

# La mediazione interlinguistica interculturale: una professione in cerca di riconoscimento

Rosa Leo Imperiale

AMIS ONLUS – Associazione Mediatori Interculturali Salento, Italia

**Abstract** Intercultural Mediation is a pedagogical act that creates a Third Space for dialogue and transformation, where cultures meet and enrich one another. In Italy, the mediator is essential to social cohesion, but the lack of national recognition undermines its stability and professional dignity. Fragmented regulations create disparities in training pathways and working conditions. A National Register would ensure shared standards, establishing the mediator as a strategic figure among social professions, fostering intercultural citizenship. The anti-trafficking system serves as a model for the recognition and valorization of the mediator's role.

**Keywords** Intercultural Mediation. Third space. National Register. National recognition. Social Professions. Social cohesion. Intercultural citizenship.

**Sommario** 1 Introduzione. – 2 La mediazione: uno sguardo internazionale. – 3 La mediazione in Italia. – 3.1 La normativa nazionale. – 3.2 Le normative regionali. – 4 Gli ambiti d'intervento del mediatore nella normativa. – 4.1 L'ambito educativo. – 4.2 L'ambito sanitario. – 4.3 L'ambito della protezione internazionale. – 4.4 L'ambito giuridico. – 4.5 L'ambito dell'Antitrattra e Sfruttamento. – 5 La qualifica professionale attraverso le proposte di legge. – 6 La formazione professionale attraverso le proposte di legge. – 7 Conclusioni.

## 1 Introduzione

Da oltre un secolo, l'Europa occidentale rappresenta una meta ambita per milioni di persone provenienti da diverse parti del mondo, in fuga da guerre, violenze, povertà, regimi dittatoriali o semplicemente in cerca di una vita migliore e di confrontarsi con nuovi modelli culturali e sociali.

I flussi migratori, talvolta gradualmente e contenuti, altre volte rapidi e intensi, hanno spinto, negli anni, l'Unione europea a rafforzare le proprie reti di protezione sociale e a sviluppare iniziative sperimentali di mediazione per promuovere il rispetto, il dialogo e la costruzione di una convivenza armoniosa tra culture diverse.

In questo contesto si collocano i progetti di ricerca ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori) realizzati tra il 2005 e il 2007 con il finanziamento della Comunità Europea per l'analisi dei modelli di Mediazione Interculturale (d'ora in poi MI) e il loro impatto sui processi di integrazione.

## 2 La mediazione: uno sguardo internazionale

In Francia, secondo la Legge sull'Integrazione (Loi n. 2007/292), la MI si articola in due figure principali: l'*Adulte Relais* che opera per migliorare i rapporti sociali nei quartieri urbani e l'interprete in ambito sociale, quest'ultimo privo di una normativa specifica e non riconosciuto ufficialmente come interprete professionale. La figura dell'*Adulte Relais*, nata negli anni Ottanta dalle *femmes relais*, svolgono funzioni di accoglienza, ascolto, supporto ai cittadini e facilitazione del dialogo con i servizi pubblici.

La loro attività si suddivide in quattro tipi di mediazione:

- supporto individuale basato sull'esperienza,
- accompagnamento professionale,
- azioni rivolte alle istituzioni,
- iniziative per la partecipazione civica.

Il loro percorso formativo è stato standardizzato attraverso il titolo di *Technicien médiation service (TMS)*, equivalente al diploma di scuola superiore. Gli interpreti sociali, invece, non hanno un titolo professionale specifico e non possono essere iscritti all'albo degli interpreti, poiché non possiedono il titolo specifico richiesto in Francia, ma fanno riferimento all'*ISM (Interpretariat service migrants)* di Parigi, principale agenzia formativa. Diverse organizzazioni pubbliche e private francesi offrono programmi di formazione in mediazione interculturale, tra cui Cofrimi, specializzato in comunicazione interculturale e nella lotta alle discriminazioni. Il settore continua a evolversi, rispondendo alle necessità di integrazione e inclusione sociale.

La mediazione interculturale in Spagna nasce negli anni Novanta con l'aumento dei flussi migratori, pur esistendo già esperienze di mediazione con le comunità gitane. Tuttavia, a livello nazionale, manca una normativa specifica: le Regioni e i Comuni regolano autonomamente il profilo e le condizioni di impiego dei mediatori. La Legge per gli stranieri n. 4/2000 garantisce diritti fondamentali ai migranti, tra cui assistenza sanitaria d'urgenza, istruzione e diritto al lavoro, mentre le amministrazioni locali adottano proprie strategie d'integrazione, come i Piani regionali di Madrid, Catalogna e Andalusia. I mediatori, che operano principalmente in situazioni di conflitto per favorire l'integrazione, si formano attraverso percorsi sia istituzionali sia non formali: università come la Universidad Autónoma de Madrid e la Complutense di Madrid, Siviglia, Valencia e Barcellona offrono corsi e master in mediazione interculturale, mentre associazioni e ONG, tra cui *Desenvolupament Comunitari* e *Andalusia Accoglie*, forniscono formazione specifica.

In Grecia, il primo percorso formativo per mediatori interculturali è stato avviato nel 2007 dal Consiglio Greco per i Rifugiati, nell'ambito del programma *Equal*, con un monte ore di 100 ore suddiviso in cinque aree: legislazione, interpretariato e lingua, comunicazione e relazioni, competenze personali ed educazione interculturale. La MI è gestita principalmente da ONG e associazioni no-profit, in ambiti di intervento che includono la scuola (alfabetizzazione linguistica, inserimento degli studenti stranieri, mediazione tra scuola e famiglia, interpretariato e gestione dei conflitti), l'accoglienza (supporto linguistico e amministrativo per i rifugiati nella richiesta di asilo, organizzazione di attività ricreative e culturali nei centri di accoglienza), la sanità (facilitazione della comunicazione tra personale medico e pazienti stranieri; traduzione di materiale informativo per garantire un'assistenza adeguata), l'integrazione locale.

La figura del mediatore culturale in Germania ha iniziato a svilupparsi tra il 2005 e il 2007, evolvendo dal volontariato alla professionalità a seguito della Legge sull'Immigrazione del 2005 (*Zuwanderungsgesetz*) e dal Piano Nazionale di Integrazione del 2007 che coinvolge diversi attori istituzionali e assegna ai Länder la gestione delle misure di integrazione. Vengono definiti due principi guida per la MI:

- interlocuzione programmatica con i migranti;
- concretezza degli interventi.

Le azioni strategiche includono la formazione obbligatoria per le competenze interculturali e l'impiego di personale straniero nei servizi pubblici, prevedendo, tra gli altri, anche azioni di qualifica del personale nei servizi sociali, iniziative per l'apertura interculturale dei servizi pubblici e supporto alle famiglie attraverso programmi linguistici.

I mediatori culturali operano in diversi settori: sociale, sanitario, educativo, lavoro e accoglienza (orientamento nei centri per l'impiego, sindacati e servizi sociali) e sono riconosciuti come supporto essenziale per l'integrazione. Il sistema di welfare tedesco investe in programmi di integrazione e formazione, rafforzando il ruolo dei mediatori nel tessuto sociale e istituzionale.

Il progetto *Equal* (Sprakum) ha istituzionalizzato la figura del MI, definendo standard professionali e percorsi formativi, con moduli su metodologie di mediazione, ambiti specialistici e valutazione partecipata. Al termine del corso, i mediatori ricevono una certificazione e devono aderire a un codice etico basato su rispetto e neutralità.

In generale, tutti questi paesi riconoscono l'importanza dei mediatori culturali per facilitare l'integrazione dei migranti e promuovere la coesione sociale. Tuttavia, come appena visto, le modalità di implementazione e le competenze richieste variano da paese a paese.

### **3 La mediazione in Italia**

Il fenomeno migratorio ha contribuito a trasformare l'Italia in una realtà multiculturale e plurilinguistica, in cui coesistono cittadini con background, religioni e tradizioni differenti.

In questo contesto, si rivela essenziale promuovere e valorizzare percorsi e figure chiave capaci di favorire il dialogo interculturale, la comprensione reciproca e la costruzione di relazioni inclusive e pacifiche, quali strumenti indispensabili per una gestione partecipata ed efficace dei processi migratori.

Nonostante la Mediazione Interlinguistica e Interculturale (Brichese, Tonioli 2015) abbia sempre giocato un ruolo decisivo nelle politiche di integrazione dei cittadini stranieri immigrati nel territorio italiano, non è mai stata resa attuativa una legislazione nazionale organica che uniformi le svariate direttive settoriali e ne riconosca la professione.

La MI appare oggi, infatti, un fenomeno frammentato, eterogeneo in termini formativi, di requisiti minimi di accesso alla professione, tipologia d'interventi propri della mediazione e di terminologia usata per descriverli. Alla figura del mediatore, per esempio, vengono affiancati diversi aggettivi come interlinguistico, interculturale, culturale, linguistico e linguistico-culturale, ma anche sinonimi come interprete sociale, facilitatore della comunicazione, mediatore di madrelingua, tecnico della mediazione linguistica per immigrati, tecnico della mediazione culturale, mediatore sociale ecc. Tali diversità fanno emergere anche la grande differenziazione di professionalità che ruota attorno alla figura del mediatore.

---

### 3.1 La normativa nazionale

L'esigenza di attivare interventi di mediazione linguistico-culturale si afferma in Italia tra la fine degli anni Ottanta e i primi anni Novanta, come risposta spontanea e spesso auto-organizzata alle nuove sfide per i servizi pubblici - scolastici, sanitari e sociali - dettate dalla presenza crescente di cittadini stranieri nei contesti urbani. In particolare, queste esigenze emergono nelle principali città interessate dai primi flussi migratori (Torino, Milano, Firenze), dove gli operatori si trovano a gestire situazioni complesse legate alla comunicazione, alla comprensione culturale e all'inclusione.

La prima legge che parla in modo esplicito d'immigrazione nel nostro Paese, anche se in modo parziale e incompleto e limitandosi alla sola parità di trattamento dei lavoratori immigrati, è del 1986 (L. 943/1986). La prima apparizione, invece, dell'espressione «mediatore linguistico-culturale» in un testo normativo, risale al 1990 e più precisamente alla Circolare Ministeriale n. 205, del 26 luglio 1990, *La scuola dell'obbligo e gli alunni stranieri*. In questa circolare, a proposito dell'«Accoglienza ed integrazione scolastica degli alunni stranieri», gli artt. 36 e 40 citano esplicitamente il ricorso ad «esperti di madrelingua per attuare le iniziative per la valorizzazione della lingua e cultura d'origine», per agevolare la comunicazione nell'ambito scolastico e i rapporti scuola-famiglia. In questa prima apparizione, non vengono descritti né la figura professionale, né i ruoli o le competenze.

Nel 1998, la Legge n. 40 del 6 marzo (la cosiddetta 'Turco-Napolitano') e il D.Lgs. n. 286 (*Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*) introducono il mediatore quale «strumento per favorire l'integrazione degli stranieri sul territorio e la valorizzazione delle diversità». In particolare, l'art. 38, in materia d'istruzione degli stranieri ed educazione interculturale, prevede che, con apposito regolamento, siano adottate le disposizioni relative ai «criteri per il riconoscimento dei titoli di studio e degli studi effettuati nei Paesi di provenienza ai fini dell'inserimento scolastico, nonché dei criteri e delle modalità di comunicazione con le famiglie degli alunni stranieri, anche con l'ausilio di mediatori culturali qualificati».

Il D.P.R. n. 394/1999, regolamento attuativo del Testo Unico, all'art. 45, affida al collegio dei docenti il compito di proporre criteri e modalità per favorire il dialogo con le famiglie, promuovendo l'impiego di mediatori culturali qualificati. Negli artt. 36 e 40 si citano i mediatori che, per la prima volta, vengono definiti «qualificati»: non più, quindi, volontari ma professionisti titolari di uno specifico percorso formativo.

Inoltre, l'art. 42 dello stesso decreto stabilisce che le misure di integrazione sociale possano essere potenziate mediante convenzioni

con associazioni che prevedano l'inserimento di stranieri come Mediatori Interculturali nelle proprie strutture, al fine di «agevolare i rapporti tra le singole amministrazioni e gli stranieri appartenenti ai diversi gruppi etnici, nazionali, linguistici e religiosi».

La Legge n. 328/2000, *Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali*, rappresenta un punto di svolta normativo per il riconoscimento delle professioni sociali, introducendo all'art. 12 un primo confronto strutturato sul percorso formativo della figura del mediatore interculturale. Frutto di un'azione congiunta tra i Ministeri della Solidarietà Sociale, Sanità, Lavoro, Pubblica Istruzione e Università, la norma definisce criteri e parametri comuni per la qualificazione professionale, sancisce l'esigenza di disciplinare ruoli e competenze nel sistema integrato dei servizi, sottolinea la distinzione tra i profili sociali formati in ambito universitario e quelli derivanti da percorsi formativi regionali, come nel caso dei mediatori interculturali abilitati tramite corsi specifici. La normativa stabilisce i requisiti di accesso, la durata e l'ordinamento didattico di questi percorsi, riconoscendone il valore nella prassi professionale. Inoltre, si definisce un quadro di riferimento per il riconoscimento e l'equiparazione dei profili già esistenti alla data di entrata in vigore della legge, rafforzando l'obiettivo di standardizzazione e professionalizzazione del settore.

La Legge n. 189/2002, la cosiddetta 'Bossi-Fini', pur non introducendo novità rilevanti sul tema della mediazione, ha avuto un impatto significativo sulla crescente richiesta di figure professionali capaci di facilitare la comunicazione tra migranti e Istituzioni stimolando la creazione di programmi per formare mediatori culturali.

Con la Conferenza di Padova, organizzata dal Ministero del Lavoro nel 2002 e riportata nell'indagine del CISP (CISP, Unimed 2003), si è condotta una prima ricognizione sistematica delle caratteristiche che dovrebbe possedere un mediatore e una mappatura degli enti pubblici e privati operanti nel settore.

Nel 2009, grazie al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) e il documento *Mediazione e mediatori linguistico-culturali: indicazioni operative*, si ha un primo vero tentativo di uniformare la figura professionale del mediatore, definendo ruoli, funzioni e ambiti d'intervento e includendo le linee guida per la formazione in Italia. Il Mediatore Linguistico Culturale viene qui definito un agente attivo nel processo di integrazione sociale e opera per facilitare la comunicazione, il dialogo e la comprensione reciproca tra soggetti con culture, lingue e religioni differenti (CNEL 2009).

Nel 2009, lo studioso C. Baraldi propone l'adozione dell'espressione «mediazione interlinguistica e interculturale» per evidenziarne la doppia funzione: facilitare la comprensione degli aspetti linguistici e rendere accessibili le dimensioni culturali implicite nella

comunicazione. Tale prospettiva attribuisce alla mediazione un ruolo attivo e negoziale, in cui i partecipanti non si limitano alla decodifica di messaggi, ma costruiscono collettivamente il significato del discorso all'interno dell'evento comunicativo. È nell'interazione, verbale e non verbale, che si generano spazi di mediazione simbolica capaci di promuovere relazioni inclusive e l'avvio di autentici processi di dialogo interculturale (Brichese, Tonioli 2015). In questa cornice teorica si inserisce il riconoscimento istituzionale del ruolo della mediazione culturale da parte del *Testo Unico sull'Immigrazione* e del *Documento programmatico relativo alla politica dell'immigrazione*, che la qualificano come strumento strutturale delle politiche di integrazione sociale. La mediazione è ritenuta essenziale tanto per il pieno esercizio dei diritti da parte dei migranti, quanto per l'attivazione di percorsi di conoscenza, scambio e interazione positiva tra gruppi sociali e culturali differenti. La vera sfida delle politiche di integrazione risiede, quindi, nella capacità di promuovere il riconoscimento, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, superando stereotipi, paure e pregiudizi, al fine di prevenire fenomeni discriminatori e rafforzare modelli di convivenza civile, democratica e plurale.

Nel 2013, grazie all'Accordo Stato-Regioni e alla Legge n. 13/2013, che definisce il sistema nazionale della certificazione delle competenze, si fa un importante passo in avanti per la definizione della figura del mediatore culturale in Italia. L'accordo, in particolare, stabilisce i requisiti formativi e le competenze professionali per chi intende intraprendere questa professione: una formazione specifica, che includa sia competenze linguistiche sia conoscenze relative alle normative italiane, capacità di mediazione e competenze interculturali. Questo accordo ha anche messo in luce la necessità di attivare corsi di formazione che siano riconosciuti a livello nazionale e che rispondano alle necessità del mercato del lavoro.

Sebbene il Programma di integrazione dei migranti del D.Lgs. n. 40/2014 non parli direttamente della figura del mediatore culturale, definisce le linee guida per l'integrazione e sostiene l'impiego di figure professionali capaci di facilitare il dialogo interculturale, una delle quali è, appunto, il mediatore culturale.

### 3.2 Le normative regionali

Precedentemente all'Accordo Stato-Regioni sulla MI, alcune Regioni e alcune amministrazioni locali, a fronte del sostanziale vuoto normativo nazionale, avevano prodotto leggi e regolamenti sulla professione del MI.

La Toscana è stata la prima a normarne il ruolo nel 1997 seguita, tra il 2000 e il 2006, da Abruzzo, Campania, Emilia-Romagna,

Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Piemonte, Provincia Autonoma di Bolzano e Valle d'Aosta. In queste regioni, il mediatore culturale è considerato una figura fondamentale nei progetti di inclusione sociale, supporto alla comunità migrante e nella mediazione nei conflitti interculturali. Negli anni a seguire, quasi tutte le regioni hanno istituito un registro regionale dei mediatori interculturali, inserendo la figura nel catalogo delle professioni. Ne consegue un mosaico molto ricco, con forti differenze tra le regioni e un'evidente difficoltà, per i mediatori, nel vedere riconosciuti i titoli acquisiti fuori dalla regione in cui sono stati conseguiti.

La più recente regione a legiferare in merito è la Regione Veneto, che con la recente L.R. n. 3 del 12 febbraio 2024, *Norme in materia di solidarietà internazionale e crisi umanitarie* ha istituito il Registro Regionale dei Mediatori Culturali,<sup>1</sup> al fine di disporre di soggetti specializzati ed in possesso di specifici requisiti per l'erogazione di servizi di mediazione, accompagnamento e orientamento dei cittadini stranieri extra UE.

Nella Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome 09/030/CR/C9 dell'8 aprile 2009, il documento *Riconoscimento della figura professionale del Mediatore interculturale in Italia* definisce le linee di indirizzo in riferimento ad aree di attività, competenze e ruolo. Il mediatore è definito come un «operatore competente che funge da cerniera tra gli immigrati e il contesto territoriale e sociale in cui vive e lavora». Il suo intervento, in particolare, si esplica nelle attività di:

1. intermediazione linguistica;
2. attuazione di percorsi individuali di accompagnamento per persone immigrate;
3. facilitazione dello scambio tra immigrati/operatori/servizi/istituzioni;
4. mediazione interculturale anche all'interno delle comunità immigrate, con competenze di analisi dei bisogni e delle risorse dell'utente immigrato, di analisi del contesto di intervento, di orientamento al cittadino straniero;
5. progettazione di iniziative e strumenti di integrazione culturale all'interno dei differenti contesti di vita;
6. mediazione tra persone immigrate e istituzioni.

Le Regioni italiane hanno progressivamente normato la figura del mediatore, definendone i contesti operativi e tracciando i requisiti formativi per l'ottenimento della qualifica professionale attivando politiche di valorizzazione della figura, integrandola in percorsi di

---

<sup>1</sup> Registro Regionale dei Mediatori Culturali, Regione Veneto: <https://www.regione.veneto.it/web/immigrazione/mediazione-culturale-registro-regionale-dei-mediatori-culturali>.

inclusione socio-lavorativa per cittadini migranti, dove il ruolo del mediatore si rivela essenziale.

Da segnalare l'interessante progetto interregionale *Interventi finalizzati alla qualificazione delle competenze e delle figure professionali operanti nell'Area umanitaria - Operatore/operatrice di pace e Mediatore/mediatrice interculturale*, promosso e avviato dalla Provincia Autonoma di Bolzano (in collaborazione con le Regioni Campania, Marche, Piemonte, Toscana, Umbria, Sardegna), che ha fornito un contributo significativo allo studio per il riconoscimento della professione.

Nel corso degli anni, la professione si è consolidata e specializzata, ampliando il proprio campo d'azione in settori strategici quali il sociale, la sanità, l'istruzione, la giustizia e i sistemi di accoglienza. Il MI rappresenta oggi un attore chiave nella promozione di una società più equa e inclusiva, facilitando la comprensione reciproca e la gestione delle relazioni interculturali.

Sebbene la regolamentazione della professione di MI rientri nell'ambito di competenza concorrente tra Stato e Regioni, come stabilito dall'art. 117, comma 3 della Costituzione, la Corte costituzionale ha precisato che, in tale materia, la potestà legislativa regionale deve rispettare il principio secondo cui l'individuazione delle figure professionali, i relativi profili e i titoli abilitanti sono prerogativa dello Stato, data la necessità di un quadro unitario. Di conseguenza, l'individuazione della figura del MI, la definizione degli standard minimi di competenza, l'istituzione di un registro professionale e la determinazione dei criteri di accesso a tale registro rientrano nelle competenze esclusive dello Stato. Le Regioni, invece, mantengono la facoltà di stabilire i percorsi formativi, definendone contenuti e metodologie didattiche, oltre a certificare le competenze e regolamentare gli aspetti che rispondono alle peculiarità locali. Una sentenza che avrebbe dovuto sollecitare una normativa unitaria nazionale.

## **4      Gli ambiti d'intervento del mediatore nella normativa**

Le varie direttive, protocolli e decreti descrivono anche in quali settori specifici si deve impiegare il mediatore, inteso come strumento strategico per garantire efficacia e coerenza nelle politiche pubbliche. Di seguito si citano i più significativi ai fini della riflessione sulla normativa.

### **4.1    L'ambito educativo**

In ambito educativo, i mediatori rappresentano un ponte tra scuola, studenti e famiglie, contribuendo alla qualità del processo formativo.

La Legge 53/2003 *Riforma dell'Istruzione* rivede il sistema educativo italiano, prevedendo azioni per garantire il diritto all'istruzione a tutti i bambini e le bambine. Sebbene non menzioni esplicitamente i mediatori culturali, stabilisce la necessità di politiche per l'inclusione scolastica e l'integrazione di alunni stranieri.

Con la Circolare n. 24/2006, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha istituzionalizzato il ruolo del mediatore culturale in ambito scolastico, delineandone con chiarezza le funzioni chiave. Il documento individua infatti cinque aree strategiche di intervento: l'accoglienza degli alunni stranieri, la mediazione nei rapporti tra scuola e famiglia, il sostegno linguistico e comunicativo, l'orientamento nei percorsi scolastici e la promozione dell'educazione interculturale, compresa la valorizzazione della lingua e della cultura di origine degli studenti.

La Direttiva Ministeriale n. 87/2007 stabilisce le linee guida per la gestione dell'integrazione degli studenti migranti, suggerendo il coinvolgimento di mediatori culturali nelle scuole per facilitare l'inclusione sociale e il benessere degli studenti provenienti da diverse culture. La direttiva, quindi, riconosce l'importanza della mediazione culturale nel contesto educativo, stabilendo un quadro di riferimento per il suo impiego nelle scuole, ma non fornisce una normativa vincolante sulla formazione o il riconoscimento del mediatore culturale come professionista formalmente definito.

Anche nel documento *Mediazione e mediatori interculturali: indicazioni operative* pubblicato da CNEL nel 2009 già menzionato, vengono fornite in modo puntuale le indicazioni operative circa la mediazione interculturale, con particolare attenzione alla formazione e all'impiego dei mediatori nei servizi essenziali.

La Provincia Autonoma di Trento ha regolato l'iscrizione nell'elenco provinciale dei MI in ambito scolastico e formativo, definendo requisiti di accesso e criteri di selezione. Queste linee di indirizzo, inoltre, evidenziano il ruolo del mediatore nel facilitare l'inserimento degli studenti stranieri, migliorare la comunicazione tra scuola e famiglia e promuovere progetti di educazione interculturale.

La Legge n. 71/2017, pur focalizzandosi principalmente sul fenomeno del cyberbullismo, ha indirettamente coinvolto i mediatori culturali, soprattutto a proposito delle conflittuali interazioni online tra giovani di diverse provenienze, situazioni in cui il MI può intervenire per prevenire e risolvere conflitti legati alle differenze culturali e sociali.

La scuola ha rappresentato l'ambito privilegiato per la definizione e il riconoscimento della figura professionale del MI, permettendo da un lato lo sviluppo di studi e pratiche virtuose sulla MI in ambito educativo con progettazione stabili nelle scuole di ogni ordine e grado (si veda per esempio la scuola genovese sulla Mediazione

Interculturale Educativa) e, dall'altro, assegnando all'educazione interculturale un ruolo centrale nella costruzione di un dialogo efficace tra culture diverse. Non si tratta di una semplice trasmissione di conoscenze, ma di un processo dinamico che stimola l'incontro e il confronto tra modelli culturali differenti, promuovendo una comprensione profonda e reciproca.

L'educazione interculturale si configura quindi come un motore di inclusione e di partecipazione democratica, poiché la diversità culturale deve essere considerata una risorsa fondamentale per la crescita della società e delle persone. Attraverso il dialogo costante, la comprensione e la collaborazione, la scuola favorisce il riconoscimento dell'identità culturale di ogni individuo, trasformando le differenze in opportunità di arricchimento reciproco.

#### 4.2 L'ambito sanitario

Nel contesto sanitario, la Legge n. 40/1998, *Disciplina dell'Immigrazione e Norme sulla Protezione Asilo*, ha implicato la necessità di garantire a tutte le persone, comprese quelle immigrate, l'accesso ai servizi sanitari. Pur non disciplinando direttamente la figura del mediatore culturale, la legge ha indirettamente reso necessario il suo impiego in contesti sanitari, a proposito delle barriere linguistiche e culturali che i pazienti migranti potrebbero incontrare nell'accesso e nella fruizione dei servizi.

Il D.M. n. 509/99 e il D.M. n. 270/2004,<sup>2</sup> che derivano dalla promulgazione della Legge n. 7 del 2006 recante «Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile», attribuiscono al Ministero della Salute il compito di emanare delle linee guida destinate alle figure professionali sanitarie e ad altre figure professionali che operano con le comunità di immigrati provenienti da Paesi dove sono effettuate le pratiche Mutilazioni Genitali Femminili (MGF). Tra queste ci sono i mediatori culturali che hanno il compito di realizzare attività di prevenzione, assistenza e riabilitazione di donne e bambine sottoposte a tali pratiche: il dettaglio delle attività è fornito nel Protocollo Nazionale per la Mediazione Culturale in Sanità del 2010. Queste disposizioni hanno trovato applicazione nell'accurata formazione sia in Toscana,

---

**2** *Linee guida destinate alle figure professionali sanitarie nonché ad altre figure professionali che operano con le comunità di immigrati provenienti da paesi dove sono effettuate le pratiche di mutilazione genitale femminile per realizzare una attività di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine già sottoposte a tali pratiche* del Ministero della salute - Direzione Generale della Prevenzione sanitaria - ufficio X.

sia nel Lazio, all'Ospedale San Gallicano di Roma che ha previsto la conseguente creazione di Mediatori specializzati sulle MGF.

Ogni Regione, come da sua specifica competenza, ha regolamentato l'accesso ai servizi socio-sanitari della popolazione immigrata e definito la necessità dell'ausilio della MI come dispositivo di facilitazione e decodifica linguistica e culturale.

La Legge regionale della Puglia n. 32 del 4 dicembre 2009 intitolata *Norme per l'accoglienza, la convivenza civile e l'integrazione degli immigrati in Puglia* ha rappresentato un modello per altre regioni italiane, promuovendo un approccio fondato su diritti, accoglienza diffusa, coesione sociale e valorizzazione delle diversità. Già nel 2009, infatti, nella Legge regionale si garantiva il diritto degli immigrati all'accesso ai servizi sociali, sanitari, educativi, abitativi e formativi, con strumenti specifici per l'inclusione grazie ad una visione sistemica che non si limitasse a gestire l'immigrazione come un'emergenza, ma promuovesse un approccio strutturale e a lungo termine, fondato sulla centralità dei diritti umani, della cittadinanza attiva e della convivenza.

L'obiettivo è stato quello di creare una governance multilivello con il coinvolgimento attivo di enti locali, associazioni, comunità migranti e terzo settore, promuovendo la co-progettazione delle politiche di integrazione e innovando la gestione delle politiche migratorie. Ciò è stato attuato attraverso il Piano Regionale per l'Immigrazione, l'Osservatorio regionale sull'immigrazione e lo Sportello per l'immigrazione, strumenti che hanno posto la Puglia tra le Regioni più avanzate nel settore. In particolare, questa legge pugliese del 2009 è stata tra le prime leggi regionali a riconoscere e valorizzare la figura del mediatore come ponte tra i servizi e i cittadini stranieri.

### 4.3 L'ambito della protezione internazionale

Le Direttive europee in materia di protezione internazionale non fanno esplicito riferimento alla mediazione interculturale, ma riconoscono l'importanza della figura dell'interprete come strumento essenziale per il superamento delle barriere linguistiche, funzionale a garantire l'esercizio effettivo dei diritti e l'accesso alle procedure da parte dei richiedenti e dei titolari di protezione internazionale, assicurando loro la possibilità di comprendere le informazioni rilevanti e di esprimersi adeguatamente in ogni fase del procedimento. In particolare, l'articolo 22 della Direttiva 2011/95/UE, *Qualifiche*, sancisce il diritto degli interessati a ricevere assistenza linguistica, al fine di garantire un accesso equo e trasparente al sistema di protezione:

gli Stati membri forniscono ai beneficiari di protezione internazionale quanto prima, a seguito del riconoscimento dello status di rifugiato o dello status di protezione sussidiaria, in una

lingua che essi capiscono o è ragionevole supporre possano capire, l'accesso a informazioni sui diritti e gli obblighi previsti dallo status di protezione loro applicabile.

Nella Direttiva 2013/32/UE, *Procedure*, all'art. 12 si specifica che

il richiedente è informato, in una lingua che capisce o che è ragionevole supporre possa capire, della procedura da seguire e dei suoi diritti e obblighi durante il procedimento, nonché delle eventuali conseguenze di un mancato adempimento degli obblighi e della mancata cooperazione con le autorità.

Lo stesso art. 12 sancisce che «il richiedente riceve, laddove necessario, l'assistenza di un interprete per spiegare la propria situazione nei colloqui con le autorità competenti» e inoltre che «il richiedente è informato dell'esito della decisione dell'autorità accertante in una lingua che capisce o che è ragionevole supporre possa capire». Nei criteri applicabili al colloquio personale, all'art. 15, viene stabilito che gli Stati membri

selezionano un interprete idoneo a garantire una comunicazione appropriata fra il richiedente e la persona incaricata di condurre il colloquio. Il colloquio si svolge nella lingua prescelta dal richiedente, tranne se esiste un'altra lingua che capisce e nella quale è in grado di comunicare chiaramente.

Per ciò che concerne l'accoglienza, la Direttiva 2013/33/UE, all'art. 5 (dedicato all'informazione), si prevede che gli Stati membri informino i richiedenti di qualsiasi beneficio riconosciuto e degli obblighi loro spettanti in riferimento alle condizioni di accoglienza, e che queste informazioni «siano fornite per iscritto e in una lingua che il richiedente comprende o che ragionevolmente si suppone a lui comprensibile. Se del caso, tali informazioni possono anche essere fornite oralmente».

Nell'ordinamento italiano in materia di protezione internazionale la mediazione interculturale viene espressamente citata dal Decreto del Ministero dell'Interno del 22 luglio 2008, contenente le linee guida per la presentazione delle domande di contributo per il Fondo nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo. All'allegato A, fra gli standard cui si devono attenere gli enti locali per poter accedere al fondo per l'attivazione di un progetto Sprar (*Sistema di protezione dei richiedenti asilo e rifugiati*), è prevista la mediazione linguistico interculturale: «gli enti locali hanno l'obbligo di garantire la mediazione linguistico interculturale al fine di favorire i percorsi di inserimento lavorativo, alloggiativo e socio-culturale».

Sempre rispetto all'accoglienza e all'integrazione occorre, infine, menzionare quanto previsto dal *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza e integrazione per richiedenti e titolari di protezione internazionale* pubblicato dal Servizio Centrale SAI. Fra i servizi che deve garantire un progetto territoriale c'è anche la mediazione linguistica e interculturale all'interno di una équipe interdisciplinare, accanto all'assistente sociale e/o psicologo, all'educatore professionale e all'operatore legale e/o avvocato è prevista anche la figura del mediatore interculturale e linguistico.

[Questi] è importante soprattutto per facilitare la costruzione di rapporti tra il beneficiario, l'operatore e il contesto territoriale. L'impiego del mediatore è centrale al momento dell'arrivo del beneficiario nel centro e soprattutto nelle situazioni in cui il beneficiario stesso si trova a relazionarsi con le istituzioni (dalla scuola alla questura, ai servizi socio-sanitari), nonché in tutti quei momenti in cui è fondamentale che per tutti i soggetti coinvolti (beneficiario, operatore, istituzioni/servizi) sia necessario capire le posizioni reciproche e arrivare a un accordo. (Servizio Centrale SPRAR 2015, 19)

Indubbiamente l'accoglienza e la procedura per l'ottenimento della Protezione Internazionale rappresentano ambiti che maggiormente hanno visto l'impiego di MI in tutta Italia, sia nei servizi pubblici (Commissioni territoriali c/o le Prefetture, questure, tribunali, ecc.) sia presso gli enti attuatori dei progetti (cooperative, associazioni, ecc.) La notevole richiesta di Mediatori in questo settore e negli ultimi anni ha spinto la nascita di numerosi enti specifici per la fornitura di servizi di mediazione gestiti con contratti e compensi che hanno fatto e fanno discutere.

#### 4.4 L'ambito giuridico

Anche nell'ambito della Giustizia si avverte la necessità dell'intervento di operatori di mediazione culturale all'interno del sistema carcerario a favore dei detenuti stranieri anche attraverso convezioni con enti locali e organizzazioni di volontariato (Regolamento penitenziario introdotto con DPR 230/2000, al secondo comma dell'art 35, in armonia con quanto in generale previsto dalla L. n. 40/1998).

Inoltre, la Direttiva 2012/29/UE, *Diritti delle Vittime di Reato*, stabilisce le norme minime per i diritti delle vittime di reato, inclusi i migranti. In questo contesto, la mediazione culturale è fondamentale per garantire un accesso equo alla giustizia per tutti, affinché le vittime di reato di diversa origine culturale possano comprendere appieno i loro diritti e partecipare pienamente ai processi legali e giuridici.

La Legge n. 47/2017, *Disposizioni in Materia di Protezione dei Minori Stranieri Non Accompagnati*, stabilisce la necessità di garantire che i minori siano tutelati nell'accesso ai servizi legali e alle procedure giuridiche. In questo ambito, i mediatori culturali definiti come «professionisti in grado di mediare e facilitare l'accesso del minore alle procedure legali» sono spesso coinvolti per facilitare la comunicazione e garantire la tutela dei minori.

Inoltre, la C.M. n. 6/2002 del Ministero della Giustizia Dipartimento di Giustizia Minorile, *Linee guida sull'attività di mediazione culturale nei Servizi Minorili di Giustizia*, fornisce indicazioni operative sull'attività di mediazione, sui requisiti per la selezione dei mediatori, sugli aspetti contrattuali e deontologici.

Nel 2009, a seguito della sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo Stralcio del 15/12/2009 per il rinnovo del Contratto Integrativo per il personale non dirigenziale del Ministero della Giustizia, il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria ha approvato la scheda contenente la declaratoria del profilo del «Funziario della professionalità di mediazione culturale». Il profilo professionale del mediatore culturale così come delineato nell'ipotesi di contratto integrativo tra alcune OO.SS. e il Ministero della Giustizia ha vari aspetti, purtroppo, in contrasto con le linee di indirizzo per il riconoscimento della figura professionale del mediatore culturale delineate, invece, in altre sedi.

#### 4.5 L'ambito dell'Antitratta e Sfruttamento

Nell'ambito della lotta alla Tratta e allo Sfruttamento degli esseri umani, analogamente ad altri settori di intervento, lo strumento della MI è stato utilizzato prima che fosse citato a livello normativo, accademico e fenomenologico: anche qui, a cavallo tra la fine degli anni Ottanta e inizi degli anni Novanta, gli operatori sociali si rendono conto di aver necessità di supporto esterno per rispondere al bisogno di mediazione linguistica per poter comunicare, in primis, durante gli accompagnamenti sanitari e per conoscere le dinamiche dello sfruttamento e mediazione culturale, per comprendere il contesto di provenienza delle potenziali vittime, per gestire i conflitti (e quindi comprensione e decodifica culturale delle differenze), per dimostrare vicinanza e prossimità in un lavoro basato sul 'con' e non solo 'per', nella costruzione di una relazione di fiducia che consentisse la creazione di programmi individualizzati di fuoriuscita dallo sfruttamento.

Le difficoltà operative, in questa fase, sono maggiori se si pensa che l'Italia è, in questi primi anni Novanta, sprovvista di normative sul tema: l'art. 18 per la protezione sociale arriverà infatti nel 1998 con la già citata L. n. 286 e la nascita del Numero Verde Antitratta

per il Coordinamento del Sistema Antitratta risale agli anni Duemila, poco prima del cosiddetto Protocollo di Palermo dal quale prendono il via le misure che oggi conosciamo e applichiamo per la prevenzione, perseguimento, protezione e *partnership* a favore delle persone vittime di tratta e sfruttamento. In questi anni quindi, i mediatori sono i *survivors leaders* (Hainzl, *ICMPD Anti-Trafficking Programme 2022*) o mediatori che guidano gli operatori nella scoperta e comprensione del fenomeno prima ancora che nell'azione a favore delle persone vittime. In questo ambito, pur non essendo esplicitamente menzionata nel Protocollo di Palermo del 2000, la figura del mediatore linguistico-culturale emerge in modo implicito attraverso le misure previste per l'assistenza e la protezione delle vittime, in particolare per quanto riguarda la comunicazione, l'accesso ai servizi e la partecipazione ai procedimenti giudiziari (artt. 6 e 9). Il ruolo del mediatore è stato successivamente riconosciuto e formalizzato nel Primo Piano Nazionale d'Azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani, adottato dal Consiglio dei Ministri nel febbraio 2016, in attuazione dell'art. 13 della L. 11 agosto 2003, e confermato nei successivi strumenti programmatici, tra cui il Piano 2022-25, oltre che nelle ulteriori disposizioni normative e nei protocolli territoriali.

Inoltre, nel 2021, le *Linee-Guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura* Rep. Atti n. 146/CU del 7 ottobre, definiscono la mediazione culturale come «garanzia di comunicazione, dialogo e immediata sicurezza in una modalità comprensibile alla persona potenziale vittima di sfruttamento lavorativo». Il MI è un professionista formato in materia di tratta e grave sfruttamento in grado di facilitare la comunicazione tra l'operatore antitratta e il beneficiario dell'intervento nelle lingue a loro comprensibili; è in grado di veicolare entrambi i codici culturali, l'etica sociale e le peculiarità dei fenomeni migratori poiché ne conosce le caratteristiche (Numero Verde Nazionale Antitratta 2022, 16-17).

È di fondamentale importanza

garantire la mediazione interculturale in tutte le fasi del lavoro con una vittima presunta o potenziale. Il MI pratica la sospensione del giudizio nell'ascolto empatico della persona e condivide approcci e obiettivi facendo da ponte tra gli operatori per facilitare il contatto, il coinvolgimento e la costruzione di un rapporto di fiducia con la presunta vittima. La collaborazione tra il mediatore culturale e l'operatore anti-tratta rende possibile l'identificazione delle vittime di tratta e in generale facilita il percorso di protezione, sostegno e inclusione dedicato alle sopravvissute. (Leo Imperiale 2023, 32)

All'interno delle sue attività di coordinamento e potenziamento dei Progetti Antitratta, il Numero Verde Antitratta ha avviato nel 2021, in piena pandemia, un ciclo di *webinar* sulla questione della MI, facilitando lo scambio di informazioni e competenze tra mediatori di tutta Italia. A seguire, cogliendo le diverse suggestioni raccolte durante le formazioni online, lo stesso ha avviato nel 2023 un processo virtuoso di studio, riflessione e scambio tra mediatrici e mediatori senior dell'antitratta, il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali Comparati dell'Università Ca' Foscari Venezia e l'Impresa Sociale UNA, per la costruzione di un'offerta formativa e di confronto sulla questione del riconoscimento professionale del MI. Questo progetto di collaborazione ha portato all'organizzazione del 1° Incontro Nazionale dei Mediatori Interculturali, giunto nel 2025 alla terza edizione, unico esempio nel panorama italiano della MI.

Nella lotta alla Tratta e allo Sfruttamento, la MI può far tesoro delle *lessons learned* utili in altri ambiti:

- La gestione dei tempi. L'applicazione dell'art. 13 della L. n. 228 del 11 agosto 2003, *Misure contro la tratta di persone* e dell'art 18, del D.Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998, *Testo Unico sull'immigrazione*, i due capisaldi della protezione sociale e assistenza antitratta, prevede per la potenziale vittima, un periodo di riflessione nel quale maturare la scelta di aderire al programma di protezione sociale e assistenza (e anche successivo proseguo per un pieno reintegro nella società). Un approccio che, a seconda del contesto, impone ai mediatori/operatori, o l'attesa e tempi lenti legati al periodo di riflessione o, al contrario, interventi tempestivi che richiedano soluzioni rapidissime, su quel confine sottile che fa di un'opportunità possibile, una soluzione reale.
- L'autodeterminazione. Essa passa necessariamente attraverso la libertà di scelta da parte della vittima, anche se, come operatori sociali o mediatori, intravediamo un potenziale errore o un rischio.
- L'ascolto attivo e la sospensione del giudizio. Sono due abilità relazionali che consentono all'operatore e al mediatore di vedere la persona e non la vittima, nella sua unicità, nonostante apparentemente possa avere una storia di vita simile alle persone incontrate precedentemente.

- Il *gender-sensitive approach*.<sup>3</sup> Un approccio a tutela delle persone LGBTIQ+ vittime di tratta che sono particolarmente vulnerabili a causa dell'effetto 'cumulativo' delle diverse discriminazioni subite nel tempo basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Questo approccio è in linea con quanto suggerito nella risoluzione del Parlamento Europeo del 10 febbraio 2021 sull'attuazione della Direttiva 2011/36/UE concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime (2020/2029(INI)), che, al punto 12 espressamente «deplora il fatto che le esigenze specifiche delle vittime in situazioni vulnerabili come le donne, i minori, le persone LGBTIQ, le persone con disabilità e le persone appartenenti a gruppi razziali siano spesso trascurate ed esorta gli Stati membri a garantire alle vittime la fornitura di servizi e sostegno basati sulla specificità di genere e appropriati alle loro esigenze».

Il mediatore, quindi, ha un ruolo cruciale nel facilitare la comprensione del fenomeno della tratta alla luce delle dinamiche di genere, intesa come azione strategica delle politiche di prevenzione progettate in materia di *gender equality* e di *equal treatment*, nell'ottica di eliminare le disuguaglianze nonché di promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dei sistemi nazionali di riferimento.

## 5 La qualifica professionale attraverso le proposte di legge

Come finora descritto, la normativa che regola il ruolo del MI in Italia ha subito una continua evoluzione, ma permane un certo ritardo rispetto alla piena definizione e regolamentazione della professione. Nonostante la grave assenza di un quadro normativo nazionale univoco e dettagliato che riconosca dignità alla professione e ai professionisti della MI, dai primi anni Novanta ad oggi sono stati fatti dei progressi significativi.

---

<sup>3</sup> Per l'United Nations Framework Convention on Climate Change (<https://www4.unfccc.int/sites/nwpstaging/Pages/gender-page.aspx>) l'approccio sensibile al genere (*gender-sensitive approach*) indica una metodologia che integra le differenze di genere nella pianificazione e nell'attuazione delle politiche climatiche. Tale prospettiva riconosce che uomini, donne e altre identità di genere subiscono in modo differenziato gli effetti dei cambiamenti climatici, promuovendo così la loro partecipazione attiva nei processi decisionali. Questo approccio mira a integrare le disuguaglianze strutturali di genere nell'analisi della vulnerabilità, nell'elaborazione delle misure di adattamento e nella co-progettazione di strategie climatiche inclusive, riconoscendo il contributo specifico delle donne come agenti di resilienza e innovazione sociale.

In base alla documentazione presentata dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, nella parte riguardate i sistemi di classificazione, la figura professionale del mediatore culturale è inserita nella Classificazione Internazionale delle Professioni ISCO 88 (COM) 3460 (Professioni intermedie del lavoro sociale) e ISFOL - Repertorio delle Professioni - Attività associative - Mediatore culturale, quale

operatore sociale che facilita la comunicazione tra individuo, famiglia e comunità nell'ambito delle azioni volte a promuovere e facilitare l'integrazione sociale dei cittadini immigrati:

- svolge attività di mediazione e di informazione tra i cittadini immigrati e la società di accoglienza favorendo la rimozione delle barriere culturali e linguistiche e la valorizzazione della cultura di origine;
- individua i bisogni del cittadino straniero (analisi dei bisogni), da una parte e, dall'altra, supporta il servizio territoriale italiano nel processo di risposta al bisogno individuato, tenendo conto dei riferimenti culturali dei due contesti implicati ovvero quelli di origine e di arrivo;
- opera in un'ottica di *problem solving* (analisi del contesto e delle risorse a disposizione, ricerca informazioni, definizione dell'obiettivo, creazione di un piano di intervento per risolvere il problema con gli strumenti e gli operatori necessari);
- ha un'adeguata conoscenza della lingua italiana e della lingua madre dello straniero o della lingua veicolare, scelta ai fini della mediazione e dei codici culturali sottesi del cittadino straniero e dell'ambito situazionale in cui l'attività si svolge;
- conosce la legislazione in materia di immigrazione nel paese di arrivo e il registro di diritti, i doveri e sanzioni nelle aree di intervento;
- ha competenze relazionali come l'ascolto attivo, l'empatia, l'osservazione e il decentramento e caratteristiche come la neutralità, l'assertività o l'utilizzo dei meccanismi della comunicazione (verbale e non verbale);
- è predisposto alla cooperazione e al lavoro in rete con gli operatori, essendo capace di inserirsi in contesti già strutturati e instaurando relazioni positive e costruttive (rapporti di fiducia con l'utente);
- è in grado di gestire lo stress e le emozioni, regolando la distanza emotiva;
- ha capacità di introspezione (gestione dei pregiudizi e accettazione dei propri limiti);

- dispone di capacità organizzativa (per gestire le scadenze, le emergenze, i vincoli economici e assegnare priorità).<sup>4</sup>

Nel 2014 il Gruppo di Lavoro Istituzionale (GLI), costituito da funzionari competenti nella materia di Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute, dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, della Giustizia, il Dipartimento degli Affari Regionali e Autonomie Locali /Presidenza del Consiglio, il Dipartimento delle Pari Opportunità/Presidenza del Consiglio, CNEL, ANCI, UPI, ISFOL, i rappresentanti delle Regioni e sostenuto dal Fondo Europeo per l'Integrazione e coordinato dal Ministero dell'Interno, ha avviato un percorso volto a definire un riconoscimento formale e condiviso della figura del mediatore interculturale, attraverso l'individuazione delle competenze chiave per la qualificazione della figura - tra cui abilità relazionali, linguistiche e conoscenza delle culture di provenienza - e le relative procedure di certificazione. La condivisione di tali criteri da parte di tutte le Regioni sarebbe stata fondamentale per garantire una qualifica riconosciuta e spendibile su tutto il territorio nazionale. Gli esiti del lavoro sono stati raccolti nel dossier di sintesi *La qualifica del mediatore interculturale. Contributi per il suo inserimento nel futuro sistema nazionale di certificazione delle competenze* (Gruppo di Lavoro Istituzionale sulla Mediazione Interculturale 2014).

Nel 2019, l'Atlante del Lavoro INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) ha inserito la figura professionale del MI nel Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali (ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 13 del 16 gennaio 2013). La qualifica del Mediatore Interculturale (MI) è ricondotta al codice 19.02.12 delle ADA (Aree di Attività), che ne dettaglia funzioni operative, prodotti attesi e corrispondenze con le classificazioni ISTAT delle attività economiche e delle professioni. Attraverso questo sistema, l'ADA consente di riconoscere e armonizzare le qualifiche acquisite anche sotto diciture diverse da 'mediatore interculturale', promuovendo così l'uniformità dei profili professionali a livello regionale e, in prospettiva, europeo. All'interno del repertorio ADA sono inoltre specificate le attività caratterizzanti la qualifica, suddivise per blocchi funzionali, unitamente agli output attesi in termini di competenze e risultati, offrendo un quadro strutturato per la definizione, il riconoscimento e l'equiparazione dei percorsi formativi e professionali.

Nella Classificazione delle Professioni (CP) dell'ISTAT la professione del MI è inserita dal 2011 nell'Unità Professionale dei

---

<sup>4</sup> Repertorio delle Professioni ISFOL (oggi INAPP), in Scheda di qualifica della figura del mediatore interculturale, classificata secondo il codice ISCO 88 (COM) 3460 - Professioni intermedie del lavoro sociale.

Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale (3.4.5.2.0), di cui fanno parte anche altre figure come quella del Tecnico della mediazione sociale.

A fronte delle forti disomogeneità regionali, si è rafforzata, negli anni, la richiesta di unificare i criteri per l'ottenimento della qualifica professionale attraverso la presentazione in Parlamento di diverse proposte di legge, tutte ancora in attesa di esame, aventi tutte lo stesso obiettivo: istituire l'Albo Nazionale dei MI, che costituisca requisito unico e abilitante per l'esercizio della professione su tutto il territorio nazionale.

Il 2 febbraio 2009 viene presentata alla Camera dei Deputati la prima p.d.l. n. 2138 per l'istituzione dell'Albo dei MI su iniziativa del deputato On. Di Biagio.

Il 3 giugno 2010, l'On. Murer firma e presenta la p.d.l. *Disciplina della professione di mediatore interculturale*, che disciplina la figura professionale del mediatore definendone ruoli, funzioni e contenuti formativi. La proposta prevede un'articolazione su più livelli di intervento, ciascuno corrispondente a specifici ambiti di competenza:

- a. un livello informativo e orientativo;
- b. un livello linguistico e comunicativo;
- c. un livello culturale e interculturale;
- d. un livello psico - sociale e relazionale.

Tale struttura riflette la natura multidimensionale della mediazione, che si configura come un insieme di pratiche complesse e interconnesse. In questo contesto, la definizione proposta da Lorenzo Luatti (2011) della mediazione come «professionalità a mosaico» si rivela particolarmente efficace nel cogliere la diversità e la ricchezza insite nella professione.

Tonioli (2016) riprende questa nozione per descrivere la complessità intrinseca del ruolo del mediatore interculturale. La metafora del mosaico richiama una professionalità composita, che si sviluppa lungo assi linguistici, culturali, relazionali e psicosociali, e che richiede una costante capacità di adattamento ai contesti mutevoli in cui si opera.

Nel suo contributo l'autrice sottolinea come la mediazione non possa essere ridotta a una funzione tecnica o standardizzata, bensì debba essere interpretata alla luce della pluralità dei contesti e della molteplicità delle competenze necessarie. Il mediatore interculturale incarna dunque una professionalità fluida, capace di rispondere a esigenze complesse legate ai processi di integrazione, all'accesso ai servizi, alla tutela dei diritti e alla gestione dei conflitti culturali.

Questa prospettiva evidenzia l'urgenza di un riconoscimento istituzionale e formativo che sia in grado di riflettere l'eterogeneità del profilo professionale, superando approcci rigidi e classificazioni semplificanti. La MI va collocata all'interno di un quadro

epistemologico e operativo fondato sull'interdisciplinarietà, sull'etica dell'ascolto e sulla centralità della relazione, elementi imprescindibili per una pratica realmente efficace e inclusiva.

Nel 2013, viene depositata una p.d.l. a firma dell'On. Peluffo in cui si prevedono ruoli, funzioni e contenuti dei corsi di formazione sui diversi livelli di intervento, percorsi universitari, necessità della Carta di soggiorno per esercitare la professione. Di fatto, una legge che sembra essere contro corrente rispetto al profilo dei lavoratori della Mediazione di quegli anni.

Nel 2018, l'On. Carnevali firma le *Disposizioni per il riconoscimento della professione di mediatore linguistico-culturale*. Successivamente, ad agosto, l'On. Bignami presenta alla Camera l'Introduzione dell'articolo 42-*bis* del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al D.Lgs. n. 286, del 25 luglio 1998, in materia di istituzione del Registro nazionale dei mediatori culturali.

Nel 2020, viene presentata alla Camera la Proposta di Legge a firma dell'On. Costanzo, nata dal lungo processo di partecipazione e concertazione del *Tavolo Nazionale sulla Mediazione Interculturale* costituito nel 2017 in seno alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, di cui la Onlus AMIS (Associazione Mediatori Interculturali Salento) è stata promotrice congiuntamente a una cordata di enti operanti nell'ambito della MI e delle migrazioni.

Infine, nel giugno del 2023, l'On. Appendino presenta una p.d.l. per il riconoscimento e la disciplina della professione del mediatore.

## **6 La formazione professionale attraverso le proposte di legge**

Alla luce di quanto descritto, emerge la necessità, a livello nazionale e normativo, di riconoscere la professione del MI, definendo in modo organico e definitivo il ruolo, le funzioni, i percorsi formativi, gli ambiti di intervento, l'inquadramento lavorativo e contrattuale, un codice di condotta e tutte le azioni necessarie per lo svolgimento di attività qualificate e tutelanti sia per il mediatore, sia per i beneficiari dell'intervento di mediazione.

Nei vari documenti elencati a livello nazionale, vengono definite alcune linee guida per la preparazione di percorsi formativi, tra cui il contenuto dei programmi e l'identificazione dei requisiti in possesso del mediatore.

L'autonomia alle Regioni circa l'organizzazione di corsi professionalizzanti, ha di fatto incrementato la disomogeneità tra i territori. Alcune Regioni italiane hanno inserito la figura del MI nel catalogo formativo regionale, autorizzando corsi per l'ottenimento

della qualifica professionale che si differenziano tra loro non solo nel numero di ore, ma anche nei requisiti minimi di accesso.

Quella più ricorrente, prevede un livello base di formazione (con un monte ore variabile dalle 200 fino alle 600, con esempi poco frequenti anche di 1.200 ore) e con requisiti di accesso molto diversificati da regione a regione:

1. età minima 18 anni;
2. in Italia da almeno due anni;
3. con una conoscenza della lingua e cultura italiana che va dal B1 al C2;
4. competenza in almeno una lingua veicolare;
5. attitudini relazionali;
6. pregresse esperienze nel sociale e nel campo dell'immigrazione;
7. auspicabile il vissuto migratorio.

Sono invece poche le Regioni che, al fianco di un livello base, prevedono una formazione specialistica settoriale

Come proposto in occasione di incontri e tavoli tematici nazionali sulla MI riteniamo che una formazione adeguata e di qualità debba necessariamente prevedere una formazione di livello base di almeno 600 ore per le qualifiche professionali, in cui si apprendono competenze tecniche, professionali e trasversali generali, solide e ampie nel campo delle scienze umane (sociologia, psicologia, pedagogia, antropologia ecc.), nel campo linguistico (strategie e tecniche di mediazione interlinguistica e interculturale) e rispetto al Sistema di accesso ai servizi (per l'orientamento, accompagnamento).

In un momento successivo alla formazione di base, riteniamo sia importante far seguire un livello specialistico, specifico per ambito di intervento (scuola, accoglienza, sanità, antitrattra e sfruttamento ecc.) con un monte ore minimo di 300 ore di cui circa 2/3 sui temi specifici del settore (funzionamento dei servizi specifici, normative e codici, linguaggi e modulistica di settore, tecniche di mediazione orientata ai bisogni del settore specifico, programmazione di percorsi individualizzati ecc.) e almeno 1/3 di tirocinio pratico all'interno di servizi attivi nell'ambito di riferimento della formazione. Il tirocinio riteniamo sia fondamentale per facilitare l'apprendimento attraverso l'esperienza concreta (*learning by doing*) integrata dallo scambio e dalla condivisione di saperi e di esperienze con esperti e professionisti del settore e dalla presenza costante di un tutor mediatore senior che affianchi il mediatore junior nello svolgimento di una formazione contestualizzata, imperniata sulle quotidiane e reali esigenze di lavoro.

La formazione dovrebbe prevedere una metodologia didattica formale (ad esempio lezioni frontali, studio individuale) e informale (ad esempio giochi di ruolo, simulazioni, *role-play*) e dovrebbe essere

condotta da docenti provenienti sia dal mondo accademico sia da quello di cooperative, Enti, associazioni che gestiscono servizi di mediazione (privato sociale), sia da funzionari pubblici e mediatori senior. Un percorso complesso di formazione e scambio alla cui costruzione possono avere un ruolo determinante sia gli Enti del terzo settore (come, ad esempio, AMIS ONLUS) sia le Università.

Svolgere la professione di mediatore interculturale richiede un costante processo di rivalutazione critica dei propri saperi e l'attivazione di un'autentica revisione interculturale del sé. Non è sufficiente possedere familiarità con le discipline delle scienze umane: il mediatore è chiamato a sviluppare una disponibilità personale alla negoziazione dei significati, che implica la capacità di mettere in discussione la propria visione del mondo pur mantenendo la propria identità culturale.

I concetti di cultura, identità, appartenenza ed etnicità si sono profondamente trasformati anche sul piano teorico, diventando categorie dinamiche e complesse che rappresentano il nucleo teorico e metodologico fondamentale della pratica mediativa. Di conseguenza, l'efficacia dell'intervento interculturale dipende non solo dalle competenze tecnico-professionali, ma anche da un atteggiamento riflessivo consolidato e dalla capacità del mediatore di agire in contesti segnati da pluralismo, ambiguità e continua rinegoziazione dei riferimenti simbolici. È necessario che ogni mediatore possa offrire un servizio di qualità, quanto più specializzato possibile in un determinato settore. Una formazione continua che consentirebbe ai mediatori di riflettere, ampliare e approfondire saperi funzionali alla gestione del lavoro quotidiano, di aggiornarsi in itinere per rispondere alle sfide di una società sempre in continua evoluzione e cambiamento.

Occorre inoltre prevedere équipe specifiche di supervisione che supportino il mediatore nella rielaborazione delle emozioni, dei desideri, delle difficoltà della pratica lavorativa prevenendo fenomeni di 'logoramento' psicofisico, dovuti a carichi eccessivi di stress, oltre ad un supporto nel *case management*.

A tutti i livelli formativi (di base, specialistici, continui) è necessario prevedere una formazione congiunta tra operatori, mediatori, dipendenti sia dei servizi pubblici che privati, al fine di condividere linguaggi, metodologie e migliorare il lavoro congiunto.

Un aspetto spesso trascurato dalle direttive e normative nazionali e regionali riguarda la deontologia professionale del MI. La difficoltà nel delineare regole deontologiche universali deriva dal fatto che la figura del mediatore opera in contesti molto eterogenei, ognuno dei quali richiede competenze, comportamenti e ruoli specifici. Anche il grado di autonomia del mediatore può variare notevolmente in base alla struttura organizzativa in cui è inserito.

Nonostante questa complessità, AMIS ha redatto un *Codice di Condotta etica e deontologica* (condiviso con tutti i colleghi Mediatori inseriti nel Registro nazionale dei Mediatori Interculturali creato nel 2020 tramite apposito avviso pubblico) che guidi la pratica professionale, i cui principi generali possono essere così riassunti:

- la condotta professionale (essere in orario, abbigliamento, rispetto, gerarchia, motivazione, capacità di accettare feedback e critiche);
- il rispetto della riservatezza, neutralità, obiettività, trasparenza;
- la valutazione obiettiva e indipendente dalle preferenze e credenze personali;
- la valutazione e definizione dei compiti che possono svolgere e non svolgere sulla base delle proprie abilità e capacità emotive e professionali.

Il rispetto di questi principi, declinati nel dettaglio, e una formazione adeguata costituiscono la base per garantire un servizio di qualità, etico e coerente con gli obiettivi della MI.

Com'è ormai evidente, la MI non è nuova nel nostro Paese, ha all'attivo un'esperienza di oltre trent'anni, iniziata dapprima in maniera pionieristica e via via consolidatasi in esperienze puntuali e professionali di considerevole qualità, che costituiscono oggi un ricco patrimonio di esperienze lavorative e di formazione.

La professione del MI necessita di un riconoscimento formale, univoco e su scala nazionale, che ne sancisca l'ingresso a pieno titolo nell'ambito delle professioni sociali. È auspicabile l'istituzione di un Albo Nazionale, in grado di certificare e accreditare le competenze acquisite sia attraverso percorsi formativi strutturati, sia mediante un'esperienza pratica ampia e documentata.

Ci sono delle oggettive criticità al riconoscimento, che tuttavia potrebbero essere facilmente governate. Una di queste è la precarietà lavorativa che interessa sia i mediatori, sia gli enti formativi e le organizzazioni incaricate della loro attivazione nei servizi. Questa instabilità è fortemente influenzata dalle variabili linguistiche legate ai rapidi mutamenti dei flussi migratori, spesso determinati da fattori geopolitici. Si pensi, ad esempio, all'attuale incremento della domanda di competenze relative alle lingue e culture dell'Asia meridionale e del Maghreb, che si discosta sensibilmente dalle esigenze prevalenti solo pochi anni fa, incentrate su contesti francofoni o dell'Africa subsahariana. Tale instabilità rischia di disperdere il capitale umano qualificato, con ripercussioni sia sui professionisti formati, sia sulle istituzioni committenti che non riescono a capitalizzare in modo duraturo le competenze investite. Una governance più solida, accompagnata da strumenti normativi coerenti e adattabili, potrebbe efficacemente rispondere a tali criticità, tutelando la continuità e la qualità del servizio. Per esempio, i mediatori e le stesse agenzie

committenti dovrebbero iniziare a valutare un cambiamento di ruolo in base alle competenze acquisite, un cambiamento verso ruoli più stabili e strategici per la definizione delle politiche di inclusione e nella valorizzazione del ruolo pedagogico che la MI ha nei confronti della società. In questo caso, si fa riferimento alla funzione di facilitazione bilaterale della MI, a servizio, cioè, sia dei servizi, sia del singolo beneficiario (e, attraverso loro, a tutta la comunità).

Un'altra sfida è la logica dell'appalto al ribasso delle tariffe e, quindi, al deprezzamento di servizi così altamente professionali. Questa criticità potrebbe essere mitigata dallo stesso riconoscimento, che fisserebbe dei parametri minimi retributivi sotto i quali nessun soggetto appaltante dovrebbe mai scendere.

Nella strutturazione di un riconoscimento formale, è necessario quindi valorizzare il ruolo e le competenze del MI nel *case management* e nella progettazione degli interventi, anche individualizzati, prevedendo la sua presenza stabile e integrata nell'équipe, per essere valore aggiunto e parte strategica nella lettura e gestione dei fenomeni attraverso un approccio alle vulnerabilità che sia:

- multidisciplinare e multi-agenzia;
- transculturale alla genitorialità;
- child friendly

Guardando al futuro (che ormai già è presente), le nuove generazioni sono i nuovi attori della MI: portatori di intercultura, possono essere realmente una risorsa per il territorio. Rappresentano un ponte nell'incontro tra le culture di provenienza dei cittadini migranti e quella italiana, in quanto sono giovani nati e/o cresciuti in Italia, figli e figlie di coppie miste e/o di genitori migranti, ma anche figli e figlie adottivi/e o in affido.

In questo senso, il ruolo delle nuove generazioni quali protagonisti dei processi politici e sociali è fondamentale perché favorisce una narrazione nuova, reale e tangibile. Grazie alla loro dimensione di 'nativi interculturali', di naturali 'costruttori di ponti', la loro presenza nelle istituzioni, nella politica, nel mondo dell'educazione, della cooperazione è l'antidoto migliore contro le discriminazioni e verso il riconoscimento di una cittadinanza interculturale.

## 7 Conclusioni

Nel campo della Mediazione Interculturale, ogni intervento si colloca lungo un continuum che oscilla tra due dimensioni complementari: da un lato l'*advocacy*, intesa come attività di tutela e accompagnamento della persona nel riconoscimento e nella difesa dei propri diritti; dall'altro l'*empowerment*, concepito come processo di attivazione e valorizzazione delle risorse individuali, volto a promuovere

---

l'autonomia, la consapevolezza e la capacità di autodeterminazione della persona. Quest'ultima dimensione, in particolare, richiama il concetto di *capability* elaborato da Nussbaum (2011), inteso come azione educativa orientata all'emancipazione e alla libertà sostanziale della persona. L'efficacia della mediazione dipende dalla capacità del mediatore di gestire in modo dinamico il bilanciamento tra *advocacy* ed *empowerment*, adattando di volta in volta l'intervento alle caratteristiche del contesto, alla configurazione delle asimmetrie relazionali e al grado di *agency* delle parti coinvolte. Il processo mediativo, infatti, richiede una rimodulazione continua, guidata dal feedback emergente dall'interazione, che consenta di orientare strategicamente l'azione verso la protezione oppure la promozione dell'autonomia, in funzione degli obiettivi specifici e delle condizioni di vulnerabilità.

Ogni atto di mediazione è, quindi, un atto nuovo e irripetibile, perché per quanto si cerchi un modello predefinito di mediazione che possa funzionare in tutti i contesti, è il mediatore stesso, con gli strumenti dei saperi che ha a disposizione e con gli attori che si trova di fronte, ad inventarsi volta per volta lo spazio possibile di mediazione.

Il mediatore è quindi strumento che favorisce l'incontro, la comunicazione, la decodifica culturale, facilita la creazione di uno 'terzo spazio' di dialogo, fatto di connessioni e interazioni possibili per la creazione condivisa di una narrazione nuova, 'altra', interculturale appunto. In questo senso, la MI si apre al cambiamento e all'evoluzione verso la Mediazione Sociale, rappresentando il suo «significato terzo» (Cohen-Emerique 2017, 267-70), quale «processo di creazione, che implica l'idea di trasformazione e costruzione di nuove norme, basate su azioni agite in collaborazione tra le parti in causa e finalizzate alla risoluzione dei problemi».

Utopicamente, potremmo dire che il bravo mediatore è quindi colui che man mano rende superflua la propria presenza, perché tutte le parti coinvolte riescono a comunicare e relazionarsi tra loro in modo efficace e costruttivo. In questo senso, nella definizione della figura professionale, riteniamo auspicabile che si intenda la Mediazione Interculturale e Interlinguistica come uno strumento di una politica della migrazione per la coesione sociale, tesa a costruire servizi, spazi e persone interculturali che facciano della convivenza, dello scambio, dell'arricchimento reciproco le basi di una cittadinanza interculturale.

## Bibliografia

- Aluffi Pentini, A. (2004). *La mediazione interculturale: dalla biografia alla professione*. Milano: FrancoAngeli.
- Assemblea Generale delle Nazioni Unite (2020). *Protocollo addizionale alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare donne e bambini*. [https://osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2013/03/Protocollo\\_addizionale\\_sulla\\_Tratta.pdf](https://osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2013/03/Protocollo_addizionale_sulla_Tratta.pdf).
- Baraldi, C. (2009). «La mediazione interlinguistica e interculturale. Una prospettiva sociologica». Gavioli, L. (a cura di), *La mediazione linguistico-culturale: una prospettiva interazionista*. Perugia: Guerra Edizioni, 41-80.
- Brichese A.; Tonioli, V. (2015). «La mediazione interlinguistica ed interculturale. Competenze comunicative interculturali, tecniche e strategie dei mediatori». *EL.LE*, 4(3), 411-32. <http://doi.org/10.14277/2280-6792/ELLE-4-3-15-3>.
- Casadei, S.; Franceschetti, M. (a cura di) (2009). *Il Mediatore culturale in sei Paesi europei*. ISFOL. Report di ricerca. <https://www.creifos.org/materialididattici/ISFOL-Mediatori.pdf>.
- CISP (Comitato Internazionale per lo Sviluppo dei Popoli); Unimed (Unione delle Università del Mediterraneo) (2003). *Indagine sulla Mediazione culturale in Italia. La ricerca e le normative regionali*, con il contributo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Dipartimento delle Politiche Sociali e Previdenziali – Direzione Generale per l’Immigrazione.
- Cohen-Emerique, M. (2017). *Per un approccio interculturale nelle professioni sociali e educative*. Trento: Edizioni Erickson.
- CNEL (Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro) (2009). *Mediazione e mediatori interculturali: indicazioni operative*. <https://www.creifos.org/materialididattici/MediatoreCNEL.pdf>.
- Curi, F.; Fasano, P.; Gentilucci, G.; Santandrea, G. (2021). *La mediazione interculturale. Strumento per le politiche di inclusione e di contrasto alle disuguaglianze*. Bologna: Bononia University Press.
- Degani, P. (2019). «Il sistema italiano di protezione delle vittime di tratta e il Piano nazionale antitratta 2016-2018». Cofelice, A.; de Perini, P.; De Stefani, P.; Kehrer, I.; Mascia, M. (a cura di), *Annuario italiano dei diritti umani 2019*, XXVII-XL.
- Gruppo di Lavoro Istituzionale sulla Mediazione Interculturale (2014). *La qualifica del mediatore interculturale. Contributi per il suo inserimento nel futuro sistema nazionale di certificazione delle competenze*. Dossier di sintesi. Roma: Ministero dell’Interno - Dipartimento per le Libertà Civili e l’Immigrazione, Direzione Centrale per le Politiche dell’Immigrazione e dell’Asilo. <https://www.creifos.org/pdf/dossier-mediatore.pdf>.
- Hainzl, I.; ICMPCD Anti-Trafficking Programme (2022). *Inclusion of Survivors in the Policy Development Process and Operational Response to Trafficking in Human Beings - Practical Guidance*. Vienna: International Centre for Migration Policy Development (ICMPD). [https://www.icmpd.org/file/download/57909/file/en\\_approach\\_1%25262.pdf](https://www.icmpd.org/file/download/57909/file/en_approach_1%25262.pdf).
- Leo Imperiale, R.; Coppola, V.; Curto Pelle, C. (2023). *E.V.A. Project Sops & Indicators To Identify And Protect Presumed Victims Of Trafficking And Exploitation*. Rome: Save the Children. <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/progetti/progetto-eva>.
- Luatti, L. (a cura di) (2006). *Atlante della mediazione linguistico culturale: Nuove mappe per la professione di mediatore*. Milano: FrancoAngeli.

- Luatti, L. (2011). *Mediatori Atleti dell'Incontro: Luoghi, modi e nodi della mediazione interculturale*. Gussago: Vannini Editrice.
- Luatti, L.; Torre, A.T. (2012). «Introduzione: sulla mediazione interculturale». *Mondi migranti*, 1, 29-37.
- Ministero della Pubblica Istruzione (2007). *La via italiana per la scuola interculturale e l'integrazione degli alunni stranieri*. Osservatorio nazionale per l'integrazione degli alunni stranieri e per l'educazione interculturale. [https://www.edscuola.it/archivio/stranieri/intercultura\\_07.pdf](https://www.edscuola.it/archivio/stranieri/intercultura_07.pdf).
- Morandini, M.; Sanson, A.; Ianza, L. (2022). *La mediazione culturale*. <https://www.secondowelfare.it/collaborare-e-partecipare/mediazionando-perche-la-mediazione-culturale-sia-sempre-uno-strumento-educativo/>.
- Numero Verde Nazionale Antitratta (2022). *Glossario 2022 - Dalla lettura dei fenomeni a un linguaggio comune: le pratiche nelle "parole" del lavoro dei Progetti Antitratta*. Venezia. [https://osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2023/07/Glossario\\_Sistema\\_Antitratta.pdf](https://osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2023/07/Glossario_Sistema_Antitratta.pdf).
- Nussbaum, M.C. (2011). *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*. Bologna: il Mulino.
- Osservatorio Interventi Tratta (2018). *Allegato 1 - Meccanismo Nazionale di Referral per le Persone Trafficate in Italia*. Roma. <https://osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2018/01/allegato-1-meccanismo-nazionale-referral.pdf>.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità (2022). *Piano Nazionale d'Azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani 2022-2025*. Roma. <https://www.retesai.it/wp-content/uploads/2022/10/Piano-anti-tratta-2022-2025.pdf>.
- Servizio Centrale SPRAR (2015). *Manuale operativo per l'attivazione e la gestione di servizi di accoglienza integrata in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria*. Roma: Ministero dell'Interno - Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione. <https://documentale.dlci.interno.it/sprar/SPRAR%20-%20Manuale%20operativo%202015.pdf>.
- Sclavi, M. (2003). *L'arte di ascoltare Arte di ascoltare e mondi possibili. Come si esce dalle cornici di cui siamo parte*. Milano: Bruno Mondadori.
- Tonioli, V. (2016). «Una figura da ri-definire. Il mediatore linguistico e culturale». Melero Rodríguez, C.A. (a cura di), *Le lingue in Italia, le lingue in Europa: dove siamo, dove andiamo*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari, 165-76. <http://doi.org/10.14277/6969-072-3/SAIL-7-11>.
- UNHCR; Commissione Nazionale per il Diritto d'Asilo (2017). *Linee guida per l'identificazione delle vittime di tratta tra i richiedenti protezione internazionale e procedure di referral*. [http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/linee\\_guida\\_identificazione\\_vittime\\_tratta\\_0.pdf](http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/linee_guida_identificazione_vittime_tratta_0.pdf).

## Normative di riferimento

- Delibera Giunta Regionale n.483/2002 Regione Valle d'Aosta. *Approvazione dell'accordo di collaborazione sottoscritto tra enti diversi per la realizzazione del progetto Cavanh - fase 2 e del trasferimento di fondi all'I.R.R.E. - VDA quale soggetto coordinatore. Finanziamento di spesa*.

- Delibera Giunta Regionale n. 903/2005 Regione Toscana. (Allegato) *Approvazione del disciplinare per la gestione e del repertorio regionale dei profili professionali.*
- Delibera Giunta Regionale n. 2843/2003 Regione Campania. *Approvazione delle figure professionali sociali della Regione Campania.*
- Delibera Giunta Regionale n. 754/1997. *Approvazione del nuovo repertorio dei profili professionali regionali finalizzato alla progettazione didattica delle attività formative.*
- Delibera Giunta Regionale n. 321/2008 Regione Lazio. *Approvazione del profilo professionale e formativo del Mediatore interculturale. Istituzione della Commissione per la definizione dei criteri per il riconoscimento dei crediti formativi.*
- Delibera Giunta Provinciale n. 4266/2001. *Approvazione del programma del corso annuale a tempo pieno per la qualifica di Mediatore/trice Interculturale (art. 5, comma 2 della LP n. 40 del 12.11.1992, Ordinamento della formazione professionale) – Riconoscimento di alcune qualifiche professionali regionali tra cui il Mediatore Culturale.*
- Delibera Giunta Regionale n. 2212/2004 Regione Emilia-Romagna. (Allegato A e B) *Approvazione delle qualifiche professionali in attuazione dell'art. 32, comma 1, lett. C della L.R. 12/2003 – primo provvedimento.*
- Delibera Giunta Regionale n. 141/2009. *Approvazione di nuove qualifiche professionali, ai sensi della Del. G.R. n. 2166/2005 e modifiche agli standard professionali e formativi per la qualifica per Mediatore Interculturale, di cui alle Del. G.R. 2212/2004 e 265/2005.*
- Delibera Giunta Regionale 3 dicembre n. 2209/2004 Regione Emilia-Romagna. (Allegato B) *'Certificazione dei percorsi formativi e delle competenze professionali'* con Delibera Giunta Regionale 14 febbraio 2005 n. 265 177/2003 *Approvazione degli standard e dell'offerta formativa a qualifica e revisione di alcune tipologie di azione di cui alla delibera di G.R. n. 177/2003.*
- Delibera Giunta Regionale n. 874/2006 Regione Liguria. *Definizione della figura professionale di "mediatore interculturale e approvazione degli indirizzi per i contenuti minimi dei percorsi formativi di 1° livello (qualifica) e di 2° livello (specializzazione).*
- Delibera Giunta Regionale n. 1517/2006 Regione Friuli-Venezia Giulia. *Definizione delle modalità di riconoscimento di crediti formativi per la figura professionale di Mediatore Interculturale, ai sensi della Delibera Giunta Regionale n. 874 del 04/08/2006.*
- Delibera Giunta Regionale n. 1386/P/2006 Regione Abruzzo. *Figura del Mediatore Culturale e relativo Percorso Formativo.*
- Delibera Giunta Regionale n. 1576 del 30/07/2004 Regione Emilia-Romagna. *Gli ambiti di intervento dei mediatori interculturali, caratteristiche ed i profili professionali.*
- Delibera Giunta Regionale n. 1027/2006 Regione Liguria. *Inserimento nel repertorio degli attestati di qualifica o specializzazione, di cui alla Delibera Giunta Regionale n. 2409/1997, della qualifica di Mediatore Interculturale.*
- Delibera Giunta Regionale n. 2843/2003 Regione Campania. *La figura del mediatore culturale è definita nell'ambito della Approvazione delle figure professionali sociali della Regione.*
- Delibera Giunta Regionale n. 321/2008 Regione Lazio. *Mediatore Culturale. Approvazione della qualifica professionale e dei relativi percorsi formativi.*
- Delibera Giunta Regionale n. 1386/P/2006 Regione Abruzzo. *Mediatore Culturale. Approvazione della qualifica professionale e dei relativi standard formativi.*

- Delibera Giunta Regionale n. 2531/2006 Provincia Autonoma di Bolzano. (Allegato) *Nuove disposizioni regionali in materia di attività di mediazione interculturale ai sensi della Legge Regionale n. 13/2006, Percorso Formativo per Mediatore Culturale.*
- Delibera Giunta Regionale 30 luglio n. 1576/2004. *Prime disposizioni inerenti la figura professionale del Mediatore Interculturale.*
- Delibera Giunta Regionale n. 0412/Pres/2006. *Regolamento per la tenuta e la revisione dell'Elenco regionale dei mediatori culturali* previsto dall'art. 25, commi 6 e 7, e dall'arti 30 delle Legge Regionale n. 5/2005, *Norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati.*
- Deliberazione Giunta Provinciale n. 266/2001 Bolzano (Provincia Autonoma). *Approvazione del programma del corso annuale a tempo pieno per la qualifica di Mediatore/trice Interculturale.*
- Determinazione n. 399/2000 Regione Piemonte. *"Nuove denominazioni standard" della Direzione regionale Formazione professionale lavoro.*
- Direttiva Regionale n. 2671/2002. *Approvazione della Direttiva regionale sulle attività di mediazione interculturale previste dall'accordo di collaborazione sottoscritto tra enti diversi per la realizzazione del progetto Cavanh - fase 2, di cui alla Delibera Giunta Regionale n. 483/2002.*
- Gazzetta Ufficiale n. 191 del 18 agosto 1998, D.Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998. *Testo Unico sull'immigrazione.* <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/08/18/098G0348/sg>.
- Gazzetta Ufficiale n. 190 del 18 agosto 2003, Legge n. 228 del 11 agosto 2003. *Misure contro la tratta di persone.* [https://osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2018/03/Legge\\_228-2003.pdf](https://osservatoriointerventitratta.it/wp-content/uploads/2018/03/Legge_228-2003.pdf).
- Legge Regionale n. 9/2016. *Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro.*
- Legge Regionale n. 7/2007 Regione Liguria. *Norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati la Regione Liguria dispone a creazione di elenchi provinciali di mediatori interculturali*
- Legge Regionale n. 9/2008 Regione Friuli-Venezia Giulia, *Norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati.* ( **e abrogazione dell'Elenco regionale dei mediatori culturali** )
- Ministero dell'Interno - Mediazione culturale in Italia. <https://www.interno.gov.it/it/ministero/uffici-territorio>.
- Ministero della Giustizia - Mediazione culturale e selezioni professionali. [https://www.giustizia.it/giustizia/page/it/concorsi\\_esami\\_selezioni\\_assunzioni?facetNode\\_1=5\\_2&facetNode\\_2=5\\_0\\_66&selectedNode=5\\_0\\_66](https://www.giustizia.it/giustizia/page/it/concorsi_esami_selezioni_assunzioni?facetNode_1=5_2&facetNode_2=5_0_66&selectedNode=5_0_66).
- Ministero della Salute (2006). Decreto del 12 dicembre 2006: *Istituzione della Commissione "Salute e Immigrazione". In Programma della Commissione e proposte dei gruppi di lavoro.* Roma. Pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 10 del 13 gennaio 2007
- Portale Integrazione Migranti (INAPP) - Approfondimento sulla mediazione interculturale. <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/41/Mediazione-interculturale>.

