cooperativas agrícolas del país, desencadenando una serie de problemas en torno a la producción. Se trata de un problema que afecta al sector agrícola, pilar de la economía griega, que contribuye significativamente a su equilibrio.

En Grecia, como en varios otros países europeos, existen diferentes formas de buscar e invitar a trabajadores de la tierra. Por ejemplo, a través de aplicaciones digitales gubernamentales para buscar y solicitar trabajadores y empleos respectivamente. A través de acuerdos entre estados y marco regulador de aplicación. A través de agentes especializados que prestan servicios a empleadores y trabajadores, a través de conocidos y recomendaciones, medios sociales en páginas específicas, etc.

El proceso de integración de los trabajadores migrantes de la tierra, en el caso de los trabajadores fijos del Sr. Voulgaris, se produjo sin problemas porque los trabajadores ya llevaban muchos años en Grecia y, por tanto, ya habían aprendido el idioma a un nivel satisfactorio y se habían integrado-armonizado con la sociedad local por completo.

La integración de los trabajadores temporeros en el caso del Sr. Voulgaris tiene similitudes con la de los trabajadores fijos, porque se realiza a través de recomendaciones y afecta a trabajadores de la misma nacionalidad (Albania), que ya llevan muchos años en Grecia, hablan el idioma y tienen familia instalada en el país en su propia casa.

## Impacto de las iniciativas

### Principales repercusiones en la gestión de equipos multiculturales

A pesar de que la selección de inmigrantes como trabajadores de la tierra fue un tanto forzada debido a la falta de trabajadores nativos, en el caso del Sr. Voulgaris, la cooperación entre empleado y empleador fue fluida. A ello contribuyó la especialización de los trabajadores y, sobre todo, el conocimiento del idioma, que permitió una buena comunicación y entendimiento desde el principio. Las diferencias culturales, de civilización y de dieta fueron más bien positivas, ya que permitieron intercambiar puntos de vista y conocerse mutuamente.

### Principales repercusiones en la inclusión laboral

Una gran preocupación que siempre tienen los empresarios en las tareas que requieren trabajo en equipo y cooperación, es que haya comprensión y respeto mutuos entre los trabajadores. Esto se debe a que una buena colaboración y entendimiento permite realizar un trabajo rápido y bien hecho.

Además, da satisfacción al empleado de que es suficiente y eficiente y minimiza la inseguridad por su trabajo.

Para el empresario, una ventaja añadida de hacer el trabajo rápido y bien es que no tiene que lidiar con tensiones y problemas entre los trabajadores.

En el caso del Sr. Voulgaris, la integración de los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo se produjo sin problemas gracias al conocimiento satisfactorio de la lengua griega por parte de los trabajadores. Además, las condiciones económicas de los trabajadores inmigrantes son las mismas, por lo que se sienten miembros del grupo en pie de igualdad.

El personal fijo está satisfecho porque tiene un trabajo estable durante todo el año, así como seguridad social. Además, su salario se paga a tiempo y con regularidad. Los temporeros, por su parte, también están satisfechos porque tienen trabajo e ingresos asegurados cada año durante el periodo de recolección de los olivares y también alojamiento que se les ofrece gratuitamente.

### Principales repercusiones en la inclusión social

Los dos trabajadores inmigrantes que son fijos viven en el pueblo desde hace muchos años y alquilan su propia casa donde viven con sus familias. Se han integrado plenamente en la sociedad local y no tienen problemas de integración social. Han desarrollado relaciones amistosas con el Sr. Voulgaris y también con los lugareños.

Los temporeros, que viven en casas cedidas gratuitamente por el Sr. Voulgaris, no han desarrollado contactos sociales con la comunidad local, pero no se sienten indeseados ni excluidos socialmente mientras permanezcan en la zona. Su principal preocupación es venir a trabajar durante un tiempo y ahorrar dinero para volver con sus familias.



### Retos no alcanzados, si procede, y motivos

Sólo en el caso de que tenga que contratar a más temporeros, el reto es encontrarlos a tiempo y que además hablen el idioma para poder comunicarse.

### Desafíos encontrados y cómo se superaron

El principal reto era encontrar trabajadores que supieran griego a un nivel elemental para poder comunicarse al menos en cuestiones relacionadas con las prácticas agrícolas. Además, y especialmente en el caso de los trabajadores fijos, era deseable que tuvieran conocimientos y aptitudes básicas sobre el cultivo de olivos, ya que el propietario no estaría obligado a estar constantemente con ellos y guiarlos.

Al principio, los trabajadores sabían griego básico, lo que les permitía comunicarse, pero actualmente hablan el idioma con fluidez. En cuanto a habilidades y conocimientos, ambos trabajadores tenían conocimientos básicos, pero con paciencia y un espíritu positivo de cooperación por parte del propietario, ahora pueden organizar el trabajo agrícola de forma coherente.

En el ámbito nacional, según el titular, las decisiones que hay que tomar son, en primer lugar, políticas y, a continuación, deben adoptarse todas las disposiciones legislativas necesarias que faciliten el empleo de los inmigrantes en el sector agrícola.



## Logística

### Transportes logísticos de casa al trabajo

Como los olivares están cerca del pueblo de Agios Konstantinos y además no hay transporte público, el propietario determina el punto y la hora de encuentro y él los recoge.

## Cuestiones de formación

### Necesidades de formación para tratar a los inmigrantes según el papel

El Sr. Voulgaris cree que la formación de los propietarios de las explotaciones sería beneficiosa, ya que tendrían la oportunidad de comprender cómo influyen las diferencias culturales en el comportamiento de los trabajadores y encontrar soluciones para la convivencia beneficiaría el trabajo que hay que realizar.

### Necesidades de formación para inmigrantes

El Sr. Voulgaris hace hincapié en la integración social de los inmigrantes. Cree que, si hay integración social, la convivencia será armoniosa y esto repercutirá positivamente en su trabajo. Por ello, los inmigrantes deben recibir formación sobre las costumbres culturales y religiosas de Grecia, que también deben respetar.

Además, también serían deseables cursos de aprendizaje de idiomas de ritmo rápido que hicieran hincapié en la comunicación para satisfacer sus necesidades diarias, así como en la higiene, la seguridad y las prácticas agrícolas básicas.

### Tiempo/Carga de trabajo

Trabajan unas 7 horas al día, dependiendo de la carga de trabajo y de la temporada.

### Necesidades de formación dirigidas a los trabajadores nacionales en régimen de trabajo compartido con inmigrantes

Hay que formar a los trabajadores nacionales para que comprendan que los trabajadores inmigrantes vienen a cubrir vacantes de empleo que no cubren los nativos y, por tanto, no deben ser vistos como competidores o invasores. También deben ser informados para que tomen conciencia tanto del origen social y cultural de los emigrantes como de las razones por las que han emigrado en busca de trabajo. En muchos casos, las razones son muy importantes, como por ejemplo la guerra, las catástrofes naturales o la pobreza. Los trabajadores griegos deberían recibir formación para sensibilizar a la población, a fin de ayudar tanto a la integración laboral y social de los inmigrantes como a mostrar empatía.



## Sugerencias y consejos del entrevistado



El Sr. Voulgaris, como agricultor, pero también como presidente de la cooperativa local de aceite de oliva, reconoce la necesidad de contratar inmigrantes en el sector agrícola, ya que hay escasez de mano de obra en este sector.

La administración central y las disposiciones legales deben realizar esfuerzos concertados tanto para encontrar inmigrantes para estos trabajos como para mejorar su alojamiento, educación e integración en las comunidades rurales locales.

A nivel local, una idea en la que están trabajando e intentando encontrar una forma de financiación es crear instalaciones e infraestructuras para poder acoger a los inmigrantes ofreciéndoles alojamiento gratuito.

Por último, opina que los trabajadores migrantes deben ser registrados en el Servicio Público de Empleo. De este modo, los agricultores podrán pagar su seguro, los emigrantes pagarán su parte del seguro y la administración central podrá diseñar y aplicar políticas y medidas más específicas tanto para los agricultores como para los emigrantes.



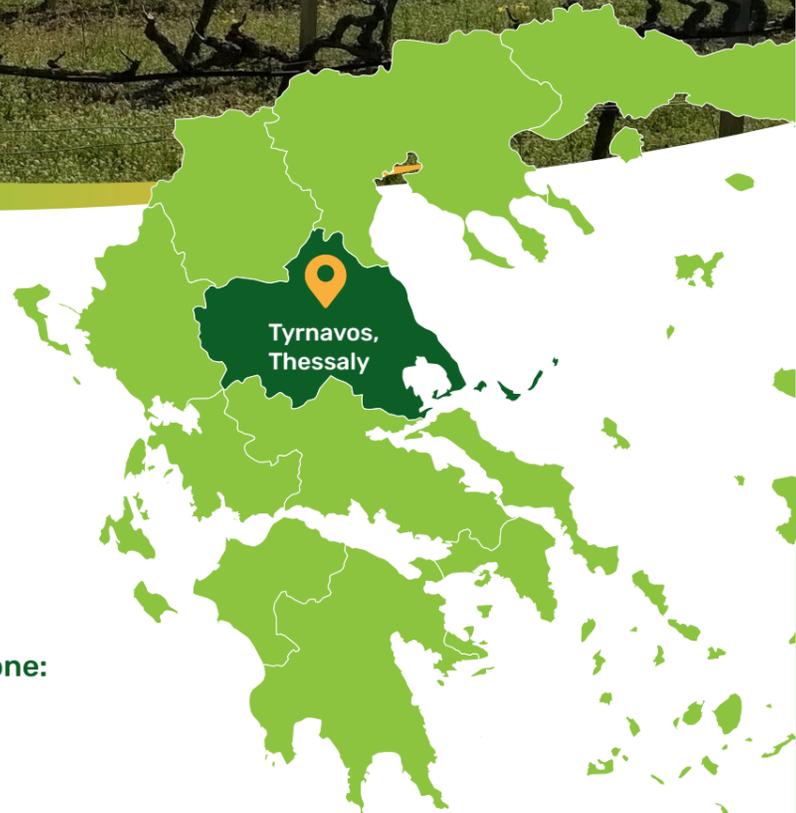
## Sig. Agisilaos Rapsaniotis

### Nome del proprietario/fondatore:

Famiglia Rapsaniotis

### Anno di fondazione dell'organizzazione:

Più generazioni



Agisilaos RAPSANIOTIS è un agricoltore e proprietario di un'importante azienda agricola a Tyrnavos, nella regione della Tessaglia, che coltiva pere, pesche, uva da vino e tsipouro. La superficie totale coltivata è costituita da 1,8 ettari di pere, 2,9 ettari di pesche (varietà nektarini), 3,3 ettari di vigneti.

Crede nelle cooperative e non è entrato nel settore manifatturiero perché ritiene che il futuro dell'agricoltore greco sia nelle cooperative dinamiche con un profilo di esportazione e di autosufficienza economica.

Ha un profilo politico e si interessa di questioni

sociali e soprattutto rurali e ha servito la società di Tyrnavos in diverse posizioni. È stato vicepresidente dell'Organizzazione di Vigilanza (TOEB) dal 1995 al 2000, membro della Cooperativa Agricola del Vino di Tyrnavos senza interruzioni dal 2000 e presidente della Cooperativa Agricola del Vino di Tyrnavos dal 2010 al 2017.

Ha partecipato attivamente all'Unione Centrale delle Organizzazioni Cooperative della Vite e del Vino della Grecia (KEOSOE) ricoprendo posizioni chiave e successivamente come Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione e come rappresentante dell'Associazione Nazionale Interprofessionale della Vite e del Vino (EDOAO). Ha partecipato alla pianificazione strategica della viticoltura greca e all'Associazione Nazionale Interprofessionale della Vite e del Vino, come membro del Consiglio di Amministrazione. È stato anche membro del gruppo di pianificazione strategica per la viticoltura greca e interlocutore di tutti i ministri dello Sviluppo rurale.

Avendo ricoperto importanti incarichi nel settore agricolo, si è occupato anche della questione dell'impiego dei lavoratori migranti. Una questione particolarmente importante nell'area vasta della Tessaglia, una zona in cui

La superficie totale della Tessaglia è di 14.036 km<sup>2</sup> e rappresenta circa l'11% della superficie totale del territorio greco. Confina con la Macedonia a nord, con la Grecia centrale a sud, con l'Epiro a ovest, mentre a est è delimitata dal Mar Egeo e dalla parte meridionale del Golfo Termaico.

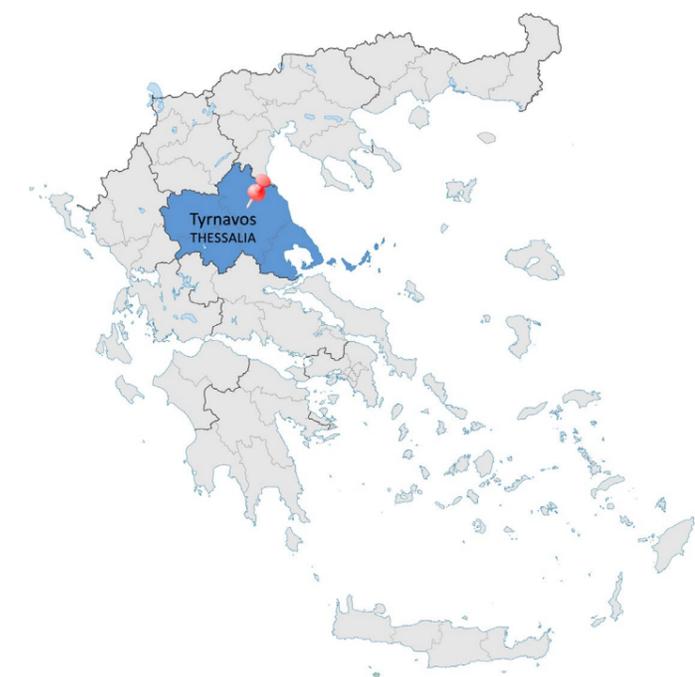
Nella Regione Tessaglia si trova il 12,3% della superficie agricola utilizzata del territorio, che corrisponde a 347.069,2 ettari. Inoltre, in quest'area si producono 359.000 tonnellate, ovvero il 7% delle 5.495.000 tonnellate totali del Paese, circa 1/3 dei meli, di cui, secondo gli stessi dati, si producono 129.000 tonnellate su 395.000 tonnellate a livello nazionale (mele 304.000 tonnellate a livello nazionale - 84.500 in Tessaglia - pere 81.000 tonnellate a livello nazionale - 43.300 tonnellate in Tessaglia).

Per quanto riguarda gli ortaggi freschi, secondo gli stessi dati, la produzione totale del Paese ammonta a 2.330.000 tonnellate e in Tessaglia a 278.000 tonnellate (12%). La percentuale maggiore di produzione si riscontra nel pomodoro da industria, dove delle 315.000 tonnellate prodotte dal nostro Paese, 190.000 si trovano nella Regione Tessaglia.

si produce una percentuale significativa della produzione agricola totale del Paese.

Ha partecipato a importanti programmi e progetti di ricerca nazionali ed europei, dove si sono svolte azioni pilota nei suoi terreni di coltivazione, come sostenitore dell'economia circolare e della tutela dell'ambiente.

Vende la sua produzione a grossisti, industrie agricole, ma anche direttamente ai consumatori.





## Ragioni e motivazioni dell'iniziativa di integrazione che coinvolge i migranti

Sebbene la Tessaglia, grazie alla sua posizione e alle sue terre, sia una delle regioni più produttive che danno ricchezza a chi è impiegato nel settore agricolo, a causa del lavoro molto duro, pochi decidono di entrare nel settore. La continua diminuzione dell'ingresso di giovani nel settore agricolo, così come il sempre maggiore sfruttamento agricolo-zootecnico, ha creato la necessità di cercare lavoratori da altri Paesi. L'alternativa sarebbe quella di abbandonare l'agricoltura.

La Tessaglia, grazie alle sue enormi proprietà agricole, è stata un polo di interesse per l'impiego di migranti economici provenienti da Paesi vicini come l'Albania. Così, gradualmente (da oltre 30 anni) il fabbisogno di manodopera nel settore agricolo viene coperto da loro.

Nel caso del signor Rapsaniotis, l'azienda di famiglia impiega lavoratori migrati albanesi da 35 anni. Ha un personale fisso di 2-3 persone che vivono nella zona con le loro famiglie, parlano correntemente il greco e, nella maggior parte dei casi, i loro figli sono nati in Grecia.

## Numero di lavoratori (A) e di lavoratori migranti (B) dell'organizzazione

In questa azienda agricola, il proprietario lavora con 2-3 dipendenti fissi a tempo pieno che ha assunto 30 anni fa e 10-25 dipendenti stagionali durante la stagione del raccolto.

## Descrizione generale dell'organizzazione e delle sue attività

La famiglia del signor Rapsaniotis, nella zona di Tyrnavos in Tessaglia, possiede 23 ettari di terreno coltivabile. Ha un totale di 8 ettari di coltivazioni di pere, nettarine e viti. Nella zona di Kipileria e Tsamaslari ci sono 1,88 ettari di pere. Nella zona di Tsamaslari e Sultana ci sono 2,85 ettari di pesche e nettarine. Infine, nella zona di Sprada e Kipileria ci sono 3,2 ettari di vigneti con una varietà di Assyrtiko, Moscato e Sauvignon.

Ha iniziato con il fratello che lavorava affiancando il padre per imparare il lavoro e pian piano si è occupato di tutte le colture e delle pratiche colturali, diventando un agricoltore professionista.

Le pratiche colturali sono principalmente la protezione delle piante, la concimazione, la potatura, la rimozione o l'incorporazione delle potature e l'aratura (a seconda del campo).

Il lavoro più intenso viene svolto nel periodo che va da aprile a settembre e da maggio ad agosto, che sono anche i periodi in cui i lavoratori stagionali sono impegnati. Durante la stagione della potatura, vengono impiegati lavoratori specializzati perché si tratta di un lavoro molto importante che richiede conoscenze ed esperienze particolari.

## Paese di origine dei lavoratori migranti

Sia i lavoratori fissi che quelli stagionali provengono dall'Albania.

## Numero di lavoratori e numero di lavoratori migranti coinvolti nell'iniziativa di integrazione

2-3 lavoratori migranti permanenti e 10-25 lavoratori migranti stagionali

## Descrizione del processo di inclusione passo per passo

In Grecia, come in molti altri Paesi europei, esistono diversi modi per cercare e invitare i lavoratori ad esempio, attraverso applicazioni digitali governative per la ricerca e la candidatura di lavoratori. Attraverso accordi tra gli Stati e un quadro normativo di attuazione. Attraverso agenti specializzati che forniscono servizi ai datori di lavoro e ai lavoratori, attraverso conoscenti e raccomandazioni, social media in pagine specifiche, ecc.

Nel caso del signor Rapsaniotis, nei primi anni l'offerta di lavoro era maggiore, perché gli immigrati arrivavano a decine nell'area della Tessaglia perché sapevano che c'era richiesta di manodopera agricola.

Questo ha permesso all'agricoltore/datore di lavoro di scegliere chi assumere in base alla conoscenza della lingua greca e all'età, sia per i lavoratori fissi che per quelli stagionali.

In questo modo, l'inserimento è avvenuto senza intoppi, perché ha potuto concordare e organizzare il lavoro nei campi senza grosse difficoltà. Naturalmente, lui stesso ha fatto in modo di aiutare o addirittura di impegnarsi a gestire completamente tutte le royalties per permettere loro di avere l'assicurazione, le carte di lavoro e l'alloggio.

## Impatto delle iniziative

### Principali impatti sulla gestione dei team multiculturali

La forza lavoro è uno dei tanti fattori che incidono in modo significativo sulla redditività dell'impresa. Ciò significa che il datore di lavoro deve garantire le condizioni adeguate tra i lavoratori, in modo che la loro coesistenza sia armoniosa e che i compiti richiesti vengano portati a termine.

Nel caso presentato, la gestione dei lavoratori terrieri migranti è avvenuta principalmente con la parità di trattamento (economico e di carico di lavoro) e sostenendoli nelle esigenze che presentavano.

Nel caso del signor Rapsaniotis, dove c'è una grande richiesta di forza lavoro, non c'è concorrenza tra i lavoratori e, grazie alla loro buona conoscenza della lingua, può coordinare il lavoro senza problemi.

## Principali impatti sull'inclusione sociale

L'integrazione sociale dei lavoratori migranti nel luogo in cui lavorano è importante sia per loro e le loro famiglie che per la comunità locale.

Come già detto, in Tessaglia i lavoratori migranti sono presenti da molti anni. La loro integrazione è completa e lavorano a tutti i livelli come gli autoctoni. Inoltre, poiché il loro arrivo rispondeva a un bisogno esistente la comunità locale li ha accettati ed integrati di buon grado.

Il personale permanente vive nel villaggio da molti anni e affitta una casa propria dove vive con le proprie famiglie. Si sono pienamente integrati nella società locale e hanno adattato la loro vita alle nuove condizioni. Hanno sviluppato relazioni amichevoli con il signor Rapsaniotis e la sua famiglia e anche con la gente del posto, partecipando a eventi e celebrazioni organizzati localmente.

## Sfide incontrate e come sono state superate

La sfida principale e più importante è assicurarsi che ci siano i lavoratori necessari per la gestione dei lavori agricoli e non perdere la produzione.

Il secondo requisito è che parlino la lingua greca a un livello soddisfacente. L'esperienza insegna che, se non parlano la lingua, non possono lavorare bene e con la stessa rapidità, perché non sono sicuri di aver compreso correttamente i compiti da svolgere.

## Principali impatti sull'inclusione lavorativa

Poiché le risorse umane sono vitali per le imprese, è necessario garantire buone condizioni di lavoro.

Tra questi, la soddisfazione in termini di condizioni di lavoro, e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro si assicura di rispettare i loro diritti contrattuali esigendo da loro il rispetto dell'accordo. Questo è possibile anche grazie alla padronanza della lingua. I lavoratori che sentono di essere trattati in modo equo ottengono risultati migliori e collaborano meglio tra loro.

Un'ulteriore ragione dell'armoniosa convivenza tra i lavoratori è che non ci sono così punti di vista diversi tali da creare rivalità, poiché tutti i lavoratori che impiega provengono dallo stesso Paese.

Nel caso del signor Rapsaniotis, il personale fisso è soddisfatto perché ha un lavoro stabile tutto l'anno e l'assicurazione sociale e, inoltre, lo stipendio viene pagato in modo puntuale e costante. Anche i lavoratori stagionali, d'altra parte, sono soddisfatti perché hanno lavoro e reddito assicurati ogni anno in tutte le colture durante la stagione del raccolto ma anche nella stagione della potatura, a seconda dei casi.

## Sfide non raggiunte, se del caso, e motivazioni

Solo nel caso in cui debba assumere altri lavoratori stagionali, la sfida è trovarli in tempo e parlare la lingua per poter comunicare.

## La logistica

### Trasporti logistici da casa al lavoro

I lavoratori fissi utilizzano i veicoli del datore di lavoro per il trasporto ai campi e gli stessi veicoli vengono utilizzati per trasportare i lavoratori stagionali durante i periodi interessati, stabilendo un luogo di incontro centrale di facile accesso per tutti.

### Tempo/Carico di lavoro

Lavorano circa 7 ore al giorno, a seconda del carico di lavoro e della stagione.

### Costi

45 € al giorno per i lavoratori non specializzati  
60 € al giorno per gli operai specializzati

## Problemi di formazione

### Necessità di formazione per gestire i migranti in base al ruolo

Rapsaniotis ritiene che i datori di lavoro debbano conoscere in linea di principio le condizioni che hanno costretto i lavoratori a lasciare il loro Paese d'origine, per dimostrare la dovuta comprensione, ma anche essere informati delle possibilità a loro dedicate, informarli e aiutarli nelle procedure.

Ciò presuppone che essi stessi siano a conoscenza dei regolamenti e delle leggi dello Stato, sia per aiutare i migranti che per il proprio beneficio, sapendo quali sono i loro diritti e quali i loro obblighi.

Essere sistematicamente informati sul quadro giuridico dei lavoratori migranti, sulle procedure di legalizzazione, sugli organismi a cui rivolgersi per le domande e su altre questioni formali o sostanziali che li riguardano.

## Esigenze di formazione mirate ai migranti

Secondo l'opinione di Rapsaniotis, la formazione-informazione che dovrebbe essere data ai lavoratori migranti che arrivano nel Paese, dovrebbe essere fatta nella loro lingua e dovrebbe riguardare il lavoro, le tasse, le assicurazioni, ma anche le questioni culturali.

In termini di lavoro, li aiuterà a capire come funziona il sistema lavorativo del Paese e quindi i loro diritti-doveri, in termini di fiscalità, in modo che sappiano come comportarsi quando iniziano a lavorare, ma anche in termini di cultura, che li aiuterà nell'integrazione sociale, altrettanto importante per la convivenza armoniosa della comunità.

Dovrebbe essere obbligatorio per loro seguire una serie di lezioni di lingua in modo da poter capire e comunicare nel modo migliore e più efficace.

Fornire loro una guida per l'accesso alle piattaforme informative governative gratuite, in modo che possano cercare informazioni sui problemi che si presentano e che richiedono una soluzione.

## Esigenze di formazione rivolte ai lavoratori nazionali nel worksharing con i migranti

Rapsaniotis ritiene che vi sia una distinzione di esigenze in termini di gestione e formazione, a seconda della mansione. Se il lavoratore locale ricopre una posizione di responsabilità come supervisore, deve essere informato su qualsiasi questione riguardante i lavoratori migranti. Soprattutto per questioni di assicurazione, retribuzione, tassazione e procedure di trasferimento e alloggio.

Se è un lavoratore non qualificato, deve riconoscere e comprendere la difficoltà di vivere e lavorare in un Paese straniero e questo non è un problema di seminario, ma di cultura e civiltà del luogo in cui si trova.

Inoltre, un collaboratore ha la capacità di aiutarli a integrarsi socialmente nel luogo in cui vivono. In molti casi e per un periodo di tempo considerevole, sono le uniche persone che conoscono nel Paese.



## Suggerimenti e consigli dell'intervistato

Rapsaniotis ritiene che la questione più importante che dovrebbe essere risolta e che riguarda gli agricoltori che sono professionisti e imprenditori responsabili sia quella di trasferire la responsabilità di assicurare i lavoratori migranti direttamente a loro e non al datore di lavoro. In altre parole, non può chiedere di essere pagato senza essere assicurato.

Ritiene inoltre che i sussidi legati al reddito concessi a questi lavoratori debbano essere tagliati o che le loro condizioni debbano essere modificate. Il motivo è che i lavoratori spingono per non ottenere l'assicurazione commisurata al tempo di lavoro prestato, in modo da poter continuare a godere dei benefici. In questo modo, l'agricoltore non può dichiarare i costi effettivi e l'illegalità è favorita.



**Ariel  
Coop. Sociale**

Foligno, Umbria, Italia

**Azienda Agricola  
MADREVITE di Nicola  
Chiacchiurlo**

Cimbiano, comune di Castiglion  
del lago, Perugia



# Azienda Agricola MADREVITE di Nicola Chiucchiurlotto

**Anno di fondazione dell'organizzazione:**  
2003

**Nome del proprietario/fondatore:**  
Nicola Chiucchiurlotto

**Collegamenti Internet:**  
 [www.madrevite.it](http://www.madrevite.it)  [madrevite](https://www.facebook.com/madrevite)



Madrevite è un'azienda agricola focalizzata sulla produzione di vini DOC di alta qualità. Situata in una pittoresca posizione che si affaccia sul lago di Chiusi, vanta vigneti rinomati per la loro eccezionale produzione. Per la gestione di questi vigneti, Madrevite si affida a lavoratori stagionali, principalmente per le mansioni relative alla gestione della vite. Proprio per l'alto valore del vigneto e l'alta qualità del vino che produce, è essenziale una forza lavoro composta da persone esperte e qualificate. Per soddisfare queste esigenze, Madrevite collabora con una cooperativa esterna che si avvale prevalentemente di lavoratori migrati esperti in viticoltura.

Inoltre, Madrevite impiega direttamente i migranti per mansioni come la vendemmia e altri lavori manuali, che svolgono insieme al team fisso. Madrevite combina il proprio fabbisogno di manodopera, che si concentra nella stagione della vendemmia (da aprile a giugno), con l'impiego di lavoratori migranti che vivono nelle vicinanze.

## Descrizione generale dell'organizzazione e delle sue attività

Madrevite si trova a Cimbiano, nel comune di Castiglione del Lago tra Umbria e Toscana, in provincia di Perugia, all'interno della zona a denominazione di origine controllata "Trasimeno". L'azienda si estende su un totale di 17 ettari, suddivisi in tre diverse colline. Di questi, 11 ettari sono dedicati ai vigneti, 5 ettari sono oliveti in conversione biologica e il restante terreno è utilizzato in parte per i seminativi e in parte per la coltivazione della "Fagiolina del Trasimeno".

Questa zona è rinomata per la coltivazione di diversi vitigni, tra cui il Gamay del Trasimeno, il Grechetto e il Sangiovese, che rappresentano un patrimonio di grande valore culturale ed economico. L'attività si basa sulla valorizzazione dei prodotti di nicchia e del territorio. L'azienda infatti fa parte del consorzio "Consorzio Colli del Trasimeno" che raccoglie tutti i produttori della denominazione di origine controllata (doc) di cui Nicola Chiucchiurlotto è presidente. Madrevite, facendo parte del consorzio, partecipa a iniziative internazionali per commercializzare la propria produzione di vino DOC. Madrevite si trova in una posizione incantevole e sfrutta questo aspetto distintivo della sua attività per migliorare il processo di vendita diretta, offrendo un'esperienza di degustazione eccezionale sia in vigna che in cantina. Collaborano inoltre con alcuni marketplace verticali per migliorare la loro presenza commerciale online.

## Località

Cimbiano, comune di Castiglione del Lago, Perugia

## Numero di lavoratori

9 con un lavoro permanente - lavoro temporaneo 6-8 lavoratori migranti: 2 di loro sono assunti direttamente dall'azienda a tempo determinato, in conformità con il contratto collettivo nazionale dell'agricoltura, da 6 a 8 lavoratori della cooperativa esterna (cooperativa gestita da pakistani) che è responsabile della fornitura di manodopera agricola

## Paese di origine dei lavoratori migranti

Pakistan

## Provenienza dei lavoratori migranti all'interno del Paese

Essi provengono dalla Toscana in quanto Madrevite si trova nella zona collinare tra Umbria e Toscana.

## Ragioni e motivazioni dell'iniziativa di integrazione che coinvolge i migranti

Le sfide legate alla manodopera nel settore agricolo sono un problema diffuso in tutti i Paesi europei e Madrevite, come molte altre aziende agricole situate in aree rurali, deve affrontare questa sfida. La stagionalità, il lavoro fisico impegnativo e l'ubicazione remota delle aziende agricole sono solo alcuni dei fattori che contribuiscono alla difficoltà di reperire forza lavoro. Madrevite, grazie ai suoi forti legami locali, ha stretto una preziosa collaborazione con una cooperativa locale per far fronte alle sue esigenze di manodopera stagionale, in particolare durante il periodo critico che va da aprile a giugno, quando le attività di gestione dei vigneti sono necessarie. Questi compiti includono la potatura, la manutenzione del vigneto,

il traliccio, il diserbo e la separazione dei grappoli. L'impegno della cooperativa si è rivelato indispensabile, poiché reclutare autonomamente una forza lavoro così specializzata sarebbe un'impresa lunga e impegnativa.

I due lavoratori temporanei assunti direttamente da Madrevite sono stati impiegati grazie alla cooperativa e ora sono assunti direttamente dall'azienda in diverse mansioni manuali.



### Descrizione del processo di inclusione passo per passo

Madrevite ha stabilito una partnership di lunga data con una cooperativa esterna, e molti dei dipendenti della cooperativa sono gli stessi nel corso degli anni. Questa continuità ha favorito un ambiente di lavoro familiare e facilmente gestibile per entrambe le parti. La cooperativa è responsabile del lavoro impegnato in termini di tempo, attrezzature di lavoro, competenze e trasporti. D'altro canto, la presenza di Nicola e del suo staff stabile garantisce tutte le indicazioni e l'aiuto necessari per svolgere al meglio il lavoro. La cooperativa esterna ha un caposquadra che ha il compito di organizzare il lavoro del gruppo di lavoro, gestire i tempi e assegnare i compiti.

I due lavoratori migranti reclutati direttamente da Madrevite sono stati formati sul posto di lavoro, lavorando insieme al team stabile di Madrevite in un rapporto peer to peer.

### Principali impatti sulla gestione dei team multiculturali

Il management e lo staff di Madrevite hanno una mentalità molto aperta e hanno riconosciuto come un'opportunità per l'azienda e per il territorio la presenza di migranti con le loro diversità culturali. Il team collabora efficacemente con la forza lavoro migrante, sia esterna che assunta direttamente, che presenta diversi livelli di conoscenza dell'italiano. Nonostante le differenze linguistiche, essi comprendono le istruzioni ed eseguono i loro compiti con competenza. Il diverso background culturale non è stato segnalato come un problema.

### Principali impatti sull'inclusione sociale

Il processo di inclusione può essere considerato continuo. I due lavoratori migranti direttamente assunti da Madrevite stanno partecipando a corsi di lingua italiana e stanno seguendo un corso per la patente di guida, il che migliora significativamente la loro integrazione nella società. Il loro impiego con contratti regolari, anche se temporanei, riconosce i loro doveri lavorativi e i relativi diritti, contribuendo al loro processo di integrazione. Entrambi i lavoratori sostengono le loro famiglie nei Paesi d'origine, inviando regolarmente una parte dei loro stipendi. È importante notare che il loro obiettivo principale è risparmiare denaro e migliorare la loro posizione socioeconomica per ricongiungersi alla famiglia. Il loro obiettivo principale è garantire il benessere e la dignità delle loro famiglie. Di conseguenza, si prevede che il processo formale di integrazione inizierà una volta che si saranno riuniti alle loro famiglie.

### Principali impatti sull'inclusione lavorativa

Il doppio canale di reclutamento ha un impatto diverso sull'azienda, anche se entrambi rispondono al bisogno reale di forza lavoro necessaria per gestire l'azienda.

I due operai assunti direttamente da Madrevite hanno un regolare contratto a tempo determinato in conformità al Contratto collettivo nazionale dell'agricoltura e si occupano principalmente della vendemmia e di vari lavori agricoli, mentre una squadra di operai è assunta in appalto da una cooperativa esterna a cui sono affidate le attività che consistono nella potatura e nella coltivazione della vite, nella potatura verde, nella legatura delle viti, nella pulizia dei filari del vigneto dalle erbe infestanti e nella divisione dei grappoli d'uva.

I lavoratori migranti assunti direttamente da Madrevite hanno maggiori possibilità di interagire all'interno del team stabile e con i proprietari, poiché il loro pendolarismo è organizzato da madrevite e trascorrono più tempo con il personale che li forma e con cui lavorano insieme. Il proprietario organizza anche il carico di lavoro e il foglio di lavoro per loro e li guida durante le ore di lavoro.

Per quanto riguarda il gruppo di lavoro esterno, esso ha un impatto minore in quanto è più autonomo e ha meno possibilità di interagire, anche se sia il personale che la direzione sono disponibili per qualsiasi tipo di supporto necessario.

## Sfide incontrate e come sono state superate

La sfida principale evidenziata riguarda la questione della lingua, in quanto a volte possono verificarsi incomprensioni a causa della pronuncia o della mancanza di vocabolario.

Il problema è stato risolto utilizzando un collega più fluente per tradurre nella propria lingua o utilizzando la tecnologia come il traduttore vocale.

## Sfide non raggiunte, se del caso, e motivazioni

Le sfide possono essere lette con due prospettive diverse: per i lavoratori assunti direttamente in azienda, i loro obiettivi ruotano attorno al raggiungimento di un alloggio indipendente e al ricongiungimento con le loro famiglie. Da parte del gestore, l'obiettivo è rendere i lavoratori autosufficienti in termini di trasporto e snellire i processi burocratici che talvolta ostacolano l'assunzione e l'integrazione sociale dei lavoratori nella società. La sfida non è stata vinta perché avrebbe richiesto un coinvolgimento di più livelli e di più soggetti.

### Logistica

#### Trasporti logistici da casa al lavoro

La cooperativa esterna ha un proprio mezzo di trasporto che trasporta i lavoratori dal centro di accoglienza all'azienda agricola e viceversa.

Madrevite organizza, invece, il pendolarismo per i due migranti dipendenti mentre sono in attesa della patente di guida

#### Necessità di formazione per gestire i migranti in base al ruolo

Madrevite ritiene che molti proprietari di aziende agricole non abbiano un background in grado di comprendere le differenze culturali e lo svantaggio linguistico, quindi una formazione in grado di sensibilizzare gli imprenditori può essere utile per gestire un team multiculturale

### Problemi di formazione

#### Esigenze formative rivolte ai lavoratori nazionali nel worksharing con i migranti

Comprendere le differenze ed essere in grado di lavorare senza pregiudizi da una parte all'altra è fondamentale per un team multiculturale. Esempi di team building e strategie di cooperazione potrebbero essere utili.

#### Esigenze di formazione per i migranti

Madrevite ritiene che la formazione culturale sia molto importante per i migranti in termini di inclusione. Evidenze culturali come le sicurezze sul posto di lavoro (che in Italia sono obbligatorie per lavorare) sono molto lontane dagli standard e dal background di alcuni Paesi extraeuropei. Anche la conoscenza dei diritti umani e dei doveri sociali sono una questione importante per intraprendere un percorso di inclusione nel Paese di arrivo. Il materiale formativo multicanale potrebbe essere utile per i migranti.



## Suggerimenti e consigli dell'intervistato

L'inclusione dei lavoratori migranti non può essere delegata agli agricoltori o alle ONG. L'inclusione richiede uno sforzo collettivo di tutti gli attori sociali, a partire dalla formulazione di politiche migratorie eque, dallo sviluppo di strategie di inclusione collaborative. È imperativo che non siano delegato o marginalizzato il fenomeno migratorio, che ha un profondo impatto sulle dinamiche sociali sia urbane che rurali.



# Ariel Coop. Sociale

**Anno di fondazione dell'organizzazione**  
1995

**Nome del proprietario/fondatore**  
Fabrizio Dionigi

**Link a Internet**

 [www.arielcoop.it](http://www.arielcoop.it)  [ArielCooperativaSociale](https://www.facebook.com/ArielCooperativaSociale)

Ariel è una cooperativa sociale nata nel 1995, che fornisce servizi in vari ambiti e gestisce un'azienda agricola che produce frutta, ortaggi e piante ornamentali. Fin dall'inizio ARIEL si è ispirata a una cooperativa sociale di tipo B, il cui obiettivo è permettere a persone non comunemente considerate produttive e quindi da "assistere", di potersi integrare nel sistema produttivo e allo stesso tempo recuperare dignità e dare un senso alla propria vita attraverso l'esperienza del lavoro concreto.

Impiegano, attraverso modalità e canali diversi, anche in collaborazione con istituzioni ed enti locali, persone svantaggiate, compresi i richiedenti asilo. Alcuni dei soggetti svantaggiati che inizialmente sono entrati nella cooperativa attraverso un tirocinio o una borsa di studio individuale, nel tempo sono passati con successo da un contratto a tempo determinato a uno a tempo indeterminato, come nel caso del migrante del Ghana.

## Descrizione generale dell'organizzazione e delle sue attività

Ariel si trova vicino a Foligno (Umbria, Italia) con un totale di 7 ettari di produzione di frutta, verdura e piante ornamentali biologiche. La fattoria sociale è costituita da due rami, un'azienda agricola che produce frutta e verdura biologica in campo e in serra e un negozio di prodotti biologici. Un'eccellenza delle loro attività e dei loro prodotti è l'olio extravergine di oliva DOP Umbria autoprodotta dalla storica area olivicola Assisi-Trevi, che è stata recentemente inserita dall'UNESCO all'interno del Globally Important Agriculture Heritage Systems (GIAHS), commercializzato con l'esclusivo marchio "Villa Fabri" da olivi secolari. Villa Fabri, che fa parte della Rete Europea del Patrimonio dei Giardini, è una proprietà del Comune di Trevi, comprendente olivi secolari il cui raccolto è stato assegnato alla Cooperativa Ariel.

Esiste anche una sezione della cooperativa che fornisce servizi di giardinaggio, tra cui un vivaio. Recentemente è stata lanciata un'offerta di e-commerce attraverso il sito web interno <https://www.cibonostrvm.com/it/> con il marchio "Cibo Nostrum" che raccoglie prodotti alimentari di altre 10 aziende agricole biologiche e la rete "Raccolti di comunità" con la partecipazione di altre quattro fattorie sociali.

## Località

Foligno (PG)

## Numero di lavoratori

(20) e di lavoratori migranti (3) dell'organizzazione

## Paesi di origine dei lavoratori migranti

Ghana (lavoro a tempo indeterminato), Albania e Moldavia (lavoro temporaneo), Africa (lavoratori stagionali).

## Provenienza dei lavoratori migranti all'interno del paese

Tutti lavorano nelle vicinanze dell'azienda agricola.

## Ragioni e motivazioni dell'iniziativa di integrazione che coinvolge i migranti

Ariel ha una vocazione interna all'inclusione dei lavoratori migranti, infatti una delle sue attività come cooperativa di tipo b è quella di promuovere e facilitare l'inclusione di persone in situazioni di svantaggio. Le loro principali attività agricole sono l'orto biologico, la produzione di piante ornamentali in serra e in campo aperto, che richiedono un importante lavoro manuale per attività come il trapianto delle piantine, la sarchiatura, l'estirpazione delle erbacce e la raccolta, che necessitano di manodopera qualificata. La gestione del verde è un'altra parte importante della loro attività, per la quale richiedono lavoratori qualificati. Inoltre, impiegano lavoratori stagionali per la raccolta delle olive.

Anche il presidente della cooperativa è molto sensibile ai temi dell'immigrazione e, per esperienza personale, sta considerando prioritario l'inserimento lavorativo di persone migranti nel settore agricolo a partire dalla sua cooperativa.

## Numero di lavoratori e numero di lavoratori migranti coinvolti nell'iniziativa di integrazione

Al momento si contano tre persone coinvolte

### Parti interessate esterne associate

ARIAL per sua natura ha diversi contatti con gli enti locali, con i quali interagisce per diverse esigenze legate alla propria missione. Hanno uno stretto rapporto con il Comune per la gestione dell'oliveto storico Assisi-Trevi, con l'ASL3 UMBRIA (centro di salute pubblica per la malattia mentale), con le autorità carcerarie locali per la riabilitazione attraverso il lavoro dei detenuti, con la Caritas e con altre associazioni locali come il Cidis (in passato) per l'integrazione dei richiedenti asilo.

### Descrizione del processo di inclusione passo per passo

La cooperativa ha una vasta esperienza nell'integrazione di persone con diversi svantaggi. Una storia di successo degna di nota è quella di un migrante ghanese che ora occupa una posizione permanente in Ariel. Questo percorso di integrazione è iniziato una decina di anni fa con uno stage che si è evoluto in un ruolo a tempo determinato e infine è culminato in un contratto a tempo indeterminato.

Inizialmente ha ricevuto il sostegno di un'altra cooperativa specializzata nella gestione dei migranti (Cidis), che gli ha fornito un alloggio e l'accesso ai trasporti pubblici.

Una volta stabilizzato il suo contratto

di lavoro, ha deciso di affittare un appartamento e di dividerlo con un partner italiano. Questa soluzione gli ha permesso di godere pienamente di tutti i diritti lavorativi previsti dal contratto nazionale, compreso l'accesso all'assicurazione sanitaria e a vari benefici fiscali.

Gli altri due lavoratori temporanei, uno proveniente dalla Moldavia e uno dall'Albania, sono stati assunti attraverso un programma carcerario locale. Pur avendo un impiego legale temporaneo, sono tenuti a tornare alla struttura carceraria una volta terminato l'orario di lavoro. Le autorità carcerarie provvedono al loro trasporto.

## Impatto delle iniziative

### Principali impatti sulla gestione dei team multiculturali

Il team di Ariel è molto eterogeneo e molti di loro provengono da situazioni svantaggiate. Per quanto riguarda il percorso di inclusione del migrante ghanese, la sfida principale che ha dovuto affrontare è stata la barriera linguistica, in quanto aveva una conoscenza limitata dell'italiano. La cooperativa di accoglienza Cidis ha fornito corsi di lingua italiana, che hanno facilitato notevolmente l'integrazione. Il migrante ha dimostrato fin dall'inizio un interesse per il lavoro e la volontà di saperne di più sul lavoro e sulla cultura locale. Anche per la sua missione, la direzione si è dimostrata aperta alle differenze culturali e disponibile ad accompagnarlo nel suo progetto di vita. Il datore di lavoro ha sempre assunto nel rispetto del contratto collettivo nazionale dell'agricoltura, riconoscendogli le mansioni lavorative e i diritti connessi. Dopo 10 anni lavora ancora all'interno del team aziendale con un contratto a tempo indeterminato e ha una compagna italiana conosciuta sul posto di lavoro. Gli altri membri del team (italiani) sono molto aperti e solidali, non hanno pregiudizi e sostengono i nuovi arrivati nelle loro attività quotidiane in azienda.

### Principali impatti sull'inclusione lavorativa

Il processo di inclusione di ARIEL è ben collaudato e ha una procedura interna pianificata in tre fasi:

- **Fase preliminare:** conoscere il soggetto attraverso una rete approfondita di contatti che coinvolge il Presidente della Cooperativa e gli stakeholder.
- **Seconda fase del bilancio delle competenze:** adattamento all'ambiente di lavoro e analisi delle modalità relazionali più adatte al contesto lavorativo.
- **Percorso personalizzato:** individuare i metodi di ricerca attiva in base alle potenzialità dell'individuo.

La persona inserita avrà un caposquadra che fungerà da tutor per l'inserimento.

L'efficace processo di inclusione lavorativa si basa sull'apprendimento attraverso il fare e l'osservazione, che compensa, quando necessario, la barriera linguistica. Una volta che il dipendente diventa autonomo, il formatore/tutor si limita a supervisionare le attività ed è disponibile quando necessario. Questo percorso si applica a diverse tipologie di persone svantaggiate coinvolte nel processo di inclusione lavorativa, la particolarità è che Ariel è in grado grazie alle loro competenze di modellare un programma personalizzato basato sulle singole esigenze: le persone contano.

Dopo alcuni anni di lavoro come manovale, l'immigrato ghanese ha cambiato posizione lavorativa ed è diventato esperto nella gestione del verde.

## Principali impatti sull'inclusione sociale

Il processo di inclusione a lungo termine può essere considerato una best practice, infatti il migrante ghanese che ha iniziato con un tirocinio e viveva in una casa condivisa messa a disposizione da un centro di accoglienza, ora ha un lavoro a tempo indeterminato, un proprio appartamento in affitto e una compagna italiana con cui ha avuto un figlio. Raggiunge il posto di lavoro con un mezzo proprio (bicicletta) ed è ben integrato nella società. Gli altri due dipendenti stranieri, a causa della loro condizione di detenuti, devono affrontare un programma di inclusione sociale preparatorio per quando avranno terminato i loro obblighi in carcere.

## Sfide non raggiunte, se del caso, e motivazioni

Secondo la visione e la missione di Ariel, l'azienda è molto sensibile al processo di inclusione e la cooperativa vorrebbe sviluppare un modello per sostenere i migranti in questo processo. L'idea che vorrebbero avviare è quella di un centro di sviluppo agricolo basato su attività di formazione sul lavoro per migliorare le loro competenze in campo agricolo, fornendo loro un alloggio durante il corso di formazione. Questa sfida non è stata ancora raggiunta a causa di problemi burocratici e perché devono rafforzare i rapporti con gli attori locali che potrebbero essere interessati a questo progetto.



## Logistica

### Trasporti logistici da casa al lavoro

Organizzati dai migranti o dall'organizzazione coinvolta nel processo di inclusione.

### Materiali e risorse umane

Presidente della cooperativa, caposquadra nelle attività agricole

### Tempo /Carico di lavoro

Regolare

### Costi

Secondo il contratto nazionale dell'agricoltura.

## Problemi di formazione

### Necessità di formazione per gestire i migranti in base al ruolo

Molti agricoltori sono considerati in grado di gestire team di migranti ma mancano di approccio culturale, quindi una formazione in questo senso può essere utile per il settore.

### Esigenze di formazione mirate ai migranti

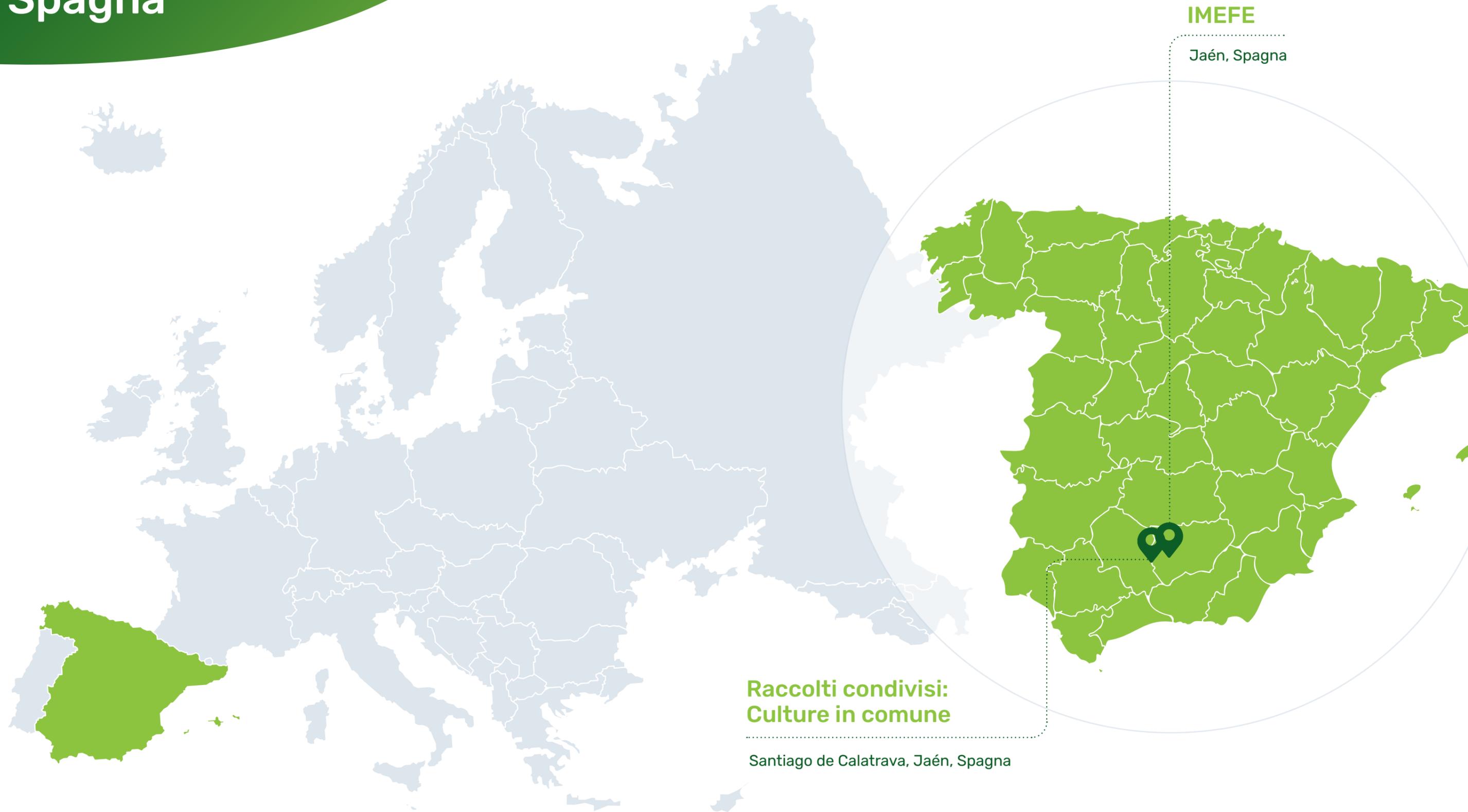
La formazione sulle mansioni lavorative e il diritto alla sicurezza sul posto di lavoro sono fondamentali.



## Suggerimenti e consigli dell'intervistato

Una rete più forte tra fattorie sociali e centri di accoglienza sarebbe utile per i migranti in modo da inserirli nel settore agricolo, garantire loro cure e un percorso modellato per un processo di integrazione attiva.

# 05 Spagna



**IMEFE**

Jaén, Spagna

**Raccolti condivisi:  
Culture in comune**

Santiago de Calatrava, Jaén, Spagna

# Raccolti condivisi: Culture in comune

## Nome del proprietario/fondatore

Juan Carlos P. Carrillo



Juan Carlos, un agricoltore, ha creato un'efficiente squadra di lavoratori stagionali senegalesi per le stagioni del raccolto, che si spostano in Spagna a seconda delle stagioni e dei raccolti. Questo gruppo, che vive per lo più nel nord della Spagna, viene informato da Juan Carlos sulle stagioni del raccolto e, prima del loro reclutamento, vengono organizzati i contratti e i registri amministrativi, mentre il loro alloggio viene assicurato nel villaggio di Juan Carlos.

Nonostante i problemi linguistici, la comunicazione è facilitata dai membri del team che parlano più correntemente lo spagnolo e il rapporto di lavoro si è rafforzato nel corso degli anni, creando un ambiente di lavoro efficiente e prestazioni elevate. Juan Carlos non si è concentrato solo sull'inclusione lavorativa, facilitando l'alloggio e l'integrazione sociale nel villaggio, ma ha anche gestito abilmente le dinamiche dei team multiculturali. Sfide come l'alloggio e la comunicazione sono state superate grazie all'organizzazione e all'instaurazione di una forte relazione lavorativa e sociale tra i lavoratori migranti e gli abitanti del luogo.

## Descrizione generale dell'organizzazione e delle sue attività

Juan Carlos è un agricoltore che, insieme al padre, gestisce un'attività agricola che prevede la raccolta delle olive, una coltura che richiede manodopera esperta, difficile da trovare negli ultimi anni. Juan Carlos non solo lavora la sua terra, ma fornisce anche servizi ad altri agricoltori della zona durante la stagione della raccolta.

La raccolta delle olive è un'attività agricola cruciale che richiede una pianificazione e un'esecuzione meticolose. Comprende diverse fasi come la preparazione pre-raccolta, in cui vengono organizzate le squadre e definiti i ruoli; la raccolta, che può essere effettuata con tecniche manuali

e meccanizzate; il trasporto efficiente delle olive ai punti di stoccaggio o di lavorazione. L'efficienza della raccolta delle olive è garantita da una pianificazione dettagliata che tiene conto della maturazione ottimale delle olive, della disponibilità e della formazione della manodopera, della logistica dei trasporti, della preparazione delle attrezzature e del mantenimento della qualità e della sicurezza in tutti i processi. Una comunicazione chiara e la collaborazione tra i lavoratori, soprattutto in team multiculturali, sono fondamentali per garantire un flusso di lavoro armonioso e produttivo.

## Numero di lavoratori (A) e lavoratori migranti (B) dell'organizzazione

Lavoratori stagionali: 10  
migranti e 2 cittadini.

## Paese di origine dei lavoratori migranti:

Senegal

## Provenienza dei lavoratori migranti all'interno del Paese

Il gruppo di lavoratori migranti proviene dal Senegal e si sposta in Spagna coprendo diversi periodi di raccolta a seconda della stagione e della coltura in questione. La maggior parte del gruppo vive nel nord della Spagna e si sposta in base alle esigenze di manodopera nelle diverse regioni del Paese. Juan Carlos informa il capogruppo quando è il momento del raccolto, organizzando l'arrivo e il soggiorno dei lavoratori nel suo villaggio. Il processo prevede l'assicurazione di un alloggio nel villaggio e l'espletamento di tutte le procedure amministrative per garantire i contratti e registrare tutti i lavoratori.

## Ragioni e motivazioni dell'iniziativa di integrazione che coinvolge i migranti

Le ragioni e le motivazioni dell'iniziativa di integrazione dei lavoratori migranti nel caso di Juan Carlos si concentrano principalmente sulla necessità di manodopera esperta e qualificata per la raccolta delle olive, che è un'attività laboriosa e richiede persone con esperienza nel lavoro nei campi. Negli ultimi anni è stata una sfida trovare manodopera locale qualificata per lavorare nei campi, il che ha reso i lavoratori senegalesi, abituati a lavorare nei campi tutto l'anno, una valida soluzione per garantire l'efficienza e l'efficacia del raccolto.

Il rapporto di lavoro costruito negli anni con questo gruppo di lavoratori ha favorito un

funzionamento armonioso ed efficace, in cui ognuno conosce i propri compiti e li svolge con grande efficienza e rendimento.

Inoltre, una buona gestione ha permesso a Juan Carlos di offrire servizi a terzi nella regione, consentendo campagne più lunghe e una migliore retribuzione per i lavoratori migranti, creando un ambiente di lavoro reciprocamente vantaggioso e sostenibile sia per il datore di lavoro che per i dipendenti migranti.

Il rafforzamento del rapporto favorisce anche un'integrazione positiva e una coesistenza armoniosa tra lavoratori nazionali e migranti.

## Numero di lavoratori e numero di lavoratori migranti coinvolti nell'iniziativa di integrazione

Lavoratori stagionali: 10 migranti e 2 cittadini.

### Parti interessate esterne associate

Juan Carlos lavora a stretto contatto con un altro agricoltore per coordinare e gestire la logistica relativa ai lavoratori migranti, in particolare l'alloggio. Insieme, lavorano per garantire che i lavoratori abbiano un posto dove stare durante la stagione del raccolto, oltre a coordinare altri aspetti che possono essere necessari per il soggiorno e il lavoro dei migranti nella regione. La collaborazione tra Juan Carlos e questo agricoltore è essenziale per facilitare l'integrazione e la corretta sistemazione dei lavoratori migranti, assicurando che le loro esigenze di base siano soddisfatte e creando un ambiente di lavoro funzionante e accogliente.

È inoltre supportato dal leader del gruppo

di migranti, che funge da collegamento vitale tra Juan Carlos e i lavoratori migranti. Il leader è essenziale per la comunicazione delle informazioni tra Juan Carlos e i lavoratori, assicurandosi che questi ultimi siano informati sui dettagli del lavoro, come le date e le aspettative. Inoltre, facilita la comunicazione e la risoluzione dei problemi sul posto di lavoro, soprattutto perché alcuni lavoratori possono avere una conoscenza limitata dello spagnolo. Il leader può anche aiutare a coordinare gli spostamenti del gruppo, assicurandosi che arrivino sul posto di lavoro come concordato e aiutando a gestire eventuali problemi o preoccupazioni che possono sorgere durante il periodo di lavoro.

### Descrizione del processo di inclusione passo per passo

Juan Carlos ha messo in atto un processo completo per includere i lavoratori migranti senegalesi nella raccolta delle olive. Questo processo inizia con un accordo di comunicazione e impiego tra lui e il leader del gruppo di lavoratori migranti, che coordina le date e la logistica della stagione.

Poi, insieme a un collaboratore agricolo, organizza l'alloggio e il trasporto, mentre si occupa di tutte le formalità amministrative per i contratti di lavoro e le registrazioni. Per tutta la stagione, Juan Carlos non solo lavora a stretto contatto con i lavoratori, assegnando compiti e supervisionando, ma facilita anche l'integrazione e l'interazione

sociale tra i lavoratori migranti e la comunità locale.

Egli favorisce un ambiente di lavoro coeso e amichevole tra lavoratori migranti e locali, gestendo i conflitti e fornendo un feedback costante. A sua volta, l'inclusione sociale viene favorita permettendo ai lavoratori di partecipare alla vita del villaggio.

Alla fine della stagione, le procedure vengono riviste e valutate, preparando le collaborazioni future, creando un circolo sostenibile e reciprocamente vantaggioso di occupazione e inclusione sociale e lavorativa.

## Impatto delle iniziative

### Principali impatti sulla gestione dei team multiculturali

Nel caso di Juan Carlos e della sua squadra di lavoratori stagionali senegalesi, l'impatto principale sulla gestione dei team multiculturali è notevolmente positivo e formativo per entrambe le parti coinvolte. Juan Carlos e suo padre sono stati pionieri nell'incorporazione del lavoro migrante nella regione, stabilendo un rapporto di lavoro solido ed efficiente con il team senegalese, caratterizzato da comprensione reciproca e rispetto culturale.

La sinergia tra lavoratori migranti e locali è stata rafforzata grazie a una gestione che valorizza e celebra la diversità, oltre a condividere conoscenze ed esperienze tra le diverse culture. La coesione del team, anche in presenza di barriere linguistiche, si è rafforzata, creando un ambiente di lavoro in cui ogni membro si sente valorizzato e rispettato.

Questa gestione multiculturale ha permesso a Juan Carlos di offrire servizi a terzi nella regione, prolungando le campagne di lavoro e offrendo salari migliori ai lavoratori migranti, favorendo una collaborazione continua e proficua tra tutte le parti coinvolte.

Il successo dell'inclusione di team multiculturali come questo può servire da modello per l'integrazione e la cooperazione nel settore agricolo.

### Principali impatti sull'inclusione lavorativa

Juan Carlos ha avuto un impatto significativo sull'inclusione lavorativa dei lavoratori migranti senegalesi nella sua azienda agricola. Attraverso pratiche inclusive e una stretta collaborazione, ha creato un ambiente di lavoro in cui i migranti non sono solo impiegati, ma anche integrati e valorizzati come parte integrante del team e della comunità.

La comunicazione è stata fondamentale in questo processo; sebbene alcuni dei lavoratori abbiano una conoscenza limitata dello spagnolo, sono stati creati mezzi di comunicazione e mediazione efficaci grazie a coloro che hanno una migliore padronanza della lingua. Juan Carlos lavora fianco a fianco

con il team, fornendo indicazioni e consigli sui compiti da svolgere e imparando dalle competenze e dalle esperienze dei lavoratori migranti.

Nonostante l'avvicendamento del personale, molti lavoratori tornano ogni anno tra novembre e febbraio, a dimostrazione di un rapporto di lavoro positivo e continuativo. Questa collaborazione ha permesso non solo di soddisfare il fabbisogno di manodopera durante le stagioni del raccolto, ma anche di facilitare un ambiente di lavoro in cui la cultura e le competenze dei migranti sono riconosciute e valorizzate, promuovendo l'inclusione lavorativa e stabilendo uno standard di rispetto e cooperazione reciproci.

## Impatto delle iniziative

### Principali impatti sull'inclusione sociale

Juan Carlos ha favorito una notevole inclusione sociale dei lavoratori migranti nell'ambiente rurale in cui si svolge l'attività agricola. Fornendo un alloggio nel villaggio, i lavoratori hanno l'opportunità di integrarsi nella vita quotidiana della località, partecipando alla società e all'economia locale, ad esempio facendo la spesa e utilizzando i servizi locali.

Questa presenza non solo permette ai lavoratori migranti di immergersi nella cultura e nelle pratiche sociali locali, ma facilita anche l'arricchimento multiculturale della comunità locale, promuovendo uno scambio culturale e sociale bidirezionale. Nonostante i possibili ostacoli linguistici o culturali, i lavoratori diventano parte della vita del villaggio durante la stagione del raccolto, costruendo relazioni e, in alcuni casi, amicizie.

Questo approccio non solo convalida il contributo lavorativo dei lavoratori migranti, ma riconosce e celebra anche il loro valore e la loro presenza nella comunità, promuovendo un senso di appartenenza e di inclusione, fondamentale per il loro benessere e sviluppo sociale durante il soggiorno.

### Sfide incontrate e come sono state superate

La questione dell'alloggio è emersa inizialmente come un ostacolo significativo, dato l'arrivo di un gran numero di lavoratori. La soluzione è stata raggiunta grazie all'organizzazione: Juan Carlos e un altro agricoltore hanno coordinato congiuntamente gli alloggi, assicurando a tutti i lavoratori un luogo sicuro e confortevole dove alloggiare.

Un'altra sfida degna di nota è stata la barriera linguistica, in particolare con quei lavoratori che erano nuovi nel team e avevano una conoscenza limitata dello spagnolo. Tuttavia, i membri più esperti del team hanno facilitato le comunicazioni, garantendo interazioni efficaci e favorendo un ambiente di lavoro armonioso.

Juan Carlos, da parte sua, ha attuato una gestione caratterizzata dalla presenza e dalla collaborazione attiva, lavorando insieme al team, facilitando l'apprendimento reciproco e stabilendo uno spazio in cui il rispetto e la comprensione reciproci sono una priorità, consentendo così la risoluzione collettiva dei problemi, sempre con un'attenzione al benessere comune.

### Sfide non soddisfatte, se applicabile, e ragioni del perché

Il cambiamento climatico ha iniziato ad avere un impatto percepibile sui raccolti di olive, creando anni di produzione significativamente bassa che non giustificano la mobilitazione di un numero così elevato di lavoratori migranti. In questi periodi, la disponibilità di manodopera si riduce drasticamente e l'impiego di un gran numero di lavoratori non diventa né economicamente conveniente né logisticamente prudente.

Questo scenario presenta un dilemma sia per Juan Carlos che per i lavoratori migranti: l'incoerenza e l'imprevedibilità delle opportunità di lavoro che mettono in discussione la stabilità e la pianificazione a lungo termine per tutte le parti coinvolte.

## La logistica

### Trasporti logistici da casa al lavoro

Juan Carlos, fornendo un alloggio nel villaggio, garantisce la vicinanza dei lavoratori al luogo di lavoro. Inoltre, facilita il trasporto giornaliero al campo, il che non è solo un vantaggio per i lavoratori, ma garantisce anche che siano sul posto agli orari previsti, ottimizzando così l'efficienza del raccolto.

### Materiali e risorse umane

Juan Carlos fornisce gli strumenti di lavoro necessari per svolgere le attività di raccolta. La gestione delle risorse umane, in particolare di un team multiculturale e linguisticamente diverso, richiede competenze specifiche. La comunicazione e la chiara assegnazione dei compiti sono fondamentali. La presenza di lavoratori che fungono da intermediari linguistici facilita il processo, garantendo che le istruzioni e le aspettative siano comprese da tutti i membri del team.

### Tempo/Carico di lavoro

La stagione della raccolta delle olive è intensa e richiede un'attenta pianificazione per massimizzare l'efficienza in un periodo di tempo relativamente breve. L'esperienza e l'abilità dei lavoratori migranti, abituati a un lavoro fisico costante e impegnativo in diverse stagioni e colture, sono preziose. Juan Carlos lavora fianco a fianco con loro, il che non solo aumenta il morale, ma consente anche una supervisione efficace del ritmo e della qualità del lavoro svolto.

### Costi

Essi comprendono i salari, l'alloggio, il trasporto e gli strumenti/attrezzature. Se da un lato questi costi sono un investimento necessario per garantire il successo del raccolto, dall'altro devono essere gestiti con attenzione e bilanciati per assicurare la redditività economica dell'operazione. Nelle annate di scarso raccolto, quando la mobilitazione dell'intera squadra potrebbe non essere economicamente prudente, la gestione dei costi diventa una sfida.

## Problemi di formazione

### Necessità di formazione per gestire i migranti in base al ruolo

Nel caso di Juan Carlos e della sua squadra di lavoratori stagionali senegalesi, la formazione per i proprietari come Juan Carlos potrebbe essere incentrata sulla gestione interculturale e sulle capacità di comunicazione avanzate per colmare i potenziali divari linguistici e culturali. Inoltre, la comprensione delle procedure amministrative, dei requisiti di legge e dei diritti dei lavoratori che riguardano il lavoro migrante è fondamentale per garantire il rispetto delle normative e per offrire condizioni di lavoro giuste ed eque. Inoltre, la formazione sulla risoluzione dei conflitti potrebbe migliorare la capacità di mediare disaccordi o incomprensioni all'interno di una forza lavoro multiculturale. L'approccio di Juan Carlos di lavorare a fianco del suo team è lodevole e i titolari potrebbero trarre beneficio da una formazione che migliori le capacità di gestione sul campo e di leadership pratica in ambienti di team diversi.

### Esigenze formative rivolte ai lavoratori nazionali nel workshoring con i migranti

Per i lavoratori nazionali che condividono i compiti con i migranti, la formazione sulla sensibilità culturale e sulla diversità può promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e armonioso. Ciò include la comprensione delle sfumature culturali, degli stili di comunicazione e delle potenziali sfide che i colleghi senegalesi potrebbero affrontare. Fornire loro una conoscenza di base della lingua o del dialetto parlato dai migranti può facilitare la comunicazione. Inoltre, la formazione sulle capacità di collaborazione, sul team-building e sui meccanismi di supporto tra pari può creare un team forte e unito che apprezzi e sfrutti le diverse competenze e prospettive apportate da tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro origine.

### Esigenze di formazione mirate ai migranti

Dato che alcuni dei lavoratori senegalesi hanno barriere linguistiche, la formazione linguistica è un'esigenza importante. Questa potrebbe essere estesa alle terminologie specifiche utilizzate nel settore agricolo e durante le loro mansioni. Inoltre, fornire la comprensione e la conoscenza dei sistemi legali e amministrativi spagnoli li renderà più consapevoli dei loro diritti e della loro capacità di autodifesa. Considerando che hanno competenze cruciali nel settore agricolo, il riconoscimento e forse la certificazione di queste competenze aumenterebbe la loro occupabilità e il loro riconoscimento nel settore. L'orientamento culturale potrebbe anche facilitare la loro integrazione sociale, offrendo loro una panoramica delle abitudini locali, delle norme sociali e delle aspettative sul posto di lavoro e nella comunità.



## Suggerimenti e consigli dell'intervistato

Consiglierei ad altri agricoltori di mantenere sempre una comunicazione aperta e chiara, magari con l'aiuto di quei lavoratori che possono fare da intermediari linguistici. La costanza nei rapporti di lavoro, offrendo opportunità in stagioni consecutive, crea un clima di fiducia ed efficienza. Inoltre, è fondamentale garantire un alloggio adeguato e gestire la logistica del trasporto quotidiano verso il luogo di lavoro. Lavorare fianco a fianco con il team, non solo guidando ma anche partecipando, rafforza le relazioni e migliora le prestazioni.

# IMEFE

(Istituto Comunale per l'Impiego e la Formazione Aziendale)

## Nome del proprietario/fondatore

Comune di Jaén

## Anno di fondazione dell'organizzazione

2000

Link a Internet  [www.aytojaen.es](http://www.aytojaen.es)



L'Istituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial (IMEFE) svolge un ruolo essenziale nel facilitare l'integrazione lavorativa dei lavoratori migranti nel settore agricolo della provincia di Jaén, in Spagna. In un contesto in cui l'agricoltura, pur essendo un pilastro economico, spesso manca di sostegno sociale e viene percepita negativamente, l'IMEFE collabora con diversi enti e organizzazioni sociali per facilitare non solo l'integrazione lavorativa, ma anche lo sviluppo e la formazione di questi lavoratori.

In questo contesto, i lavoratori migranti, pur dovendo affrontare ostacoli come la necessità di riconoscimento delle qualifiche e le barriere linguistiche, sono visti come attori che, con un sostegno e una formazione adeguati, possono dare un contributo significativo al dinamismo e alla rivitalizzazione delle aree rurali.

## Descrizione generale dell'organizzazione e delle sue attività

L'IMEFE, con sede a Jaén, si è distinta come entità impegnata nell'integrazione dei lavoratori migranti nel settore agricolo della provincia. Sebbene non produca direttamente alimenti o colture, l'IMEFE è fondamentale per il collegamento e la comunicazione tra gli agricoltori e i lavoratori, spesso migranti, che lavorano nei campi dove viene coltivata un'ampia varietà di prodotti, tra cui potenzialmente l'ulivo, per il quale Jaén è particolarmente nota.

Collaborando con diversi enti e organizzazioni, tra cui associazioni di migranti, servizi sociali e unità di formazione e lavoro, l'IMEFE non solo facilita l'occupazione, ma affronta anche le sfide legate alla formazione e all'integrazione sociale e culturale dei lavoratori migranti. L'ente cerca di superare gli ostacoli comuni affrontati dai migranti, come le barriere all'accesso alla formazione e alla certificazione, e lavora per percepire e valorizzare il valore che i lavoratori migranti apportano alle aree rurali e agricole.

## Paese di origine dei lavoratori migranti:

I lavoratori provengono principalmente dal Maghreb, dall'Africa subsahariana e dall'America Latina.

## Provenienza dei lavoratori migranti all'interno del Paese

Los migrantes que acuden al IMEFE provienen principalmente de África y Latinoamérica. En general, son "newcomers" o recién llegados que buscan empleo en la región. A menudo, estos individuos acuden a servicios sociales u otras instituciones similares que, a su vez, los derivan al IMEFE para obtener ayuda adicional en la búsqueda de empleo y la integración en el sector agrario de la provincia de Jaén. El papel del IMEFE, por lo tanto, es crucial para facilitar su inserción laboral y social, brindándoles acceso a formación, orientación y otras oportunidades.

## Ragioni e motivazioni dell'iniziativa di integrazione che coinvolge i migranti

L'Istituto Comunale per l'Impiego, la Formazione e il Collocamento (IMEFE) opera con una chiara attenzione all'integrazione degli immigrati nel settore lavorativo e sociale, in particolare nel settore agricolo che presenta una nota domanda di lavoro.

Le motivazioni dell'IMEFE includono non solo il soddisfacimento del fabbisogno di manodopera, ma anche la promozione dell'inclusione sociale ed economica degli immigrati, evitando la loro emarginazione e rivitalizzando demograficamente le aree rurali.

I suoi obiettivi spaziano dalla facilitazione dell'accesso all'occupazione, allo sviluppo delle competenze e alla formazione, al sostegno dell'integrazione socio-culturale e all'assistenza nella regolarizzazione legale e

documentale degli immigrati. Cerca inoltre di mettere in contatto efficacemente la domanda e l'offerta di lavoro, garantendo rapporti di lavoro di successo e promuovendo ambienti di lavoro positivi. Inoltre, l'IMEFE collabora attivamente con vari enti e organizzazioni per creare una rete di supporto ampia e coesa, in grado di affrontare in modo completo le diverse esigenze e sfide degli immigrati.

In un ambiente che spesso può essere precario e difficile per i nuovi arrivati, IMEFE fornisce un ponte importante, facilitando non solo l'accesso al lavoro ma anche un'integrazione più agevole e strutturata nella società attraverso la formazione, lo sviluppo delle competenze e i collegamenti con la comunità e il settore del lavoro.

## Parti interessate esterne associate

Diversi soggetti esterni sono coinvolti nel processo di integrazione lavorativa e di sostegno agli immigrati in collaborazione con l'IMEF. Questi soggetti svolgono diversi ruoli, dall'assistenza diretta agli immigrati nella gestione dei documenti e dei processi legali, alla formazione e alla facilitazione delle opportunità di lavoro, contribuendo anche a sforzi di integrazione sociale più ampi. La collaborazione tra questi enti garantisce un approccio multiforme al sostegno dei lavoratori immigrati nel settore agricolo e alla loro integrazione sociale, legale ed economica.

- **Tavolo per l'inserimento nel mercato del lavoro locale:** Si riuniscono periodicamente con l'obiettivo di coordinare e informare per facilitare l'inserimento dei lavoratori, condividendo le informazioni sui servizi e le iniziative sviluppate da ciascuna parte. Ogni ente, attraverso i propri tecnici di collocamento e orientamento, cerca la migliore collocazione per ogni persona in cerca di lavoro sulla base delle offerte di lavoro.
- **Patronato dei servizi sociali del comune**
- **Cáritas:** Questa organizzazione fornisce sostegno alle persone svantaggiate, probabilmente aiutandole con aspetti come il cibo, l'alloggio e forse anche la formazione professionale.
- **Cruz Roja** (Croce Rossa)
- **Asociación Marcelino Champagnat**
- **Jaén Acoge**
- **Diagrama**
- **Don Bosco**

## Descrizione del processo di inclusione passo per passo

- Il processo di inclusione dei migranti nel settore agricolo inizia con il loro arrivo e con un primo contatto che fornisce assistenza e supporto iniziale per gestire la documentazione e la regolarizzazione.
- La fase successiva prevede l'assistenza legale e l'aiuto per la documentazione, seguita dalla garanzia delle necessità di base, come l'alloggio e i trasporti.
- Segue lo sviluppo delle competenze e la formazione, che comprende sia la formazione specifica per il lavoro sia corsi di adattamento linguistico e culturale.
- L'inserimento lavorativo è la fase successiva e cruciale, in cui le organizzazioni si coordinano per mettere in contatto i lavoratori con le offerte di lavoro, fornendo anche un orientamento completo sul posto di lavoro.
- La fase successiva prevede un sostegno continuo e un'integrazione più profonda nella comunità attraverso la partecipazione a eventi locali e la creazione di reti di supporto.
- L'integrazione sociale e le relazioni interpersonali sono promosse per rafforzare la coesione e l'accettazione della comunità.
- Infine, il processo si conclude con un'attenzione allo sviluppo a lungo termine e alla progressione di carriera, garantendo un'inclusione e una partecipazione socio-economica sostenibile.

## Impatto delle iniziative

### Principali impatti sulla gestione dei team multiculturali

L'IMEFE (Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial) si sforza di migliorare la gestione multiculturale dei team promuovendo un ambiente di supporto per l'integrazione della forza lavoro diversificata nel settore agricolo. La coltivazione di un'atmosfera inclusiva garantisce la valorizzazione delle diverse prospettive culturali, facilitando la risoluzione di problemi innovativi e arricchendo le collaborazioni. Attraverso programmi educativi e workshop, IMEFE migliora la comprensione interculturale tra i membri del team, attenuando i potenziali conflitti e garantendo flussi di lavoro operativi più fluidi. Allineando talenti e competenze diverse, i team multiculturali che partecipano alle iniziative di IMEFE possono affrontare efficacemente le complesse sfide del settore agricolo, promuovendo al contempo la crescita collettiva e la sostenibilità.

### Principali impatti sull'inclusione lavorativa

L'IMEFE dimostra un profondo impatto sull'inclusione lavorativa, agendo da ponte tra gli immigrati e il mercato del lavoro agricolo. Attraverso vari programmi, aiuta a facilitare la transizione degli immigrati nella forza lavoro locale, fornendo la formazione necessaria e lo sviluppo delle competenze, migliorando così la loro occupabilità. L'IMEFE facilita inoltre i collegamenti tra lavoratori e datori di lavoro, garantendo l'allineamento delle competenze con le esigenze lavorative. Questo non solo aiuta gli immigrati ad assicurarsi un impiego stabile, ma aiuta anche le imprese agricole locali ad accedere a una forza lavoro affidabile e qualificata, rafforzando così il settore e l'economia locale.

### Principali impatti sull'inclusione sociale

Grazie al suo processo di integrazione strutturato, IMEFE ha un impatto significativo sull'inclusione sociale, garantendo che gli immigrati non siano semplici lavoratori, ma membri attivi e contribuenti della comunità. Concentrandosi su aspetti che vanno oltre l'occupazione, come la socializzazione, lo scambio culturale e la partecipazione a eventi locali, l'IMEFE facilita la creazione di legami più profondi tra gli immigrati e le popolazioni locali. Questo porta a un rapporto di arricchimento reciproco in cui gli immigrati portano nuove prospettive e valori, adattandosi e diventando parte del tessuto sociale locale, migliorando la coesione della comunità e la comprensione multiculturale.

### Sfide incontrate e come sono state superate

L'IMEFE ha dovuto affrontare sfide come le potenziali barriere culturali e linguistiche, la garanzia di coerenza nelle opportunità di lavoro e l'allineamento della formazione alle effettive richieste del mercato del lavoro. Queste sono state superate implementando la formazione linguistica e culturale, stabilendo una comprensione approfondita delle esigenze del settore agricolo e assicurando che i programmi fossero adattabili e rispondenti alle mutevoli esigenze e circostanze.

### Sfide non soddisfatte, se applicabile, e ragioni per cui

Alcune sfide irrisolte potrebbero includere la completa eliminazione dei casi di esclusione sociale o di discriminazione nei confronti degli immigrati all'interno delle comunità o dei luoghi di lavoro. Tali sfide persistono a causa di pregiudizi sociali profondamente radicati e non sono facilmente mitigabili solo attraverso iniziative di integrazione e formazione della forza lavoro. Rimane uno sforzo continuo per promuovere l'accettazione e l'inclusione totale della società nei confronti degli immigrati a tutti i livelli della comunità.

## Problemi di formazione

### Necessità di formazione per gestire i migranti in base al ruolo

L'IMEFE riconosce le diverse esigenze formative di vari ruoli, come gli imprenditori ed i capisquadra, all'interno del settore agricolo per quanto riguarda la gestione e il lavoro a fianco degli immigrati. I proprietari, spesso impegnati in ruoli manageriali e decisionali, possono richiedere una formazione sulla sensibilità culturale, sulle leggi del lavoro relative ai lavoratori internazionali e sulle capacità di comunicazione per guidare efficacemente una forza lavoro diversificata. I capisquadra, che di solito sono più direttamente a contatto con i lavoratori, potrebbero aver bisogno di una formazione aggiuntiva sulla leadership inclusiva, sulla risoluzione dei conflitti e forse sulle competenze linguistiche per colmare eventuali lacune nella comunicazione. Il ruolo dell'IMEFE consiste nell'identificare queste esigenze formative sfumate e nello sviluppare programmi che garantiscano che ogni ruolo sia dotato delle conoscenze e delle competenze necessarie per creare un ambiente di lavoro multiculturale armonioso e produttivo, migliorando sia l'efficienza operativa che la soddisfazione dei lavoratori.

### Esigenze di formazione mirate ai migranti

Per l'IMEFE è fondamentale rispondere alle esigenze di formazione dei migranti, per garantire che possano integrarsi efficacemente nel settore agricolo spagnolo. La formazione per i migranti comprende spesso corsi di lingua per ridurre le barriere comunicative e migliorare la loro capacità di orientarsi nell'ambiente di lavoro spagnolo. Inoltre, è fondamentale la formazione sulle competenze specifiche del lavoro, sulla comprensione dell'etica del lavoro, delle leggi e dei diritti locali e sull'uso delle tecnologie di base. L'IMEFE riconosce anche l'importanza della formazione sulle competenze trasversali (soft skills), come il lavoro di squadra e la comunicazione, per facilitare l'inserimento armonioso degli immigrati nella forza lavoro, consentendo loro di contribuire in modo ottimale e di garantire il loro benessere e la sicurezza del lavoro.

## Esigenze formative rivolte ai lavoratori nazionali nel worksharing con i migranti

I lavoratori nazionali che condividono l'ambiente di lavoro con i migranti possono avere esigenze formative specifiche, affrontate da IMEFE, per favorire un rapporto di lavoro continuo e collaborativo. La formazione in materia di sensibilità e consapevolezza culturale diventa fondamentale per garantire che i lavoratori nazionali possano comprendere, rispettare e valorizzare i diversi background che i migranti apportano alla squadra. La formazione alla comunicazione, soprattutto negli scenari in cui esistono barriere linguistiche, e le attività di team building che promuovono l'unità e lo spirito collaborativo tra i diversi membri del team, sono fondamentali. IMEFE, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro multiculturale e armonioso, organizza corsi di formazione che non solo aumentano l'efficienza operativa, ma favoriscono anche la creazione di un ambiente di lavoro multiculturale, un'atmosfera di rispetto reciproco e di crescita collettiva tra lavoratori nazionali e migranti.

## Suggerimenti e consigli dell'intervistato



Un processo di inclusione solido ed efficiente per i lavoratori migranti nel settore agricolo comporta diversi aspetti chiave. Viene sottolineata l'importanza di programmi di formazione completi per tutte le parti interessate - proprietari, capisquadra, lavoratori migranti e nazionali - incentrati sulla sensibilità culturale, sulla comunicazione efficace e sulle competenze specifiche del ruolo. Il coinvolgimento di vari soggetti esterni nel facilitare l'inclusione lavorativa e sociale degli immigrati è fondamentale, indicando un approccio multiforme e collaborativo all'integrazione. Inoltre, spicca la necessità di affrontare le sfide legate alla documentazione legale e di garantire l'inclusione sociale e lavorativa attraverso interazioni regolari e la cooperazione con varie organizzazioni. Nel complesso, coltivare una prospettiva aperta tra tutti i partecipanti al settore agricolo nei confronti dei gruppi multiculturali è imperativo per un'integrazione sostenibile e una crescita reciproca.



**MILIMAT**

[www.milimat.eu](http://www.milimat.eu)



Se non diversamente specificato, quest'opera è rilasciata con licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale.



Co-funded by  
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Tuttavia, le opinioni e i pareri espressi sono esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.