

Lo sfruttamento
lavorativo nelle
filieri
agroalimentari
globali: dalla
Thailandia all'Italia

Margherita Romanelli

03.02.2024

A photograph of a woman from behind, carrying a baby on her back. She is wearing a red patterned shirt. The setting appears to be a kitchen or a small shop with various items on shelves and hanging from the walls.

***Migrant women's rights
in the poultry supply chain
in Thailand***

Il settore agro-alimentare: luci ed ombre



Accesso al cibo e all'acqua sufficienti, di qualità e sicuri

A livello globale l'agricoltura nel 2021 ha impiegato il **26.42% della forza lavoro** (Banca Mondiale)

Principale motore economico per i paesi a basso, basso-medio reddito



Tra i settori ad **alto rischio** riguardo le violazioni dei diritti umani e dell'ambiente lungo tutta la catena del valore

CSDD, **Linee guida OCSE-FAO** per una catena di approvvigionamento agricola responsabile (OECD-FAO, 2016)



Focus: le ombre

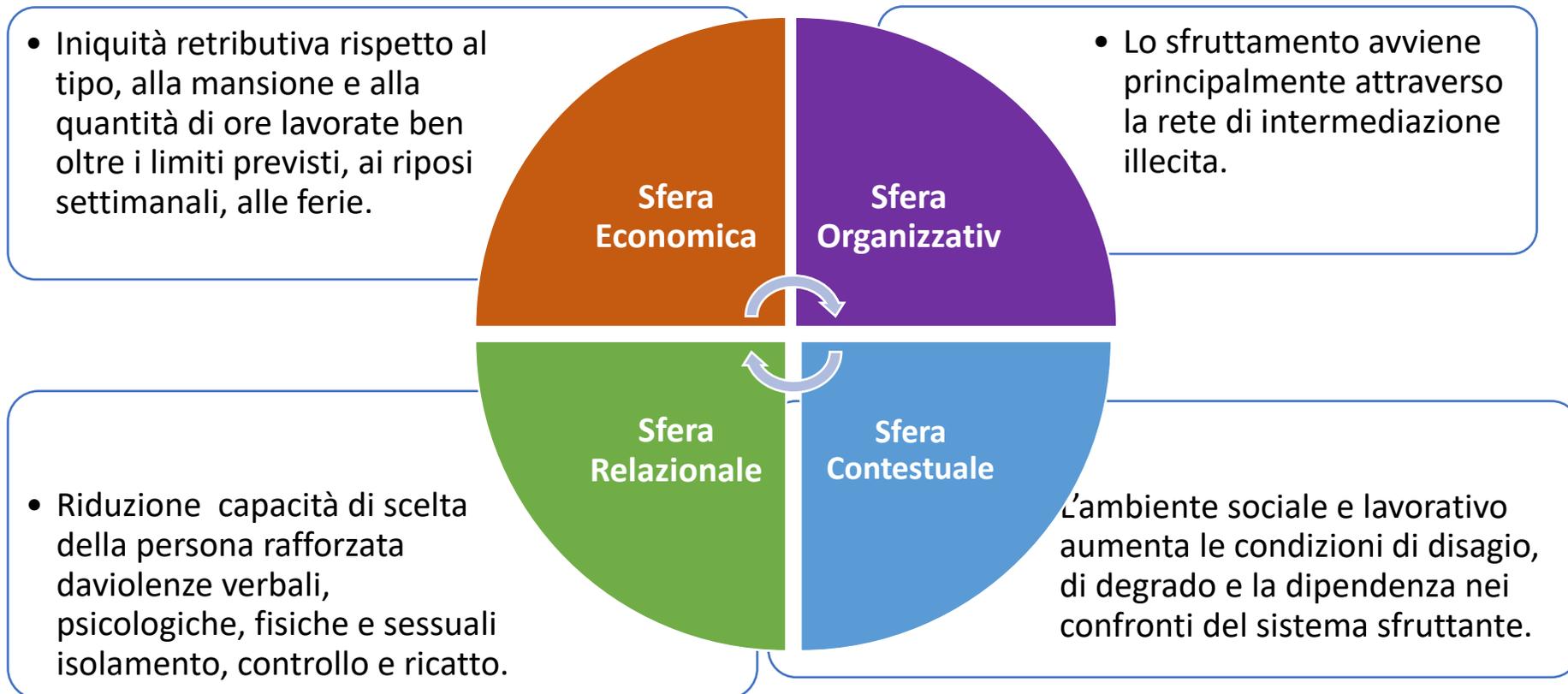
- **70%** del **lavoro minorile** (ILO, Unicef, 2021)
- **13%** del **lavoro forzato**, + 2 milioni di persone (ILO, Walk Free, IOM, 2022), **migranti**
- **tra i più rischiosi** in termini di salute e sicurezza sul lavoro
- **93,6%** **lavoratori informali** (ILO, 2018) → minor degli standard internazionali sul lavoro: sottopagato, ore esorbitanti, mancati diritti di riposo etc. oltre al fenomeno del lavoro povero (OECD, ILO, 2019) .
- Contribuisce tra il **21% e il 37%** alle **'emissioni** di gas clima-alternati (ICCP, 2019)
- **Uso insostenibile** delle risorse naturali; consuma il **70% dell'acqua** dolce disponibile nel mondo; **monocolture, pesticidi, deforestazione e disboscamento** degrado **suolo e bio-diversità** → peggioramento delle capacità produttive ed economiche nel medio-lungo periodo.

Focus: le ombre

- **Catene del valore lunghe e spesso opache**, altamente competitive
- **Dumping sociale** tra lavoratori agricoli; **accaparramento delle terre**,
- Grave **squilibrio nella distribuzione del valore** tra diversi attori della filiera e una rilevante concentrazione di potere di mercato su pochi player globali
- Risente delle **crisi globali**:
 - disuguaglianze lungo la catena del valore (dimensione interna al sistema);
 - aumento dell'insicurezza alimentare dei più vulnerabili (dimensione esterna).

I caratteri dello sfruttamento

Lo sfruttamento rinvenuto dagli studi fatti si basa su **una relazione di dominio finalizzata alla riduzione dei costi del lavoro per l'estrazione di profitto** compiendo violazioni verso lavoratori e lavoratrici più deboli. Si articola in quattro sfere interconnesse e che si rafforzano vicendevolmente.



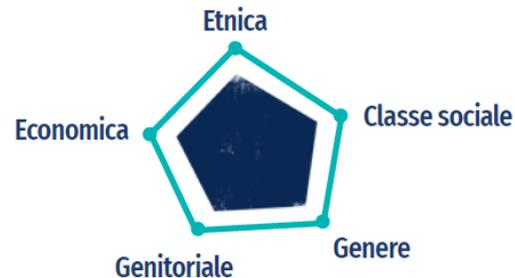
Cause dello sfruttamento

La violazione dei diritti umani in ambito di produzione agricola ha luogo quando le vulnerabilità insite nelle caratteristiche e nelle storie delle persone si incrociano con le ragioni di una domanda di manodopera da sfruttare.

OFFERTA - VULNERABILITÀ

✓ PERSONALE

✓ *Prisma della discriminazione femminile*



DOMANDA

✓ FILIERE AGROALIMENTARI

✓ QUADRO GIURIDICO ISTITUZIONALE

✓ CULTURA ESTRATTIVISTA, PATRIARCALE, RAZZISTA

La filiera agroalimentare del pollo in Thailandia

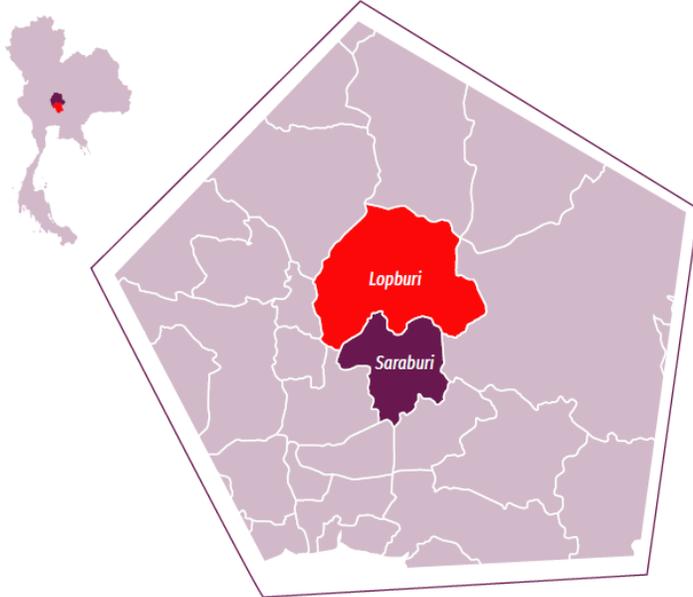
- 3,3 milioni di tonnellate di carne di pollo/anno = 3,3% della produzione globale, **8° posto, 3° esportatore**
- pollo prodotto in Thailandia: 70% consumo interno, **30% export** a partire dal 2020. Come gruppo, i Paesi europei hanno importato il 6,48% del pollame thailandese nel 2020
- Nel 2021, le esportazioni di beni e servizi hanno rappresentato il 58,21% del PIL thailandese
- **L'UE è il quarto partner commerciale della Thailandia**, con il 7,5% delle esportazioni del Paese, **la Thailandia il terzo** più grande fornitore di pollame per l'UE
- 2021-2023, **aumento importazioni** → da 103 milioni di euro nel 2021 a 187 milioni di euro nel 2023
- **pollo lavorato 28,9%** del mercato globale per volume (86,8% di tutte le esportazioni di pollo thailandesi)
- struttura della filiera per l'export:
 - ✓ **grandi imprese** (impianti di produzione di mangimi per animali, aziende di allevamento di polli, macelli e impianti di trasformazione alimentare) → 90% di tutto il pollo prodotto in Thailandia
 - ✓ **subfornitura** dei piccoli produttori
 - ✓ **certificazione**

La ricerca condotta in Thailandia (WeWorld 2023)

25 + 8 donne intervistate

13 stakeholder, testimoni privilegiati

Thailand



Definizioni

LAVORO FORZATO E LAVORO SFRUTTATO.

La Convenzione n. 29 (1930) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) definisce il lavoro forzato o obbligatorio come “ogni lavoro o servizio **estorto** a una persona sotto **minaccia di una punizione** o per il quale detta persona **non si sia offerta spontaneamente**” (articolo 2, comma 1).

Tutte quelle condizioni che mettono a **repentaglio la vita, la salute, la libertà, la dignità** umana e la **sicurezza** sul lavoro negando alle persone di poter effettivamente esercitare i diritti fondamentali del lavoro definiti da più di 400 norme sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro possono essere considerate sfruttamento lavorativo.



Violazioni

- un orario di lavoro sistematico dalle **10 ore** in su, no limiti agli **straordinari** e di adeguati compensi retributivi, di **ferie** pagate e di riconoscimento del **grado di rischio** del lavoro svolto: **appropriazione economica da parte dell'azienda**
- esercizio di forme di **controllo**: no giorno stabilito di riposo; **documenti** trattenuti, al divieto di avere **cellulari** in azienda etc.
- diffusa **attenzione sessuale** (in particolare verbali, palpeggiamenti) da parte dei responsabili
- **scarsa conoscenza dei propri diritti** umani e del lavoro; contratto non tutela, no consapevolezza



Violazioni

- **condizioni di vita molto precarie**: dormitori aziendali, scarsa sicurezza e igiene, limiti vita familiare, no mezzi di trasporto, scarso accesso ai servizi sanitari
- presenza di un meccanismo di **recruitment organizzato** a partire dai villaggi (**broker**) che possono essere assimilati a forme di **caporalato**. Crescente utilizzo di **agenzie di lavoro**; una certa legalità all'inquadramento professionale; da schermatura rispetto alle responsabilità; **si vieta servizi sindacali**.
- **piccole aziende agricole** le lavoratrici vivono in situazioni peggiori: lavoro a cottimo, piena dipendenza, vera e propria segregazione e *invisibilizzazione*.
- **condizioni di lavoro e di vita**, sistematicamente **sotto standard legali**, sono accettate dalle lavoratrici migranti perché le offerte reddituali sono comunque superiori a quelle possibili nei luoghi di origine per **povertà**, indebitamento, **manca istruzione/soft skills**.



Come risolvere?

Che succede in Italia?

Grazie!



BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

Per approfondire le tematiche trattate durante il seminario, si invia una sintetica bibliografia e relativi link:

Per motivi di giustizia (People):

<https://www.peoplepub.it/pagina-prodotto/per-motivi-di-giustizia>

Sotto padrone (Feltrinelli):

<https://fondazionefeltrinelli.it/schede/sotto-padrone-uomini-donne-e-caporalinellagromafia-italiana/>

Libere per tutte (Feltrinelli):

<https://www.ibs.it/libere-tutte-coraggio-di-lottare-libro-marco-omizzolo/e/9788807990786?queryId=931d4cd421b974722f25ae95c117c9cf>

Articolo 1. L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro sfruttato (Infinito):

<https://www.infinitoedizioni.it/prodotto/articolo-1italia-e-una-repubblica-fondata-sul-lavoro-sfruttato/>

Essere migranti in Italia (Meltemi):

<https://www.meltemieditore.it/catalogo/essere-migranti-in-italia/>

Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo degli enti locali (Rubbettino):

<https://www.ibs.it/sfruttamento-caporalato-in-italia-ruolo-libro-vari/e/9788849877984?queryId=f934b95508fbd67c27f9954e836fd47a>

Uomini e caporali:

https://www.ibs.it/uomini-caporali-viaggio-tra-nuovi-libro-alessandro-leogrande/e/9788804584216?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA5fetBhC9ARIsAP1UMgEsGZ6i6_zbKbPKkoOCWjeK6WEIlgKgwHswLhX7534yKV9ZkQnmb0ssaAoG-EALw_wcB

Dossier:

Doparsi per lavorare come schiavi:

https://www.inmigrazione.it/UserFiles/File/Documents/87_DOPARSI%20PER%20LAVORARE%20COME%20SCHIAVI.pdf

We World Agro Pontino:

<https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/our-food-our-future-we-are-hungry-for-justice>

We World Piana del Sele:

<https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/ricerca-piana-del-sele>

We World Toscana:

<https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/lo-sfruttamento-lavorativo-nelle-campagne-toscane>

Amnesty:

<https://www.amnesty.it/scarica-report/?url=/2020/01/22093842/Amnesty-I-sommersi-dellaccoglienza.pdf>

Sitografia:

www.tempi-moderni.net

www.inmigrazione.it

www.weworld.it

www.amnesty.it

Ashoka Italia

*Laboratorio di sviluppo di iniziative sociali e
sostenibili*

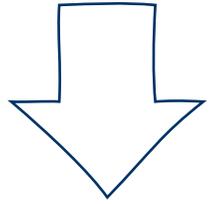
Giorno 1

Sabato 3 febbraio 13h00 – 16h00



ASHOKA

Il Percorso



Sabato 03/02
13h00 - 16h00

Sabato 17/02
13h00 - 16h00

Sabato 02/03
10h00 - 13h00
14h00 - 16h00

Sabato 16/03
14h00 - 16h00



- Introduzione e presentazioni
- Changemaking
- Gruppi di lavoro
- Analisi del problema

- Stakeholder mapping e analisi.
- Strumenti di Design thinking: personas
- Elaborazione delle possibili soluzioni

- Definizione del modello di social business
- Definizione della visione e della missione dell'impresa sociale
- Definizione dell'iniziativa sociale (Social Business Model canvas)

- Revisione dei lavori di gruppo
- Presentazione delle iniziative
- Raccolta feedback
- Condivisione e riflessioni conclusive

Obiettivi

- ☑ **Sviluppare competenze professionali e trasversali per agenti attivi del cambiamento (changemaker).**
 - Stimolare **leadership** e **team working**.
 - Rafforzare **capacità di pensiero critico**.
 - Familiarizzare con il **lessico** e i concetti **dell'imprenditoria** e **dell'innovazione sociale**.
 - Acquisire familiarità con **strumenti di progettazione** e di **design sociale**.

- ☑ **Elaborare idee imprenditoriali** ascrivibili a nuovi modelli di sviluppo sostenibile ed economica sociale.

- ☑ **Rafforzare legami e capacità di networking** tra i partecipanti.

Metodologia e strumenti

- ❖ Learning by doing
- ❖ Strumenti di Progettazione Sociale
- ❖ Design thinking (Human centered design)
- ❖ Caso studio/esempi
- ❖ Elevata partecipazione!
- ❖ Riflessioni individuali
- ❖ Lavori di gruppo
- ❖ Presentazione finale

Agenda

-
- 13:00** Benvenuti/e, presentazioni, overview sul percorso

 - 13:15** Ashoka e Innovazione sociale

 - 13:30** Be a changemaker

 - 14:00** Social Impact Change Journey: dal problema sociale alla soluzione

 - 14:45** Albero dei problemi e analisi della cause

 - 15:45** Condivisione & saluti

 - 16:00** Fine
-

Presentiamoci!

- *Come mi chiamo? Da dove vengo?*
- *Dove mi piacerebbe andare in vacanza*



Cosa fa Ashoka?



ASHOKA

Ashoka da **40 anni** e in
oltre **90 paesi** agisce per
Promuovere ed abilitare
il **cambiamento sociale**
sistemico



Visione

Everyone a changemaker!

LET'S LEAD THE **EVERYONE A
CHANGEMAKER MOVEMENT**
TOGETHER!



Missione

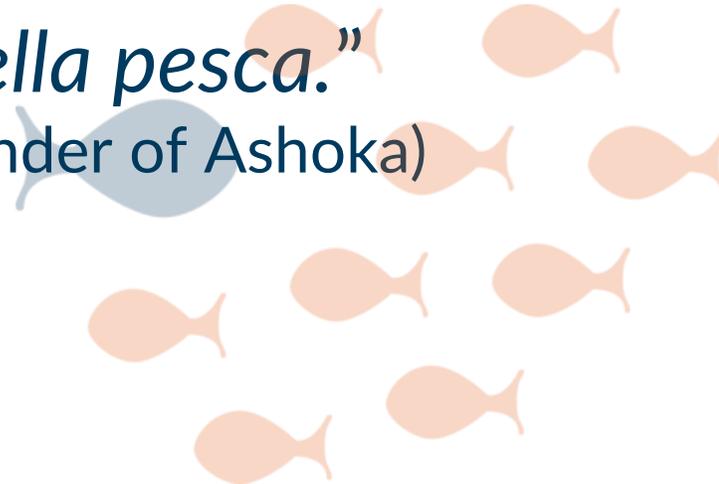
- **Selezioniamo imprenditori e imprenditrici sociali,**
- **acceleriamo le loro soluzioni,**
- **ingaggiamo altri attori chiave del sistema per portare cambiamenti duraturi.**

- ✓ Ashoka è pioniera nel campo dell'imprenditoria sociale: **identifica e sostiene i principali imprenditori sociali del mondo dal 1980.**
- ✓ Gli **imprenditori sociali** sono individui con **soluzioni innovative** alle **sfide sociali, culturali e ambientali** più urgenti della società.
- ✓ Gli imprenditori sociali sono **ambiziosi** e **persistenti**: affrontano i problemi più importanti e propongono **nuove idee** per un **cambiamento a livello di sistema.**



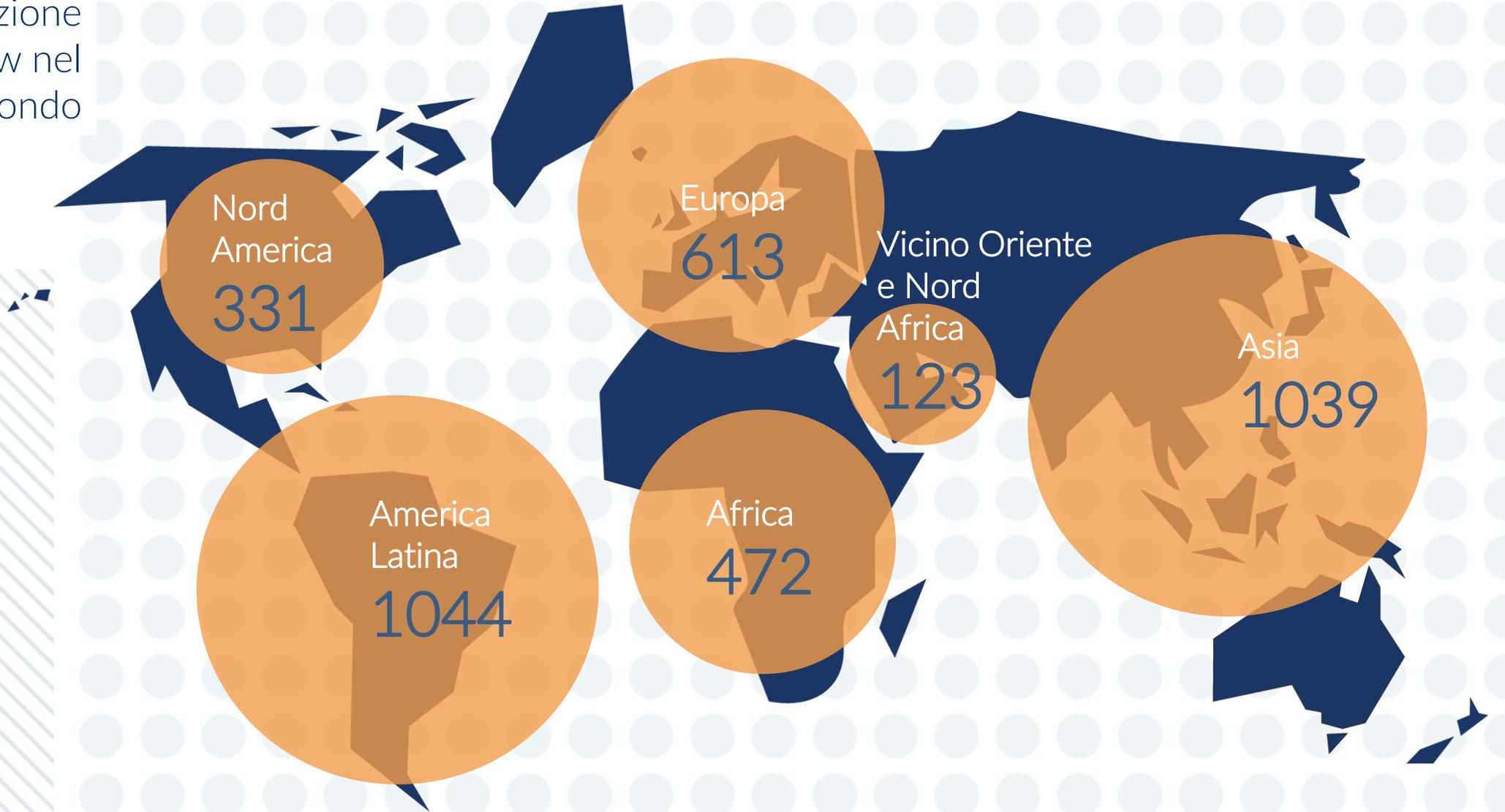
“Gli imprenditori sociali non si accontentano di dare un pesce o di insegnare a pescare. Non si fermeranno finché non avranno rivoluzionato l'industria della pesca.”

(Bill Drayton, Founder of Ashoka)



Distribuzione Ashoka Fellow nel mondo

+ 3600



Uffici di Ashoka nel mondo

Argentina
Austria
Bangladesh
Brazil
Canada

Chile
Egypt
France
Germany
Greece

India
Indonesia
Ireland
Israel
Italy

Japan
Kenya
Mexico
Netherlands
Nigeria

Philippines
Poland
Portugal
Romania
Senegal

South Africa
South Korea
Spain
Sweden
Switzerland

Thailand
Turkey
United Kingdom
USA
Venezuela

Programma Giovani di Ashoka

- **Visione: Abilitare una generazione di giovani in grado di adattarsi, reinventare e gestire l'inatteso, per muoversi e condurre il cambiamento per il bene collettivo**
- Ashoka sostiene i giovani nel loro sviluppo personale e nel processo di crescita verso l'autonomia, offrendo loro opportunità per acquisire le competenze necessarie affinché siano protagonisti della propria vita nell'affrontare le sfide attuali e future

Programma Giovani di Ashoka

- GEN C: Generazione Changemaker
- Changemaker Academy Online
- Commissione Giovani - Comune di Parma
- Commissione Giovani - Fondazione CR Biella
- Vivaio del cambiamento in Sardegna – Fondazione EOS
- GEN C Novara – Fondazione De Agostini e Fondazione Comunità Novarese
- Weekend trasformativi in Sud Italia
- GXG – Fondazione Compagnia di San Paolo
- Bella Storia. La tua – Fondazione Unipolis
- Changemaker Hub – Save the Children

Cosa potete fare?

- ✓ Esplorare la piattaforma di contenuti formativi online <https://www.genc.academy/>
- ✓ Seguiteci sui social:
 - Instagram: https://www.instagram.com/ashoka_italia/
 - Facebook: https://www.facebook.com/AshokaItalia/?locale=it_IT
 - LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/ashoka-italia/>
- ✓ Iscrivetevi alla newsletter per rimanere aggiornati, nella sezione «Rimani in contatto» sul nostro sito: <https://www.ashoka.org/it-it>
- ✓ System Change Masterclass (online): <https://www.ashoka.org/it-it/systems-change-masterclass>



BE A CHANGEMAKER

Riflessione – 5'

- *Che cosa significa per te essere changemaker?*



Riflessione e condivisione in coppie – 10'

- *Quali sono i tuoi modelli di changemaking?*
- *Quando e come hai iniziato a capire l'importanza/bisogno di doversi attivare in prima persona per provare a cambiare le cose?*

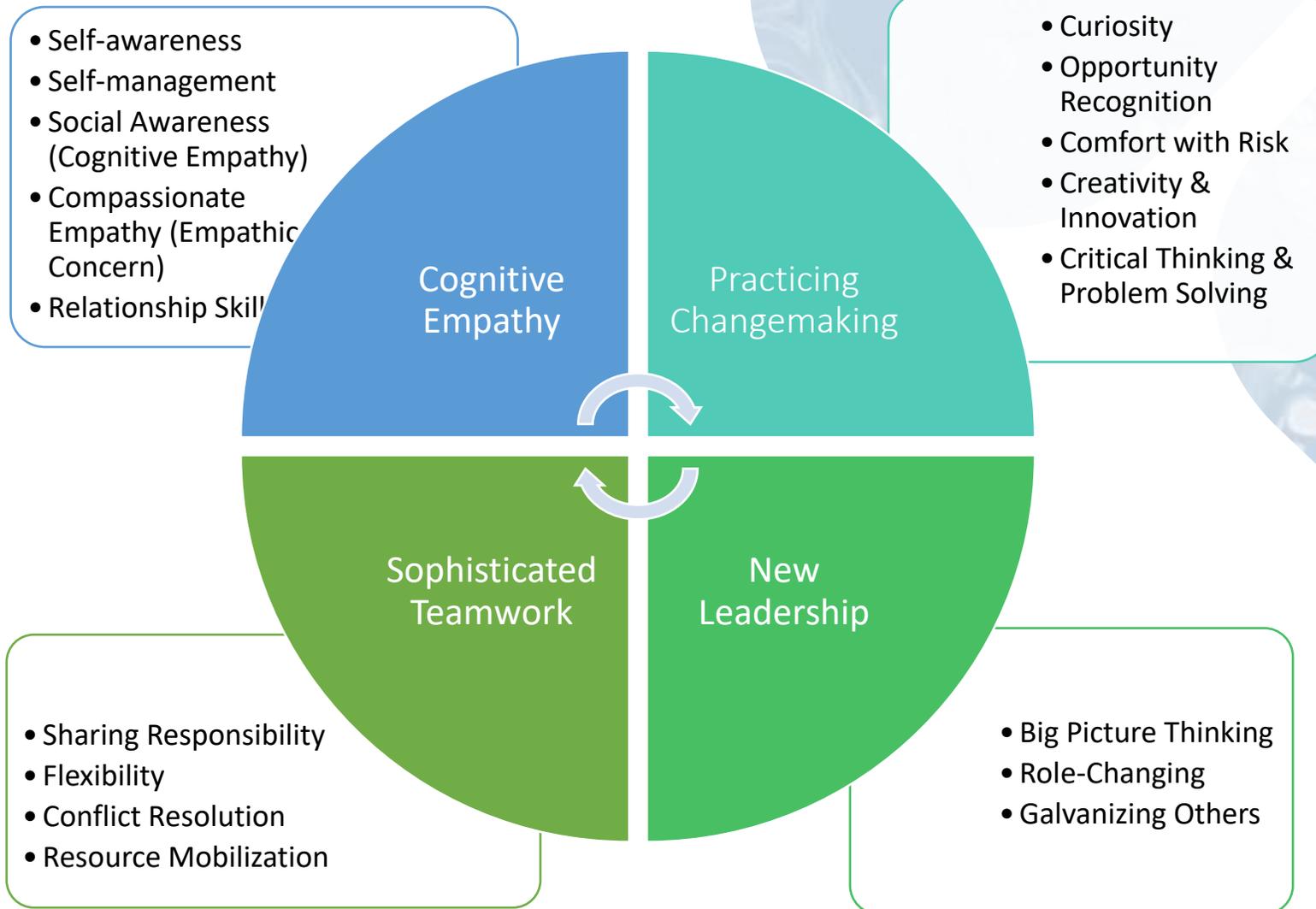


Changemaker

Un changemaker è chiunque, indipendentemente **dall'età**, dalla **professione**, dal **ruolo**, agisca per affrontare un problema, attivi gli altri e lavori per trovare soluzioni per il bene di tutti.

- Prestano attenzione ai **problemi** che riguardano **loro** e gli **altri**.
- Hanno una spiccata **capacità di risolvere i problemi**, anche in modo **creativo**.
- Si assumono delle **responsabilità**.
- Guidano/punti di riferimento delle comunità;
- **Collaborano** con altri per rendere la vita migliore.... a loro stessi, alle loro famiglie e amici, alle loro comunità e al nostro pianeta.

Competenze changemaker



Social Impact Journey



Identifica il problema



Analizza le cause



Definisci gli obiettivi e gli stakeholder



Scrivi il tuo Progetto/la tua iniziativa



Identifica le risorse necessarie



Sviluppa le qualità di leader di cambiamento

Analisi del problema



ASHOKA

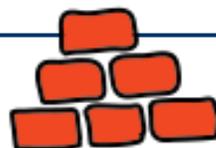
Importa di una analisi dei problemi



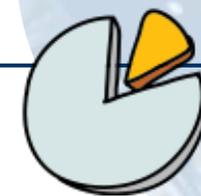
Viene spesso:



Sorvolata



Data per
scontato



Scarsa
presenza di
prove/dati

Albero dei problemi



Perchè?

Consente di realizzare una **scelta informata** sulle **cause profonde** che originano il problema e che necessitano di essere modificate.

Albero dei problemi

Corona **LE CONSEGUENZE**

Tronco: **IL PROBLEMA**

Radici: **LE CAUSE SISTEMICHE
PROFONDE**

Il problema



**Tronco: IL
PROBLEMA**

Domande guida:

- Perchè si sta facendo quello che stai facendo?
- Quale grande problema o ingiustizia spinge te e il tuo team ad agire in prima istanza?

Esempio

- 50% delle persone anziane **nella regione/territorio** trascorre la maggior parte delle proprie vite in **solitudine e in isolamento**.
- 30% dei giovani non riesce a **trovare lavoro** nel paese **X**.
- La qualità dell'aria che si respire nella **città X** è **estremamente pericolosa**, in quanto **contiene XYZ**



Definire una
dimensione geografica



Evidenzia la scala
menzionato dei dati



Formula il problema come
una frase negativa

Esempi



Riccarda Zezza/Lifeed



Riccarda, proveniente da una lunga carriera aziendale, ha identificato una disparità nell'approccio alle pause dal lavoro, evidenziando che il congedo di maternità è spesso stigmatizzato, a differenza del congedo per un master che viene incoraggiato e premiato. Mentre i dirigenti che ritornano da un master godono di valorizzazione e promozione, **le donne in congedo di maternità rischiano di subire giudizi negativi e di essere assegnate a ruoli meno prestigiosi.**

Questa osservazione (che deriva da una esperienza di vita personale) ha spinto Riccarda a riconoscere l'importanza di sviluppare una visione a lungo termine per la crescita personale e familiare. Il suo impegno è volto a cambiare **la percezione della maternità e paternità** come periodi di **apprendimento e crescita**, sottolineando i **benefici** che dovrebbero essere riconosciuti dai datori di lavoro.

Attraverso la sua iniziativa, la piattaforma Lideed, ha introdotto il concetto di "**transilienza**", evidenziando la capacità umana di acquisire competenze in diverse aree della vita e applicarle in contesti diversi da quelli in cui sono state apprese inizialmente. Riccarda ritiene che questa capacità sia spesso sottovalutata, con conseguenze negative sia per le persone che per le aziende.



Albina Ruiz / Ciudad Saludable



Albina Ruiz ha creato **Ciudad Saludable**, un'organizzazione no-profit che collabora con governi, aziende e organizzazioni civili per **promuovere la gestione sostenibile delle risorse e la salute pubblica** in Perù e nella regione andina.

L'iniziativa principale di Ciudad Saludable è un **sistema di gestione dei rifiuti solidi basato sulla comunità**, coinvolgendo **microimprese** in tutte le fasi del ciclo di gestione dei rifiuti.

Il programma **Pro Reciclador** assiste i riciclatori, soprattutto a basso reddito, nella **formazione di microimprese** e **nell'implementazione di programmi di riciclo**, offrendo anche accesso a cure sanitarie e finanziamenti. Attraverso Ciudadanía Ambiental, l'organizzazione lavora con le scuole per insegnare la separazione dei rifiuti.

L'obiettivo è **migliorare le condizioni igieniche** e di **salute**, affrontando problemi come lo **scarico illegale** e **promuovendo tecnologie** come tricicli per la raccolta differenziata.

Albina agisce come fonte di conoscenza e consulenza, contribuendo allo sviluppo di comunità sostenibili e consapevoli.



Esempio: Riccarda Zezza

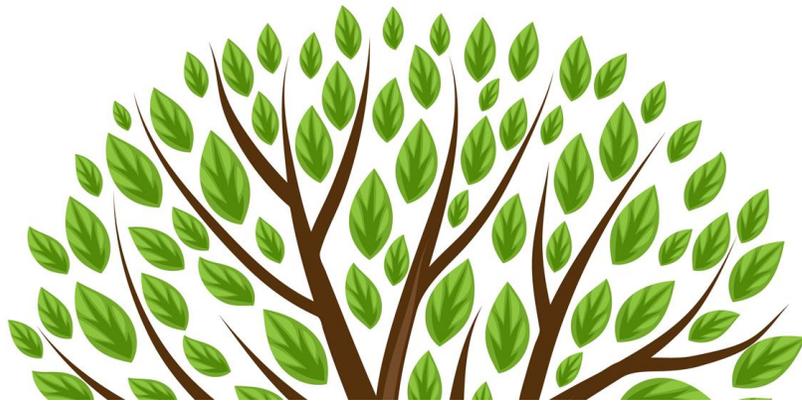


1. IL PROBLEMA

In Italia le donne, e in particolare le madri, vengono **penalizzate nel mondo del lavoro**, arrivando a **guadagnare in media meno** (tra il 10 e il 35%) di quanto avrebbe guadagnato se non avessero avuto figli, o a non lavorare. Infatti, in Italia, in presenza di un figlio **lavora l'83,5% dei maschi e solo il 55,2% delle donne e il 39,2% con 2 o più figli minori è in contratto part-time,**



Esempio: Albina Ruiz/Ciudad Saludable



1. IL PROBLEMA: Diffusione dei rifiuti nelle comunità urbane povere in Perù.

"Le comunità urbane in Perù non sono in grado di smaltire i loro rifiuti comunali in modo igienico ed ecologicamente sostenibile, in altre parole, in modo sicuro per le persone e per l'ambiente: **su 13.000 tonnellate** metriche di rifiuti generate in Perù **ogni giorno, solo il 40%** viene correttamente raccolto. Il resto finisce in discariche a cielo aperto, per strada, in terreni vuoti e lungo le rive dei fiumi e degli oceani.



Le conseguenze

La corona:
LE CONSEGUENZE



Domande guida:

- Perché ci interessa il Problema principale?
- Cosa accade se il problema non viene risolto
- Perché altri stakeholder dovrebbero preoccuparsi del problema?

Esempio: Riccarda Zezza



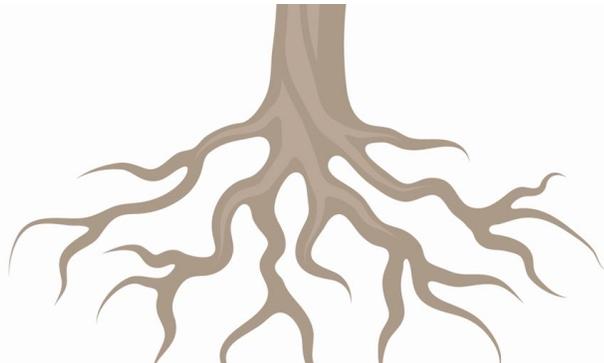
2. LE CONSEGUENZE

Conseguenza #1:
Povertà ed
esclusione sociale e
affidamento alla
sicurezza sociale
dello Stato.

Conseguenza #2:
Perdite significative
per le aziende, in
termini di **competenze**
e **forza lavoro**.

Conseguenza #3:
Effetti negativi sul
benessere familiare.

1. IL PROBLEMA



Esempio: Albina Ruiz/ Ciudad saludable



2. LE CONSEGUENZE

Conseguenza #1:

I rifiuti dispersi contribuiscono alla **diffusione di malattie trasmissibili**, direttamente o indirettamente attraverso la **proliferazione di animali**, ad esempio i ratti.

Conseguenza #2:

I rifiuti sparsi **possono contaminare le fonti di acqua potabile** e le aree agricole, mettendo così a rischio le forniture alimentari.

Conseguenza #3:

L'accumulo di rifiuti in discariche non ufficiali crea **condizioni pericolose per i raccoglitori informali di rifiuti**.

Conseguenza #3:

Prima o poi, i comuni devono **spendere denaro dei contribuenti per pulire le discariche** e trattare le conseguenze negative sulla **salute dei cittadini**.

1. IL PROBLEMA

Le cause



**Radici:
LE CAUSE**

Domande guida:

- Perché il problema persiste?
- Che cosa porta al problema?

Esempio: Riccarda Zezza



2. LE CONSEGUENZE

1. IL PROBLEMA

3. LE CAUSE PROFONDE

Causa profonda #1:

I datori di lavoro temono che le donne assunte possano andare in maternità, riducendo l'efficienza dell'impresa durante la loro assenza.

Causa profonda #2:

Gli stereotipi di genere che in parte influenzano la preferenza delle madri rispetto ai padri, di dedicare più tempo alla famiglia e lo squilibrio nel carico di cura e mentale, dove la donna è ancora oggi la principale responsabile della gestione familiare.

Causa profonda #3:

I servizi di assistenza all'infanzia possono essere così proibitivi da spingere i caregiver (spesso donne per la causa profonda #2) a rimanere a casa.

Esempio: Albina Ruiz/ Ciudad saludable



2. LE CONSEGUENZE

1. IL PROBLEMA

3. LE CAUSE PROFONDE

Causa profonda #1:

Non è presente un'**infrastruttura formale** sufficiente per raccogliere e trattare i rifiuti. Il tema non è stato una priorità nella politica comunale, **non ci sono obiettivi chiari e regolamenti** sulla **gestione di quantità reali di rifiuti**, non c'è chiarezza in merito alla **responsabilità**, non ci sono state sufficienti assegnazioni di bilancio o tasse raccolte dai cittadini e, di conseguenza, non è stata sviluppata un'adeguata infrastruttura fisica.

Causa profonda #2:

La raccolta informale attuale ha avuto un effetto marginale, **poiché i raccoglitori di rifiuti sono frammentati**, la loro attività è non regolamentata e spesso pericolosa, e si potrebbe dire che non è stata molto redditizia finanziariamente a causa delle **barriere normative** al riciclo.

Causa profonda #3:

Cittadini, comuni e aziende producono **rifiuti in quantità sempre maggiori**, con **scarsa consapevolezza** delle conseguenze e **scarso impegno** a produrne meno.

Le sfide sociali!



Agroalimentare

Lo sfruttamento di risorse umane – lavoratori/trici ricattabili per la loro condizione di vulnerabilità -, ambientali e naturali, sono elementi essenziali per la sussistenza di un modello economico estrattivista che porta in tavola cibo a prezzi così economici da costringere le produzioni a costi insostenibili, e a un depauperamento della qualità del lavoro, dei terreni e dei prodotti.



Agroalimentare & tessile

Le due sfide possono essere collegate se pensiamo agli impatti ambientali o alle possibili sinergie in un'ottica di economia circolare. Ci sono dei problemi che immaginate possano riguardare questi due ambiti insieme?



Tessile

La filiera tessile si basa su una cultura consumistica che da una parte alimenta lo sfruttamento di manodopera a basso costo, e dall'altra alimenta meccanismi di spreco e produce rifiuti che hanno un impatto sia ambientale che sociale.



Altro...

Senti un forte bisogno di voler affrontare una sfida sociale, un problema che interessa te in prima persona o la tua comunità, che non rientra nelle categorie del tessile o dell'agroalimentare?

Formulare il Problema sociale



Definite chi vive il problema



Definite un **ambito geografico**



Definite la **scala del problema**



Formulate il problema **in negativo**

Formulare il Problema sociale



Attenzione alle soluzioni mancanti!

Un problema sociale è qualcosa che **C'è** (e vorremmo non ci fosse più), non è qualcosa che **manca**:

- Manca un pozzo
- Manca distribuire farmaci
- Manca distribuire coperte ai senza fissa dimora
- Manca un percorso di orientamento al lavoro
- La popolazione X soffre la sete! (disidratazione, salute...)
- C'è una malattia (Aids, malaria, etc...)
- I senza fissa dimora soffrono il freddo (condizioni di salute, etc...)
- I giovani hanno difficoltà nel comprendere quali percorsi lavorativi o formativi siano i più adatti alle loro competenze, ai loro desideri, ai loro talenti e alle loro capacità.



Soluzione mancante



Problema

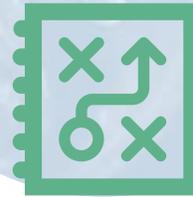
Formulare il Problema sociale – 20'



Definite chi vive il problema



Definite un **ambito geografico**

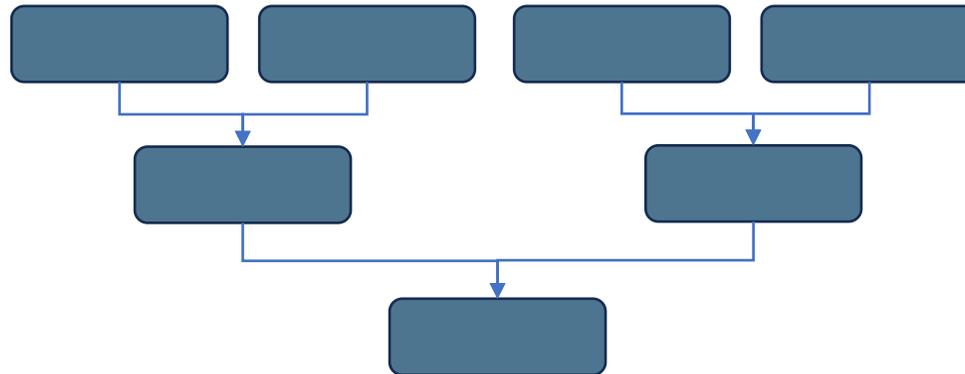


Definite la **scala del problema**



Formulate il problema **in negativo**

- 1: formulazione individuale 3'
- 2: formulazione in coppie – 7'
- 3: formulazione del gruppo. – 10'



I Problemi identificati

1. I suoli agricoli e gli ecosistemi sono inquinate dalle acque di falda.
2. In Italia, I consumatori hanno difficoltà ad attuare un comportamento etico e sostenibile nel contesto della filiera tessile
3. In Italia, (#) dei giovani dai 18 ai 35 anni vivono almeno una volta nella propria vita una episodio di *burnout* nel mondo del lavoro
4. Le donne migranti che lavorano nel settore agrolimentare dell'agro Pontino sono vittime di violenza sessuale sul luogo del lavoro (Circa l'80% subiscono molestie dai propri capi o colleghi)
5. In Italia, i piccoli produttori non riescono a perseguire un modello di produzione etico e sostenibile che gli assicuri la sopravvivenza e la crescita.
6. Nelle scuole italiane, alunni dai 6 ai 18 anni sono continuamente esposti a episodi di violenza: l'80% di loro dichiara di aver assistito o aver subito un episodio di violenza a scuola.

Esercizio: Il vostro albero dei problemi



Buone pratiche per lavorare in gruppo

Ascolto attivo

- Praticare l'empatia.
- Rispettare l'altro tramite un approccio non giudicante.

«Rispetto la tua opinione e il tuo punto di vista sul mondo....la mia esperienza mi porta ad aggiungere un altro tassello alla riflessione/ la mia esperienza porta una prospettiva diversa alla discussione.»

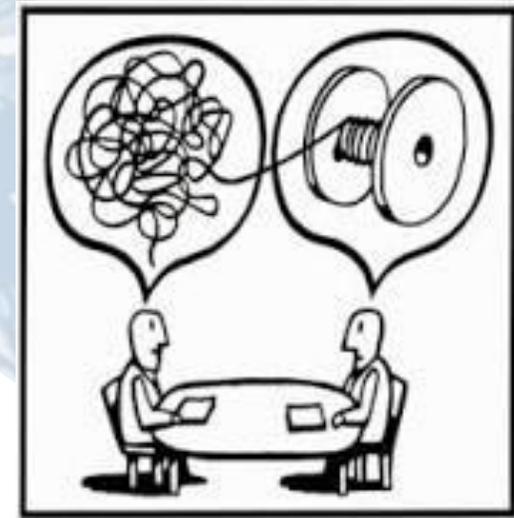
- **Prestare attenzione** a quello che dicono gli altri e **chiedere maggiori informazioni**.

«Potresti spiegare meglio questo passaggio? Non sono sicuro di aver capito.»
«Se ho capito bene, intendi direi che....?»

- **Fare attenzione al linguaggio non verbale**. La maggior parte della comunicazione avviene tramite gesti, movimenti involontari del corpo, tonalità della voce.

- **Inclusività**: coinvolgete chi non prende subito la parola. L'opinione di tutti è importante!

«Cosa ne pensi di? C'è qualcuno che vuole aggiungere qualcosa?»



Riflessioni conclusive

Cosa ci portiamo a casa da oggi?

GRAZIE!

Giuseppe Nigro
gnigro@ashoka.org

Ashoka Italia
italy@ashoka.org

