

OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO
FLAI-CGIL

Agromafie e caporalato

SESTO RAPPORTO

Gruppo di ricerca

Matteo Bellegoni	Umberto Franciosi	Paolo Naso
Irene Canfora	Emanuele Galossi	Letizia Palumbo
Francesco Carchedi	Maria Grazia Giammarinaro	Ilaria Papa
Giuliana Colussi	Maria Giampà	Giuseppe Petrucci
Laura Costantino	Annelisa Giordano	Emilio Santoro
Massimiliano D'Alessio	Daniela Mannu	Enrico Schembari
Gianluca De Angelis	Vittorio Martone	Chiara Stoppioni
Carlo De Gregorio	Valentina Moiso	Riccardo Valeriani
Davide Donatiello	Giovanni Mottura	Pietro Zito

A cura di: Francesco Carchedi.

Coordinamento Politico: Jean-René Bilongo.

Ringraziamenti

Un ringraziamento particolare ai Segretari Regionali, Provinciali e Territoriali della FLAI-CGIL. Con la loro conoscenza ed esperienza delle dinamiche socio-economiche del settore agroalimentare locale e delle condizioni di vita delle/dei lavoratrici/ori italiani e stranieri – determinate spesso da imprenditori amorali e pre-datori del lavoro (altrui) e da caporali che essi stessi ingaggiano per il reclutamento e il controllo della manodopera – hanno significativamente contribuito alla realizzazione del presente Rapporto. Un ringraziamento altrettanto particolare al Dott. Domenico Casella del CREA-PB (ricercatore a sua volta sull'impiego degli stranieri in agricoltura) per l'apporto ricevuto per la parte statistica. Si ringrazia infine il Centro Studi della Camera di Commercio di Pordenone e di Treviso, e il Dott. Giacomo Giusti del Centro Studi Camere di Commercio-Guglielmo Tagliacarne per la disponibilità accordata alla richiesta dei dati riguardanti le aziende agricole attive nelle province analizzate. Inoltre, Ottaviano Bellotto e Gianni Girardi per la documentazione (da essi prodotta) sulla ricostruzione storica della zona Sinistra Piave del trevigiano sulle lotte per la dignità del lavoro. Un ringraziamento ulteriore a Franco Immello per la disponibilità offerta per la realizzazione dell'indagine nell'area di Siracusa/Cassibile.

L'intera indagine è terminata alla fine di febbraio del 2022.

© Copyright by Futura, 2022
Corso d'Italia, 27 00198 Roma

www.futura-editrice.it
Tel. 06 44870283 - 06 44870325
segreteria@futura.cgil.it

Progetto grafico: Antonella Lupi

Indice

Prefazione
di Maurizio Landini 7

Introduzione
di Giovanni Mininni 9

PARTE PRIMA

L'economia sommersa e le infiltrazioni criminali

1.
L'occupazione agricola fra regolarità e sommerso
di Carlo De Gregorio e Annelisa Giordano 17

2.
La filiera agroalimentare tra sfruttamento, caporalato ed ecoreati.
Evoluzione del fenomeno e prospettive di contrasto
di Davide Donatiello, Vittorio Martone e Valentina Moiso 31

3.
Lo sfruttamento nell'appalto e il subappalto di manodopera
di Umberto Franciosi 51

PARTE SECONDA

Le norme di contrasto allo sfruttamento
e criticità nelle filiere agroalimentari

1.
Le condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici agricole
tra sfruttamento, violenza, diritti negati e forme di *agency*
di Maria Grazia Giammarinaro e Letizia Palumbo 63

2.	Lo sfruttamento del lavoro: appunti per una definizione <i>di Enrico Schembari</i>	83
3.	La Rete del Lavoro agricolo di Qualità nel contrasto al caporalato: tra interesse pubblico e privato <i>di Gianluca De Angelis</i>	93
4.	La regolazione delle filiere agroalimentari. Quali criticità? <i>di Irene Canfora</i>	103
5.	Il fattore religioso nella lotta al caporalato e nei percorsi di integrazione <i>di Paolo Naso</i>	113

PARTE TERZA

Lo sfruttamento lavorativo nel settore agricolo.

Casi di studio territoriali

di Francesco Carcedi

Premessa 129

1.
Friuli. Il caso della provincia di Pordenone
(San Giorgio della Richinvelda/Rauscedo) 133

2.
Veneto. Il caso di Treviso 173

3.
Calabria. Il caso di Cosenza (Amantea) 231

4.
Sicilia. Il caso di Siracusa (Cassibile) 281

Postfazione

Un ricordo di Giovanni Mottura. Inchiesta sociale e militanza

di Francesco Carcedi e Giovanni Ferrarese 319

Agromafie e caporalato

SESTO RAPPORTO

*In ricordo di
Giovanni Mottura*

Prefazione
*di Maurizio Landini**

Mai come in questo momento storico ricordare che «l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro» appare una necessità urgente, quasi un imperativo. Gli ultimi anni sono stati funestati da una concomitanza di eventi – la pandemia, la crisi economica, l'invasione di uno Stato sovrano che ha determinato lo scoppio di un conflitto in seno all'Europa e, da ultima, la conseguente crisi energetica – la cui drammatica straordinarietà ha posto tutti quanti noi nell'impellente necessità non solo di prendere posizione, ma anche di provare a mettere in atto tutto quanto in nostro potere per rispondere a questi eventi.

Il lavoro ha rappresentato, in questo senso, la risposta concreta alle emergenze sanitarie ed economiche venutesi a creare e, nel contempo, è stato elemento di argine ad una possibile deriva sociale ancor più terribile. Al tempo stesso, tuttavia, non si può non rilevare quanto esso sia stato una delle vittime più colpite da questi eventi, subendo un drastico ridimensionamento che ha portato con sé un impoverimento produttivo e sociale che trova pochi termini di paragone nella storia. La centralità del lavoro è dunque l'architrave su cui occorre ricominciare a costruire politiche di reddito equo, inclusione, solidarietà, sottolineando il ruolo fondativo di questo strumento come fonte di libertà e di dignità per tutti gli individui. Se da un lato, in questo tempo difficile, l'impegno immediato per noi è stato quello di difenderlo, valorizzarlo, determinarne alcune nuove declinazioni in ragione delle mutate condizioni di contesto, dall'altro non abbiamo mai perso di vista l'obiettivo primario, ovvero la tutela delle condizioni di chi lavora per vivere. Tutela ancor più importante per quelle fasce di lavoratori fragili, deboli, ricattabili, per i quali la crisi economica e sociale ha rappresentato e rappresenta motivo di ulteriore impoverimento e debolezza. Rafforzare l'azione di tutela individuale e collettiva, attraverso il costante scambio e rapporto con i territori e la loro attività, è la strada maestra su cui occorre proseguire nella nostra azione, estendendo la

* Segretario generale della CGIL.

pratica del *sindacato di strada* in modo sempre più articolato, per farne strumento di rinnovata vicinanza alle necessità ed alle specificità dei tanti mondi del lavoro che in noi trovano un punto di riferimento.

La legalità è un caposaldo della nostra Costituzione e rappresenta il prerequisito fondamentale per l'occupazione giusta e di qualità: occorre pretendere, senza nessuna attenuante, il suo pieno e totale rispetto e va richiesta a gran voce laddove si verifica la sua messa in discussione, poiché difenderla significa difendere il lavoro. In questo senso l'approvazione della legge 199 nel 2016 ha rappresentato uno spartiacque fondamentale rispetto all'impatto che è riuscita a determinare nel contrasto allo sfruttamento ed al caporalato, diffusi in settori strategici dell'economia nazionale quali l'edilizia, la logistica ed in misura consistente nel settore primario. Occorre dunque che la norma venga salvaguardata e rilanciata in tutti i suoi aspetti, dando piena e totale applicazione anche alla parte che riguarda la prevenzione, sino a questo momento agita poco ed in maniera insufficiente.

L'orizzonte verso cui dobbiamo proseguire il nostro cammino è quello dell'affermazione del lavoro libero e dignitoso, impegnando le nostre energie nella definitiva sconfitta di un sistema distorto che lo rende, al contrario, strumento di schiavitù e di ricatto.

Introduzione
*di Giovanni Mininni**

Il contesto generale in cui viene pubblicato il *Sesto Rapporto Agromafie e caporalato*, ci restituisce una delle fasi più incerte e problematiche dal secondo dopoguerra ad oggi, evocando dinamiche e scenari fino a pochi mesi fa del tutto imprevedibili. Infatti, negli ultimi due anni – quelli trascorsi dalla pubblicazione del V volume – il nostro paese ha dovuto affrontare una tragica pandemia e la conseguente crisi economica post-pandemica che ha messo in gravissima difficoltà il nostro sistema produttivo; la resilienza mostrata in questa situazione di estrema difficoltà dai lavoratori e dalle lavoratrici è stata ulteriormente messa a dura prova dal conflitto scatenato dalla sciagurata invasione della Federazione Russa ai danni dell’Ucraina che – oltre alle terribili perdite in termini di vite umane – ha provocato una forte speculazione dei mercati sul costo delle forniture energetiche (con gli stessi approvvigionamenti a forte rischio già da questo autunno) e con il conseguente aumento dell’inflazione tornata ormai ai livelli degli anni Ottanta.

Peraltro, visto che la guerra coinvolge due tra i maggiori esportatori di prodotti agricoli a livello mondiale, la stessa dinamica sta avvenendo – a livello globale – anche per quello che concerne tali prodotti.

L’impatto di questo shock e gli scenari futuri con cui ci dovremo confrontare non sono ancora del tutto chiari, sia nel breve che nel lungo periodo. Quello che però appare indubbio è che le diseguaglianze stanno aumentando, che le fasce di popolazione a rischio povertà si espandono, che la tenuta sociale e occupazionale del nostro paese sembra in pericolo e che la necessaria transizione ecologica ha subito un esiziale arresto.

Peraltro, se la risposta della casa comune europea alla crisi post-pandemia è stata l’attivazione di azioni politiche ed economiche di rilancio degli investimenti a partire dal Next EU Generation (declinato in Italia dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), le risposte sulla crisi energetica appaiono meno chiare e soprattutto non completamente condivise.

* Segretario generale della FLAI-CGIL.

In contesti così drammatici, purtroppo, il rischio che il tessuto produttivo si sfaldi è reale e concreto. C'è infatti il pericolo che le imprese più virtuose (se non adeguatamente sostenute) vengano travolte e quelle che cercano scorciatoie più o meno lecite riescano a sopravvivere. Le stesse infiltrazioni mafiose possono trovare terreno fertilissimo per aumentare il loro impatto nell'economia legale.

Per questo motivo, oggi più che mai, è assolutamente necessario tenere alta l'attenzione su questi temi e l'impegno dell'*Osservatorio Placido Rizzotto* va decisamente in questa direzione.

Lo sfruttamento del lavoro, l'economia sommersa sono chiari, espliciti segnali di un sistema produttivo malato e illegale che in molti casi si avvantaggia anche delle risorse del crimine organizzato.

Le stime dell'Istat – riportate nel volume grazie al contributo di Carlo De Gregorio e Annalisa Giordano – evidenziano che, nel corso del 2021, sono stati circa 230 mila gli occupati impiegati irregolarmente nel settore primario (oltre un quarto del totale degli occupati del settore), in larga parte *«concentrata nel lavoro dipendente, che include una fetta consistente di stranieri non residenti impiegati in agricoltura»*. Peraltro, se è vero che la geografia del lavoro dipendente non regolare agricolo si concentra in special modo in Puglia, Sicilia, Campania, Calabria e Lazio con tassi di irregolarità che superano il 40%, in molte regioni del Centro-Nord i tassi di irregolarità degli occupati sono comunque compresi tra il 20 e il 30%. A questo si aggiunga, inoltre, che *«l'agricoltura è in ogni caso il settore maggiormente associabile al lavoro povero. Fra le prime cinque professioni con la maggiore incidenza di lavoratori poveri, quattro sono professioni agricole»*.

Nelle precedenti edizioni del *Rapporto Agromafie e caporalato*, il connubio tra irregolarità lavorativa, illegalità, caporalato e altre condotte illecite fino all'infiltrazione mafiosa è stato ampiamente trattato e dibattuto e ovviamente trova spazio anche nel presente volume grazie al contributo di Vittorio Martone, Davide Donatiello e Valentina Moiso. In particolare, però, questo importante contributo apre un interessante squarcio sui crimini e i danni ambientali nella filiera agroalimentare. Gli autori ci dicono che *«la criminalità ambientale è da considerarsi come contesto in cui può inserirsi l'operatività delle agromafie»*, a partire dalle aree rurali di tradizionale insediamento mafioso come, ad esempio, la Piana del Volturno e l'Agro Nocerino-Sarnese, il Ragusano o la Capitanata.

A tutt'oggi, si stima che il volume d'affari complessivo annuale delle agromafie raggiungerebbe i 24,5 miliardi di euro e, come riportato nel documento approvato dalle *Commissioni Riunite XI* (lavoro pubblico e privato) e *XIII* (agricoltura) della Camera dei deputati della scorsa legislatura, *«il caporalato (...) sarebbe parte di una rete criminale che si incrocia perfettamente con la filiera del cibo, dalla produzione al trasporto, alla distribuzione alla vendita, con tutte le caratteristiche necessarie per attirare l'interesse di organizzazioni criminali che abbandonano l'abito "militare" per*

inserirsi nell'economia legale, riuscendo così a sfruttare i vantaggi della globalizzazione (...), tanto da far parlare di mafia 3.0».

Sebbene la situazione internazionale ci ponga davanti a scenari imprevedibili, non siamo certamente all'anno zero rispetto all'intervento contro lo sfruttamento e l'illegalità, le grandi battaglie attuate dalla FLAI- CGIL nel corso di questi anni hanno raggiunto importanti risultati che però ancora scontano significative criticità su cui è necessario intervenire.

Ovviamente, pietra angolare della lotta allo sfruttamento lavorativo è la legge 199/2016, sia per quanto riguarda l'inasprimento delle misure repressive con l'adeguamento dell'art. 603 bis del codice penale – la cui valenza e importanza è sottolineata nel contributo in questo volume di Enrico Schembari –, sia per quanto riguarda la definizione di politiche di contrasto e prevenzione con il rafforzamento, ad esempio, della *Rete del Lavoro agricolo di Qualità* – così come riportato nel contributo di Gianluca De Angelis –. In questo caso, la strada da percorrere appare ancora in salita, visto che ad oggi sono insediate solo 32 Sezioni territoriali rispetto al totale delle province italiane e appena 6.113 imprese agricole sono iscritte alla *ReLaQ*, rispetto ad un bacino di ca. 200.000 imprese che si avvalgono di lavoratori subordinati.

A distanza di oltre sei anni dalla sua introduzione, purtroppo, la legge 199/2016 non ha trovato concreta applicazione sui territori soprattutto per quanto riguarda la rimozione delle condizioni di sfruttamento; in particolare la parte dedicata all'accoglienza è rimasta completamente inapplicata, così come quella relativa al collocamento e al trasporto dei lavoratori ancora in larga parte in mano ai caporali. Tutte questioni che, invece, dovrebbero essere gestite e governate dallo Stato nelle sue articolazioni locali. Il collocamento pubblico e i trasporti coerenti con le diverse necessità territoriali sono assolutamente determinanti per una corretta attuazione della norma.

Il recente rapporto di ricerca sulle «*Condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agroalimentare*» pubblicato da ANCI, ci dice che ci sono almeno 10 mila persone (ma la FLAI stima che siano di più) che vivono in insediamenti informali, luoghi di privazione dei diritti e sfruttamento, privi di servizi essenziali e di servizi per l'integrazione. Sarebbe oltremodo opportuno che le risorse messe a disposizione dal PNRR – circa 200 milioni di euro – venissero impegnate al più presto dalle amministrazioni locali per superare una volta per tutte la vergogna di questi insediamenti di fortuna.

L'estrema vulnerabilità della parte più fragile dell'occupazione agricola è, peraltro, evidenziata anche dal numero di procedimenti e di inchieste avviate per motivi di sfruttamento lavorativo così come riportati nel *IV Rapporto Altro Diritto/FLAI-CGIL*. Nel quinquennio 2017-2021, infatti, su un totale di 438 casi ben 212 (oltre il 48%) hanno riguardato il solo settore primario. Aspetto interessante, è che le inchieste sul settore agricolo abbiano riguardato non

solo cittadini non comunitari (comunque la maggioranza), ma anche cittadini UE e cittadini italiani.

Per cercare di rispondere a questa vera e propria emergenza sociale, il precedente Governo ha sottoscritto, nel luglio del 2021, un protocollo Interministeriale – siglato dal Ministero dell’Interno, dal Ministero del Lavoro, dal Ministero delle politiche agricole e dall’ANCI, a cui ha aderito anche il nostro *Osservatorio Placido Rizzotto* – finalizzato all’attivazione di maggiori sinergie interistituzionali per favorire l’attuazione delle misure previste dal *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022)*, anche a livello locale e, in particolare, nelle aree a più elevato rischio di sfruttamento lavorativo. Starà, ora, al nuovo governo dare gambe e continuità a quanto messo in campo finora.

Un esempio di come gli obiettivi del Piano Triennale possano essere conseguiti sia a livello locale che nazionale, sono i *Progetti Di.Agr.A.M.M.I Nord e Sud*; implementati da un ampio partenariato che vede la FLAI protagonista e che coinvolge Istituzioni, Parti Sociali, Terzo Settore e la partecipazione attiva di un organismo sovranazionale quale l’OIM (Organizzazione Internazionale delle Migrazioni), i due progetti prevedono interventi di integrazione socio-lavorativa finalizzati alla prevenzione e al contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato in agricoltura, determinando il rafforzamento delle reti di assistenza, protezione e tutela delle vittime.

Rispetto alle norme di regolazione delle filiere agroalimentari, infine, non si può prescindere da quanto previsto dalle strategie introdotte dalla *Politica Agricola Comune* nel periodo 2014-2020 e analizzate nel volume dal contributo di Irene Canfora. Peraltro, appare importante evidenziare come nel novero degli strumenti di contrasto alle forme di sfruttamento lavorativo vada considerata la nuova programmazione 2023-2027 che introduce la clausola della “*condizionalità sociale*”, il cosiddetto Terzo Pilastro, ossia il rischio di sanzioni o di perdere gli aiuti PAC nel caso in cui un’azienda agricola venga individuata, nel corso dei controlli, non in regola con la normativa sul lavoro.

Come sempre, il presente *Rapporto Agromafie e caporalato* si caratterizza per una serie di importanti inchieste sociali su alcuni territori della Penisola a cura di Francesco Carchedi. In particolare, in questa edizione gli approfondimenti riguardano due importanti realtà produttive del Nord Est come la provincia di Treviso e quella di Pordenone e due del Mezzogiorno individuate nella provincia di Cosenza e in quella di Siracusa. Nel volume, c’è un’importante intervista al sociologo Giovanni Mottura che dell’inchiesta sociale è stato uno dei padri e dei massimi esperti. A cominciare dalle sue prime indagini riportate sui *Quaderni Rossi* e i *Quaderni Piacentini*, fino al suo impegno accademico – prima all’università di Sociologia agraria di Portici con Manlio Rossi Doria e poi all’Università di Modena e Reggio Emilia – e sindacale con l’IRES-CGIL

INTRODUZIONE

Nazionale (oggi Fondazione Di Vittorio) e quello dell'Emilia-Romagna. Mottura, purtroppo, è scomparso proprio pochi giorni prima della pubblicazione di questo volume, lasciandoci un grande vuoto e un'importante eredità. Un lascito, sicuramente di merito, per le sue fondamentali analisi e riflessioni sui temi di cui si è occupato per una vita: in particolare la questione agraria, il Mezzogiorno, il mercato del lavoro e le migrazioni (sia interne che internazionali); ma anche di metodo, per la serietà, la curiosità, l'impegno politico con cui si è sempre approcciato alle condizioni di vita e di lavoro delle classi subalterne e più vulnerabili.

PARTE PRIMA
L'economia sommersa
e le infiltrazioni criminali

1.

L'occupazione agricola fra regolarità e sommerso *di Carlo De Gregorio e Annelisa Giordano**

1.1. *Osmosi*

L'occupazione non regolare in Italia è fortemente connessa con la dimensione regolare del mercato del lavoro. Si manifesta infatti in un quadro eterogeneo, caratterizzato da una forte osmosi fra la componente regolare e quella non regolare dello status occupazionale, che coinvolge prevalentemente le figure più deboli dei mercati locali del lavoro nella loro interazione con le criticità strutturali del nostro sistema produttivo. Le traiettorie occupazionali degli occupati non regolari sono perciò spesso caratterizzate da frequenti transizioni da condizioni di irregolarità ad altre di precaria regolarità (spesso con un medesimo datore di lavoro o, viceversa, con transizioni fra settori diversi), di inoccupazione, di bassi salari: ciò vale per l'agricoltura come per tutti gli altri settori che con l'agricoltura condividono una specializzazione nell'impiego non regolare del lavoro¹. Anche per questo motivo l'analisi delle componenti

* Ricercatori Istat. Gli autori sono responsabili delle opinioni espresse in questo lavoro, le quali non coinvolgono l'Istituto di appartenenza. Buona parte di questo contributo è basato, oltre che sui dati pubblicati dall'Istat, sulla raccolta e analisi delle evidenze empiriche con le quali l'Istat ha contribuito attraverso la stesura di alcuni report (curati anche dagli autori) all'indagine conoscitiva sulle disuguaglianze indotte dalla pandemia sul mercato del lavoro, promossa dalla Commissione lavoro della Camera dei deputati e presentate nell'audizione dell'8 febbraio 2022 presso la Commissione stessa. I report presentati in audizione sono richiamati nelle note a piè di pagina.

¹ Che la condizione individuale di irregolarità lavorativa non sia una variabile dicotomica ma continua, che può variare nel tempo accavallandosi in un dato periodo con condizioni di regolarità o di non lavoro, è un aspetto piuttosto riconosciuto nel dibattito europeo. Si vedano per esempio: Williams (2010) (Beyond the formal/informal jobs divide: evaluating the prevalence of hybrid 'under-declared' employment in South-Eastern Europe. *International Journal of Human Resources and Management*, n. 21, pp. 2529-2546); OECD (2017) (*Shining light on the shadow economy: Opportunities and threats*. Paris); European Commission (2013) (Undeclared work in the European Union. *Special Eurobarometer 402 / Wave EB79.2*). L'interdipendenza fra dimensione regolare e non regolare dell'occupazione è

emerse è molto utile, per non dire indispensabile, al fine di conoscere meglio quelle sommerse².

Si prendano in considerazione ad esempio gli individui con segnali di lavoro dipendente agricolo regolare: sono più di un milione quelli iscritti nel corso di ciascun anno alla gestione DMAG dell'INPS³. Nel 2020 sono state certificate in questa fonte previdenziale retribuzioni lorde pro capite pari in media a circa 7.800 euro, che tuttavia in mediana risultano molto più basse visto che per la metà di questi lavoratori sono state inferiori a 5.900 euro e per un quarto di essi inferiori addirittura a 2.100 euro. Del resto si tratta di rapporti di lavoro formali prevalentemente di breve durata: la metà di essi ha coperture contrattuali al massimo per 102 giornate lavorative annue e un quarto per meno di 40, mentre solo il 10% supera le 230 giornate.

Nel corso di una generica settimana dell'anno, in media circa 700 mila

peraltro evidente nelle prestazioni non regolari realizzate nell'ambito di rapporti formalmente regolari. Questa modalità – sovente definita grigia – di lavoro sommerso si manifesta ad esempio con i casi di falso part time (lavoro a tempo pieno nell'ambito di contratti part time, stimato attorno al 20% nel settore privato extra-agricolo in De Gregorio, Giordano (2014) («Nero a metà»: contratti part time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane. *Istat Working Paper* n. 3) e con gli straordinari «fuoribusta». La presenza di redditi emersi da lavoro è molto frequente fra gli occupati non regolari, come mostrato in Giordano, Vicarelli (2020) (La vulnerabilità delle famiglie con lavoratori irregolari. In *Istat: Rapporto annuale 2020*, Capitolo 3. <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/capitolo3.pdf>). Sulla rilevanza della componente grigia del sommerso si veda ad esempio il report finale della Commissione attiva presso il MEF (2021) (*Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva. Anno 2021*. https://www.finanze.gov.it/export/sites/finanze/galleries/Documenti/Varie/Relazione-evasione-fiscale-e-contributiva_25_09_finale.pdf).

² L'interdipendenza fra dimensione regolare e non regolare non riguarda ovviamente solo il lavoro ma è anche (e soprattutto) modalità organizzativa di filiere e sistemi economici locali, aspetto questo al quale sarebbe assolutamente indispensabile dare una maggiore attenzione. In che modo e in che misura le performance dei settori e delle imprese che operano nella sfera regolare dell'economia dipendono dalle componenti non regolari che operano a monte o a valle della filiera in cui sono inseriti? L'assenza di risposte chiare a questo quesito può forse aiutare a spiegare l'oggettiva timidezza del contrasto al lavoro non regolare e all'evasione fiscale.

³ Il DMAG dell'INPS è stato fra l'altro oggetto di attenzione nei rapporti precedenti di *Agromafie e caporalato*. Si vedano i lavori di Pisacane (2018) (I lavoratori immigrati nell'agricoltura italiana: fonti e numeri. *Agromafie e caporalato*, IV Rapporto), e di Carchedi (2020) (La componente di lavoro indecente nel settore agricolo. Casi di studio territoriali. *Agromafie e caporalato*, V Rapporto). Nel lavoro di Liberti - Cicone (2018) (Il prezzo occulto del cibo a basso costo. *Internazionale*, 19 nov., <https://www.internazionale.it/reportage/stefano-liberti/2018/11/19/prezzo-occulto-cibo>) ne vengono messe bene in luce alcune carenze informative. Dopo vari rinvii, da aprile 2020 è stato esteso ai datori di lavoro che assumono operai agricoli l'obbligo di utilizzo dell'UNIEMENS mensile, in sostituzione del DMAG. Ciò consente di svolgere monitoraggio costanti dell'andamento del mercato del lavoro agricolo.

dependenti tracciati nel DMAG (cioè un po' meno del 70%) risulta aver effettivamente lavorato almeno un'ora in quella settimana (al lordo di ferie, malattie e di altri eventi di assenza in costanza del rapporto di lavoro) mentre il restante 30% in quella settimana è rimasto senza lavoro (disoccupato o inattivo)⁴. Non solo: quasi un quinto di quei 700 mila (e cioè oltre 130 mila) in quella settimana ha sì lavorato ma in nero, anche se non necessariamente in agricoltura, e comunque senza segnali di lavoro regolare in quella stessa settimana. Dal totale dei lavoratori dipendenti in DMAG deriva più del 60% dell'occupazione dipendente agricola non regolare al netto degli stranieri non residenti e quasi il 10% dell'occupazione indipendente irregolare: il loro tasso di irregolarità supera nel complesso il 18%, ma oltrepassa il 21% per i residenti stranieri (che a loro volta sono circa un quarto dei residenti con segnali in DMAG). Nel complesso, dai dipendenti iscritti al DMAG proviene il 9% circa di tutta l'occupazione dipendente non regolare italiana e quasi un decimo di quella relativa agli stranieri residenti⁵: in particolare, più del 20% dei dipendenti non regolari del settore alimentare e del commercio all'ingrosso provengono dal DMAG.

I lavoratori iscritti al DMAG contribuiscono con circa 70 mila unità alle stime dei disoccupati e con quasi 100 mila unità a quelle degli inattivi «grigi»⁶.

⁴ Le stime riportate sono riferite ai soli lavoratori DMAG residenti in Italia e in famiglia, ossia inclusi nel campo di osservazione della rilevazione delle forze di lavoro. Sono riferite al 2019, anno più recente per cui sono attualmente disponibili dati sulla componente non regolare dell'occupazione. Sulla stima Istat dell'occupazione non regolare si vedano: AA.VV. (2016) (Soluzioni metodologiche per l'utilizzo integrato delle fonti statistiche per le stime dell'occupazione. *Istat Working papers* n. 19, https://www.istat.it/it/files//2015/12/IWP_19_2015.pdf); Istat (2019) (L'input di lavoro non regolare nel quadro dei conti nazionali. *Rapporto annuale*, cap. 4); Istat (2021) (L'economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2016-2019. *Statistica report* 18 ottobre, <https://www.istat.it/it/files//2021/10/REPORT-ECONOMIA-NON-OSSERVATA-2019.pdf>); De Gregorio, Giordano (2016) (The heterogeneity of undeclared work in Italy: some results from the statistical integration of survey and administrative sources. *Rivista di Statistica Ufficiale* n. 2, <https://www.istat.it/it/files/2018/09/Articolo-5.pdf>). In generale, le stime esaustive della componente non regolare sono diffuse dall'Istat nell'ambito dei conti nazionali e si riferiscono a tutta l'occupazione interna. Stime più puntuali a livello individuale, che escludono tuttavia fra le altre la componente relativa agli stranieri non residenti, sono invece ottenute sulla base del campione della rilevazione delle forze di lavoro (circa 600 mila interviste) integrato con le fonti amministrative che tracciano l'occupazione regolare.

⁵ Vale anche la pena notare che sono iscritti al DMAG circa il 6% degli stranieri residenti in età di lavoro, un'incidenza che è pari al triplo rispetto ai cittadini italiani. Anche per questo motivo, il DMAG rappresenta comunque un'occasione di emersione visto che più del 7% degli occupati regolari misurati su residenti stranieri è iscritto al DMAG, mentre per i cittadini italiani questa incidenza supera di poco il 2%.

⁶ I dipendenti DMAG costituiscono poco meno del 4% del totale dei disoccupati (al netto della componente in cerca di prima occupazione) e degli inattivi grigi. Questi ultimi sono stimati dall'Istat con la rilevazione delle forze di lavoro: sono individui in età di

Più di un dipendente DMAG su quattro nella settimana di riferimento non ha infatti lavorato, e di questi solo uno su cinque ha cercato abbastanza attivamente lavoro⁷. Per fare un controesempio, il regime previdenziale prevalente nel settore privato extra-agricolo⁸ coinvolge oltre 14 milioni di individui, i quali contribuiscono all'occupazione per oltre 11 milioni di unità, ed esprimono più della metà dell'occupazione regolare e meno di un terzo di quella non regolare, «solo» uno su otto non lavora nella settimana media e fra i non occupati raddoppia l'incidenza di coloro i quali cercano attivamente lavoro.

Dal momento che i settori privati extra-agricoli sono tutt'altro che il paradiso per quanto riguarda durata dei contratti e livello delle retribuzioni⁹, l'insieme dei dipendenti agricoli regolari evidenzia dunque oggettivi segni di fragilità: bassa intensità dell'occupazione regolare, significativo travaso verso la componente sommersa, incidenza di periodi di non lavoro e mancata tutela (pubblica oltre che soggettiva) della fase di inoccupazione.

Vale la pena notare anche la distanza fra il numero di occupati – che fotografa una settimana media del periodo considerato (anno, trimestre o mese che sia) – e il numero di individui coinvolti. Nella gestione INPS relativa al

lavoro che non sono occupati nella settimana di riferimento dell'intervista e che, pur desiderando lavorare, o non hanno cercato attivamente lavoro o non sono immediatamente disponibili a cominciarne uno.

⁷ Questi numeri vanno peraltro posti in relazione con la scarsa precisione e affidabilità delle iscrizioni al regime DMAG, dove sono peraltro molto diffuse le false iscrizioni oltre alle coperture parziali delle attività lavorative. Questi aspetti sono spiegati molto bene in Liberti, Ciconte (op. cit.). La problematica relativa ai falsi dipendenti iscritti al regime DMAG rappresenta evidentemente una frode e tecnicamente è un errore non campionario della fonte amministrativa, il quale viene corretto dall'Istat nella fase di stima dell'occupazione non regolare basata sull'integrazione del campione della rilevazione delle forze di lavoro con le fonti previdenziali (Istat 2019, 2021, op. cit.).

⁸ Il riferimento è ai flussi UNIEMENS dell'INPS come mostrato in Coppola, De Gregorio, Giordano (2022) (Lavoratori dipendenti a bassa retribuzione: profili, aspetti familiari, datori di lavoro. Contributo per il *Rapporto annuale Istat 2022*, cap. 4). Da notare che oltre 140 mila lavoratori iscritti al DMAG (il 13,5% del totale) sono anche iscritti alla gestione UNIEMENS (sovente presso la medesima impresa con cui hanno un rapporto tracciato in DMAG) e per oltre 80 mila di essi le retribuzioni lorde UNIEMENS superano quelle DMAG. Circa 36 mila figurano fra i dipendenti di imprese manifatturiere (di cui 23 mila dell'industria alimentare), 28 mila nei settori degli alberghi e ristorazione, 15 mila sono dipendenti di agenzie interinali, oltre 12 mila di imprese delle costruzioni. La durata media di questi contratti è inferiore ai sei mesi. Questi dati sono riferiti al 2020.

⁹ Nel 2021 solo il 46% dei lavoratori tracciati in UNIEMENS ha avuto coperture contrattuali per dodici mesi a tempo pieno e indeterminato, e il 42% ha avuto solo contratti a tempo determinato o part-time. Più di un terzo ha retribuzioni lorde annuali inferiori a 12 mila euro (il 60% della retribuzione mediana). Cfr. Coppola, De Gregorio, Giordano (2022, op. cit.).

settore privato extra-agricolo¹⁰ i 14 milioni di individui coinvolti nei contratti di lavoro superano di oltre il 25% il numero di occupati (11 milioni): del resto anche nei settori dell'industria e dei servizi sono ampiamente diffusi contratti di breve durata. Ma nel settore agricolo quella differenza, misurata sugli iscritti alla gestione DMAG, supera il 40%. Nei settori dove i rapporti di lavoro sono precari, del resto, si rilevano molti più lavoratori rispetto al numero degli occupati¹¹. Questo dato può essere utile anche per provare a fornire una stima grossolana del numero di persone che gravita nel mondo del sommerso agricolo. Nel 2019 l'Istat ha stimato 224 mila occupati non regolari nel settore primario: se utilizzassimo lo stesso differenziale misurato sul DMAG (ipotesi di lavoro certamente timida e tutta da verificare) potremmo misurare in circa 320 mila gli individui che nell'anno hanno avuto a che fare con l'occupazione agricola non regolare, una parte dei quali attraversando le porte girevoli dei contratti formalmente regolari.

1.2. Lavoro povero

Nelle attività agricole, come del resto in molte attività dei servizi e anche alcune dell'industria, si riscontra la tendenza a generare «lavoro povero» ove prevalgono individui, che pur avendo segnali di occupazione nell'anno, mostrano redditi personali e familiari decisamente al di sotto dei valori medi caratteristici. Se si considerano i redditi emersi¹², circa 8,6 milioni di individui –

¹⁰ Sono state considerate solo le unità economiche presenti nel registro statistico delle imprese dell'Istat (Registro Asia), appartenenti dunque alle unità economiche dell'industria e dei servizi.

¹¹ I criteri adottati dalla statistica pubblica e definiti a livello internazionale per misurare l'occupazione sono giustamente orientati alla misurazione dell'apporto effettivo del lavoro. Le ore effettivamente lavorate sono un flusso e sono l'unica grandezza espressa come ammontare complessivo. Il numero di occupati e di posizioni lavorative (le quali includono i secondi lavori), essendo invece degli stock, sono fotografati su base settimanale e sono perciò espressi come media nel periodo considerato (anno, trimestre ecc.). Infine le unità di lavoro a tempo pieno sono una misura del numero di occupati che si avrebbe se lo stesso monte ore fosse lavorato da individui a tempo pieno. In linea di massima, le unità di lavoro a tempo pieno sono inferiori al numero di occupati: fa eccezione l'agricoltura, dato il rilevante apporto delle posizioni secondarie indipendenti.

¹² La misura considerata riguarda i redditi dichiarati a fini fiscali e quelli non imponibili tracciati nelle fonti fiscali e previdenziali. Non include i redditi finanziari e i redditi da lavoro non regolare. Il tema è affrontato in Damiani, De Gregorio, Giordano (2022) (I beneficiari delle nuove misure di sostegno al reddito fra il 2018 e il 2020. Contributo Istat all'*Indagine conoscitiva sulle disuguaglianze indotte dalla pandemia promossa dalla Commissione Lavoro della Camera dei deputati*. Allegato all'audizione Istat dell'8 febbraio 2022) e in De Gregorio, De Santis (2022) (Caratteristiche socio-demografiche e reddituali dei lavoratori dei settori e delle

appartenenti a poco più di 3,3 milioni di famiglie – hanno in Italia un reddito disponibile familiare equivalente annuo inferiore alla metà del reddito mediano misurato su tutti i residenti (cioè inferiore a 8.300 euro)¹³. A questa fetta di popolazione, caratterizzata da un rischio molto elevato di vulnerabilità, appartengono il 13% delle famiglie italiane e il 14% degli individui, e fra questi si annoverano poco meno di 2 milioni di minori con meno di 14 anni, cioè più di un minore su cinque: si tratta dunque di famiglie relativamente numerose, dalle quali deriva oltre un decimo dell'occupazione complessiva e un terzo circa della disoccupazione e dell'inattività cosiddetta «grigia».

Ebbene, escludendo i lavoratori stranieri non residenti, poco meno di un terzo dell'occupazione agricola (pari a oltre 300 mila unità) e circa un quarto degli individui tracciati in DMAG¹⁴ provengono da questa area a bassissimo reddito, con un'incidenza che è il triplo di quella media, senza contare un ulteriore 3,7% di occupati agricoli che vive in famiglie prive di segnali di redditi emersi¹⁵. Per la verità anche altri settori hanno almeno il 15% dell'occupazione che è a basso reddito: le costruzioni e alcune attività dei servizi quali quelli domestici (25%), le attività artistiche e di intrattenimento, i servizi di alloggio e ristorazione, il commercio al dettaglio. Nei comparti manifatturieri, che in genere sono meno collegati al disagio economico più profondo, spiccano tuttavia l'industria alimentare e quella tessile, da cui deriva più del 10% dell'occupazione da famiglie a bassissimo reddito. L'agricoltura è in ogni caso il settore maggiormente associabile al lavoro povero. Fra le prime cinque professioni con la maggiore incidenza di lavoratori poveri, quattro sono professioni agricole¹⁶. I settori dove il lavoro povero incide di più hanno molti tratti in comune: ad esempio sono settori dove la componente regolare è connotata

imprese in relazione al rischio derivante dalla crisi economica e sanitaria. Contributo Istat all'*Indagine conoscitiva sulle disuguaglianze indotte dalla pandemia promossa dalla Commissione Lavoro della Camera dei deputati*. Allegato all'audizione Istat dell'8 febbraio 2022).

¹³ Cfr. De Gregorio, De Santis (2022, op. cit.). Si tratta di una soglia tra le tante fra le quali sarebbe stato possibile scegliere. In questo caso si è optato per una soglia molto bassa (50% del reddito mediano) proprio per far emergere condizioni di estrema vulnerabilità.

¹⁴ Più di un lavoratore agricolo povero su tre (povero secondo il criterio adottato) è tracciato in DMAG. Occorre tenere anche presente che il 40% degli occupati DMAG svolge la propria attività lavorativa in un settore diverso da quello agricolo. Del resto più di un lavoratore DMAG su otto è tracciato anche nella fonte INPS relativa al lavoro dipendente extra-agricolo.

¹⁵ La stima è riferita ai residenti in famiglia ed esclude dunque in particolare gli stranieri non residenti.

¹⁶ Si tratta di allevatori e operai specializzati della zootecnia, allevatori e agricoltori, personale non qualificato in agricoltura e manutenzione del verde, agricoltori e operai agricoli specializzati, tutte professioni definite dai codici 642, 643, 831 e 641 corrispondenti al terzo livello della classificazione delle professioni CP 2011.

da rapporti di lavoro di breve durata nell'anno, a bassa intensità di ore retribuite e con basse retribuzioni orarie anche se ad accomunarli è soprattutto l'elevata incidenza dell'occupazione non regolare.

Che vi sia una connessione fra lavoro agricolo e disagio economico è peraltro evidente anche dalla erogazione delle misure di sostegno al reddito. Circa il 7% degli individui presenti nel DMAG nel 2019 vive in famiglie beneficiarie di reddito di inclusione o di reddito di cittadinanza e tale incidenza supera il 12% se si considerano tutte le erogazioni attuate fra il 2018 e il 2020 (inclusive anche del reddito di emergenza): se si considera il resto della popolazione in età di lavoro quest'ultima incidenza si ferma all'8,5% e scende poco sopra il 5% per i lavoratori dipendenti iscritti nei flussi previdenziali del settore privato extra-agricolo. Quasi un occupato agricolo non regolare su sei (il 15% circa), del resto, appartiene a famiglie beneficiarie di questi sostegni nel periodo 2018-2020¹⁷.

1.3. Misure dell'occupazione e lavoro non regolare

Ci sono ulteriori aspetti relativi all'occupazione agricola – così come viene fotografata dalla statistica pubblica – che vale la pena sottolineare. Può essere utile partire, per esempio, dalle stime dell'Istat relative all'input di lavoro che, pur non fornendo molti dettagli, hanno il pregio di misurare in maniera esaustiva i principali attributi di tutta l'occupazione interna, inclusi i secondi lavori e il lavoro non regolare¹⁸. Secondo queste stime, nel corso del 2021 nel settore primario sono state effettivamente impegnate circa 2,4 miliardi di ore di lavoro¹⁹, un numero rimasto pressoché invariato negli anni se si esclude una

¹⁷ Sarà presto possibile, non appena saranno disponibili le stime relative al 2020, misurare l'effetto delle nuove misure di sostegno al reddito sull'occupazione e in particolare sul segmento non regolare. Primi risultati riferiti al 2019 sono riportati da Damiani, De Gregorio, Giordano (2022, op. cit.): questi lavori indicano una tendenza di tali misure a ridurre l'occupazione non regolare.

¹⁸ Sono le stime che fanno da base alla stima del prodotto interno lordo e degli aggregati dei conti nazionali. Sono disponibili aggregate per branca di attività economica e riguardano il totale delle ore lavorate nell'anno e il numero medio per settimana degli individui occupati (classificati in base alla posizione lavorativa principale), delle posizioni lavorative (inclusi i secondi lavori) e degli occupati equivalenti al tempo pieno. Il dato più recente ad oggi è riferito al 2021, e fino al 2019 sono disponibili le stime relative al lavoro non regolare. Questi dati sono accessibili dal datawarehouse Istat, nella sezione relativa ai conti nazionali e in particolare alle stime dell'occupazione nazionali e territoriali.

¹⁹ Il settore primario include oltre all'agricoltura anche la silvicoltura e la pesca. D'ora in avanti ci riferiremo ove possibile al settore agricolo accorpando agricoltura e silvicoltura (codici 'A01' e 'A02' della classificazione delle attività economiche Ateco). Si tenga presente

lieve riduzione nel 2020. Questo monte ore è stato lavorato nell'ambito delle quasi 1,7 milioni di posizioni di lavoro attive in media ogni settimana nel settore²⁰, poco più della metà delle quali (il 55%) è costituito da occupazioni principali mentre la quota restante è costituita da posizioni secondarie (i secondi lavori, non solo di individui il cui primo lavoro è nel settore primario): in breve, gli occupati complessivi del settore primario – e cioè il numero medio settimanale di lavoratori con occupazione principale in quel settore – è stato pari nel 2021 a 925 mila unità. Se quei 2,4 milioni di ore fossero lavorate solamente da lavoratori a tempo pieno impiegati tutto l'anno, il numero di questi ultimi corrisponderebbe a 1,25 milioni di unità di lavoro equivalenti al tempo pieno, di cui 434 mila dipendenti e 234 mila non regolari (di cui 164 mila dipendenti).

Misure dell'input di lavoro nel settore primario. Anni 2017-2021						
Misura	Posizione nella professione	2017	2018	2019	2020	2021
Ore lavorate (in mln)	Dipendenti	823	850	827	799	843
	Indipendenti	1.593	1.622	1.606	1.579	1.602
	Totale	2.415	2.472	2.433	2.378	2.445
Occupati (.000)	Dipendenti	470	480	470	476	471
	Indipendenti	452	460	457	450	455
	Totale	922	939	927	926	925
Posizioni lavorative (.000)	Dipendenti	498	507	498	503	498
	Indipendenti	1.171	1.190	1.166	1.156	1.179
	Totale	1.669	1.697	1.664	1.658	1.677
Unità di lavoro equivalenti al tempo pieno (.000)	Dipendenti	435	446	434	419	442
	Indipendenti	816	824	814	803	817
	Totale	1.251	1.270	1.248	1.223	1.259
Ore lavorate per posizione lavorativa	Dipendenti	1.652	1.675	1.662	1.590	1.692
	Indipendenti	1.360	1.364	1.377	1.366	1.359
	Totale	1.448	1.457	1.462	1.434	1.458

Fonte: Istat, Conti nazionali, edizione aprile 2022, disponibili su I.stat. I dati riferiti al 2020-2021 sono disponibili a livello aggregato.

Il settore agricolo si caratterizza dunque per una forte incidenza delle posizioni secondarie, dal momento che ogni cento occupati (individui con posizione di lavoro principale in agricoltura) sono attivi circa 180 rapporti di lavoro. Si tratta di un numero elevato di secondi lavori che origina quasi del

tuttavia che le attività della pesca (codice 'A03') – come del resto della silvicoltura – rappresentano in realtà solo poco più del 3% del monte ore lavorate complessivo dell'intero settore primario. Nel 2019, anno per il quale sono disponibili stime più dettagliate, le ore lavorate nel solo settore agricolo ('A1') erano pari a 2,3 miliardi.

²⁰ Con almeno un'ora di lavoro nella settimana, al lordo degli eventi di assenza in costanza del rapporto di lavoro (malattia, ferie ecc.).

1. L'OCCUPAZIONE AGRICOLA FRA REGOLARITÀ E SOMMERSO

tutto dal segmento dei lavoratori cosiddetti indipendenti (il quale dà conto di circa due terzi delle ore lavorate): la maggior parte delle posizioni indipendenti sono in realtà posizioni secondarie di individui con occupazione principale in un altro settore. Lo dimostra il fatto che gli occupati indipendenti con posizione lavorativa principale in agricoltura sono circa 460 mila, cioè poco meno della metà del totale degli occupati agricoli, mentre le posizioni di lavoro complessive degli indipendenti sono da sole circa 1,2 milioni (tre quarti del totale), delle quali dunque quasi 800 mila sono posizioni secondarie.

Indicatori dell'occupazione nel settore primario. Anno 2019								
Tipo di occupazione	Posizione nella professione	Dati in migliaia				Indicatori		
		Ore effettivamente lavorate	Occupati	Posizioni lavorative	Unità di lavoro equivalenti al tempo pieno	Ore lavorate per posizione lavorativa	Posizioni lavorative per 100 occupati	Unità equivalenti al tempo pieno per 100 posizioni
		a	b	c	d	a/c	c/b	d/c
TOTALE	Dipendenti	826.672	470	498	434	1.662	106	87
	Indipendenti	1.605.920	457	1.166	814	1.377	255	70
	Totale	2.432.593	927	1.664	1.248	1.462	180	75
di cui: Non regolari	Dipendenti	312.193	161	171	164	1.831	106	96
	Indipendenti	139.088	63	89	71	1.559	142	79
	Totale	456.891	224	260	234	1.759	116	90
di cui: Regolari	Dipendenti	514.480	309	327	270	1.573	106	83
	Indipendenti	1.466.833	394	1.077	744	1.362	273	69
	Totale	1.975.702	703	1.404	1.014	1.407	200	72
Tasso irregolarità	Dipendenti	37,8	34,2	34,3	37,8			
	Indipendenti	8,7	13,8	7,6	8,7			
	Totale	18,8	24,1	15,6	18,8			

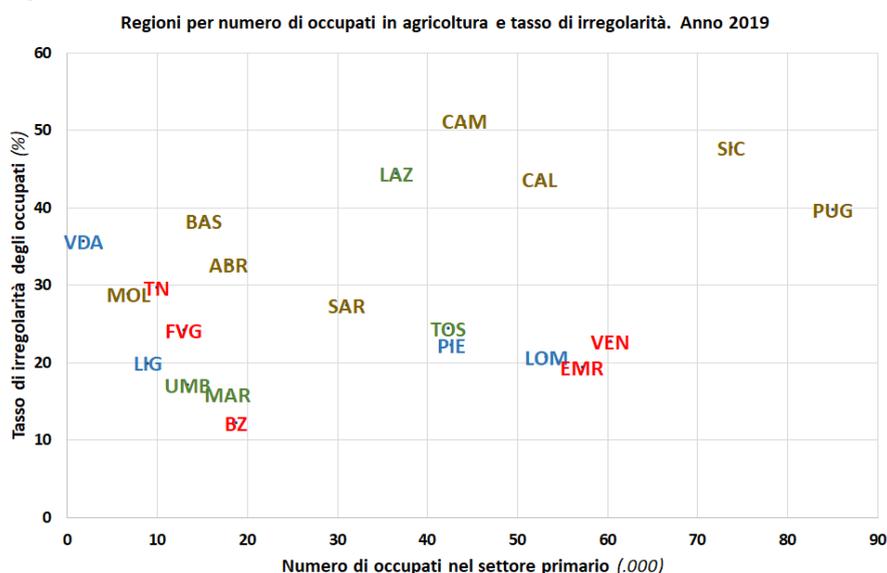
Fonte: Istat, Conti nazionali, edizione Aprile 2022

Note: (a) I valori in corsivo sono stati stimati dagli autori in base alle ore effettivamente lavorate per unità equivalente al tempo pieno e posizione nella professione.

Il grosso dell'occupazione non regolare agricola è invece concentrata nel lavoro dipendente, che include una fetta consistente degli stranieri non residenti impiegati in agricoltura. Dai dipendenti agricoli provengono annualmente oltre 820 milioni di ore effettivamente lavorate, delle quali si stima che quasi due quinti (pari a più di 300 milioni di ore) sono non regolari (analoga incidenza hanno le unità di lavoro equivalenti al tempo pieno): più di due terzi delle ore di lavoro dipendente agricolo non regolare (oltre 220 milioni di ore) – ma solo la metà di quelle regolari – sono lavorate nelle regioni del Mezzogiorno. La geografia del lavoro dipendente non regolare agricolo è del resto piuttosto nota. In quasi tutte le regioni il tasso di irregolarità supera il 20%. Fra le regioni dove è maggiore il peso assoluto dell'occupazione agricola si notano due insiemi (Grafico 1): le quattro regioni agricole del Sud (Puglia, Sicilia, Campania e Calabria) con l'aggiunta del Lazio determinano tre quarti delle ore lavorate non regolari, con tassi di irregolarità dell'occupazione che superano (spesso di molto) il 40%. Le grandi regioni agricole del nord (Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto) con l'aggiunta della Toscana

determinano meno del 20% delle ore non regolari con tassi di irregolarità degli occupati compresi fra il 20% e il 30%. Non a caso, fra i tratti distintivi del lavoro dipendente non regolare vi è il fatto che esso si distingue per un elevato impegno pro capite (oltre 1.800 ore lavorate l'anno per posizione lavorativa), sensibilmente maggiore rispetto alla componente regolare del lavoro dipendente agricolo (ben 250 ore pro capite in più in media) e rispetto all'industria manifatturiera (circa 130 ore in più).

Grafico 1



1.4. Alcune caratteristiche degli occupati non regolari

Gli occupati del settore agricolo hanno caratteristiche peculiari rispetto al resto degli occupati²¹: oltre a essere caratterizzati da una maggiore presenza di uomini, da un'alta incidenza di residenti nel Mezzogiorno (circa il

²¹ I dati che seguono si riferiscono al 2019 e agli occupati in agricoltura e silvicoltura. Si riferiscono inoltre esclusivamente alla popolazione residente in famiglia e, pertanto, non tengono conto di quella fetta di occupati non regolari del settore agricolo che sono costretti a vivere in insediamenti informali, per i quali informazioni di dettaglio a livello individuale utilizzabili a fini statistici sono difficilmente disponibili. Inoltre, trattandosi di informazioni basate su un'indagine campionaria, queste potrebbero non cogliere in maniera esaustiva anche quegli occupati che, pur vivendo in una situazione alloggiativa «adeguata», sono caratterizzati, come molti lavoratori del settore agricolo, da un'elevata mobilità territoriale.

50%) e da un'elevata percentuale di indipendenti, vi sono ulteriori elementi che associano questi occupati a condizioni generali di vulnerabilità che qualificano ulteriormente quanto già emerge sulle condizioni reddituali: vi è infatti una maggiore presenza di cittadini stranieri, di lavoratori con un livello di istruzione molto basso (quasi il 60% di essi non è andato oltre l'istruzione primaria) e con contratti a tempo determinato.

Se si restringe il fuoco sugli occupati agricoli non regolari, i profili di vulnerabilità economica si accentuano nettamente e, inoltre, se ne aggiungono di ulteriori. Infatti il peso degli occupati stranieri quasi raddoppia, e in particolare quello dei cittadini comunitari (per i quali non sussistono vincoli legati alla presenza regolare sul territorio); aumenta anche, e notevolmente, il peso di chi non ha alcun titolo di studio e, in misura inferiore, anche di chi ha un livello di istruzione comunque molto basso; nel Meridione si concentrano oltre i due terzi degli occupati; in oltre il 70% dei casi si tratta di lavoratori dipendenti e, tra questi, si osserva un maggior peso degli occupati che lavorano in regime di part-time. Ne consegue che, in corrispondenza dei lavoratori con tali caratteristiche, i tassi di irregolarità assumono valori decisamente più elevati rispetto al tasso riscontrato per l'intero settore agricolo.

A dimostrazione del fatto che l'irregolarità è una condizione occupazionale subita dai lavoratori, emerge che il sommerso coinvolge in particolare coloro i quali hanno minori capacità di produrre reddito: si osserva, ad esempio, che il tasso di irregolarità risulta significativamente più elevato tra coloro che non hanno segnali di redditi emersi nell'anno, e un tasso più che doppio tra i beneficiari del Reddito di inclusione o del Reddito di cittadinanza in almeno uno degli anni del triennio 2018-2020. Estendendo l'analisi alle famiglie cui afferiscono gli occupati in nero in agricoltura²², non si può certo concludere che le famiglie svolgano un ruolo di paracadute in termini di sostegno economico: infatti la vulnerabilità economica individuale non sembra essere affievolita dalla presenza di un contesto familiare di sostegno sia a causa della ridotta numerosità dei componenti del nucleo sia del loro stato occupazionale.

Se in generale le famiglie con almeno un occupato nel settore agricolo sono mediamente piuttosto numerose (circa il 40% di esse ha almeno quattro componenti e in oltre il 55% dei casi si tratta di coppie con almeno un figlio), il sottoinsieme di famiglie con almeno un occupato non regolare sono mediamente di dimensione assai più contenuta e, in particolare, si

²² Le famiglie con almeno un occupato in agricoltura sono in tutto di circa 850 mila (poco più del 5% del totale delle famiglie con almeno un occupato) e, di queste, circa 100 mila hanno tra i componenti almeno un occupato non regolare.

tratta in prevalenza di famiglie monocomponente e, a seguire, di coppie senza figli con persona di riferimento con oltre 64 anni e poi di famiglie monogenitore. Inoltre, se più della metà (circa il 55%) delle famiglie con almeno un occupato in agricoltura sono contraddistinte dalla presenza di più di un occupato, la maggior parte (oltre l'85%) di quelle con almeno un lavoratore in nero hanno solo un occupato, quello non regolare perciò. Ne deriva che oltre i due terzi delle famiglie con almeno un lavoratore in nero hanno un reddito disponibile equivalente appartenente al più al primo quintile della distribuzione²³ (a fronte di una percentuale dell'intero settore di oltre 20 p.p. inferiore) e che tra tali famiglie l'incidenza di quelle percettrici del Reddito di inclusione o del Reddito di cittadinanza in almeno un anno del triennio 2018-2020 è pari a 2,5 volte quella delle famiglie con almeno un occupato del settore agricolo.

1.5. Osservazioni conclusive

I lavoratori agricoli hanno un problema di reddito da lavoro (e conseguentemente di reddito in generale) ancora più pronunciato, se possibile, rispetto alla già difficile situazione dei tanti dipendenti con contratti a bassa intensità e durata del settore privato extra-agricolo. Se guardiamo ai soli redditi emersi – quelli che è possibile misurare a livello individuale con buona approssimazione – il quadro è in effetti desolante. La componente sommersa è molto radicata in questa realtà, ed è particolarmente rilevante nel segmento del lavoro dipendente, trovando nella debolezza degli assetti formali di tale componente del lavoro regolare agricolo un ampio serbatoio di alimentazione. Alla vulnerabilità economica, espressa dai redditi emersi, si unisce poi un'elevata vulnerabilità sociale, che accompagna anch'essa la parte regolare dell'occupazione ma che assume connotati più gravi sul segmento non regolare.

Questi aspetti, che possono dirsi acquisiti in termini generali, richiedono ovviamente molti approfondimenti. Ricostruire con un approccio statistico i percorsi lavorativi individuali e in particolare le transizioni dalla regolarità alla non regolarità (e viceversa) è senz'altro di cruciale importanza, soprattutto calando l'analisi sulle realtà territoriali e di filiera. Il numero di individui che ruotano attorno al lavoro agricolo del resto è sensibilmente maggiore rispetto a quanto certifica il numero degli occupati proprio a causa della natura spesso saltuaria e di breve durata dei rapporti di lavoro. È importante allora l'analisi dei nessi orizzontali che accompagnano le vicende lavorative degli occupati agricoli e le loro transizioni in altri settori segnati da lavoro sommerso e da

²³ Circa un settimo delle famiglie non ha dichiarato alcun reddito nell'anno.

prevalenza di rapporti di lavoro instabili e stagionali. È il circuito del lavoro povero e vulnerabile che va bene investigato nel suo insieme. Inoltre, andrebbe meglio analizzata e quantificata l'integrazione verticale del sommerso agricolo nelle filiere ad esso collegate, sia in maniera diretta (come nel caso ovvio della filiera alimentare) sia indiretta attraverso gli effetti – oltre che sui costi di produzione – sul costo del lavoro e sui consumi: una sorta di conto satellite del sommerso, che potrebbe essere utile supporto a indispensabili politiche di contrasto e, perché no, all'arricchimento del dibattito sul tema.

2.

La filiera agroalimentare tra sfruttamento, caporalato ed ecoreati.

Evoluzione del fenomeno e prospettive di contrasto

di Davide Donatiello, Vittorio Martone e Valentina Moiso*

2.1. Premessa

La filiera agroalimentare, intesa come l'insieme delle fasi di produzione, trasformazione, commercializzazione e distribuzione di prodotti agricoli e agroalimentari, rappresenta ancora un campo di particolare interesse per le organizzazioni criminali. Nelle caratteristiche della filiera e nelle sue forme di regolazione si ritrovano, infatti, una serie di elementi che ne connotano una significativa «attrattività». Anzitutto il suo carattere *territorializzato* (o *territorializzabile*), utile tanto alla gestione delle attività totalmente illegali (come l'estorsione sull'impresa e sul lavoro), quanto al reinvestimento nell'economia legale o formalmente legale¹. L'ascesa economica di alcuni gruppi criminali, nelle aree rurali del Casertano o del Ragusano, del Pontino o della Capitanata, affianca caporalato, contraffazione e sofisticazione di prodotti agroalimentari a iniziative imprenditoriali – ad esempio – nella produzione, distribuzione commerciale e logistica su gomma. Le dimensioni ingenti del patrimonio confiscato alla criminalità, specialmente di immobili e terreni agricoli, rispecchiano questa consolidata propensione al reinvestimento nella filiera agroalimentare².

* Dipartimento di Culture, Politica e Società - Università degli Studi di Torino.

¹ La Direzione Investigativa Antimafia (DIA) ha recentemente confermato che «il business dell'agroalimentare costituisce per la criminalità organizzata uno strumento particolarmente efficace allo scopo di affermare il controllo del territorio, interferendo nel mercato immobiliare dei terreni agricoli, nella commercializzazione degli alimenti, nella gestione delle catene di supermercati, nel campo dei trasporti e dello smistamento delle produzioni, nonché in definitiva, nel condizionamento dei prezzi dei raccolti» (DIA, *Relazione semestrale - primo semestre, 2020*, p. 277).

² A quarant'anni dall'introduzione della confisca delle ricchezze mafiose (l. 646/1982), i beni sottoposti a procedimenti patrimoniali sono ben 215.915, di cui 100.790 immobili e terreni (Ministero della Giustizia, *Relazione semestrale al Parlamento sui beni sequestrati o confiscati*, 2021). Tra questi, 34.525 risultano definitivamente confiscati, nel 31,9% dei casi si tratta di terreni (Istat, *L'uso dei beni confiscati alla criminalità organizzata*, 2021).

Con riferimento alle attività – formalmente – legali, oltre al requisito della *territorialità*, il settore presenta diversi meccanismi di regolazione che, come mostra la letteratura sul tema, rappresentano ulteriori elementi di attrattività per i gruppi criminali³: si pensi alla presenza di una domanda stabile e insopprimibile di beni e servizi quotidiani, offerta da una compagine di piccole e medie imprese a carente o del tutto assente sindacalizzazione, spesso in segmenti a basso contenuto tecnologico e con manodopera anche non necessariamente qualificata. Caratteristiche che, come in altri settori dalla configurazione simile, si accompagnano spesso alla diffusione di pratiche informali o irregolari nell'esercizio dell'impresa (es. contraffazione, frode, elusione ed evasione fiscale) e nella gestione delle risorse umane (intermediazione illecita, lavoro irregolare, evasione contributiva).

Richiamando gli ultimi dati Istat riferiti al 2019, a fronte di una flessione del 2,6% dell'economia «non osservata» rispetto al 2018⁴, in agricoltura l'incidenza resta invece stabile, dopo quattro anni consecutivi di crescita, con un peso complessivo del sommerso economico pari al 17,3% del valore aggiunto totale. In particolare, risulta molto significativa l'incidenza del lavoro irregolare (18,8%), prevalentemente immigrato, come conferma il dato specifico sull'intermediazione illecita che, nel 2019, registra 944 reati e illeciti amministrativi contestati, 618 persone denunciate, 99 arresti, 56 sequestri penali e amministrativi, 1.488 lavoratori e lavoratrici sfruttati⁵. Va poi tenuta in conto l'economia non osservata inclusa nella voce «Commercio, trasporti, alloggio e ristorazione», attività che compongono la più generale fenomenologia dell'illegalità nella filiera agroalimentare. Secondo Istat, il sommerso nel 2019 sale qui al 21,9% del totale, con un'incidenza del 15,3% di lavoro irregolare.

I caratteri sinora sinteticamente richiamati fanno dunque dell'agroalimentare un terreno di interesse per la criminalità organizzata: da un lato, permette il reinvestimento di capitali illeciti che si inabissano nell'opacità contabile del settore; dall'altro, proprio l'irregolarità diffusa esprime una spe-

³ Per una analisi complessiva del fenomeno mafioso nelle economie legali si rimanda in particolare a R. Sciarone e L. Storti, *Le mafie nell'economia legale. Scambi, collusioni, azioni di contrasto*, Il Mulino, Bologna 2019.

⁴ Istat, *L'economia non osservata nei conti nazionali*, 2021. Il valore aggiunto dell'economia «non osservata» – la somma di economia sommersa e attività illegali – si attesta a 202,9 miliardi di euro, nel 2018 era di 208,2 miliardi di euro.

⁵ Fonte: Legambiente, *Ecomafia 2021. Numeri e storie della criminalità ambientale in Italia*, Edizioni Ambiente 2021, p. 226. Il dato riguarda lo specifico dell'applicazione della legge 199/2016. Sul punto si tornerà nel paragrafo 2, prendendo in rassegna i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

cifica «domanda di regolazione» che è storicamente coperta dai gruppi capaci di esprimere violenza professionale e organizzata. Va tuttavia rimarcato, come più volte fatto nei precedenti rapporti *Agromafie e caporalato*, che queste storture e la diffusa illegalità non coincidono con l'infiltrazione mafiosa. Concentrazione fondiaria, squilibri nelle catene del valore, meccanizzazione e massiccio ricorso alla chimica, oligopolio delle catene di distribuzione, precarizzazione e sfruttamento umano e ambientale rappresentano le forme *legali* di regolazione e di funzionamento della filiera in cui la criminalità è solo un *attore tra gli altri*⁶.

Affrontare questi aspetti dal punto di vista meramente criminologico è dunque fuorviante, perché se ne occulta l'economia politica e l'ecologia politica: lavoro e natura sono oppressi in quanto strutturalmente marginalizzati al fondo delle catene del valore. Non sono *vittime* di imprenditori *devianti* che operano in contesti di mercato tendenzialmente efficienti ed eguali. Le agromafie e i caporali non sono facilmente distinguibili dall'agribusiness; ne sono invece un corpo intraneo, ne esasperano gli effetti iniqui, soffocano le resistenze con strumenti paramilitari, agiscono professionalmente violenza, offrono servizi e reinvestono in un più ampio processo di estrazione di valore e acquisizione di posizioni di rendita che esaspera gli impatti negativi di un modello economico che è già predatorio e disconnesso.

Partendo da questi presupposti, i paragrafi che seguono affrontano l'illegalità nella filiera agroalimentare da tre angolature. La prima si concentra sullo sfruttamento del lavoro e sull'intermediazione illecita di manodopera, riflettendo sull'evoluzione del fenomeno nella contingenza pandemica, nonché sulle opportunità e criticità delle politiche di prevenzione e contrasto dell'ultimo biennio. La seconda angolatura concerne la criminalità ambientale che più in generale impatta sulla filiera agroalimentare, ovvero i crimini e i danni ambientali che hanno forte impatto sull'agroalimentare italiano. La terza angolatura, infine, approfondisce il ruolo della trasparenza e della blockchain, la tecnologia digitale avanzata su cui stanno convergendo molti investimenti, per riflettere sulle politiche di prevenzione e contrasto in grado di arginare l'opacità e gli squilibri nelle catene del valore.

⁶ Per una recente ricostruzione e analisi multidisciplinare della filiera agroalimentare italiana nel contesto internazionale, si rimanda al monografico della rivista *Meridiana. Rivista di Storia e Scienze Sociali*, n. 93/2018, su «Agricoltura e cibo» (curato da A. Corrado, M. Lo Cascio e D. Perrotta), e al monografico della rivista *Fuori luogo. Rivista di Territorio, Turismo, Tecnologia*, n. 9/2021, su «Reassembling the unsustainable. The agri-food supply chains in transformation, under the lens of Sociology» (curato da D. Donatiello, D. Fariella, V. Moiso e F. Mostaccio).

2.2. *L'evoluzione dell'attività istituzionale di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo*

Nei precedenti rapporti la fenomenologia del caporalato è stata ampiamente esplorata e restituita nelle sue molteplici manifestazioni, fornendo elementi di approfondimento critico e illustrando come, al netto delle diverse vocazioni culturali e delle forme specifiche di regolazione, lungo le filiere agroalimentari si siano strutturate forme diffuse di illegalità e di sfruttamento della manodopera, in particolare di quella straniera. Il ricorso a queste pratiche rappresenta la via più diretta ed efficace per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, contenere i costi di produzione e rispondere alle esigenze immediate di profitto dei produttori; in altre situazioni, tuttavia, i meccanismi appaiono più complessi e l'intermediazione illecita, le irregolarità contrattuali, l'applicazione di salari ridotti a fronte di orari sempre più estesi, le intimidazioni e le violenze nei confronti di soggetti in condizione di vulnerabilità possono ricondursi agli interessi e all'opportunismo di soggetti o gruppi criminali che intravedono nell'agroalimentare un settore in cui infiltrarsi, acquisire posizioni strategiche e fare affari, anche grazie all'elevata incidenza dell'economia sommersa e dell'informalità.

Talvolta, infatti, l'intermediazione illecita di manodopera bracciantile si combina con altre condotte illecite, che si snodano lungo le diverse fasi in cui le filiere sono articolate. Non a caso, le istituzioni di contrasto considerano il caporalato un reato «sentinella» di possibili altre condotte illecite, in particolare quelle che negli anni si sono registrate con una certa frequenza entro e a ridosso di questo specifico settore economico: dalla gestione dei mercati ortofrutticoli alle estorsioni imposte ai produttori locali, dalle forme di concorrenza sleale all'appropriazione di terreni per intercettare contributi europei, dalla fornitura di servizi illegali o formalmente legali in favore delle imprese al controllo dei canali della grande distribuzione per finalità di riciclaggio⁷.

Già nell'ultimo *Rapporto Agromafie e caporalato* si sottolineava come nella fase successiva all'introduzione della legge n. 199/2016 – che ha potenziato l'apparato normativo precedente – fosse necessario un attento monitoraggio per verificare non solo l'efficacia della sua applicazione in sede repressiva, ma anche l'implementazione di azioni adeguate al fine di tutelare le vittime e garantire una maggior trasparenza a livello della regolazione dei rapporti di filiera. Dal punto di vista del contrasto, nel corso del 2020, gli organismi ispettivi hanno garantito continuità attuativa al provvedimento: nonostante le sopraggiunte difficoltà dell'emergenza sanitaria, hanno infatti deferito all'autorità giudiziaria 478 trasgressori (di cui 61 denunciati in stato di arresto) riuscendo

⁷ Attività che approfondiremo nel prossimo paragrafo.

così a supportare 1.850 possibili vittime del reato di caporalato e di sfruttamento lavorativo.

Tra queste, 119 sono risultate particolarmente vulnerabili e ricattabili per la loro condizione di cittadini extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno⁸. Questi riscontri sul piano repressivo sottolineano ulteriormente la portata e le diverse sfaccettature del fenomeno, ma anche la necessità di ovviare alla mancata attuazione di un corredo più ampio di interventi che permetta di affrontare il problema nella sua complessità, al di là del rilievo penale. L'esigenza di avviare azioni differenziate e coordinate per muovere un contrasto più efficace è emersa con chiarezza nel corso dei lavori dell'*Indagine conoscitiva sul fenomeno del cosiddetto «caporalato» in agricoltura*, promossa dalle Commissioni parlamentari XI (Lavoro Pubblico e provato) e XIII (Agricoltura) della XVIII Legislatura⁹.

L'indagine, attraverso un confronto con le istituzioni interessate e i soggetti rappresentativi degli operatori del settore, si è posta tra gli obiettivi principali quello di promuovere una riflessione sull'attuazione della legge n. 199/2016, anche per evidenziarne i limiti e individuare nuovi strumenti – diversi dalla risposta repressiva – in termini di politiche di prevenzione e di azioni dirette a rimuovere distorsioni e squilibri (a livello di rapporti di potere tra i diversi attori e in relazione alla distribuzione del valore prodotto) ormai strutturali dei sistemi agroalimentari, muovendo dall'idea che le irregolarità nelle dinamiche del lavoro agricolo così come le opportunità di infiltrazione di gruppi criminali siano connesse ai modi di produzione interni alle filiere¹⁰. D'altra parte, le restrizioni alla mobilità adottate per far fronte alla pandemia da Covid-19 hanno riproposto al centro del dibattito pubblico e politico il problema della carenza di manodopera stagionale e, più in generale, la situazione di crisi sanitaria ha «messo in evidenza la natura sistemica dello sfruttamento dei lavoratori stagionali soprattutto nel settore agricolo»¹¹.

Nelle fasi più critiche della pandemia si è assistito a un aumento delle ore lavorate e del tasso di irregolarità, con un peggioramento generale delle con-

⁸ Ispettorato Nazionale del Lavoro, *Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale*, 2020, Roma.

⁹ L'indagine è stata deliberata il 19 dicembre del 2018 e gli atti sono stati approvati nella seduta del 12 maggio 2021.

¹⁰ Sul punto si veda anche la riflessione proposta da Donatiello D. e Mostaccio F. in *Figure eroiche e terreni fertili per la sostenibilità sociale delle filiere agricole. I casi di Spartacus e di Humus nel panorama italiano*, Fuori luogo. Rivista di Territorio, Turismo, Tecnologia, n. 9/2021; oltre all'analisi di A. Martino e E. Rigo in *Caporalato: effetti penali e limiti della legge*, il Mulino - Rivista trimestrale di cultura e di politica, 2016.

¹¹ Camera dei deputati, *Indagine conoscitiva sul fenomeno del cosiddetto «caporalato» in agricoltura* - Documento Conclusivo approvato dalle Commissioni riunite XI (Lavoro Pubblico e provato) e XIII (Agricoltura) della XVIII legislatura, doc. XVII n. 9, 12 maggio 2018.

dizioni di lavoro e di vulnerabilità dei braccianti, in termini di crescente isolamento sociale, scarsa disponibilità di dispositivi di protezione individuali, precarie condizioni igieniche degli alloggi, accesso ridotto alle informazioni sanitarie. In questo contesto, il Governo Conte ha promosso misure straordinarie indirizzate soprattutto a sostenere la tenuta economica del comparto, senza intervenire sulle fragilità strutturali del sistema e limitandosi a prevedere una sanatoria del lavoro irregolare nell'ambito del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 – cosiddetto «decreto Rilancio» – che mirava a intervenire sulle precarie condizioni giuridiche in cui si trovano diversi lavoratori immigrati: tuttavia, proprio nel settore dell'agricoltura, tale provvedimento ha mostrato una scarsissima efficacia¹².

L'enfasi posta dall'*Indagine Conoscitiva* sulla necessità di adottare ampi programmi di prevenzione, rafforzamento dei controlli, tutela e accompagnamento per le vittime, contrasto al disagio e alla precarietà alloggiativa riprende il disegno già previsto dal *Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022)* – coordinato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali – e ne condivide l'impostazione di base. Il piano individua una decina di azioni prioritarie, riconducibili a quattro assi: i) prevenzione; ii) vigilanza e contrasto al fenomeno; iii) protezione e assistenza per le vittime; iv) loro re-integrazione socio-lavorativa¹³. L'idea è di adottare diverse misure secondo una logica sinergica e trasversale che riflette la necessità di agire congiuntamente sul piano dell'intermediazione, delle condizioni di lavoro, delle condizioni di vita e di permanenza sul territorio.

I lavori del *Piano Triennale* sono monitorati dal *Tavolo Caporalato*, organismo che riunisce le istituzioni nazionali, regionali e locali, oltre a rappresentanti dei lavoratori e della galassia datoriale dell'agroalimentare, di organizzazioni internazionali e associazioni del Terzo settore a vario titolo coinvolti nell'attuazione del piano. Tra le diverse azioni strategiche, quelle che paiono a uno stadio più avanzato di attuazione e che in questa sede possono essere oggetto di riflessione – ripercorrendo quanto fatto nell'ultimo *Rapporto Agromafie* – sono relative al ruolo dei servizi ispettivi, ai quali è demandato anche il compito di individuare le aree geografiche prioritarie sulla base della mappatura dei territori e dei fabbisogni di manodopera agricola (in relazione alla stagionalità).

Una maggiore efficacia delle attività ispettive prevede sia una loro intensi-

¹² Per una critica di questa misura si veda l'interessante riflessione di P. Bonizzoni, M. Artero, M. Hajer (2021). *Una sanatoria tanto (dis)attesa? Il programma di emersione 2020 tra ostacoli e mancate opportunità*.

¹³ Per una illustrazione più puntuale delle linee di azione prioritaria si rinvia al documento ufficiale del *Piano Triennale*.

ficazione sia un impegno crescente sul fronte del coordinamento dei diversi organi di vigilanza, sulle attività di informazione e formazione, sulla raccolta di analisi e di dati a supporto dell'attività di intelligence. Per quanto riguarda l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, al netto delle difficoltà congiunturali, sono state promosse iniziative aggiuntive al fine di implementare l'azione di «Rafforzamento delle attività di vigilanza e contrasto allo sfruttamento lavorativo» del *Piano triennale*. In particolare, si è adottato in via sperimentale un approccio multi-agenzia – con la collaborazione strutturata tra l'INL e il Comando Carabinieri per la tutela del lavoro (CC TL), e l'apporto a geografia variabile di forze della Guardia di Finanza, servizi di Polizia giudiziaria, personale di INPS, INAIL e Aziende Sanitarie Locali – allo scopo di ampliare lo spettro delle azioni di ispezione, verifica e controllo.

Anche grazie a questo sforzo sinergico, nel corso del 2020, l'INL ha realizzato 4.269 ispezioni nel settore agricolo – che corrispondono al 7% di quelle compiute (11% industria, 28% edilizia, 54% terziario) – di cui la maggior parte (90%) in «materia di lavoro e legislazione sociale», mentre assai minoritarie sono risultate le ispezioni in «materia di salute e sicurezza». I lavoratori agricoli che, in conseguenza di queste verifiche, sono stati interessati da illeciti relativi alle fattispecie del caporalato o dello sfruttamento lavorativo sono 865, ossia ben oltre la metà di quelli complessivi se si aggregano i dati di tutti i settori (318 industria, 32 edilizia, 275 terziario). In relazione alla distribuzione territoriale, i lavoratori agricoli intercettati dai controlli sono risultati così ripartiti: 11 nell'area Nord-Ovest, 192 nelle regioni del Nord-Est, 481 nel Centro e 181 al Sud¹⁴. Si tratta di un esito che, al di là della manifestazione geografica di tali fenomeni, riflette la variazione di intensità con cui queste azioni sono condotte nelle diverse aree a vocazione agricola del paese.

Infatti, in linea con gli obiettivi del *Piano Triennale*, l'INL ha realizzato e coordinato ulteriori progetti di vigilanza straordinaria in zone del Sud e del Centro Italia in cui la diffusione del caporalato e dello sfruttamento di soggetti immigrati presenta elementi di rilevante criticità. Dacché – come evidenziato dalle più recenti relazioni della DIA, per esempio, nell'area del foggiano, della Piana di Sibari, nella provincia di Caltanissetta, nella fascia ionico-metapontina della Basilicata¹⁵ – il coinvolgimento di gruppi e organizzazioni criminali:

¹⁴ Va precisato che nel territorio della Regione Sicilia e in quelli delle Province autonome di Trento e di Bolzano le funzioni dell'INL sono svolte da organi regionali e provinciali; quindi, i risultati delle azioni di vigilanza in merito al reato di caporalato e di sfruttamento lavorativo non sono contemplate nel computo dei dati riportati nel Rapporto dell'INL.

¹⁵ Fonte: DIA, *Relazione semestrale - primo semestre*, 2020; DIA, *Relazione semestrale - secondo semestre*, 2020.

un primo insieme di iniziative consiste nella coppia di interventi *Su.Pr.Eme. Italia* (Sud Protagonista nel superamento delle Emergenze in ambito di grave sfruttamento e di gravi marginalità degli stranieri regolarmente presenti nelle cinque regioni meno sviluppate) e *P.I.U.Su.Pr.Eme* (Percorsi Individualizzati di Uscita dallo Sfruttamento)¹⁶, rispettivamente finanziati dalla Commissione Europea e da uno sforzo congiunto tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, Unione Europea.

Un secondo nucleo di attività fa capo al progetto *A.L.T. Caporalato!*, sviluppato in collaborazione con OIM (Organizzazione Internazionale delle Migrazioni) e finanziato dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, con l'obiettivo di rafforzare il contrasto anche in ambiti diversi da quello strettamente agricolo. Nell'ambito di questi progetti aggiuntivi, sempre nel corso del 2020, sono state istituite apposite *task-force* – contemplate dal *Piano Triennale* e composte da personale dei diversi organi di controllo e da figure specializzate in agricoltura – che hanno effettuato 758 accessi ispettivi e verificato 4.767 posizioni lavorative in diverse località delle regioni Basilicata, Campania, Calabria e Puglia e nelle province di L'Aquila, Latina e Firenze: grazie a queste azioni supplementari di vigilanza sono state individuate 205 potenziali vittime e denunciati all'autorità giudiziaria 22 responsabili.

Un ulteriore *task-force* è stata attivata nello scorso settembre dal progetto *A.L.T. Caporalato!* per approfondire i controlli sulle aziende dell'Agro-Pontino. Le aziende controllate sono state 52, le posizioni lavorative verificate 571 e sono risultate 6 le aziende sospese, in quanto occupavano lavoratori completamente in nero, tra cui una minorenni. Anche in questo caso, le irregolarità riscontrate hanno riguardato un ampio spettro di violazioni: dall'orario di lavoro, alle misure di sicurezza a garanzia della salute dei lavoratori, al rispetto della normativa anti-Covid, alle precarie condizioni igienico-sanitarie degli alloggi.

2.3. *Crimini e danni ambientali nella filiera agroalimentare: tre contesti d'azione*

Al caporalato e allo sfruttamento del lavoro si affianca l'ampia fenomenologia dei «reati» e dei «danni» ambientali, che pure impattano fortemente sulla filiera agroalimentare. Nonostante nel 2020, a causa della pandemia, ci sia

¹⁶ Per un approfondimento delle numerose attività avviate nell'ambito dei due progetti si veda: <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/8/SUPREME-e-PIUSUPREME>.

stata una significativa riduzione dei controlli¹⁷, i reati penali e gli illeciti amministrativi contestati sono stati comunque oltre 40 mila (43.730), riguardanti specialmente l'importazione di prodotti agricoli irregolari (8.786 casi), i prodotti ittici (6.844 casi) e il settore degli allevamenti (5.397 casi). Nel 2020 calano anche le denunce per reati penali e amministrativi, passando da 31.182 denunce con 170 arresti del 2019, a 26.100 denunce con 128 arresti del 2020. Al primo posto della classifica ci sono le illegalità nei prodotti ittici (5.606 denunce), quindi la ristorazione (4.072 denunce) e il settore vitivinicolo e degli alcolici (3.420 denunce)¹⁸. La riduzione del numero di controlli non permette di fotografare correttamente l'evoluzione di un fenomeno che, fino al 2019 – dunque fino al periodo pre-pandemico – era in sintomatico aumento. Allora l'illegalità nell'agroalimentare faceva registrare una crescita delle infrazioni (+54,9%), delle persone denunciate (+19,3%) e di quelle arrestate (+22,2%)¹⁹.

Il settore della tutela della flora era al primo posto con 14.652 infrazioni penali e illeciti amministrativi in attività a forte impatto sui terreni, come i dissodamenti, le utilizzazioni, i cambiamenti di coltura, i disboscamenti e gli incendi boschivi. Seguivano gli illeciti nei prodotti ittici (11.694 casi) e nell'attività venatoria (11.387 casi). Su questo sfondo, la criminalità ambientale è da considerarsi come contesto in cui può insinuarsi l'operatività delle *agromafie*, sebbene anche in tal caso i fenomeni vadano opportunamente distinti. A tal fine, proviamo qui a modellizzare una tipizzazione dei «crimini» e dei «danni» ambientali a forte impatto sull'agroalimentare distinguendo tre *tipi* di mercati: quelli puramente illegali (che vedono la partecipazione più o meno diretta delle organizzazioni criminali), quelli formalmente legali (che riguardano l'attività d'impresa nei mercati privati), quelli formalmente legali che gravano su economie pubbliche (che riguardano l'attività d'impresa ai danni dell'erario o dei fondi comunitari). Si tratta di altrettanti «contesti d'azione» che è utile approfondire tanto per la comprensione dei fenomeni, quanto per la proposta, laddove possibile o plausibile, di possibili spunti per la prevenzione e il contrasto, che non può ridursi alla mera repressione penale²⁰.

¹⁷ In totale risultano 548.400 controlli effettuati da forze dell'ordine, Capitanerie di porto e ICARF (Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi dei prodotti agroalimentari del ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali), con un calo di -10,8% rispetto ai 641.840 del 2019. Fonte: Legambiente, *Ecomafia 2021*, op. cit., p. 217.

¹⁸ Fonte: Legambiente, *Ecomafia 2021*, op. cit.

¹⁹ In totale risultavano 69.369 infrazioni penali e amministrative, 31.332 persone denunciate e diffidate e 193 arresti. Fonte: Legambiente, *Ecomafia 2020. Numeri e storie della criminalità ambientale in Italia*, Edizioni Ambiente 2020, p. 223.

²⁰ Per questo motivo diciamo «crimini» e «danni» ambientali che impattano sulla filiera agroalimentare, ispirandoci a un'impostazione di *green criminology*, che tiene conto di tutte le azioni volte a degradare l'ambiente naturale (aria, suolo, acque, fauna) in ragione degli

Il primo contesto di operatività concerne le attività puramente illegali, che vedono la partecipazione più o meno diretta delle organizzazioni criminali nella regolazione violenta dei mercati, tipicamente espressa con l'attività estorsiva sulle imprese della filiera agroalimentare. Le aree rurali di tradizionale insediamento mafioso come la Piana del Volturno e l'Agro nocerinossarnese, il Ragusano e la Capitanata restano i contesti più coinvolti. In particolare, la DIA conferma «la situazione in cui versano nel foggiano le aziende agricole sempre più colpite dai tentativi di infiltrazione criminale, sia in termini di richieste di pagamento del «pizzo» e di imposizione di manodopera soprattutto nei servizi di supporto al comparto come trasporto e guardiana, sia in termini di indebolimento delle imprese (attraverso usura, furti di mezzi agricoli e i numerosissimi episodi di danneggiamento alle colture) e di concorrenza sleale, attraverso illeciti come la contraffazione degli alimenti e le macellazioni clandestine»²¹.

Tuttavia, anche le proiezioni criminali nel centro e nel nord fanno segnare una «forte espansione delle pratiche estorsive e usurarie (...) verso settori che sono stati indeboliti a causa della pandemia come la filiera dell'agroalimentare»²². In particolare, i mercati ortofrutticoli di Fondi (LT) e di Guidonia (RM) sono costantemente allertati per la pluridecennale infiltrazione nella logistica, nel trasporto su gomma e soprattutto nell'intermediazione commerciale che concede alle reti criminali rilevante influenza sulla regolazione della distribuzione con conseguente lievitazione dei prezzi dalla produzione al consumo. Aspetto che esaspera la già diseguale distribuzione del valore nella filiera e che viene ulteriormente aggravato dalla sempre più diffusa tendenza delle famiglie e dei gruppi criminali a fare «cartello, così determinando un'alterazione del mercato tale da originare una sorta di monopolio»²³.

Il secondo fronte di operatività concerne l'impresa privata formalmente

usi e abusi conseguenti sia a pratiche illegali (crimini), sia a pratiche formalmente legali (danni) che generano alterazioni ambientali e che sono spesso oggetto di controversia (si veda N. South e A. Brisman, a cura di, *The Routledge International Handbook of Green Criminology*, Routledge, 2013).

²¹ DIA, *Relazione semestrale - primo semestre*, 2020a, pp. 276-277.

²² DIA, *Relazione semestrale - secondo semestre*, 2020b, p. 266. In tal senso si veda, ad esempio, l'operazione *Grande Carro* dell'ottobre 2020 che ha coinvolto la criminalità attiva a Foggia, Orta Nova, Ascoli Satriano e Cerignola, con propaggini in Bulgaria, Romania e Repubblica Ceca. L'organizzazione operava una forte pressione estorsiva ai danni di aziende agricole e delle ditte di trasporti anche con il fine di subentrare nelle proprietà delle aziende.

²³ DIA, *Relazione semestrale - primo semestre*, 2020a, p. 214. In tal senso si veda, ad esempio, l'operazione *Aleppo 2* del marzo 2020 che ha coinvolto diversi gruppi criminali del Casertano e del basso Lazio per estorsione e illecita concorrenza con minaccia o violenza sulle aziende dell'indotto del Mercato Ortofrutticolo di Fondi.

legale. Attorno ai mercati ortofrutticoli troviamo esempi di imprenditoria che eroga diversi «servizi» illegali agli operatori della filiera. Nella nota operazione *Sud Pontino* del 2010, oltre a rintracciare gli interessi di Cosa nostra e camorra nel controllo dei trasporti dei prodotti ortofrutticoli nell'intera penisola, emergeva una fitta rete di 360 società, di cui 79 di trasporto e 291 di intermediazione commerciale, che acquisivano a vario titolo servizi finanziari e di recupero crediti, intermediazione e restituzione di refurtiva²⁴. Ma il «servizio» che impatta maggiormente sull'agroalimentare è oggi l'inquinamento dei terreni conseguente alla gestione e al traffico illecito di rifiuti industriali. In un focus su *Mafie & rifiuti*, la DIA ha enucleato tra le più frequenti modalità operative utilizzate dai clan «lo spandimento sul terreno di pseudo-fertilizzanti provenienti da attività di compostaggio di fanghi non sottoposti ad alcun trattamento, pertanto non idonei all'impiego in agricoltura per le elevate concentrazioni di metalli pesanti (cadmio, cromo, mercurio, nichel, zinco) e la presenza di sostanze cancerogene»²⁵.

Qui troviamo diverse forme di imprenditoria formalmente legale che opera nello smaltimento illecito di rifiuti prodotti da imprese interessate a risparmiare sui costi ambientali: sul punto la stessa Direzione Nazionale Antimafia (DNA) ha sottolineato come l'«essenza» degli ecocrimini non vada cercata nelle ingerenze della criminalità mafiosa, ma nelle deviazioni dal solco della legalità degli operatori legali, i quali «per puro e vile scopo utilitaristico» cercano i servizi mafiosi; si tratta delle «imprese svolgenti attività generatrici di rilevanti quantitativi di rifiuti, il cui corretto smaltimento avrebbe dovuto avere un posto di riguardo nella organizzazione aziendale»²⁶. Una recente operazione nei comuni della Piana del Sele conferma questo fenomeno: un gruppo di imprese operava nel traffico illecito di rifiuti, «anche tossici e pericolosi, prelevati con mezzi di trasporto non autorizzati presso imprese operanti nel settore della gestione rifiuti speciali, rifiuti edili, spurgo pozzi neri, imprese del settore conserviero/trasformazione del pomodoro, nel settore delle attività agricole ed attività conciarie, con successivo illecito trasporto e sversamento in vari terreni agricoli e in zone anche sottoposte a vincolo ambientale-paesaggistico»²⁷.

In effetti, lo spargimento di fanghi industriali rappresenta al momento uno degli aspetti più preoccupanti per la filiera agroalimentare, proprio perché assume spesso connotazioni formalmente legali: figure di *nuovi trafficanti* e *broker* sono attive nel mercato privato degli scarti di lavorazione che offre servizi di

²⁴ DNA, *Relazione annuale*, 2012.

²⁵ DIA, *Relazione semestrale - primo semestre*, 2019, p. 601.

²⁶ DNA, *Relazione annuale*, 2017, p. 292.

²⁷ DIA, *Relazione semestrale - secondo semestre*, 2020b, pp. 181-182.

trasporto e stoccaggio, smaltimento in Italia o esportazione in altri paesi²⁸. Sebbene sacche di accumulazione di rifiuti speciali siano presenti nelle aree di storico insediamento mafioso, va rimarcato che anche il bacino padano presenta uno scenario piuttosto critico. L'operazione dei Carabinieri Forestali del Gruppo di Brescia del maggio 2021 ha messo in luce il funzionamento del mercato: 150 mila tonnellate di fanghi contaminati da metalli pesanti, idrocarburi e altre sostanze inquinanti sversati come fertilizzanti o venduti alle aziende agricole come gessi di defecazione. Sono rimasti coinvolti circa 3 mila ettari di terreni agricoli in Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia-Romagna²⁹. Si tratta della potenziale punta di un iceberg che fotografa un'esigenza crescente di suolo da consumare, esigenza espressa dai segmenti della produzione industriale ancora lontani dal compimento di una economia circolare. Si pensi anche ai siti orfani e ai capannoni riempiti di scarti industriali e dati alle fiamme: nel periodo 2014-2019 i roghi analizzati dalla Commissione ecomafie erano 468³⁰.

Nel solo biennio 2018-2019 Legambiente ne ha censiti 556, nel 2020 ci sono stati ancora 180 casi e nei primi 9 mesi del 2021 si sale a quota 195³¹. I «danni» ambientali prodotti dal fuoco e dalle sostanze tossiche rilasciate sui terreni sono inquadrabili come *green corporate crimes*, ovvero danni legali commessi da operatori economici occulti o potenti, in grado di plasmare le definizioni ufficiali di crimine ambientale e neutralizzare, condonare o giustificare pratiche dannose come effetti inevitabili dello sviluppo economico. La minaccia della perdita di posti di lavoro è in tal caso un discorso costantemente sollevato per difendere impianti anche fortemente inquinanti. Emblematica la contaminazione da sostanze perfluoroalchiliche o perfluorurate (più note come Pfas) rintracciate nell'intero bacino padano, nelle acque e nell'ortofrutta. Analizzando il caso dello stabilimento Miteni in Veneto, la Commissione ecomafie sostiene che «ha provocato l'inquinamento dei terreni e della falda sottostante lo stabilimento e ha contaminato le falde acquifere utilizzate sia per la distribuzione delle acque potabili, sia per l'irrigazione delle colture agricole di una vastissima area territoriale compresa tra le province di Vicenza, di Verona e di Padova»³². Questo caso e

²⁸ A. Pergolizzi, *Dalla parte dei rifiuti. La governance, l'economia, la società, lo storytelling e i trafficanti*, Andrea Pacilli Editore, Manfredonia, 2020.

²⁹ Ministro della Transizione Ecologica, comunicato del 24 maggio 2021.

³⁰ Commissione parlamentare di inchiesta sulle attività illecite connesse al ciclo dei rifiuti e su illeciti ambientali ad esse correlati, *Relazione sull'evoluzione del fenomeno degli incendi negli impianti di gestione di rifiuti*, 4 agosto 2021, p. 77.

³¹ Legambiente, *Ecomafia 2021*, op. cit., p. 78.

³² Commissione parlamentare di inchiesta sulle attività illecite connesse al ciclo dei rifiuti e su illeciti ambientali ad esse correlati, *Relazione sulla diffusione delle sostanze perfluoroalchiliche*, 19 gennaio 2022, p. 25.

le responsabilità di questi danni è tutt'oggi oggetto di controversia giudiziaria e, come per altri danni complessi, capirne gli impatti dipende molto dall'accesso alla conoscenza e ai dati, dagli strumenti e dai criteri per la definizione dei danni alle persone e alla terra, alla fauna e alla flora³³.

Concludiamo con il terzo e ultimo fronte di operatività, che concerne l'economia pubblica, ovvero quella foraggiata da risorse pubbliche. Come afferma la DIA, «la maggiore pressione estorsiva sulle imprese che operano nel settore (agroalimentare) è spesso finalizzata all'accaparramento dell'azienda per accedere ai fondi pubblici»³⁴. Si tratta delle frodi comunitarie nel settore agricolo-pastorale e degli altri fenomeni connessi all'erogazione dei contributi europei previsti dalla Politica Agricola Comune (PAC). Fenomeno antico³⁵, per il quale è stata recentemente rispolverata una formula altrettanto datata, la *mafia dei pascoli*. Anche in tal caso è tuttavia utile operare distinzioni al suo interno così da riflettere sugli effetti per la filiera agroalimentare. La prassi idealtipica è quella emersa nell'indagine *Nebrodi* della Procura di Messina sulle frodi nei finanziamenti comunitari concessi dall'Agea nel Parco dei Nebrodi³⁶.

Come noto, il presupposto per accedere ai contributi è rappresentato dalla disponibilità materiale e giuridica di terreni, in quel caso ottenuta con false documentazioni e prestanome, o attraverso appalti per concessioni di migliaia di ettari di parco, lasciate incurate fino all'incasso dei contributi europei. Al core di questo business, che ha raggiunto milioni di euro annui a fronte di poche migliaia di euro di investimento – gli affitti dei terreni avuti in uso – si affiancano poi diverse attività nella filiera agroalimentare: dal furto di bestia-

³³ Sul punto si veda L. Cori, S. Re, F. Bianchi e L. Carra, a cura di, *Comunicare ambiente e salute. Aree inquinate e cambiamenti climatici in tempi di pandemia*, Edizioni ETS, Pisa.

³⁴ DIA, *Relazione semestrale - primo semestre, 2020a*, p. 277. Questa eco-criminalità assume connotazioni transnazionali, come emerso per la criminalità calabrese nel 2018 quando, nelle indagini avviate a seguito dell'omicidio del reporter Jan Kuciak e della sua compagna Martina Kusnirova, è emerso il coinvolgimento di numerosi esponenti di 'ndrangheta attivi in Slovacchia per l'appropriazione illecita di fondi dell'Unione Europea nei settori dell'agricoltura, del fotovoltaico e del biogas.

³⁵ Le frodi comunitarie nell'agroalimentare sono attività consueta dei gruppi criminali già dagli anni Settanta/Ottanta. Nel casertano e nel foggiano erano diffuse le truffe all'Aima (Azienda per gli interventi sul mercato agricolo, oggi Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura - Agea): i clan si specializzarono nello «scamazzo» delle produzioni in eccesso (soprattutto di pomodori) per l'ottenimento dei rimborsi Cee, sottraendo terreni agricoli, condizionando il peso o dichiarando più prodotti di quelli effettivamente «scamazati», intimidendo o corrompendo i funzionari preposti. Vedi, ad esempio: Sales I., *La questione rifiuti e la camorra*, in Meridiana. Rivista di Storia e Scienze Sociali, n. 73-4, 2012.

³⁶ DNA, *Relazione annuale, 2020*, p. 924. Le indagini riguardano anche l'attentato ai danni di Giuseppe Antoci, allora presidente dell'Ente Parco dei Nebrodi e impegnato in attività di prevenzione e contrasto alla mafia dei pascoli.

me alla macellazione clandestina, dal bracconaggio ai traffici internazionali di fauna. La criminalità nebroidea non è certo l'unica forma di impresa fraudolenta, parassita e aggrappata all'economia pubblica, non competitiva né innovativa, incurante della tenuta della terra. Anzi. Le frodi ai fondi europei per l'agricoltura sono un fenomeno che dal 2003 sembra divenuto un problema endemico per l'agroalimentare italiano e non solo. Il 2003 è l'anno della riforma della PAC che introduce il criterio del «disaccoppiamento» dei premi rispetto agli ettari coltivati o al numero di capi di bestiame posseduti.

Da allora i sostegni sono erogati indipendentemente dalla produzione e viene invece premiata la salvaguardia dell'ambiente, la salute pubblica e il benessere degli animali. In poco meno di vent'anni la domanda di terra e di pascoli è esplosa, coinvolgendo particolarmente le terre alte dalle Alpi agli Appennini nel fenomeno dei *pascoli di carta*³⁷. Grandi aziende della bassa, specialmente allevamenti intensivi di suini e bovini, affittano pascoli montani per spargere liquami e, a un tempo, ottenere premi comunitari. Ancora una volta trattasi di un segmento della filiera che sembra incapace di chiudere la circolarità di materia: gli scarti delle grandi aziende eccedono l'estensione di terreni disponibili e pongono loro di fronte al rischio di sfiorare i parametri ambientali. Affittare terre ad alta quota riduce il carico inquinante con un maggior numero di ettari disponibili, senza curare i terreni o pascolarli realmente.

È quanto accade negli alpeggi di Lombardia e Piemonte, dove l'accaparramento di terre alte espelle piccoli imprenditori agricoli, braccianti e pastori e viene usato per attività speculative sui fondi europei: si creano società fittizie in cui lo speculatore è in possesso dei titoli in modo da poter richiedere i contributi, mentre gli animali sono di proprietà di terzi, rimasti senza alpeggio, che si accontentano di pascolare³⁸. Meccanismi simili coinvolgono le grandi distese di transumanza del centro Italia, tra l'Abruzzo e il basso Lazio, dove alle speculazioni delle grandi aziende si affiancano pratiche intimidatorie e soprusi tendenti all'espulsione di piccoli agricoltori e pastori che si oppongono alla cessione³⁹. Le mafie dei pascoli e i pascoli di carta, sebbene distinguibili sotto il profilo illegale/legale, dei crimini e dei danni, vanno inquadrati nel medesimo processo di estrazione di valore e acquisizione di posizioni di rendita che esaspera il già ravvisato processo di concentrazione fondiaria e aziendale ravvisabile nell'agroalimentare italiano ed europeo, dove alla speculazione e alla produzione intensiva si associano squilibri ambientali, economici e sociali⁴⁰.

³⁷ Mencini G., *Pascoli di carta. Le mani sulla montagna*, Kellerman, 2021.

³⁸ Idem.

³⁹ Di Mambro G., *Ciocciaria, la pastora minacciata*, Lavialibera, 30 novembre 2021.

⁴⁰ Grillotti Di Giacomo M.G. e De Felice P., *I Predatori della Terra. Land grabbing e land concentration tra neocolonialismo e crisi migratorie*, Franco Angeli 2019.

2.4. *Guardando al futuro: la tecnologia blockchain e l'ottica preventiva*

Un ultimo aspetto che vogliamo approfondire concerne l'opacità e gli squilibri nelle catene del valore e il ruolo della trasparenza e della blockchain. Nei contesti che caratterizzano le filiere agroalimentari sono emersi limiti e incoerenze dei sistemi di certificazione finora applicati per prevenire e contrastare pratiche illegali: sono gli stessi produttori a pagare l'ente certificatore, è elevata la possibilità di accordi fraudolenti tra controllato e controllore, i momenti di verifica sono molto limitati rispetto alla complessità e alla durata di alcune fasi delle filiere produttive. Questi limiti hanno ripercussioni significative anche sulla fiducia e sui comportamenti dei consumatori, non fornendo garanzie di legalità né di buone pratiche. In questo contesto, la certificazione tramite blockchain viene presentata come una forma innovativa di regolazione dell'attività produttiva lungo la filiera, atta a promuovere comportamenti contro l'illegalità e il degrado ambientale in ottica preventiva e non repressiva.

La blockchain è la tecnologia con cui sono scambiati i bitcoin, ma utilizzabile in ambiti differenti. Si tratta di un registro nel quale vengono archiviate informazioni criptate, che una volta immesse nel sistema e validate sono inalterabili. Questa tecnologia, grazie ai dispositivi cosiddetti IoT (*Internet of Things*) permette una condivisione dei dati su tutte le fasi di una filiera di produzione, rendendoli fruibili ai consumatori mediante i loro dispositivi telematici che decifrano e leggono i codici QR stampati sulle confezioni dei prodotti. Su una blockchain possono essere caricate, ad esempio, informazioni derivanti da sensori geolocalizzabili che monitorano sul posto le coltivazioni e le attività compiute su di esse, oppure relative ai contratti di lavoro.

La partecipazione alle blockchain, richiedendo un coinvolgimento attivo, può essere potenzialmente letta come una pratica che va a riconfigurare il rapporto tra società e ambiente, non solo in senso di maggiore attenzione verso le tematiche etico-ambientali, ma anche dal punto di vista della responsabilità individuale nel dar forma ai propri convincimenti rispetto a tali questioni. In altre parole, i produttori sono chiamati non solo ad aderire a manifesti o certificazioni, ma a contribuire attivamente alla loro definizione e a includere la loro implementazione nelle attività quotidiane di produzione; i consumatori non solo possono orientare le loro scelte a partire dal bollino di una certificazione, ma accedono a informazioni relative a tutti i passaggi.

Le analisi sull'applicazione di questa tecnologia all'agricoltura mostrano un campo ancora limitato ma di grande interesse: l'attenzione è rivolta a indagare le pratiche di resistenza all'illegalità, guardando al coinvolgimento dei produttori, alle motivazioni, al ruolo del gestore della piattaforma nello strutturare il processo di coprogettazione, alla forma con cui avviene la condivisione delle informazioni e alla loro reale fruibilità. In primo luogo, se la blockchain è

utilizzata per la creazione di un canale di informazioni che si presentano come sicure e accessibili, la sua stessa possibilità di esistere discende dall'applicazione della cosiddetta agricoltura 4.0, che merita quindi di essere ricostruita brevemente⁴¹. Dopo la battuta di arresto nell'anno della pandemia da Covid-19, dal 2020 l'applicazione di soluzioni tecnologiche digitali in agricoltura è tornata a registrare una crescita del 20% l'anno, un dato foriero di interesse in merito alle caratteristiche e alla direzione dello sviluppo. Cosa sta cambiando, in pratica, nei processi di gestione della produzione di cibo? In particolare, che direzione sta prendendo il cambiamento del modo in cui si raccolgono informazioni e prendono decisioni in merito alla gestione delle coltivazioni?

Partendo dalla base della filiera, l'interesse maggiore va all'agricoltura di precisione: si tratta di strumenti che aiutano nel lavoro sui campi, diffusi in più della metà delle aziende agricole italiane, dove controllano macchinari, mezzi e attrezzature nelle varie fasi della coltivazione, in particolar modo nei comparti ortofrutticolo, vitivinicolo e cerealicolo. Il dato interessante è che se oltre la metà delle aziende dichiara di fare utilizzo di almeno uno di questi strumenti, quando si guarda alla superficie agricola implicata non si sale oltre il 3-4%: si tratta di piccole aziende, oppure di esperienze limitate a particolari fasi e prodotti in aziende medio-grandi. Il rapporto dell'Osservatorio Smart Agrifood 2021 tratteggia una chiara rappresentazione della tecnologia in campo agricolo: gli investimenti delle aziende si concentrano verso la mappatura dei campi e il monitoraggio, l'analisi dei fattori ambientali, il controllo da remoto dei macchinari e la gestione dell'acqua.

Passando al settore agroalimentare, la diffusione delle applicazioni di tecnologia digitale aumenta: come comprensibile, quasi tutte le aziende le adottano nella gestione del magazzino, ma vengono sperimentate anche soluzioni più innovative. Si tratta in particolare di servizi di agricoltura mobile, della raccolta di dati su cloud e della loro analisi continua e massiva (*data analytics*). Si tratta di tutte le precondizioni all'implementazione della tecnologia blockchain, che ad oggi riguarda meno del 6% dei casi, nonostante una costante crescita. L'agricoltura mobile prevede l'utilizzo di dispositivi portatili, come smartphone o tablet, al fine di raccogliere dati provenienti, ad esempio, da sensori o stazioni meteorologiche. La *data analytics* applicata all'agricoltura riguarda la sistematizzazione e l'analisi di questi dati, e la simulazione di scenari tramite l'applicazione di algoritmi, e vede un numero crescente di startup⁴².

⁴¹ Tutte le informazioni del paragrafo relative alla diffusione delle tecnologie nel settore agricolo e agroalimentare, ove non diversamente specificato, sono tratte dall'Osservatorio Smart Agrifood 2021 della School of Management del Politecnico di Milano e del Laboratorio RISE (Research & Innovation for Smart Enterprises) dell'Università degli Studi di Brescia.

⁴² Report Agriculture Analytics Market – Forecast to 2027 pubblicato da Meticulous Research.

Come anticipato, un ruolo centrale nello sviluppo della *data analytics* è il mondo IoT, che comporta droni e sensori tramite cui è possibile misurare costantemente una serie di parametri, grazie a cui prevedere alcuni possibili rischi tramite gli algoritmi: ad esempio la rilevazione dell'umidità del terreno è ricollegabile alla comparsa di parassiti, oppure, nello stoccaggio queste tecnologie possono simulare pericoli o rischi ambientali, come il rischio incendi a seconda delle condizioni climatiche, e aiutare a prevenirli. Mentre i sensori possono essere applicati a rilevare particolari molecole nel terreno, i droni raccolgono dati visivi utili per la mappatura e la geolocalizzazione e informazioni termiche collegate al clima e all'impatto delle condizioni atmosferiche sulle coltivazioni.

Riprendendo la domanda posta poco sopra sulla direzione del cambiamento nella gestione delle produzioni agricole e agroalimentari, una prima questione si pone come particolarmente cruciale: nella prospettiva della gestione di una mole di informazioni precise finalizzate a supportare le aziende agricole nel prendere decisioni, quale ruolo viene riconosciuto e garantito alle conoscenze tradizionali contadine, peculiari, spesso implicite e poco sistematizzate, ma sedimentate nel corso di decenni di cura delle produzioni? Il rischio di sottovalutare l'accumulazione di conoscenza non sistematizzata e standardizzata del passato è implicito dell'utilizzo stesso degli algoritmi: il meccanismo alla base del loro funzionamento è sostanzialmente quello della «produzione della predizione» tipico dei mercati finanziari, una fabbricazione della realtà del domani sulla base dei dati selezionati⁴³. Inizia a delinarsi come cruciale, dunque, ai fini dell'utilizzo della blockchain in ottica preventiva, la scelta di quali dati si considerano rilevanti, quali selezionare, monitorare, analizzare e diffondere, elemento su cui a breve torneremo.

Una seconda criticità riferita all'implementazione della tecnologia blockchain è di natura operativa. Se la blockchain viene presentata come una tecnologia peer to peer, di scambio di informazioni tra pari connessi da una piattaforma tecnologica, in realtà un ruolo cruciale è costituito da chi costruisce la piattaforma e la mette a disposizione dei produttori, di fatto un intermediario. Anche in questo caso, l'agricoltura è un settore specchio della natura dell'attuale capitalismo, caratterizzato da flessibilità ed estrazione finanziaria del valore, in cui la produzione e il consumo di informazioni sono basilari e gestiti da professionisti⁴⁴. Queste figure intermedie possono avere caratteristiche molto differenti.

⁴³ Per approfondire questo tema, si consiglia la lettura di M. Airoidi, *Machine Habitus: Toward a Sociology of Algorithms*, Policy Press 2021, o del contributo *Il potere degli algoritmi su individui e società* dello stesso autore, scaricabile qui: <https://www.che-fare.com/potere-algoritmi-societa/>.

⁴⁴ Per un'analisi delle cosiddette «professionalità green» in agricoltura si rimanda al monografico della rivista *Meridiana. Rivista di Storia e Scienze Sociali*, n. 98/2020 su «Lavoro

Da un lato, non mancano grandi imprese del settore tecnologico che si sono dedicate alla creazione di soluzioni per sviluppare le applicazioni tecnologiche in agricoltura. Nel 2020, ad esempio, TIM ha sviluppato accordi con rappresentanti degli agricoltori e delle imprese agricole quali Coldiretti e Confagricoltura per la fornitura di servizi, mentre Carrefour ha sviluppato un pionieristico sistema in collaborazione con IBM Food Trust per fornire ai propri clienti informazioni sul lotto del prodotto che stanno acquistando.

Dall'altro lato, in questo campo operano i lavoratori della conoscenza che creano start up il cui potenziale di innovatività, soprattutto dal punto di vista sociale, merita di essere tenuto in considerazione negli anni a venire. I lavoratori della conoscenza sono attratti dal settore agricolo per due motivi in particolare⁴⁵: l'indipendenza e l'autodeterminazione come *freelance* e la vocazione idealistica a cambiare il mondo partendo dai sistemi di produzione. Un fenomeno simile a quello dei contadini neorurali⁴⁶ per quanto riguarda la sfida al sistema capitalistico di produzione e alle sue storture – tra cui la diminuzione di qualità a favore della quantità, la depredazione dell'ambiente, lo sfruttamento della manodopera e l'ingiustizia sociale – proponendo lo sviluppo di prodotti e soluzioni innovative che rafforzino forme di *peer-to-peer production*.

In Italia il fenomeno è di dimensioni ancora molto ridotte, ma ha una portata culturale e simbolica proprio in relazione all'impatto sulla gestione della produzione agricola di cui si è detto sopra: i lavoratori della conoscenza da un lato sono ideologicamente vicini alle forme di neo-ruralità che contrastano l'agricoltura industrializzata, dall'altro applicano strumenti algoritmici propri della punta di diamante del sistema capitalistico finanziarizzato. Quale potrà essere il loro impatto sulle forme organizzative nelle aree rurali? Per rendere più concreto il discorso, possiamo immaginare quanto la condivisione delle informazioni, e in particolare la condivisione della loro rilevanza e della loro selezione, tramite blockchain possa recuperare alcuni elementi dei cosiddetti sistemi di gestione partecipata (SGP)⁴⁷.

Il sociologo Vincenzo Luise nei suoi contributi descrive l'esperienza dell'associazione *Corto circuito flegreo* nei Campi Flegrei in Campania. L'organizza-

verde» (curato da M. Alberio e D. Arcidiacono), e in particolare al contributo di Vincenzo Luise, che ha analizzato il ruolo dei lavoratori della conoscenza nel settore agricolo e agroalimentare.

⁴⁵ Per un approfondimento su lavoratori della conoscenza e start-up in agricoltura si vedano i lavori di Vincenzo Luise, a partire dal volume *Le forme dell'innovazione nell'ideologia californiana: le retoriche, i modelli e le trasformazioni nell'economia startup*, Egea, 2019.

⁴⁶ Tra le molteplici direzioni in cui si può approfondire questo tema, si veda J.D. Van Der Ploeg, *I nuovi contadini. Le campagne e le risposte alla globalizzazione*, Donzelli Editore, 2009.

⁴⁷ V. Luise, contributo alla rivista *Meridiana. Rivista di Storia e Scienze Sociali*, n. 98/2020.

zione, secondo un modello proprio di altre esperienze quali la seminale *Genuino clandestino*, organizza periodicamente dei farmers market a cui è possibile accedere solo dietro adesione al sistema di gestione partecipata: si tratta di un insieme di regole che normano le modalità di produzione, distribuzione e vendita dei prodotti agricoli nel mercato. L'adesione è richiesta sia ai produttori, sia ai consumatori, che vengono così connessi in rete intorno a un'idea comune di produzione sostenibile. La nostra domanda su come verranno selezionati i dati rilevanti nella costruzione della tracciabilità promossa tramite tecnologia blockchain si tinge quindi di nuove sfumature: quali attori contribuiscono attivamente alla definizione delle regole condivise, che vanno a costruire l'immaginario di sostenibilità entro cui prendono senso e forma le azioni di produzione e consumo?

Il caso dell'Emilia-Romagna riportato nell'ultimo rapporto FAO che mappa i casi innovativi per l'agricoltura sostenibile nel mondo⁴⁸ mostra bene come più attori possano ruotare intorno a un progetto di tecnologia applicata all'agricoltura, e con quali risultati. Ingenti investimenti regionali, il coinvolgimento di partner universitari nella progettazione degli interventi, il coinvolgimento di numerose aziende sull'onda di una sensibilità storicamente condivisa hanno permesso l'implementazione di un sistema di monitoraggio dell'utilizzo dell'acqua per l'irrigazione che attraverso la raccolta di dati sul campo, relativi sia alle pratiche colturali sia alle condizioni ambientali, alla loro sistematizzazione e alla simulazione tramite algoritmi, ne modula l'utilizzo in relazione ai cambiamenti climatici del futuro.

Se tecnologie digitali degli startupper possono avere un impatto radicale nel cambiare le abitudini di consumo e le modalità di produzione, il rischio è quello di riprodurre le dinamiche e le relazioni egemoni dell'agricoltura convenzionale. L'IoT in definitiva dà una dimensione elettronica alla realtà, mappandola nel mondo virtuale. Applicato all'agricoltura, ad oggi, è lo specchio del crescente interesse dell'opinione pubblica verso la produzione sostenibile da un punto di vista ambientale e di garanzia della qualità: interessa la connessione tra il cibo e i luoghi della sua produzione, le modalità con cui è stato prodotto. I sensori e i droni rilevano le caratteristiche di terra e aria, gli agenti contaminanti, rendendo esplicito il collegamento del prodotto con l'ecosistema da cui deriva.

La certificazione di tracciabilità di un prodotto, tramite blockchain, deriva dalla conformità di questi dati rilevati e tracciati rispetto a un protocollo stabilito a priori, di cui il consumatore viene edotto al momento dell'acquisto, quando inquadra il codice QR con il suo smartphone. Quale declinazione di

⁴⁸ FAO. 2021. Climate-smart agriculture case studies 2021 - Projects from around the world. Rome. <https://doi.org/10.4060/cb5359en>.

sostenibilità prevarrà, quanto sarà influenzata dai desiderata dei consumatori finali, e quanto la responsabilità del controllo del rispetto dei protocolli passerà in mano ai consumatori e al loro diritto-dovere di essere ben informati? Se in un'ottica partecipativa, come nell'esempio dei Campi Flegrei sopra riportato, la definizione di sostenibilità è frutto di un confronto collettivo in un'arena pubblica, nel mondo dell'IoT l'individualizzazione del cliente finale rischia di declinare la sostenibilità in termini di marketing e di vendibilità.

Una definizione aleatoria e incompleta in quanto collegata alle condizioni di mercato e alle richieste di quello che di volta in volta viene definito il target commerciale, da cui discende il gruppo di consumatori considerato. Si rischia dunque di stabilire la gerarchia delle priorità in relazione alle necessità di gruppi sociali che hanno il potere di definirle facendo valere la propria scala di preferenze. La produzione agricola va migliorata per fornire una valida alternativa al consumo di carne? Occorre ridurre gli sprechi d'acqua e i trattamenti con sostanze chimiche? Il fine ultimo è mitigare gli effetti del cambiamento climatico? E come si collocano queste istanze rispetto alla sostenibilità economica per gli agricoltori da un lato, e il rispetto dei diritti dei lavoratori agricoli dall'altro, due questioni che spesso, nei processi di creazione di valore lungo la filiera, vanno in contrapposizione?

La sostenibilità rischia di venire declinata come una leva per il consumatore, in un'ottica di marketing destinata all'estrazione di valore, dimenticando le questioni cruciali che rendono l'agricoltura insostenibile, a meno che non siano una priorità per i consumatori finali. Le ricerche mostrano che difficilmente tra queste priorità vi è la sostenibilità del lavoro agricolo e il rischio di infiltrazioni criminali nella gestione della manodopera sui campi. In altre parole, la tecnologia blockchain permette di riconnettere il cibo all'ecosistema in cui è prodotto, diminuendo potenzialmente il rischio di sofisticazioni e illeciti nella produzione, ma rischia di dimenticare chi della produzione è incaricato: i lavoratori e le lavoratrici agricole, su cui si scaricano i costi della produzione e verso cui si compiono i più gravi illeciti in termini di sfruttamento della manodopera. Un processo noto, già più volte denunciato: il cibo oggi non è più anonimo, ma sono cancellati le donne e degli uomini che erogano la propria forza-lavoro in agricoltura, soprattutto se migranti⁴⁹.

⁴⁹ Per un approfondimento su queste riflessioni si consiglia la lettura di G. Avallone, *Sfruttamento e resistenze. Migrazioni e agricoltura in Europa, Italia, Piana del Sele*, Ombre Corte, 2017.

3.

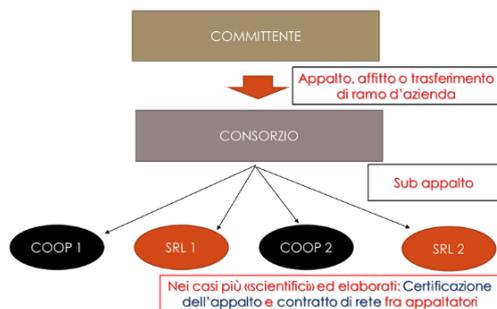
Lo sfruttamento nell'appalto e il subappalto di manodopera

di Umberto Franciosi

In molte filiere produttive agroalimentari – come già evidenziato nel *Terzo Rapporto Agromafie e caporalato* con il focus sul Distretto alimentare modenese¹ – si è affermato un modello di organizzazione del lavoro in cui sono presenti appalti ed affitti di ramo d'azienda che interessano il processo produttivo, anche tramite il ricorso a consorzi di imprese che, a loro volta subappaltano a false cooperative o SRL semplificate. È un modello d'organizzazione del lavoro con il quale si determinano, spesso, abusi e violazioni dei diritti a danno delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito di una determinata realtà produttiva.

Uno schema che trova spazio purtroppo in molti settori ad alta intensità di lavoro che, analizzato attraverso la lente di ingrandimento delle esperienze sindacali maturate sul territorio, può essere sintetizzato come dall'illustrazione qui di seguito.

Il «sistema» degli appalti illeciti



È un sistema che consente, ad alcune aziende committenti che non si pongono limiti etici e contrattuali, di ottenere, attraverso appalti e subappalti di

¹ Cfr. «Il contesto agro-zootecnico, il comparto della macellazione delle carni e le condizioni di ingaggio e di lavoro degli stranieri. Il caso di Modena (Emilia-Romagna)», pp. 141-158.

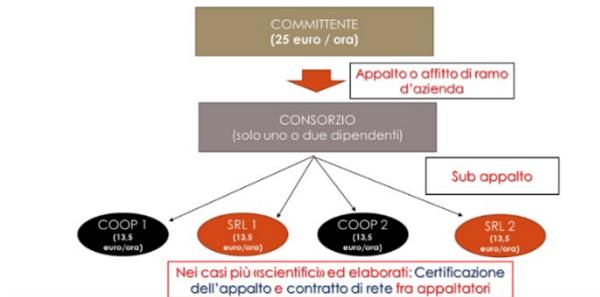
dubbia legittimità, manodopera a costi bassissimi e con una decurtazione del costo del lavoro superiore al 40%.

Uno schema che genera, come vedremo successivamente, evasioni fiscali imponenti da parte delle imprese appaltatrici che non saldano gli oneri con lo Stato (IVA, IRAP, contributi INPS) ovvero i propri debiti con gli Istituti di Credito (per gli anticipi fatture che non vengono negati quando c'è una facoltosa e sicura committenza).

Per mezzo di tale organizzazione lavorativa – basata sulla ricerca del profitto ad ogni costo – vengono creati rapporti di lavoro caratterizzati dall'assoluta precarietà, dall'assenza di tutele e garanzie nonché di dignitose condizioni lavorative ed economiche, a danno di lavoratori che si trovano sbalzati da un'azienda appaltatrice all'altra, nell'ambito delle infinite e cicliche catene di appalti e subappalti che si succedono nello stesso sito produttivo e presso lo stesso committente.

Come si evince dalla figura seguente, e per come emerge dalla lettura dei bilanci comparati delle imprese committenti e delle imprese appaltatrici, il costo del lavoro varia notevolmente a danno dei lavoratori.

Il costo del lavoro nel sistema degli appalti non genuini (esempio nella macellazione)



Una così drastica riduzione del valore del lavoro è anche possibile in quanto le aziende appaltatrici applicano, spesso, Contratti Collettivi Nazionali di lavoro (CCNL) impropri rispetto alle attività produttive appaltate che interessano il ciclo produttivo dell'industria alimentare. I CCNL applicati, dalle imprese appaltatrici, sono spesso quelli del multiservizi e/o logistica e trasporti del tutto diversi e con minore retribuzione oraria, comprese le minori tutele normative rispetto al CCNL dell'industria alimentare.

L'abbattimento del costo del lavoro potrebbe forse trovare giustificazione esclusivamente laddove i lavoratori delle imprese appaltatrici fossero impiegati con turni di lavoro part time.

Al contrario i turni di lavoro osservati, anzi imposti ai lavoratori dipendenti delle società appaltatrici esterne, sono estenuanti e travalicano i limiti imposti

3. LO SFRUTTAMENTO NELL'APPALTO E IL SUBAPPALTO DI MANODOPERA

sia per legge che per Contratto Collettivo, configurando inaccettabili forme di sfruttamento, compreso episodi di caporalato.

La competitività di un simile modello organizzativo, che compromette i diritti dei lavoratori e potrebbe danneggiare anche la qualità del prodotto, è garantita dalla possibilità – che viene colta nelle pieghe di una legislazione disattenta – di evadere imposte da parte delle imprese appaltatrici inserite nell'infinita catena di appalti e subappalti.

Infatti, il volano di sviluppo degli appalti irregolari è l'evasione dell'IVA e di tutte le altre imposte che gravano sulle imprese.

Tale sistema illegittimo – con profili anche di illegalità – si fonda quindi su questo meccanismo perverso: l'impresa committente paga le fatture che riceve dal consorzio per i servizi prestati e così matura un credito d'IVA da parte dello Stato (22%), con conseguente riduzione delle imposte in seguito alla diminuzione dell'imponibile fiscale.

Inoltre, la stessa impresa committente, per effetto dell'appalto, oltre a non assumersi il costo del personale dipendente in forza alle aziende appaltatrici, è esonerata anche dal versamento dell'IRAP sull'imponibile previdenziale dei dipendenti diretti.

Al contempo, il consorzio appaltatore subappalta a sua volta alle sue consorziate – spesso aventi forma di società a responsabilità limitata anche semplificata o di società cooperativa - le attività produttive, innescando a catena lo stesso meccanismo dell'IVA e dell'IRAP già vagliato.

Le imprese subappaltatrici – i cui titolari ovvero legali rappresentanti sono di sovente soggetti nullatenenti che fungono da meri prestanomi od addirittura irreperibili – omettono di procedere al versamento dell'IVA, dell'IRAP e dei contributi previdenziali e poi vengono sottoposte a fallimento – ora liquidazione giudiziale – lasciandosi dietro un'ondata di debiti addossati allo Stato e quindi alla collettività. I lavoratori, per recuperare contributi e retribuzioni, si trovano poi costretti a ricorrere al Fondo di Garanzia dell'INPS per poter ottenere il pagamento del Trattamento di Fine Rapporto e delle ultime tre mensilità non corrisposte in costanza del cessato rapporto di lavoro, tra l'altro con importi ridotti come previsto dalla normativa in vigore. Senza peraltro dimenticare quei lavoratori, formalmente soci delle pseudo cooperative, che perdono definitivamente le quote sociali versate.

Tale sistema è stato più volte accertato nell'ambito delle reiterate inchieste condotte dalla Guardia di Finanza in tutti i settori produttivi e su tutto il territorio nazionale².

² A titolo esemplificativo rimandiamo ai seguenti link: <https://www.italiaoggi.it/news/stretta-sulle-false-cooperative-2530271> e https://milano.corriere.it/notizie/cronaca/15_settembre_10/false-cooperative-frode-fiscale-due-arresti-associazione-delinquere-5f3d0a5c-57a0-11e5-b3ee-d3a21f4c8bbb.shtml.

Il risultato, con siffatto sistema fraudolento, è la creazione di una gigantesca evasione fiscale.

Evasione fiscale, contributiva e possibili infiltrazioni malavitose (riciclaggio di denaro)



L'utilizzo sopra descritto, all'interno di un unico sito produttivo, di una reiterata filiera di appalti e subappalti di manodopera – aventi ad oggetto parti del processo produttivo – consente alle aziende committenti di decentrare la gestione dei lavoratori dipendenti a soggetti terzi e ciò va a scapito della piena applicazione delle normative legali e contrattuali poste a tutela dei diritti dei lavoratori.

In tal senso, si ricordino le vicende che hanno interessato due consorzi ed alcune cooperative associate che somministravano manodopera in un'impresa alimentare del territorio emiliano romagnolo.

Nell'estate del 2008, ci fu il «Crac Power Log», ovvero un collasso finanziario – di circa 20 milioni di euro – di un grande consorzio che gestiva manodopera (oltre 2500 lavoratori) nelle maggiori imprese dell'agroalimentare emiliano romagnolo e della Grande Distribuzione.

Lo schema organizzativo adottato era il medesimo già sopra analizzato, ovvero venivano conferiti in appalto al Consorzio Power Log segmenti del processo produttivo ed il medesimo Consorzio a sua volta appaltava le medesime lavorazioni a una delle sue cooperative consorziate. Nel caso di specie, la cooperativa subappaltatrice, occupava in quell'appalto oltre 150 lavoratori e lavoratrici.

Il consorzio Power Log fu poi sottoposto a procedura fallimentare – con oltre 20 milioni di debiti – mentre la cooperativa consorzziata fu sottoposta a liquidazione coatta amministrativa con un debito di quasi 3 milioni di euro.

I debiti di cui sopra erano nei confronti delle banche (per anticipo fatture), dall'erario (pagamenti IVA, IRAP, IRPEF), dell'INPS e dei lavoratori (mensilità non corrisposte, quote sociali e Trattamento di Fine Rapporto).

3. LO SFRUTTAMENTO NELL'APPALTO E IL SUBAPPALTO DI MANODOPERA

A far data dal 1° agosto 2008, una parte dei lavoratori dipendenti – nonché soci – della citata cooperativa sottoposta a fallimento furono trasferiti in capo ad altra cooperativa subentrata nell'appalto, mentre un'altra parte – costituita dagli addetti al processo produttivo dell'impresa committente – fu trasferita in capo a una seconda cooperativa appaltatrice.

Peraltro, le due nuove società cooperative erano entrambe affiliate ad un nuovo consorzio subentrato – in luogo del Consorzio Power Log – nella gestione dell'appalto con l'azienda committente.

Nel 2013, non solo il nuovo consorzio fu sottoposto anch'esso a procedura concorsuale (per debiti pari a circa 7 milioni di euro) ma ulteriormente la seconda cooperativa venne sottoposta a liquidazione per debiti pari a circa 3 milioni di euro. Anche qui, i debiti erano nei confronti delle banche (per anticipo fatture), dell'erario (pagamenti IVA, IRAP, IRPEF), dell'INPS e dei lavoratori (mensilità non corrisposte, quote sociali e Trattamento di Fine Rapporto).

Successivamente, nell'anno 2013, i lavoratori, già dipendenti dapprima della società cooperativa sottoposta a procedura fallimentare nonché successivamente della società cooperativa sottoposta a liquidazione, furono assorbiti da una terza società cooperativa, ed anche in tal caso il rapporto di lavoro fu caratterizzato da una profonda e iniqua erosione dei diritti economici e normativi dei lavoratori.

Un simile modello d'organizzazione sia del lavoro che dell'impresa – che comporta anche la negazione dei più elementari diritti dei lavoratori – stride palesemente con le norme previste dall'art. 1655 del Codice Civile che sancisce che «l'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro».

Spesso, negli appalti e subappalti che presentano evidenti profili di illegittimità e frode alla legge, i lavoratori e le lavoratrici dipendenti delle imprese appaltatrici sono diretti ed organizzati dal personale dipendente dell'impresa committente nella gestione degli orari di lavoro, nell'organizzazione dei turni di lavoro, nella concessione e autorizzazione di ferie e permessi, nei richiami e nelle sanzioni disciplinari.

Ove sia assente il potere organizzativo ed il rischio d'impresa in capo alla ragione sociale appaltatrice e invece sia concretamente riscontrabile la direzione organizzativa e disciplinare esercitata dai rappresentanti ovvero dai preposti del committente sui lavoratori dipendenti delle aziende appaltatrici, si realizza l'ipotesi di somministrazione illecita o irregolare di manodopera ovvero dell'appalto illecito o irregolare, fattispecie che non di rado sono state contestate dagli organi inquirenti nel tentativo di recuperare le imposte evase.

Peraltro, tramite il ricorso in maniera distorta ed illegittima alle richiamate figure contrattuali della somministrazione e dell'appalto, si realizzano al con-

tempo intermediazioni illecite e sfruttamento della manodopera e quindi vengono a configurarsi le gravi fattispecie delittuose previste e punite dall'art. 1, legge 199/2016.

Con gli appalti ed i subappalti non genuini, se sono stati ben congeniati sulla carta anche con l'aiuto di professionisti compiacenti, non è agevole dimostrare che il committente abbia una propria diretta responsabilità nella realizzazione delle fattispecie illegittime e illecite sopra richiamate. Il ricorso contestuale ad una pluralità di contratti di appalto segmentati tra di loro per sezioni del processo produttivo tende a confondere l'opera di riconduzione in capo al committente dell'intera operazione e delle relative responsabilità civili, penali, fiscali.

Non è quindi un caso che tale distorto e illegittimo modello sia ormai ricorrente nelle fattispecie di caporalato che interessano il settore agricolo dove, sempre più spesso, le aziende committenti – siano esse agricole che zootecniche – conferiscono in appalto intere e rilevanti quote del processo produttivo a società cooperative formalmente amministrate da soggetti – anche di nazionalità straniera od aventi residenza all'estero – che fungono da «prestatori» alle attività illegali compiute da soggetti più qualificati.

Del resto, il Rapporto annuale del 2021 sulle attività di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro conferma un alto tasso di illegalità negli appalti.

Nei controlli in materia di appalto, distacco o somministrazione illecita di manodopera, sono state riscontrate 13.198 posizioni lavorative irregolari principalmente nei seguenti settori: 4.403 nelle attività di supporto alle imprese; 2.167 nel trasporto e magazzinaggio; 1.517 in agricoltura e 1.094 nelle attività manifatturiere.

Esaminando poi i macrosettori, si può facilmente notare che la somministrazione illecita di manodopera ovvero l'appalto illecito hanno soprattutto ad oggetto lavoratori impiegati nel settore terziario (26%), nel settore agricolo (22%), nel settore industriale (14%) ed infine nell'edilizia (13%).

Un sistema così degradante ed illegale affonda le proprie radici anche in altri contesti e imprese del settore e trova spazio anche in filiere di appalti formalmente certificati. Un sistema che, di fatto, determina esclusivamente l'abbattimento del costo del lavoro realizzato attraverso lo sfruttamento lavorativo ed economico della manodopera e una contestuale e rilevante evasione fiscale, omissioni previdenziali ed assicurative.

Le imprese che adottano simili e illegittimi modelli organizzativi determinano un notevole e negativo impatto economico e occupazionale, malgrado ciò, potrebbero anche trovare consenso nell'ambito delle realtà locali in cui operano, sebbene poi a pagarne le conseguenze siano le lavoratrici e i lavoratori, la collettività e le stesse imprese virtuose che competono ed operano sul mercato rispettando le Leggi e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

3. LO SFRUTTAMENTO NELL'APPALTO E IL SUBAPPALTO DI MANODOPERA

Inoltre, i continui interventi normativi in materia hanno spesso prodotto profonde contraddizioni e difficoltà interpretative a scapito dei diritti dei lavoratori, della collettività e delle imprese virtuose. Si pensi ai continui correttivi normativi sulla responsabilità solidale tra committente e appaltatore e, soprattutto, all'intervenuta depenalizzazione del reato di somministrazione di manodopera (d.lgs. 8/16).

Per effetto di tali modifiche legislative, è stato di fatto incentivato il ricorso agli appalti e alle somministrazioni di manodopera che presentano evidenti profili di illegittimità. Del resto, come potrebbe mai essere scoraggiato il ricorso a tale sistema di frammentazione del processo produttivo a scapito dei diritti dei lavoratori, se le sanzioni previste dal legislatore sono il più delle volte inferiori e non comparabili al profitto che l'azienda consegue tramite l'appalto, ovvero la somministrazione illecita?

Solo per fare un semplice esempio, nell'ipotesi di somministrazione illecita è prevista una sanzione amministrativa di 60 euro per ogni giornata di lavoro e per ciascun lavoratore illecitamente somministrato ma in ogni caso la sanzione, avuto riguardo all'intera platea dei lavoratori coinvolti, non potrà essere inferiore all'importo di 5.000 euro e soprattutto non potrà superare l'importo di 50.000 euro, somma che quest'ultima che può essere ridotta – in caso di immediato pagamento ai sensi dell'art. 16, legge 689/1981 – ad euro 16,66.

Si può, quindi, fondatamente sostenere che la conduzione di attività d'impresa tramite il ricorso a fattispecie così illegittime e illegali non solo comporta la negazione dei diritti normativi ed economici dei lavoratori ma ulteriormente danneggia le imprese sane – e quindi la leale concorrenza imprenditoriale – e desertifica il tessuto socioeconomico di interi territori e settori produttivi, risolvendosi in un grave pregiudizio a danno della collettività.

Compito del sindacato è adoperarsi in maniera tempestiva ed efficace per porre argine e freno a questo modo di intendere e realizzare attività di impresa e quindi intervenire sia laddove vengano riscontrate evidenti casi di appalti non genuini, ovvero somministrazioni illegittime ed illegali di manodopera, sia laddove si sia in presenza di modelli imprenditoriali caratterizzati da quell'eccessiva esternalizzazione del processo produttivo che rischia di determinare effetti distorsivi del mercato del lavoro.



Un percorso sindacale di tutela dei diritti dei lavoratori nella filiera degli appalti, che può costituire un esempio per un'efficace e sinergica azione delle organizzazioni sindacali, potrebbe essere quello avvenuto con Italpizza. Si tratta di un'azienda modenese che in 30 anni si è trasformata da realtà locale

specializzata in produzione di pizze surgelate di qualità a leader del settore, fatturando nell'anno 2021 oltre 168 milioni di euro e realizzando utili per quasi 7 milioni di euro. Una crescita costante, anno dopo anno, con continui ampliamenti dello stabilimento e acquisizioni di altre imprese che producono pizze surgelate sul territorio nazionale.

Un significativo successo industriale e lavorativo che ha creato ricchezza ed occupazione in un distretto territoriale, quale quello alimentare modenese, in cui purtroppo sussistono aziende che adottano modelli d'organizzazione del lavoro discutibili e fondati sulla reiterazione di appalti e subappalti di dubbia legittimità finalizzati all'abbattimento del costo del lavoro.

Nel proprio percorso di crescita industriale e lavorativa, anche l'azienda Italpizza è stata interessata da un modello organizzativo di filiera di appalti che prestava attenzione all'abbattimento dei costi del lavoro a scapito della valorizzazione e del riconoscimento dei lavoratori.

In tale contesto organizzativo e lavorativo, non è stato agevole per la FLAI-CGIL predisporre le dovute tutele in favore dei lavoratori dipendenti delle aziende affidatarie degli appalti e ciò anche a causa delle ulteriori problematiche derivanti dalle diverse nazionalità e differenze linguistiche e culturali dei lavoratori coinvolti. Inoltre, le incombenze amministrative connesse ai permessi di soggiorno legati ai contratti di lavoro, inducevano i lavoratori a desistere, per timore di perdere sia il lavoro che il diritto a risiedere in Italia.

A ciò si aggiunga che la FLAI-CGIL ha dovuto far fronte non solo alle condotte concorrenti delle altre organizzazioni sindacali, che comprendevano intenti disincentivanti delle rivendicazioni portate avanti dalla Flai stessa, ma anche atteggiamenti estremistici dei sindacati di base (Si Cobas). Inoltre, la FLAI e la CGIL modenese hanno dovuto adoperarsi per far sì che le rivendicazioni lavorative trovassero la giusta solidarietà nell'ambito della realtà territoriale e dei cittadini del luogo.

Per anni le categorie della CGIL modenese (FLAI, FILT e FILCAMS), in modo disgiunto e con la loro autonomia organizzativa, hanno cercato di migliorare le condizioni normative e retributive dei lavoratori dipendenti delle aziende appaltatrici operanti all'interno del sito Italpizza. La FLAI modenese, in più occasioni, è intervenuta presso l'azienda committente per salvaguardare occupazione e retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nell'appalto e nei relativi subentri che si reiteravano periodicamente.

E proprio in tal senso si ricorda come, all'esito dell'intervento della FLAI-CGIL, i livelli occupazionali sono sempre stati salvaguardati in caso di subentro di nuove aziende appaltatrici, ottenendo anche, da Italpizza, la garanzia del pagamento delle mensilità e del Trattamento di Fine Rapporto non corrisposti dalle aziende appaltatrici uscenti.

Nell'ambito di tale percorso, la FLAI-CGIL, si è sempre contraddistinta

3. LO SFRUTTAMENTO NELL'APPALTO E IL SUBAPPALTO DI MANODOPERA

per la serietà e l'incisività delle proprie iniziative e condotte, e ciò a differenza di altre sigle sindacali che invece si sono contraddistinte per azioni del tutto controproducenti ed anzi dannose, si pensi, in tal senso, alle iniziative portate avanti da Si Cobas che hanno condotto a blocchi dei cancelli e problematiche di ordine pubblico.

A partire dall'anno 2018, la CGIL di Modena, con il supporto della CGIL dell'Emilia-Romagna, ha introdotto una strategia contrattuale unitaria – coinvolgendo dapprima tutte le altre categorie presenti nel sito produttivo (FLAI, FIL-CAMS, FILT) e poi CISL e UIL e finanche le istituzioni locali ed i partiti politici – al fine di ottenere la ricomposizione del ciclo produttivo e l'applicazione dei CCNL coerenti e aderenti alle attività svolte ed alla natura di quest'ultime.

Per effetto di tale congiunta e sinergica mobilitazione sindacale, politica ed istituzionale, si è quindi ottenuto che la società Italpizza nell'anno 2019 si sedesse al tavolo delle trattative per giungere alla sottoscrizione di un *Accordo Quadro* finalizzato al miglioramento delle condizioni economiche e normative dei lavoratori.

L'*Accordo Quadro*, sottoscritto anche dalle imprese appaltatrici e la Confindustria di Modena, era incentrato sulla re-internalizzare delle attività caratteristiche del ciclo produttivo e sull'assunzione di tutti i lavoratori interessati a cui applicarsi il CCNL dell'Industria Alimentare, con quel che consegue anche in termini di controllo e verifica della genuinità dell'appalto logistico ed applicazione del CCNL della Logistica e Trasporti.

La trattativa, per raggiungere il suddetto accordo, non fu facile perché vi furono momenti di forte tensione, tra cui quattro giorni continuativi di sciopero. Sinteticamente, l'*Accordo Quadro* di Italpizza, stabilisce quanto segue:

- tutte le attività prima svolte dalla società esterna a cui era stata conferita in appalto la produzione delle pizze surgelate sarebbero state re-internalizzate a far data dal 01.01.2022;
- Italpizza avrebbe proceduto all'assunzione di circa 600 lavoratrici e lavoratori con l'applicazione integrale del CCNL Industria Alimentare in luogo del CCNL Multiservizi;
- a 250 lavoratori dipendenti nel settore logistica sarebbe stato applicato, a far data dal 01.07.2022, il CCNL Logistica e Trasporti in luogo del CCNL Multiservizi;
- la restituzione delle quote sociali versate dai lavoratori e dalle lavoratrici, con Italpizza garante dell'effettiva restituzione.

Nel medesimo *Accordo Quadro* del 2019, è stato inoltre stabilito non solo che, per gli anni 2020 e 2021, sarebbero stati riconosciuti progressivi adeguamenti salariali per raggiungere gradualmente il livello economico del CCNL che avrebbe avuto piena applicazione dall'anno 2022, ma ulteriormente è stato previsto il passaggio, in applicazione e con le tutele dell'art. 2112 Codice

Civile, di tutti i dipendenti coinvolti nei passaggi societari. L'*Accordo Quadro* è stato poi sottoposto al voto dei lavoratori, registrando un consenso univoco e schiacciante pari al 90% dei votanti!

L'incisività dell'azione sindacale portata avanti e la significatività e rilevanza – in termini normativi e retributivi – dell'*Accordo* – al cui esito vi è stata un'imponente re-internalizzazione di gran parte dei lavoratori dipendenti da società esterne - si sono fondati sul costante e progressivo coinvolgimento di tutti i lavoratori e le lavoratrici, che si sono davvero sentiti ascoltati e tutelati; prova di ciò è data peraltro dal fatto che la rappresentanza delle categorie della Cgil è passata da poche decine di iscritti ai 300 attuali.

Peraltro, sempre più spesso nelle nostre Camere del Lavoro ovvero nei nostri uffici di categoria, arrivano lavoratori dipendenti di aziende appaltatrici o subappaltatrici addetti in siti produttivi in cui si riscontrano possibili casi di somministrazione illecita di manodopera od appalto illecito, sino a giungere a veri propri reiterati episodi di caporalato.

Di fronte a questi drammatici e ripetuti episodi di sfruttamento, la risposta e l'azione sindacale deve essere necessariamente unitaria e confederale insieme a tutte le categorie che operano all'interno dei siti produttivi in cui si registrano le illegittime fattispecie di cui sopra, in modo tale che venga posto freno e poi eliminato questo sistema di organizzazione lavorativa che va a grave scapito dei diritti dei lavoratori e della collettività.

Si può quindi sostenere che la richiamata vicenda relativa al sito produttivo Italpizza indichi concretamente la via sindacale da perseguire unitariamente con tenacia per tutelare e rappresentare i lavoratori coinvolti nelle filiere degli appalti e subappalti.

PARTE SECONDA
Le norme di contrasto allo sfruttamento
e criticità nelle filiere agroalimentari

1.

Le condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici agricole tra sfruttamento, violenza, diritti negati

e forme di *agency*

di Maria Grazia Giammarinaro e Letizia Palumbo*

1.1. Premessa

Solo in anni recenti è cresciuta la consapevolezza di una rilevante presenza delle donne nel settore agroalimentare, e della necessità di adottare un'ottica di genere per comprendere le caratteristiche del loro sfruttamento¹. Il *Quinto Rapporto Agromafie e caporalato*² ha aperto la strada ad altri studi e ricerche³, che consentono oggi di delineare un panorama più preciso dei lavori svolti dalle donne nel settore. Nelle pagine che seguono cercheremo di fornire un quadro aggiornato delle condizioni di lavoro e di vita delle operaie agricole, in particolare delle lavoratrici migranti, mettendo in risalto i diversi fattori che contribuiscono a produrre le situazioni di vulnerabilità di molte braccianti, esponendole a dinamiche di sfruttamento. Questo contributo si basa sulle informazioni e sui dati raccolti attraverso 33 interviste semi-strutturate a testimoni

* Maria Grazia Giammarinaro è Magistrata, già Special Rapporteur delle Nazioni Unite sulla tratta di esseri umani, in particolare donne e minori. Letizia Palumbo è Assegnista di Ricerca presso l'Università Ca' Foscari di Venezia nell'ambito del progetto H2020 VULNER (GA 870845). Il presente saggio è frutto della comune riflessione delle due autrici. Maria Grazia Giammarinaro ha tuttavia curato la stesura dei paragrafi 5.2, 5.3 e 5.7, mentre Letizia Palumbo dei paragrafi 5.4, 5.5 e 5.6. La premessa (paragrafo 5.1) è stata redatta da entrambe. Questa pubblicazione ha ricevuto un finanziamento dal programma H2020 (GA n. 870845 VULNER).

¹ L. Palumbo e A. Sciarba, *The Vulnerability to Exploitation of Women Migrant Workers in Agriculture in the EU: The Need for a Human Rights and Gender Based Approach*, Brussels, European Parliament, 2018.

² Osservatorio Placido Rizzotto FLAI-CGIL: *Quinto Rapporto Agromafie e caporalato*, 2020, in particolare M.G. Giammarinaro e L. Palumbo, 'Le donne migranti in agricoltura', in FLAI-CGIL, *Quinto Rapporto Agromafie e caporalato*.

³ Cfr. M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere delle politiche di prevenzione e di contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura*, International Labour Organization (ILO), Ufficio per l'Italia e San Marino; M. Omizzolo, *Lo sfruttamento lavorativo delle donne migranti nella filiera agro alimentare: il caso dell'Agro Pontino*, Our Food, Our Future, Report, 2021; ActionAid, *Donne Invisibili. Il lavoro sommerso e sottopagato delle donne braccianti*, ActionAid, Milano, 2022.

privilegiati (tra cui operatori/trici sociali e sindacalisti) condotte prevalentemente tra aprile 2021 e maggio 2022. Alcune interviste sono state svolte nell'ambito dello studio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro «Analisi di genere delle politiche di prevenzione e di contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura»⁴ e del progetto europeo H2020 VULNER (GA 870845). Altre interviste sono state realizzate per questo studio.

1.2. *L'invisibilità delle donne sfruttate in agricoltura*

La conoscenza degli aspetti quantitativi della presenza delle donne nel settore agroalimentare è ostacolata dalla endemica mancanza di dati ufficiali e di studi sull'economia informale. I dati INPS registrano le posizioni «regolari». Tuttavia la regolarità va intesa in senso «debole», in quanto riferita ai rapporti di lavoro contrattualizzati e dunque noti all'amministrazione, indipendentemente dal fatto che tali rapporti possano presentare altri aspetti di irregolarità, ad esempio in relazione alle ore dichiarate rispetto alle ore effettivamente lavorate. In base ai dati INPS⁵, nel 2019 gli operai agricoli – donne e uomini – ammontavano a 1,07 milioni. La presenza maschile faceva registrare un aumento nei cinque anni precedenti, passando dal 64,4% nel 2014 al 68% nel 2019, mentre la percentuale delle donne scendeva dal 35,6% del 2014 al 32,1% del 2019. Le donne braccianti nel 2019 erano il 41,9% del totale al Sud, e costituivano il 31,5% nel Nord-Est e il 25,9% nel Centro. Tra i/le lavoratori/trici autonomi/e del comparto agricolo, gli uomini raggiungevano nel 2018 le 300.000 unità, mentre le donne nello stesso anno superavano di poco le 152.000 unità. Dunque, le donne costituivano negli anni scorsi il 32,1% dei lavoratori agricoli dipendenti, e il 33,7% dei lavoratori autonomi.⁶ Si tratta pertanto di una presenza significativa, ancorché inferiore a quella maschile.

Il dato sulla percentuale femminile, tendenzialmente in diminuzione per le lavoratrici agricole dipendenti in base alle rilevazioni INPS, potrebbe in realtà dissimulare uno scivolamento delle stesse verso un'area di totale irregolarità. Innanzitutto, occorre sottolineare che nel comparto, per donne e uomini, la tipologia di contratto assolutamente prevalente è quella a tempo determinato (90% del totale), configurandosi così questo settore del mercato del lavoro come affetto da una endemica precarizzazione. Ciò rende particolarmente

⁴ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit.

⁵ INPS, *Tra emergenza e rilancio, XIX Rapporto Annuale*, ottobre 2020, pp. 142 ss.

⁶ Il dato relativo alla presenza di lavoratori/trici autonomi/e potrebbe celare forme di lavoro subordinato (false partite IVA, imposte dai datori di lavoro allo scopo di evitare il pagamento di oneri assicurativi e contributivi).

facile il passaggio da posizioni minimamente tutelate a posizioni totalmente irregolari. In secondo luogo, le elaborazioni del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA) su dati dell'Istat – che tengono conto sia pure parzialmente del lavoro informale – segnalano non una tendenza discendente, ma anzi una tendenza all'aumento delle lavoratrici del 211%, addirittura superiore a quella degli uomini (200%)⁷. Infine, alcuni studi condotti al livello territoriale confermano che la presenza delle donne braccianti è molto superiore a quella risultante dai dati INPS. In particolare, i testimoni privilegiati intervistati nel corso di un'indagine del CREA sulle aree di Cerignola e Ginosa in Puglia, hanno stimato una presenza delle donne braccianti di tre volte superiore ai dati INPS⁸. Si conferma pertanto che, con elevata probabilità, il numero complessivo delle operaie agricole non è diminuito, ma è piuttosto aumentata la fascia delle lavoratrici meno protette, soprattutto le straniere in posizione irregolare, transitate verso il lavoro totalmente informale.

Il dato va interpretato alla luce del fenomeno globale della femminilizzazione delle migrazioni⁹, così come di quello della povertà¹⁰, che spinge molte donne a partire per sostenere la famiglia. In questa situazione, l'agricoltura, il lavoro domestico e il lavoro sessuale sono le uniche possibilità, per le donne soprattutto straniere/i irregolari, di accedere al lavoro nell'economia informale, sia pure in condizioni proibitive. Il lavoro totalmente irregolare costituisce un'area di vulnerabilità sociale nella quale possono verificarsi le forme più gravi di sfruttamento e di abuso¹¹. Lo sfruttamento, tuttavia, non riguarda soltanto gli/le stranieri/e irregolari, ma si riscontra in dimensioni importanti anche tra i lavoratori e le lavoratrici comunitarie, soprattutto bulgare e rumene, così come anche – sia pure in misura assai più ridotta – tra gli/le italiane/i. La tragica morte di Paola Clemente ce lo ricorda dolorosamente.

La realtà dello sfruttamento delle braccianti riguarda tutto il territorio nazionale. Contrariamente alla percezione diffusa che lo sfruttamento si verifichi solo nel Sud del paese, gli studi sul campo mostrano che gravi forme di

⁷ CREA, *Il contributo degli stranieri all'agricoltura italiana*, Roma, 2019.

⁸ G. Moschetti e G. Valentino, 'L'impiego delle donne straniere in agricoltura: i dati INPS e i risultati dell'indagine diretta in Puglia, nelle aree di Cerignola (FG) e Ginosa (TA)', in CREA, *Il contributo degli stranieri*, cit., pp. 45 ss.

⁹ A. Christou e E. Kofman, *Gender and Migration*, Springer, Switzerland, 2022.

¹⁰ D. McKenzie, 'Poverty, Inequality, and International Migration: Insights from 10 Years of Migration and Development Conferences', in *Revue d'économie du développement*, vol. 25, 3-4, 2017, pp. 13-28.

¹¹ La connessione tra gravi forme di sfruttamento e irregolarità del soggiorno è confermata da diverse indagini penali. Cfr. anche Medici per i diritti umani, *La cattiva stagione*, 2019.

sfruttamento esistono anche al Centro-Nord. Questa falsa percezione fa parte della «invisibilità» dello sfruttamento lavorativo delle donne, che le ricerche recenti hanno parzialmente contribuito a disvelare, ma che resta una realtà largamente sommersa. Infatti la presenza femminile tra le operaie agricole viene di fatto registrata solo laddove esistono attività specificamente volte alla identificazione di situazioni di grave sfruttamento, presenti in Veneto ma non in altre realtà del settentrione. Una presenza significativa di operaie agricole gravemente sfruttate è ben documentata in Veneto, dove esiste un'attività di *outreach* coordinata dall'Ispettorato del Lavoro, che ha coinvolto gli enti anti-tratta e le mediatrici culturali, e dove è stata registrata la presenza femminile sia nella raccolta, sia nel confezionamento.

Per contro, non sono state rilevate lavoratrici agricole in situazione di sfruttamento in Lombardia. In Emilia-Romagna, nella zona di Cesena e Forlì, le donne – prevalentemente di nazionalità rumena e albanese – sono impiegate nella raccolta della frutta e nel confezionamento, nelle cooperative di allevamento e nel confezionamento delle uova. In Toscana, nella zona a sud di Prato, intere famiglie cinesi hanno sostituito i contadini italiani. Le notizie sulle braccianti nel Lazio sono frammentarie. La presenza femminile non emerge in modo diretto; tuttavia da ricerche sul campo si apprende che sono presenti nelle campagne donne indiane, marocchine, tunisine, e provenienti dall'Africa Sub-sahariana¹². Per quanto riguarda la situazione delle braccianti nelle regioni del Sud, le informazioni sono più precise, anche grazie all'attività delle sindacaliste della FLAI-CGIL, oltre che degli enti anti-tratta. Nella Piana del Sele è stata rilevata la presenza di braccianti italiane, rumene, bulgare, marocchine, nonché provenienti dalla Nigeria e dalla Guinea, impiegate nella raccolta e nell'industria conserviera.

Nelle Puglie, nel brindisino, lavorano braccianti italiane e comunitarie stanziate da tempo. Nella zona di Cerignola le donne sono impiegate soprattutto nel confezionamento e imballaggio di prodotti orticoli. La presenza di donne di varie nazionalità è stata registrata negli insediamenti informali della Capitanata e sia pure in piccoli numeri anche in Salento. Molte donne si spostano quotidianamente dalla Puglia e dalla Campania nel Metapontino per la raccolta delle fragole. Qui vi è anche una comunità rumena stanziale¹³.

In Calabria, nella zona di Gioia Tauro, sono impiegati soprattutto braccianti africani, e la presenza di donne non è mai stata registrata direttamente. Nella Piana di S. Eufemia è stata rilevata la presenza di lavoratrici marocchine

¹² M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit., pp. 13-14. Cfr. anche *Vite capovolte. La tratta degli esseri umani. Pratiche di sfruttamento sessuale e lavorativo nel territorio laziale*, Maggioli Editore, 2020.

¹³ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit., pp. 14-15.

e dell'Est europeo, soprattutto bulgare e rumene¹⁴. Alcune donne nigeriane, già sfruttate sessualmente, sono impiegate in agricoltura e nel piccolo commercio di prodotti tradizionali. Molte/i braccianti di origine africana si spostano stagionalmente in Puglia e in Campania per la raccolta del pomodoro, e in Piemonte per la raccolta della frutta¹⁵. Nella Piana di Sibari, con un flusso stagionale da e per il Metapontino, le donne sono occupate nelle raccolte estive¹⁶.

In Sicilia, una consistente presenza di donne è stata registrata nella «fascia trasformata» in provincia di Ragusa. In base a dati INPS, nel 2017 le operaie agricole straniere era in quella provincia oltre tremila, tra cui in misura importante le rumene. Recentemente è stata registrata la presenza di donne maghrebine e tunisine, e nella cittadina di Delia anche di donne rumene soggette a pesanti forme di sfruttamento da parte dei caporali che provvedono ai trasporti¹⁷. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) ha stimato in 160.000 il numero dei lavoratori e delle lavoratrici in condizioni di vulnerabilità¹⁸. Le stime dell'Osservatorio Placido Rizzotto indicano in 180.000 il numero dei lavoratori e delle lavoratrici a rischio di sfruttamento¹⁹. Se si riporta a queste stime l'incidenza approssimativa della manodopera femminile in agricoltura (32%), si perviene a un'ipotesi di stima della componente femminile soggetta a sfruttamento che va dalle 51.000 alle 57.000 unità²⁰.

Si tratta dunque di una realtà numericamente consistente, e fino a poco tempo fa quasi del tutto ignorata. Le ragioni di tale persistente invisibilità sono molteplici, e non riguardano unicamente le donne. La «normalizzazione» dello sfruttamento dei/lle stranieri/e è indotto dalle politiche migratorie restrittive, e dalla retorica anti-immigrazione che privilegia l'approccio sensazionalistico sugli sbarchi e le «invasioni», depistando l'attenzione dalle condizioni di sfruttamento dei lavoratori e delle lavoratrici che si trovano in Italia, talvolta da diversi anni, in situazione di irregolarità o comunque di assenza di tutele. L'invisibilità dello sfruttamento, in generale, è favorita anche dagli interessi dei proprietari senza scrupoli che si avvantaggiano del lavoro sottocosto procu-

¹⁴ F. Carchedi e M. Galati, I. Saraceni, *Lavoro indecente. I braccianti stranieri nella Piana lametina*, cit.

¹⁵ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit., p. 15.

¹⁶ F. Carchedi e M. Galati, *Persone annullate. Lo sfruttamento sessuale e lavorativo in Calabria*, cit.

¹⁷ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit., p. 16.

¹⁸ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato, 2020-2022*.

¹⁹ F. Carchedi, 'La componente di lavoro indecente nel settore agricolo. Casi di studio territoriali', in CGIL-FLAI, *Quinto Rapporto Agromafie e caporalato*, 2020, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto.

²⁰ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit., p. 12.

rato dai caporali, e veicolano una narrazione secondo la quale il ricorso alla manodopera a basso costo sarebbe quasi una necessità, in relazione alla possibilità per la loro azienda di sopravvivere. La falsità di tale narrazione è confermata dal fatto che la gestione abusiva della manodopera da parte del caporalato non si registra solo in settori arretrati e ai margini del mercato, ma anche nell'agricoltura tecnologicamente avanzata ed economicamente solida.

Tuttavia, l'invisibilità dello sfruttamento femminile ha anche radici culturali che riguardano la posizione delle donne nelle gerarchie di potere patriarcale e nella connessa divisione tra produzione e riproduzione sociale. Occorre interrogare le ragioni per le quali l'invisibilità dello sfruttamento delle donne è generalizzata, e investe entrambi i contesti. Nell'ambito della riproduzione sociale, il lavoro domestico e di cura tradizionalmente non viene considerato un «vero» lavoro, e solo a partire dall'adozione della Convenzione OIL sul lavoro domestico n. 189 si è iniziato un dibattito pubblico sul trattamento delle lavoratrici (e dei lavoratori) domestici e di cura. L'assenza di tutele adeguate è la regola per altri lavori della riproduzione sociale in cui sono impiegate le donne, tipicamente le mansioni inferiori dell'industria turistico-alberghiera. Dunque, per quanto riguarda questo segmento del mercato del lavoro, l'invisibilità dello sfruttamento femminile si spiega con la storica considerazione delle relative mansioni come «naturali» servizi svolti dalle donne, e dunque non valorizzati in termini di competenze e di remunerazione. Nei settori produttivi – gli unici sui quali si concentra una qualche attenzione sullo sfruttamento – quest'ultimo viene declinato unicamente al maschile, in ossequio alla tradizionale divisione tra produzione e riproduzione sociale, che identifica con il maschile solo il primo termine della dicotomia. Dunque, il lavoratore produttivo è per definizione maschio. In questo modo, attraverso la falsa coscienza veicolata dal neutro maschile, viene cancellata la stessa presenza delle lavoratrici agricole, o almeno ne vengono occultate consistenza numerica e competenze.

1.3. Situazioni di vulnerabilità allo sfruttamento e disparità salariale

I meccanismi dello sfruttamento – per donne e uomini – sono innanzi tutto quelli codificati dall'art. 603-bis del codice penale, in particolare la sproporzione tra le ore lavorate, che possono variare dalle 10 alle 12 ore, e il salario effettivamente percepito, al netto delle decurtazioni per alloggio, cibo e trasporti. Lo sfruttamento è caratterizzato anche da condizioni di lavoro faticose, insicure e spesso disumane tra cui l'assenza di qualunque dispositivo di sicurezza, ivi comprese le mascherine in periodo di Covid-19, la privazione di pause e la mancanza di servizi igienici, le condizioni di alloggio degradanti, spesso in casolari diroccati, isolati e privi di servizi. Lo sfruttamento in agri-

coltura passa – in modo sistematico – anche attraverso la dichiarazione di un numero di ore assai inferiore a quello delle ore realmente lavorate. Secondo stime dell'INPS, circa 300 mila lavoratori/trici agricoli/e (il 30,7 per cento del totale dei lavoratori dipendenti) sono impiegati/e per meno di 50 giornate l'anno, il che comporta il mancato accesso alle indennità di infortunio, malattia e maternità.

Si tratta di un fenomeno di portata enorme, se si pensa alla sproporzione tra le ore complessivamente dichiarate e la rilevazione empirica di 10-12 ore lavorate al giorno senza riposi settimanali, che riguarda la grande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici agricole/i. La sotto-dichiarazione è un fenomeno gravissimo, sia in termini di evasione fiscale, sia per le sue conseguenze sui/lle braccianti che, se restano al di sotto di 102 giornate dichiarate nel biennio, non hanno accesso all'indennità di disoccupazione agricola²¹. Inoltre è pratica comune in alcune regioni, tra cui l'Emilia-Romagna, l'assunzione con contratto stagionale anche per lavori che tipicamente hanno carattere permanente. A questi indici di sfruttamento, che sono comuni a uomini e donne, se ne aggiungono altri, che rimandano alle situazioni di vulnerabilità connesse con il genere. Molte donne migranti hanno alle spalle un vissuto nel quale vari fattori si intersecano, determinando una situazione di vulnerabilità. Esistono infatti meccanismi che caratterizzano tipicamente lo sfruttamento delle donne, e su cui ci si soffermerà più avanti, in particolare la ricorrenza di molestie e ricatti sessuali.

In relazione alla dissimmetria nelle condizioni di sfruttamento, occorre qui segnalare che in varie zone è stata registrata una notevole disparità salariale tra donne e uomini. L'esistenza di un gap salariale è emersa in particolare in Puglia (province di Brindisi e Foggia), in Campania (Piana del Sele), nel Lazio (aree di Roma e di Latina), e in Sicilia (c.d. «fascia trasformata»). Tre casi territoriali sono altrettanti esempi di grave discriminazione delle donne in relazione alla remunerazione. Le donne bulgare che vivono nel ghetto di Borgo Mezzanone (Foggia) e negli altri insediamenti informali della zona lavorano in agricoltura con i loro mariti e fratelli ma guadagnano solo 1/1 euro e mezzo l'ora, talvolta solo 50 centesimi, e arrivano ad appena 15 euro al giorno, mentre gli uomini percepiscono 25-30 euro al giorno²². Il secondo caso è quello

²¹ INPS, *Mondo agricolo*, 2019.

²² A. Ciniero, *Dalla Bulgaria all'Italia. Il caso dei braccianti stagionali rom tra povertà e sfruttamento*, Report di ricerca di MARG-IN. *MARGinalisation INclusion. Les effets à moyen long terme des politiques de régulation de la pauvreté étrangère sur les populations-cibles: le cas des migrants dits «roms» dans les villes d'Europe occidentale*, directed by Olivier Legros (Université de Tours), financed by French ANR Instrument de financement Projet de Recherche Collaborative (PRC), 2019. Inoltre, Osservatorio Placito Rizzotto-FLAI-CGIL, *Quarto Rapporto Agromafia e caporalato, Puglia. Il caso di Borgo Mezzanone (Foggia)*, p. 231.

della Campania: nella Piana del Sele, mentre una donna percepisce al massimo 28 euro al giorno, un uomo guadagna mediamente 40-42 euro al giorno. Nella stessa zona (Capaccio Scalo) alcune giovani donne indiane percepiscono 2-3 euro l'ora mentre gli uomini possono arrivare anche a 4 euro l'ora. Terzo esempio: in Sicilia, nella «fascia trasformata», a fronte di un lavoro durissimo e potenzialmente nocivo, le lavoratrici delle serre guadagnano dai 25 ai 32 euro al giorno, mentre gli uomini ne percepiscono almeno 40²³.

Il caporalato è una realtà tuttora dilagante, anche perché di fatto è la sola forma di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro nelle campagne. Di conseguenza intere comunità di operai/e agricoltori/e sono soggette alla capacità di contrattazione dei caporali, e alle loro pretese abusive. Il caporalato opera sia in modo del tutto tradizionale, attraverso il collocamento dei lavoratori e delle lavoratrici «scelte/i» nelle piazzole all'alba²⁴, sia usando metodi più «moderni», ad esempio la costituzione di c.d. «false cooperative» o «cooperative senza terra», in cui i/le lavoratori/trici figurano come soci/e, ma in realtà sono soggette/i agli stessi meccanismi di sfruttamento dei/delle braccianti controllati/e dal caporalato tradizionale.

Un dato generalizzato è la segregazione delle donne in mansioni che corrispondono a stereotipi di genere sulle loro abilità, forza fisica e attitudini. Di fatto le donne sono impiegate quasi esclusivamente nella raccolta, soprattutto di pomodori, fragole, cipolle e altri prodotti ortofrutticoli, e in qualche caso di frutta, e nelle prime fasi dell'agroalimentare, soprattutto il *packaging*. Sono poco impiegate nella raccolta degli agrumi, poiché ritenute poco adatte a trasportare le cassette piene di frutta. La segregazione delle mansioni, d'altra parte, viene invocata come giustificazione della disparità salariale tra donne e uomini. In realtà, tuttavia, la segregazione dissimula la discriminazione di genere. Lo dimostra il fatto che la disparità esiste anche nelle serre, e in varie situazioni in cui donne e uomini svolgono lo stesso lavoro.

Sono stati registrati casi di donne braccianti che provenivano da situazioni di sfruttamento di vario tipo – sia sfruttamento sessuale sia nel lavoro domestico e di cura – passate poi allo sfruttamento nei lavori agricoli. Tali casi di transito da un tipo di sfruttamento a un altro o di doppio sfruttamento saranno analizzati più avanti. Qui conviene sottolineare che esistono dinamiche di segregazione occupazionale che riguardano specificamente le donne, e che comportano una circolarità limitata tra pochi settori, caratterizzati da irregolarità, bassi salari e forme gravi di sfruttamento. Nella realtà generalizzata

²³ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit., p. 18.

²⁴ In alcune zone è stata registrata una pratica particolarmente odiosa, che consiste nella scelta dei caporali delle donne da destinare ogni mattina allo sfruttamento sessuale o allo sfruttamento lavorativo. Cfr. M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit.

dello sfruttamento dei/delle migranti, esistono gerarchie e discriminazioni. Le forme peggiori di trattamento sono riservate e coloro che, a causa del recente ingresso nel paese e nel mercato del lavoro agricolo, non conoscono i codici della negoziazione, ovvero non possono fare riferimento a caporali esperti. Le donne dipendono dai componenti maschi del loro nucleo familiare ovvero dai caporali, dei quali devono subire ogni decisione. In ogni caso, nella gerarchia dello sfruttamento vi è una costante, correlata alla discriminazione razziale, poiché in ogni caso i lavoratori/trici che subiscono il trattamento peggiore sono quelli e quelle che provengono dall’Africa Sub-Sahariana.

1.4. Lavoratrici senza (o con poche) tutele a sostegno della maternità e dell’interruzione volontaria di gravidanza

Secondo quanto disposto dal Testo Unico sulla maternità e paternità (art. 63), le lavoratrici agricole stagionali possono ottenere l’indennità di maternità quando, nell’anno della richiesta, ovvero nell’anno precedente, abbiano lavorato almeno 51 giornate di lavoro risultanti presso l’INPS. Questa indennità, che è erogata dall’INPS, è pari all’80% dell’ultima retribuzione ricevuta dalla lavoratrice e dipende dunque dal numero di giornate lavorative dichiarate in quel mese. Ora, se si considera – come ha sottolineato Giuseppe Scifo della CGIL di Ragusa²⁵ – che vige la prassi della sotto-dichiarazione delle giornate lavorative, e che in alcuni contesti (per esempio nelle serre di Ragusa) si tende a dichiarare una media di 10 giornate mensili, appare chiaro come tutto questo incida significativamente sull’entità dell’indennità a sostegno della maternità, con la conseguente compressione dei diritti riproduttivi delle lavoratrici e delle loro tutele. Dalle testimonianze sono emersi diversi casi di braccianti che, spinte dal bisogno di guadagnare denaro per sostenere economicamente la propria famiglia, lavorano a ritmi estenuanti fino al giorno prima del parto. Altre, come ci racconta Grazia Moschetti di ActionAid Italia, «non si fermano praticamente mai, per non perdere soldi. E tornano a lavorare nei campi qualche giorno dopo la nascita dei loro piccoli»²⁶.

Naturalmente, le difficoltà si accentuano nel caso delle donne che lavorano in condizioni di totale irregolarità. Questo è il caso di Anna²⁷, una giovanissima ragazza rumena di 18 anni che ha lavorato nelle serre ragusane, senza contratto, durante tutto il periodo della gravidanza. Come ci spiega uno degli operatori del centro anti-tratta che ha preso in carico questa giovane lavora-

²⁵ Intervista condotta il 15 aprile 2022.

²⁶ Intervista condotta il 21 aprile 2022.

²⁷ Nome fittizio nel rispetto della privacy delle persone coinvolte nella ricerca.

trice e il suo bimbo, «oltre a non avere il contratto, la ragazza non aveva la residenza e quindi non aveva un medico curante. Così, in nove mesi non ha mai fatto nessun esame medico né un controllo. È andata in ospedale solo quando ha partorito»²⁸. Tra l'altro, i pochi consultori presenti nelle cittadine delle zone rurali spesso osservano orari ridotti di ricevimento. Per esempio, nell'area di Ispica (in provincia di Ragusa) il consultorio è aperto al pubblico una volta alla settimana per soli 45 minuti. Orari così limitati incidono inevitabilmente sulla qualità e sulle modalità dei servizi offerti, e sull'attenzione dedicata alla salute delle utenti²⁹.

A questo si aggiunge l'alto numero di medici obiettori presenti in molte strutture ospedaliere del nostro paese. Ad esempio, soltanto in uno dei tre ospedali dell'area della fascia trasformata, cioè l'ospedale di Modica, viene praticata l'interruzione volontaria di gravidanza (IVG). Ciò costringe tante donne a rivolgersi a medici privati, pagando ingenti somme di denaro. Chi invece si affida al servizio sanitario pubblico deve spesso affrontare lunghi tempi di attesa. Anche a causa degli effetti della pandemia, i tempi si sono ulteriormente dilatati, con il rischio di superamento del limite dei novanta giorni di gestazione previsto dalla legge 194/78 per l'IVG. La difficoltà di accesso all'IVG ha ricadute particolarmente preoccupanti per le donne che vivono in situazioni di vulnerabilità a forme di sfruttamento, abusi e violenze. In questo scenario, accade che tante operaie agricole, soprattutto lavoratrici migranti che non riescono ad accedere al servizio sanitario pubblico, ricorrono a metodi non sicuri per abortire clandestinamente, mettendo in pericolo la propria salute e quella dei nascituri. Questa tendenza si è registrata in diverse zone rurali del paese. Ad esempio, in Calabria, nell'area di Madia, sono state segnalate diverse situazioni di donne migranti, molte delle quali appartenenti alla comunità bulgara, che hanno ingerito delle pillole per indurre l'aborto; in alcuni casi ciò ha causato la morte di bambini al parto o la nascita con malformazioni.

1.5. Madri lavoratrici e agenti della cura

Il carico delle responsabilità familiari e del lavoro riproduttivo, in particolare del lavoro di cura, grava drammaticamente su tutte le lavoratrici, sia italiane sia straniere, impiegate nel settore agroalimentare. Nel caso delle lavoratrici straniere (comunitarie e non), il peso di questo carico è spesso acuito da salari inferiori, da condizioni di lavoro e abitative più dure, e dall'assenza di reti familiari e sociali. In alcuni casi, le lavoratrici agricole straniere migrano

²⁸ Intervista condotta il 21 aprile 2022.

²⁹ Intervista a Giuseppe Scifo, condotta il 18 maggio 2022.

con il marito o il compagno, lasciando i/le figli/e alle madri o suocere nel paese di origine, oppure viaggiano da sole, mentre l'intera famiglia resta a casa. In altre situazioni, come ad esempio nel caso di tante donne rumene, bulgare o albanesi, le lavoratrici si muovono con l'intero nucleo familiare, che comprende i/le figli/e, e spesso «scelgono» di lavorare nel settore agricolo, e non in quello domestico, proprio per tenere con sé i/le figli/e. Quando emigrano da sole, le lavoratrici hanno un impellente necessità di inviare i loro salari nel paese di origine per il sostentamento dei/delle figli/figlie o dei familiari non autosufficienti. Quando invece portano con sé i/le figli/e, esse devono affrontare le difficoltà connesse con la conciliazione tra il lavoro e l'attività di cura. In entrambi i casi, il carico delle responsabilità le sottopone a una forte pressione, in relazione al bisogno di guadagnare e mantenere la propria famiglia, e le espone di conseguenza a discriminazioni, sfruttamento e abusi da parte di datori di lavori, caporali e intermediari.

Nel caso delle donne giunte in Italia con l'intera famiglia, la questione del carico del lavoro riproduttivo e di cura si intreccia con quella abitativa e dei trasporti. Come è stato ampiamente documentato³⁰, molte braccianti agricole, specialmente le lavoratrici straniere, vivono in abitazioni precarie, fatiscenti, isolate, insalubri e, in alcuni casi, prive di servizi igienici, elettricità e acqua potabile. Tali condizioni abitative fanno parte di un sistema di produzione agricola che si basa sulla compressione dei costi di riproduzione delle e dei braccianti. Ciò, a sua volta, consente ai caporali e/o ai datori di lavoro di lucrare sulle spese connesse ai trasporti o all'acqua, e di utilizzare l'accesso a beni e servizi fondamentali come strumento per ricattare i lavoratori e le lavoratrici. Occorre sottolineare che questo sistema è favorito dalla mancanza di efficaci interventi istituzionali volti a garantire condizioni alloggiative adeguate alle operaie e agli operai agricoli, nonché dal preoccupante dilagare di un atteggiamento razzista che rende difficile e, in alcuni contesti, impossibile alle/ai straniere/i accedere ad abitazioni dignitose³¹.

In questo scenario, condizioni abitative degradanti sono particolarmente

³⁰ L. Palumbo e A. Sciarba, *The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in the EU*, cit.; M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit.; M. Omizzolo, *Lo sfruttamento lavorativo delle donne migranti nella filiera agro alimentare*, cit.; ActionAid, *Donne Invisibili. Il lavoro sommerso e sottopagato delle donne braccianti*, cit.

³¹ O.Q. Obasuyi, 'A un anno dalle proteste Black Lives Matter, l'Italia rimane un paese razzista', in *Open Migration*, 7 ottobre 2021, <https://openmigration.org/analisi/a-un-anno-dalle-proteste-black-lives-matter-litalia-rimane-un-paese-razzista/> (ultimo accesso 2 giugno 2022); ANSA, Razzismo: «Italiana nata in Africa, nessuno mi affitta casa», 19 febbraio 2022, in https://www.ansa.it/emiliaromagna/notizie/2022/02/19/razzismo-italiana-nata-in-africa-nessuno-mi-affitta-casa_86333d21-a19a-4871-9274-7cdfc1d28ae7.html (ultimo accesso 2 giugno 2022).

gravose per le braccianti migranti che vivono insieme ai figli/e e familiari. Infatti, non solo gli orari di lavoro massacranti (con sveglie all'alba e ritorno a casa la sera tardi) ma anche i lunghi spostamenti per raggiungere i luoghi di lavoro rendono la gestione dell'attività di cura complicata ed estenuante. A questo si aggiunge l'assenza, soprattutto in molte aree rurali del nostro paese, di servizi di welfare, inclusi servizi di sostegno all'infanzia e all'adolescenza. In certe situazioni, la mancanza di questi servizi è compensata dall'attività di cura svolta dalle donne anziane del nucleo familiare (madri, suocere, zie, ecc.) che raggiungono i parenti in Italia per occuparsi dei/delle bambini/e mentre le madri lavorano fino a tardi nelle campagne. Alcune volte, come avviene nelle serre del ragusano, i fratelli o più spesso le sorelle maggiori non vanno a scuola e restano a casa per badare ai più piccoli mentre i genitori sono nei campi. In altri casi ancora, come ci raccontano Grazia Moschetti di ActionAid Italia con riferimento alle condizioni di lavoro delle braccianti nell'Arco Ionico³², le lavoratrici lasciano i/le bimbi/e in asili nido abusivi, pagando in nero personale senza formazione adeguata. «C'è poi chi» – aggiunge Moschetti – «si porta i/le figli/e nelle campagne oppure chi, disperata, chiude la porta di casa lasciando dentro i bimbi che stanno da soli fino alla sera, quando i genitori rientrano da lavoro».

Tutto questo sottopone le donne ad ansietà e *stress*, oltre a causare un'enorme dispersione scolastica. Nelle serre del ragusano, in particolare, vivono migliaia di minori, molti dei quali non frequentano la scuola perché i genitori non hanno i mezzi per accompagnarli o non riescono a causa degli orari di lavoro, e non ci sono servizi pubblici di trasporto che consentano ai/lle bambini/e e ai/lle ragazzi/e di raggiungere i centri urbani. Molti di questi minori (dai 13 ai 17 anni), quando non si occupano delle sorelle e dei fratelli più piccoli, lavorano anch'essi come braccianti per contribuire al reddito familiare. Emblematica, a riguardo, è la storia di Anna³³, di cui abbiamo parlato sopra, la quale è cresciuta vivendo in condizioni degradanti nelle serre di Ragusa, prendendosi cura dei fratelli più piccoli invece di andare a scuola. All'età di 15 anni ha iniziato anche lei ad andare nei campi per contribuire all'economia familiare, lavorando prima saltuariamente e in seguito, dai 16 anni in poi, in modo continuativo, in condizioni di sfruttamento. Come ci ha spiegato uno degli operatori di un centro anti-tratta di Ragusa, i minori come Anna «vengono usati per mettere il diserbante o il prodotto chimico sulle piante perché hanno le manine piccole e non rovinano le foglie. Questi prodotti però sono fortemente aggressivi e nocivi, e [Anna], come tanti altri minori, non ha mai usato alcun tipo di protezione, mascherina o guanti»³⁴.

³² Intervista condotta il 15 aprile 2022.

³³ Nome fittizio nel rispetto della privacy della persona coinvolta.

³⁴ Intervista condotta il 21 aprile 2022.

In un contesto di degrado e sfruttamento, strutturalmente permeato di valori patriarcali e meccanismi discriminatori, il carico delle responsabilità e delle attività di cura costituisce dunque un elemento che concorre a creare e accentuare le situazioni di vulnerabilità delle lavoratrici agricole, esponendo anche i minori a condizioni di vita segnate da isolamento, descolarizzazione e totale invisibilità. D'altra parte, occorre evidenziare che la presenza di minori e le conseguenti responsabilità familiari e di cura rappresentano anche un fattore che contribuisce alla resilienza di tante donne, spingendole a opporsi ad abusi e ad abbandonare situazioni di sfruttamento. Inoltre, la cura e la tutela del benessere psico-fisico del/la minore possono costituire, quando sussistono determinate condizioni, un elemento che consente alle donne straniere non comunitarie di intraprendere un percorso di regolarizzazione ex art. 31 Testo Unico in materia di Immigrazione (TUI).

Questo permesso di soggiorno, che permette di svolgere un'attività lavorativa, può essere rilasciato quando si dimostra, per esempio, che il minore è seguito da un pediatra, è iscritto a scuola, e ha un legame affettivo con un genitore o familiare tale da far ritenere che risponda al suo interesse la presenza e la vicinanza di questo genitore/familiare. Nelle aree della fascia trasformata di Ragusa sono stati registrati diversi casi di lavoratrici agricole albanesi che hanno ottenuto un permesso di soggiorno ex art. 31 TUI. Tra l'altro, il fatto che l'inserimento scolastico dei minori sia una delle condizioni per ottenere il permesso, comporta che madri e figli/e debbano abitare nei centri urbani, quindi in contesti meno isolati e marginalizzati.

1.6. Sfruttamento, discriminazioni multiple e violenza di genere

Dalle nostre ricerche³⁵, così come da altri studi sul campo³⁶, emerge che le dure e faticose condizioni di lavoro a cui sono sottoposte molte lavoratrici agricole, in particolare lavoratrici migranti, sono costantemente accompagnate da forme di molestie, ricatti e violenze – fisiche, psicologiche, verbali – soprattutto di natura sessuale, esercitate da datori di lavoro, caporali o intermediari, in modo funzionale al mantenimento delle braccianti in uno stato di assoggettamento. L'asimmetria delle relazioni di potere determina, infatti, dinamiche specifiche di controllo e sfruttamento, che si basano sul-

³⁵ L. Palumbo e A. Sciarba, 'Vulnerability to Forced Labour and Trafficking: The case of Romanian women in the agricultural sector in Sicily', in *Anti-Trafficking Review*, (5), 2015; L. Palumbo e A. Sciarba, *The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in the EU*, cit.; M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit.

³⁶ ActionAid, *Donne Invisibili. Il lavoro sommerso e sottopagato delle donne braccianti*, cit.

l'abuso delle particolari condizioni di vulnerabilità in cui si trovano molte donne, all'interno di un sistema in cui le diseguaglianze strutturali di genere si intersecano con quelle basate sulla razza, la nazionalità, la classe, l'orientamento sessuale, ecc.

I luoghi in cui tali discriminazioni, abusi e violenze avvengono sono molteplici: sui mezzi di trasporto che conducono le donne ai campi di lavoro, nei capannoni, nelle serre, nei magazzini o nelle stesse abitazioni messe a disposizione dai datori di lavoro. Ad esempio, nelle campagne della provincia di Latina, come ci ha raccontato Marco Omizzolo³⁷, le braccianti migranti sono spesso obbligate a salire per ultime sui furgoni dei caporali, perché il posto di lavoro deve essere prima assicurato ai lavoratori uomini. Peraltro, dovendo entrare per ultime, le lavoratrici occupano i posti più scomodi e pericolosi del mezzo, vicino al portello, e quelli in cui è più facile subire palpeggiamenti o altre molestie. Anche sui luoghi di lavoro le donne sono spesso obbligate ad entrare nei bagni dopo i lavoratori maschi, cui devono dare sempre la precedenza, e anche questa pratica è fonte di abusi sessuali.

Dinamiche specificamente finalizzate al controllo si verificano in alcune aziende di confezionamento nelle campagne del ragusano, dove la forza lavoro è composta principalmente da donne. In particolare, in alcuni centri, che abbiamo visitato durante la nostra ricerca, l'accesso delle lavoratrici ai servizi igienici è costantemente monitorato e limitato per non interrompere i ritmi di lavoro. Come ci spiega Scifo, «le lavoratrici sono costrette a passare il *badge* ogni volta che si recano ai servizi igienici, e questo significa che i due/tre minuti che impiegano per andare in bagno vengono sottratti dalla retribuzione. Questi meccanismi di controllo, oltre ad avere un'incidenza economica, generano una forma di condizionamento psicologico su queste lavoratrici che sono costantemente tracciate»³⁸. Tali dispositivi incidono particolarmente sulla salute delle donne con il ciclo mestruale, in stato di gravidanza o aventi malattie croniche.

Le forme di controllo e di disciplinamento praticate dai datori di lavoro e dai caporali, colpiscono le donne anche durante le pause lavorative. Per esempio, in un'azienda molto nota dell'Agro Pontino, le braccianti indiane sono costrette, durante le ore di pausa, a parlare tra loro in italiano e non nella loro lingua d'origine, pena una sanzione di 25 euro. L'obbligo di parlare in italiano – sottolinea Omizzolo – «permette al datore di lavoro di ascoltare per monitorare e sorvegliare le lavoratrici nei momenti di pausa, quando esse si esprimono liberamente e pienamente, mentre durante gli orari di lavoro sono obbligate a tenere ritmi pesantissimi e non hanno la possibilità di dialogare tra

³⁷ Intervista condotta il 18 ottobre 2021.

³⁸ Intervista condotta il 18 maggio 2022.

loro»³⁹. Tra l'altro, nel caso in cui la sanzione di 25 euro fosse comminata dal datore di lavoro per tre volte, ne deriverebbe in via automatica il mancato rinnovo del relativo contratto di lavoro per la stagione di lavoro successiva, rappresentando per la lavoratrice e il suo nucleo familiare motivo di pressione e ricatto particolarmente grave⁴⁰.

Offese verbali, palpeggiamenti, ricatti, molestie e violenze a sfondo sessuale, fanno drammaticamente parte della quotidianità di molte lavoratrici agricole. Questo avviene in tutta l'Italia, dalla Sicilia al profondo Nord. Un recente ricerca di ActionAid Italia sulle condizioni di sfruttamento delle braccianti nelle aree rurali dell'Arco ionico, ha denunciato che le lavoratrici, in particolare le lavoratrici migranti, vivono quotidianamente nella paura di essere molestate e abusate, e nel timore di ritorsioni nel caso di un loro eventuale rifiuto⁴¹. Spesso, infatti, le lavoratrici che provano ad opporsi ai tentativi di abuso da parte di datori di lavori e caporali, sono intimidite con varie minacce, come quella di essere licenziate, di non essere pagate, o di avere meno giornate lavorative dichiarate. In certi contesti, le minacce coinvolgono i figli e le figlie di queste donne, che oltre a essere spettatori di abusi, anche sessuali, diventano in alcuni casi uno strumento aggiuntivo di ricatto da parte di datori di lavoro o altri sfruttatori da cui le donne dipendono per l'alloggio, i trasporti e l'accesso al sistema scolastico. Quest'ultimo è il caso delle braccianti che lavorano nelle serre ragusane. È stata più volte denunciata⁴² l'esistenza diffusa, in questa zona, di casi di doppio sfruttamento, lavorativo e sessuale, documentati anche attraverso indagini giudiziarie.

Le lavoratrici migranti, tra cui in particolare le donne di nazionalità rumena con figli/e piccoli/e, sono le più esposte a queste dinamiche di sfruttamento. Infatti, in un contesto di totale isolamento e dipendenza da datori di lavori e intermediari, molte donne accettano di sottostare alle loro richieste sessuali, per la paura di perdere un lavoro fondamentale per mantenere i/le propri/e figli/e, e garantire loro un alloggio e la scolarizzazione. Le responsabilità genitoriali e l'attività di cura diventano in questo modo la dimensione attorno a cui si sviluppano forme di sfruttamento e abuso. Situazioni simili sono state riscontrate in altri contesti, dove donne lavoratrici con figli sono ricattate sessualmente da datori di lavori e caporali proprio in quanto madri. Nelle campagne della provincia di Latina, ad esempio, è frequente che i caporali indiani ricattino le lavoratrici connazionali che non acconsentono alle richieste di

³⁹ Intervista condotta il 18 ottobre 2021.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ ActionAid, *Donne Invisibili. Il lavoro sommerso e sottopagato delle donne braccianti*, cit.

⁴² L. Palumbo e A. Sciarba, *The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in the EU*, cit.; M.G. Giammarinaro, L. Palumbo, *Le donne migranti in agricoltura*, cit.

prestazioni sessuali da parte del datore di lavoro, minacciandole non solo di non pagarle, ma anche di diffondere la voce, all'interno della propria comunità, che sono delle «poco di buono».

Come nota Omizzolo, «queste lavoratrici indiane sono sfruttate e subiscono una violenza non solo in quanto donne e braccianti ma anche in quanto madri. Ciò che si verifica è una sorta di stigma al contrario: paradossalmente, proprio per il fatto di resistere ai ricatti sessuali, la reazione dei caporali le stigmatizza con una definizione che all'interno della comunità Sikh presenta caratteri negativi molto forti dal punto di vista morale. Lo stigma ricade poi sui figli/e, che diventano i/le figli/e di «una poco di buono»⁴³. Questa dinamica dà luogo a processi di emarginazione, stigmatizzazione e discriminazione, palesi e non, tra cui ad esempio l'esclusione dalle reti comunitarie di solidarietà. Contesti di lavoro così duri, violenti e disgregativi possono gravemente compromettere l'autostima e la salute psicofisica delle operaie agricole. In alcuni casi estremi le lavoratrici, come ci spiega un operatore di un centro antri-tratta di Ragusa, «reggono facendo uso di alcool e, come è successo in un caso tragico, c'è chi, risucchiata da questo contesto di degrado, è arrivata a costringere le proprie figlie a prostituirsi»⁴⁴.

Talvolta, le lavoratrici attivano delle strategie di solidarietà per tutelare le braccianti più giovani. Ad esempio in alcune zone in Calabria, come ci ha riferito Grazia Moschetti di ActionAid Italia, «le donne più adulte cercano di proteggere le lavoratrici più giovani segnalando loro dove non andare a lavorare, per evitare che possano essere esposte a dinamiche di sfruttamento sessuale»⁴⁵. In generale, si può affermare che l'intersezione tra sfruttamento lavorativo e forme di violenza di genere, tra cui molestie e ricatti sessuali, costituisce – specialmente in alcune zone del paese segnate da fenomeni di illegalità e criminalità organizzata – un elemento strutturale di un modello produttivo che si basa sull'abuso delle posizioni di vulnerabilità delle donne, e sulla loro necessità di non perdere il lavoro.

D'altro canto, occorre considerare che la sovrapposizione e interconnessione tra sfruttamento lavorativo e abusi sessuali è un elemento ricorrente anche in altri ambiti lavorativi, come ad esempio nel lavoro domestico e di cura. Di conseguenza molte donne, specialmente lavoratrici migranti, nella loro mobilità lavorativa tra limitati settori (quali lavoro domestico e di cura, pulizie, e ristorazione), transitano da un tipo di sfruttamento all'altro, subendo una molteplicità di discriminazioni e violenze. Questo ciclo include, non di rado, forme di violenza domestica da parte di compagni e mariti, i quali in

⁴³ Intervista condotta il 18 ottobre 2021.

⁴⁴ Intervista condotta il 21 aprile 2022.

⁴⁵ Intervista condotta il 15 aprile 2022.

certe situazioni sono anche colleghi di lavoro. Per esempio, nell'area di Cesena, la FLAI-CGIL ha intercettato, nel corso degli ultimi anni, diversi casi in cui la violenza domestica, ad opera del marito/compagno e collega di lavoro, si è sovrapposta allo sfruttamento lavorativo. Queste dinamiche coinvolgono lavoratrici sia italiane sia straniere impiegate nel settore agroalimentare. Situazioni analoghe sono state rilevate in altre zone del paese, tra cui Basilicata⁴⁶ e Sicilia, in particolare nell'area di Ragusa. In alcune circostanze, sono state proprio le relazioni violente con mariti e compagni a spingere alcune donne a chiedere aiuto, mentre le condizioni di sfruttamento lavorativo sono emerse in un secondo momento⁴⁷.

Anche quando non emergono situazioni di violenza intra-familiare, l'autonomia e la presa di parola delle donne sono limitate dalla loro dipendenza dai componenti maschi del nucleo familiare. In tale contesto, una situazione particolare è quella delle giovani donne figlie di braccianti, costrette a subire le decisioni dei padri. Ne è un esempio la vicenda di una ragazza africana, giunta in Italia con i genitori, i fratelli e le sorelle, e spinta ad andare a lavorare nei campi in condizioni di sfruttamento per aiutare la famiglia. Grazie al sostegno di un'associazione, la ragazza ha poi deciso di lasciare questo lavoro, ma il padre le ha impedito di avviare una vertenza sindacale per recuperare i salari non corrisposti⁴⁸.

Come già evidenziato, la riluttanza di molte donne a parlare dello sfruttamento e delle violenze subite va ricondotta ai molteplici fattori intersezionali che producono le loro situazioni di vulnerabilità. Questi includono lo scarso potere negoziale, la paura di ritorsioni, lo stigma sociale associato alla povertà e soprattutto l'assenza di alternative concrete di vita e di lavoro regolare e non sfruttato.

Talvolta le lavoratrici – quando non subiscono forme di sfruttamento particolarmente gravi e percepiscono uno stipendio che, se pur basso, consente loro di vivere – considerano comunque la loro condizione lavorativa una opportunità di autonomia nell'ambito del proprio progetto migratorio o più in generale di vita⁴⁹. In generale, dalle diverse storie e dalle testimonianze raccolte emerge che l'*agency* di queste donne non viene mai completamente annullata dallo sfruttamento, anche se nelle situazioni estreme la gamma di scelte è enormemente limitata, tanto da indurle ad accettare talora lo sfruttamento stesso come male minore. Emblematico, al riguardo, è il caso di donne

⁴⁶ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit.

⁴⁷ Un dato simile è stato recentemente confermato da una ricerca della Casa delle donne per non subire violenza, *Tratta e sfruttamento lavorativo delle donne: una prospettiva di genere*, report, Bologna, in corso di pubblicazione.

⁴⁸ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere*, cit., p. 23.

⁴⁹ M.G. Giammarinaro e L. Palumbo, *Le donne migranti in agricoltura*, cit.

lavoratrici rumene che dopo aver subito sfruttamento lavorativo e ricatti sessuali da parte di datori di lavoro e intermediari, hanno «scelto» di lavorare come prostitute nelle serre, perché questa attività, anche se svolta in condizioni di sfruttamento, permette loro guadagnare di più rispetto al lavoro nei campi.

D'altra parte, le donne braccianti hanno spesso colto l'opportunità di una fuoriuscita dallo sfruttamento quando è stata loro prospettata un'alternativa reale e praticabile di lavoro non sfruttato. In molti casi, la decisione di abbandonare una situazione di sfruttamento avviene anche quando la soglia (molto alta) di sopportazione viene oltrepassata, e gli spazi di autonomia e scelta sono drasticamente ridotti, oppure sono a rischio la salute e il benessere dei/delle figli/e.

1.7. Considerazioni conclusive

Le donne lavoratrici agricole, per quanto patiscano situazioni di condizionamento familiare e di vulnerabilità sociale, e per quanto siano vittime di varie forme di discriminazione, non per questo sono completamente succubi dei loro parenti maschi e/o intermediari e/o sfruttatori. La vulnerabilità non esclude la competenza, e le donne migranti in più di un'occasione hanno dimostrato di avere la capacità di prendere decisioni importanti e consapevoli, in base alla considerazione dei propri interessi e di quelli dei propri familiari, soprattutto dei/delle figli/e, anche quando i margini di scelta sono ristrettissimi. L'emersione dello sfruttamento femminile, pure ostacolata dai descritti fattori intersezionali di vulnerabilità, è quasi sempre legata alle opportunità offerte. Laddove un'alternativa è stata prospettata, anche in relazione a una borsa di lavoro con possibilità di successivo contratto di lavoro anche a tempo determinato, le donne e soprattutto le giovani, non hanno esitato a cogliere l'opportunità.

Il Piano Triennale contro lo sfruttamento lavorativo in agricoltura e il caporalato (2020-2022) rappresenta un'occasione per mettere in campo politiche ispirate a una prospettiva di genere. Tra queste, a titolo esemplificativo, vanno incluse – nell'asse strategico della prevenzione – le azioni riguardanti l'alloggio e i trasporti, essenziali sia per il miglioramento di condizioni abitative talvolta degradanti, sia per garantire la scolarizzazione dei/delle minori, fattori questi che riducono la vulnerabilità delle lavoratrici e la dipendenza da caporali e datori di lavoro. È inoltre fondamentale prevedere interventi che consentano una reale conciliazione tra responsabilità di cura e attività lavorativa, adeguati alla particolare situazione delle operaie agricole, e che promuovano la condivisione delle responsabilità familiari tra donne e uomini.

Nell'ambito dell'asse strategico vigilanza e contrasto, tenuto conto delle particolari difficoltà legate all'emersione dello sfruttamento delle donne, è necessario generalizzare la metodologia multi-agenzia per lo svolgimento delle ispezioni, con ispettrici donne e con la partecipazione degli enti anti-tratta e/o delle organizzazioni sindacali, e delle mediatrici culturali. La vigilanza e il contrasto, infatti, non possono essere efficaci se non si crea un rapporto di fiducia con le lavoratrici. Occorre anche potenziare lo strumento sanzionatorio della diffida rendendolo più utile per le lavoratrici, particolarmente a rischio di licenziamento subito dopo la regolarizzazione imposta al datore di lavoro, consentendo loro di utilizzare la regolarizzazione in aziende diverse da quella diffidata.

Con riferimento all'asse strategico «protezione e assistenza», è necessario riconsiderare le modalità di presa in carico delle lavoratrici trovate in situazioni di sfruttamento, e le risposte che il sistema di accoglienza deve essere in grado di assicurare. Per coloro che non hanno subito conseguenze particolarmente gravi in termini di salute psico-fisica, e che hanno necessità di trovare rapidamente un'altra occasione lavorativa, si potrebbe pensare a una presa in carico territoriale, che una volta verificata l'esistenza degli indici di sfruttamento, studi la situazione della singola lavoratrice, ne accerti le esigenze, anche in relazione alle responsabilità di cura, e individui sul territorio le soluzioni più appropriate. A prendere queste decisioni potrebbero essere dei *team* multidisciplinari, in maniera del tutto indipendente dall'eventuale apertura o svolgimento di un procedimento penale, giacché l'accompagnamento della lavoratrice in un percorso di autonomia e inclusione deve essere ispirato a un'ottica di diritti, e dunque non condizionato all'intervento penale.

Il reinserimento socio-lavorativo deve tenere conto dei vissuti individuali delle donne operaie agricole, della loro età, delle loro responsabilità familiari e delle loro aspirazioni. Mentre per alcune lavoratrici la necessità impellente di guadagnare per sostenere la famiglia deve indurre alla ricerca di soluzioni rapide in termini di alternative lavorative, per le giovani potrebbe essere utile un periodo di formazione professionale finalizzato al miglioramento delle competenze, anche in relazione all'uso delle tecnologie; per quelle con un certo livello di scolarizzazione si potrebbe puntare sulla prosecuzione dell'istruzione formale e su una prospettiva lavorativa di medio periodo anche in settori diversi. In ogni caso il reinserimento lavorativo delle lavoratrici non deve essere modellato su stereotipi di genere né riprodurre la segregazione occupazionale e di mansioni, e deve tenere conto degli interessi e delle aspirazioni delle lavoratrici.

Infine, all'emersione dello sfruttamento lavorativo deve sempre conseguire la regolarizzazione del soggiorno. Per le lavoratrici straniere di paesi non UE emerse come lavoratrici sfruttate, nessuna soluzione è di fatto praticabile se

ad essa non si accompagna il permesso di soggiorno. Per questo motivo le azioni attuative del piano triennale devono essere accompagnate da una normativa primaria e secondaria che detti regole innovative, fornisca chiare direttive agli uffici competenti, e assicuri la regolarizzazione del soggiorno insieme alla regolarizzazione contrattuale. Non bisogna inoltre dimenticare che in termini di prevenzione dello sfruttamento, l'istituzione di canali certi e consistenti di immigrazione per lavoro, ivi compresa la ricerca di lavoro, costituisce una ineludibile forma di *empowerment* delle lavoratrici e dei lavoratori, tale da ridurre significativamente le vulnerabilità allo sfruttamento.

2. Lo sfruttamento del lavoro: appunti per una definizione *di Enrico Schembari**

2.1. Dalla concezione mercantilistica del lavoro all'articolo 603 bis del Codice penale

Nell'ambito della tradizione codicistica italiana ha prevalso la concezione mercantilistica del lavoro. Già nella relazione di Zanardelli al progetto del 1897 per il nuovo codice penale, si legge che il lavoro è «*una merce della quale, come di ogni altra, è lecito disporre a piacimento, quando si faccio uso del diritto proprio senza ledere il diritto altrui*». Il codice Rocco non ha mutato direzione. L'attenzione alle vicende dei lavoratori è infatti limitata solo alle disposizioni che riguardano la rimozione o la omissione di cautele sul lavoro, si fa chiaramente riferimento alla fattispecie dell'articolo 437 del Codice penale¹, e alla proibizione dello sciopero.

Solo successivamente all'adozione della Costituzione ha cominciato a distinguersi uno specifico settore del diritto penale che cominciava ad occuparsi della tematica del lavoro. Purtroppo, questo settore è andato crescendo in maniera molto disordinata, finendo per costituire un *corpus iuris* molto eterogeneo. Dall'analisi dell'intero corpo normativo emerge come il lavoratore assuma rilevanza non in quanto tale ma, si potrebbe dire, indirettamente, quale elemento inserito nell'ambito della regolamentazione dell'attività produttiva di impresa. A riprova di tale assunto, buona parte della dottrina individua

* Avvocato internazionalista specializzato in diritti umani.

¹ Segnalo la sentenza numero 7939/2021, resa dalla IV Sezione penale della Corte di Cassazione che, pronunciata su un caso di lesioni colpose commesse in violazione della normativa a tutela della sicurezza sul lavoro e di rimozione o omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro ha enunciato il seguente principio di diritto: il delitto di lesioni colpose ex art. 590 c.p. e quello di rimozione o omissione dolosa di cautele di cui all'art. 437 c.p. possono concorrere, non sussistendo tra i medesimi un rapporto di specialità, in ragione della diversità degli elementi materiale e psicologico dei reati, sempre che di quest'ultimo ne ricorrano gli elementi costitutivi.

nell'articolo 41 della Costituzione il fondamento costituzionale del diritto penale del lavoro².

Ma l'attuale contributo non vuole certo occuparsi dei pregi e dei difetti del diritto penale lavoro, il dato che qui interessa è mettere in evidenza che in nessun caso la sanzione penale ha avuto il ruolo di protezione diretta della persona del lavoratore, della sua dignità. Anzi, volgendo lo sguardo sull'intero ordinamento giuridico, si può affermare che l'unico caso nel quale esplicitamente il legislatore si orienta in maniera diretta alla tutela della libertà, della dignità del lavoratore può essere identificato nell'articolo 38 dello Statuto dei lavoratori. Chiaramente troppo poco rispetto a un impegno solenne che i nostri padri costituenti avevano preso con la formulazione dell'articolo 35 della Costituzione, laddove hanno voluto statuire che il lavoro sarebbe stato tutelato in tutte le sue forme ed applicazioni. Per arrivare ad una normativa penale che mettesse al centro la persona e la dignità del lavoratore abbiamo atteso il 2011, quando è stata introdotta nel Codice penale la fattispecie di cui all'articolo 603 bis. Nonostante tutti i difetti di questa fattispecie, sia nella formulazione originaria che in quella modificata nel 2016, su cui si è ampiamente scritto, non può che rilevarsi comunque che l'introduzione di tale delitto ha rappresentato una sorta di cambio di prospettiva nei confronti della tutela della persona del lavoratore.

Con le modifiche introdotte, lo sfruttamento lavorativo, costituisce un'offesa permanente e ripetuta alla Costituzione della Repubblica italiana, perché ne disprezza i principi di tutela della dignità della persona e del lavoro. Già l'art. 1 della Costituzione consente di fondare una reazione repressiva dell'ordinamento verso il fenomeno dello sfruttamento lavorativo, in quanto contrario ai principi cardine dell'assetto istituzionale, politico e sociale della Repubblica.

2.2. *Lo sfruttamento lavorativo quale fenomeno trasversale*

Lo sfruttamento lavorativo è un concetto che è stato sempre ricondotto al settore agricolo. Se da un punto di vista storico l'assunto trova fondamento, in chiave moderna non rappresenta la realtà del mondo produttivo. E di questa impostazione un po' stereotipica è stata vittima anche il legislatore sia nella versione del 2011 dell'articolo 603 bis sia nella successiva, modificata con la legge 199 del 2016, non a caso intitolata *Disposizioni in materia di contrasto al fenomeno del lavoro nero, dello sfruttamento in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*.

² D. Pulitanò, *Inosservanza di norme di lavoro*, in Dig. disc. pen., VII, Torino, 1993, p. 65; A. Morrone, *Diritto penale del lavoro*, 2009, p. 4.

Ma indicare la norma come norma esclusivamente contro il caporalato (termine che non compare nel testo normativo) ha in un certo senso limitato la operatività della norma stessa, mettendo in luce l'idea che solo nel settore dell'agricoltura potessero individuarsi comportamenti di interposizione e di grave sfruttamento dei lavoratori. In realtà, come vedremo, il fenomeno dello sfruttamento lavorativo è sicuramente trasversale al mondo produttivo, come del resto è stata superata l'idea di un fenomeno che riguardasse esclusivamente il meridione. In realtà la struttura della norma è articolata in maniera tale da assicurare forme di tutela contro abusi e prevaricazioni ulteriori rispetto al contesto rurale, perché lo sfruttamento del lavoro è un fenomeno trasversale non limitato ad uno specifico settore produttivo.

Da anni infatti gli studi sociologici hanno acquisito che ci sono forme di super sfruttamento «in ambiente urbano» che non sono sicuramente meno importanti delle forme di sfruttamento agricolo³. Ci si vuole riferire a quelle acquisizioni relative ai gravi rischi di sfruttamento a cui sono sottoposti lavoratori del cosiddetto «lavoro razionalizzato» oppure a quanti sono impiegati in attività con qualificazione medio bassa e ad alta intensità di manodopera (c.d. *labour intensive job*). Nel primo caso, gli studi specifici fanno riferimento a forme di impiego dove l'elemento condizionante vincolante è il fattore tecnico produttivo, quindi con una specifica descrizione delle mansioni, con un ritmo lavorativo imposto dei macchinari; insomma, si tratta del lavoro diffuso normalmente nell'industria manifatturiera, ma anche nell'agroalimentare, nei *call center*, ma anche nel trasporto su strada.

Di contro, i *labour intensive job* sono invece lavori che non sono imbrigliati da tecniche e/o modalità ben precise, tipiche dell'organizzazione scientifica del lavoro; si tratta, ad esempio, dei lavori di facchinaggio, o quelli che si svolgono nei ristoranti, nelle imprese di pulizia, nell'attività di raccolta e confezionamento dei prodotti agricoli, nel volantaggio e nella grande distribuzione. Come si vede, tutte attività che si caratterizzano per una domanda di lavoro a bassa qualificazione, spesso stagionale, e che comporta la compressione dei salari, un'altissima fungibilità della manodopera frutto di un bassissimo potere contrattuale. In ogni caso, l'avvio di questi brevi appunti deve necessariamente partire dal paradigma che riconduce lo sfruttamento esclusivamente all'ambito agricolo. Sul punto si impone una precisazione. Spesso si tende ad accomunare caporalato e sfruttamento lavorativo. Si tratta di un errore commesso anche dal legislatore nella formulazione del 2011, errore che quindi ha inciso enormemente nella predisposizione di concreti attuali modelli di repressione. In realtà si tratta di concetti completamente differenti.

³ A. Violante, *Super-sfruttamento in ambiente urbano. Lo stato dell'arte*, in AA.VV., *Quasi schiavi. Paraschiavismo e super-sfruttamento nel mercato del lavoro del XXI secolo*, 2014, p. 19.

2.3. *La figura del caporale*

Sul punto, le acquisizioni sul caporalato, grazie al lavoro di ricerca dell'Osservatorio Placido Rizzotto, sono ben chiare. Caporale è colui che svolge l'attività di reclutamento della manodopera per destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori. Per questa attività di intermediazione il caporale si appropria di una significativa percentuale della paga giornaliera. Spesso il caporale rappresenta la *longa manus* del datore di lavoro e gli vengono assegnati compiti organizzativi, direttivi e di vigilanza⁴. Le caratteristiche del caporalato dicevo sono ormai ben note, soprattutto perché la figura del caporale oggi, del curatolo ieri, e tristemente nota già da qualche secolo. Nelle grandi inchieste conoscitive svolte dal parlamento post unitario si è sempre evidenziato come questo fenomeno investisse intere aree rurali del nascente Stato italiano.

Già allora si definiva il «caporale» come il soggetto che, ponendosi come intermediario con il datore di lavoro, gestisce il reclutamento dei lavoratori. Un problema antico, dunque, ma tornato di impellente attualità a causa della sua sempre maggiore recrudescenza.

Infatti, a ridosso degli anni '80 del secolo scorso ha avuto una impennata notevole. Gli studi che hanno cercato di capire il motivo di tale ripresa riconducono sostanzialmente a due cause il fenomeno della reviviscenza delle forme di caporalato. Innanzitutto, l'estrema frammentazione dell'offerta agricola, con imprese di piccola e piccolissima dimensione, comprese le imprese di trasformazione, accompagnate dalla continua crescita e dal ruolo preponderante della GDO aumentano il rischio di una diminuzione dei margini delle imprese agricole. Alcune di queste, prive di scrupoli e di eticità, potrebbero essere tentate di recuperare redditività incrementando l'illegalità nei rapporti di lavoro, compreso il ricorso ai caporali. Ovviamente non può certo sottrarsi il ruolo preponderante che hanno avuto i flussi migratori degli ultimi decenni del '900; flussi talmente importanti da creare vere proprie riserve di capitale umano per gli intermediatori illeciti.

Dunque è possibile affermare che la globalizzazione dei flussi migratori e l'aumento del fabbisogno di lavoro sfruttato ha rappresentato la seconda causa che sicuramente ha riportato al centro del mercato del lavoro la figura del caporale. Ciononostante, è riduttivo considerare il fenomeno del «caporalato» semplicemente come la distorsione di un normale rapporto trilaterale fra lavoratore, intermediario e datore di lavoro utilizzatore finale delle prestazioni. Esso risulta, in non rare occasioni, anche connesso con fenomeni crimi-

⁴ *Quarto Rapporto Agromafie e caporalato*, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto della FLAI-CGIL, 2018.

nosi di tratta internazionale di persone e legami con la criminalità di stampo mafioso, da cui derivano le metodologie di violenza ed intimidazione caratterizzanti lo sfruttamento dei lavoratori.

Anzi si può dire che la globalizzazione dei flussi migratori ha favorito delle sinergie tra le mafie tradizionali con le mafie straniere e la possibilità di scambiare materiale umano. In questo modo lo sfruttamento lavorativo si è legato a fenomeni, quali la tratta degli esseri umani. In realtà, lo sfruttamento lavorativo, come riconosciuto autorevolmente, è stato a lungo un fenomeno sociale, economico ed umanitario sottovalutato e scarsamente contrastato, ma per opinione unanime degli esperti è anche la forma di schiavitù moderna più diffusa e meno percepita dalla collettività. Ma come già anticipato, una rappresentazione dello sfruttamento del lavoro limitata alla sola agricoltura risulterebbe ancorata a una visione primo-novecentesca del tessuto sociale italiano. Oggi è chiaro come il fenomeno involga tanti altri settori: dall'edilizia⁵ alla manifattura e ai servizi di facchinaggio, il fenomeno ha di recente finito col riguardare pure settori quali la logistica⁶.

2.4. *Le prestazioni di lavoro parcellizzato*

Ma una elencazione dei settori ormai coinvolti dal fenomeno dello sfruttamento lavorativo rappresenterebbe uno sterile esercizio se non preceduto da una corretta analisi dei recenti sviluppi del mercato della produzione e di come questi abbiano inciso sul mercato del lavoro. Gli studi sul tema riconducono lo stato attuale all'affermazione del concetto della «flessibilità» nel mercato del lavoro. Il punto di svolta può essere individuato nella ormai celebre pubblicazione di un rapporto OCSE del 1994, che metteva in evidenza come, secondo una relazione di proporzionalità diretta, la disoccupazione saliva nei paesi con forti diritti di tutela del lavoro, mentre calava in quelli con norme meno vincolanti per la parte datoriale. Questo rapporto sosteneva dunque che l'occupazione nelle economie post-industriali fosse dipendente dalla flessibilità del lavoro, con la conseguente necessità di eliminare o alleggerire vincoli e tutele per i lavoratori dipendenti.

In questo quadro, ovviamente riportato in estrema sintesi, si inserisce un ulteriore e rilevante fattore di trasformazione dell'economia capitalistica legato alla rapidissima espansione della cosiddetta *gig economy*. In buona sostanza si tratta di prestazioni di lavoro parcellizzate, organizzate e gestite attraverso

⁵ Domenico Perrotta, *Vite in cantiere. Migrazioni e lavoro dei rumeni in Italia*, Bologna, 2011.

⁶ Rapporto sul 2019 del Laboratorio sullo sfruttamento lavorativo e la protezione delle sue vittime Altro Diritto/FLAI-CGIL consultabile sul sito www.adir.unifi.it/laboratorio.

piattaforme informatiche. Il c.d. *food delivery* ne è forse diventato l'immagine stereotipica e più esposta di questo sistema di ingaggio dei lavoratori, ma rappresenta solo una minima parte. Nel Rapporto del 2021, l'INPS, nel richiamare le stime del rapporto del 2018, secondo il quale i *riders* in Italia erano circa diecimila, evidenzia come il dibattito si sia cristallizzato sulla tematica dei *riders*, quasi che la consegna del cibo a domicilio esaurisca il vasto campo della *gig economy*, che di contro si presenta molto articolato⁷.

Si evidenzia come la problematica involga almeno tre macro gruppi di piattaforme digitali: 1) *Lavoro on demand tramite app*, nel quale ogni compito è assegnato a una persona che presta un'attività materiale e concreta. Si tratta di piattaforme che operano localmente, come Deliveroo, Uber. 2) *Crowdwork*, il cosiddetto lavoro della folla: professionisti che da casa propria (o dal proprio studio) si rendono disponibili a svolgere una moltitudine di differenti lavori. Si tratta di piattaforme che operano globalmente, come UpWork, Freelancer, CrowdFlower. 3) *Asset rental*, l'affitto e il noleggio di beni e proprietà, la *sharing economy*⁸.

L'idea di base è che il lavoratore dovrebbe eseguire le sue prestazioni in totale autonomia e le piattaforme svolgerebbero una mera attività di intermediazione con il committente, ma resterebbero effettivamente estranee al rapporto di lavoro senza assumere obblighi non nei confronti del cliente finale⁹. Il dato evidente è l'assoluta precarietà di questi lavoratori, privati di moltissimi diritti e completamente «invisibili» all'INPS. La vicenda emblematica sotto il profilo dello sfruttamento ha avuto, come è noto, risvolti giudiziari¹⁰ ed interventi normativi¹¹, ma ha evidenziato strutture di funzionamento che hanno dato nuova vita a vecchie forme di sfruttamento lavorativo.

Come è stato giustamente rilevato, al netto della proclamata modernità, il sistema riproduce forme già sperimentate di organizzazione del lavoro, che riecheggiano gli schemi classici del fordismo e del taylorismo¹².

Ma la trasversalità dello sfruttamento lavorativo non ha risparmiato nemmeno i lavori intellettuali. Esistono ricerche sul mondo dell'editoria che han-

⁷ INPS, *XXI Rapporto annuale*, luglio 2021, p. 62.

⁸ INPS, *Rapporto*, cit., pp. 63 e ss.

⁹ Sul punto si rimanda alla completa disamina contenuta in: A. Aloisi e V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Roma-Bari, 2020.

¹⁰ La Corte di Appello di Torino con la sentenza n. 26 del 4.2.2019 ha statuito il diritto dei *riders* a ferie, malattia e tredicesima. Con sentenza n. 1663/2020, la Corte di Cassazione, pur con alcuni distinguo, ha sostanzialmente confermato l'impianto della sentenza della Corte di Appello di Torino.

¹¹ Il Governo ha emanato il d.l. n. 101 del 2019, successivamente convertito nella legge n. 128 del 2019.

¹² Mario Sai, *Vento dell'Est. Toyotismo, lavoro, democrazia*, Roma, 2015.

no posto in evidenza che anche fra le case editrici è sempre più diffusa la tendenza a esternalizzare la cura del prodotto a studi editoriali esterni, che a loro volta affidano gran parte dei passaggi a collaboratori *freelance*, comprimendo tariffe e tempi di consegna (si stima che il lavoro del settore è svolto per l'88% da *freelance*, in maggioranza donne e pagate meno degli uomini)¹³. Con riferimento alle professioni, in particolare a quella forense, nel 2017 il guardasigilli Andrea Orlando ha in parecchie occasioni precisato che l'approvazione della legge sull'equo compenso sarebbe stata un passo decisivo per combattere quello che egli stesso definiva come «caporalato intellettuale». L'elevato numero di lavoratori super qualificati ha causato per i lavoratori intellettuali una perdita del loro potere contrattuale, costringendoli ad accettare condizioni di ingaggio tutt'altro che dignitose.

2.5. *Considerazioni conclusive*

Da questi brevi appunti emerge chiaramente la centralità della definizione della nozione di «sfruttamento del lavoro», che risulta difficile da condensare in una definizione univoca; questa difficoltà definitoria è amplificata dalle tante variabili di contesto che possono caratterizzare i differenti ambiti lavorativi nei quali possono manifestarsi episodi di sfruttamento. D'altra parte, non sarebbe stato facile neppure per il migliore dei legislatori possibili esprimere in modo sintetico ed al contempo completo il nucleo di significato dello sfruttamento penalmente rilevante. Il legislatore ha preferito enumerare nella nuova norma un elenco di situazioni tipologiche che indiziano lo sfruttamento lavorativo, elementi di sicura natura indiziaria che, in questo modo, legano in maniera indissolubile la fase sostanziale a quella processuale. Purtroppo, il disagio ermeneutico connesso alla tipicità debole della fattispecie non è ancora sufficientemente controbilanciato dalla scarsa elaborazione giurisprudenziale in relazione al concetto di sfruttamento.

Pur con tutti i limiti derivanti dalla qualità della formulazione normativa, dunque, vanno apprezzati gli sforzi del legislatore di mettere a punto una fattispecie che finalmente coglie l'esigenza di approcciare lo sfruttamento del lavoro indipendentemente dal fenomeno interpositorio. L'art. 603 bis c.p. segna una svolta significativa anche perché comporta il superamento di una vecchia impostazione del diritto penale del lavoro come dispositivo sanzionatorio a presidio dell'effettività della disciplina lavoristica. Il cambio di passo

¹³ Una ricerca condotta dall'associazione ACTA (Associazione Consulenti del Terziario Avanzato) con riferimento al mercato dell'editoria libraria (Anna Soru, *Editoria libraria. Un sondaggio*, 29 luglio 2020, disponibile sul www.actaintrete.it).

è evidente: con la nuova figura di reato il diritto penale si fa per la prima volta carico del lavoratore in quanto persona e in modo diretto, non in via mediata incentrando il disvalore dell'illecito sul mancato rispetto di alcune norme relative alla disciplina del rapporto di lavoro.

La fattispecie guarda infatti al lavoratore prescindendo dall'inquadramento formale sotto i crismi del lavoro dipendente per individuare la platea dei destinatari della tutela. L'affrancamento dalle categorie e dai paradigmi lavorativi non sembra un risultato secondario: la novità è particolarmente significativa perché consente di colpire lo sfruttamento in settori non protetti o non raggiunti dal diritto del lavoro, in cui prestatore d'opera è particolarmente esposto ad abusi, come ad esempio nell'ambito della *gig economy*. Tale spazio di autonomia valutativa, tuttavia, non deve spingere il penalista a trincerarsi entro i confini della propria disciplina nell'affrontare le questioni cruciali relative allo sfruttamento lavorativo, ma postula il necessario confronto con gli altri ambiti giuridici e non solo giuridici. Ma costituirebbe un errore di prospettiva focalizzare l'attenzione esclusivamente sulla questione definitoria. Occorre la capacità di leggere i fenomeni dello sfruttamento del lavoro nella loro dimensione concreta.

Parimenti importante è la corretta collocazione dello sfruttamento lavorativo che costituisce un fenomeno che molto raramente può essere ricondotto al solo comportamento deviante di una o più persone fisiche ma è espressione del modello di produzione di riferimento. L'art. 603 bis c.p. è destinato a divenire una delle incriminazioni tipiche dei colletti bianchi e della criminalità d'impresa. Sotto questo profilo, non possono che condividersi le osservazioni di chi ritiene che *«l'indagine empirica deve arricchirsi di strumenti di analisi economica in modo da individuare strategie di intervento per fronteggiare un fenomeno che non è semplicemente lesivo della dignità del lavoratore, ma è il prodotto di strategie globali di un'economia indifferente ai profili etici»*¹⁴. Ne consegue che una corretta valutazione criminologica postula l'affiancamento ai mezzi del diritto penale classico degli ulteriori strumenti di contrasto patrimoniale di natura preventiva.

In questo senso non può che evidenziare la lungimiranza del legislatore, rappresentata con l'inserimento dell'art. 603 bis c.p. all'interno del catalogo dei reati-catalogo del Codice antimafia e con l'introduzione del nuovo strumento del controllo giudiziario previsto dall'art. 3 della legge n. 199/2016. Ancora una volta, risulterà determinante il contributo giurisprudenziale. Sul punto è possibile segnalare alcune innovative pronunce che hanno saputo separare l'accertamento della responsabilità della persona fisica dall'intervento

¹⁴ V. Torre, *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2018, p. 309.

volto al ripristino delle tutele dei lavoratori. Il riferimento, in particolare è due decreti del Tribunale di Milano¹⁵.

L'intuizione di fondo dei giudici milanesi è stata quella di utilizzare il presupposto applicativo dell'art. 34 del d.lgs. n. 159/2011 al fine di aggredire direttamente il vertice della catena di approvvigionamento che beneficia dello sfruttamento dei lavoratori, in questo modo neutralizzando gli espedienti utilizzati dalle grosse imprese per non farsi carico delle proprie responsabilità nei confronti di dipendenti e collaboratori. Inoltre, inquadrato il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro come un *corporate crime*, essi hanno ritenuto cruciale e condizionante per la bonifica aziendale l'adozione di efficienti strumenti di compliance quali i modelli di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. n. 231/2001. Questo conferma che una efficace strategia di contrasto al fenomeno dello sfruttamento lavorativo non potrà non solo essere circoscritta alla risposta penalistica, che dovrà necessariamente coinvolgere gli strumenti lavoristici, ma anche involgere una importante riflessione sulle cause criminalistico-economiche che lo determinano.

¹⁵ Trib. Milano, Sez. mis. prev., decr. 7 maggio 2019, n. 59; Trib. Milano, Sez. mis. prev., decr. 28 maggio 2020, n. 9.

3.

La Rete del Lavoro agricolo di Qualità nel contrasto al caporalato: tra interesse pubblico e privato

di Gianluca De Angelis*

3.1. La Rete del Lavoro agricolo di Qualità. Lo stato dell'arte¹

I dati sulle adesioni e la distribuzione regionale

La Rete del Lavoro agricolo di Qualità (ReLaQ)² è stata istituita presso l'INPS al fine di annoverare imprese agricole e altri soggetti indicati dalla normativa vigente che, su presentazione di apposita istanza, si distinguono per il rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e sul valore aggiunto. I numeri disponibili sulla ReLaQ rappresentano plasticamente le condizioni di difficoltà che caratterizzano l'applicazione della legge 199/2016 e le opportunità ad essa collegata, come sintetizzato nella Tabella 1. Sin dal 2015 e con una periodicità grosso modo mensile, la cabina di regia istituita ai sensi della legge n. 116/2014 presso l'INPS provvede all'aggiornamento delle aziende ammesse alla rete con il nome delle imprese, la Provincia o la Città Metropolitana della sede legale e i riferimenti fiscali (Codice Fiscale). All'aggiornamento del 23 settembre 2021, ultimo nel momento della stesura di questo articolo, risultano accolte le domande di adesione di 5.097 imprese su un totale di 6.528 richieste arrivate dall'ottobre 2015. Sono infatti 965 le richieste respinte e 272 le adesioni revocate. L'articolazione della rete si caratterizza per una forte disomogeneità territoriale. Fatte 100 le imprese aderenti quasi la metà si distribuisce tra Puglia (24,1%) ed Emilia-Romagna (23,9%). Seguono, a grande distanza, Campania (9,9%), Sicilia (7%), Lazio (6,5%), Piemonte e Calabria (5,3%), Veneto (4,7%) e Lombardia (4,6%). Il restante 8,7% delle imprese ha invece sede nelle altre 11 regioni,

* Gianluca De Angelis, è ricercatore dell'IRES dell'Emilia-Romagna.

¹ Per la fornitura dei dati si ringrazia in particolare il dott. Ugo Mei, dirigente per l'Area pianificazione e controllo, formazione, rapporti con altre strutture; nonché i suoi collaboratori e collaboratrici che hanno approntato la banca dati.

² Introdotta con il d.l. 91/2014, art. 6 (c.d. «Campolibero») convertito con modificazioni dalla l. 116/2014 e novellato con l. 199/2016, art. 8.

con pesi che vanno dal 2% circa di Toscana (2%), Abruzzo (2%) e Basilicata (1,5%) ai pochi decimi rappresentati dalle imprese con sede legali nelle Regioni più piccole e nelle Province Autonome (cfr. tabelle in Appendice).

Prendendo in esame i soli anni completi (2016-2020), la maggior parte delle adesioni è stata registrata nel biennio 2016/2017 (55,6%). Il 2018 e 2019 sono invece stati gli anni in cui le adesioni sono state meno significative (8,4% e 6,5%); mentre tornano a salire nel 2020, portando le imprese aderenti nell'anno al 14% del totale attuale. Quanto appena osservato complessivamente, non necessariamente vale per le diverse regioni italiane. Prendendo in esame le due regioni più significative, Puglia ed Emilia-Romagna si osserva che mentre il 57,1% delle imprese pugliesi oggi aderenti ha ottenuto il riconoscimento nel 2016, lo stesso vale solo per il 25,8% delle imprese emiliano-romagnole. D'altra parte, se già nel 2017 l'Emilia-Romagna vede l'adesione del 76,2% delle imprese attualmente aderenti, nello stesso anno la Puglia arriva solo al 63%. Tra le due, la Puglia è quella che comunque segna una progressione più simile al resto d'Italia. La specificità dell'Emilia-Romagna può infatti rintracciarsi nel Programma Operativo³ (2017) del Programma di Sviluppo Rurale 2014-2020, che prevede un incremento pari a massimo due punti nella valutazione per il finanziamento di progetti di sistema afferenti alla Focus area 3A da realizzare in modalità «filiera» per quei progetti che coinvolgono imprese aderenti alla Rete.

Per molte regioni, comunque, non si rileva una vera e propria corsa all'adesione. Anzi, in casi anche significativi, le adesioni alla rete sono un fatto recentissimo. Nel Lazio, che ha un peso sul totale pari al 6,5%, il 47,6% delle imprese ha aderito nel 2020. Nelle restanti, invece, l'andamento è quello complessivo, con un picco al momento dell'istituzione della rete e una progressione decisamente lenta che trova qualche vigore solo nell'ultimo anno. Anche in questo caso, più che fattori interni al tessuto produttivo, la spinta all'iscrizione è con tutta probabilità l'esito della scelta dei marchi della GDO⁴ aderenti all'Associazione Distribuzione Moderna a commissionare la produzione e il confezionamento dei prodotti a marchio proprio ad aziende iscritte alla ReLaQ. D'altra parte, la scelta della GDO di escludere i fornitori non aderenti alla rete aveva già dato prova delle proprie capacità persuasive nel 2016, quando proprio nell'area di Bari alcuni marchi rifiutarono il ritiro delle merci ordinate per via della mancata adesione alla rete dei loro fornitori.

³ Regione Emilia-Romagna, *Programma di Sviluppo Rurale (PSR 2014-2020) Bando Progetti di Filiera*, Bologna 2017, in <https://agricoltura.regione.emilia-romagna.it/psr-2014-2020/bandi/bandi-2017/bando-progetti-di-filiera> (ultimo accesso 06.04.2022).

⁴ Associazione Distribuzione Moderna, *la sostenibilità e la responsabilità sociale della distribuzione moderna protagoniste al convegno di apertura di marcabylolognafiere – Comunicato Stampa del 15/01/2020*, in <http://adm-distribuzione.it/wp-content/uploads/2021/02/Marca-2020-Comunicato-15-gen-2020-14-gen-2020-definitivo.pdf> (ultimo accesso 06.04.2022).

3. LA RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ NEL CONTRASTO AL CAPORALATO

Tabella 1 - Distribuzione delle adesioni per regione (v. %, v.a. del totale)

Regione	Numero aderenti nelle diverse annualità							Totale
	2015*	2016	2017	2018	2019	2020	2021**	
	v. %	v. %	v. %	v. %	v. %	v. %	v. %	v.a.
Piemonte	5,88	41,91	13,60	10,66	11,40	6,99	9,56	272
Valle d'Aosta	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	1
Lombardia	8,86	28,27	8,44	16,88	5,91	16,03	15,61	237
Liguria	12,50	12,50	12,50	0,00	0,00	0,00	62,50	8
Trentino-Alto Adige	5,88	35,29	0,00	11,76	11,76	29,41	5,88	17
Friuli-Venezia Giulia	12,00	48,00	0,00	8,00	0,00	24,00	8,00	25
Veneto	4,55	47,93	14,88	4,55	6,20	6,20	15,70	242
Emilia-Romagna	0,41	25,82	50,00	3,54	6,58	8,31	5,35	1.216
<i>Nord</i>	<i>2,87</i>	<i>31,22</i>	<i>34,79</i>	<i>6,34</i>	<i>7,04</i>	<i>9,12</i>	<i>8,62</i>	<i>2.018</i>
Toscana	9,90	21,78	9,90	12,87	6,93	23,76	14,85	101
Umbria	10,53	36,84	0,00	10,53	0,00	15,79	26,32	19
Lazio	2,41	18,98	15,66	5,12	2,71	47,59	7,53	332
Marche	1,82	43,64	7,27	7,27	7,27	9,09	23,64	55
<i>Centro</i>	<i>4,14</i>	<i>22,88</i>	<i>13,02</i>	<i>7,10</i>	<i>3,94</i>	<i>37,48</i>	<i>11,44</i>	<i>507</i>
Abruzzo	0,00	24,51	8,82	7,84	12,75	20,59	25,49	102
Molise	0,00	28,57	0,00	14,29	0,00	0,00	57,14	7
Campania	2,96	30,04	12,65	17,98	9,09	12,85	14,43	506
Basilicata	8,11	28,38	9,46	12,16	9,46	21,62	10,81	74
Calabria	21,64	40,67	7,09	2,99	4,48	7,84	15,30	268
Puglia	1,55	57,21	4,32	8,96	4,97	11,57	11,41	1.227
Sardegna	4,00	16,00	0,00	8,00	16,00	28,00	28,00	25
Sicilia	6,20	31,83	10,42	10,14	7,04	18,03	16,34	355
<i>Sud e Isole</i>	<i>4,72</i>	<i>43,99</i>	<i>7,37</i>	<i>10,34</i>	<i>6,55</i>	<i>13,10</i>	<i>13,92</i>	<i>2.564</i>
Non disponibile	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	37,50	37,50	8
<i>Italia</i>	<i>3,92</i>	<i>36,77</i>	<i>18,78</i>	<i>8,42</i>	<i>6,51</i>	<i>13,99</i>	<i>11,61</i>	<i>5.097</i>

Fonte: elaborazione IRES ER su dati INPS al 23/09/2021.

* Dal 1° ottobre 2015. ** Al 23 settembre 2021.

Le aziende individuali tra le aderenti

Ulteriore elemento di distinzione territoriale delle adesioni è quello desumibile dal codice fiscale dell'impresa aderente e, in sostanza, del tipo di impresa. Rispetto al totale, la maggior parte delle imprese aderenti (il 59,1%) è costituita da ditte individuali che fanno domanda utilizzando il codice fiscale alfanumerico (3.014). Anche questo dato si caratterizza per una sostanziale disomogeneità territoriale. Nella Tabella 2 è sintetizzata l'incidenza delle ditte individuali aderenti sul totale delle imprese aderenti per l'intera regione. Si può facilmente osservare come se in molte regioni il peso delle ditte individuali aderenti è simile o non molto distante da quello complessivo descritto poco sopra, in molte altre il valore indica uno scenario completamente diverso. In sintesi, si può affermare che le ditte individuali abbiano un peso maggiore nelle regioni del mezzogiorno che non nel centro nord. Con la sola eccezione della Sicilia e – sebbene scarsamente significativa – della Sardegna,

dove l'incidenza delle ditte individuali è inferiore, i valori di Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania e Puglia sono più o meno nettamente al di sopra del valore complessivo. Al contrario, nelle regioni centrali e settentrionali le ditte individuali hanno un peso inferiore tra le aderenti.

Dall'analisi dei codici fiscali emerge un quadro invece abbastanza omogeneo tra le diverse regioni per quanto riguarda l'intestatario. Mediamente si tratta di individui di sesso maschile (79,3%), nati in Italia (98,7%) e con un'età media pari a 55,8 anni. Più nel dettaglio, la regione con l'età media più bassa è la Puglia, con 40,8 anni, la regione con l'età media più elevata è la Calabria, con 61,6 anni. Come anticipato, poi, i nati al di fuori dell'Italia sono in tutto 40, distribuiti in modo non omogeneo tra le diverse regioni.

Tabella 2 - Ditte individuali, distribuzione, incidenza regionale e sesso dell'intestatario/a

Regione	Ditte individuali			
	v.a.	v. % sulla regione	Femmina	Maschio
			v.a.	v.a.
Piemonte	152	55,9	14	138
Valle d'Aosta	-	-	-	-
Lombardia	81	34,2	7	74
Liguria	4	50,0	2	2
Trentino-Alto Adige	6	35,3	-	6
Friuli-Venezia Giulia	14	56,0	3	11
Veneto	112	46,3	9	103
Emilia-Romagna	611	50,2	68	543
<i>Nord</i>	<i>980</i>	<i>48,6</i>	<i>103</i>	<i>877</i>
Toscana	32	31,7	7	25
Umbria	5	26,3	1	4
Lazio	192	57,8	62	130
Marche	24	43,6	9	15
<i>Centro</i>	<i>253</i>	<i>49,9</i>	<i>79</i>	<i>174</i>
Abruzzo	71	69,6	11	60
Molise	4	57,1	2	2
Campania	329	65,0	67	262
Basilicata	45	60,8	11	34
Calabria	204	76,1	67	137
Puglia	958	78,1	240	718
Sardegna	7	28,0	2	5
Sicilia	159	44,8	41	118
<i>Sud e Isole</i>	<i>1.777</i>	<i>69,3</i>	<i>441</i>	<i>1.336</i>
Non disponibile	4	50,0	1	3
<i>Italia</i>	<i>3.014</i>	<i>59,1</i>	<i>624</i>	<i>2.390</i>

Fonte: elaborazione IRES ER su dati INPS al 23/09/2021.

Solo in Puglia sono 11 gli aderenti alla rete con un codice fiscale che indica una zona di nascita al di fuori del Paese. Infine, per quanto riguarda la distri-

buzione per sesso, si osserva nella netta prevalenza di persone di sesso maschile in quasi tutte le regioni italiane. L'unica eccezione sono il Molise e la Liguria, dove i quattro aderenti per regione sono equamente distribuiti tra maschi e femmine. Per le restanti regioni, si osserva un incremento della prevalenza maschile nel Settentrione, dove le aderenti si riducono all'8% del Veneto, all'8,6% della Lombardia, al 9,2% del Piemonte e all'11,1% dell'Emilia-Romagna.

Le adesioni a livello provinciale

Nonostante le tante specificità individuate, le osservazioni condotte su scala regionale rischiano di appiattire una mappa che – se possibile – è ancor più complessa di quanto visto sin qui. Nella Tabella 3 le stesse informazioni prese in esame su scala regionale sono esaminate per le 25 province o Città Metropolitane (CM) con l'incidenza maggiore rispetto alle adesioni nazionali. Si tratta anche delle sole con un peso pari o maggiore all'1%. Il primo elemento che emerge dalla lettura dei dati disponibili è la forte frammentazione territoriale che si riverbera anche al livello infra-regionale. Ad eccezione dell'Emilia-Romagna, presente nella lista con sette province su nove, le restanti regioni compaiono nella lista con un numero di province e CM ben più esiguo. Il caso più eclatante è quello pugliese. Se abbiamo visto la Puglia essere la regione con il maggior numero di imprese aderenti (24,1% del totale), su scala provinciale si può notare che tale significatività riguarda le sole aree di Bari e Foggia che da sole fanno il 21,9% del totale nazionale. Inoltre, mentre le adesioni nel barese risalgono in gran parte al 2016 (85,8%), nel foggiano il 48,7% delle imprese aderisce tra il 2020 e i primi 9 mesi del 2021.

Simile al caso di Bari è quello di Cosenza. Con il 4,6% delle imprese aderenti, la provincia di Cosenza copre quasi da sola l'intera quota delle imprese calabresi aderenti alla rete (5,3%) e lo fa con una quota rilevante di adesioni della primissima ora. Il 68,7% delle imprese cosentine aderisce, infatti, tra gli ultimi tre mesi del 2015 e il 2016. Come anticipato, l'Emilia-Romagna rappresenta un caso a parte. L'adesione, in questo caso, è meglio distribuita sul territorio regionale, ma questo non esclude differenze tra i diversi territori. In primo luogo, si può notare come l'adesione si distribuisca nel tempo in modo differenziato. Si va da un'adesione più rapida per il ferrarese, con il 61,5% delle aderenti nel solo 2016, a un modello di maggior lentezza nel ravennate, dove un quarto circa delle imprese aderisce nel solo 2019, un anno complessivamente meno significativo. Ancor meno vertiginosa è la corsa adesioni nel forlivese-cesenate, dove le imprese aderenti sono 1,2% del totale e in gran parte risultano aver aderito nell'ultimo triennio.

In secondo luogo, risultano abbastanza diversificate le adesioni per tipo di

azienda. Le ditte individuali hanno un peso complessivamente più basso di quello complessivo, come d'altra parte si è visto essere per il centro-nord, ma nelle aree di Piacenza e Reggio le ditte individuali calano drasticamente, toccando il 38 e il 39,6%. Piacenza, Modena e Reggio sono le province che collocano nel 2017 la massima adesione, condizionando la tendenza regionale, con, rispettivamente, il 65,8%, l'82,6% e il 92,1%.

Tabella 3 - Distribuzione annuale delle adesioni per le prime 25 province e CM per peso sul totale (ad oggi), e per quota ditte individuali

Provincia o Città Metropolitana	Numero aderenti nelle diverse annualità							Totale v.a.	Peso sul totale nazionale v. %
	2015*	2016	2017	2018	2019	2020	2021**		
	v. %	v. %	v. %	v. %	v. %	v. %	v. %		
Bari	0,98	85,81	4,21	1,12	2,39	2,39	3,09	712	13,97
Foggia	2,49	9,95	5,22	24,38	9,20	28,61	20,15	713	7,89
Salerno	4,12	30,88	9,71	16,47	8,24	14,12	16,47	714	6,67
Ferrara	1,26	61,51	22,59	1,67	3,35	5,02	4,60	715	4,69
Cosenza	22,61	46,09	6,96	2,17	3,48	5,65	13,04	716	4,51
Bologna	0,00	29,49	38,71	4,15	5,07	12,90	9,68	717	4,26
Piacenza	0,00	14,97	65,78	5,88	1,07	8,56	3,74	718	3,67
Cuneo	0,56	39,66	17,32	12,29	14,53	3,35	12,29	719	3,51
Ravenna	0,64	24,84	29,30	1,91	24,84	10,19	8,28	720	3,08
Modena	0,00	3,23	82,58	4,52	5,81	3,23	0,65	721	3,04
Latina	2,52	27,73	8,40	7,56	2,52	44,54	6,72	722	2,33
Catania	8,33	30,56	13,89	6,48	7,41	16,67	16,67	723	2,12
Reggio Emilia	0,00	0,99	92,08	1,98	0,99	1,98	1,98	724	1,98
Viterbo	0,00	23,76	11,88	4,95	3,96	46,53	8,91	725	1,98
Siracusa	10,10	38,38	12,12	10,10	5,05	10,10	14,14	726	1,94
Verona	4,12	77,32	9,28	1,03	2,06	3,09	3,09	727	1,90
Bergamo	3,57	44,05	7,14	5,95	3,57	13,10	22,62	728	1,65
Taranto	2,47	58,02	2,47	2,47	4,94	2,47	27,16	729	1,59
L'aquila	0,00	26,25	7,50	5,00	16,25	22,50	22,50	730	1,57
Caserta	0,00	28,21	12,82	25,64	7,69	14,10	11,54	731	1,53
Ragusa	0,00	38,36	4,11	12,33	5,48	26,03	13,70	732	1,43
Roma	7,81	9,38	32,81	3,13	3,13	34,38	9,38	733	1,26
Matera	9,84	27,87	11,48	6,56	9,84	24,59	9,84	734	1,20
Forlì Cesena	0,00	23,33	16,67	3,33	13,33	30,00	13,33	735	1,18
Mantova	3,51	14,04	7,02	35,09	10,53	21,05	8,77	736	1,12

Fonte: elaborazione IRES ER su dati INPS al 23/09/2021.

* Dal 1° ottobre 2015. ** Al 23 settembre 2021.

La prospettiva provinciale permette di osservare qualche dettaglio in più sulle adesioni delle imprese laziali. Innanzitutto, c'è da dire che la regione Lazio è presente nella selezione in tabella oltre che con la CM di Roma Capitale anche con le province di Viterbo e Latina. In questo caso poi, la distribuzione delle adesioni risulta tutto sommato omogenea anche nel tempo, visto che in

tutte le aree presenti è il 2020 l'anno con il maggior numero di adesioni. Come si è avuto modo di intendere, la disomogeneità territoriale delle adesioni è l'esito di dinamiche complesse che solo in parte hanno a che fare con l'effettiva estensione del tessuto produttivo agricolo.

Chiaramente, le osservazioni che scaturiscono sono fortemente legate alla definizione data di «tessuto produttivo agricolo». In questo caso si è scelto di prendere in considerazione le sole imprese agricole con manodopera, escludendo quindi le ditte individuali, permettendoci così di ragionare sulla capacità di un tessuto agricolo strutturato di favorire l'adesione alla ReLaQ delle imprese esistenti anche al di là di quelle agricole. Quello che infatti deve pure essere notato è che l'adesione alla rete può riguardare imprese che svolgono attività non sempre o non direttamente legate alla produzione agroalimentare. Per meglio esplorare questo aspetto abbiamo provato ad estrarre i bilanci delle imprese aderenti alla rete per osservarne le principali caratteristiche. Il risultato non è esaustivo dell'articolato panorama che compone la rete, ma aggiunge alcune informazioni che vale la pena riprendere.

In primo luogo, si deve considerare che i bilanci recuperati sono relativi a sole 802 imprese delle 2.083 imprese attualmente aderenti con un codice fiscale diverso da quello delle persone fisiche. In secondo luogo, si consideri che i codici fiscali sono relativi a imprese che dal momento della loro adesione potrebbero essere oggi inattive. Da questa analisi possiamo affermare che, sebbene la gran parte delle imprese aderenti svolga un'attività legata all'agricoltura in senso ampio, alcune aree, come il Nord-Est, si caratterizzano per la presenza di imprese di tipo agroindustriale, che sono anche quelle con il valore prodotto maggiore.

Tale disomogeneità è in parte dovuta alle effettive caratteristiche del tessuto produttivo su una data area, in parte però si evidenziano difformità che con il tessuto imprenditoriale hanno poco a che fare e che, come visto, ci riportano direttamente ai piani culturale e politico-amministrativo.

3.2. Il potere dei giganti

A sei anni dall'approvazione della legge 199 del 2016, le attese scaturite dall'intervento legislativo rispetto al contrasto del caporalato e dello sfruttamento della manodopera agricola restano in larga parte disattese. Da un lato, infatti, la legge costituisce una novità nei termini della centralità attribuita al lavoro e alla contrattazione, mettendo i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici davanti alla tutela della libera concorrenza e alla tutela delle produzioni. Dall'altro, però, sembra non riuscire a mettere davvero in discussione gli elementi costitutivi del caporalato e dello sfruttamento, limitando la sua efficacia alla

sola fase repressiva. Le ragioni di tale limite stanno nella natura stessa del fenomeno che si vorrebbe contrastare che affondano nella vulnerabilità economica e sociale connaturate allo stato di immigrazione della gran parte delle vittime. Si tratta insomma di aspetti decisamente al di fuori dell'immediato raggio di azione della legge che, infatti, indirizza ad organismi più idonei la responsabilità della riduzione di quelle condizioni che favoriscono l'esposizione allo sfruttamento lavorativo. Tra i meccanismi richiamati dalla legge figurano elementi nuovi, come il «Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura», e il rafforzamento di quelli vecchi, come la costituzione della Rete del Lavoro agricolo di Qualità, già istituita nel 2014.

Mentre il primo elemento, che sta muovendo i primi passi pubblicando il Piano Triennale (2020-2022)⁵, fissando le strategie per il contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato, il secondo permette una qualche disanima più approfondita, soprattutto grazie ai dati forniti dall'INPS, su cui ricade la responsabilità stessa della rete.

I dati forniti mostrano un panorama estremamente eterogeneo, sia sul piano regionale che su quello infra-regionale. L'adesione, tutto sommato scarsa, delle imprese italiane non rispecchia l'effettiva consistenza del tessuto produttivo agricolo, tanto più che l'adesione alla rete può riguardare anche imprese non agricole, purché intervengano nei processi trasformativi dei prodotti dell'agricoltura o che comunque collochino dipendenti agricoli. Più nel dettaglio, si è visto che buona parte delle imprese aderenti si divide tra Puglia ed Emilia-Romagna con, rispettivamente il 24,1 e il 23,9%.

Si è però osservato anche che le due regioni rappresentano due modelli di adesione completamente diversi tra loro. In primo luogo, le imprese pugliesi aderenti sono fortemente concentrate nell'area di Bari, nella cui area hanno sede il 14% delle imprese aderenti in tutta Italia, e più recentemente nel foggiano (che nel 2021 arriva al 7,9% del totale) e contano la quota più elevata di ditte individuali (78,1%). Al contrario, l'eccezionale dato dell'Emilia-Romagna – sovrastimata nella rete rispetto all'effettiva consistenza del tessuto produttivo agricolo – si caratterizza per una più omogenea distribuzione territoriale (tra le prime 10 province per numero di imprese aderenti la metà sono emiliano-romagnole) e una minore incidenza di ditte individuali (50,2%). Inoltre, mentre le imprese pugliesi sono in gran parte aderenti della prima e dell'ultima ora (il 58,7% ha aderito entro il 2016, mentre il 23% tra il 2020, con l'11,6%, e i primi 9 mesi del 2021, con l'11,4%), le adesioni delle imprese emiliano romagnole sono più concentrate nel primo triennio: già nel 2017

⁵ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/Tavolo-caporalato/Documents/Piano-Triennale-post-CU.pdf>.

aderiscono il 76,2% delle attualmente aderenti. Negli anni successivi la corsa alle adesioni è molto più lenta, con valori che comunque crescono di anno in anno.

I due casi regionali non potrebbero essere più diversi tra loro, eppure c'è una questione che li accomuna. In entrambi, infatti, le adesioni sembrano derivare da pressioni che poco hanno a che fare con il tessuto produttivo agricolo. In un caso, quello emiliano romagnolo, la spinta all'adesione è basata sull'incentivo economico previsto dalla Regione. La maggiore omogeneità delle adesioni in Emilia-Romagna e il picco delle adesioni del 2017 non può non richiamare il Programma Operativo del 2017 relativo al PSR 2014-2020 che inserisce appunto l'ammissione alla ReLaQ tra i criteri premianti dei finanziamenti ai progetti di filiera. Nel secondo caso, invece, l'adesione nel barese è promossa dall'azione della GDO nella primavera del 2016.

L'iniziativa della GDO sembra spiegare anche parte della ripresa delle adesioni tra il 2020 e il 2021. Il richiamo fatto ai fornitori dei prodotti a marchio privato, infatti, è quello di certificare la propria responsabilità attraverso l'adesione alla ReLaQ. Entrambe le iniziative risultano di assoluto interesse, ma diversamente da quella della Regione Emilia-Romagna, politica, l'iniziativa privata della GDO evidenzia dei limiti dovuti alla prospettiva da cui trae radici. In primo luogo, ci si potrebbe chiedere se azioni simili possano coinvolgere anche i fornitori internazionali, onde evitare una distorsione sulla filiera. In secondo luogo, non si può non tenere in considerazione il fatto che le condizioni di lavoro in agricoltura sono anche l'esito di politiche economiche dei distributori.

In tal senso il rischio di scaricare la responsabilità a monte della filiera è evidente. Si tratta di aspetti riconducibili a quello che Colin Crouch ha definito il Potere dei giganti, che se da un lato riduce la complessità dei problemi su cui la politica e l'azione pubblica incidono meno, dall'altro genera soluzioni di interesse privato, semplici, come le asimmetrie di potere (economico) che le innerva.

4. La regolazione delle filiere agroalimentari. Quali criticità? di Irene Canfora*

4.1. Mercati agroalimentari e regole di filiera

La regolazione dei mercati agroalimentari trova il suo fondamento giuridico nella disciplina speciale prevista per la politica agricola comune (PAC) dell'Unione Europea, di cui agli articoli 38 e ss. del TFUE e finalizzata al raggiungimento degli obiettivi definiti all'art. 39 TFUE, che consistono nell'incrementare la produttività dell'agricoltura, mediante lo sviluppo tecnico e l'impiego ottimale dei fattori di produzione, in particolare della manodopera; assicurare un tenore di vita equo alla popolazione agricola, stabilizzare i mercati; garantire la sicurezza degli approvvigionamenti e prezzi ragionevoli ai consumatori. Nel complesso, i regolamenti che di volta in volta si sono succeduti per dare attuazione alla PAC, finalizzati al raggiungimento di tali obiettivi fondamentali sanciti dal Trattato e degli orientamenti generali della politica europea (si pensi da ultimo agli orientamenti della Commissione Europea sul *green deal*¹), hanno adeguato le regole dei mercati agroalimentari al contesto economico, sociale e globale, definendo la disciplina della regolazione della filiera agroalimentare, oggetto di attuazione negli Stati membri.

Per grandi linee si possono collocare in questo ampio spettro legislativo, da un lato, i regolamenti che prevedono le misure di sostegno, cui corrisponde la definizione delle condizioni di accesso ai finanziamenti per l'agricoltura, anch'esse indirizzate a favorire il perseguimento degli obiettivi fondamentali delle politiche agricole; dall'altro la disciplina della «organizzazione comune di mercato» che contiene al suo interno le regole per le relazioni tra gli attori della filiera agroalimentare. Entrambi questi aspetti sono stati profondamente

* Docente di Diritto agrario del Dipartimento di giurisprudenza dell'Università di Bari Aldo Moro.

¹ Si vedano: Comunicazione della Commissione 29 novembre 2017 *Il futuro dell'alimentazione e dell'agricoltura*, COM(2017) 713 final; Comunicazione della Commissione 20 maggio 2020 *Una strategia «Dal produttore al consumatore» per un sistema alimentare equo, sano e rispettoso dell'ambiente*, COM(2020) 381 final.

modificati, prima con i regolamenti che hanno dato attuazione alla PAC 2014-20² e, più recentemente, con i regolamenti pubblicati il 6 dicembre 2021, che disciplineranno la PAC 2023-27³.

4.2. *La struttura della filiera agroalimentare e la questione della ripartizione del valore*

La Politica Agricola Comune dopo la riforma 2014-2020

Occorre partire da una lettura della disciplina delle relazioni di filiera per comprendere quali sono le criticità emerse in questi ultimi anni nella regolazione delle filiere agroalimentari, quali rimedi sono stati adottati, quali limiti continuano tuttora a sussistere e su quali aspetti è opportuno intervenire sul piano della regolazione giuridica. A tal fine sarà utile sintetizzare le tappe che hanno portato alla riforma della PAC 2014-20, per effetto della quale si è prodotta una sostanziale differenziazione dello strumentario giuridico rispetto al passato, con riguardo alla struttura delle relazioni di filiera, come sino ad allora delineate a livello europeo⁴. La liberalizzazione dei mercati, la capacità di acquisire materie prime sui mercati esteri, a prezzi inferiori a quelli europei, da parte delle imprese di trasformazione e di distribuzione, dovuta anche all'eliminazione di misure di contingentamento interne, la rimodulazione delle misure di sostegno sul piano della distribuzione dei finanziamenti tra il primo e il secondo pilastro della PAC (nel rapporto tra pagamenti diretti e misure di sviluppo rurale) hanno prodotto un effetto significativo sui prezzi delle materie prime agricole, soprattutto quando esse producono commodities; in ultima analisi questo scenario ha influito sulla capacità di resilienza delle imprese soprattutto se di piccole dimensioni.

L'emergenza è stata affrontata, attraverso quello che potremmo definire un

² Reg. (UE) 1305/2013, sul sostegno allo sviluppo rurale; 1306/2013 sul finanziamento, gestione e sul monitoraggio della politica agricola comune; 1307/2013 recante norme sui pagamenti diretti; 1308/2013 recante organizzazione comune dei mercati dei prodotti agricoli.

³ Reg. (UE) 2021/2115, recante norme sul sostegno ai piani strategici che gli Stati membri devono redigere nell'ambito della politica agricola comune; reg. (UE) 2021/2116 sul finanziamento, gestione e sul monitoraggio della politica agricola comune; reg. (UE) 2021/2117 che modifica i regolamenti n. 1308/13 recante organizzazione comune dei mercati dei prodotti agricoli, n. 1151/2012 sui regimi di qualità, n. 251/2014 sulle indicazioni geografiche dei prodotti vitivinicoli, e n. 228/2013 sulle misure di sostegno a favore delle regioni ultraperiferiche.

⁴ C. Giacomini, *Organizzare le filiere per rispondere alla crisi*, in *Agriregionieuropa*, anno 12, n. 46, settembre 2016.

modello regolativo sperimentale, innanzitutto nel settore lattiero caseario, dove la cancellazione delle quote latte (meccanismo protezionistico che, mediante il contingentamento delle produzioni europee, assicurava sbocchi garantiti alla produzione e quindi un'adeguata remuneratività del prezzo di vendita del latte in stalla) ha determinato una crisi del settore a danno delle imprese fornitrici di latte crudo agli acquirenti. L'esperienza pilota del reg. 261/2012 che ha definito le misure del «pacchetto latte»⁵ aveva individuato alcuni strumenti di regolazione che sono stati poi generalizzati con il regolamento sull'organizzazione comune di mercato 1308/13, nel quadro della PAC 2014-20, e consolidati per effetto della riforma di medio termine, con il reg. 2393/2017. Già in quel contesto emergeva la necessità di una disciplina di matrice europea delle funzioni assegnate agli attori coinvolti nella filiera, così come del quadro delle relazioni contrattuali e dei contratti di cessione.

La ragione che ha guidato questo percorso è stata l'esigenza di assicurare il funzionamento della catena degli approvvigionamenti nella filiera agricola e alimentare, ma soprattutto di garantire ai produttori agricoli un assetto uniforme delle relazioni di filiera tale da ottenere una giusta remunerazione dalla cessione dei prodotti agricoli. Aspetti che, come si è detto, costituiscono obiettivi fondamentali sanciti dal Trattato, in ragione delle esigenze di conservazione delle attività agricole nel territorio dell'Unione Europea e che riemergono nella strategia delineata dalla Commissione nel 2020 sulla costruzione di «sistemi alimentari sostenibili». La questione dell'equilibrio del valore e della garanzia di prezzi remunerativi alla consegna delle materie prime agricole, cui si collega l'esigenza di evitare i rischi di compressione dei costi aziendali (in particolare quelli concretamente suscettibili di riduzione, sia pure a costo di finire ai margini della legalità, come accade per i costi legati al lavoro dipendente) rappresenta il filo conduttore di una serie di misure che si sono susseguite a partire dai Regolamenti del dicembre 2013, fino all'introduzione della Direttiva sulle pratiche commerciali sleali del 2019 e da ultimo negli interventi previsti dai regolamenti del dicembre 2021.

D'altro canto, significativamente, già da tempo erano state segnalate conseguenze distorsive dei comportamenti sleali delle imprese della trasformazione e della distribuzione nella filiera agroalimentare, a danno dei produttori agricoli. Non a caso, uno studio della Commissione sintetizzava le prospettive di sviluppo dell'agricoltura nella necessità di incidere su aggregazioni tra produttori e sulla correzione delle distorsioni nella filiera, in riferimento alle

⁵ A. Jannarelli, *L'associazionismo dei produttori agricoli ed il «tabù» dei prezzi agricoli nella disciplina europea della concorrenza. Considerazioni critiche sul reg. 261 del 2012 in materia di latte e prodotti lattiero caseari*, in *Riv. Dir. Agr.*, 2012, p. 179.

diverse fasi di cessione dei prodotti lungo la filiera⁶. Il quadro regolativo che è emerso con l'adozione della PAC 2014-2020 ha determinato, in estrema sintesi, una affermazione del ruolo dei soggetti economici che operano nella filiera quale parte integrante e proattiva del sistema agroalimentare⁷: ai gruppi di produttori (principalmente le organizzazioni dei produttori, ma anche i consorzi che riuniscono produttori di prodotti di qualità), sono state progressivamente assegnate funzioni di governo del sistema delle relazioni di filiera; contestualmente sono state definite regole speciali in materia di concorrenza, nella prospettiva di un rafforzamento del potere contrattuale delle forme associative e di cooperazione tra produttori agricoli⁸.

Il ruolo delle organizzazioni di produttori si sviluppa in primo luogo sul piano delle funzioni di concentrazione dell'offerta e della contrattazione dei prezzi di cessione, ma anche nella definizione di regole di comportamento che incidono su profili non legati esclusivamente alla semplice immissione di beni sul mercato. In tal senso, la stessa previsione di ampliare a tutti gli ambiti dei mercati agroalimentari la costituzione di organizzazioni interprofessionali⁹, quale figura di raccordo tra le organizzazioni riconosciute dei produttori agricoli e le organizzazioni di trasformatori e/o distributori è pensata al fine di contribuire al raggiungimento di obiettivi di funzionamento della filiera, tra cui si evidenziano, alla luce delle modifiche del reg. 2021/2117, anche le iniziative legate alla sostenibilità, che divengono a loro volta una causa giustificativa della disciplina speciale in materia di concorrenza (art. 210-bis reg. 1308/13, introdotto dal reg. 2021/2117).

Il ruolo delle organizzazioni dei produttori

Alle organizzazioni dei produttori agricoli (OP), soggetti la cui costituzione rimane affidata alla scelta volontaria di aggregazione da parte dei produttori agricoli appartenenti al medesimo settore produttivo, in una determinata area geografica, è stato assegnato un importante ruolo di regolazione del mercato agroalimentare, che può incidere nel senso di rafforzare il potere contrattuale

⁶ Agricultural Markets Task Force *Improving market outcomes. Enhancing the position of farmers in the supply chain*, Commissione europea, novembre 2016.

⁷ D. Gadbin, *L'«OCM unique»: le déclin de la régulation publique des marchés*, in *Rev. Dr. Rural* 2014, n. 423 (mai), pp. 17 ss.

⁸ C. Del Cont, L. Bodiguel, A. Jannarelli, *EU competition framework: specific rules for the food chain in the new CAP*, European Parliament 2012, DG for Internal Policy, Agriculture and rural development.

⁹ Sulle organizzazioni interprofessionali, v. L. Paoloni, *Le regole interprofessionali per il funzionamento della filiera*, in *Trattato di diritto alimentare italiano e dell'Unione Europea*, a cura di P. Borghi, I. Canfora, A. Di Lauro, L. Russo, Milano 2021, p. 155.

nella formazione del prezzo con l'acquirente, impresa della trasformazione o della distribuzione (reg. 1308/13, artt. 152 ss.). Si tratta in particolare di quelle funzioni legate alla commercializzazione dei prodotti e all'immissione sul mercato della produzione, che vanno dalla pianificazione delle produzioni all'ottimizzazione dei costi di produzione, alla concentrazione dell'offerta, fino alla possibilità di negoziare contratti per l'offerta di prodotti agricoli.

Lo svolgimento di trattative contrattuali per conto degli associati rappresenta una delle funzioni cardine delle OP. Essa non è condizione vincolante per il riconoscimento – salvo che per determinati settori (quello lattiero caseario, ortofrutticolo e olio e olive da tavola) in cui la concentrazione dell'offerta è considerata strategica. In ogni caso, per tutte le OP che si incaricano dell'immissione sul mercato dei prodotti degli associati, la normativa europea prevede alcuni significativi vantaggi sul piano delle regole giuridiche applicabili, correlate all'esenzione dall'applicazione delle regole sulla concorrenza, prospettiva essenziale per rafforzare il ruolo delle OP come intermediari nella filiera agroalimentare. Infatti, le OP riconosciute «in deroga all'articolo 101 par. 1 TFUE» possono legittimamente «pianificare la produzione, ottimizzare i costi di produzione, immettere sul mercato e negoziare contratti concernenti l'offerta di prodotti agricoli, a nome degli aderenti»¹⁰.

L'attività di negoziazione include la definizione del prezzo di vendita della produzione agricola degli aderenti: circoscriverne i contenuti e le modalità incide notevolmente sul piano dell'applicazione della disciplina generale della concorrenza, ferma restando la regola secondo cui gli accordi non possono avere l'effetto di applicare prezzi identici (art. 209, par. 2 reg. 1308/13)¹¹. Peraltro, a seconda dei settori e delle tipologie di mercato, ed anche in relazione alle singole esperienze nazionali, il ruolo dei gruppi è strumento importante, sebbene non decisivo per rispondere allo squilibrio di potere nelle trattative sulla formazione del prezzo di cessione dei prodotti. Infatti, la costituzione in organismi associativi è lasciata all'autonomia privata, seppure incentivata dalle disposizioni di *favor* che sono state ora richiamate e dalle quali ci si potrebbe

¹⁰ Art. 152, par. 1 bis reg. (UE) 1308/13.

¹¹ Su cui si veda la posizione interpretativa della Corte di giustizia nella sentenza 14 novembre 2017, causa C-671/15. Sul punto, cfr. A. Jannarelli, *Dal caso «indivia» al regolamento omnibus*, in *Dir. agroalim.*, 2018, pp. 115 ss. Una modifica ovvero la dichiarazione di nullità di accordi stipulati dalle OP (qualora si accerti una violazione delle regole della concorrenza, in contrasto con gli obiettivi delle politiche agricole) produrranno effetti solo successivamente alla notifica alle imprese, lasciando impregiudicati gli effetti già prodotti. Si rinvia a I. Canfora, *La cessione dei prodotti tramite le organizzazioni di produttori*, in *Trattato di diritto alimentare italiano e dell'Unione Europea*, a cura di P. Borghi, I. Canfora, A. Di Lauro, L. Russo, Milano 2021, p. 147; I. Canfora *Organizzazione dei produttori agricoli*, in *Digesto, priv. Civ. agg.* XI, 2018, 355.

aspettare, in futuro, un maggiore ricorso alla costituzione di tali soggetti anche in realtà nazionali nelle quali vi è una minore propensione in tal senso.

Schemi contrattuali per la cessione dei prodotti agricoli e formazione dei prezzi

Altro strumento regolativo diretto a migliorare il funzionamento della filiera agroalimentare, introdotto con la riforma della PAC del 2014-20, è rappresentato dalla previsione di una disciplina uniforme, a livello europeo, dei contratti di prima vendita dei prodotti agricoli, di cui all'art. 168 del reg. (UE) 1308/13. In verità, la scelta normativa di applicare una griglia contrattuale vincolante in tutti i paesi membri è rimasta incompleta, per una serie di ragioni¹². A tale riguardo va premessa una considerazione di fondo. Le regole che incidono sulla trasparenza contrattuale, in una situazione in cui lo squilibrio tra parti non dipende dal semplice gap informativo sulle condizioni dell'assetto contrattuale, come accade per i contratti dei consumatori sortiscono effetti di per sé limitati. Infatti, lo squilibrio nella filiera agroalimentare concerne il diverso potere tra le parti, inerente soprattutto alla capacità di sostenere trattative che conducano a un risultato economico adeguato, quanto alle condizioni del contratto di fornitura e alla remuneratività del prezzo di cessione.

Si tratta pertanto, in mancanza di disposizioni che incidano effettivamente sulla formazione dei prezzi, tema su cui si ritornerà a breve, di disposizioni di natura formale, che garantiscono la trasparenza del contenuto contrattuale, ma che non appaiono risolutive della questione di fondo sopra evidenziata¹³. Ciò premesso, va considerata inoltre la debolezza dell'iniziale impianto normativo: l'introduzione di uno schema contrattuale uniforme per tutti i contratti di cessione dei prodotti agricoli essa era in origine rimessa alla facoltà di scelta degli Stati membri; l'obbligo di uniformare il contenuto della disciplina legislativa nazionale a quanto disposto dalla norma del regolamento europeo avveniva nel caso in cui lo Stato avesse scelto di disciplinare all'interno del territorio nazionale i contratti di prima vendita dei prodotti agricoli.

Successivamente, per effetto della riforma del 2017, la disposizione è stata corretta introducendo la possibilità, per i singoli produttori agricoli o per le organizzazioni di produttori, di far valere direttamente l'obbligo di forma e contenuto previsto dall'art 168 del regolamento (UE) 1308/13. Un passo in

¹² Si rinvia a I. Canfora, *Raggiungere un equilibrio nella filiera agroalimentare. Strumenti di governo del mercato e regole contrattuali*, in *Cibo e diritto. Una prospettiva comparata*, a cura di V. Zeno Zencovich e L. Scaffardi, vol. 1, Roma TrE-Press, 237.

¹³ Si vedano le osservazioni di L. Costantino, *La problematica dei prezzi dei prodotti agricoli: strumenti normativi tra antichi problemi e nuove crisi*, in *Riv. Dir. agrario*, 2020, 783.

avanti, sul piano dell'efficacia rispetto all'esigenza di intervenire sull'equilibrio del valore nella filiera agroalimentare, si è avuto da ultimo con una nuova modifica della disposizione, prevista dal reg. (UE) 2021/2117. Il regolamento interviene, sia pure con cautela, sulle modalità di formazione del prezzo e di determinazione di indicatori che ne rendano il valore corrispondente a quanto ci si possa attendere da un contratto di cessione che risponda a parametri di equa remunerazione dei produttori agricoli.

Infatti, l'ultima versione della norma prevede ora che il prezzo (risultante dal contratto scritto di fornitura) sia alternativamente fisso e stabilito nel contratto e/o «calcolato combinando vari fattori stabiliti nel contratto, che possono comprendere indicatori oggettivi, che possono basarsi sui prezzi e sui costi di produzione e di mercato pertinenti, nonché indici e metodi di calcolo del prezzo finale, che sono facilmente accessibili e comprensibili e che riflettono cambiamenti nelle condizioni di mercatole quantità consegnate e la qualità o la composizione dei prodotti agricoli consegnati: tali indicatori possono basarsi sui prezzi e sui costi di produzione e di mercato pertinenti; a tal fine, gli Stati membri possono stabilire gli indicatori, secondo criteri oggettivi e basati su studi riguardanti la produzione e la filiera alimentare; le parti contraenti sono libere di fare riferimento a tali indicatori o a qualsiasi altro indicatore che ritengano pertinente».

La disposizione ribadisce il principio della libertà nella formazione del prezzo, precisando che è facoltà delle parti avvalersi o meno di indicatori nella formazione del prezzo e la scelta di quali di essi utilizzare nella transazione; così come si prevede una facoltà – e non un obbligo – degli Stati membri di fissare tali indicatori, con la conseguenza che la applicazione di tali parametri è rimessa ad una scelta di politica legislativa interna. Ciò premesso, l'introduzione di questa disposizione può rappresentare un'opportunità per intervenire nelle correzioni di squilibri nella ripartizione del valore lungo la filiera. Non solo, nell'interesse della equa remunerazione dei beni ceduti dall'impresa agricola, in particolare in situazioni in cui queste prassi sono già esistenti o addirittura previste dalle legislazioni nazionali (come avviene in Italia), ma anche nella prospettiva di intervenire sui fattori che determinano la formazione dei prezzi, attraverso ad esempio la valorizzazione in questo contesto dei costi legati alle retribuzioni e al lavoro regolarmente dichiarato. D'altra parte, il nesso tra bassa remunerazione del prezzo dei prodotti agricoli e il rischio di incrementare l'illegalità nei rapporti di lavoro in agricoltura è stato messo in evidenza, da ultimo, anche nel piano di azione nazionale di contrasto al caporalato¹⁴.

¹⁴ Su cui si veda: I. Canfora, V. Leccese, *Lavoro irregolare e agricoltura. Il Piano triennale per il contrasto allo sfruttamento lavorativo, tra diritto nazionale e regole di mercato nella nuova PAC*, in *Dir. agroalim.*, 2021, 39.

Gli interventi normativi per vietare le pratiche commerciali sleali

Il quadro normativo delle relazioni tra imprese nella filiera agroalimentare, definito dai regolamenti europei attraverso gli strumenti per il funzionamento dell'organizzazione comune di mercato, trova il suo completamento con la direttiva sulle pratiche commerciali sleali nella filiera agricola e alimentare, n. 2019/633, cui l'Italia ha dato attuazione attraverso il decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 198, emanato in base ai criteri definiti dall'art. 7 della legge delega 22 aprile 2021, n. 53. Invero, se si prende in considerazione l'esigenza di intervenire sull'equilibrio delle relazioni della filiera – soprattutto in un quadro normativo in cui assumono un ruolo determinante, nel governo del mercato, i soggetti economici privati – la semplice attenzione riservata a strumenti diretti a rafforzare, attraverso la costituzione di gruppi e le regole contrattuali sopra richiamate, il primo segmento delle relazioni nella filiera agroalimentare (imprese agricole-primario acquirente) può risultare insufficiente da solo a correggere distorsioni di soggetti economici a valle, quali le imprese della grande distribuzione organizzata, che detengono un potere economico e contrattuale ben più rilevante anche rispetto alla presenza di aggregazioni tra produttori.

Le decisioni sul prezzo sono infatti generalmente assunte dalle imprese della grande distribuzione, non solo per quanto riguarda la fissazione del prezzo al consumatore, ma conseguentemente anche del prezzo delle forniture delle merci. Gli sconti sui prezzi al consumo finiscono per essere «scaricati» sugli operatori economici che non hanno capacità di imporsi nella contrattazione: in primo luogo sulle imprese agricole, per effetto di decisioni organizzative nelle relazioni di filiera che sfuggono al loro controllo, così come sulle piccole e medie imprese di trasformazione dei prodotti agricoli, peraltro incluse dalla direttiva 2019/633, che abbraccia l'intero contesto delle relazioni tra imprese nel comparto agroalimentare. La direttiva prevede una lista minima di pratiche considerate vietate che devono essere recepite nelle legislazioni degli Stati membri, alcune delle quali comunque vietate (quali: pagamento oltre i termini di legge, annullamenti improvvisi di ordini, modifiche unilaterali di condizioni dell'accordo, richiesta di pagamenti per prestazioni non connesse alla vendita, imputazioni di pagamenti per perdita di prodotti, ecc.), altre vietate se non sono state oggetto di trattative tra le parti (v. art. 3 della direttiva). Trattandosi di un intervento correttivo minimale, si è lasciato spazio agli Stati membri di intervenire nella legislazione nazionale e introdurre ulteriori fattispecie vietate *ex lege*.

Questa scelta, sebbene possa apparire come una volontà di non imporre restrizioni eccessive al gioco della concorrenza, rappresenta indubbiamente un elemento importante nel contesto che stiamo analizzando. Infatti, oltre all'elenco di pratiche espressamente vietate, la direttiva prevede un sistema

uniforme di reazione ai comportamenti sleali, che impone, ad esempio, la definizione di un'autorità di contrasto a livello nazionale, così come la tutela della riservatezza del denunciante, per evitare ritorsioni commerciali da parte degli operatori economici sanzionati per violazione delle norme. Inoltre, nel prevedere l'estensione da parte degli Stati membri ad ulteriori fattispecie, a condizione che esse siano compatibili con le norme relative al funzionamento del mercato interno, l'art. 9 par. 2 permette di vietare a livello nazionale specifiche prassi commerciali sleali e che possono essere più o meno rilevanti a seconda degli ambiti di mercato nell'Unione Europea.

L'utilità di questa impostazione trova riscontro nella scelta operata dall'Italia, dove il d. lgs 198 del 2021 ha vietato espressamente le aste a doppio ribasso, già oggetto di segnalazione per l'impatto sui prezzi pagati agli agricoltori e sulle ripercussioni sulla legalità del lavoro in agricoltura, da parte di sindacati e di associazioni; ha poi introdotto una regolamentazione specifica per la vendita sottocosto dei prodotti agricoli e alimentari, circoscrivendo l'ammissibilità di vendite sottocosto, non programmate e concordate per iscritto tra le parti, alle sole ipotesi di prodotti invenduti a rischio di deperibilità. Inoltre, la qualificazione in termini di pratica commerciale sleale della «vendita di prodotti agricoli e alimentari a prezzi al di sotto dei costi di produzione», sancita dall'art. 5 del decreto legislativo 198/21, focalizza nuovamente l'attenzione sulla questione di fondo che ha riguardo al funzionamento nella filiera, vale a dire l'equa remunerazione delle forniture legata alle modalità di formazione del prezzo di cessione¹⁵.

4.3. Osservazioni conclusive

La regolazione della filiera agroalimentare, alla luce dei recenti interventi normativi in attuazione della politica agricola comune ha definitivamente consolidato la scelta di affidare agli operatori economici un ruolo decisivo nel governo delle relazioni di filiera. In considerazione della loro collocazione nel sistema quali soggetti attivi per l'attuazione degli indirizzi della politica agricola, si è giunti progressivamente a rafforzarne le funzioni e, al contempo, ad orientarne gli obiettivi verso le finalità delineate dai documenti programmatici e derivanti dagli impegni internazionali dell'UE.

Da questo punto di vista, le opportunità di crescita delle imprese che operano nel settore agricolo dipenderanno in gran parte dalla capacità di aggrega-

¹⁵ Su questi e su altri aspetti del d.lgs. si rinvia a I. Canfora, V. Leccese, *Pratiche sleali, equilibrio del valore e legalità dei rapporti di lavoro nella filiera agroalimentare*, in *Dir. Lav rel. Ind.*, 2022.

zione e conseguentemente di costruzione delle relazioni con gli altri attori della filiera, dirette a favorire scelte produttive che possono incidere sul miglioramento dell'efficienza economica ed anche nella prospettiva di raggiungere gli obiettivi di sostenibilità della filiera agroalimentare.

D'altro canto, rimane tuttora fondamentale nella regolazione della filiera agroalimentare, consistente nel garantire l'equilibrio della distribuzione del valore tra le imprese, evitando che i soggetti più deboli, tipicamente le imprese agricole, subiscano una compressione eccessiva del prezzo dei prodotti.

Si è notato che in questo caso, in attuazione della normativa europea sulle pratiche commerciali sleali nella filiera agroalimentare, la scelta nazionale nel senso di ampliare i divieti previsti dalla lista minima, rendendo più rigoroso il quadro normativo definito a livello dell'Unione Europea, è intervenuta anche per colpire pratiche commerciali che impongono prezzi al di sotto dei costi di produzione. Ciò dimostra una particolare attenzione, a livello nazionale, per questo aspetto ancora incompiuto nella determinazione degli strumenti europei di governo della filiera agroalimentare. Così come, nell'ambito degli schemi contrattuali di cessione dei prodotti agricoli, la scelta di individuare o meno (e su quali parametri) indicatori per i prezzi di cessione, dipenderà dal ruolo che gli Stati vorranno assumere rispetto all'effettivo equilibrio tra gli attori economici della filiera agroalimentare.

Alle scelte nazionali, tramite la concreta individuazione delle situazioni che indeboliscono la struttura del sistema agricolo, è affidato inoltre il compito di dare attuazione agli obiettivi della politica agricola comune attraverso i piani strategici nazionali, ai sensi del reg. (UE) 2021/2115, che diventeranno operativi a partire dal 2023.

Anche su questo versante, la considerazione delle realtà nazionali e l'individuazione delle misure che il nostro paese riterrà più idonee per raggiungere gli obiettivi definiti dal quadro della politica agricola comune, rappresenta una variabile rispetto alla quale si gioca la competitività del settore agricolo, la riduzione degli squilibri e delle disegualianze, e più in generale il corretto funzionamento della filiera agroalimentare.

5.
Il fattore religioso nella lotta al caporalato
e nei percorsi di integrazione
di Paolo Naso*

5.1. Premessa

La biografia e la storia di Jerry E. Masslo ci aiutano a inquadrare il tema di questo contributo dedicato al tema del ruolo delle comunità religiosa nei contesti dello sfruttamento agricolo e del caporalato. Il profugo sudafricano, ucciso da alcuni malavitosi a Villa Literno nella notte tra il 23 e il 24 agosto del 1989, infatti, era un predicatore delle chiese battiste, in contatto con l'Unione Cristiana Evangelica Battista d'Italia. L'arrivo non fu semplice perché il diritto d'asilo in Italia era ancora limitato dalla «riserva geografica» che, salvo eccezioni assai rare, escludeva dal diritto alla protezione internazionale i cittadini provenienti da paesi diversi da quelli del blocco comunista est-europeo. Masslo fu quindi trattenuto a Fiumicino fino a quando, nell'impossibilità di rimpatriarlo, le Autorità di Polizia gli concessero un «Permesso temporaneo in attesa di emigrazione»: un documento che, se gli avrebbe permesso di guadagnare qualche mese di legalità in Italia, nei fatti lo condannava al lavoro irregolare.

Nei giorni in stato di fermo a Fiumicino, Masslo entrò in contatto con gli operatori della Comunità di Sant'Egidio ai quali rivolse una precisa richiesta: una Bibbia in inglese, ancora oggi conservata su un altare della chiesa di Sant'Egidio in Trastevere¹. Finalmente libero, Masslo si trasferisce a Villa Literno dove inizia a lavorare nella raccolta del pomodoro, cogliendo immedia-

* Docente di Scienza Politica alla Sapienza - Università di Roma.

¹ M. Colucci, A. Mancano, «Sulle tracce di Jerry Essan Masslo 30 anni dopo», *L'Internazionale*, 29 luglio 2019; Jean-René Bilongo, *C'era una volta Jerry Masslo*, sito del centro Fernandes, www.centrofernandes.it, verificato il 18 aprile 2022. La rilevanza di Jerry Masslo nella storia dell'immigrazione in Italia è attestata da alcuni titoli che lo indicano come personaggio simbolo di un momento culturale e politico in cui l'Italia dovette prendere atto della rilevanza e della irreversibilità del fenomeno migratorio: D. Di Sanzo, *Braccia e persone, Storia dell'immigrazione in Italia ai tempi di Jerry Masslo (1980-1990)*, Claudiana, 2020; P. Naso, A. Passarelli, T. Pispisa, *Fratelli e sorelle di Jerry Masslo. L'immigrazione evangelica in Italia*, Claudiana, 2014; Marco Impagliazzo e Valerio De Cesaris, a cura di, *L'immigrazione in Italia da Jerry Masslo ad oggi*, Guerini associati, 2020.

tamente – per formazione politica e sensibilità etica – la gravità della situazione: «Il mio vero problema – dichiarò in un'intervista al TG2 – è che quello che ho sperimentato in Sudafrica non voglio vederlo qui in Italia. È proprio qualcosa che sta accadendo qui in Italia. Nessun nero, nessun africano dimentica che cosa è il razzismo e io l'ho sperimentato qui: una cosa inaccettabile. Ho visto con i miei occhi così che non dovrebbero accadere qui in Italia. Qualsiasi nero, qualsiasi africano non può sopportare questa situazione, non può capire il razzismo. Noi siamo tutti uguali»².

Masslo viene ucciso alla fine della stagione di raccolta del pomodoro. Eravamo in un'Italia diversa e distante da quella di oggi che ancora, di fronte a un omicidio a sfondo razzista, provava un moto di sdegno e di reazione. Fu così che un profugo sudafricano, ucciso da una banda di malviventi per qualche centinaio di migliaia di lire, ebbe funerali di Stato ai quali partecipò, tra gli altri, il Vicepresidente del Consiglio, Claudio Martelli. Il protocollo istituzionale, però, non conosceva un funerale di Stato celebrato in forma protestante e quindi le esequie di un predicatore battista si celebrarono secondo il rito cattolico. Ma benché l'Italia di allora faticasse a concepire un funerale non cattolico, in quella occasione almeno per un attimo, un solo attimo, l'omicidio di Masslo squarciò il velo sul dramma degli immigrati, spesso irregolari, sfruttati e sottopagati nelle filiere agricole dell'oro verde: dalle serre del ragusano ai frutteti del foggiano, dai campi di pomodoro campani agli aranceti della Piana di Gioia Tauro, dalle produzioni del basso Lazio sino a quelle di Saluzzo. Il fenomeno è noto e ormai largamente analizzato nella sua dimensione sociale ed economica³ e l'Osservatorio Placido Rizzotto contribuisce a documentarlo e a denunciarne gli effetti gravemente distorsivi sul piano della legalità e della coesione sociale⁴.

5.2. *Le migrazioni e il nuovo pluralismo religioso*

Ciò che spesso sfugge a queste analisi è il ruolo, non del tutto secondario, delle comunità religiose che operano in questi contesti di deprivazione e

² Trascrizione di un'intervista a Jerry E. Masslo, raccolta da A. Gai e L. Vargas, per il TG2, riportata in M. Colucci, *Storia dell'immigrazione straniera in Italia. Dal 1945 ai nostri giorni*, Carocci, 2018.

³ Rimandiamo alle ricerche di E. Pugliese, Idem (a cura di), *Immigrazione e diritti violati. I lavoratori immigrati nell'agricoltura del Mezzogiorno*, Ediesse; S. Manisera, *Racconti di schiavitù e lotta nelle campagne*, Aut Aut, 2019; F. Di Marzio, *Agricoltura senza caporalato, Osservatorio sulla criminalità nell'agricoltura e sul sistema agroalimentare*, Donzelli, 2017. A cura di F. Carchedi, M. Galati e I. Saraceni, segnaliamo anche una ricerca sulla specifica situazione calabrese, *Lavoro indecente. I braccianti stranieri nella Piana lametitana*, Rubettino, 2017.

⁴ <https://www.flai.it/osservatoriopr/osservatorio-placido-rizzotto/>.

sfruttamento. Anche nelle varie filiere agricole, non vi è concentrazione di lavoratori immigrati nelle quali non si registri la presenza di comunità religiose che, in forme diverse e talora incoerenti le une con le altre, si propongono come attori sociali di crescente importanza. Come ben noto a chi si occupa di sociologia delle religioni e dell'immigrazione, non disponiamo di dati certi sull'appartenenza confessionale degli immigrati ma, assumendo come base di riferimento le cifre degli stranieri residenti, possiamo arrivare a qualche significativa approssimazione⁵.

Assumendo le stime del CESNUR e del Dossier Idos Confronti, risulta evidente che il fattore che sostanzia un «nuovo pluralismo religioso» che si aggiunge a quello storicamente radicato in Italia grazie alle antiche presenze ebraiche, valdesi ed ortodosse, è proprio l'immigrazione: se gli italiani di fede diversa da quella maggioritaria, infatti, sono poco più di due milioni, arriva all'incirca al doppio del numero degli immigrati non cattolici.

Tabella 1 - Appartenenza religiosa degli immigrati di confessioni diverse dalla cattolica

Religioni	Stime	
	v.a.	v. %
Ortodossi	1.532.000	37,5
Protestanti	235.000	5,7
Altri Cristiani	42.000	1,0
Mussulmani	1.764.000	42,8
Ebrei	5.000	0,1
Induisti	163.000	4,0
Buddisti	124.000	3,0
Sikh	88.000	2,1
Religioni tradizionali	70.000	1,7
Altre	90.000	2,1
<i>Totali</i>	<i>4.113.000</i>	<i>100,0</i>

Fonte: ns. rielaborazione su dati del Dossier Statistico Immigrazione Idos Confronti 2020.

Al valore quantitativo di questa presenza si aggiunge quello qualitativo: tanto più in un tempo post – secolare nel quale le religioni rientrano con un certo vigore nello spazio e nel dibattito pubblico, la presenza di milioni di persone

⁵ Il calcolo avviene assumendo come riferimento la composizione percentuale delle appartenenze religiose nei paesi di provenienza ed applicandola al numero degli immigrati di quel paese presenti in Italia. Talvolta, per alcune comunità sottoposte a repressione o discriminazione, vengono applicati dei coefficienti maggiorativi. I limiti di questa metodologia di calcolo, che pure resta quella più attendibile sono diversi: soprattutto la fonte dei dati di appartenenza religiosa nei paesi di provenienza: sia che si assuma l'Annuario vaticano, il Dipartimento di Stato USA o alcuni istituti missionari, è evidente che il dato non è oggettivo e può essere condizionato da interessi propagandistici e proselitistici; inoltre, il metodo non considera gli irregolari che, a loro volta, devono essere «stimati». Da qui le differenze, talora di qualche rilievo, tra istituti che monitorano il fenomeno.

che pregano e celebrano rituali diversi da quelli a cui gli italiani sono più abituati è un elemento essenziale della dimensione multiculturale dell'Italia di oggi. Ogni comunità di fede, infatti, è come un iceberg: sono ben visibili alcuni dei suoi tratti esterni come l'abbigliamento rituale, le forme del culto, l'etica religiosa, le feste. Altri aspetti, invece, si sviluppano sotto il pelo dell'acqua e sono meno visibili, almeno a uno sguardo superficiale: l'impegno ad aprire un luogo di culto, l'organizzazione interna della congregazione, il finanziamento, le attività sussidiarie di assistenza e beneficenza, le reti transnazionali.

Che si entri in una chiesa evangelica nigeriana di Castel Volturno o un gurdwara, in una sala di preghiera islamica di Vittoria (RG) o in un tempio sikh in provincia di Latina, si coglie da una parte la persistenza di quelle che Durkheim definiva «le forme elementari della vita religiosa» – i simboli, gli arredi, i libri sacri, i ministri del culto... –; e, dall'altra, una dinamica comunitaria che si proietta naturalmente sul piano pubblico e sociale: la scuola di italiano, lo sportello di aiuto per i poveri o le persone in difficoltà, le reti informali di solidarietà che, ad esempio, aiutano a trovare un lavoro. Benché in un cono d'ombra e poco o nulla valorizzate dalle istituzioni locali, queste dinamiche si riscontrano anche in molte – non tutte, dobbiamo sottolineare – comunità religiose di immigrati che sorgono in zone ad alta intensità agricola e nelle quali si registrano gravi fenomeni di sfruttamento dei lavoratori.

5.3. *Ponti e recinti*

Non tutte dicevamo. Alcune comunità, infatti, tendono a chiudersi all'interno del proprio guscio etnico e confessionale, in una zona d'ombra di isolamento che favorisce comportamenti, se non esplicitamente illegali, evidentemente problematici sotto il profilo della convivenza e delle pratiche di integrazione. Un caso critico è quello delle chiese evangeliche nigeriane di Castel Volturno, tra le quali si registrano atteggiamenti quanto meno ambigui rispetto al tema della tratta e della prostituzione: in alcune chiese evangeliche è possibile incontrare sia le mamen – talvolta esse stesse già vittime di tratta – che delle giovani prostitute, senza che i pastori denunciino la brutalità della condizione di schiavitù di tante giovani donne⁶. Alcune di queste chiese, insomma, giocano un «ruolo opaco» tra proselitismo religioso e interessi economico criminali. In effetti, vi sono elementi che lasciano davvero pensare a una zona «opaca» in cui religione, economia e potere sembrano incontrarsi⁷.

⁶ L. Maragnani e Isoke Aikpitanyi, *Le ragazze di Benin City. La tratta delle nuove schiave dalla Nigeria ai marciapiedi d'Italia*, Melampo, 2017.

⁷ S. Nazzaro, *Castel Volturno. Reportage sulla mafia africana*, Einaudi, 2013.

All'opposto – restiamo nel contesto della Via Domizia – altre comunità diventano luoghi che restituiscono senso e speranza di vita a persone altrimenti costrette a restare nel cerchio dello sfruttamento e dell'emarginazione: Becky Doe è una dona nigeriana di 38 anni, vive a Castel Volturno ed è pastora di una comunità pentecostale. «Un giorno, mentre mi dirigevo a scuola guida – così racconta la sua storia – sentii una voce. Non volevo cambiare rotta ma era forte, chiara e mi spinse verso casa di una mia amica. Lì incontrai un pastore. Quell'uomo sapeva tutto di me e mi confermò che la voce che avevo sentito, che mi aveva guidata, era divina. Ebbi i brividi per tre giorni e alla fine presi la mia decisione: sarei diventata un pastore. Oggi sono felice, orgogliosa del mio operato ed ho aperto la mia chiesa insieme a mio marito Prosper... Organizziamo anche dei pullman per andare a prendere i fedeli che altrimenti non saprebbero come arrivare»⁸.

A Castel Volturno non esistono bus per il trasporto locale e persone come Becky e Prosper garantiscono il servizio «one euro bus», consentendo una mobilità altrimenti assai più complicata. Le comunità religiose fanno anche questo. Così come si distingue l'impegno sociale della Chiesa Evangelica Avventista che, oltre a offrire alcuni servizi alla persona, predica e pratica uno stile di vita rigoroso, del tutto coerente con la teologia tipica di questa comunità⁹. Siamo quindi di fronte a un fenomeno complesso e schizofrenico che produce due vettori che perseguono direzioni opposte e contraddittorie. Fare di tutte l'erba un fascio e omologare queste realtà come elementi soltanto critici e problematici è un errore grave. Una buona politica e una buona amministrazione del territorio impongono un vaglio attento che consenta un'efficace azione di contrasto alle criticità e alle devianze da una parte, e la valorizzazione delle buone pratiche dall'altra. Tanto più in ambienti spesso deprivati nei quali sono scarsi tanto i presidi di legalità quanto le reti sociali di aggregazione e crescita civica. La sfida, insomma, diventa quella di riconoscere il

⁸ Castel Volturno, *le storie che non ti aspetti*, in *Africa*, 19-01-2021, online, verificato il 10 aprile 2022.

⁹ADRA, *La forza di Castel Volturno e il nostro intervento*, 29 giugno 2017, <https://adraitalia.org/la-forza-di-castel-volturno-e-il-nostro-intervento/>, online, verificato il 20 aprile 2022. La Chiesa Avventista nasce nel 1863 negli Stati Uniti, come fenomeno di risveglio spirituale focalizzato sull'imminente avvento del Messia. Condividendo i principi fondamentali della Riforma protestante, si distingue perché in coerenza con la tradizione ebraica celebra il giorno del riposo al sabato. La Chiesa avventista si distingue per una pratica di cura del corpo dettata da precise considerazioni teologiche ed etiche per cui il credente avventista si astiene dall'uso di alcol e bevande eccitanti e dal fumo; mantiene uno stile di vita salutista. Cfr. A. Roma, Tesi di laurea presso l'Istituto Teologico Avventista, *Nutrire il cervello in un contesto di medicina olistica. La Chiesa Cristiana Avventista del Settimo Giorno e la sua comprensione nel campo della salute*, a.a. 2006-2007, online, <https://villaaurora.it/wp-content/uploads/2020/11/rdsTesiAlessandroRoma.pdf>, verificato il 24 aprile 2022.

ruolo sociale di comunità di fede nell'ambito di programmi di educazione alla cittadinanza, alla legalità e all'integrazione interculturale.

Anche nelle migrazioni, infatti, agisce con sempre maggiore incidenza il fattore R della religione per cui non è possibile considerare le concentrazioni temporanee di lavoratori immigrati in agricoltura, prescindendo dal ruolo che in particolari contesti rivestono parrocchie cattoliche, evangeliche ed ortodosse, così come varie associazioni di matrice cristiana, che hanno creato preziose quanto insostituibili reti di welfare sussidiario¹⁰ o, in altra formula, welfare secondario¹¹. La sua peculiarità rispetto al welfare pubblico o primario è il carattere privato e il focus sulla «persona» come centro primario di ogni intervento. Da qui una serie di azioni improntate e criteri di maggiore dinamicità, flessibilità e funzionalità.

5.4. *Le risorse potenziali*

Le ingenti risorse che, anche grazie all'Otto per mille, la Chiesa cattolica e alcune chiese protestanti destinano a promuovere questo particolare welfare, rendono possibili interventi sperimentali e innovativi che si propongono come vere e proprie *best practice*. Un esempio importante ci viene dalla Piana di Gioia Tauro dove *Mediterranean Hope*, il programma Rifugiati e Migranti della Federazione delle chiese evangeliche in Italia, ha avviato un «ostello sociale» che propone un modello alternativo a quello dei campi container realizzati dalle istituzioni pubbliche. L'ostello si chiama *Dambe So* che in lingua bamarà, una delle più diffuse in Africa Occidentale, significa «casa della dignità». «Un nome perfetto per l'ostello sociale – spiega Francesco Piobbichi, Senior Operator di *Mediterranean Hope* – che ha aperto nella Piana di Gioia Tauro e da settembre 2022 arriverà a ospitare fino a venti lavoratori durante il periodo della raccolta agrumicola».

Il numero è intenzionalmente modesto perché, tra gli obiettivi del progetto, vi è il superamento delle grandi concentrazioni di migranti tipiche delle tendopoli o dei campi container, che finiscono per produrre fenomeni di ghettizzazione e isolamento sociale. Al contrario, piccole unità abitative diffuse e

¹⁰ G. D'Angelo, *Nuovo Welfare sussidiario e fattore religioso. Ragioni, limiti e contraddizioni*, Giapichelli, 2021, A. Ingoglia, *Welfare migration ed enti religiosi*, Vita e pensiero Jus, 28 ottobre 2017, online (verificato il 18 aprile 2022).

¹¹ «Con il termine «secondo welfare» intendiamo l'insieme di interventi che si affiancano a quelli garantiti dal settore pubblico – il «primo welfare» – per offrire risposte innovative a rischi e bisogni sociali che interessano le persone e le comunità», Percorsi di Secondo Welfare, online, <https://www.secondowelfare.it/cose-il-secondo-welfare/>, verificato il 19 aprile 2022.

integrate nel territorio urbano, favoriscono processi virtuosi di integrazione e coesione sociale. Obiettivo dichiarato di questa *best practice*, è la sua moltiplicazione e, idealmente, la sua strutturazione in un sistema nazionale di accoglienza per lavoratori migranti stagionali. Un altro aspetto dell'ostello sociale è che non è uno spazio gratuito ma che, richiedendo ai migranti un contributo finalizzato a moltiplicare i luoghi di accoglienza, li responsabilizza rispetto al progetto di cui sono partecipi. Il progetto *Damba So* si integra con *Etika*, un marchio che certifica arance prodotte da aziende che assumono regolarmente e rispettano i contratti agricoli. Le arance *Etika* sono così pubblicizzate in circuiti commerciali attivati dalle chiese evangeliche in Italia e all'estero: attraverso questo canale, nella sola Germania sono arrivate circa 100 tonnellate di prodotto biologico. Sia pure con qualche adattamento, il meccanismo è quello del commercio «equo e solidale».

È l'inizio di un processo che, nelle intenzioni, punta a promuovere anche l'agroturismo solidale e altre attività commerciali con una forte caratura etica. «Nell'immaginare questo progetto – spiega ancora Piobbichi – ci siamo ispirati alle prime forme delle società di mutuo soccorso» e si è cercato di dimostrare che «è possibile “smontare” i ghetti e uscire dalla logica dell'emergenza. L'ostello è un esempio in questa direzione. La responsabilità sociale delle imprese permette inoltre una sostenibilità economica: il progetto non pesa sulla fiscalità generale dello Stato ma redistribuisce i profitti all'interno della filiera»¹².

Comprensibilmente, sono assai più numerose analoghe esperienze che si realizzano in ambito cattolico nel quale il welfare «parrocchiale» diventa una componente essenziale del Terzo settore¹³, sviluppando reti di sussidiarietà sempre più consistenti. La forza di questo welfare è la sua forte dimensione etica, evidentemente dettata dalla dottrina sociale della Chiesa Cattolica¹⁴. Anche in questo caso, il suo tratto specifico è la relazionalità che avvicina chi assiste e chi è assistito in un rapporto che non è solo di aiuto, ma anche di partecipazione e responsabilizzazione.

In un paese sempre più caratterizzato da un «nuovo pluralismo religioso» in gran parte determinato dai flussi migratori, prende corpo il welfare religioso gestito da comunità di fede di più recente insediamento. Gli studi di questa nuova dinamica socio religiosa sono ancora frammentari e non ci consentono

¹² *A Gioia Tauro nasce «Damba So», l'ostello per i braccianti*, ANSA, 11 aprile 2022

¹³ Limitandoci ai dati forniti dalla Caritas, in 20 anni le opere per accompagnare i poveri, in linea con il forte incremento della povertà a seguito della crisi economico-finanziaria del 2008 e della pandemia da Covid-19: dal 1999 al 2020 sono passate da 1.688 a 6.780 e anche le attività complessive sono triplicate, passando da 3.535 a 10.528, Caritas, *Dentro il welfare che cambia. 50 anni di Caritas, al servizio dei poveri e della Chiesa*, 2021, online, verificato il 18 aprile 2022.

¹⁴ P. Dovis, *Per carità e per giustizia. Il welfare delle parrocchie*, Effatà, 2015.

di quantificare il valore di questo welfare. Ricerche parziali, tuttavia, ci consentono di rilevare che comunità ortodosse, sikh e islamiche si propongono come attori sempre più attivi nella promozione di progetti di intervento sociale che, in qualche caso, intervengono in aree agricole segnate da fenomeni di caporalato e di criminalità¹⁵. Nel caso islamico, la risorsa primaria che rende possibili e sostenibili interventi di welfare è la *zakāt*, generalmente definita «elemosina», ma in realtà dovere religioso di aiuto nei confronti dei poveri e delle persone in difficoltà. Collettori di questa risorsa sono primariamente le sale di preghiera e le moschee che vengono generalmente stimate in circa mille centri distribuiti in tutta Italia¹⁶.

Quanto all'ortodossia, la più numerosa chiesa presente in Italia – quella affiliata al Patriarcato di Romania – non disponendo di Intesa con lo Stato ai sensi dell'art. 8 della Costituzione, non ha accesso ai fondi dell'Otto per mille. Ciononostante, le quasi trecento parrocchie attive in Italia¹⁷ in buona misura mettono a disposizione risorse per il sostegno ai poveri ed agli immigrati in condizione di difficoltà. Più noto e interessante ai fini del nostro specifico interesse, il caso dei sikh. Le regioni di maggiore radicamento risultano l'Emilia-Romagna, il Lazio, il Veneto e il settore primario di occupazione risulta ancora quello agricolo¹⁸. La qualità dei processi di integrazione è molto variabile a seconda dei contesti di inserimento e dei progetti migratori. In generale, rileviamo un alto tasso di precarietà e sfruttamento in aree come quella del basso Lazio.

Il lavoro di ricerca e di denuncia, svolto negli anni dal sociologo Marco Omizzolo¹⁹, ha contribuito a far emergere questa criticità che assume la forma di un

¹⁵ Il recente convegno del 25 e 26 febbraio 2022, organizzato presso la Pontificia Università Gregoriana, attesta il crescente interesse a questo approccio e le sue grandi potenzialità sul piano della difesa dei diritti e della legalità, Agensir, Schiavitù moderna: p. da Silva Gonçalves (Gregoriana), «la Chiesa cattolica è senza equivoci in prima linea nella condanna», 25 febbraio 2022.

¹⁶ Secondo fonti del Ministero dell'Interno nel 2016 in Italia si contavano quattro moschee propriamente dette dal punto di vista architettonico e 906 sale di preghiera. Il dato è coerente con quello fornito da Maria Bombardieri, *Moschee d'Italia. Il diritto al culto. Il dibattito sociale e politico*, EMI, 2011.

¹⁷ CESNUR, *Le religioni in Italia*. Il patriarcato di Romania, online, <https://cesnur.com/il-patriarcato-di-romania/>, verificato il 19 aprile 2022; cfr. anche V. Parlato, «Gli edifici di culto ortodossi in Italia come testimonianze della fede, delle memorie e cultura di popoli», in *Stato, Chiese e pluralismo religioso*, rivista online, n. 32 del 2019, online, verificato il 18 aprile 2022.

¹⁸ B. Bertolani, «I sikh», in Enzo Pace (a cura di), *Le religioni nell'Italia che cambia. Mappe e bussole*, Carocci, 2013, p. 38.

¹⁹ Marco Omizzolo, *Sotto padrone. Uomini, donne e caporali nell'agromafia italiana*, Feltrinelli, 2019.

vero e proprio dramma sociale. Migranti costretti a lavorare oltre 12 ore al giorno, con una paga che talvolta non arriva a 5 euro all'ora, minacciati e ricattati, finiscono per fare uso di sostanze stupefacenti che li aiutano a reggere la fatica: «Il fenomeno – spiega Omizzolo – è esteso in tutta la provincia di Latina. A Bella Farnia, lungo le strade, si trovano pacchetti contenenti fumo o pasticche per sopportare la fatica. Sono pasticche di varia natura, alcune vere e proprie bombe chimiche, che a volte vengono portate direttamente dall'India»²⁰. Situazione ben diversa in pianura Padana dove il contesto sociale e più efficienti azioni di contrasto all'illegalità nel settore agricolo, hanno innescato processi virtuosi di cui varie comunità sikh sono state riconosciute protagoniste²¹.

5.5. *Il pluralismo religioso come patrimonio sociale*

In un paese che per secoli ha ignorato o represso le minoranze religiose che pure si erano consolidate al suo interno, il pluralismo religioso non è un valore unanimemente riconosciuto. Il fatto stesso che, sotto l'indicativo titolo di legge «sui culti ammessi», permangano norme di epoca fascista dimostra che il percorso giuridico teso a garantire piena applicazione all'articolo costituzionale (n. 8), che sancisce l'uguale libertà di tutte le confessioni religiose di fronte alla legge, è ancora lungo²². Siamo quindi di fronte alla sfasatura tra un riconoscimento giuridico del pluralismo religioso ancora parziale e rallentato da una parte, e la sua evidenza sociale e culturale dall'altra. La sfasatura è aggravata dal ruolo di forze politiche, se non xenofobe, quanto meno ostili ai percorsi d'integrazione degli immigrati, che percepiscono e propagandano il pluralismo religioso come una minaccia alla tradizione e all'integrità religiosa nazionale identificata con la sola presenza del cattolicesimo²³.

Accade così che le comunità religiose, con un baricentro sociale nell'immigrazione, soffrano una doppia discriminazione: quella che penalizza gli «stranieri» da una parte, e quella che tende a marginalizzare le «minoranze» dall'altra. La tesi che vogliamo avanzare è che questa doppia discriminazione pro-

²⁰ «Così muoiono gli schiavi della nostra agricoltura», *La Repubblica*, 21 luglio 2021.

²¹ P. Naso, «Calvinisti in val Padana», *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, online, www.statoechiese.it, fascicolo n. 13 del 2021, verificato il 19 aprile 2022. Cfr. anche S. Tanghetti, «Alla base di uno stereotipo: il successo dei mungitori punjabi in Emilia-Romagna», in *Antropologia e teatro. Rivista di studi*, n. 12 2020, online, verificato il 19 aprile 2022.

²² A. Ferrari, *La libertà religiosa in Italia, Un percorso incompiuto*, Carocci, 2013.

²³ Per quanto meno abbia perso l'enfasi di qualche anno fa, la rivendicazione leghista di un cattolicesimo fortemente identitario ed ostile al pluralismo religioso, è ben documentata in vari saggi. Ad es. R. Guolo, *Chi impugna la croce. Lega e chiesa*, Carocci, 2011; P. Bertazzolo, *Padroni a chiesa nostra. Vent'anni di politica religiosa della Lega*, EMI, 2011.

duce effetti deleteri sul piano dei processi di integrazione e di coesione sociali, necessari ad affermare politiche migratorie coerenti e di lungo periodo. In particolare, a dispetto della narrativa corrente che colpisce alcune comunità religiose – prima tra tutte quella dei musulmani – un numero crescente di analisi rafforzano la tesi che il pluralismo religioso, se «vissuto», riconosciuto e valorizzato, si propone come un patrimonio sociale a beneficio dell'intera comunità. Poniamo insomma un condizionale che affida un ruolo importante tanto alle comunità di fede che agli amministratori e alle istituzioni.

Le prime devono decidere se interpretarsi e proporsi anche come attori che agiscono sulla scena pubblica, partecipando alle dinamiche sociali e civiche del territorio in cui operano. Il valore del pluralismo religioso, infatti, non risiede nella semplice sommatoria delle comunità che lo compongono ma nella dialettica moltiplicativa delle relazioni che esse riescono a stabilire tra di loro e con la comunità civile in cui operano. In altre parole, il pluralismo religioso è tale nella misura in cui attiva dei processi dinamici e relazionali, contrastando le tendenze alla chiusura autosufficiente all'interno delle proprie tradizioni religiose e culturali. Riconosciamo che non è un percorso semplice, tanto meno quando il contesto tende a respingere gli outsider ed alza il muro del pregiudizio contro coloro che per religione o tradizione culturale appaiono «diversi» e «stranieri».

Ogni comunità di fede a baricentro migratorio deve insomma decidere tra quello che più di vent'anni fa Putnam definiva la strategia del *bridging*, tesa cioè a lanciare ponti verso l'esterno, o del *bonding*, e cioè del rafforzamento di legami all'interno che certamente rafforzano identità e coesione ma, allo stesso tempo, producono isolamento e marginalità²⁴. La prima strategia tenderà a costruire reti aperte che sono orientate a includere e abbracciare, mentre la seconda – *bonding* – punterà a rafforzare l'identità esclusiva ed escludente di gruppi omogenei²⁵. Una ricerca di alcuni anni fa sulle chiese evangeliche africane a Castel Volturno evidenzia con chiarezza i rischi della prima opzione: in un contesto di grave deprivazione sociale, di diffusa illegalità e di alta incidenza della criminalità organizzata che agisce anche nel settore agricolo, infatti, le numerose comunità evangeliche individuate e censite nella ricerca hanno finito per costituire esse stesse «una forma di esclusione sociale e di ghettizzazione»²⁶.

²⁴ R.D. Putnam, *Bowling alone. The Collapse and Revival of American Community*, Simon & Schuster, 2000, trad. italiana *Capitale sociale e individualismo. Crisi e rinascita della cultura civica in America*, Il Mulino, 2004.

²⁵ Sulle diverse strategie di posizionamento delle comunità religiose degli immigrati nella scena pubblica nazionale, rimandiamo a M. Ambrosini, P. Naso e C. Paravati, *Il Dio dei migranti. Religioni, conflitto, integrazione*, Il Mulino, 2018.

²⁶ D. Di Sanzo e M.A. Maggio, «Le chiese evangeliche africane a Castel Volturno», in E. Pace, *Le religioni nell'Italia che cambia...*, cit., p. 193.

Il problema – e in un certo la sfida posta di fronte anche alle organizzazioni sindacali e all'associazionismo che intervengono sulle migrazioni – è che i processi di *bonding* siano facilitati da meccanismi di esclusione e di sfruttamento che trasformano comunità chiuse in gusci autoreferenziali in comunità di resilienza nelle quali i migranti più deboli e indifesi trovano motivi di conforto e di sostegno, se non altro spirituale. La possibilità di comunicare nella lingua d'origine, la condivisione di gesti, tradizioni e costumi familiari ricostruisce un ambiente protetto, riconoscibile ed accogliente. Per quanto dall'esterno possano essere evidenti gli effetti di questa «trappola culturale», all'interno del cerchio comunitario se ne colgono i benefici e l'utilità sul piano psicologico e culturale²⁷.

Per smontare i meccanismi del comunitarismo insito in questa strategia di adattamento all'esclusione – soprattutto nella sua statica variante multiculturalista²⁸ – occorre proporre modelli alternativi di coinvolgimento, sostegno e riscatto sociale.

5.6. *Le comunità di fede come terminali sociali e del dialogo interreligioso*

È questo lo spazio, per certi aspetti ancora inesplorato, che si apre all'azione dei soggetti sindacali, associativi ed istituzionali: riconoscere e valorizzare le comunità religiose come «terminali» di un'azione sociale orientata all'integrazione, all'educazione alla cittadinanza e alla legalità, al dialogo interculturale e interreligioso. È la tesi espressa a conclusione di una recente ricerca condotta in Lombardia²⁹, ma che riteniamo definisca un paradigma interpretativo applicabile anche ad altri territori, compresi quello del settore agricolo più esposti a fenomeni di illegalità e caporalato. Secondo questa interpretazione, la rete diffusa di centri islamici, chiese evangeliche od ortodosse, *gurdwara* sikh, che ritroviamo anche nelle zone considerate da questo Rapporto, costituiscono dei «terminali» che vanno ben oltre la loro funzione primaria di

²⁷ P. Naso, «Le chiese come comunità di resilienza per gli immigrati», *Protestantesimo*, vol. 68: 3-4, 2013. Più in generale, G. Lingua, «Legati, ma non incatenati. Rischi e potenzialità del comune nella comunità», in *Lessico di etica pubblica*, 1 (2016).

²⁸ Ci riferiamo al cosiddetto modello britannico che ha visto il consolidamento di ghetti comunitari giustapposti che, privi di politiche di integrazione e inclusione sociale, si sono trasformati in fabbriche di un disagio sociale che si è espresso in forme anche violente. Cfr. C. Martinelli, «Il modello di integrazione della Gran Bretagna», in G. Cerrina Feroni e V. Federico (a cura di), *Società multiculturali e percorsi di integrazione. Francia, Germania, Regno Unito ed Italia a confronto*, Firenze University Press, 2017.

²⁹ M. Ambrosini, P. Naso, S.D. Mollì, *Quando gli immigrati vogliono pregare. Comunità, pluralismo, welfare*, Il Mulino, di prossima pubblicazione.

centri di culto per proporsi come «centri polifunzionali in cui la dimensione spirituale si intreccia naturalmente e organicamente con altri aspetti della vita. Al loro interno, oltre che pregare e lodare Dio, ciascuno nella propria tradizione, si consumano pasti comunitari; si impara una lingua – sia l'italiano che quella d'origine, in uno sforzo di salvaguardia identitaria rivolto soprattutto alle cosiddette «seconde generazioni»; si svolgono attività educative e formative; si organizzano attività sociali e ricreative; si organizzano attività sociali e assistenziali. Più che oratori deputati esclusivamente alla preghiera, questi luoghi diventano laboratori sociali, talora anche orientati al dialogo interreligioso e interculturale.

La prospettiva che si apre, pertanto, è quella dell'avvio di un dialogo relazionale con le reti religiose degli immigrati, finalizzato a promuovere azioni coordinate a sostegno delle politiche di integrazione suggerite dall'Unione europea. Già nel 2004, tra i Principi Comuni di base dell'Unione, si riconosceva che «la pratica di culture e religioni diverse è garantita dalla Carta di Diritti Fondamentali e deve essere salvaguardata... [che] le culture e le religioni che gli immigrati portano con sé possono facilitare di più comprensione tra le persone, facilitare la transizione degli immigrati nella nuova società e possono arricchire le società»³⁰. In questa prospettiva, le comunità religiose possono diventare preziosi vettori di integrazione, in grado di arrivare a persone non intercettate da altre reti sociali. Aprono così un'opportunità che sta agli amministratori locali e ai decisori politici cogliere e valorizzare. Proprio perché, a dispetto di quella che Bauman definiva «voglia di comunità», i fallimenti delle esperienze «comunitaristiche» sono ormai acclarati, è importante attivare misure di integrazione interculturale, tanto più necessarie nei contesti socialmente deprivati e a maggiore rischio di illegalità diffusa.

A questo riguardo, una strategia da considerare è quella della valorizzazione del dialogo interreligioso in una nuova dimensione, per molti aspetti ancora poco esplorata: la coesione e l'attivazione civica. Senza nulla togliere al piano propriamente teologico e dottrinale che pure caratterizza lo scambio tra le religioni, possiamo laicamente considerarle degli «attori sociali» che, intervenendo nello spazio pubblico, svolgono un ruolo riconosciuto sul piano del welfare, dell'educazione alla cittadinanza e alla legalità, delle buone pratiche di integrazione e inclusione sociale. Una *best practice* in questa direzione ci viene da Novellara, un comune in provincia di Reggio Emilia recentemente arrivato alla cronaca per la drammatica vicenda di una ragazza di origine pachistana, Saman, presumibilmente uccisa da alcuni suoi parenti perché rifiutava un

³⁰ Principi comuni di base dell'Unione europea per i cittadini di paesi terzi, 2004, https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2014/07/atto.14615.del_2004.pdf, online, verificato il 20 aprile 2022.

matrimonio combinato. Ma, anche grazie alla presenza di una numerosa comunità sikh ben integrata nel tessuto locale, il Comune vanta una serie di positive esperienze di dialogo interreligioso a dimensione «civica», ben descritte in un rapporto di recente pubblicazione³¹.

La religione entra così nell'agenda dei processi di integrazione interculturale. Applicare questo modello di dialogo interreligioso anche nei contesti più difficili e socialmente disgregati – e tra questo quelli più segnati dallo sfruttamento degli immigrati e del caporalato – è la sfida che si sta di fronte: alle comunità di fede, alle istituzioni repubblicane, ai sindacati e alle associazioni delle società civile.

³¹ Valorizzare le comunità religiose come attori chiave della coesione sociale. Manuale per i Comuni, https://www.mondinsieme.org/uploads/6/4/1/9/64191125/mondinsieme_publicazione.pdf, online, verificato il 20 aprile 2022.

PARTE TERZA
Lo sfruttamento lavorativo nel settore agricolo.
Casi di studio territoriali
*di Francesco Carchedi**

* In questa parte dell'indagine hanno collaborato Riccardo Valeriani per la sbobinatura integrale delle interviste, Giuseppe Petrucci per la decodifica e l'organizzazione tematica delle stesse e Pietro Felice Zito per la sistemazione di una parte delle tabelle utilizzate. Inoltre, una parte dei dati delle regioni/province sono stati raccolti e sintetizzati in tabelle dal dott. Domenico Casella ricercatore di CREA-PB.

Premessa

Questa terza parte del *Sesto Rapporto* è stata realizzata attraverso gli studi di caso territoriali con la strumentazione dell'indagine di campo, continuando – come nei rapporti precedenti – a coniugare l'analisi della letteratura (prima, seconda e quarta parte) con le informazioni provenienti direttamente dagli attori sociali ed economici che operano a vario titolo all'interno del settore agroalimentare e interloquiscono – in modo sovente separato, ma anche in modo congiunto – con le aziende e con le maestranze in esse occupate, come accade ai membri delle organizzazioni sindacali. L'indagine di campo è iniziata a metà estate del 2021 (grosso modo alla fine di luglio), allorquando è stato possibile effettuare gli spostamenti interregionali a causa dei divieti precedenti correlati al perdurare della crisi pandemica, ed è terminata agli inizi di dicembre, quando è iniziata di nuovo la c.d. quarta ondata (protrattasi fino alle soglie dell'estate 2022).

In altre parole, le interviste sono state realizzate nelle aree provinciali di studio nell'arco temporale di circa tre mesi (da settembre a fine novembre). Anche in questa occasione la scelta delle aree territoriali analizzate sono state dettate da esigenze di approfondimento conoscitivo provenienti dalle sedi provinciali della FLAI-CGIL, ovvero laddove si snoda il lavoro sindacale ed emergono rapporti di lavoro posti in essere da intermediari illegali – e pertanto basati sul caporalato –, che per definizione configurano molteplici forme manifeste o mascherate di sfruttamento delle maestranze, molto spesso a prescindere dalla nazionalità di appartenenza, ma non di rado con una accentuazione su quelle di origine straniera, a causa dell'oggettiva vulnerabilità sociale ed economica che ne contraddistingue alcune specifiche componenti.

Le forme manifeste di sfruttamento sono quelle focalizzate sull'irregolarità dei rapporti di lavoro, vale a dire quando gli operai coinvolti non sono dichiarati in ingresso – e successivamente – alle autorità competenti (*in primis* l'INPS), quelle mascherate sono quelle che avvengono perlopiù in presenza di un contratto di lavoro che apparentemente è conforme agli standard sindacali, ma che nella sostanza non vengono per nulla – o soltanto parzialmente – rispettati.

Ciò accade perché, al di là di quanto prevede il contratto, si impongono, e non di rado si estorcono, accordi verbali con condizionalità differenti, soprattutto rispetto al salario e alla durata del tempo di lavoro: il primo è decisamente sempre minore, il secondo è decisamente sempre maggiore (e poco o per niente remunerato).

La condizione di irregolarità implica il lavoro nero, ossia l'esercizio del lavoro in maniera completamente sommersa o parzialmente sommersa (con gradazioni interne che oscillano tra queste due polarità e l'assenza di sommerso, ossia il lavoro regolare). Ciò significa non definizione di orario di lavoro, salari discrezionalmente determinati, strumenti di sicurezza mancanti, coperture assistenziali/previdenziali inevase. Per le maestranze immigrate ciò significa altresì la possibilità di acquisire o rinnovare lo status regolare di permanenza e dunque dei diritti correlati al lavoro e alla cittadinanza (tra l'altro ancora non pienamente riconosciuta). Questi aspetti rappresentano complessivamente l'oggetto di studio dei casi territoriali sintetizzati nel Prospetto 1, dove si evincono le regioni, le province e le aree comunali di effettuazione delle interviste agli interlocutori privilegiati, che con le loro conoscenze hanno co-costruito questa parte del Rapporto.

Prospetto 1 - Regioni, province e aree comunali di svolgimento delle interviste per numero delle stesse

Regioni	Province	Aree comunali	Totale
Friuli-Venezia Giulia	Pordenone	Udine, Pordenone, Casarsa, San Giorgio della Richinvelda/Rauscedo, Sacile	29
Veneto	Treviso	Venezia, Mestre, Vicenza, Padova, Valdobbiadene, Conegliano, Montebelluna, Asolo e Oderzo	33
Calabria	Cosenza	Cosenza, Castrovillari, Cassano allo Ionio, Amantea, Lamezia Terme (Nicastro e San Biase), Falerna, Nocera T., Serra D'Aiello e Vibo Valenzia	30
Sicilia	Siracusa	Siracusa, Cassibile, Pachino, Solarino, Lentini, Canicattini Bagni e Catania	28
<i>Totale</i>			<i>120</i>

Le interviste realizzate sono state 120, suddivise quasi equamente nelle quattro regioni (Friuli V.G., Veneto, Calabria e Sicilia), con altrettante province esaminate (Pordenone, Treviso, Cosenza e Siracusa), e all'interno di queste ultime sono state studiate anche delle aree comunali di particolare eccellenza agroalimentare: San Giorgio della Richinvelda, per la produzione delle barbatelle, Valdobbiadene/Conegliano per la produzione del prosecco, Amantea per la produzione delle cipolle rosse di Tropea e Cassibile per la produzione di patate/fragole. Queste aree, oltre ad essere dei distretti agricoli di eccellenza (esportano non solo nelle altre regioni italiane ma anche in molti

paesi esteri), con un valore aggiunto rilevante, sono anche quelle dove si registrano condizioni di lavoro caratterizzate da sfruttamento, che spesso sfociano in rapporti servili e anche para-schiavistici, come testimoniano le numerose operazioni di Polizia e i dati frutto delle ispezioni effettuate dagli Ispettorati del lavoro regionali/nazionali.

Nel Prospetto 2 sono riportate le qualifiche professionali degli interlocutori scelti, di cui 40 sono stati intervistati più volte attraverso l'utilizzo di uno schema aperto di intervista, ogni volta registrata. I sindacalisti della FLAI-CGIL, i rappresentanti delle organizzazioni del terzo settore e gli operatori sociali (perlopiù assistenti sociali, psicologi, mediatori linguistico-culturali, educatori) costituiscono la parte più rilevante degli intervistati (63 unità sul totale). Oltre a quest'ultime, un numero consistente di interviste coinvolge poi, da un lato gli esperti e studiosi del fenomeno del caporalato agricolo (ricercatori universitari, economisti, storici, avvocati e commercialisti), dall'altro i lavoratori agricoli di origine straniera, dai quali emergono condizioni di vita e di lavoro drammaticamente fragili.

Prospetto 2 - Province di svolgimento, qualifiche professionali per numero delle interviste

Qualifica	Pordenone	Treviso	Cosenza	Siracusa	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Sindacalisti	6	8	10	7	31	25,8
Operatori sociali	7	7	9	9	32	26,7
Sacerdoti	1	2	1	1	5	4,2
Esperti/studiosi	4	6	3	4	17	14,2
Funzionari pubblici	3	6	2	-	11	9,2
Imprenditori	3	1	1	3	8	6,6
Lavoratori agricoli	5	3	4	4	16	13,3
<i>Totale</i>	<i>29</i>	<i>33</i>	<i>30</i>	<i>28</i>	<i>120</i>	

Infine, parte delle interviste hanno inoltre coinvolto funzionari pubblici (alcuni dietro anonimato), imprenditori e sacerdoti (particolarmente impegnati in campo assistenziale, soprattutto riguardo alla condizione dei migranti). Queste diverse categorie, diversificate in base alle peculiari professionalità, hanno permesso di acquisire informazioni di varia natura, cogliendo le diverse sfumature dei rapporti basati sul caporalato e sulle pratiche di sfruttamento. Buona parte degli intervistati (in particolare sindacalisti, operatori sociali anti-tratta ed esperti/studiosi) hanno permesso, sulla base delle informazioni fornite, di operare delle stime provinciali e locali nelle aree prescelte come oggetto di approfondimento. Tali stime ci restituiscono un quadro dettagliato delle situazioni in cui gli operai agricoli sono sottoposti al rischio di sfruttamento, senza contratto o con contratto grigio, o di sfruttamento con-

clamato, esercitato attraverso l'intermediazione illecita dei caporali (individuali o occultati da società fittizie/spurie) o posto in essere direttamente dai datori di lavoro.

La stima dell'Istat relativa al lavoro sommerso e proposta da Carlo De Gregorio¹ nel nostro Rapporto, ci mostra una presenza di lavoratori irregolari nel settore primario che si attesta, nel corso del 2019, intorno alle 240.000 unità. Il dato risulta in linea con le precedenti stime dell'Osservatorio Placido Rizzotto e con i risultati delle nostre indagini effettuate sul territorio attraverso i casi di studio. Questa stima misura, pertanto, il principale bacino all'interno del quale si annidano i casi di sfruttamento e grave sfruttamento in agricoltura.

¹ *Supra*, cap. 1, p. 17.

1.

Friuli. Il caso della provincia di Pordenone (San Giorgio della Richinvelda/Rauscedo)

1.1. Il profilo socio-economico e contrattuale degli addetti italiani e stranieri nel settore agroalimentare

1.1.1. Brevi accenni sul contesto regionale

Gli occupati italiani e stranieri

Il Rapporto 2020 della Regione Friuli-ERSA rileva che il numero delle imprese agricole operanti sul territorio regionale ammontano a 12.654 (al dicembre 2019)¹ e tendono a ridursi in maniera costante nel tempo (nel 2010 – in base ai dati del 6° Censimento generale dell’Agricoltura – ammontavano a 22.316 unità)². Nei primi mesi del 2021 – sempre l’ERSA – osserva che la riduzione (a 12.654 unità) riguarda in particolare «le aziende registrate nella sezione coltivazioni agricole, produzioni di prodotti animali e servizi connessi», ma non quelle dedicate «alla silvicoltura e all’utilizzo delle aree forestali, alla pesca e all’acquacoltura ed anche le aziende di trasformazione dei prodotti alimentari e delle bevande». Tali aumenti portano il numero complessivo delle aziende del settore a 14.067 unità, facendo registrare un significativo aumento rispetto al 2020. Si nota inoltre una lieve riduzione delle aziende individuali, unitamente alla corrispettiva crescita delle aziende gestite da società di persone e di capitali, nonché delle società cooperative, anche consorziate³.

Poco più della metà delle aziende agricole sono operative sul territorio di Udine (il 54,7%, pari a circa 7.000 unità su 12.654), mentre quelle del territorio di Pordenone arrivano a toccare un terzo del totale complessivo: con il 34,6%

¹ Regione Friuli-ERSA, *Rapporto 2020 sulla congiuntura del settore agricolo...*, cit., p. 8.

² Istat, *6° Censimento Generale dell’Agricoltura*, 2010, Risultati definitivi, Tavola 3.5, Aziende per forma e conduzione e province (agosto, 2014), in: <https://www.istat.it/it/censimenti-permanenti/censimenti-precedenti/Agricoltura/Agricoltura-2020>, Tavole statistiche (accesso 15.1.2022).

³ Regione Friuli-ERSA, *Prime valutazioni 2021...*, cit., p. 8.

(pari a 4.380). Il restante 10,7% è distribuito in maggioranza nella provincia di Gorizia e in misura minore in quella di Trieste. Con l'aggiunta delle aziende che operano nella silvicoltura e nella pesca, rispettivamente 345 e 339 unità, si arriva al numero complessivo di 13.338 unità. L'insieme dei lavoratori occupati nel settore sono 17.500, sia nel 2019 che nel 2020, come si legge nella Tab. 1, di cui il 53,5% sono italiani (9.850) e il restante 46,5% stranieri (non UE e UE), pari a 7.488 tra occupati a tempo determinato e indeterminato. I contratti a tempo indeterminato sfiorano appena il 14%, mentre il lavoro stagionale tocca l'86% del totale (17.338 unità).

Tabella 1 - Friuli-Venezia Giulia: occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anno 2019 e 2020 (v.a. e v. %)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)								
	Anno 2019				Anno 2020				
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale		
	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>	<i>v. %</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>	<i>v. %</i>	
Italiani	5.141	2.920	8.061	53,4	5.111	2.893	8.004	53,5	
Non UE	2.850	942	3.792	25,1	3.348	903	4.251	28,4	
UE	2.159	1.074	3.233	21,4	1.742	955	2.697	18,0	
<i>Sub totale</i>	<i>10.150</i>	<i>4.936</i>	<i>15.086</i>	<i>100,0</i>	<i>10.201</i>	<i>4.751</i>	<i>14.952</i>	<i>100,0</i>	
	(67,3)	(32,7)	(100,0)	-	(68,2)	(31,8)	(100,0)	-	
	Operai a tempo indeterminato (OTI)								
	Italiani	1.483	339	1.822	78,0	1.509	337	1.846	77,4
	Non UE	262	36	298	12,8	284	37	321	13,5
	UE	181	34	215	9,2	185	34	219	9,2
<i>Sub totale</i>	<i>1.926</i>	<i>409</i>	<i>2.335</i>	<i>100,0</i>	<i>1.978</i>	<i>408</i>	<i>2.386</i>	<i>100,0</i>	
	(82,5)	(17,5)	(100,0)	-	(82,9)	(17,1)	(100,0)	-	
<i>Totale Friuli</i>	<i>12.076</i>	<i>5.345</i>	<i>17.421</i>	-	<i>12.179</i>	<i>5.159</i>	<i>17.338</i>	-	
	(69,3)	(30,7)	(100,0)	-	(70,2)	(29,8)	(100,0)	-	

Fonte: elaborazione del dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS 2021.

Dalla stessa tabella si riscontra che, oltre alla sostanziale uguaglianza quantitativa degli addetti occupati a tempo determinato nel biennio in esame, appaiono anche simili le consistenze numeriche relativamente agli addetti occupati a tempo indeterminato. Tuttavia, lo sbilanciamento tra le due macro categorie è molto marcato: l'ammontare dei lavoratori con contratti stagionali arriva all'86,2%, mentre i contratti a tempo indeterminato al restante 13,8%. In sintesi, soltanto un lavoratore su sette ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Questo andamento si riscontra anche negli altri settori produttivi – non solo in Friuli, ma su tutto il territorio nazionale – poiché le assunzioni a tempo determinato, come osservano i ricercatori dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro, sono spesso «utilizzate come lungo periodo di

prova, e il loro impiego in questa fase appare eccessivo, soprattutto perché le prospettive di crescita economica sono robuste»⁴. Gli addetti italiani non registrano divergenze significative in entrambe le annualità: ne rispetto al genere, ne rispetto alla durata del contratto.

Differenze numeriche si evidenziano invece negli occupati di origine straniera, sia UE che non UE. Infatti, tra il 2019 e il 2020, gli occupati UE si riducono del 3,3%, mentre i non UE aumentano della stessa misura percentuale. È plausibile, pertanto, che la riduzione degli addetti di nazionalità UE sia imputabile alla permanenza nei rispettivi paesi di origine, dovuta alle restrizioni alla mobilità transnazionale per via del contenimento della pandemia.

Le attività produttive

Le maestranze straniere, sia provenienti dai paesi UE che non UE, sono ingaggiate in particolari ambiti produttivi, soprattutto laddove l'impiego di macchinari appare non sufficiente oppure laddove non si può utilizzare, ad esempio quando i terreni coltivabili sono particolarmente scoscesi oppure per non deturpare i prodotti nel corso della raccolta, quando gli stessi sono di particolare pregio commerciale. Questi comparti sono quelli che nel corso del 2021 hanno registrato, seppur in modo altalenante, sia una sostanziale tenuta in termini di valore aggiunto, che un incremento produttivo anche maggiore degli anni precedenti. Considerando soltanto la componente di addetti stranieri UE e non UE, nel 2020 si riscontra che ammontano, come riportato nella tabella precedente, a 7.488 unità (il 43,1% del totale di 17.338 unità), comprensive degli occupati a tempo determinato e a tempo indeterminato. La loro collocazione occupazionale, relativamente al comparto produttivo, è sintetizzata nella Tab. 2⁵.

Nel corso del 2021 questi comparti hanno determinato un valore aggiunto in aumento, seppur in modo leggero, soprattutto nelle produzioni vegetali e animali, stimato intorno ad un miliardo di euro⁶, recuperando margini consistenti di occupazione (le assunzioni hanno raggiunto il 9,6% di quelle totali, a fronte dell'11,9% dell'anno prima). Il comparto dove si concentrano maggiormente i lavoratori stranieri è quello delle colture arboree, con il 53,2%, ovvero più della metà del totale degli occupati, in gran prevalenza a tempo determinato, seguito da quello floro-vivaistico, con il 27,8% (circa un quarto del totale

⁴ Regione Friuli-Venezia Giulia, *Il mercato del lavoro in FVG nel mese di novembre 2021 al volgere della chiusura del 2021. Assunzioni, cessazioni, posizioni di lavoro e andamento della domanda di lavoro* (a cura di Carlos Corvino e Roberta Molano), pp. 2-3.

⁵ L'elaborazione della tabella è stata effettuata utilizzando i dati relativi agli addetti comunitari e non comunitari in agricoltura nella Regione Friuli VG del 2015 riportati dal CREA-PB nell'Annuario dell'Agricoltura italiana (2017, Vol. LXIX, pp. 168-169 e 382).

⁶ Regione Friuli-ERSA, *Prime valutazioni...*, cit., p. 5.

degli occupati). In alcuni comparti vi è poi una maggior presenza dei lavoratori non UE rispetto a quelli UE: nella zootecnica, nelle colture ortive, nelle colture industriali e in quelle catalogate in «Altre attività agricole». Questo sbilanciamento numerico è dato dalla minor affluenza dei lavoratori dell'Est Europa, che annualmente si propongono sul mercato del lavoro regionale, valorizzando da una parte i rapporti di lavoro pregressi, dall'altra mettendosi a disposizione nei comparti sopra riportati, dove la richiesta di manodopera è annualmente costante.

Tabella 2 - Friuli-Venezia Giulia: occupati UE e non UE in agricoltura per attività produttiva (Anno 2020)

Attività produttiva	Occupati non UE		Occupati UE		Totale	
	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %
Zootecnica	310	7,4	70	2,6	317	4,6
Colture ortive	185	4,4	67	2,5	220	3,2
Colture arboree	2.145	51,1	1.475	54,7	3.668	53,2
Floro-vivaismo	907	21,6	866	32,1	1.917	27,8
Colture industriali	285	6,8	73	2,7	303	4,4
Altre attività agricole	365	8,7	146	5,5	469	6,8
Sub-totale	4.197	100,0	2.697	100,0	6.894	100,0
Agriturismo	87	23,3	57	26,0	146	24,6
Trasformazione/commercializzazione	288	76,7	162	74,0	448	75,4
Sub-totale	375	100,0	219	100,0	594	100,0
Totale	4.572	-	2.916	-	7.488	-

Fonte: ns. elaborazione su dati CREA-PB 2017 su dati INPS 2021.

Le caratteristiche strutturali

Nella Tab. 3 si leggono gli occupati stranieri UE e non UE (rispettivamente 4.572 e 2.916), suddivisi sulla base del tipo di attività svolta, del periodo d'impiego, il tipo di contratto e la retribuzione standard/non standard. Ciò che si riscontra dalla tabella è da un lato la folta concentrazione dei lavoratori stranieri nelle operazioni agricole di varia natura e dall'altro nelle operazioni di raccolta dei prodotti della terra. Nelle prime si concentra quasi il 60% degli addetti, mentre nelle seconde il 34,8%, praticamente la totalità delle maestranze ingaggiate stagionalmente. Dal punto di vista percentuale, nelle attività di raccolta sono leggermente maggioritari i lavoratori UE, mentre nello svolgimento delle operazioni varie non si registrano differenze. I lavoratori non UE sono impiegati anche nel governo della stalla e in altre attività agricole, attività dove invece non risultano esserci i lavoratori dell'Est Europa.

In relazione al periodo di impiego, si evince che i lavoratori non UE – sia in termini assoluti che percentuali – sono maggiormente occupati a tempo indeterminato rispetto ai colleghi UE, impiegati a carattere prettamente sta-

gionale. Ciò fa supporre che i lavoratori non comunitari abbiamo rapporti di lavoro più longevi dal punto di vista temporale e che l'esperienza acquisita conferisce loro una più alta capacità negoziale, correlata plausibilmente con il grado di fiducia e di affidabilità professionale.

Tabella 3 - Friuli-Venezia Giulia: alcuni dati di base degli occupati UE e non UE in agricoltura (Anno 2020)

Caratteristiche di base	Occupati in agricoltura				Totale	
	Non UE		UE		v.a.	v. %
	v.a.	v. %	v.a.	v. %		
Tipo di attività:						
a. governo della stalla	325	7,1	73	2,5	359	4,8
b. raccolta	1.481	32,4	1.085	37,2	2.606	34,8
c. operazioni varie	2.702	59,1	1.743	59,8	4.448	59,5
d. altre attività	64	1,4	15	0,5	75	1,0
<i>Totale</i>	<i>4.572</i>	<i>100,0</i>	<i>2.916</i>	<i>100,0</i>	<i>7.488</i>	<i>100,0</i>
Periodo di impiego:						
a. fisso per l'intero anno	1.061	23,2	268	9,2	981	16,2
b. stagionale, per attività specifiche	3.511	76,8	2.648	90,8	6.507	83,8
<i>Totale</i>	<i>4.572</i>	<i>100,0</i>	<i>2.916</i>	<i>100,0</i>	<i>7.488</i>	<i>100,0</i>
Tipo di contratto:						
a. regolare	4.366	95,5	2.794	95,8	7.159	95,6
b. informale	206	4,5	122	4,2	329	4,4
<i>Totale</i>	<i>4.572</i>	<i>100,0</i>	<i>2.916</i>	<i>100,0</i>	<i>7.488</i>	<i>100,0</i>
Contratto regolare, di cui:						
a. tempo pieno	4.004	91,7	2.625	93,8	6.629	92,7
b. tempo parziale	362	3,8	169	2,0	531	2,9
<i>Totale</i>	<i>4.366</i>	<i>95,5</i>	<i>2.794</i>	<i>95,8</i>	<i>7.160</i>	<i>92,7</i>
Tipo di retribuzione:						
a. tariffe sindacali	4.426	96,8	2.808	96,3	7.233	96,6
b. tariffe non sindacali	146	3,2	108	3,7	255	3,4
<i>Totale</i>	<i>4.572</i>	<i>100,0</i>	<i>2.916</i>	<i>100,0</i>	<i>7.488</i>	<i>100,0</i>

Fonte: ns. elaborazione su dati CREA-PB, 2015 e 2020.

Dalla lettura della tabella – che riporta dati INPS, cioè quelli inviati dalle aziende sui contratti sottoscritti – si osserva che essi sono perlopiù coerenti formalmente con le disposizioni normative. Soltanto un gruppo di 330 lavoratori ha un rapporto informale, lontano cioè dagli standard previsti dalle medesime disposizioni, e un gruppo – ad esso compatibile – ha retribuzioni di natura non standard. In aggiunta, una quota pari al 7,3% (uguale a 530 casi), risulta avere un contratto part time. Ciò sta a significare che una componente di lavoratori, che oscilla tra il 4 e il 7% (ovvero 850 unità), è occupato con contratto informale o con un contratto parziale (in parte quasi imposto, come affermato dagli intervistati) e non riceve conseguentemente un salario corrispondente a quello determinato dai contratti di categoria.

Il contingente vulnerabile e sfruttato – occupato in modo irregolare – stimato per la regione Friuli Venezia-Giulia dall'Istat – ammonta a 54.300 unità

(a prescindere dai diversi comparti produttivi), di cui plausibilmente il 10% è rapportabile al lavoro agroalimentare, ossia 5.430⁷. Questa cifra è compatibile sia con le fonti sindacali – la cui stima del lavoro irregolare in agricoltura raggiunge le 4.400 unità (uguale al 25% sul dato ufficiale INPS di 17.500)⁸ – che con quella estrapolabile da uno studio *ad hoc* realizzato da ricercatori Istat, ovvero 3.930⁹. Sulla base di queste considerazioni il lavoro irregolare sull'intero territorio friulano si attesta tra i 4.000 e i 5.500 unità, di cui quasi 1.500 sono di genere femminile e i restanti 3.240 maschile¹⁰. Da queste considerazioni si evince, con un alto grado di certezza, che anche le componenti femminili sono coinvolte nelle dinamiche occupazionali caratterizzate da condizioni di vulnerabilità e variegate forme di sfruttamento.

1.2. L'area provinciale di Pordenone

1.2.1. Le consistenze numeriche degli occupati, le giornate lavorate e la distribuzione geografico-territoriale

Il numero degli occupati

Nella provincia di Pordenone operano 192 imprese di trasformazione dei prodotti agroalimentari¹¹, includendo la presenza di ben sei dei dieci comuni friulani che registrano la più alta concentrazione di aziende attive e di lavoro

⁷ Cfr. Istat, *Economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2016-2019*, del 18 ottobre 2021, in (accesso 28.12.2021). Inoltre, cfr. anche CGIA -Ufficio studi, *SOS caporalato e lavoro nero: con il Covid sono in aumento*, News del 18 dicembre 2021, in: <https://www.cgiamestre.com/wp-content/uploads/2021/12/Caporalato-lavoro-nero-18.12.2021-1.pdf> (accesso 28.12.2021). Secondo questo studio il lavoro irregolare – estrapolato da dati Istat – nel Friuli ammonta – per tutti i settori – a 54.300 unità, di cui (plausibilmente) il 10% nel lavoro agricolo, cioè 5.430. Tale cifra è quella più ricorrente nelle interviste effettuate a interlocutori delle organizzazioni sindacali.

⁸ La stima – effettuata nello specifico da un sindacalista – si basa sulle informazioni raccolte comparando i dati che si acquisiscono negli sportelli sindacali rapportabili alla frequenza delle irregolarità che si riscontrano nelle buste paga nel corso delle verifiche che si effettuano su richiesta del lavoratore. Stima che si rafforza nelle valutazioni intersindacali (Int. 21).

⁹ Cfr. C. De Gregorio, *L'economia sommersa in Italia: fonti informative, tecniche di stima, evidenze consolidate*, Seminario del 21 aprile 2017, Veneto Lavoro – Osservatorio e ricerca, Laboratori della conoscenza, Mestre, 2017, pp. 47. L'autore, un ricercatore Istat, propone una stima del lavoro irregolare in agricoltura sull'intero territorio nazionale di 243.000 unità, pari al 22,7% del totale degli addetti al 2016 (1.072.000 unità), e uguale a circa il 9% dei 2.692.000 di lavoratori irregolari complessivi, rapportabili a tutti i settori produttivi.

¹⁰ La stima è stata prodotta applicando il 31,8% (quota femminile delle addette a tempo determinato) sulla stima minima di 4.000 irregolari e quella massima di 5.500.

¹¹ Regione Friuli-ERSA, *Rapporto 2020 sulla congiuntura...*, cit., pp. 8-9; ed anche Regione Friuli-ERSA, *Prime valutazioni sull'andamento del settore...*, cit., p. 8 e ss.

ratori alle loro dipendenze, sia in forma indipendente che autonoma. Nel solo comune di San Giorgio della Richinvelda sono operanti ben 400 aziende agricole, con un numero di addetti che arriva a toccare le 2.000 unità. Negli altri comuni – nella fattispecie San Vito al Tagliamento, Zoppola, Pordenone e Casarza della Delizia – le aziende attive sono comprese tra le 200 e le 230 (per un totale di 858). L'ammontare delle aziende si attesta dunque a 1.258 unità, pari al 28,7% del totale provinciale (di 4.380). L'insieme delle aziende agroalimentari pordenonesi – come si rileva dalla Tab. 4 – occupano complessivamente, tra il 2019 e il 2020, all'incirca 6.150 unità, di cui l'87,4% a tempo determinato (5.377) e il restante 12,6% a tempo determinato (776).

Tabella 4 - Provincia di Pordenone: occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v. %	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Italiani	1.356	669	2.025	35,4	1.325	678	2.003	37,3
Non UE	1.411	461	1.872	32,7	1.416	470	1.886	35,1
UE	1.324	506	1.830	32,0	1.043	445	1.488	27,7
Sub totale	4.091	1.636	5.727	100,0	3.784	1.593	5.377	100,0
	(71,4)	(28,6)	(100,0)	-	(70,4)	(29,6)	(100,0)	-
	Operai a tempo indeterminato (OTT)							
Italiani	455	90	545	72,7	472	83	555	71,5
Non UE	122	13	135	18,0	143	14	157	20,2
UE	62	8	70	9,3	57	7	64	8,2
Sub totale	639	111	750	100,0	672	104	776	100,0
	(85,2)	(14,8)	(100,0)	-	(86,6)	(13,4)	(100,0)	-
Totale	4.730	1.747	6.477	-	4.456	1.697	6.153	-
	12.076	5.345	17.421	-	12.179	5.159	17.338	-
Totale Friuli	(39,2)	(32,7)	(37,2)	-	(36,6)	(32,9)	(35,5)	-

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS 2021.

La componente maschile, sia nel 2019 che nel 2020, è tre volte più estesa di quella femminile (circa il 70,4% a fronte del 29,6%). Gli addetti italiani raggiungono quasi la cifra di 2.560 unità (il 41,6% del totale), mentre gli addetti non UE e quelli UE si attestano a 3.595, ovvero il restante 58,4%. Le maestranze di origine straniera sono maggioritarie rispetto alla forza lavoro autoctona, rappresentando pertanto una quota significativa dell'economia agroalimentare dell'intera provincia (e dell'intera regione). Le comunità straniere di appartenenza più consistenti sono quelle romene, albanesi, bulgare e polacche, e in misura minore quelle africane (del Mali e della Nigeria), nonché quelle asiatiche (del Punjab pakistano, Bangladesh e Indiani)¹².

¹² Regione Friuli-Venezia Giulia, *I lavoratori stranieri dipendenti nel settore privato. Anno 2018*, pp. 7-8.

1.2.2. *La distribuzione territoriale. La stanzialità e la mobilità dei lavoratori*

I comuni con maggior vocazione agroalimentare

La distribuzione delle aziende attive nella provincia di Pordenone (al 31.12.2021) si evince dalla Tab. 5, dove è riportato anche il numero delle maestranze agricole. Questo numero non si riferisce soltanto agli addetti occupati nelle aziende ubicate nei comuni riportati in tabella, ma principalmente al numero dei residenti iscritti all'INPS e registrati come lavoratori agricoli. Ciò rende presumibile che gran parte dell'attività lavorativa venga svolta al di fuori della stessa area di residenza, determinando un massiccio ricorso alla pendolarità giornaliera.

Gli spostamenti per i lavoratori stagionali avvengono abitualmente in macchina («in moto/motorini ed anche in bicicletta»)¹³, sia individualmente che collettivamente, mentre l'utilizzo dei mezzi pubblici avviene in misura minore, data la difficoltà di raggiungere le imprese agroalimentari distribuite nelle campagne. Vi sono poi sistemi di mobilità integrata tra mezzi pubblici (fino alle stazioni comunali) e trasporti privati organizzati dalle aziende, sia di medie-grandi dimensioni sia familiari. In tale contesto, sono presenti anche «i furgoni di caporali che attendono lavoratori stranieri alle stazioni dei treni o dei pullman. Come, ad esempio, quella di Casarza e anche della frazione di San Giovanni o San Vito al Tagliamento» (Int. 20). Queste ultime modalità rappresentano – oltre all'offerta di lavoro – un ulteriore punto di forza del sistema-caporalato, poiché il servizio di trasporto è parte integrante dei servizi strutturali erogati, così come quello dell'alloggio (quando non viene offerto direttamente dalle aziende).

Le aziende tendono anche a fornire l'alloggio alle maestranze, soprattutto a quelle che arrivano da fuori provincia ed anche da paesi esteri. Su tale aspetto però le informazioni sono minori e frammentate, come osservato da più intervistati (Int.7, Int. 13, Int. 19 e Int. 20). Dice uno di essi: «Dove abitano? Non lo sappiamo con esattezza. Quando arrivano stagionalmente quasi 500-700 lavoratori stranieri dai paesi dell'Est, dalla Romania, o dalla Bulgaria ed anche dalla Polonia, e risiedono nei comuni maggiormente vocati all'agroalimentare o alla viticoltura per tre o quattro mesi, devono per forza avere una sistemazione alloggiativa. Non si registrano impennate di affitti, ad esempio, nell'area di Rauscedo o di San Vito al Tagliamento, oppure a Zoppola o a Casarza della Delizia, dove circa i due terzi di questi lavoratori sono ingaggiati stagionalmente. Sono zone che conosciamo bene. Secondo me sono alloggiati in vecchie case di famiglia dislocate nei campi... o in casolari che vengono

¹³ I mezzi di trasporto per raggiungere i luoghi di lavoro sono molteplici, dice un imprenditore intervistato (Int. 24).

messi a disposizione per la durata del contratto. Ma su questo non abbiamo informazioni certe. Solo aneddoti che circolano tra sindacalisti e operatori sociali basati su persone che vengono viste uscire da piccoli casolari, e da case non sempre ben messe (...) per poi rientrare la sera».

Tabella 5 - Comuni della provincia di Pordenone, aziende agricole attive e addetti (al 31.12.2021)

Comuni della provincia di Pordenone	Aziende attive in agricoltura		Addetti		
		OTD	OTI	Indipendenti	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
San Giorgio della Richinvelda	404	1.849	344	156	2.349
San Vito al Tagliamento	223	133	23	63	249
Zoppola	210	88	15	60	142
Pordenone	196	146	25	44	253
Casarsa Della Delizia	194	166	28	79	262
Fontanafredda	194	64	11	72	155
Azzano Decimo	178	89	15	63	143
Sesto al Reghena	170	67	11	46	71
Pasiano di Pordenone	169	27	5	42	87
Valvasone Arzene	163	79	13	56	154
Sacile	155	117	20	62	95
Aviano	153	38	6	41	202
Spilimbergo	152	173	29	60	276
San Quirino	144	175	29	60	251
Chions	124	70	12	20	74
<i>Sub totale</i>	<i>2.829</i>	<i>3.422</i>	<i>576</i>	<i>924</i>	<i>4.763</i>
Altri comuni	1.830	1.055	190	163	1.577
<i>Totale</i>	<i>4.659</i>	<i>4.477</i>	<i>776</i>	<i>1.087</i>	<i>6.340</i>

Fonte: Elaborazione Centro Studi CCIAA di Pordenone- Udine su dati InfoCamere, 2022 e dati INPS, 2021.

Dice ancora un altro: «Una parte dei lavoratori stranieri che arriva stagionalmente lavora nei campi aperti, altri nei capannoni: sia per la prima trasformazione, ad esempio per le barbatelle di Rauscedo, o per il confezionamento dei prodotti. Presumo, dunque, che i primi trovino case in affitto laddove sono disponibili, gli altri non possono che risiedere nelle case delle famiglie che li ingaggiano – se sono aziende familiari – o in sistemazioni interne all'azienda, se queste sono di medie-grandi dimensioni. Altri addetti hanno le loro case, soprattutto chi ha una residenza di lunga durata nei comuni agricoli, e pertanto non hanno problemi alloggiativi. Anche se sappiamo che la coabitazione – che in diversi casi diviene affollamento – è molto diffusa, anche se non è oggetto di riflessione istituzionale. E poi non bisogna dimenticare che parte degli operai agricoli è ospite dei centri di accoglienza, non sono molti,

ma sono comunque qualche migliaio. E una parte di questi, seppur minoritaria, ha anche un contratto di lavoro».

E il terzo. «Non è chiaro il sistema alloggiativo che interessa i lavoratori stranieri. Non solo quelli che arrivano dalle altre regioni italiane o addirittura direttamente dalla Romania. Non c'è l'abitudine nei piccoli paesi ad affittare facilmente case agli stranieri. Certo, non in modo assoluto, ma non è una pratica diffusa. Diciamo che soltanto le aziende si pongono questo problema, cercando di rispondere come possono. Ma non sempre in modo adeguato e soddisfacente. E non sappiamo neanche quanto le aziende chiedono per alloggiare lavoratori/gruppi di lavoratori e quanto i costi di affitto possono influire sul salario mensile. Ciò detto – escludendo che ci sia un sistema di hotel piccoli o grandi che possono accogliere centinaia di operai stagionali – resta plausibile che una buona parte di questi operai fruisca di alloggi rientranti nelle disponibilità delle aziende che li contrattualizzano (...) ricevendo un salario onnicomprensivo».

I periodi di maggior occupazione, di mobilità degli stagionali, di lavoro sfruttato

Abbiamo appena tratteggiato la mobilità intra-provinciale di gran parte degli addetti stagionali, compresa quella – seppur in misura minore – degli addetti provenienti da altre regioni italiane ed anche da paesi UE. Nel Prospetto 1 sono riportate alcune aree di maggior concentrazione di lavoro stagionale. Dalle interviste effettuate (rispettivamente, Int. 1, Int. 4, Int. 21, Int. 29) si evince quali sono i mesi dove il lavoro è più continuativo e richiede manodopera aggiuntiva. Ciò che si riscontra in prima istanza nel prospetto è la pressoché omogeneità dell'andamento della coltivazione/produzione e della trasformazione di una parte rilevante dei prodotti della terra, concentrati perlopiù nei mesi invernali, in conseguenza del clima tipico regionale. Inoltre si può notare una omogeneità degli allevamenti (che non subiscono interruzioni di sorta) e delle trasformazioni che da essi ne derivano (come prodotti caseari, o di consumo alimentare).

Tutta la provincia di Pordenone è coinvolta, seppur con dimensioni diversificate, nella coltivazione/produzione delle barbatelle, che è concentrata – quasi ad essere una monocoltura – nei comuni di Rauscudeo e Spilimbergo. Anche la viticoltura – per la produzione da uva da tavola, ma soprattutto per la vinificazione – è distribuita su differenti distretti agroalimentari, ma con una spiccata preponderanza nei Colli Orientali del Friuli e del Collio goriziano (Comons, San Flaiano e Dolegna), con le uve della varietà Glera (per la produzione del prosecco). Vale lo stesso per le altre colture, in particolare quelle ortive/erbacee e legnose fruttifere (alberi da frutta, come la raccolta e l'immagazzinamento delle mele/pere ed altri prodotti similari), diffuse praticamente in ogni contrada agricola. Una buona quantità di aziende friulane, come del

resto quelle di altri contesti regionali, opera con coltivazioni/produzioni miste, che in parte alternano, o in parte fanno coesistere nello stesso campo, da un lato vivi-viticultura (barbatelle) e produzioni (industriali e non) tra le più variegate, dall'altro allevamenti di diversa dimensione quantitativa.

Prospetto 1 - Provincia di Pordenone: alcune importanti aree agroalimentari e corrispondenti periodi di maggior produzione (anno 2021)

Comuni	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dec.
San Giorgio della Richinvelda	x	x	x	-	x	x	x	-	x	x	x	x
San Vito al Tagliamento	x	x	x	-	x	x	-	-	x	x	-	-
Zoppola	x	x	x	-	-	-	-	-	x	x	x	x
Pordenone	x	x	-	x	x	-	-	-	x	x	x	x
Casarsa Della Delizia	x	x	-	x	x	-	-	x	x	x	x	x
Azzano Decimo	-	-	-	x	x			x	x	x	-	-
Pasiano di Pordenone	-	-	-	x	x			x	x	x	-	-
Spilimbergo	x	x	x	x	x	-	-	-	x	x	x	-
Valvasone Arzene	x	x	x	x	x	-	-	x	x	x	x	-

In queste aree la mobilità intercomunale è più frequente, praticata soprattutto da quelle maestranze stagionali che prestano la loro opera in più aziende nel corso della stagione. Riscontra un intervistato (Int. 20): «Questa mobilità di breve raggio (entro una ventina di km quadrati) è anche gestita in modo illegale, perché è conseguenza del prodotto prescelto dalle aziende (...) il contoterzismo in particolare, che collude con il caporalato (...) dove allignano i rapporti di lavoro illegali (...) e dove i caporali con i loro furgoni spostano questa manodopera da un comune all'altro, da un campo all'altro, da una azienda all'altra senza interruzione. Senza considerare le maestranze che arrivano direttamente dall'Est europeo (...) certo, sono contrattualizzati diversamente (...) per tre mesi ed anche quattro, ma non sempre nelle stesse aziende»¹⁴. Il lavoro sfruttato e gravemente sfruttato, da questa prospettiva, come rilevano quasi tutti gli intervistati, seppur mimetizzato, è ben identificabile. Il Prospetto 2 riporta i comuni di Pordenone dove è maggiormente riscontrabile il lavoro sfruttato, è costruito attraverso le informazioni qualitative, raccolte nel corso delle interviste e dalle notizie riportate dalla stampa (relative ad operazioni di Polizia).

¹⁴ Non mancano malversazioni a proposito, come si evince dall'Operazione Faber Dacius della Guardia di Finanza di Pordenone (del 21 agosto 2021), dove le pratiche di sfruttamento si diramavano tra Pordenone e alcune città della Romania caratterizzate da contratti falsificati o sottoscritti in base a salari romeni (molto più bassi di quelli italiani), con evasione fiscale/previdenziale e truffe di notevole entità economica.

Prospetto 2 - Provincia di Pordenone: alcuni comuni, aree/località dove si registra il caporalato/pratiche di sfruttamento lavorativo (anno 2021)

Provincia	Comuni, aree/località	Totale
Pordenone	Azzano, Brugnera, Casarza, Cervignano, Fanna, Oderzo, Pasiano, Porcia, Pordenone (comune), Prata, Sacile, San Giorgio della Richivelda/Rauscedo, San Vito al Tagliamento, Spilinbergo, Valvasone Arzene, Zoppola	16

Fonte: ns. elaborazione sulla base delle informazioni acquisite dalle interviste.

Da questa ricostruzione si disvela una pratica di sfruttamento alquanto diffuso, giacché si contano 16 comuni diversamente coinvolti. Sono comuni/aree comunali – o frazioni degli stessi – che ricoprono un ruolo economico importante all'interno del territorio provinciale. Appaiono, pertanto, come i poli di eccellenza produttiva, sia per la qualità dei processi di produzione, che per la qualità dei prodotti, determinando un alto valore aggiunto annuale. Al contempo, sono anche i luoghi dove polarmente si riscontrano fasce di lavoratori occupati in condizioni di mero sfruttamento e di precarietà economica¹⁵. Con questo non si intende affermare che l'intero settore agroalimentare pordenonese è coinvolto nelle pratiche di sfruttamento delle maestranze occupate, ma che al fianco della maggior parte di aziende virtuose coesistono aziende che fanno affidamento – in modo totale o in modo parziale – sul lavoro nero e grigio. Quest'ultime istaurano territorialmente un regime concorrenziale sleale – con punte delinquenziali/illegali –, che danneggia le imprese rispettose degli standard contrattuali e normativi. Occorre inoltre rilevare che la diffusione in queste aree del lavoro sfruttato non può che considerarsi la conseguenza logica di un sistema occupazionale ben pianificato, ossia governato con il consenso dei datori di lavoro che «accettano il gioco sporco» (come si esprime una intervistata, Int. 8). Tale pianificazione avviene con l'ausilio di strutture tecnico-amministrative e consulenziali con competenze giuslavoristiche, contabili/societarie e commerciali ben professionalizzate¹⁶.

1.2.3. Le giornate lavorate, le giornate pro-capite

Le giornate registrate all'INPS

Il numero delle giornate registrate ufficialmente dall'INPS nel biennio 2019-2020, riguardanti le aziende che si avvalgono di lavoratori alle dipendenze a tempo determinato e a tempo indeterminato, sono leggibili nella Tab. 6. Ciò

¹⁵ Dalle stesse interviste risuonano sovente anche altre aree ubicate nella provincia di Udine, come Codroipo, e in quella di Gorizia come Cormons, San Floriano e Dolegna.

¹⁶ Come riportato da un avvocato intervistato (Int. 11).

1. FRIULI. IL CASO DELLA PROVINCIA DI PORDENONE

che si evidenzia – considerando la tabella nel suo insieme – è il divario tra le giornate lavorate a livello regionale tra gli anni 2019 e 2020 (anno della prima, seconda e terza ondata pandemica), che si attesta a circa 40.100 unità¹⁷. Questa riduzione, registrabile a livello regionale, non coinvolge per nulla la provincia di Pordenone, dove – al contrario – si riscontra un aumento di circa 2.000 giornate. Differenze sostanziali si registrano invece tra gli addetti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato, giacché i primi diminuiscono (di – 3.275 unità), mentre i secondi aumentano (di +5.207). Si riscontra pertanto – in modo piuttosto evidente – un micro-flusso di maestranze che da una occupazione fissa passa ad una occupazione stagionale, in particolare per i lavoratori di origine comunitaria.

Tabella 6 - Provincia di Pordenone. Giornate lavorate da italiani, altri UE e non UE in agricoltura per durata del contratto di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v. %	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Italiani	101.933	54.286	156.219	32,7	105.985	57.478	163.463	33,8
Non UE	118.843	38.240	157.083	32,9	130.948	42.980	173.928	36,0
UE	115.411	49.125	164.536	34,4	99.976	45.678	145.654	30,2
<i>Sub totale</i>	<i>336.187</i> <i>(70,4)</i>	<i>141.651</i> <i>(29,6)</i>	<i>477.838</i> <i>(100,0)</i>	<i>100,0</i> <i>-</i>	<i>336.909</i> <i>(69,7)</i>	<i>146.136</i> <i>(30,3)</i>	<i>483.045</i> <i>(100,0)</i>	<i>100,0</i> <i>-</i>
Operai a tempo indeterminato (OTI)								
Italiani	126.562	23.149	149.711	73,8	124.569	20.440	145.009	72,7
Non UE	29.188	3.539	32.727	16,1	32.420	3.988	36.408	18,2
UE	18.025	2.361	20.386	10,1	16.160	1.972	18.132	9,1
<i>Sub totale</i>	<i>173.775</i> <i>(85,7)</i>	<i>29.049</i> <i>(14,3)</i>	<i>202.824</i> <i>(100,0)</i>	<i>100,0</i> <i>-</i>	<i>173.149</i> <i>(86,8)</i>	<i>26.400</i> <i>(13,2)</i>	<i>199.549</i> <i>(100,0)</i>	<i>100,0</i> <i>-</i>
Totale	509.962	170.700	680.662	-	510.058	172.536	682.594	-
Totale Friuli	1.302.315 <i>(39,2)</i>	462.233 <i>(36,9)</i>	1.764.548 <i>(38,6)</i>	-	1.288.515 <i>(39,6)</i>	435.911 <i>(39,6)</i>	1.724.426 <i>(39,6)</i>	-

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS, 2020.

¹⁷ Secondo i dati forniti dal Dott. Domenico Casella (CREA-PB) nel 2019 le giornate complessive a livello regionale ammontavano a 1.764.548 mentre nel 2020 si riducevano a 1.118.112 (-40.122 giornate).

Altresì, la tabella – sulla base della nazionalità e aree geografiche di provenienza – evidenzia che la riduzione principale è riscontrabile tra i lavoratori comunitari, *in primis* romeni e bulgari, ed anche (in misura minore) albanesi e polacchi (per quasi 19.000 unità). Aumentano, di conseguenza, le giornate lavorate dalle maestranze italiane (poco più di 7.000) e quelle di origine non comunitaria (quasi 17.000), sia per i lavoratori che per le lavoratrici. Tra gli occupati a tempo indeterminato le giornate registrate aumentano soltanto tra i non comunitari, mentre tra gli italiani e i comunitari diminuiscono (rispettivamente di – 4.700 e – 2.250 all'incirca). Dal totale complessivo delle giornate registrate all'INPS e quello degli addetti per nazionalità e per area geografica di origine relativamente nelle due annualità sono determinabili le giornate pro-capite lavorate, come si riscontra nella Tab. 7. Le giornate pro-capite per gli addetti a tempo determinato sono lievemente superiori nel 2020 rispetto all'anno recedente, oscillando tra le 82 e le 90. Anche tra lavoratori e lavoratrici le differenze sono minime, così come sono minime quelle registrate per i lavoratori a tempo indeterminato.

Tabella 7 - Provincia di Pordenone. Giornate pro-capite italiani, altri UE e non UE in agricoltura per genere e tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020) per genere (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)					
	Anno 2019			Anno 2020		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Italiani	75	81	77	80	85	82
Non UE	84	83	84	92	91	92
UE	87	97	90	96	103	98
<i>Sub totale</i>	<i>82</i>	<i>87</i>	<i>83</i>	<i>89</i>	<i>92</i>	<i>90</i>
Operai a tempo indeterminato (OTT)						
Italiani	278	257	275	264	246	261
Non UE	239	272	242	227	285	232
UE	291	295	291	284	282	283
<i>Sub totale</i>	<i>272</i>	<i>262</i>	<i>270</i>	<i>258</i>	<i>254</i>	<i>257</i>
Totale	108	98	105	114	102	111
<i>Totale Friuli</i>	<i>108</i>	<i>86</i>	<i>101</i>	<i>106</i>	<i>84</i>	<i>99</i>

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS 2020.

Il numero addetti per classi di giornate lavorate

Ma comparando ancora le giornate lavorate – aggregandole per classi sulla base degli scaglioni previsti (in parte) della normativa per accedere ai benefici previdenziali e a quelli di tutela dei diritti degli operai agricoli – con il numero degli addetti, suddivisi per nazionalità e aree di provenienza, come riportato nella Tab. 8, emergono interrogativi correlabili all'incongruenza riscontrabile tra i differenti fattori della produzione e tra questi e il valore aggiunto prodotto dal settore (nella sua accezione più ampia)¹⁸ nell'intera provincia di Pordenone.

Dalla tabella si riscontra che il 42,0% degli addetti complessivi – a prescindere dalla nazionalità – è occupato meno di 51 giornate annuali (ossia da 1 e 50). E all'interno di questo aggregato (da 1 a 20) i lavoratori occupati sono 1 su 4 (uguale al 24,5%). Aggiungendo inoltre la classe successiva (51-101) si arriva al 60,7% dell'intera totalità delle maestranze occupate nell'intera provincia. In altre parole, tutta l'economia agricola pordenonese è prodotta da maestranze che in misura preponderante svolgono la propria attività lavorativa soltanto per quattro mesi l'anno. Ciò vale anche per gli addetti all'allevamento degli animali e al governo delle stalle, ma poiché tale attività non prevede pause di sorta, il numero di giornate risulta essere ben sottodimensionato. Il numero di addetti con un numero di giornate superiore alle 180 sono soltanto il 13,6% (dunque 732 unità su 5.377 complessive). Occorre altresì sottolineare che si tratta di valore aggiunto determinato perlopiù dalle aziende orientate all'imprenditorialità, poiché per legge obbligate a presentare i bilanci di esercizio da cui, conseguentemente, si perviene – con l'innesto dei bilanci delle aziende a regime fiscale semplificato – all'ammontare della ricchezza prodotta a livello provinciale¹⁹.

¹⁸ Cfr. Regione Friuli-Venezia Giulia, 2021. *Regione in cifre*, in: regione.fgv.it/export/default/RAFIG/GEN/statistica/FOGLIA74/allegati/Regione_in_cifre_2021_Testo_integrale.pdf (accesso 13.1.2022). Inoltre, Domenico Ciaccia, Roberto Moro, *Produttività dei fattori e distribuzione del valore aggiunto*, *Agriregionieuropa*, Anno 10, n. 36, del marzo 2016, in <https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/36/produttività-dei-fattori-e-distribuzione-del-valore-aggiunto>.

¹⁹ Il valore pro-capite è rapportabile soltanto alle aziende che per legge devono presentare i bilanci annuali, sulla base del carattere imprenditoriale perseguito dall'azienda (dunque dell'impresa di capitali e di persone). Non sono obbligate le piccole/piccolissime aziende individuali/familiari dove il lavoro dei conduttori prevale sui macchinari/infrastrutture produttive. Cfr. Ministero delle Attività agricole, *Piano per le Politiche dei rischi in agricoltura 2019 (2.24 MB)*, DM n. 642 del 21.1.2019, cfr. Allegato 7, pp. 38 e ss. in: politicheagricole.it/filez/Cm/pages/serveBLOB.php/L/IT/DPagina/13702 (accesso 22.1.2022).

Tabella 8 - Provincia di Pordenone. Addetti OTD per comuni di residenza, nazionalità e numero di giornate registrate all'INPS nel 2020 (v.a.)

Comuni provincia di Pordenone	Giornate						Totale addetti
	1-20	21-50	51-101	102-151	152-180	>180	
Italiani							
Aviano	14	14	4	8	8	12	60
Casarsa d. D.	20	16	10	8	1	8	63
Maniago	29	15	18	10	5	7	84
Pordenone	35	15	12	11	2	14	89
S. Giorgio d. R.	69	36	21	26	15	19	186
Splimbergo	29	28	19	17	12	25	130
Valvasone Arzene	19	17	11	10	11	18	86
Zoppola	34	16	12	11	4	15	92
Altro	370	255	196	132	77	183	1.213
<i>Sub totale</i>	<i>619</i>	<i>412</i>	<i>303</i>	<i>233</i>	<i>135</i>	<i>301</i>	<i>2.003</i>
Comunitari (UE)							
Aviano		2	2	3	2	7	16
Casarsa d. D.	10	6	15	7	2	8	48
Maniago	3	10	8	13	6	15	55
Pordenone	17	17	20	19	6	8	87
S. Giorgio d. R.	71	89	187	207	97	72	723
Splimbergo	41	27	55	60	36	34	253
Valvasone Arzene	33	20	31	44	16	26	170
Zoppola	8	9	15	21	10	8	71
Altro	94	65	96	97	38	73	463
<i>Sub totale</i>	<i>277</i>	<i>245</i>	<i>429</i>	<i>471</i>	<i>213</i>	<i>251</i>	<i>1.886</i>
Non comunitari (Non UE)							
Aviano	23	12	9	7	4	11	66
Casarsa d. D.	24	6	12	8	5	5	60
Maniago	24	15	12	6	4	5	66
Pordenone	96	62	28	19	14	36	255
S. Giorgio d. R.	5	6	11	19	5	8	54
Splimbergo	31	24	37	58	16	11	177
Valvasone Arzene	5	3	4	7	6	2	27
Zoppola	4	7	2	4	3	6	26
Altro	242	155	134	107	50	69	757
<i>Sub totale</i>	<i>454</i>	<i>290</i>	<i>249</i>	<i>235</i>	<i>107</i>	<i>153</i>	<i>1.488</i>
Totale generale	1.316 (24,5)	943 (17,5)	1.004 (18,7)	971 (18,1)	460 (8,5)	732 (13,6)	5.377 (100,0)

Fonte: elaborazione Dipartimento Lavoro FLAI-CGIL su dati INPS 2020.

Tale ricchezza non giustifica il ricorso all'erogazione dei bassi salari per garantire la sopravvivenza dell'impresa (a prescindere dalla dimensione, dall'ampiezza/qualità del terreno, della personalità giuridica della stessa e ricorso a maestranze alle dipendenze)²⁰, così come la decurtazione delle giornate

²⁰ La decurtazione delle giornate lavorate (ossia l'essenza strutturale del c.d. lavoro

lavorate e non assegnate alle maestranze. Il valore aggiunto del settore – composto da più voci economiche – per la provincia di Pordenone è pari al 55,6% dell'intera regione, ossia 264.400.000 (sul totale di 474.923.000 euro)²¹.

E il 68,2% del valore aggiunto provinciale (pari alla somma di 180.242.000) è rapportabile ai 15 comuni agricoli più importanti sopra riportati (cfr. Tab. 5), e a quelli dove emergono situazioni di sfruttamento conclamato (cfr. Prospetto 2). Ad esempio, il distretto di San Giorgio alla Richinvelda, nel suo complesso, considerando da una parte tutte le aziende consorziate nella Vivai Cooperative di Rauscedo e dall'altra quelle attive in altri ambiti colturali – concorre alla determinazione di un valore aggiunto uguale a 72.093.000 euro²², ossia poco più di un quarto del totale provinciale (il 27,3%). In questo specifico distretto il valore aggiunto pro-capite per dipendente supera i 30.000 euro, e risulta essere tra i più bassi dell'intera provincia, giacché in altri comuni – come Valvasone Arzene, Casarsa, San Vito al Tagliamento ed altri ancora – si attesta intorno ai 40.000 euro²³. Dunque, il valore economico prodotto appare ben superiore rispetto all'evidente incongruità delle giornate ufficialmente registrate all'INPS per ciascun dipendente, considerando che si tratta in larga misura di contratti stagionali.

Come si spiega pertanto la determinazione di un valore aggiunto complessivo (e pro-capite per addetto) così consistente? Considerando che il numero di addetti a tempo indeterminato non supera il 5% del totale (17.388), e con l'apporto di familiari o con altri lavoratori indipendenti si rinforza la consistenza quantitativa degli occupati, senza tralasciare l'utilizzo di macchinari, si nutrono forti dubbi sul come si raggiungono queste eccellenti performance economiche, come adducono molti intervistati con una lunga esperienza nel settore (Int. 3, Int. 21, Int. 29). A tal proposito, dice uno di essi: «c'è asimmetria tra gli indici di congruità (...) tra i terreni utilizzati per le coltivazioni, il numero di addetti, la quantità di prodotto commerciabile e le giornate registrate. Senza contare che il ricorso al part time è anche diffuso, come sono diffusi i contratti di lavoro domestico per svolgere attività agricole e di governo delle stalle. Le giornate rappresentano il fattore di maggior elasticità a

grigio) rappresenta, tra gli altri, l'*escamotage* più diffuso che permette formalmente di aumentare i ricavi non tracciabili e collocare la ricchezza così prodotta sul capitale fisso.

²¹ Idem, p. 106. Inoltre, Istat, Tavola 6 – Produzione e valore aggiunto di agricoltura, Silvicoltura e Pesca in Italia e per regioni, Anno 2020, in: https://www.tagliacarne.it/files_valore-aggiunto (accesso 18.1.2022).

²² Dati acquisiti – su richiesta in data 9 marzo 2022 – dal Dott. Giacomo Giusti del Centro studi delle Camere di Commercio- Guglielmo Tagliacarne. Altre fonti attestano il valore economico dell'intera regione friulana del settore agroalimentare a 1.246,5 milioni, di cui il 47% (pari a 585.855 euro) rapportabile alle coltivazioni, per il 28% agli allevamenti e il restante 12% alle attività di supporto. Cfr. RICA-CREA, le aziende agricole in Italia ..., cit. p. 127.

²³ Il valore aggiunto pro-capite medio della provincia di Pordenone si attesta a 34.700 euro.

disposizione delle aziende truffaldine poiché direttamente connesse al tipo di contratto e all'entità del salario erogabile» (Int. 21).

1.2.4. Le condizioni occupazionali. Contratti variegati e funzione dei caporali

Il puzzle variegato dei contratti

I dati ufficiali relativi alla Provincia di Pordenone sopra esposti – suffragati dalle informazioni acquisite anche tramite interviste – contribuiscono a delineare un quadro occupazionale stratificato in tre segmenti principali: il lavoro bianco, il lavoro grigio, il lavoro nero. In quest'ultima stratificazione rinveniamo un segmento occupazionale connotabile come lavoro gravemente sfruttato, poiché le condizioni sono assimilabili per vari tratti alla natura di un rapporto para-schiavistico. Le consistenze numeriche di queste quattro stratificazioni sono inversamente proporzionali alla loro pericolosità sociale, giacché si passa dal lavoro bianco/standard, di gran lunga il più diffuso, alle altre tipologie numericamente più ridotte ma comunque socialmente pericolose: a. per essere produttrici – seppur in modo differenziato – dell'economia sommersa e informale, b. per essere conseguentemente produttrici di lavoro precario/vulnerabile, c. per essere produttrici di lavoro nero e dunque di lavoro sfruttato, poiché connesso sovente all'intermediazione illegale, ovvero sia al caporalato, oppure connesso a rapporti diretti con aziende o con cooperative spurie.

Questo schema analitico è frutto delle osservazioni emerse da una parte degli operatori sociali e dei sindacalisti intervistati, soprattutto tra coloro che hanno rapporti diretti con i cittadini immigrati, essendo quotidianamente impegnati nell'assistenza sindacale e nel loro sostegno socio-assistenziale. Al riguardo, rileva un'intervistata (Int. 6): «Tra i lavoratori stranieri in genere i contratti di lavoro non sono uguali, nel senso che a fianco di quelli corretti (...) cioè standard (...) che corrispondono in tutto e per tutto alle disposizioni ufficiali (...) ovvero ai contratti di categoria (...) ci sono quelli non standard. Quelli corretti sono molti, sono la maggioranza. Ma sono consistenti numericamente anche quelli che vengono definiti rapporti di lavoro grigi, ossia quelli che apparentemente sono corretti ma invece nascondono delle scorrettezze di diversa natura, e nascondono anche situazioni che si fa fatica ad accettare. Come, ad esempio, incassare 1.000 euro per il lavoro svolto mensilmente e restituirne al datore di lavoro 300; oppure pagare un lavoratore 200 euro per un mese di duro lavoro. Inoltre, ci sono i senza contratto. Anche questi sono una pattuglia importante (...) ed è quella che maggiormente subisce le angherie datoriali e dei caporali, essendo a loro disposizione. Il fenomeno dello sfruttamento viene negato da qualche categoria imprenditoriale, ma c'è eccome. Non va negato ma affrontato».

Queste diverse forme di contrattazione sono coesistenti negli stessi territori o distretti agroalimentari, ed anche all'interno delle stesse aziende che utilizzano lavoratori dipendenti a tempo determinato nel corso dell'anno. «Per lo spirito friulano, dice un sindacalista-esperto di contrattazione (Int. 4), è il c.d. lavoro grigio ad essere preponderante per quanti non rispettano le norme correnti. Perché pensano che sia come un peccato veniale. Questa forma contrattuale registra un'estensione molto ampia negli ultimi anni e ben prima della crisi pandemica. Questa l'ha resa ancora più comune, al punto che rappresenta il modello occupazionale maggiormente in voga tra quelle fasce imprenditoriali che non disdegnano i facili guadagni; ovvero che non si pongono problemi etici e nemmeno problemi di giustizia sociale. Sono quelle fasce di datori irresponsabili che passano su tutto pur di fare reddito, e sono presenti sia nelle forme societarie individuali che in quelle di persone o di capitali».

Questa modalità contrattuale, ossia i rapporti di lavoro grigio, dice ancora un altro sindacalista (Int. 21) e anche un imprenditore (Int. 24), «è una pratica trasversale che prescinde dalla forma giuridica dell'azienda. E dunque anche dalla sua estensione» (riscontra il primo) ed è «una strategia d'impresa truffaldina per portare a casa redditi inaspettati, poiché acquisiti a danno delle maestranze occupate» (riscontra il secondo). Sono contratti – afferma un'avvocata (Int. 11) – che «descrivono una realtà occupazionale che fattivamente non gli corrisponde, è lontana dalla concretezza delle attività lavorative che si svolgono». E c'è ancora un'altra modalità – aggiunge un altro intervistato (ex dirigente di Polizia, Int. 7) «che sta emergendo con determinazione, ossia quella di far aprire all'intermediario, nella fattispecie al caporale, la partita IVA per il tracciamento delle transazioni economiche. In tal modo il caporale assume di fatto la configurazione giuridica di un imprenditore/libero professionista in grado di erogare prestazioni e servizi nelle diverse fasi del processo di produzione agroalimentare. Il caporale – individuale o collettivo (con una società o una cooperativa di copertura) – con questa posizione giuridica può fatturare l'importo pattuito dall'imprenditore, ma con una differenza sostanziale: non si tratta di un rapporto di lavoro di carattere consulenziale, ma di un rapporto di lavoro che prevede l'erogazione di prestazioni connesse al lavoro subordinato. Lo stesso, infatti, non è chiamato soltanto a raggiungere obiettivi co-prefigurati in maniera auto-gestita – soprattutto nei tempi e nei modi di realizzazione (con i propri mezzi di produzione e assumendo i rischi d'impresa) – ma di svolgere un'attività con tempi e modalità di attuazione che vengono dettati dal datore stesso, e utilizzando, altresì, la strumentazione/mezzi di produzione dell'azienda che lo ingaggia».

Ed anche quando il «rapporto può apparire come un appalto (istaurato tra il datore il caporale/libero professionista) – continua lo stesso intervistato – non è possibile giustificare legalmente il fatto che le maestranze dovranno

comunque lavorare in maniera subordinata (al caporale) per svolgere le attività appaltate e ciò non potrà che avvenire con la sottoscrizione di un contratto. Se ciò non avviene siamo davanti a rapporti di lavoro esercitati al nero *tout courts*. Da altre interviste effettuate emergono altre possibilità di svolgimento delle attività lavorative. La prima, si verifica quando il datore di lavoro affida in appalto al caporale/libero professionista parti integranti della produzione o addirittura l'intera produzione stagionale o multi-stagionale (anche «chiavi in mano») e questo ingaggia lavoratori per l'assolvimento della commessa acquisita, contrattualizzandole regolarmente (Int. 11); oppure non regolarizzandole e dunque facendoli lavorare in nero (Int. 14). La seconda, quando il caporale/libero professionista ingaggia per il lavoro da svolgere lavoratori provvisti – o invitati/costretti a provvedere – a loro volta della partita IVA, istaurando con essi un altro rapporto tra professionisti e forme di «sub appalto a cascata» (Int. 3 e Int. 7) con altri lavoratori sprovvisti di partita IVA. La terza, quando il datore di lavoro ingaggia direttamente i lavoratori alle proprie dipendenze con partita IVA per l'assolvimento degli incarichi di lavoro previsti, considerandoli in tal modo dei singoli professionisti (Int. 13).

Sono palesemente degli *escamotage* illegali per aggirare le normative correnti ed estendere così forme di lavoro indipendente laddove invece si configura lavoro alle dipendenze, sanzionabili sulla base del principio della responsabilità solidale.

La presenza di caporali e le strategie di assoggettamento

Oltre a queste modalità contrattuali, emergono dalle interviste altre forme spurie di rapporti di lavoro: da una parte, quelli messi in campo dalle cooperative senza terra (che rientrano nel quadro sopra abbozzato); dall'altra, quelli delle associazioni sindacali o imprenditoriali minoritarie – dunque con scarsa o nulla rappresentanza – che sottoscrivono accordi strumentali che mettono di fatto in discussione quelli delle organizzazioni sindacali più rappresentative, in quanto prevedono remunerazioni più basse e con meno diritti previdenziali. Le cooperative senza terra – osserva un altro sindacalista (Int. 1) – «sono di fatto organizzazioni fittizie che ruotano intorno a delle figure di origine straniera che hanno maturato esperienze professionali in ambito agricolo e stabilito nel tempo rapporti fiduciosi con datori di lavoro compiacenti. Non di rado con studi di commercialisti/giuslavoristi con i quali hanno attivato rapporti di lavoro basati sulla reciproca convenienza economico-affaristica di natura prettamente illegale e quindi basata sullo sfruttamento degli operai che impiegano».

A questo *modus operandi* di caporalato più mascherato, in grado di gestire comunque una cospicua fetta dei rapporti di lavoro, soprattutto nelle fasce di lavoratori/trici di origine straniera sia europea che non europea, se ne af-

fiancano altre costituite da piccoli gruppi informali di caporali o da singole persone particolarmente esperte. Tra questi diversi gruppi di intermediazione illegale incorrono – seppur in maniera limitata – anche degli scambi di informazioni e di reciproche sostituzioni o affidamenti di parti di commesse che non si riescono a gestire adeguatamente. Insomma, come dice un sindacalista (Int. 5), «pur di mantenere il rapporto con una azienda si permette di far svolgere la commessa ad un altro caporale, quando non si è in grado di assolverla direttamente. Va da sé che questi favori vanno restituiti, o compensati con una parte del guadagno che si sottrae alle maestranze occupate. La regola principale, ciò nonostante, è che i caporali giocano sempre da soli, difficilmente promuovono alleanze con altri caporali. Solo quando sono costretti, come nei casi appena tratteggiati».

Ciò che sappiamo – dice ancora l'ex funzionario delle Forze di polizia (Int. 7) –, «è che ci sono molti caporali nell'area di Pordenone, tanti quanti i mezzi di trasporto che vengono utilizzati giornalmente per condurre i lavoratori dalle rispettive abitazioni ai luoghi di lavoro e la sera per riportarli indietro. E tutti sono perlopiù organizzati in gruppi per movimentare centinaia di lavoratori, e quelli più consistenti movimentano anche 100/150 operai al giorno. In media, secondo quanto ne sappiamo, operano sovente squadre di 10 o 20 o 30 operai, ossia multipli di dieci poiché questo numero è uguale alla capienza dei furgoni che utilizzano per i trasferimenti». Questo significa che un caporale può avere a disposizione una, due o anche tre squadre, o anche di più, secondo la sua forza negoziale da un lato e la fama di efficienza organizzativa che circola negli ambiti imprenditoriali e dunque la capacità attrattiva che riscuote tra questi ultimi, dall'altro.

Le modalità che il caporale usa per mantenere efficiente la squadra o le squadre di riferimento sono dettate da quella che gli intervistati definiscono la «strategia della rotazione» (Int. 7, Int. 20), strategia suggerita – e sovente imposta – dal datore di lavoro. Rileva il primo: «portare al lavoro una squadra di 10 addetti per due/tre giorni e poi lasciarla a casa, e per gli altri due/tre giorni portarne un'altra nella stessa azienda e così di seguito. In tal modo i lavoratori sono in tensione, non sono sicuri di essere richiamati e quando ciò avverrà danno il massimo in termini di efficacia, dedizione al lavoro e dunque produttività». Rileva il secondo: «La squadra per essere sempre efficiente non viene fatta lavorare in modo continuativo (...) ma una settimana lavora, la successiva no. Poi rientra in produzione. Ma questo può accadere la settimana successiva all'interruzione oppure alla settimana successiva ancora. La strategia è quella di tenere in tensione (...) in ansia la squadra (...) o alcuni membri della stessa, non dando mai certezze che essa (...) o alcuni di essi (...) tornerà al lavoro. Il lavoro è concesso e non accumula crediti, ed è svolto sempre a cottimo (...) soprattutto non è conferito automaticamente. In altre parole, nel

corso di un mese la squadra può lavorare una decina di giorni alternati e un'altra decina restare inattiva, per poi concludere il mese con qualche altra giornata aggiuntiva o scavallare nel mese successivo».

Sicché – soprattutto per le fasce di lavoratori più vulnerabili e quindi maggiormente soggette alle logiche connesse ai rapporti basati sul caporalato (connubio produttivo illegale tra mediatore e datore di lavoro) – quando una squadra lavora per due/tre giornate o per una intera settimana e poi è costretta a fermarsi, un'altra squadra riempie le giornate lasciate libere dalla squadra precedente. Questa modalità occupazionale, oltre ad essere stata descritta da alcuni operatori sociali/sindacalisti, emerge anche dalle interviste effettuate a ad un gruppo di lavoratori pakistani.

1.2.5. Le modalità di ingaggio. Reclutamento diretto o indiretto

Dalle interviste effettuate – non solo agli operatori/sindacalisti ed esperti, ma anche direttamente a stranieri – riguardo alle procedure di ingaggio dei lavoratori da occupare nelle aziende/imprese agroalimentari, appare che siano sostanzialmente tre, con intrecci di diversa natura tra l'una e l'altra lungo l'arco dell'anno e nelle diverse fasi della produzione. La prima, è il passaparola – ossia lo scambio di informazioni relative a potenziali operai da occupare (disponibilità, aspettative economiche, flessibilità/mobilità, ecc.) – non solo tra i datori di lavoro, in particolare tra aziende dello stesso distretto agroalimentare e tra quelle collegate lungo la stessa filiera produttiva, ma anche tra gli stessi lavoratori. Ad esempio, in questo ultimo caso, dice un sindacalista (Int. 21) «gli ingaggi avvengono principalmente tra gli operai anziani fidelizzati con quelli più giovani appartenenti in genere alla stessa comunità, ma con una durata di permanenza a Pordenone minore, ovvero di pochi anni».

«Ogni operaio stabile può divenire, in nome e per conto del datore – continua lo stesso sindacalista –, un agente di reclutamento per lo svolgimento di lavori occasionali o di natura più strutturata, ma sempre generalmente a livello stagionale e quindi a tempo determinato. Il reclutamento non può che avvenire in modo discriminante, poiché questi agenti selezionano e vagliano i profili di quanti poi verranno occupati. Il passaparola avviene anche, sulla base di quanto riporta un altro sindacalista (Int. 3), «specialmente tra le fasce di lavoratori più mobili territorialmente, poiché dovendo spostarsi per diversi motivi – non di rado perché devono tornare nel paese di origine o nell'area di abituale residenza o perché trovano un'occupazione migliore –, tendono a proporre ai datori di lavoro di essere sostituiti da amici/compaesani, garantendo personalmente per la loro affidabilità professionale e comportamentale».

Tale compito, in qualità di agente di contatto/reclutamento informale, può assumere una triplice configurazione, in stretta connessione con la volontà

datoriale e con la strategia aziendale che egli stesso ha scelto di intraprendere, come riscontrano degli altri intervistati (Int. 13, Int. 14): «Da una parte – osserva il primo –, con la messa in regola degli operai coinvolti in produzione mediante la sottoscrizione di un contratto standard; dall'altra – come osserva il secondo – con la messa in regola degli stessi, o di altri lavoratori ancora, ma con «contratti non propriamente conformi» – in base al meccanismo che sottende il lavoro grigio –. Oppure con contratti «completamente falsificati o fasulli (...) meri fogli bianchi con qualche scritta ingannevole» (Int. 12), se non con l'attivazione di ingaggi completamente scoperti da qualsiasi formalizzazione documentabile, dunque sostanzialmente in nero. In questi casi si tratta perlopiù di lavoratori tra i più vulnerabili, coinvolti in attività pesanti e malpagate.

Una seconda modalità è quella che consiste nella «chiamata diretta» tra datore di lavoro e lavoratore/gruppi di lavoratori stranieri. Questa modalità si riscontra, come rilevano alcuni intervistati (Int. 13, Int. 23), sia quando il lavoratore è già presente a Pordenone, sia quando il lavoratore arriva direttamente da un'altra regione italiana o dal rispettivo paese di origine, soprattutto per quanto concerne le maestranze romene, bulgare e slovene. In entrambi i casi si tratta perlopiù di rapporti che si consolidano nel tempo, e in misura minore di rapporti che si stabiliscono contingentemente alla bisogna. Ciascun datore di lavoro ha un suo portfolio di nominativi che contatta all'occorrenza. Le condizioni occupazionali sono già conosciute e possono leggermente variare in base alla necessità – e alla qualità delle prestazioni che si richiedono – che manifesta l'azienda. Queste sono correlabili alla fase specifica della produzione all'interno della quale avverrà l'innesto della manodopera aggiuntiva ed una volta conclusa il rapporto di lavoro si interrompe: o tornando alla regione di residenza abituale (ad esempio: dalla Sicilia, dalla Calabria o anche dalla Toscana, come riporta un operatore sociale, Int. 19); oppure al proprio paese di origine o restando nel pordenonese alla ricerca di altre opportunità occupazionali.

Una terza modalità è quella attivata da alcuni datori di lavoro, mettendosi in contatto con i dirigenti dei Centri di accoglienza (Int. 19) – non solo per richiedenti asilo (Int. 14) –, delle organizzazioni della Caritas (Int. 12, Int. 15), coinvolgendo anche le Scuole serali per migranti, presso i centri di formazione professionale (Int. 19). In sostanza, chiedono ai responsabili di queste organizzazioni che ospitano migranti se possono proporgli un'attività lavorativa. «Tale proposta non ha nulla di illegale. Anzi. Poter occupare degli ospiti rientra anche negli obiettivi di socializzazione». Il punto è un altro, come racconta per esperienza diretta uno degli intervistati (Int. 10): «cinque ragazzi accettarono l'offerta di lavorare in una azienda agricola e con il datore concordammo che li avrebbe regolarizzati e pagati adeguatamente. Dopo una quindicina di

giorni i lavoratori ci chiamarono perché: a) non avevano a disposizione il trasporto concordato, b) non avevano indumenti adatti a svolgere il lavoro, c) non c'era un orario prefissato, d) non avevano avuto ancora nessun acconto come promesso. Rispondemmo di aver pazienza, ma ciò non è servito a nulla. Passato il primo, il secondo mese, gli operai ci hanno richiamato amareggiati – e arrabbiati – perché il datore li aveva mandati via senza nessuna remunerazione». Stessa storia è raccontata agli operatori Caritas, ed un'altra dello stesso tenore dal Presidente della Croce Rossa di Pordenone (Int. 7). Un'altra testimone-chiave (Int. 12) afferma che «circa l'80% degli ospiti dei Centri di accoglienza, di qualsiasi natura giuridica, vengono agganciati da datori di lavoro o da caporali per essere occupati nel settore agroalimentare in condizioni inaccettabili (...) e si parla di circa 2.000 stranieri ospiti dei Centri regionali, di cui circa 300 nella sola Pordenone»²⁴.

Una quarta modalità d'ingaggio, definibile indiretta, utilizzata non di rado in contemporanea con le altre modalità descritte, è quella che avviene e si consolida mediante l'intermediazione di figure specializzate, ovvero il caporale. Questa modalità – a detta di quasi tutti i testimoni-chiave intervistati – è una pratica diffusa. Ed emerge non solo dalle cronache giornalistiche, ma anche dalle fonti sindacali e da quelle degli sportelli di ascolto delle strutture di accoglienza e di interlocuzione con i cittadini stranieri. Il fenomeno, argomentano più intervistati (Int. 10, Int. 22 e Int. 25), è presente non solo nel settore agroalimentare, ma anche nelle costruzioni e, in modalità seppur diverse, nel settore del lavoro domestico e di cura alle persone fragili. Questo fenomeno è più intenso nel comparto agroalimentare, dispiegandosi soprattutto nelle colture stagionali e non, come in quello zootecnico (come sopra evidenziato sulla base dei dati ufficiali).

1.2.6. *Le condizioni di lavoro. I salari bassi, gli orari estenuanti*

Le componenti dei lavoratori agricoli più vulnerabili e dunque maggiormente soggetti all'intermediazione e ingaggio illegale, quale rapporto strettamente interconnesso tra caporale e datore di lavoro/imprenditore, cambiano nel corso degli anni in corrispondenza dei differenti micro-flussi d'ingresso. Ciò avviene non solo nel contesto nazionale in generale, ma specificatamente anche su quello regionale, in rapporto agli ingressi che avvengono dalle fron-

²⁴ Sui dati cfr. Regione Friuli-Venezia Giulia, *Monitoraggio delle presenze di persone immigrate. Dossier Minori Stranieri Non Accompagnati e Maggioreanni. 1 semestre 2021*, del 30 giugno 2021, p. 10. I dati degli ospiti sono circa 2.600, con una presenza più ampia nella provincia di Trieste (1.249), di Udine (950), seguite da Gorizia (446) e da Pordenone (395). A Pordenone città sono 195, gli altri distribuiti in alcuni altri comuni, come Spilimbergo, Montereale V., San Quirino, Maniago e Aviana.

tiere orientali. L'intermediazione illegale svolge molteplici funzioni, poiché non si limita al reclutamento di operai agricoli, ma si estende – quando il caporale assume la configurazione imprenditoriale – al loro trasporto, al conseguente controllo e alla gestione del processo produttivo, nonché anche alla remunerazione dei membri delle squadre coinvolte.

«I caporali – dice un sindacalista (Int. 4) – sono (quindi) di diversa nazionalità, tanti quanti sono i gruppi nazionali che si offrono sul mercato del lavoro agroalimentare. E cambiano – in termini di visibilità sociale e di intraprendenza tecnico-organizzativa – con il cambiare dell'importanza che la comunità di riferimento (e i gruppi più coesi che la compongono al suo interno) assume in certi periodi storici. Sappiamo che questi caporali hanno rapporti diretti con datori di lavoro socialmente irresponsabili, ma non sappiamo – poiché le informazioni al riguardo sono insufficienti – se gli stessi caporali stranieri (o parte di essi) siano da considerarsi come dei sottoposti di caporali italiani, a parte essere in diretto contatto con datori di lavoro o impiegati di fiducia degli stessi». Da queste considerazioni si spiega il fatto che negli ultimi anni i caporali più dinamici e più in grado di organizzare squadre a basso costo salariale sono perlopiù pakistani, bangladesi o indiani del Punjab, mentre qualche anno addietro erano perlopiù romeni, bulgari ed anche marocchini».

L'anzianità d'insediamento dei gruppi di lavoratori suddivisi su base nazionale – ed anche regionale, e scomponendo ancora su base cittadina/paese o villaggio di provenienza – determinano altresì una differente capacità negoziale, che si riverbera sull'ammontare delle retribuzioni. Queste possono dunque oscillare verso l'alto, avvicinandosi ai salari standard, o verso il basso, allontanandosi da essi. «Alcuni gruppi di lavoratori – in genere quelli dell'Est europeo – hanno un salario che si attesta intorno ai 5 euro l'ora, anche fino a 6 per i lavori più specializzati (come le potature, l'uso dei macchinari, ecc.), mentre gli altri gruppi di lavoratori percepiscono salari mediamente più bassi intorno ai 4 euro, ed anche fino a 3. Questi ultimi sono i salari che percepiscono in genere i lavoratori del Pakistan e del Bangladesh, ma anche lavoratori africani (del Senegal, della Nigeria e della Costa d'Avorio) (Int. 13 e Int. 14).

«I pakistani negli anni più recenti sono quelli maggiormente sfruttati. Quando arrivano si ritrovano nelle stazioni, o in altri centri di aggregazione, anche in quelli di accoglienza per richiedenti asilo, ed entrano in contatto con caporali della stessa nazionalità». Dice un operatore sociale di origine pakistana (Int. 13): «Quando arrivano non parlano italiano e dunque si affidano a chiunque gli prometta un'attività lavorativa. È inevitabile questo contatto, e tende a rafforzarsi, perché il caporale offre tutta una serie di servizi che qualsiasi altro servizio istituzionale non potrebbe erogare. Non tanto il vitto e l'alloggio – poiché, ad esempio, i centri di accoglienza istituzionali sono ben in grado di erogarlo – ma quanto la ricerca, appunto, di una qualsivoglia

attività lavorativa, a partire da quella nel settore agroalimentare, e il trasporto personalizzato e gli altri servizi di contorno».

Il lavoro che svolgono questi lavoratori, tenendo in considerazione quanto emerge dalle interviste, suffragate dalle cronache della stampa locale, è particolarmente soggetto a penosità crescente, nel senso che si snoda su lunghi orari, soprattutto tra la primavera e l'autunno. Lavorano fino a 10/12 ore giornaliere per tutta la settimana, spesso alternando le attività sui campi o in serra a quella nei magazzini per la sistemazione dei prodotti. Nei magazzini sono occupate anche lavoratrici donne, le cui condizioni sono ancora peggiori di quelle dei colleghi di genere maschile. «Sovente – osserva un sindacalista (Int. 3) – hanno contratti artefatti o incongruenti rispetto alle caratteristiche delle attività chiamate a svolgere. Ad esempio, gli viene fatto un contratto part time di 12 ore settimanali a tempo determinato da svolgersi verticalmente (due giornate di 6 ore al giorno), oppure orizzontalmente (cioè due ore al giorno per sei giorni a settimana), ma il lavoro effettivo raggiunge le 50/60 ore, quando si svolge anche la domenica. Questa è quasi l'unica modalità per lavorare in regola, non ce ne sono altre. Se non il contratto pieno, ma le caratteristiche sono simili. In questo caso le giornate non vengono tutte registrate».

I legami con il caporale, per quanti arrivano a Pordenone – rileva un operatore pakistano (Int. 14) –, «sono ben stretti e vincolanti. C'è una sorta di affidamento totale ad esso. È l'unica persona che riesce a personalizzare le esigenze dei lavoratori migranti appena arrivati, o arrivati da qualche anno. Esigenze che sono comunque complementari a quelle che riescono a soddisfare i servizi di accoglienza dedicati, in quanto il caporale nella sostanza integra i servizi ufficiali con prestazioni aggiuntive, passando, in tal maniera, come una persona attenta e scrupolosa: insomma un benefattore disinteressato. In questa situazione di completa fiducia si creano contemporaneamente le dinamiche di forte sfruttamento. Acquisire un contratto formale anche part time, ma essere occupato per 50 ore alla settimana, non determina nessuna disaffezione da parte del lavoratore verso il caporale o sponsor, che dir si voglia».

Questa situazione può andare avanti per anni, poiché il caporale trova sempre lavoratori vulnerabili da coinvolgere in sostituzione di quanti riescono ad affrancarsi da questa morsa totalizzante, anche dal punto di vista esistenziale. Le paghe mensili, affermano diversi intervistati, possono attestarsi a 100 euro, a 200 o a 300 euro anche per 50 ore settimanali. «Talvolta – afferma una avvocatessa (Int. 11) – viene anche dato un compenso fuori dalla busta paga; comunque, siamo ben lontani dagli standard dei contratti nazionali. Spesso si tratta in media di 4 euro all'ora, e ciò vuol dire dunque che il salario per questi lavoratori oscilla dai 3 ai 5 euro». «Questi miseri salari sono un pugno diretto alla dignità del lavoro, alla nostra cultura e alla nostra terra. Un salario di

qualsiasi ammontare lontano da quello previsto dai contratti è una lesione ai diritti dei lavoratori», riscontra un sindacalista (Int. 4). «Non ci sono giustificazioni – afferma un altro (Int. 20) –. Sono paghe che configurano una condizione para-schiavistica. Abbiamo visto buste paga di 25 euro al mese, con una continuità lavorativa di un mese intero».

1.2.7. Tre casi di lavoratori sfruttati

Primo caso. Lavoratore pakistano²⁵

Mi chiamo O.F. e sono un pakistano del Punjab. Sono in Italia da circa 4 anni. Da tre a Pordenone. Ho famiglia e figli a Sialkot, una città di circa 650.000 abitanti. Parlo abbastanza bene l'italiano. Ho studiato, ho un diploma di scuole superiori. Il 60% circa dei pakistani residenti nella provincia di Pordenone (poco più di 1.000) provengono da Guirat, il 30% circa da Lahore, e il restante 20% (quasi 200 persone) è suddiviso tra Gujanwala e Sialkot, la mia città natale. Ho dei parenti che come me sono immigrati a Pordenone. Ho sempre lavorato in agricoltura, un lavoro che facevo anche nella mia città. Ho lavorato circa un anno a Caltanissetta, in Sicilia, dove sono sbarcato, appunto, circa 4 anni addietro (settembre 2017). Per arrivare ho pagato circa 8.000 euro che durante il viaggio sono diventate 13.000, a causa di soste prolungate al confine con la Turchia, l'Azerbaijan e l'Iran. Una banda iraniana mi ha tenuto in ostaggio per diversi mesi e ho dovuto pagare il riscatto per proseguire il viaggio verso la Libia.

E poi in Italia, come richiedente asilo. Arrivato a Pordenone, perché c'è un mio parente stretto, ho incontrato il mio primo caporale. Il lavoro era in una azienda con animali da allevamento, e con campi di frutta e un vigneto. Per diversi mesi ho lavorato spesso. Eravamo una squadra di 12 pakistani. Nessuno aveva il contratto. Anzi, su 12 soltanto tre. Questi erano i più vicini al caporale e stavano a Pordenone da almeno 10 anni. Ma il salario era di 3,50 euro all'ora. Sono rimasto con questo caporale per circa un anno. La squadra

²⁵ L'intervista è stata svolta dallo scrivente nei pressi della Stazione dei Pullman di Pordenone (il 10 novembre 2021). L'intervista è stata realizzata in italiano e in inglese. O.F. appare molto agitato e malaticcio, poiché non lavora da circa due mesi e rischia di essere cacciato da casa poiché non paga l'affitto da tre mesi. Inoltre, dopo che l'intervista è iniziata è arrivato un suo amico più grande che parla perfettamente l'italiano e ha tradotto delle risposte che non era facile comprendere anche in inglese. La presenza di questo amico ha cambiato lo spirito dell'intervista. O.F. appariva ancora più ansioso e tendeva a non rispondere subito come faceva prima dell'arrivo dell'amico. Mi sono persuaso che fosse uno dei caporali che citava durante l'intervista, in particolare quando affermava che i caporali non sono tutti minacciosi e cattivi. Questo concetto lo ha ripetuto più volte, anche in inglese alla presenza del nuovo arrivato.

cambiava spesso, ma eravamo sempre 12 operai, massimo 15. Il caporale aveva la partita IVA e ci diceva sempre che aveva spese enormi, e quindi non poteva aumentare la tariffa oraria. Le paghe tra i lavoratori della squadra erano diverse: i più anziani di rapporto con il caporale prendevano 5 euro, quelli con tre anni di lavoro 4 e gli ultimi che entravano in squadra 3. All'inizio prendevo tre euro, dopo un anno 3,50. Chi prende di più ha anche una busta paga, gli altri no. Io non ho avuto la busta paga se non dopo tre anni. Ho cambiato però molti caporali, sempre pakistani e sempre con la partita IVA. Però sono andato sempre d'accordo con tutti. Senza di loro non si lavora, neanche una giornata.

I padroni danno al caporale 7 oppure 8 euro per ciascun lavoratore, ma loro tengono dai 3 ai 4 e a volte anche 5 euro per sé stessi. Per la benzina, dicono. E l'assicurazione del furgone. Ho provato, con gli altri della squadra, a regolarizzare la mia posizione, pagando 6.000 euro al caporale – che diceva di conoscere funzionari di Polizia che ci avrebbero fatto ottenere il permesso soggiorno –. Sono ancora in attesa (settembre 2021). I caporali non sono tutti cattivi, ci sono anche quelli che sono buoni e vogliono davvero aiutarti a lavorare senza chiedere tanto. Anticipano anche i soldi per l'affitto quando non si lavora. E anche da mangiare, e i soldi del pullman o del treno quando andiamo a lavorare in altre località della provincia di Pordenone, e anche a Udine.

I lavori che ho svolto e che continuo a svolgere sono legati all'agricoltura. Non supero mai i 500/600 euro al mese per una giornata molto lunga. Comanda il caporale: lui decide quando si inizia, lui decide quando si torna a casa. Faccio tutti i lavori che i caporali riescono a prendere dalle aziende. Il periodo della vendemmia è un lavoro sicuro, si lavora fino a 10/11 ore al giorno. La paga è di 4 o 5 euro al giorno: più tagli, più guadagni. Ho imparato anche a potare. Per questo lavoro la paga è un po' più buona. Gli asparagi sono il lavoro più faticoso e peggio pagato, quasi 3 euro a volte. Adesso sono disoccupato ma non posso chiedere il sussidio di disoccupazione perché non sono in regola con i documenti. Sono anche in attesa di sapere se avrò il permesso di soggiorno.

Secondo caso. Lavoratore pakistano²⁶

Mi chiamo A.C. e sono pakistano, nato a Gujrat. Ho 31 anni, e sono da 6 a Pordenone. Sono arrivato direttamente qui con altri connazionali pagando 7.000. Non ero solo, ma con altri amici. Arrivati a Pordenone, sapevano già chi ci prendeva in carico alla Stazione dei Pullman. Ci portarono in una casa

²⁶ L'intervista è stata svolta dallo scrivente nella sede della Croce Rossa di Pordenone (il 10.11.2021).

dove c'erano altre 5 persone. Il gruppo con cui sono arrivato era di 4. La casa ospitava anche un collaboratore del caporale. Da due anni lavoro in agricoltura, prima ero fabbro. Anche nel mio paese, e l'ho fatto anche a Pordenone, per pochi mesi. Ma la ditta poi è fallita e ho ripiegato in agricoltura. Non è un lavoro difficile, è solo pesante. Avevo il permesso di soggiorno grazie al lavoro precedente, così ho potuto fare il rinnovo. Ho vissuto per quasi un anno presso la casa dove sono arrivato. Il lavoro in agricoltura non mi è mai mancato, grazie a un amico che aveva la partita IVA e acquisiva lavori da alcune aziende agricole. Era colui che ho incontrato all'arrivo a Pordenone, con cui ho lavorato almeno un anno. Poi sono andato con un altro sponsor, perché mi aveva promesso di pagarmi di più. Prima prendevo al massimo 600 euro, poi con questo ultimo sono arrivato a 700. Avendo famiglia in Pakistan 100 euro in più sono molte.

Con questa cifra più alta ho affittato una casa con altri due amici, consigliato anche dal nostro sponsor perché diceva che era più vicino alle aziende con cui aveva rapporti di lavoro. In seguito, ho scoperto che la casa era intestata a nome suo, e noi in pratica pagavamo l'affitto e le altre spese direttamente a lui che poi versava il dovuto al proprietario, con un guadagno di quasi 200 euro al mese (lo abbiamo scoperto in seguito). Dopo qualche mese in questa casa tutto andava bene. Lo sponsor ci disse che l'affitto doveva aumentare di 50 euro perché le spese erano cresciute. Accettammo, poiché ci garantiva comunque di lavorare. Ma il lavoro durante i primi mesi di pandemia era sceso di molto e non trovava lavoro, così ci diceva. Ma scoprimmo che aveva formato un'altra squadra che pagava meno di quello che dava a noi, cioè 3 euro l'ora. Chiedemmo spiegazioni, ma si rifiutava di incontrarci. Una sera venne a casa con altri suoi collaboratori e ci disse che dovevamo lasciare la casa perché non voleva più lavorare con noi. In pratica ci mandava via, ci licenziava, anche se non ci aveva mai assunti.

Ci costrinse a lasciare la casa entro un'ora, con spintoni e minacce molto pesanti. Andammo via senza nessun'altra spiegazione. Non ha pagato tutti gli stipendi, abbiamo un credito in denaro di quasi quattro mesi. Non vuole vederci e non vuole parlarci. E non vuole pagarci, dicendo che ha pagato per noi delle spese per la casa senza mai dirci quali. Ci manda a dire che può denunciarci per furto a casa sua, la casa dove eravamo in affitto. Non abbiamo fatto denuncia, anche se degli amici italiani ce lo hanno consigliato. Ma abbiamo paura, non solo del caporale ma anche del suo datore di lavoro perché è conosciuto come una persona che non paga regolarmente gli operai e che minaccia di denunciare coloro che non hanno il permesso di soggiorno. Non sappiamo se i soldi del salario arretrato non ce li paga il caporale – dopo aver ricevuto i soldi al datore – o è quest'ultimo che non paga il caporale e questo non paga noi. Fatto sta che siamo nell'impossibilità di avere il nostro salario arretrato.

Adesso – è da giugno (2021) che non lavoro – sono ospite di una struttura di accoglienza. Ho dormito per circa due mesi nel parco, e alla stazione dei treni. Ho sempre lavorato e voglio continuare a lavorare in agricoltura, ma ho paura del caporale che mi ha minacciato. Perché lo conosco bene e so bene cosa è capace di fare. Mi ha fatto sapere – e lo dice anche in giro – che non mi deve nulla. Da quando sono in questa struttura lavoro qualche giorno alla settimana, mi chiamano quando c'è bisogno. Il nuovo datore che ho appena conosciuto ha visto che lavoro bene e mi ha promesso di farmi lavorare ancora. E con un contratto regolare.

Terzo caso. Lavoratore pakistano²⁷

H.G. (nome di fantasia) è nato alla metà degli anni '90 in Pakistan. Proviene dalla zona di Giurat. Nel 2016 decide di partire, senza particolari motivazioni se non con la speranza di trovare una vita migliore. In Pakistan non c'era lavoro, era il più anziano di tre fratelli e sentiva la responsabilità di mantenerli. Ha studiato abbastanza, ha frequentato una scuola pubblica per 12 anni. Parte in macchina dalla sua città, passa il confine con l'Iran. Lo attraversa in 2 giorni ed arriva in Turchia. Qui lavora «sia in una fabbrica di scarpe che in agricoltura». Le condizioni di lavoro sono pessime. Con il lavoro riesce a ripagare parte del debito contratto. Riesce a restituire 350.000 rupie (equivalenti a circa 2.000 euro). Gli viene proposto di andare in Grecia dove le condizioni di lavoro sono migliori. Deve ancora saldare 350.000 rupie di debito. Lavora nella zona di Argo, svolge diverse attività nel periodo della vendemmia, e nei campi circostanti. Per 4 mesi. Per queste ultime attività H.G. non è mai stato pagato, tutti i soldi ricevuti dal lavoro effettuato sono andati al *passeur* – ossia al trafficante – che lo accompagnava per tutelarsi del rientro del denaro anticipato alla partenza. Così H.G. salda il debito.

Abita insieme ad altri migranti in un *camping* – un insediamento informale ubicato a poca distanza dall'azienda – il più anziano del gruppo di migranti pakistani rappresenta il riferimento per tutti e gestiva la distribuzione del cibo. Il padrone del campo era greco, e passava una volta al giorno per vedere come procedeva il lavoro affidato. Parlava soltanto con il referente e il loro responsabile. L'economia del campo era ben strutturata: i migranti più giovani avevano il compito di cucinare, fare le pulizie e tutti gli altri servizi. Il responsabile anziano trattava con il proprietario dell'azienda tutti gli aspetti della vita quotidiana che si svolge nell'insediamento. Cibo e rifornimenti vari per il campo, modalità e orario di lavoro da svolgere. Tutto questo lavoro svolto è servito a ripagare il debito contratto per arrivare ad Argo.

²⁷ Il caso di questo lavoratore pakistano è stato redatto dalla Dott. Daniela Mannu, Coordinatrice regionale del Progetto anti tratta della Regione Friuli-Venezia Giulia.

Dopodiché decide di proseguire, chiedendo al referente dell'insediamento «come si fa ad andare avanti?». Gli viene grossolanamente spiegato come proseguire e riparte.

Per partire contrae di nuovo un debito di 2.000 euro con il referente-trafficante e percorre in modo relativamente veloce i Balcani nel marzo del 2018. Arriva così in un CAS in Friuli-Venezia Giulia. Attiva la procedura per la richiesta di asilo, che non viene accolta e fa ricorso. Passa ad altra struttura per richiedenti. Nel frattempo, però è incalzante la richiesta di restituzione del debito da parte dei trafficanti. All'interno della sua comunità c'è chi può offrire un lavoro, viene istruito su come deve procedere per usufruire delle facilitazioni legate alla condizione di indigenza e quindi rimanere ospite della comunità, per evitare le spese di vitto ed alloggio viene convinto che è meglio lavorare senza contratto. Lavora nell'allevamento e in agricoltura. Tutto molto semplice, gli viene spiegato: tu accetti il lavoro alle condizioni che ti vengono proposte, delle persone passano a prenderti e ti portano direttamente al lavoro. Ma se ti ribelli o vuoi qualcosa di diverso, non passano a prenderti. E se non passano a prenderti non potrai pagare il debito e questo può diventare un grosso problema.

Esce dal progetto di accoglienza nei tempi previsti dalla legge. A quel punto gli viene proposto un contratto di lavoro in un allevamento di bestiame. La sua paga è di 1.020 euro al mese. Il datore di lavoro ne recupera *brevi manu* subito la metà. Il lavoro è parte fondante del suo percorso migratorio e deve accettare. Dopo il diniego della richiesta di asilo, H.G. diventa ancora più vulnerabile e su suggerimento del caporale partecipa alla «sanatoria del 2019», che dal suo punto di vista non è un percorso di legalità, ma una *roulette* russa. Paga per essere regolarizzato dal datore di lavoro. Paga 7.000 euro, in parte in contanti con il denaro nel frattempo guadagnato, per l'altra metà indebitandosi ulteriormente in Pakistan e per una parte ancora impegnandosi con il caporale con il quale sta svolgendo il lavoro nell'azienda zootecnica. Questo lavoro è pagato 5 euro l'ora, fino a 8 ore, mentre le altre ore non sono pagate. H.G. è praticamente a disposizione h24, in quanto lavora in un allevamento, anche governando la stalla.

Tutto il percorso di regolarizzazione si rivela una truffa, non è mai stato presentato alcun documento da parte del datore di lavoro. Quest'ultimo, riscosso i soldi sparisce, non pagandogli neanche il lavoro che nel frattempo aveva svolto. H.G. rimane senza nulla, e con il debito contratto nel paese di origine per sostenere la regolarizzazione. Si rivolge allo sportello antitratta per ricevere informazioni legali su indicazione della CGIL locale.

1.2.8. Il caso di San Giorgio della Richinvelda

Produzione eccellente, lavoro con contratti ingannevoli

Affrontando la tematica delle condizioni lavorative ravvisabili nell'area del Comune di San Giorgio della Richinvelda, le considerazioni degli intervistati pongono l'attenzione, da una parte, al fatto che è innegabile la compresenza di lavoro regolare ed irregolare, dall'altra, pur accentuando (e non potrebbe essere altrimenti) questa segmentazione strutturale, le interpretazioni si diversificano sulla qualità del lavoro non standard, ovvero sulla sua ampiezza e sull'impatto che determina sui lavoratori coinvolti, tenendo presenti le conseguenti connessioni che il lavoro grigio produce sul lavoro nero. Tale situazione contrattuale si sovrappone con quella dello sfruttamento e del grave sfruttamento, in un distretto che produce vino di qualità («Rauscedo, le radici del vino») e prodotti viti-vivaistici e colturali di eccellenza mondiale, cioè le «barbatelle» (dove se ne contano quasi 500 varietà, derivanti da 480 cloni originali di vitigni)²⁸, attestandosi su valori economici considerevoli.

Osserva una intervistata (Int. 12) di un importante centro di accoglienza con unità abitative dislocate in diversi territori provinciali e dunque anche in comuni limitrofi a San Giorgio della Richinvelda: «Dato per accertata la presenza di rapporti basati sul caporalato distribuiti nei variegati distretti agroalimentari della provincia, perché ci meravigliamo se si riscontrano anche nell'area di San Giorgio? In questa area si concentrano circa 400 aziende agroalimentari e viti-vivaistiche attive (...) ossia circa il 10% del totale complessivo della provincia (quasi 400 unità su 4.500). Su Rauscedo in aggiunta sono emerse – da operazioni di polizia – modalità occupazionali di sfruttamento come quelle riscontrate a Cessalto, a Codroipo, al confine con Treviso da un lato e Udine dall'altro (...) o a Cervignano nel pordenonese, ciò nonostante sia una delle aree più ricche dell'intera provincia. I nostri ospiti – sia quelli attuali che quelli che sono stati residenti negli anni passati – raccontano sovente che la mattina presto passano (e passavano, dunque è una modalità che

²⁸ Le barbatelle sono piantine di vite, derivanti dall'innesto al banco di due tralci distinti (vite americana e vite europea). Le radici nel crescere assomigliano ad una barba e da qui il termine barbatelle per il prodotto pronto per la vendita. Si legge nel sito ufficiale dei Vivai Cooperativi Rauscedo: «Duemila occupati, duecentodieci soci-produttore, oltre 80 milioni di barbatelle innestate all'anno e una presenza commerciale capillarmente distribuita in 35 paesi del mondo. Questi i numeri di una azienda, i Vivai Cooperativi Rauscedo, che ha saputo trasformare una terra povera nel primo distretto al mondo per la produzione di barbatelle». Cfr. vivairauscedo.com (accesso 11.12.2021). Rauscedo è una frazione del Comune di San Giorgio della Richinvelda che dista qualche kilometro ed è famosa poiché quasi la totalità dell'economia ruota intorno alla produzione delle barbatelle e di viti-coltura di alta qualità. Cfr. anche, Andrea Menegoz, *Le barbatelle di Rauscedo. Immigrazione e accordi sindacali*, Roma, 3-5 aprile, 2019.

si perpetua) furgoni di caporali che li prelevavano per condurli a Rauscedo nelle vigne o nei capannoni della coltivazione delle barbatelle (...) o in altre aziende di trasformazione dei prodotti agricoli».

«Quasi sempre – continua sulla falsariga della precedente un'altra intervistata (Int. 15) – i lavoratori ingaggiati dai caporali – ovvero sia i nostri ospiti, non lavoratori astratti in generale, cioè per sentito dire – devono pagarsi anche il pranzo che gli porta lo stesso caporale, soprattutto quando sono in campi lontani dai centri abitati. (...) E devono comunque comprare i dispositivi di sicurezza personale: guanti, mantelline contro la pioggia, solide scarpe e vestiti da lavoro. Non secondariamente, devono pagarsi il trasporto, ovviamente, messo a disposizione dal caporale medesimo. Sono molti gli ospiti che raccontano queste malversazioni. Almeno 4 su 5, e questa proporzione è riscontrata da altri centri di accoglienza. E il salario è sempre basso (...) e anche bassissimo, anche a Rauscedo si paga una giornata di lavoro 4 euro (...) e anche a Rauscedo le giornate vengono decurtate dai datori di lavoro che praticano la strategia dell'approfitamento. E questa area non fa eccezione, anche se è – come è noto – è anche molto ricca. Essere imprenditori benestanti non significa essere automaticamente virtuosi e corretti nei rapporti di lavoro ed essere responsabili socialmente. Anzi. Non di rado è il contrario, laddove l'etica soccombe all'egoismo personale misurato soltanto con l'interesse economico *tout court*».

Va tuttavia specificato, per usare le parole di un imprenditore (Int. 24), «che delle 400 aziende che operano attivamente nel comune di San Giorgio della Richinvelda, quasi la metà (ossia 200) sono consorziate con i Vivai Cooperative di Rauscedo, e ciò vuol dire che sono delle aziende autonome e indipendenti. Possono cioè, al di là del vincolo consortile, conferire manodopera per la produzione/lavorazione delle barbatelle, operare in maniera discrezionale con altre colture agroalimentari e predisporre la conseguente trasformazione/commercializzazione²⁹. Tale struttura organizzativa sposta la responsa-

²⁹ La Vivai Cooperative di Rauscedo – continua la stessa intervista (Int. 19) – è dunque «un'associazione, in cui per essere socio bisogna essere residenti presso il comune di San Giorgio alla Richinvelda. I soci sono 200 e passa, sono in genere piccole aziende, e l'impegno che hanno nei confronti dell'associazione è quello di svolgere un tot di ore di lavoro portando personale per la coltivazione/lavorazione delle barbatelle. Per essere associato non è necessario essere una cooperativa. Infatti, molte di esse sono delle aziende familiari. Ed è qui che si insinua il problema, perché molte di esse sono delle aziende di dimensione piccola. Queste, a differenza delle aziende medie, sono meno attente alla condizione di provenienza del lavoratore, ovvero delle forme di ingaggio che praticano le agenzie per l'intermediazione del lavoro formali o informali (i caporali, in pratica, con partita IVA); infatti, in questi casi, non sempre queste aziende familiari gestiscono al meglio le situazioni di ingaggio. Non di rado, invece, si tratta di aziende che mirano a spendere il meno possibile per gli operai che occupano. Ad esempio, in questo mese (novembre 2021) è emerso dalle cronache cittadine che un'azienda per tre mesi non ha pagato i propri operai. I Vivai Cooperativi

bilità sociale delle condizioni dei lavoratori ingaggiati per la produzione dal regime consortile alle singole aziende, sicché il consorzio non ne diviene co-responsabile, poiché non vige un rapporto di appalto e sub appalto. Essendo le singole aziende che assumono i lavoratori – soprattutto stagionali (in parte da dicembre a marzo e in parte da maggio-luglio) – il Consorzio in quanto struttura di coordinamento non entra nel merito delle modalità di assunzione, se non orientando le singole aziende alla correttezza e all’etica contrattuale».

«E del tutto plausibile, commenta un altro sindacalista (Int. 21), che tra le 200 aziende – di diversa dimensione, forma giuridica e modalità di conduzione (da quella individuale a quelle di capitali con lavoratori alle dipendenze) – possa esserci una parte che non mantengano la barra fissa sulla contrattualizzazione standard delle maestranze. E che siano più propense ad assumere con contratti verosimilmente standard ma di fatto con manchevolezze strutturali che lo viziano sia nella determinazione salariale che in quella previdenziale. Il lavoro grigio è molto diffuso a livello regionale e in tutti i distretti agroalimentari, e non fa eccezione l’area di produzione delle barbatelle, come Rauscedo, in particolare; ed anche le altre frazioni comunali come Cosa o Aurava e Provesano».

Il lavoro nero e sfruttato

Un’altra intervistata (Int. 19), molto attiva nelle dinamiche del mercato del lavoro agroalimentare di Rauscedo, osserva che le «modalità occupazionali sono perlopiù coerenti con norme ufficiali, ma è innegabile la persistenza – nonostante l’emersione di attività lavorative di sfruttamento/grave sfruttamento – di aziende che al contrario sfuggono intenzionalmente alle regole di ingaggio sindacali». «In generale – rileva ancora l’intervistata – nell’insieme delle aziende di questo eccellente distretto agricolo, appare evidente una duplice caratterizzazione delle condotte imprenditoriali: una altamente innovativa, dato il successo ininterrotto della produzione delle barbatelle e dei vini locali (sono in buona parte produzioni DOC), l’altra altamente tradizionalistica. Ad esempio, per avversione oggettiva che si registra verso le organizzazioni sindacali e allo stesso tempo per la resistenza che si manifesta verso la

di Rauscedo nel corso della prima fase della pandemia – ed anche nelle fasi successive – hanno dimostrato una capacità di gestione straordinaria, poiché avere 1.200 o 1.500 persone in un unico capannone poteva rivelarsi un grande problema. Invece l’Associazione è stata segnalata per la gestione eccellente dell’emergenza: avevano un termoscanner, dei servizi dedicati, dei parcheggi sicuri, dei sistemi di test sierologici e di diffuse procedure di sanificazione ambientale. Inoltre, ha saputo gestire al meglio delle possibilità le quarantene per i lavoratori stagionali provenienti dall’estero (Romania, Polonia, Albania e Bulgaria). Dunque, nonostante la presenza di lavoro sfruttato in una parte delle aziende associate stiamo parlando di una società complessivamente di grande eccellenza, non solo economica, ma anche attenta alle condizioni degli operai occupati».

pratica della contrattazione dei rapporti di lavoro, e dunque sulle condizioni strettamente occupazionali delle maestranze. Anche accettando accordi contrattuali in deroga a quelli ufficiali, poiché costituiti strumentalmente per abbassare i salari».

«Questo doppio orientamento – osserva l'imprenditore intervistato (Int. 24) – può essere coesistente nella stessa azienda o gruppo di aziende e allo stesso momento essere considerato dalle medesime per nulla confliggente al proprio interno, poiché riflette un modo di pensare consolidato e accettato come controprova implicita del successo economico caratterizzante l'intero distretto. Ma dietro questa visione strategica che può essere accettabile o non accettabile dal punto di vista imprenditoriale e sindacale appare innegabile che può fattivamente coprire – e dunque permettere di mimetizzare – anche quelle aziende che occupano maestranze in condizioni di sfruttamento, ricorrendo sistematicamente all'intermediazione di caporali senza scrupoli ed attribuendogli la patente imprenditoriale perché indotti a munirsi di partita IVA».

La possibilità di nascondersi, che di fatto è permesso alle aziende che utilizzano come pratica corrente i rapporti di lavoro basati sul caporalato, dunque illegali per definizione, assume anche una portata sociale non indifferente, dettata dalla contrarietà ideologica che si registra da una cospicua parte di aziende verso le organizzazioni sindacali in genere, e quelle che hanno come quadro di riferimento normativo i contratti nazionali/provinciali di categoria nello specifico. «Alle une e alle altre – afferma un altro sindacalista (Int. 4) – non viene concessa quasi nessuna entrata nelle aziende locali, neanche in quelle con un numero di maestranze superiore alle 15 unità previsto dalle norme correnti. E accade solo a San Giorgio della Richinvelda e nella sua frazione di Rauscedo, e non in altri distretti agroalimentari della provincia. Il distretto di Rauscedo è un mondo separato, quasi chiuso in sé stesso. Si registra in tal maniera una chiusura quasi stagnante». Un'altra intervistata (Int. 19) – sopra già citata – riscontra altresì «una forte autoreferenzialità (...) tutta rivolta alla produzione (...) a testa bassa sulla produzione delle barbatelle o delle vigne altrettanto pregiate. Questa visione si riverbera – e si accentua in una altrettanto forte rigidità – verso qualsiasi negoziazione collettiva con lavoratori sia italiani che stranieri. Ma soprattutto con queste ultime, più vulnerabili in linea generale; e non tanto in direzione dei lavoratori dell'Est europeo ma quanto per le altre comunità di origine extra europee».

La presenza di operai stranieri nelle aziende consorziate nei Vivai Cooperative Rauscedo raggiunge quasi la metà degli addetti, dunque 1.000 (su circa 2.000) e la gestione complessiva di queste maestranze – quindi anche di natura amministrativa e contrattuale – è direttamente appannaggio delle singole aziende. Tale posizionamento, rende una parte delle aziende fornitrici di manodopera al consorzio che opera nel comparto delle barbatelle propenso ad

applicare contratti ingannevoli, rendendo la diffusione del lavoro grigio come una copertura del lavoro nero. Rileva al riguardo un sindacalista (Int. 21) «negli ultimi anni nel comune di San Giorgio alla Richinvelda si è ridotto di molto la fascia di lavoro nero. Solo qualche anno addietro era piuttosto diffuso. Oggi la sua caratterizzazione principale è il lavoro grigio, anche di tipo ricattatorio».

«La sua riduzione, quindi, è stata – per così dire – compensata dal lavoro grigio generalizzato, a partire dall’emanazione della legge 199/2016 (relativa al contrasto alle forme di sfruttamento). Al punto che attualmente (novembre 2021) stimiamo che quasi il 25/30% delle aziende dell’intero distretto – ossia tra le 100/120 unità – opera con contratti formalmente standard, ma nella pratica difforni da quanto prevedono i dettati normativi ufficiali, oltre alla parte, che permane, di rapporti in nero, soprattutto tra i lavoratori pakistani, afgani e africani in genere (in *primis* nigeriani, maliani e ivoriani». Questo processo di copertura – di certo non intenzionale da parte della direzione apicale dei Vivai Cooperative di Rauscedo – appare pur tuttavia come una oggettiva forma di mascheramento delle pratiche di lavoro nero. Ciò si riscontra, in ultima analisi, come argomentato da una consistente parte degli intervistati, mediante la riduzione del numero delle giornate di lavoro apportate in busta paga; e di conseguenza degli oneri sociali e previdenziali non versati da queste aziende. Giornate, tra l’altro, costituite da un numero di ore mediamente maggiore di quelle previste dai contratti nazionali/provinciali. L’innalzamento delle ore giornaliere – rilevano all’unisono parecchi intervistati – è il fattore della produzione principalmente richiesto, quasi una condizionalità irrinunciabile per essere occupato stagionalmente.

Cosa cambia dal punto di vista salariale se un lavoratore ha un contratto con poche giornate al mese, e poi ne lavora altre 20 o 25 con un orario più lungo del dovuto, e un lavoratore che lavora senza nessun contratto? E porta a casa la stessa paga giornaliera. Le risposte sono molteplici: a. «praticamente nessuna dal punto di vista salariale, poiché avere poche giornate in busta paga e poi prendere il resto in nero fa poca differenza» (Int. 3, Int. 24); b. il datore «risparmia molto sulla contribuzione da una parte, e – se le giornate registrate non superano le 51 o le 102 in due anni – integra il salario delle maestranze occupate a queste condizioni con i sussidi di disoccupazione» (Int. 24); c. il datore, in tal modo, «previene le sanzioni provenienti da eventuali controlli ispettivi, e previene qualsiasi contestazione da parte del lavoratore in quanto il contratto è formalmente ineccepibile, così come è corretta la busta paga conseguente» (anche se – come detto sopra – il salario può ammontare a poche decine di euro) (Int. 22); d. il «vantaggio (anche) per il lavoratore in questa prospettiva appare evidente, giacché con il contratto, seppur ingannevole, può acquisire il permesso di soggiorno, la residenza (...) ovvero una parvenza effimera di tranquillità (...) di sicurezza sociale. Il fatto incontrovertibile è che

questa condizione minimale di sicurezza sociale la paga direttamente il lavoratore accettando di fatto la condizione di sfruttamento» (Int. 11).

1.2.9. L'azione di contrasto

L'azione istituzionale e sindacale

Le istituzioni nazionali e regionali – rileva un sindacalista (Int. 2) – «hanno iniziato ad attivare interventi di diversa natura sull'intero territorio friulano, nella quale sono presenti e attivi anche le organizzazioni sindacali e gli Ispettorati del Lavoro. Bisogna però non dimenticare che ancora adesso (novembre 2021), relativamente al versante dell'Ispettorato del lavoro, le risorse umane di cui dispone sono del tutto insufficienti a controllare le irregolarità aziendali e a contrastarne le attività illecite, almeno fino a quando non saranno integrati con le assunzioni programmate a livello nazionale (circa 1.500 unità)³⁰. Soprattutto in funzione del lavoro non standard, da un lato, e della produzione di economia sommersa, dall'altro; aspetti che configurano le facce della stessa medaglia, poiché l'una genera l'altra e viceversa». Inoltre, c'è una attenzione importante del Ministero del lavoro mediante il finanziamento di progetti contro il caporalato che coinvolgono su diversi piani l'intero territorio regionale, Pordenone incluso, essendo uno snodo di primaria importanza³¹.

A questi interventi si affiancano quelli della Prefettura e quelli delle istituzioni regionali, e di alcune importanti realtà come quella di Rauscedo (con il progetto *Rural social Act*), che prevede un ciclo di seminari di sensibilizzazione sui fenomeni distorsivi in agricoltura e sulle buone pratiche di contrasto, ivi comprese quelle connesse all'intermediazione illegale. Le organizzazioni sindacali sono molto attive nel settore: sia con interventi di natura prettamente istituzionale (rapporti con la Regione, con le organizzazioni imprenditoriali, con le Questure/Guardia di finanza e Prefettura locali)³², che con l'interlocu-

³⁰ Cfr. Ispettorato nazionale del Lavoro, *Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2020*. Il numero delle Ispezioni nel 2020 effettuate in agricoltura sono state 48, e gli accertamenti relativi a diverse violazioni sul lavoro sono state 25, mentre quelle da lavoro nero 18. Sono decisamente più alte quelle nell'edilizia, nei servizi alberghieri e in quelle alle imprese. I dati per il Friuli-Venezia Giulia sono a p. 112.

³¹ Si tratta – continua lo stesso sindacalista – del Progetto Diagrammi Nord, finanziato dal Ministero del Lavoro.

³² L'Operazione *Faber Dacius* della Guardia di Finanza (cfr. Treviso Today del 20 agosto 2021) ha scopercchiato pratiche di sfruttamento coinvolgenti 400 lavoratori agroalimentari, *in primis* di nazionalità romena, occupati nelle campagne di Pordenone (ed anche trevigiane). Due anni prima, un'altra operazione (cfr. Telefriuli del 16 dicembre 2019) i Carabinieri arrestano un caporale (che anche lui lavorava in nero) e un imprenditore che

zione diretta con i lavoratori. «Le difficoltà emergono – riscontra un altro sindacalista (Int 4) – nell’interlocuzione con alcune aziende – anche tra le più grandi, come i Vivai Cooperative di Rauscedo – in quanto hanno una accentuata chiusura verso le organizzazioni sindacali; o meglio, tendono continuamente ad attivare strategie divisorie tra le une e le altre, anche tra quelle più rappresentative, per non arretrare nelle loro posizioni riguardanti il governo delle maestranze occupate discrezionalmente a tempo determinato e nella gestione non chiara della registrazione delle giornate lavorate».

«Ciò è dovuto – secondo un altro sindacalista (Int. 3) – alla complessità del fenomeno non solo del caporalato ma delle pratiche di sfruttamento in generale e alle conoscenze non sistematiche in possesso di quanti tendono a contrastare e a debellare il medesimo fenomeno. La non conoscenza e il non riconoscimento come valore sociale della sofferenza occupazionale nella quale versano interi contingenti di lavoratori agricoli – soprattutto di origine straniera – è argomentata da una buona parte degli intervistati, tuttavia non rappresenta un aspetto considerato come prioritario. Appare, erroneamente, come del tutto marginale, cioè come un fenomeno che non incide più di tanto nell’andamento del mercato del lavoro da una parte e su quello delle relazioni economiche tra imprese agricole dall’altra. È ancora sottovalutato. Anche i fatti di cronaca sono sottovalutati e sembrano accidenti marginali, e archiviati come delinquenziali e basta».

Sul versante regionale, invece, «è stato fatto un passo importante – rileva un altro sindacalista (Int. 21) – da parte della Giunta della Regione Friuli, in quanto è orientata a far proprie le «Linee guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo, redatte nell’ambito del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo (2019-2022)» del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali. Queste linee guida – è stato predisposto – devono entrare nell’agenda istituzionale della Regione anche mediante la costituzione di un Tavolo di concertazione con le organizzazioni sindacali e imprenditoriali e dare, ad esempio, agli enti bilaterali, un ruolo rinforzato. Questo perché possano divenire ancor di più un luogo di compensazione/compromesso delle diverse strategie e punti di vista, soprattutto tra il sindacato e le parti datoriali. Un luogo che possa divenire anche strumento del cambiamento culturale (...) della cultura di impresa, innanzitutto. Di una cultura che ponga al centro il lavoratore, i suoi diritti e la sua dignità».

sfruttava una quarantina di operai agricoli pakistani. L’uno e l’altro imponevano mensilmente il pagamento di 100 euro a testa per un posto letto in dimore di pessimo stato, e 50 euro per il pranzo. Il lavoro era svolto senza nessuna protezione» (Cfr. Udine Today, del 12.05.2021). Sono operazioni importanti, a cui se ne aggiungono altre meno clamorose ma testimoni di una presenza di imprenditori senza scrupoli di sorta pur di portare a termine la rispettiva attività produttiva in modo illegale.

1.2.10. *Tre storie di emersione lavorativa di successo*

Prima storia

N.G. (nome di fantasia): «sono stato molto povero in Bangladesh, ho veramente patito, sofferto molto». N.G. parte dal Bangladesh molto giovane. La famiglia viveva in uno *Slum*, ai bordi del fiume. Il cambiamento climatico ha fatto salire il livello del fiume, inoltre l'area in cui era ubicata la sua abitazione era destinata ad essere utilizzata per lo sviluppo industriale locale. Il padre, che cercava di protestare contro lo sgombero dell'area, è stato ucciso. N.G. a 11 anni si ritrova orfano di padre e con la famiglia (madre e 2 sorelle più piccole) da mantenere. A 16 anni decide di partire. Nel suo villaggio sono molti a partire. Non è così complicato, si va da un *Agent* che prepara tutto. Passaporto e biglietto aereo compresi. Parte in aereo per la Libia nel 2016: Turchia-Qatar-Libia. Per pagare le spese del viaggio ha contratto un prestito, a nome della madre, di 3.800 euro, e in più i trafficanti gli hanno chiesto un'ulteriore cifra, contrattata da N.G. con una persona presentata dai trafficanti, per 2.000 euro. A Tripoli N.G. incontra un membro della rete dei trafficanti collegata con quella che gli ha organizzato il viaggio, e come prima cosa gli sequestra il suo passaporto. Che non rivedrà più. N.G. – attraverso questa persona – trova lavoro. Dunque, lavora in Libia, ma senza essere mai pagato. Da questa persona riceve in cambio solo vitto e alloggio. N.G. vive in un appartamento fatiscente sovra affollato, in 5 per stanza. Sono circa 30 persone, e lui è il più piccolo. L'uomo è il responsabile di questo gruppo di migranti. Stanco ed impaurito dai continui bombardamenti che subisce Tripoli N.G. chiede di partire, e chiama direttamente l'*Agent* rimasto nel Bangladesh che gli organizza un secondo viaggio per 620 euro, a cui il controllore libico non si oppone.

Arriva in Sicilia, e da qui parte per Torino. Qui, oramai neomaggiorenne, cerca continuamente lavoro. Trova lavoro come facchino addetto al carico e scarico merci al mercato ortofrutticolo per 40 euro alla settimana: lavora tutti i giorni 2 ore la mattina e 2 ore la sera. La rete dei connazionali è molto ben organizzata e così riesce a cambiare lavoro con una certa velocità: ristorazione, negozi di frutta o di altro genere, vendemmia e altre attività agricole. E alla fine un amico propone di andare a lavorare ai cantieri navali. Con questo lavoro ha una regolare busta paga, e le entrate sono regolari. Paga dunque l'affitto e il cibo in condivisione con amici per 260 euro al mese, il resto lo invia in toto in Bangladesh per far studiare le sorelle e pagare le spese sanitarie di cui necessita la madre. Non intende più fare richiesta di asilo, vuole solo lavorare.

Seconda storia

B.M. è arrivato nel 2016 in Italia, partendo dal Gambia. Via mare approda nelle coste siciliane. Aveva 20 anni. In seguito ad un incidente sul lavoro a Pordenone resta invalido, ma anche con delle difficoltà può comunque continuare a lavorare. Ha lavorato come bracciante agricolo raccogliendo frutta presso un'azienda locale, assunto con contratto regolare ma con una registrazione minore delle giornate lavorate. Perde il lavoro, fa fatica a trovarne un altro uguale per il fatto che la sua parziale invalidità diventa un ostacolo nella ricerca di una nuova occupazione. L'invalidità non gli viene riconosciuta. B.M. è discriminato, perché straniero e perché parzialmente invalido. Dallo scorso anno (inverno 2020) è assunto nelle squadre di servizi alla viticoltura erogate dal Piccolo Principe.

Terza storia

V.M., cittadino nigeriano, ha 35 anni ed è titolare di un permesso di soggiorno per protezione speciale. È arrivato a Lampedusa nel 2010 e per diversi anni vive in clandestinità nel Nordest, dove si trova senza documenti a causa del rigetto della sua istanza e anche del ricorso in appello. Lavora come può e con i salari che gli offrono. Manifesta una buona capacità di adattamento alle situazioni rimanendo però fedele ai suoi principi morali, che non ha mai messo in discussione neanche nei momenti di maggior difficoltà. Viene quindi preso in carica dall'Associazione Migranti e dal Servizio Sociale comunale di San Vito al Tagliamento e oggi fruisce di un permesso di soggiorno (valido per tutto il 2022). Viene quindi inserito nel percorso di propedeutica lavorativa e in un corso di formazione individualizzata in viticoltura presso il Piccolo Principe. V.M. attualmente ha un contratto di lavoro come bracciante agricolo nel campo della viticoltura. V.M. progetta di andare in Nigeria a trovare la famiglia che non vede da circa sei anni.

2. Veneto. Il caso di Treviso

2.1. Il profilo socio-economico e contrattuale degli addetti italiani e stranieri nel settore agroalimentare

Gli occupati italiani e stranieri

I lavoratori occupati complessivamente nella regione Veneto nel settore agroalimentare arrivano a 71.100 unità al dicembre 2020 (con una leggera riduzione rispetto al 2019, pari a 2.667 unità). In particolare, emerge (Tab. 1) che la differenza tra gli occupati a tempo determinato (il 79,3%) e a tempo indeterminato il 20,7% è molto marcata in entrambe le annualità. La nazionalità prevalente degli addetti – a prescindere dalla posizione contrattuale – a tempo determinato/indeterminato – è quella italiana (39.809 unità, uguale al 56% del totale), mentre gli stranieri ammontano a 31.289 (di cui 21.754 non UE e 9.535 UE), ovvero il restante 40%. Si rileva, inoltre, che la flessione degli addetti nel 2020 contrattualizzati a tempo determinato di 2.625 unità è imputabile quasi del tutto alla riduzione riscontrabile nella componente dei lavoratori non UE (sia di genere maschile che femminile).

Questa flessione è prevalentemente determinata dal mancato arrivo di contingenti di lavoratori stagionali dall'Est Europa, situazione imputabile alle difficoltà determinate dalla diffusione della pandemia.

Tra gli addetti il contingente femminile raggiunge quasi il 30% del totale degli occupati (nelle due annate in questione) con una netta prevalenza delle lavoratrici autoctone rispetto a quelle di origine straniera (sia Ue che non UE). Tra queste ultime è annoverabile una differenza quantitativa tra il 2019 e il 2020: nell'uno, sono maggioritarie le lavoratrici UE (4.703 a fronte di 3.996), nell'altro sono maggioritarie le lavoratrici non UE (4.073 a fronte di 3.525).

Le assunzioni di maestranze a tempo determinato nel settore agroalimentare non è però una modalità dovuta alla particolare situazione venutasi a creare nel biennio trascorso, influenzato dall'andamento pandemico, ma

riflette una strategia imprenditoriale, in corso da molti anni, adottata durante la crisi economica del decennio passato (2007/2013). Tale strategia è andata accentuandosi nel corso del decennio successivo, nonostante gli incrementi dei valori medi economici che hanno caratterizzato l'intero settore, compresi gli ambiti produttivi ad alto impiego di lavoratori stagionali, soprattutto stranieri.

Tabella 1 - Veneto: occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v. %	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Italiani	19.137	8.734	27.871	47,5	19.613	9.100	28.713	51,3
Non UE	14.965	3.996	18.961	32,3	14.766	4.073	18.839	33,6
UE	7.097	4.703	11.800	20,1	4.930	3.525	8.455	15,1
<i>Sub totale</i>	<i>41.199</i>	<i>17.433</i>	<i>58.632</i>	<i>100,0</i>	<i>39.309</i>	<i>16.698</i>	<i>56.007</i>	<i>100,0</i>
	(70,3)	(29,7)	(100,0)	-	(70,2)	(29,8)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	8.759	2.263	11.022	72,8	8.791	2.305	11.096	73,5
Non UE	2.536	451	2.987	19,7	2.469	446	2.915	19,3
UE	786	337	1.123	7,4	743	337	1.080	7,2
<i>Sub totale</i>	<i>12.081</i>	<i>3.051</i>	<i>15.132</i>	<i>100,0</i>	<i>12.003</i>	<i>3.088</i>	<i>15.091</i>	<i>100,0</i>
	(79,8)	(20,2)	(100,0)	-	(79,5)	(20,5)	(100,0)	-
Totale Veneto	53.280	20.484	73.764	-	51.312	19.786	71.098	-
	(72,2)	(27,8)	(100,0)	-	(72,2)	(27,8)	(100,0)	-

Fonte: elaborazione del dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS 2020.

Le attività produttive degli occupati

Come detto, dunque, gli occupati stranieri (sia comunitari che non comunitari) ammontano a circa 32 mila unità, comprensivi di quanti svolgono l'attività lavorativa a tempo determinato (27.294) e a tempo indeterminato (3.995). Nell'insieme svolgono attività lavorative negli ambiti produttivi riportati nella Tab. 2¹.

¹ L'elaborazione della tabella è stata effettuata utilizzando le stesse percentuali degli addetti comunitari e non comunitari in agricoltura occupati nella Regione Veneto nel 2017 (cfr. *Quinto Rapporto Agromafie e caporalato*, p. 204), poiché il numero totali degli addetti è pressoché uguale: 31.945 del 2017, 31.289 nel 2020. Regione Friuli-ERSA, *Prime valutazioni...*, cit. p. 5.

Tabella 2 - Veneto: occupati UE e non UE in agricoltura per attività produttiva (anno 2020)

Attività produttiva	Occupati non UE		Occupati UE		Totale	
	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %
Zootecnica	2.380	15,5	1.264	14,7	3.618	15,1
Colture ortive	6.327	41,2	3.475	40,4	9.775	40,8
Colture arboree	4.331	28,2	2.477	28,8	6.828	28,5
Floro-vivaismo	1.766	11,5	1.006	11,7	2.779	11,6
Colture industriali	154	1,0	104	1,2	264	1,1
Altre attività agricole	400	2,6	275	3,2	295	2,9
<i>Sub-totale</i>	<i>15.358</i>	<i>100,0</i>	<i>8.601</i>	<i>100,0</i>	<i>23.959</i>	<i>100,0</i>
Agriturismo	1.036	16,2	142	16,3	1.151	15,7
Trasformazione/commercializzazione	5.360	83,8	792	83,3	6.179	84,2
<i>Sub-totale</i>	<i>6.396</i>	<i>100,0</i>	<i>934</i>	<i>100,0</i>	<i>7.330</i>	<i>100,0</i>
Totale Veneto	21.754	-	9.535	-	31.289	-

Fonte: ns. elaborazione su dati CREA-PB, 2017 su dati INPS 2020.

Tali ambiti sono annoverati in buona parte tra quelli che nel corso del 2020 e nella prima parte del 2021 hanno registrato incrementi produttivi – e pertanto volumi economici soddisfacenti – uguagliando, e in qualche caso superando, quelli pre-pandemici². L’ambito produttivo dove si concentrano maggiormente i lavoratori stranieri (sia non UE che UE) è quello delle colture ortive con il 40%, seguito da quello concernente le colture arboree. La zootecnica occupa il 15% del totale degli addetti, mentre il floro-vivaismo l’11,6%. La distribuzione percentuale degli addetti, prescindendo dalla nazionalità, è quasi del tutto omogenea. In alcuni comparti sono maggiori i lavoratori non UE rispetto a quelli Ue: sia nella zootecnica, nelle colture ortive ed erbacee, nelle colture industriali e in quelle catalogate in «Altre attività agricole». Così anche nel comparto dell’agriturismo, la cui annata non è stata per nulla positiva, poiché è uno dei settori che ha risentito maggiormente della crisi pandemica, e della trasformazione/commercializzazione dei prodotti agroalimentari.

Le caratteristiche strutturali

Il tipo di attività maggiormente svolta dai lavoratori stranieri, a prescindere dall’area di provenienza (europea, non europea), è quella ravvisabile alle raccolte dei prodotti stagionali. La concentrazione dei lavoratori in questo segmento della produzione agroalimentare supera la metà degli addetti complessivi (con il 54,5%). Anche le attività aggregate in «Operazioni varie» registrano

² Si rimanda ancora a Regione Veneto, *Rapporto statistico 2021...*, cit., p. 38. E inoltre, Regione Veneto, *Bollettino socio-economico del Veneto. I principali dati congiunturali, luglio 2021*, pp. 8-9 e 14.

una folta concentrazione di addetti di entrambe le aree geografiche in questione, attestandosi al 30,8% del corrispettivo totale (di 31.289 unità). L'altro tipo di attività comune alle componenti straniere sono quelle concernenti l'ambito della zootecnica, soprattutto nel governo della stalla. Il che significa, in senso lato, tutte quelle operazioni che ruotano intorno alla cura degli animali da allevamento di diversa natura specie.

Tabella 3 - Veneto. Alcuni dati di base degli occupati UE e non UE in agricoltura (anno 2020)

Caratteristiche di base	Occupati in agricoltura				Totale	
	Non UE		UE		v.a.	v. %
	v.a.	v. %	v.a.	v. %		
Tipo di attività						
a. governo della stalla	3.307	15,2	1.373	14,4	4.631	14,8
b. raccolta	11.877	54,6	5.187	54,4	17.052	54,5
c. operazioni varie	6.570	30,2	2.975	31,2	9.606	30,8
d. altre attività	-	-	-	-	-	-
Totale	21.754	100,0	9.535	100,0	31.289	100,0
Periodo di impiego						
a. fisso per l'intero anno	3.372	15,5	3.051	32,0	8.166	26,1
b. stagionale, per attività specifiche	18.382	84,5	6.484	68,0	23.123	73,9
Totale	21.754	100,0	9.535	100,0	31.289	100,0
Tipo di contratto						
a. regolare	19.296	88,7	8.458	88,7	27.753	88,7
b. informale	2.458	11,3	1.077	11,3	3.536	11,3
Totale	21.754	100,0	9.535	100,0	31.289	100,0
Contratto regolare, di cui:						
a. tempo pieno	14.163	73,4	6.073	71,8	20.149	72,6
b. tempo parziale	5.133	15,3	2.385	16,9	7.604	16,1
Totale	19.296	88,7	8.458	88,7	27.753	88,7
Retribuzione						
a. tariffe sindacali	19.970	91,8	7.962	83,5	28.379	90,7
b. tariffe non sindacali	1.784	8,2	1.573	16,5	2.910	9,3
Totale	21.754	100,0	9.535	100,0	31.289	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati CREA-PB, 2015-2018.

Per quanto riguarda il periodo di impiego, come già accennato in precedenza, la preponderanza degli addetti stranieri svolge attività lavorativa stagionalmente con compiti poco qualificanti e contrattualizzate con mansioni a-specifiche. Questi lavoratori hanno un contratto valido tutto l'anno solare, ma vengono ingaggiati per attività agricole giornaliere che si distribuiscono in maniera discontinua anche per molteplici mensilità, cioè fintanto che il ciclo produttivo arriva a termine. L'ammontare di questa componente si attesta su

circa i due terzi del totale (il 73,9%, pari a 23.123 unità), con una maggior presenza di lavoratori non comunitari (l'84,5% a fronte del 68% degli addetti comunitari). In altre parole, soltanto un addetto su cinque ha un contratto stabile a tempo indeterminato, configurando una strategia imprenditoriale – come sopra tratteggiato – e non solo nel Veneto, basata su una piccola quota di addetti fissi e una ampia componente che si alterna stagionalmente in base alle necessità della produzione.

Gli addetti – dal punto di vista del tipo di contratto sottoscritto – svolgono perlopiù l'attività richiesta in maniera regolare, ovverosia con un contratto formale secondo i parametri provinciali/nazionali previsti. Una parte di questi lavoratori/trici – pari al 16,1% (uguale a 7.600 unità) – ha un contratto a *part time*. Inoltre, dagli stessi dati, si evince che l'11,3% degli addetti (3.536 sul totale di 31.289) risulta avere un contratto informale. L'informalità dei contratti è presente in ugual percentuale sia tra i lavoratori non UE che in quelli UE. Tale divaricazione tra addetti contrattualizzati formalmente o informalmente si riverbera direttamente sulle retribuzioni percepite. Sicché gli occupati con una retribuzione standard (l'88,7%) è titolare di un contratto a tempo pieno (il 72,6%) o a tempo parziale (il 16,1%), mentre per il restante 11,3% – come appena accennato – è titolare di un contratto informale.

Sulla base dei dati Istat (2019) si riscontra che a livello regionale gli occupati irregolari – trasversalmente stimati nei differenti settori produttivi – ammontano a 206.500 unità, pari ad un tasso di irregolarità del 9% (sul totale degli occupati regionali)³. Nel settore agricolo – per la stessa annualità – il tasso di irregolarità è più alto, infatti si attesta al 14% (molto più basso, comunque, della media nazionale del 24%). Ma dalle stime proposte a livello nazionale da ricercatori Istat (nel 2019) si evince – estrapolandole con l'ammontare delle maestranze occupate (71.098) – che il lavoro agricolo irregolare (ossia «lavoro celato») nella regione Veneto ammonta a 16.120 unità, con l'aggiunta delle 3.536 unità (di «lavoro non celato», perché contabilizzato dall'INPS). Quindi, la stima complessiva (di 19.655) non differisce da quella proposta nel 2020 dal *Quinto Rapporto Agromafie e caporalato*, cioè 20.550 unità. Dal punto di vista di genere è plausibile dedurre che gli occupati informalmente – e in buona parte assoggettati a forme variegiate di sfruttamento – sono sia lavoratrici (stimabili in 6.200 unità all'incirca) che lavoratori (quasi 13.500) diversamente distribuite a livello regionale.

³ Cfr. Istat, *Economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2016-2019*, del 18 ottobre 2021. Inoltre, cfr. CGIA - Ufficio studi, *SOS caporalato e lavoro nero: con il Covid sono in aumento*, News del 18 dicembre 2021. E anche Fondazione METES-FLAI-CGIL, *Bollettino statistico*, n. 11, gennaio 2022, p. 11. Secondo questo studio il lavoro irregolare – estrapolato da dati Istat – per il Veneto ammonta al 14% per il 2019.

2.2. L'area provinciale di Treviso

Il numero degli occupati

La provincia di Treviso è la seconda del Veneto, dopo Verona, a registrare il più alto numero di aziende: 14.059 nel 2020, pari al 22,9% sul totale regionale (con un incremento di circa un centinaio nel 2021). Sommando a queste le imprese industriali di trasformazione dei prodotti – uguali a 731 unità (il 20,5% del totale provinciale) – si arriva ad una somma di 14.790. La stessa provincia nel biennio 2019-2020 ha riscontrato un aumento delle assunzioni pari al 2,3% (quasi 350 addetti in più), passando a 15.285 unità con un'impennata di lavoratori alle dipendenze (del +104,7%)⁴. L'analisi congiunturale denota una crescita, seppur contenuta, di aziende di capitali e di persone, mentre quelle più tradizionali a conduzione familiare di piccole/piccolissime dimensioni si sono in parte ridotte. Un altro dato significativo proviene dal numero di «imprese giovanili» (i cui conduttori hanno una età inferiore ai 35 anni), essendo queste 855 unità (seconde soltanto a quelle commerciali) a parità numerica con quelle che erogano servizi alle imprese. In aggiunta quello delle imprese femminili che raggiungono le 3.476 unità (ossia una su cinque del totale regionale del 2021)⁵ e quello delle imprese agricole a conduzione di cittadini stranieri (449 unità). Complessivamente le imprese agricole con dipendenti – come si rileva dalla Tab. 4 – occupano tra il 2019 e il 2020, rispettivamente, 12.139 e 11.641 unità: a tempo determinato sono 3.168 e a tempo indeterminato 3.237.

Nel 2020, quindi, le maestranze occupate nel loro insieme si attestano 14.878, e una cifra pressoché simile è quella rilevata per il 2021 dalla Camera di Commercio d'Italia (14.785)⁶. Dalla tabella si rileva inoltre che le attività a tempo determinato superano di molto quelle svolte a tempo indeterminato: le prime raggiungono il 78,2% dell'insieme degli occupati, ovvero più dei tre quarti degli stessi (al 2020), le seconde il 21,8% (percentuali che non si discostano da quelle regionali). La proporzione percentuale degli addetti a tempo indeterminato correlata al genere è piuttosto differente rispetto a quella degli addetti a tempo determinato: nei primi le lavoratrici ammontano al 16,5% (una ogni sei), nei secondi al 29,6% (poco meno di un terzo). Dal punto di vista della nazionalità/area di provenienza la componente italiana occupata a

⁴ Veneto agricoltura, *Rapporto 2020 sulla congiuntura ...*, cit., pp. 12-15 e 86.

⁵ I dati relativi al 2021 cfr. Camera di Commercio d'Italia-Info Camere, *Cruscotto di indicatori statistici*, Treviso. Report con dati strutturali. Anno 2021, dicembre 2021, Tavola 2, 6a, 6b, 6c e 9a, in <https://www.tb.camcom.gov.it/content/14868/studi/monitorEconomia/datiPubblicazioni/dati-provinciali/Demografia-impresa/Treviso>.

⁶ Idem, Tavola 9.

tempo indeterminato raggiunge il 70,6% del totale, seguito da quella non UE (con il 22,4%) e in termini ancora minori da quella UE (il 7%).

Tabella 4 - Provincia di Treviso: occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)								
	Anno 2019				Anno 2020				
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale		
	v.a.	v.a.	v.a.	v. %	v.a.	v.a.	v.a.	v. %	
Italiani	4.850	1.752	6.602	54,4	4.754	1.851	6.605	56,7	
Non UE	2.766	1.129	3.895	32,1	2.752	1.159	3.911	33,6	
UE	1.039	603	1.642	13,5	693	432	1.125	9,7	
<i>Sub totale</i>	<i>8.655</i>	<i>3.484</i>	<i>12.139</i>	<i>100,0</i>	<i>8.199</i>	<i>3.442</i>	<i>11.641</i>	<i>100,0</i>	
	(71,3)	(28,7)	(100,0)	-	(70,4)	(29,6)	(100,0)	-	
	Operai a tempo indeterminato (OTI)								
	Italiani	1.890	337	2.227	70,3	1.925	361	2.286	70,6
	Non UE	597	131	728	23,0	598	126	724	22,4
	UE	164	49	213	6,7	179	48	227	7,0
<i>Sub totale</i>	<i>2.651</i>	<i>517</i>	<i>3.168</i>	<i>100,0</i>	<i>2.702</i>	<i>535</i>	<i>3.237</i>	<i>100,0</i>	
	(83,7)	(16,3)	(100,0)	-	(83,5)	(16,5)	(100,0)	-	
Totale	11.306	4.001	15.307	-	10.901	3.977	14.878	-	
	(73,9)	(26,1)	(100,0)	-	(73,3)	(26,7)	(100,0)	100,0	
<i>Totale Veneto</i>	<i>53.280</i>	<i>20.484</i>	<i>73.764</i>	-	<i>51.312</i>	<i>19.786</i>	<i>71.098</i>	-	
	(21,2)	(19,5)	(20,8)	-	(21,2)	(20,1)	(20,9)	-	

Fonte: elaborazione del dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS 2020.

Le proporzioni si restringono ancora in rapporto all'impiego stagionale: gli italiani si attestano al 56,7%, mentre gli stranieri – UE e non UE – al restante 43,3%. Tra questi ultimi addetti le differenze quantitative sono ancora più accentuate delle precedenti, perché coloro che provengono da paesi non comunitari raggiungono il 33,6% (circa la metà del totale di 11.641) e i comunitari il 9,7%. In base ai dati statistici elaborati da Veneto Lavoro negli anni pre-pandemici i rapporti tra addetti UE e non UE erano invertiti, poiché (al 2019) erano di gran lunga maggioritari i primi (quasi il 40%, tra romeni, albanesi e polacchi) rispetto ai secondi. I gruppi nazionali provenienti dai paesi terzi con un numero preminente di addetti in agricoltura erano di nazionalità cinese (pari all'8%) e un altro altrettanto consistente era di nazionalità marocchina⁷.

⁷ Veneto Lavoro, *Il lavoro in agricoltura: la crescita dell'occupazione dipendente in un settore in rapido cambiamento*, Focus 3, Venezia, maggio 2019, p. 14.

2.3. La distribuzione territoriale. La stanzialità e la mobilità

I comuni a maggior vocazione agroalimentare

La distribuzione delle aziende agricole che risultano attive nei comuni della provincia di Treviso (al dicembre 2021) – registrate alla Camera di Commercio – è leggibile nella Tab. 5; e in aggiunta sono leggibili i dati che riguardano gli addetti agricoli occupati a tempo determinato, indeterminato e gli indipendenti residenti nei medesimi comuni (18.324 unità)⁸. Gli occupati a tempo determinato, essendo registrati all'INPS come lavoratori stagionali, possono essere, plausibilmente, in quanto residenti, anche occupati nelle aziende operative negli stessi comuni o in quelli limitrofi (11.641, il 63,5%); e in ugual modo anche per una parte di quanti sono assunti a tempo indeterminato (3.237, il 17,7%) o svolgono l'attività agricole indipendenti (il restante 3.446, il 18,8%).

Altre maestranze, complementari alle precedenti, possono essere residenti ma svolgere attività in comuni più lontani, cioè dove è ubicata l'azienda. In questi casi si configurano specificamente come lavoratori pendolari o soggetti a mobilità intra provinciale o interprovinciale/interregionale e transnazionale. In questa ultime categorie sono ravvisabili perlopiù contingenti di lavoratori stagionali di origine straniera. La mobilità può determinarsi anche allorquando l'azienda-madre detiene strutture di produzione dislocate in più zone territoriali della provincia, soprattutto per quelle dimensionalmente più grandi. L'asimmetria sussistente tra comune di residenza/luogo e di svolgimento dell'attività lavorativa è maggiormente evidente soprattutto nei comuni ad alta produzione agroalimentare, come quelli riportati in tabella. La mobilità caratterizza anche alcuni contingenti di lavoratori indipendenti, in genere familiari conviventi/di prossimità ma anche (in misura minore o maggiore a secondo della strutturazione della singola azienda) i collaboratori non necessariamente familiari.

⁸ I dati degli addetti alle dipendenze sono stati scorporati tra OTI e OTD che insieme agli Indipendenti configurano l'insieme delle maestranze occupate sia nei comuni di residenza che in quelli dove è ubicata l'azienda dove svolgono l'attività lavorativa. Le fonti utilizzate sono diverse: per OTD e OTI è l'INPS, per gli Indipendenti è la Camera di Commercio di Treviso. A partire dal totale di 18.324 (dato della Camera di Commercio) e considerando gli OTD e OTI (dato INPS) sono stati estrapolati gli Indipendenti in senso stretto, cioè coloro che vengono occupati a prestazione professionale (con partita IVA, o in contro terzi o mediante altre società).

Tabella 5 - Comuni della provincia di Treviso, con il numero più alto di aziende agricole attive, residenza/non residenza degli addetti per posizione professionale al 31.12.2021 (v.a.)

Treviso	Imprese attive	OTD	OTI	Indipendenti	Totale addetti
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Valdobbiadene	730	404	190	487	1.081
Farra di Soligo	393	283	88	128	499
Conegliano	366	385	66	100	551
Vazzola	352	152	77	211	440
Oderzo	350	374	96	76	546
Fontanelle	336	107	64	196	367
Vittorio Veneto	319	243	57	28	328
Montebelluna	299	447	52	100	599
Vedelago	297	142	67	171	380
Treviso	295	485	106	13	604
San Biagio di Callalta	270	112	45	98	255
Ponte di Piave	259	194	54	58	306
Codognè	246	145	36	27	208
Godega di Sant'Urbano	246	164	46	51	261
Ormelle	244	103	58	170	331
Roncade	221	100	40	159	229
Castelfranco V.	204	133	35	34	202
Motta di Livenza	197	171	42	21	234
<i>(Sub totale)</i>	<i>(5.577)</i>	<i>(4.144)</i>	<i>(1.227)</i>	<i>(2.128)</i>	<i>(7.440)</i>
Altri	8.560	(7.497)	2.010	1.318	(10.884)
		11.641	3.237	3.446	18.324
Totale complessivo	14.137	(63,5)	(17,7)	(18,8)	(100,0)

Fonte: ns. elaborazione su dati del Centro Studi CCIA di Treviso/Infocamere, 2021.

Di converso, con molta probabilità, la compagine occupata a tempo indeterminato e quella degli occupati indipendenti (familiari e professionisti/consulenti, ecc.) sono al contempo residenti e occupati nelle aziende operanti nella medesima area comunale e, pertanto, non solo sono più stabili dal punto di vista territoriale, ma anche da quello occupazionale.

Da questi dati si evince che tra le 18.324 unità occupate, i familiari rappresentano una compagine numericamente consistente che si distribuisce – ed è aziedalmente operativa – non solo tra gli occupati indipendenti, ma anche tra gli occupati a tempo determinato e indeterminato (quasi il 45%).

La mobilità delle maestranze tra l'area di residenza e quella di occupazione avviene mediante l'utilizzo di mezzi di trasporto propri o con una combinazione tra questi ultimi e quelli messi a disposizione da amici/colleghi, ed anche dalle medesime aziende con soluzioni differenziate, combinandoli – in base alla tratta da percorrere – anche con quelli pubblici regionali/intercomunali. Inoltre, per le componenti più vulnerabili – gestite in tutto e per tutto da intermediari illegali – non di rado i mezzi di trasporto costituiscono un servizio strutturale da essi offerto in modo complementare con il lavoro e con la sistemazione alloggiativa.

Questa triplice combinazione rappresenta il nucleo centrale del sistema di potere del caporale (nella sua forma individuale o collettiva, mediante società spurie di natura cooperativistica e non) e allo stesso tempo del sistema di assoggettamento dei lavoratori: sia in modo consapevole, giacché si entra in tale meccanismo per necessità di svolgere una qualsivoglia occupazione, sia in modo inconsapevole, giacché si entra per effetto di raggiro o inganno/falsa promessa (ad esempio, aspettative di regolamentare lo status giuridico), restandone ugualmente invischiati/sfruttati.

I periodi di maggior occupazione, la difficoltà di reclutare manodopera

Una parte degli addetti con contratti stagionali formalmente sottoscritti e pertanto registrati nelle anagrafi ufficiali, e una parte di quanti sono occupati irregolarmente (in riferimento alle stime sopra proposte), sono caratterizzabili, gli uni e gli altri, sia per la loro stanzialità territoriale/professionale, che per la loro mobilità territoriale/interaziendale e professionale. Questi ultimi sono anche caratterizzabili per le differenti distanze che percorrono e conseguentemente per le difficoltà logistiche/occupazionali crescenti o decrescenti, correlabili direttamente o indirettamente alle stesse distanze percorse, alla durata temporale degli spostamenti e al cambio di datori di lavoro tra una occupazione e l'altra. Gli spostamenti non sono soltanto rapportabili al viaggio in sé, ma anche all'insieme dei fattori organizzativi che occorre mettere in campo per effettuarlo e per svolgere, una volta arrivati a destinazione, l'attività occupazionale richiesta e per la quale si è sostanzialmente il trasferimento medesimo; quindi in maniera interconnessa alla qualità del rapporto di lavoro (conforme alle aspettative concordate) – variabile in base al numero (eventuale) di datori di lavoro che si cambiano e alle condotte di adeguamento che si attuano – e a quella dell'alloggiamento. Questo è concordato in genere con l'azienda o con intermediari/caporali, soprattutto allorquando questi lavoratori arrivano da fuori provincia/regione o dai rispettivi paesi esteri. In base alle informazioni acquisite con le interviste, arrivano perlopiù dalle regioni Meridionali (soprattutto dalla Puglia e dalla Calabria e in misura minore dalla Basilicata e Campania) per le raccolte dei prodotti invernali – dopo aver svolto quelle primaverili/estive nelle aree comunali/provinciali di provenienza – e dalla Romania, dal Marocco e dalla Tunisia (Int. 6, Int. 23).

Osserva al riguardo una sindacalista del settore agroalimentare (Int. 6): «tale mobilità coinvolge all'incirca il 30% dell'intera compagine occupata nel territorio di Treviso, e soprattutto nelle aree comunali ad alta vocazione agricola, in particolare quelle centrali della produzione viticola (sull'asse Conegliano/Valdobbiadene) e quella del radicchio e delle altre colture vegetali (come Roncade, Motta di Livenza, Casale sul Sile e Casier)».

Anche se occorre sottolineare che negli ultimi anni non è per nulla facile reclutare la manodopera stagionale, poiché queste difficoltà sono costantemente rilevabili nelle fasi apicali delle raccolte. In particolare, nel periodo delle vendemie e nelle altre fasi di maggior dinamicità del ciclo produttivo, quando la necessità di ingaggiare la manodopera necessaria rappresenta «quasi il problema dei problemi», come si esprime, seppur con accentuazioni diverse, una parte cospicua degli stessi intervistati (Int. 4, Int. 5, Int. 7, Int. 9 e Int. 11, Int. 32, Int. 33). Riporta un Funzionario della Pubblica amministrazione (Int. 33): «La scarsità di manodopera aggiuntiva per le raccolte stagionali – e per altre principali attività preparatorie – determina una specie di corsa a reclutare, predisporre e rinsaldare i contingenti di operai da ingaggiare nelle operazioni produttive».

«La fame di manodopera (...) perché di fame si tratta, continua lo stesso interlocutore – spinge gli imprenditori in tutte le direzioni, pur di acquisirla (...) e una parte di questi, degli imprenditori, seppur minoritaria, non disdegna il coinvolgimento di caporali e intermediari di variegata natura, come le cooperative o altre società di facciata. Per tale ragione non possono che operare nell'illegalità (...) sfruttando i rispettivi occupati».

Le aree dove è maggiore la concentrazione del lavoro stagionale (per numero e per giornate lavorate) – e quindi quelle dove è indispensabile forza lavoro complementare e aggiuntiva – sono riportate nel Prospetto 1, costruito mediante le interviste realizzate (soprattutto a sindacalisti del settore) e consultando l'Atlante dei prodotti regionali⁹.

Ad una prima lettura si evince una sostanziale omogeneità dei periodi di maggior impiego di manodopera in relazione alle principali macro-colture che caratterizzano l'intera Marca trevigiana, ovverosia la viticoltura, l'orto/frutta e l'allevamento. Colture che in parte si concentrano in alcune aree tradizionali, in parte si distribuiscono – con pesi differenziati – in più aree della stessa provincia, qualificandosi come aree a produzione mista: cioè con la coltivazione di diversi prodotti stagionali l'uno successivo all'altro, ed anche produzioni contemporanee ma sugli stessi terreni aziendali.

La mobilità degli stagionali

Le tre macro-colture che hanno necessità di manodopera in periodi/mensilità differenziati, sono soprattutto la viticoltura e i prodotti ortivi/erbacei,

⁹ Veneto Agricoltura, *Atlante dei prodotti ortofrutticoli Doc e Igp e tradizionali del Veneto*, 2019, in: <https://venetoagricoltura.org/2017/02/editoria/atlane-dei-prodotti-ortofrutticoli-dop-igp-e-tradizionali-del-veneto-2/> (accesso 14.01.2022). Ed anche mediante il Report Cit. di Veneto Lavoro, *Il lavoro in agricoltura...*, cit., pp. 11-12 (che si riferisce a tutto il territorio regionale).

mentre l'allevamento necessita di una manodopera costante lungo l'intero arco dell'anno. La direzionalità dei contingenti occupati stagionalmente in modo regolare o irregolare – e dunque la loro mobilità territoriale e interaziendale – si riscontra in riferimento alle differenti fasi che scandiscono la ritmicità della produzione agricola nelle differenti mensilità. Nei mesi in cui la viticoltura necessita di maggior impiego (la svamponatura tra gennaio/febbraio, la sarchiatura tra maggio/giugno e la raccolta dell'uva tra agosto/ottobre) l'arrivo della manodopera coinvolta nell'insieme delle aree comunali è alquanto consistente, per poi tendere progressivamente a ridursi. I comuni di Valdobbiadene, di Vidor, di Farra di Siligo, Cison, San Pietri di Faletto e Caste Veneto sono le aree di forte attrattività di manodopera, in quanto sono in grado di garantirle una occupazione aggiuntiva, seppur non continuativa, di almeno quattro/cinque mesi.

Sennonché questa manodopera, o meglio quella parte della stessa che non rientra nei luoghi di residenza abituale, si dirige in quelle aree dove la richiesta di lavoro è ancora consistente: per la raccolta del radicchio e degli altri prodotti, come verdure, insalate, asparagi bianchi, nonché cipolle/piselli e aglio pregiato, come quello rodigino. Tra aprile/maggio sono i comuni di Zero Branco, di Casale sul Sile, di Casier e Ponzano, ed anche di Castelfranco e Silea ed altri circostanti a ricevere maestranze aggiuntive. Stessa circolarità di registra per i mesi di luglio/agosto – per le raccolte estive (finocchi, ciliegie, fagioli e funghi coltivati) – in quanto vi confluiscono le stesse maestranze che sono rimaste senza occupazione nei periodi interstiziali tra un lavoro e l'altro. A settembre, i micro-flussi si spostano ancora a Quinto di Treviso, Roncade e a Castelfranco Veneto, continuando anche a ottobre a trovare occupazione in altri comuni (come Casier, Casale sul Sile e Istrana). I mesi invernali (novembre/febbraio) sono ancora periodi di raccolta (cavolfiori, carciofi, porri, ecc.) e di semina (per i prodotti primaverili), dunque ulteriore mobilità di segmenti di manodopera tra un'area comunale e l'altra, quasi senza interruzione per circa sette/otto o nove mesi ed anche di più, considerando le attività che si svolgono all'interno dei capannoni per lo stoccaggio e l'impacchettamento dei prodotti.

Per quanto riguarda il lavoro che si svolge nelle fattorie per l'allevamento degli animali destinati alla macellazione o per l'industria casearia, esso non ha – e non potrebbe avere – particolari interruzioni, anche perché le maestranze straniere (perlopiù indo-pakistane) sono occupate nel governo della stalla. Attività che prosegue per tutto l'anno solare e, pertanto, risulta ingiustificata la diffusione, anche in questo ambito produttivo, di contratti a tempo determinato, dato che gli animali devono essere accuditi/governati tutto l'anno.

Una parte cospicua di questa mobilità – rileva ancora il funzionario pubblico (Int. 33) – «è governata da intermediari: sia da singoli caporali che da organizzazioni societarie di diversa denominazione giuridica (...) ossia definibili come

aziende-contenitori di manodopera, tra cui le più note cooperative. Anche se risultano oramai operative società di supporto all'agricoltura di diversa natura giuridica che offrono – oltre a macchinari di loro proprietà o comproprietà (o in affitto) oppure tecnici in grado di manovrarle – anche manodopera somministrata sia direttamente che indirettamente (in partnership con altre società). Ovvero, si assiste ad una divaricazione di strategia (ancora marginale) del classico supporto contoterzista alla produzione agricola che – contemporaneamente all'offerta specialistica (professionale e tecnologica) – prevede anche quella di manodopera non qualificata (...) magari gestita da una struttura associata (...) con servizi di trasporto per condurla a destinazione, ossia nei luoghi di svolgimento del lavoro. In tal maniera si tramuta la funzione del singolo caporale in una funzione collettiva secondo il modello chiavi-in mano».

Rileva un altro intervistato (Int. 21): «Ho rapporti con i migranti da molti anni, e riesco a comprendere le situazioni più diverse. Se passo nelle campagne di Oderzo (...) o di Ormelle e vedo un gruppo di lavoratori stranieri che lavora di sabato o di domenica (...) o a Santo Stefano o altre festività (...) non so, a Ferragosto (...) e a bordo del campo sono parcheggiati due o tre pulmini (...) e il campo è coltivato a vigneto (...) e sono le sette del mattino (...) cosa posso pensare? Sono operai non regolari. E se vedo gli stessi lavoratori che mangiano seduti in mezzo alla vigna, cosa penso? Sono operai non regolari. Se un datore di lavoro (...) o un suo parente stretto pota la vigna nelle stesse festività, non accade nulla di strano. È la sua proprietà, ma se sono maestranze ingaggiate per potare nei giorni di festa cambia l'orizzonte valutativo. Siamo davanti a forme di sfruttamento. Non c'è altra definizione. E queste situazioni sono molto diffuse. Non sono marginali, poiché i racconti che fanno questi lavoratori è costante (...) è continuo e le argomentazioni sono sempre le stesse. E queste maestranze vengono spostate sovente da un'area agricola ad un'altra, e da una azienda all'altra, passando dalla raccolta dell'uva a quella del radicchio o dei cavolfiori invernali e da un capannone all'altro».

La compresenza del lavoro sfruttato

Le diverse forme di occupazione – ossia quella standard, quella grigia e quella in nero – convivono e sono compresenti nelle stesse aree agricole, come delle stratificazioni orizzontali che sovente sono però incomunicanti, sono quasi a compartimenti stagni, ma a volte – al contrario – gli occupati dell'una transitano nell'altra. Ciò avviene in particolare tra quanti sono occupati nelle fasce caratterizzanti il lavoro grigio e quelle del lavoro in nero. È più difficile – argomenta un altro esperto (Int. 22) – che dai rapporti standard si passi a quelli sottostanti, e dunque difficilmente da questi ultimi al sovrastante (...) cioè quello standard. Dipende dalla disponibilità – e soprattutto dalla convenienza

– che hanno i datori nel rinforzare il rapporto di lavoro (fino a fidelizzarlo) oppure lasciarlo nell'indeterminatezza e nell'opacità poiché per lo stesso datore risulta essere più conveniente, a onta delle norme contrattuali ufficiali».

La diffusione delle forme di lavoro sfruttato, o gravemente sfruttato, presente nei comuni trevigiani, ricostruito dalle informazioni acquisite nel corso delle interviste (Int. 2, Int. 6, Int. 7) e da articoli di stampa locale¹⁰, è ravvisabile nel seguente Prospetto 1. I comuni così individuati sono 22, distribuiti sull'intero territorio provinciale e nelle diversificate produzioni culturali. E sono altresì tra quelli maggiormente importanti per qualità dei prodotti, per la bellezza dei paesaggi agricoli e per la ricchezza economica che determinano. Si registra, dunque, una polarizzazione (come per altri territori) dove, a fronte dell'eccellenza della produzione in generale, si registra in opposizione la compresenza del lavoro sfruttato, del lavoro servile e pertanto dell'irresponsabilità sociale caratterizzata dalla mancanza di etica d'impresa (dettata dalle norme di riferimento). Non solo verso gli occupati in condizioni di sfruttamento, ma anche verso le altre aziende sane del territorio trevigiano, in quanto subiscono modalità e forme di concorrenza sleale con la conseguente riduzione e deperimento di valore economico.

Prospetto 1 - Provincia di Treviso: alcuni comuni, aree/località dove si registra il caporalato/pratiche sfruttamento lavorativo (anno 2021)

	Comuni, aree/località	Totale
Provincia di Treviso	Asolo, Carbonera, Casier, Castelfranco, Cessalto, Collalto (Susegana), Conegliano, Istriana, Maserada, Montello, Montebelluna, Motta di Livenza, Pieve di Soligo, Oderzo, Ormelle, Orsago, Roncade, San Bartolomeo, San Martino di Lupari, San Polo di P., Treviso/comune, Valdobbiadene	22

Fonte: ns elaborazione sulla base delle informazioni acquisite dalle interviste.

Tale opposizione è dunque presente nelle stesse aree comunali, poiché in esse vi sono aziende che perseguono condotte responsabili socialmente e aziende che al contrario perseguono condotte irresponsabili e non curanti degli effetti sociali che determinano. Da questa dualità delle condotte aziendali contrapposte scaturisce conseguentemente una segmentazione del mercato del lavoro locale altrettanto duale: da una parte gli addetti contrattualizzati (in numero preminente), dall'altra gli addetti non contrattualizzati (in numero inferiore). Al contempo, sia tra gli addetti contrattualizzati che non contrat-

¹⁰ Cfr. Laura Capellazzo, *Lo sfruttamento del lavoro in Veneto*, Herald, del 6.09.2021, in <https://www.heraldo.it/2021/09/06/lo-sfruttamento-lavorativo-in-veneto/> (accesso 21.12.2021). Si tratta di una inchiesta giornalistica attraverso la raccolta di articoli della stampa locale.

tualizzati, è registrabile un'ulteriore suddivisione: i primi con rapporti di lavoro standard e non standard (i c.d. lavori grigi, cioè con i salari/gli oneri previdenziali «in parte celati»), i secondi con rapporti informali e dunque in condizione di sfruttamento e di grave sfruttamento (allorquando i rapporti arrivano fino ad essere servili).

Le stime sindacali al riguardo – su cui concorda il parere del funzionario di Polizia – fanno ammontare i contratti standard a circa la metà della platea – ossia i rapporti di lavoro conformi alle normative contrattuali – che taglia trasversalmente le maestranze occupate nei differenti ambiti colturali, mentre i contratti c.d. grigi – formalmente ineccepibili, ma sostanzialmente non rispettati – sono la maggioranza della restante parte, con punte di lavoro nero e gravemente sfruttato (Int. 4, Int. 6, Int. 7, Int. 32, Int. 33). Questi ultimi, i contingenti più vulnerabili, possono essere anche titolari di contratti di lavoro, ma sottoscritti – direttamente con un datore di lavoro o indirettamente con un caporale (a partita IVA) o con una cooperativa spuria – esclusivamente per l'acquisizione del permesso di soggiorno, ma non per la formalizzazione sostanziale del rapporto di lavoro che sottende. Questi contratti, rileva il funzionario di Polizia, «è come se non ci fossero, sono soltanto dei paraventi, una modalità per legare ancora di più il lavoratore a coloro che intendono usarlo in modo indiscriminato» (Int. 33).

Le percentuali relative al lavoro non sommerso, parzialmente sommerso e totalmente sommerso appena tratteggiate per l'intero territorio della Marca ricalcano (casualmente) quelle che propone il Ministero dell'Economia e delle Finanze per l'intero territorio nazionale¹¹. Per i gruppi più vulnerabili l'offerta del contratto è un mezzo di scambio strumentale per ammaliare il lavoratore, uno specchio per le allodole, e offrire un salario indecente.

Le giornate ufficialmente lavorate, e le giornate pro-capite

Nella Tab. 6 è riportato il numero di giornate registrate all'INPS, da cui è possibile osservare il divario tra le giornate registrate nel 2019 (pari a 1.589.739) e quelle del 2020 (pari cioè a 1.532.305), attestabile, a sfavore quindi della seconda annualità, a -57.434. Appare del tutto evidente che le cause sono attribuibili alla particolarità del 2020, in quanto anno della tripla

¹¹ Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2019, *Nota di aggiornamento del Documento di economia e finanza 2019. Allegato. Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva. Anno 2019*, p. 102-103; in [www.dt.mef.gov.it/analisi/programmazione/documenti-programmatici/def/2019/Allegato NADEF](http://www.dt.mef.gov.it/analisi/programmazione/documenti-programmatici/def/2019/Allegato%20NADEF) (accesso 10.1.2022). Le stime proposte sono: 30% lavoro grigio, 13% lavoro nero. «La probabilità – si legge nel Rapporto – di trovare un lavoratore grigio rispetto a quella di trovare un lavoratore totalmente al nero è del 30% contro il 13%».

ondata pandemica. Le differenze più evidenti sono connesse tra gli addetti a tempo determinato proprio per l'intermittenza che ha caratterizzato periodicamente la loro occupazione.

Tabella 6 - Treviso: giornate italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Italiani	248.804	85.934	334.738	43,8	232.540	77.330	309.870	43,2
Non UE	220.148	103.220	323.368	42,3	221.817	106.847	328.664	45,8
UE	67.530	38.472	106.002	13,9	47.887	31.253	79.140	11,0
Sub totale	536.482 (70,2)	227.626 (29,8)	764.108 (100,0)	100,0	502.244 (70,0)	215.430 (30,0)	717.674 (100,0)	100,0
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	505.538	85.690	591.228	71,6	494.061	89.157	583.218	71,6
Non UE	149.669	30.159	179.828	21,8	147.701	30.539	178.240	21,9
UE	43.923	10.652	54.575	6,6	43.573	9.600	53.173	6,5
Sub totale	699.130 (84,7)	126.501 (15,3)	825.631 (100,0)	100,0	685.335 (84,1)	129.296 (15,9)	814.631 (100,0)	100,0
Totale	1.235.612 (19,5)	354.127 (16,7)	1.589.739 (18,8)	-	1.187.579 (19,5)	344.726 (17,1)	1.532.305 (18,9)	-
Totale	6.346.680	2.123.124	8.469.804	-	6.103.544	2.014.978	8.118.522	-

Fonte: elaborazione del dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS 2020.

Sono -46.435 le giornate lavorate dagli stagionali, mentre tra gli addetti fissi sono -11.000. Considerando la nazionalità degli addetti a tempo determinato si rileva che la riduzione numericamente più significativa è quasi del tutto rapportabile alla compagine degli operai italiani (-24.860) e degli operai UE (-26.862). In base alle variazioni, tra l'una e l'altra annualità, quella più consistente è connessa ai lavoratori dell'Est europeo: -33,9%, giusto un terzo delle maestranze occupate del 2019 (e quattro volte minore quella degli occupati italiani, ossia l'8%). La compagine occupata proveniente dai paesi non UE riscontra al contrario un incremento di 5.296 giornate (pari ad una variazione positiva del +1,6%). Stesso andamento si riscontra per le lavoratrici: diminuiscono le giornate per le italiane (-8.604) e per lavoratrici dei paesi UE (-7.219), allo stesso tempo crescono – seppur di poco – quelle delle non UE (+3.604). Considerando altresì le giornate totali registrate all'INPS e il numero di addetti – suddivisi per nazionalità/area di provenienza – è possibile dedurre per ciascuna annualità il numero di giornate pro-capite.

Tabella 7 - Treviso. Giornate pro-capite italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)					
	Anno 2019			Anno 2020		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Italiani	51	49	51	49	42	47
Non UE	80	91	83	81	92	84
UE	65	64	65	69	72	70
Sub totale	62	65	63	61	63	62
Operai a tempo indeterminato (OTT)						
Italiani	267	254	265	257	247	255
Non UE	251	230	247	247	242	246
UE	268	217	256	243	200	234
Sub totale	264	245	261	254	242	252
Sub totale	109	89	104	109	87	103
Totale	119	104	115	119	102	114

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS 2020.

Si evince pertanto che i lavoratori non UE, raggiungono, in entrambe le annualità, un numero di giornate pro-capite maggiore delle altre compagini nazionali: sia fra i lavoratori che fra le lavoratrici. Tal che nel 2020 i lavoratori provenienti dai paesi non comunitari (non UE) – occupati stagionalmente – hanno lavorato mediamente 87 giornate ciascuno nel corso dell’anno a fronte delle maestranze italiane e quelle dei paesi dell’Est europeo, che ne hanno lavorate, rispettivamente, 47 i primi e 70 i secondi. Sullo stesso livello si attestano anche le giornate pro-capite svolte dalle lavoratrici; dunque, la differenza di genere – in termini di tempo di lavoro – non appare significativa. La media degli occupati a tempo indeterminato è all’incirca quattro volte superiore a quella dei colleghi stagionali, essendo le giornate lavorate – e ufficialmente registrate nelle due annualità – tra le 260 e le 250 (dei primi) a fronte di 65 e 62 (dei secondi).

Il numero di addetti per classi di giornate lavorate

Nella Tab. 8 sono leggibili le stesse giornate sopra esposte ma effettuate soltanto dagli operai occupati a tempo determinato (OTD), suddivise per classi numeriche, rapportabili, in linea di massima, a quelle previste dalle normative correnti per accedere alle tutele contrattuali/previdenziali, nonché per nazionalità/area geografica e per comune di residenza/ed eventuale luogo di occupazione (come sopra già evidenziato). Questi aspetti, tra gli altri, sono di particolare importanza per valutare le condizioni socio-economiche di almeno i due terzi dell’ammontare complessivo degli addetti occupati nel trevigiano (11.641 su 18.324 unità). Ed anche l’apporto economico che gli stessi

contribuiscono a dare alla formazione del valore aggiunto prodotto nella singola area comunale e per approssimazioni a quella provinciale.

Tabella 8 - Provincia di Treviso: numero addetti OTD per comuni di residenza, nazionalità e numero di giornate registrate all'INPS. Anno 2020 (v.a.)

Aree comunali	Giornate						Totale addetti
	1-20	21-50	51-101	102-151	152-180	>180	
Italiani							
Conegliano	145	37	16	8	3	9	218
Farra Di S.	116	18	11	13	4	7	169
Montebelluna	225	22	27	9	5	19	307
Motta Di L.	31	11	18	3	6	4	73
Oderzo	60	29	13	8	5	13	128
Pieve Di S.	143	9	12	4	3	7	178
Treviso	48	14	9	4	4	10	89
Valdobbiadene	180	21	21	13	10	17	262
Vittorio Veneto	151	43	20	7	9	13	243
Altro	2.680	834	580	314	166	364	4.938
<i>Sub Totale</i>	<i>3.779</i>	<i>1.038</i>	<i>727</i>	<i>383</i>	<i>215</i>	<i>463</i>	<i>6.605</i>
	(57,2)	(15,7)	(11,0)	(5,8)	(3,2)	(7,0)	(100,0)
Comunitari (UE)							
Conegliano	30	4	13	13	7	9	76
Farra Di S.	34	3	2	4	1	7	51
Montebelluna	21	5	3	3	1	5	38
Motta Di L.	30	31	37	19	2	8	127
Oderzo	7	2	4	6	1	3	23
S. Polo Di Piave	47	35	24	25	3	4	138
Treviso	18	4	10	7	9	6	54
Valdobbiadene	53	8	5	6	6	14	92
Vittorio Veneto	18	2	8	8	2	6	44
Altro	544	216	208	179	95	225	1.464
<i>Sub Totale</i>	<i>802</i>	<i>310</i>	<i>314</i>	<i>270</i>	<i>127</i>	<i>287</i>	<i>2.110</i>
	(38,0)	(14,7)	(14,9)	(12,8)	(6,0)	(13,6)	(100,0)
Non comunitari (non UE)							
Conegliano	71	12	13	9	1	51	157
Farra Di S.	24	7	10	5	5	12	63
Montebelluna	51	11	17	10	6	59	154
Motta Di L.	11	12	20	8	4	4	59
Oderzo	70	74	52	12	4	11	223
Pieve Di S.	41	4	2	3	1	22	73
Treviso	125	81	48	27	19	42	342
Valdobbiadene	19	14	2	5	2	8	50
Vittorio Veneto	69	29	14	11	6	13	142
Altro	610	283	241	171	99	316	1.663
<i>Sub Totale</i>	<i>1.091</i>	<i>527</i>	<i>419</i>	<i>261</i>	<i>147</i>	<i>538</i>	<i>2.983</i>
	(36,6)	(17,7)	(14,0)	(8,7)	(4,9)	(18,0)	(100,0)
Totale generale	5.672	1.875	1.460	914	489	1.288	11.641
	(48,5)	(16,0)	(12,5)	(7,8)	(4,2)	(11,0)	100,0

Fonte: elaborazione Dipartimento Lavoro FLAI-CGIL su dati INPS 2020.

Di fatto si riscontra che il 64,5% del totale degli addetti occupati a tempo determinato (7.547 su 11.641) è occupato da 1 a 50 giornate; e la classe di giornate intercorrente da 1 a 20 è quella di particolare preminenza delle maestranze aventi contratti stagionali. Questo numero di giornate – che si arresta al massimo a 50 – non consente ai lavoratori così ingaggiati di fruire di nessun beneficio di legge. La compagine di lavoratori che nel corso dell'anno in esame (2020) confluisce nello scaglione compreso tra 51 e 101 giornate è pari al 12,5% del totale, quando per poter beneficiare delle previdenze e dei sussidi di disoccupazione deve arrivare almeno alle 102. Sommando gli uni agli altri si raggiungono i tre quarti del totale degli addetti con contratti stagionale: il 77% (uguale a circa 9.000 unità sulle 11.641 complessive). Da ciò si evince che gli occupati che rientrano nei criteri che prevedono l'accesso ai benefici previdenziali/sostegno al reddito e oneri sociali ammontano all'incirca al 23%, ovvero poco meno di un addetto su quattro (circa 2.690 unità).

All'interno di questa compagine si riscontra che una parte è occupata nella classe compresa tra le 102 giornate fino alle 151 (il 7,8%), un'altra fra le 152 e le 180 (il 4,2%); ed infine, un'altra ancora, oltre le 180 (l'11%, ovvero un occupato su 10 all'incirca). Da queste considerazioni – seppur correlate ai due terzi degli addetti – non possono che emergere degli interrogativi per l'incongruenza sussistente tra il numero degli occupati, quello delle giornate registrate all'INPS e l'ammontare del valore aggiunto prodotto dal settore agroalimentare (Agricoltura, Silvicoltura e Pesca) nel trevigiano¹². Quest'ultimo ammonta per la provincia di Treviso a 756.549.000 euro¹³, uguale al 26,5% di

¹² CREA-RICA, *Le aziende agricole in Italia. Rapporto RICA 2021*. Periodo 2016-2019, Veneto, pp. 114 e ss. in, rica-crea.gov.it/download.php?id=1685 (accesso 18.1.2022). Si legge nel Rapporto che «il valore aggiunto al netto dei consumi intermedi necessari per ottenere la produzione è stato di 2,9milioni di euro, Con una diminuzione dell'8,9% rispetto al 2018, mentre i consumi medi sono leggermente aumentati (+1%). (...) le flessioni più importanti sono state quelle delle coltivazioni (-8,8%), mentre quelle legate alla zootecnica e alle attività di supporto registrano una crescita dell'1% e del 2%. (...) I ricavi maggiori derivano dalle coltivazioni (il 48% del PIL regionale), gli allevamenti (con il 35%) e più marginalmente le attività connesse (l'11%)». Nello specifico il PIL agricolo è dato: dalla viticoltura con il 24%), dalla zootecnica (il 23%), gli erbivori (il 16%), e l'ortofloricoltura (il 14%). Il clima nel corso del 2019 ha determinato riduzioni rilevanti nella viticoltura (-16%) e della frutticoltura (-17,7%). Per la definizione di valore aggiunto, cfr. Istat, *Andamento dell'Economia Agricola 2020.*, in https://www.istat.it/it/files/2021/05/REPORT-ANDAMENTO-ECONOMIA-AGRICOLA_2020.pdf. Inoltre, Domenico Ciaccia, Roberto Moro, *Produttività dei fattori e distribuzione del valore aggiunto*, Agriregionieuropa, Anno 10, n. 36, del marzo 2016, in <https://agriregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/36/produttività-dei-fattori-e-distribuzione-del-valore-aggiunto>. Ed anche, Istat, *Andamento dell'economia agricola 2020*.

¹³ I dati relativi al valore aggiunto relativo ai comuni della provincia di Treviso sono

quello regionale (pari a 2.987.000.000 al 2020)¹⁴. Una parte considerevole del valore aggiunto, uguale all'incirca il 40% (pari 300.564.000 euro) è collegabile ai comuni sopra riportati, essendo tra quelli con la maggior concentrazione di addetti, e a quelli riportati nel Prospetto 1, ovverosia laddove si registrano conclamate situazioni di sfruttamento/grave sfruttamento.

Il valore aggiunto in questi comuni si attesta tra gli 8/12 milioni di euro di Castelfranco Veneto, di Mareno di Piave e Codognè ai 20/22 milioni di Vazzola e Oderzo fino a circa 50 milioni di Valdobbiadene (da sola raggiunge il 6,6% dell'intero valore aggiunto provinciale). Altri comuni – sebbene abbiano un numero di maestranze minori – producono un valore aggiunto compreso fra i 10 e i 16 milioni, e come nei precedenti sono ravvisabili pratiche di sfruttamento a danno di contingenti di manodopera, in particolare di origine straniera (ma non solo). Sono le aree comunali di Motta di Livenza, Roncade e Volpago di Montello, nonché Collalto/Susegana e Cessalto. Peraltro, se si considera che il valore aggiunto pro-capite prodotto da ciascun addetto occupato dalle aziende ubicate nei medesimi comuni oscilla tra i 40.000 e i 46.000 euro – a parte qualche eccezione (come Treviso e Roncade compreso rispettivamente tra i 22 e i 33 mila) – e si raffronta al breve periodo di occupazione della maggioranza degli addetti (fino a 101 giornate), tale somma non sembra poter giustificare i bassi salari erogati alle medesime maestranze.

Inoltre, il valore pro-capite delle aziende ubicate negli stessi comuni oscilla tra i 45.000 e i 73.000 (Valdobbiadene), con punte minori e maggiori: le une ravvisabili a Roncade (34.900 circa), le altre a San Polo di Piave (circa 90.000) e Paese (102.000 euro). Ma come si determina questo valore aggiunto se il numero medio degli addetti a tempo determinato (con le caratteristiche sopra esposte) per azienda è compreso tra 0,87 (di Mansuè) e il 1,59 (di Valdobbiadene), e soltanto a Paese e a Susegana la media s'innalza a 2,21 e 3,64? ¹⁵. E altresì: è plausibile che soltanto il 17,7% dei lavoratori a tempo indeterminato possa essere l'artefice – insieme agli indipendenti (18%) – di tali entità di valore aggiunto? Il Rapporto RICA assegna alle aziende Venete «un valore

stati acquisiti su richiesta dal Dott. Giacomo Giusti del Centro studi delle Camere di Commercio - Guglielmo Tagliacarne.

¹⁴ Istat, Tavola 6 - Produzione e valore aggiunto di agricoltura, Silvicoltura e Pesca in Italia e per regioni, Anno 2020, in: https://www.tagliacarne.it/files_valore-aggiunto (accesso 18.1.2022).

¹⁵ Il valore pro-capite è rapportabile soltanto alle aziende che per legge devono presentare i bilanci annuali, sulla base del carattere imprenditoriale perseguito dall'azienda (dunque dell'impresa di capitali e di persone). Non sono obbligate le piccole/piccolissime aziende individuali/familiari dove il lavoro dei conduttori prevale sui macchinari/infrastrutture produttive. Cfr. Ministero delle Attività agricole, *Piano per le Politiche dei rischi in agricoltura 2019* (2.24 MB), DM n. 642 del 21.1.2019, cfr. Allegato 7, pp. 38 e ss.

medio di ricavi totali di circa 90.000 euro, comprensivi delle entrate per attività complementari e dei pagamenti pubblici erogati in ambito PAC». Dubbi che manifestano parecchi degli intervistati: non solo sindacalisti, ma anche (i pochi) funzionari dello Stato che operano nelle istituzioni di contrasto/controllo del settore agroalimentare, come si argomenterà successivamente.

Osserva un interlocutore al riguardo (Int. 5): «un aspetto non chiaro, anzi ingannevole, è quello del numero di giornate che emergono dai dati INPS, laddove si riscontra che soltanto una minima percentuale di addetti lavora fino a 180 giornate (...) ossia per circa sei mesi di attività. E dopo tale cifra si registra un crollo delle stesse relative ai contratti a tempo determinato. Mi domando: come si fa a credere che una impresa agricola lavori soltanto mezzo anno? Anche considerando i mesi dove l'attività occupazionale scende a livelli di ordinaria produzione. Infatti, nessuno ci crede. Ad esempio, tutto il comparto dell'agroalimentare delle coltivazioni in serra; oppure laddove le aziende più grandi coltivano prodotti differenziati che maturano una dopo l'altra e dunque il lavoro si snoda quasi per tutto l'anno (...) o nell'allevamento di animali. Questi devono essere accuditi tutto l'anno, non solo sei mesi. E così le colture ittiche che non si interrompono. Non bastano gli addetti a tempo determinato (...) e non bastano gli indipendenti (...) e non bastano i macchinari perché molte produzioni pregiate delle colline del prosecco necessitano di operai in modo costante».

Mascherare un contratto che per definizione non può che essere a tempo indeterminato in tempo determinato per la zootecnica è una operazione alquanto temeraria. Per il semplice fatto che «dove ci sono allevamenti di bovini o di altre specie di animali – osserva un lavoratore straniero di origine Sikh (del Punjab pakistano) da molti anni a Treviso, e occupato nel settore (Int. 28) – non esiste né sabato né domenica (...) né giorno e né notte, il lavoro di snoda senza nessuna interruzione anche nelle festività più importanti. Tutti i giorni della settimana».

2.4. Le condizioni occupazionali e alloggiative

I contratti non standard

I contratti non standard, come già accennato, sono piuttosto diffusi. Spesso fungono da copertura preventiva ad eventuali controlli ispettivi, definiti – pur tuttavia – «come remoti (...) e spesso non efficaci, perché manca una chiara volontà politica e una forte ristrutturazione delle istituzioni preposte», in base a quanto osserva una buona parte di intervistati. Le diverse forme contrattuali, inoltre, come rileva un funzionario di Polizia (Int. 33), «coesistono nello

stesso territorio e anche nella stessa singola azienda». E non secondariamente, anche nel determinare i diversi tipi di rapporti di lavoro che si stabiliscono con il singolo lavoratore. Osserva a proposito una sindacalista (Int. 6): «controllando i contratti stagionali di una decina di lavoratori stranieri occupati nella stessa azienda agricola (...) di media grandezza (...) ci siamo resi conto che erano diversi, e tutti dichiaravano di svolgere la stessa attività ma in tempi diversi».

«Su dieci contratti – continua la stessa intervistata – cinque erano a *part time* come addetti alla stalla, un altro era come badante (...) e gli altri erano stati sottoscritti come addetti alla raccolta come avventizi. Ma tre di questi lavoratori avevano un doppio contratto, entrambi stagionali: il primo come stalliere, il secondo come badante. Ci rendemmo conto che i due contratti avevano scadenza diverse, il secondo era susseguente al primo. Ossia quando scadeva il primo, entrava in vigore – dopo circa un mese – l'altro. Per un totale di circa 120 giornate, ma con riferimenti normativi differenziati. Il terzo lavoratore aveva invece un contratto agricolo e uno del commercio, entrambi *part time*. Il meccanismo era lo stesso. Ma ciò che accumulava tutti e dieci i lavoratori era il fatto che il contratto che avevano – o i contratti per alcuni – non corrispondevano né alle giornate lavorate, né al salario percepito, né all'orario svolto. Formalmente siamo davanti a lavoratori contrattualizzati, ma entrando nel merito del tipo di contratto e delle corrispondenti condizioni occupazionali, evidenziano queste forti discordanze che sottendono strategie finalizzate a creare profitto in maniera subdola e ingannevole».

«Le aziende che praticano il c.d. «grigio» non solo sono molte dal punto di vista numerico – rileva un altro intervistato (Int. 18) –, ma sono anche molto determinate a offrire contratti che rispondono ad un chiaro vantaggio aziendale (...) prescindendo quindi dall'uguale vantaggio dell'operaio occupato. Sono in pratica contratti calibrati sulla singola maestranza, sono adattate alla sua specifica situazione. E non solo lavorativa ma anche abitativa. Il contratto agricolo viene sottoscritto e inviato mediante l'UNILAV dove, tra le altre informazioni anagrafiche, vengono registrate le giornate presunte da svolgere nel corso dell'anno. Ad esempio, da 20 giornate fino a 50, oppure da 102 ed oltre. Le condizioni fattuali dell'ingaggio tengono anche conto delle caratteristiche individuali e dall'intreccio inestricabile dei fabbisogni espressi del lavoratore o desumibili dal datore di lavoro: ha necessità di alloggio, ha famiglia al seguito, deve rinnovare il permesso di soggiorno, deve inviare denaro al paese di origine; oppure: non necessità di alloggio perché è ospite in un Centro di accoglienza o coabita con altri lavoratori occupati o meno nella stessa azienda o è celibe e appena arrivato, e così elencando. Questi aspetti mostrano, nel loro insieme, una condizione di vulnerabilità differenziata, e dunque motivo o meno di approfittamento da parte datoriale (...) o del caporale.

E non c'è nessuna giustificazione d'impresa che tenga. Sono condotte imprenditoriali avulse da qualsiasi comprensione».

«Nel primo caso – continua lo stesso interlocutore – quando il lavoro si svolge al di sotto delle 20 o 30 e anche 40 giornate – seppur con contratto – non si percepisce nessun sussidio. Ma se si arriva a registrare 102 giornate – svolte nell'anno in corso o in parte nell'anno precedente – si ricorre al sussidio di disoccupazione (...) o 150 o di 180 ricorrendo, in questo caso, ai sussidi completi per coprire le 270 giornate annue. Il salario sarà calibrato tenendo in debita considerazione l'insieme di queste caratteristiche. Se invece il lavoratore alloggia in un Centro di accoglienza si attiva lo stesso meccanismo, ma il salario è più basso perché non ha bisogno di pagare eventuali affitti, così – al contrario – se coabita con altri lavoratori il salario in parte tiene conto di questa ulteriore spesa. In tutti questi casi, le cui combinazioni possono essere molteplici, l'azienda dispone di forza lavoro pagandola in maniera differenziata e soprattutto suddividendo il costo tra la contabilità aziendale, dunque privatistica, con quella pubblica invero con la fiscalità generale».

Ciò, occorre pur dirlo, e ribadirlo, trova consenso in entrambi i contraenti, e rappresenta – volente o nolente – la ragione per cui trova adeguati spazi sociali per continuare a perpetuarsi. Anche se – e questo non va nemmeno dimenticato – gli uni e gli altri non hanno lo stesso peso negoziale, giacché il potere decisionale è solo nelle mani dell'imprenditore. E per tale ragione che necessita l'intervento istituzionale mirato a proteggere il lavoratore-cittadino sottomesso. Questo meccanismo è ben oliato in ambito strettamente agricolo, e non solo, poiché il funzionario di Polizia intervistato ne ravvisa una altrettanta ed «invasiva presenza nel settore della logistica (Int. 33). Anzi, queste pratiche sono state dapprima sperimentate nel settore della logistica e non avendo trovato efficaci contrasti e contrapposizioni sistematiche di natura istituzionale sono state importate, per così dire, nel settore agroalimentare e nelle filiere che lo contraddistinguono dalle aziende propense alla concorrenza sleale e illecita».

Invero, il fatto di contrattualizzare a tempo determinato la gran parte degli addetti giostrando in maniera discriminatoria – quindi impositiva – sulla riduzione delle giornate e mascherando, o meglio, sovrapponendo le peculiarità del lavoratore avventizio all'intero contingente di lavoratori agricoli, è – come rileva un'altra intervistata (Int. 32) – «una operazione di difficile discernimento e quindi di accurata comprensione e progettazione delle azioni per contrastarle».

Pertanto, tale mascheramento appare al massimo una specie di peccato veniale rispetto al lavoro svolto completamente al nero e con pratiche minacciose e aggressive. Una operatrice sociale al riguardo (Int. 23), osserva che i «contratti grigi – e tutte le conseguenze che possono conseguirne – sono

interpretabili come delle truffe ai danni dei lavoratori da un lato e dello Stato, e quindi *in primis* l'INPS, dall'altro. Tali contratti a ben vedere si basano sulla falsa promessa di un futuro miglioramento economico o di una possibile continuità del rapporto di lavoro o della regolazione della documentazione di soggiorno (...) e non di rado può sottendere o rimandare a ricatti latenti e inespressi o finanche espressamente esplicitati quando i lavoratori abbozzano intenzioni negoziative».

I falsi part time, i vantaggi imprenditoriali

Dalle interviste effettuate si riscontra, con una certa insistenza, soprattutto da parte sindacale e da parte degli studiosi del mercato del lavoro, nonché dal gruppo di operatori sociali che interloquiscono giornalmente con lavoratori migranti occupati in agricoltura, che i contratti di *part time* orizzontale sono piuttosto diffusi, ed hanno una durata temporale che oscilla da pochi giorni a circa tre mesi, ed anche di più fino a sei mesi ed oltre, ovvero per 180/240 giornate. Questi ultimi possono essere anche contratti tempo indeterminato ma a *part time*, oppure assunzioni fittizie reiterate a tempo determinato, in particolar modo nella viticoltura, per le fasi connesse alle vendemmie, e per quelle colture che hanno nei picchi produttivi stagionali la necessità di manodopera aggiuntiva. Ma il *part time* è esteso anche e soprattutto nei rapporti di lavoro meno strutturati dal punto di vista temporale, come appena sopra riportato.

Le motivazioni esplicitate dagli stessi intervistati per spiegare il ricorso diffuso al *part time* sono: serve al lavoratore, soprattutto straniero, ma pure agli italiani fra quelli più vulnerabili, ad acquisire, per i primi, il permesso di soggiorno, permettendogli così di fruire dei servizi sociali connessi; e per i secondi la possibilità di maturare – sebbene in modo rallentato – i benefici previdenziali e se lavoratrice conciliare l'occupazione con le attività domestiche/di cura familiare. Dice al riguardo un sindacalista (Int. 2): «Il *part time* è diffuso nel settore agroalimentare, ma anche in altri comparti come quello domestico, del commercio o dei servizi alla persona o di quelli della logistica di bassa forza (facchinaggio, magazziniere, addetto al carico/scarico delle merci). Questi tipi di contratti vengono alla luce allorquando i lavoratori arrivano alle strutture sindacali per la verifica delle giornate lavorate e i conteggi salariali».

«È in questi frangenti – osserva ancora la stessa interlocutrice – che si scopre il disallineamento tra il tipo di contratto correlato ai variegati comparti produttivi e le attività effettivamente svolte in quelli correlabili all'agroalimentare. Il che non sarebbe neanche sanzionabile (...) se non fosse che si tratta generalmente di finti *part time*, di contratti non pienamente conformi, di mansioni generiche e di salari che si stagliano al di sotto di quelli previste dai contratti nazionali/provinciali agricoli. Da ciò si rileva che anche nei contratti *part*

time il colore grigio è quello che configura maggiormente il rapporto di lavoro». Il *part time* orizzontale nel settore agroalimentare è pagato circa 400 euro per 15/20 ore alla settimana, con una prestazione giornaliera oscillante fra le tre/quattro ore, escludendo il sabato e la domenica (e le altre festività non lavorative). Le ore lavorate, in genere, come riportano molti intervistati, sono sempre superiori: o del doppio, uguagliando così l'orario pieno (6 ore e 30, con 3 ore contrattualizzate); oppure il doppio e anche poco di più ossia 8/10 ore (con 4 ore contrattualizzate).

Da queste considerazioni sono scaturite – nel corso delle interviste a quanti argomentavano al riguardo – delle ulteriori domande: perché questi lavoratori accettano condizioni palesemente distorte? Riscontra a proposito un interlocutore (Int. 5): «la risposta è abbastanza semplice. Nonostante il contratto sia un finto *part time* – e il lavoratore non può che esserne a conoscenza – ha una sua significativa importanza, poiché è utilizzato dai datori di lavoro per accontentare il lavoratore medesimo quando insiste per la sua messa in regola. Le viene elargito come un grande favore personale, specificamente soggettivo (...) *ad personam* dunque. Così si offre l'illusione che è possibile iniziare il processo di regolarizzazione giocando cinicamente sulle aspettative di insediamento durevole che interessa una parte considerevole dei lavoratori stranieri soggiornati/residenti nel trevigiano».

«Questo accordo – continua lo stesso interlocutore – è il motivo principe per il quale questi lavoratori non si opporranno mai all'impresa perché considerata come una benefattrice. Il *focus* centrale dello sfruttamento trova il suo *modus operandi* in questa opaca situazione relazionale: apparentemente ugualitaria e basata pragmaticamente sul buon senso, ma sostanzialmente non ugualitaria e foriera d'inganni e forme di sfruttamento sebbene mimetizzate». In tal guisa i lavoratori, ricevendo subito denaro contante integrabile con quello che riceve mensilmente in busta paga, nonché con quello derivante successivamente, assumono un *habitus* mentale positivo, tutto sembra girare per il meglio e pertanto aspirare ad avanzamenti ulteriori.

«Ma tutto è contingente – osserva un operatore sociale (Int. 26) –. È una sensazione destinata ad infrangersi perché questi rapporti di lavoro hanno durate parziali, e ogni rapporto crea aspettative diverse a seconda della durata di ciascuno di essi. Spesso la visuale dei lavoratori migranti è caratterizzata dalla ricerca del rafforzamento socio-economico contingente, concepito come necessario per porre le basi per l'ulteriore il balzo in avanti. Denotano il contratto *part time* come il presupposto del contratto *full time* e questo se a tempo determinato come propedeutico di quello a tempo indeterminato. Ma non è così (...) almeno per la maggior parte dei casi». Il datore di lavoro riesce magistralmente a trovare sempre motivazioni plausibili agli occhi delle maestranze, soprattutto straniere, per posticipare il più possibile l'accettazione

delle loro richieste, seppur quasi sempre dignitosamente poco espresse. Il datore interpreta tali condotte come forme di accettazione delle condizioni correnti, interpretandolo come un tacito accordo: «*stem ben tuti do*» (ovvero «stiamo bene tutti e due»), secondo un intervistato (Int. 2).

Le cooperative spurie o senza terra e i consulenti amministrativi compiacenti

Il reclutamento dei lavoratori a tempo determinato – e non secondariamente, con le differenti proporzioni numeriche esistenti, anche a tempo indeterminato – avviene di fatto principalmente (ancora nel 2021) in due maniere differenti: a. mediante i servizi pubblici e privati del lavoro, dunque seguendo procedure formali; b. mediante passaparola seguendo, al contrario, procedure informali, ossia *extra legem*, e non di rado anche marcatamente illegali. Queste ultime procedure sono a loro volta suddistinguibili in base al rapporto intercorrente tra l'imprenditore e l'intermediatore che esegue il mandato ricevuto. In un caso, definibile come approvvigionamento diretto di manodopera, quando l'imprenditore coinvolge alla bisogna un operaio anziano con il quale vige un rapporto fidelizzato e allo stesso tempo è ben addentro alla comunità di appartenenza (nel caso di stranieri utilizzando i network interni); o un addetto al personale di fiducia anche di nazionalità italiana.

In un altro, definibile di approvvigionamento indiretto di manodopera, quando l'imprenditore appalta ad una struttura esterna le attività da svolgere e di conseguenza sarà compito di questa quest'ultima organizzare e dirigere l'intero ciclo produttivo contrattualizzato, compresa pertanto la manodopera. In tal maniera si determina una interposizione tra l'imprenditore e l'insieme delle maestranze ingaggiate sotto il controllo della figura/delle figure apicali della struttura medesima. Quest'ultima può essere una impresa individuale, ossia un titolare di partita IVA, oppure una cooperativa c.d. spuria (perché lontana dal carattere mutualistico peculiare delle società cooperative) o una società multiservizi in grado di offrire una gamma completa di prestazioni a supporto delle aziende agroalimentari.

Osserva il funzionario di Polizia (Int. 33): «la pratica più diffusa negli ultimi anni nel trevigiano per l'approvvigionamento di manodopera è quella di creare aziende-contenitori erogatrici di servizi alle imprese agroalimentari, ma nella sostanza per reclutare, ingaggiare e governare manodopera. Tali aziende-contenitori operano attraverso la stipula di contratti di appalto e possono essere ubicate sia nell'area di Treviso, sia in altre province (a Verona, ad esempio) che regioni (in E. Romagna, a Forlì-Cesena) e finanche in alcuni paesi esteri, come la Romania, la Bulgaria, la Macedonia e l'Albania. In questi ultimi casi gli appalti sono stipulati tra società italiane e romene, e sono pressoché simili a quelli correlabili agli altri paesi appena citati. E possono altresì essere

stipulati non solo da singole società, ma anche – e ciò si verifica da qualche anno a questa parte – da più società trevigiane che operano in ambiti colturali diversi, sebbene con prodotti che arrivano a maturazione in successione temporale. In modo che si possa garantire alla manodopera una occupazione stagionale più lunga, attribuendo alla stessa durata temporale un valore negoziativo primario per definire le condizioni contrattuali su base forfettaria: tot mesi, tot salario. In altre parole, più lungo è il periodo d'ingaggio più bassa è mediamente la retribuzione, anche ricorrendo al *part time* o ai contratti grigi con retribuzione in parte tracciabili in parte non tracciabili».

Entrambe le procedure hanno un denominatore comune: in primo luogo, i salari erogati alle maestranze a mobilità transnazionale sono poco più alti di quelli mediamente fruibili nel settore agroalimentare dei rispettivi paesi, allo scopo di essere maggiormente appetibili e rinforzare così la scelta migratoria temporanea; in secondo luogo, i salari sono mediamente più bassi di quelli previsti dai contratti della provincia di Treviso. Le «aziende-contenitori» hanno sovente la personalità giuridica della società cooperativa ma nella sostanza sono mancanti dei caratteri che la contraddistinguono, *in primis* la mutualità e la democrazia interna. Ragion per cui sono comunemente denominate spurie o false cooperative. Non mancano altre denominazioni sociali, come società a nome collettivo, ma anche queste sono quasi sempre configurabili come società di persone.

Le cooperative spurie – e le altre che perseguono scopi simili – sono interpretabili come strutture che mascherano l'individualità del caporale mediante una personalità giuridica di natura collettiva, di cui è sovente la figura apicale, ma l'operatività illegale sottesa che caratterizza la sua azione è la medesima. Sebbene ci sia una parvenza di legalità, poiché la cooperativa spuria si configura come una società ed agisce in maniera verosimigliante come una società *tout court*. «Ciò fa credere – riscontra un avvocato commercialista (Int. 11) – a quella parte di imprenditori che le ingaggiano, che sia un rapporto tra imprese, e dunque tra imprenditori che operano nello stesso settore produttivo con attività complementari. Al punto che questi imprenditori considerano queste società spurie come snodi importanti della filiera a cui affidare il lavoro sporco, ossia la gestione delle maestranze che esse stesse reclutano, ingaggiano e ne organizzano le attività».

Queste cooperative spurie o le altre società ad esse comparabili non svolgono commesse di bassa entità economica, poiché – rileva lo stesso intervistato – «è noto che nel settore agroalimentare puoi aprire la partita IVA soltanto se il giro di affari è superiore ai 15.000 euro. E per abbassare o aumentare questa quota in base alle convenienze e alle aspettative di sicurezza amministrativa dell'imprenditore appaltante si ricorre a diversi *escamotage*. Per fare questo occorre la competenza tecno-amministrativa che possono garantire soltanto i professionisti del settore. Va da sé che il detentore di partita IVA

straniero necessita di consulenza giuslavoristica e contabile/amministrativa, come va da sé che le stesse prestazioni consulenziali sono necessarie alle piccole aziende. In tal misura l'operato di studi professionali è del tutto indispensabile, anche per gli affari da occultare».

Al riguardo – il Funzionario di Polizia (Int. 33) – argomenta: «un ruolo decisivo è quello dei colletti bianchi sia quando è diretto che quando è indiretto: il primo, si configura mediante l'erogazione di prestazioni concernenti le rispettive competenze professionali (gestione dei libri contabili, gestione cassa/fatturazione, amministrazione/conteggi e redazione delle buste paga); il secondo si configura allorché operano in collegamento con aziende che ricorrono alle cooperative spurie o senza terra, che dir si voglia, con gli imprenditori disposti ad assoldarli garantendo la massima copertura delle operazioni opache o collusive oppure di parziale o totale evasione fiscale/contributiva, nonché della gestione delle giornate: riducendole, a svantaggio dei lavoratori, innalzandole a vantaggio di altri»¹⁶. Da queste oscillazioni del numero delle giornate ne conseguono altrettante correlabili ai sussidi di disoccupazione, poiché – come sopra riscontrato – decurtare giornate significa rimandare la procedura all'anno successivo, mentre aumentandole significa attivare la procedura nell'anno corrente.

I caporali individuali, gli imprenditori-impermeabili socialmente

I caporali, ossia gli intermediatori illegali di manodopera, oltre che organizzati all'interno di una copertura cooperativistica, su impulso di aziende che ne beneficerebbero delle loro prestazioni, possono essere altresì singole persone, che svolgeranno gli stessi compiti, come sopra riportato. Nella loro singolarità sembrerebbero numericamente espressioni marginali, poiché il grosso dell'intermediazione, come argomentato, avviene oramai attraverso le c.d. «aziende-contenitore». Tuttavia la loro presenza è invasiva negli ambiti dove l'offerta di lavoro proviene da quelle componenti migranti meno strutturate delle precedenti, i cui reticoli sociali intra comunitari entro il quale agiscono non permettono, oggettivamente, di attivare ancora sufficienti passaggi in direzione di una maggiore stabilizzazione insediativa.

Rileva un intervistato (Int. 12, Int. 14): «Un contratto brutto, incompleto e malfatto (...) e non di rado falsificato, ce l'hanno quasi tutti i lavoratori stranieri

¹⁶ Il ruolo di alcuni professionisti/consulenti amministrativo/contabili delle società spurie è un capitolo inesplorato sulla quale ancora l'attenzione ispettiva e di contrasto è trascurabile, anche se è un argomento che fuoriesce dalle informazioni acquisite con regolarità. Al riguardo si rimanda ad una recente indagine realizzata dalla FLAI-CGIL e il Centro ricerca interuniversitario-Altro diritto, *IV Rapporto sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle vittime*, Roma, maggio 2022, pp. 19 (per l'esame relativo al settore agricolo, cfr. intra Cap. 1, Seconda parte).

(...) quasi tutti. E questo, nonostante queste criticità incontrovertibili, rappresenta comunque un riconoscimento della loro oramai innegabile necessità espressa di fatto dal mercato del lavoro agroalimentare del trevigiano. Può sembrare un paradosso (...) perché non siamo davanti ad un proliferare di buoni contratti, intendendo per buoni quelli provinciali di categoria sottoscritti dalle principali organizzazioni sindacali, e non quelli in deroga, insomma; ma, ciò nonostante, stanno a dimostrare la tappa raggiunta dai lavoratori migranti della loro fuoriuscita dalla completa invisibilità sociale. Dimostrano, in altre parole, che queste componenti di operai agricoli movimentati da caporali e da imprenditori irresponsabili, sovente entrambi senza scrupoli, sono portatori di fabbisogni sociali ed economici a cui occorre oramai dare delle risposte mirate, innanzitutto quelle di recidere questi legami perversi di sfruttamento».

Questi contingenti sono composti perlopiù da stranieri socialmente vulnerabili, e ciò non vuol dire automaticamente irregolari dal punto di vista della presenza/assenza del permesso di soggiorno, ma dal fatto che riesca/non riesca a trovare occupazioni al di fuori dei reticoli governati dai caporali: vuoi perché ospiti di Centri di accoglienza, vuoi perché in attesa di riconoscimento/o avvenuto diniego della richiesta di asilo, vuoi perché in stato di disoccupazione prolungata, vuoi perché uscito da quegli ambiti produttivi maggiormente colpiti dalla crisi pandemica e ed entrato nel settore agroalimentare inteso come luogo di occupazione transitoria, come occupazione- rifugio.

Tali ambiti produttivi, o meglio segmenti di ambiti produttivi, sono quelli in cui le fasce imprenditoriali – sebbene minoritarie, ma «socialmente impermeabili», come definiti dal Sacerdote intervistato (Int. 20) – dove operano faccendieri accaparratori, e all'opposto gli imprenditori eticamente responsabili della funzione sociale che incorporano – pur ben presente territorialmente – ma sovente silenziosa e poco incline a contrapporsi con quella irresponsabile. Ragion per cui i caporali vedono di fatto rinforzato il loro ruolo e la loro funzione intermediatrice perché di fatto non contrastati in maniera manifesta e pubblica. Dice un operatore-esperto al riguardo (Int. 12): «Se la campagna per la lavorazione del radicchio – a prescindere della fase nella quale vengono occupati i lavoratori reclutati – è stabilita a 4 o 5 euro, cioè quasi la metà/poco meno della metà di quella prevista dai contratti provinciali per gli operai comuni (fascia A), il caporale recluta in maniera mirata lavoratori che accettano questa paga oraria (...) se invece la campagna – o un numero cospicuo di aziende – offre 3 o 4 euro per ora il caporale recluta lavoratori che accettano tale cifra¹⁷. Spesso non è lo stesso caporale, poiché possono essere diversi.

¹⁷ Cfr. Parti sociali, *Contratto collettivo provinciale di lavoro per operai agricoli dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Treviso*, in vigore dal 1° luglio 20121, Allegato A, Tabelle paghe, pp. 35-36.

Dacché ciascuno di questi può essere specializzato nel reclutamento di maestranze che accettano quella specifica soglia salariale e non un'altra minore. È oramai facilmente riscontrabile che più il salario offerto è basso e maggiore è il grado di vulnerabilità delle maestranze e viceversa».

«Questi lavoratori – secondo una operatrice della Caritas (Int. 20) – non sono quasi mai irregolari, ovvero non sono privi di permessi di soggiorno e spesso il caporale in intesa con il datore li ingaggia regolarmente con contratti a tempo determinato, anche per poche giornate. Il problema oramai non è più quello di avere o non avere il contratto, ma piuttosto quello di avere un contratto conforme: sia dal punto di vista formale che sostanziale. Ospitiamo in modo residenziale una ventina di giovani africani quasi tutti occupati in agricoltura, di cui i due terzi hanno un contratto. Solo tre non ce l'hanno. Non sono lontanamente conformi, però. E sono movimentati da un caposquadra non sempre corretto che non giudicano negativamente».

«Quando arrivano agli sportelli sindacali – rileva un'altra sindacalista (Int. 5) – e gli chiediamo il contratto, anche se è un mero foglio di carta ma ce l'hanno e ne vanno fieri. Ma dietro a questi fogli, spesso di una sola pagina con una firma illeggibile, si annida tutto il sommerso e le responsabilità sociali non solo dei caporali ma soprattutto dei datori di lavoro che oltre a sfruttarli li truffano con contratti fasulli. Oramai appare chiaro quali siano le direttrici dello sfruttamento e del ruolo giocato del caporale e quello del datore di lavoro. Quest'ultimo si nasconde letteralmente, poiché molti lavoratori con i quali interloquiamo giornalmente non lo conoscono affatto, mentre l'intermediatore sembra assumere spazi che spesso sembrano trascendere dalla mera funzione di raccordo, poiché svolge funzioni multiple ed anche complesse: dal reclutamento alla retribuzione della squadra (...) e a volte di più squadre che si spostano per tutta la provincia. (...) In sintesi, non occorre più guardare se c'è un contratto, ma a quello che c'è dietro: sono realistiche le dieci giornate che l'azienda assegna al lavoratore reclutato dal caporale quando il lavoratore ne conteggia il doppio o il triplo mensilmente? E quando il caporale detiene anch'esso un contratto e dunque una busta paga occorre chiederci e cercare di scoprire dove confluiscono le giornate decurtate? In busta paga del caporale o di qualche altro dipendente aziendale? I sospetti cominciano oramai a prendere corpo e a delinearci chiaramente».

I bassi salari, lunghi orari. Un intreccio inaccettabile

I caporali – dice un'altra operatrice esperta (Int. 15) – «se hanno un mandato di trovare lavoratori ad una certa paga oraria andranno a reclutarli nei luoghi dove sanno che possono trovarli, e non in altri. Una paga a 3 euro l'ora orienta il reclutamento dei caporali nei luoghi informali di aggregazione, come

può essere la Stazione dei pullman o quella ferroviaria ubicate – o le une o le altre – in ogni paese agricolo della provincia. Se la paga oraria sale a 4 il reclutamento avverrà principalmente nei Centri di accoglienza, e se è 5 euro in quelli maggiormente strutturati come i SAI (Sistema Accoglienza Integrazione). Può essere anche a 6 euro, in questi casi scatta il passaparola: dapprima tra il datore e il caporale, successivamente da questo alla cerchia di contatti/conoscenti che lo stesso caporale ha maturato nel tempo»¹⁸.

Cerchia che rappresenta inequivocabilmente il suo punto di forza perché mobilitabile a chiamata in brevissimo tempo. Tutti i caporali hanno un *portfolio* di potenziali addetti da ingaggiare, suddivisi sulla base dell'obbedienza ed abnegazione che dimostrano quando devono svolgere i compiti assegnati, e al silenzio con i quali accettano gli incarichi senza nessuna negoziazione». La negoziazione infatti è inesistente, ed è intesa come una sgradita interferenza sufficiente già di per sé a provocare l'immediata interruzione del rapporto di lavoro con le buone o con le cattive. Tali condotte sembrerebbero essere presenti sia laddove le aziende sono più grandi – e si affidano a «caporali strutturati» (Int. 22), invero alle cooperative spurie e senza terra – che laddove sono di piccola/piccolissima dimensione, affidandosi più spesso ai caporali individuali. In entrambi i casi, tuttavia, è possibile la compresenza dell'una e dell'altra modalità, poiché l'ingaggio dei caporali, nelle differenti tipizzazioni, è sommamente elastica e meramente utilitaristica sulla base delle contingenze produttive».

«Tant'è – continua lo stesso intervistato (Int. 22) – che nelle cooperative spurie, ad esempio, abbiamo incrociato anche gruppi di lavoratori italiani che avevano un regime salariale differente da quello dei colleghi di altre nazionalità. Abbiamo rilevato, inoltre, regimi salariali altrettanto differenziati sulla base delle altre nazionalità di appartenenza – allorché la cooperativa è per così dire multiculturale – e sulla base dell'anzianità di permanenza nel territorio trevigiano». Questa articolazione rimanda ad una segmentazione interna delle maestranze occupate nella c.d. cooperativa, il che difficilmente sembrerebbe riprodursi in maniera orizzontalmente così stratificata laddove il caporale è una sola persona, quand'anche si riscontrino trattamenti diversificati nella squadra che governa arbitrariamente.

Racconta a proposito un'altra interlocutrice (Int. 5): «sussiste una netta distinzione tra manodopera proveniente dai paesi europei e quella proveniente dai paesi non europei, considerata straniera *tout court*, quando sono occupati nella stessa azienda, e quando gli uni sono occupati per rapporti diretti con il datore di lavoro, gli altri inseriti temporalmente da un caporale. Questi ultimi

¹⁸ Una marcata disparità si rileva anche tra lavoratori non contrattualizzati, cioè che svolgono la loro attività in agricoltura completamente al nero. Dice una sindacalista (Int. 6): «si registra una polarizzazione salariale sulla base della nazionalità».

iniziano a lavorare alle quattro del mattino, sei giorni su sette. Il sabato hanno in genere una mezza giornata, così a volte la domenica. E non solo non viene mai rispettato il tempo di lavoro dettato dal contratto (quando presente, nelle sue variegate articolazioni), e tanto meno laddove il contratto è fittizio o inesistente, ma occorre mantenere una andatura lavorativa sovente imposta dal caporale secondo logiche di irreggimentazione per squadra».

Viene conseguentemente quantificata, secondo parametri derivanti dal lavoro a cottimo, facendo così perdere d'importanza la lunghezza dell'orario. Anzi, la lunghezza dell'orario diventa una variabile che permetterebbe l'innalzamento salariale commisurabile sulla mera forza fisica dell'operaio e non sulla limitazione della giornata di lavoro, in quanto soggetta a penosità decrescente (più si lavora, più aumenta la stanchezza). «Le ore da lavorare non sono dunque le circa 40 contrattuali, riporta un sindacalista (Int. 3), ma le 55 o 60 imposte dal datore di lavoro o dal caporale per ingraziarsi il datore stesso e rinforzare in tal modo il suo rapporto affaristico di natura illegale». Tutti gli intervistati che hanno argomentato la questione attinenti all'orario – e alla sua inaccettabile ed esasperante lunghezza – hanno affermato categoricamente che il tempo eccedente lavorato in agricoltura, soprattutto per gli addetti stranieri, non è quasi mai remunerato, se non – nei casi migliori, ma sono del tutto marginali – forfettariamente e lontano dagli indicatori formali.

Inoltre, non sono remunerate le festività e neanche le ferie. Queste si negoziano vocalmente, poiché – soprattutto gli addetti non europei – preferiscono accumulare giornate per poter ogni due/tre anni rientrare nel paese originario per stare del tempo con la famiglia. Si tratta in parecchi casi di una forma di approfittamento della fragilità sociale di questi lavoratori, poiché la disparità tra le giornate spettanti e le ferie effettivamente accordate è significativamente divaricante. Anche in questi frangenti – afferma il Sacerdote intervistato (Int. 20) – «siamo davanti a un furto delle giornate, un furto del tempo esistenziale che hanno questi lavoratori (...) perché per questi operai il tempo non è mai trasformabile in denaro come avviene nella retorica imprenditoriale».

Le variegate condizioni alloggiative

Le condizioni alloggiative dei lavoratori del settore agroalimentare sono quasi del tutto correlabili alla condizione occupazionale nella quale sono coinvolti, nel senso che più quest'ultima è solida o mediamente solida – e dunque regolarmente contrattualizzata a tempo indeterminato – e più tende a rientrare nelle dinamiche fisiologiche del mercato delle abitazioni che caratterizza l'area della città di Treviso e quelle circostanti urbanizzate, nonché quelle urbano-rurali. Se scendiamo ad un gradino inferiore, considerando quelle com-

ponenti occupate che presentano tuttavia delle criticità strutturali nei contratti che regolano i corrispettivi rapporti di lavoro, e dunque con salari che possono oscillare sulla base delle giornate registrate e quelle effettivamente lavorate, i problemi iniziano conseguentemente a sorgere. Dice una operatrice al riguardo (Int. 13): «Una penalizzazione aggiuntiva che registriamo a causa dei contratti grigi è il fatto che quando le buste paga vengono mostrate ai potenziali affittuari questi quasi non le prendono in considerazione poiché da quanto si evince non appaiono sufficienti per poter affittare un appartamento dignitoso nel territorio di Treviso, compresa la sua più estrema periferia».

Oltre ai bassi salari formali ravvisabili dalla busta paga, il fatto che una parte del salario sia pagato in nero fuori busta non suscita grande interesse da parte dei potenziali affittuari, se non per gli affitti in coabitazione. Questi possono essere proposti dallo stesso affittuario, e al contrario divenire un affare per un caporale. Nel primo caso, l'affitto viene contrattualizzato con un lavoratore che diventa il referente del proprietario dell'immobile. Tutto viene discusso e negoziato tra quest'ultimo e il lavoratore. Il lavoratore coinvolge altri colleghi suddividendo equamente le spese dell'affitto e tutte le altre spese correnti. Le coabitazioni sono diffuse, non solo tra famiglie di lavoratori, e non solo del settore agricolo, ma anche tra lavoratori o lavoratrici celibi/nubili, sia del medesimo settore produttivo che di altri. Rileva una operatrice intervistata (Int. 23): «la coabitazione rappresenta la forma abitativa di gran lunga prevalente tra i lavoratori agricoli perché connaturata ai bassi guadagni che questi riescono ad acquisire».

«La coabitazione – continua la stessa – non è però facile, poiché i controlli sono frequenti, almeno nel comune di Treviso, per la paura che possono innestare tra gli inquilini dei caseggiati dove vivono soprattutto cittadini anziani, e non solo in quelli centrali ma anche periferici. Va meglio nelle aree urbano-rurali, in quanto la coabitazione è strettamente percepita con la richiesta locale di lavoro nel settore agroalimentare, e dunque le preoccupazioni sociali – pur esistenti – sono di entità inferiore». Si sente spesso dire, racconta il Sacerdote (Int. 20), che «queste persone sono qui per lavorare nelle nostre aziende, e quindi sappiamo come si comportano (...) sono visibilmente occupati, ma non importa a nessuno come, basta che si vedano nei campi. Per questo si rileva una maggior tolleranza, almeno in quella parte della popolazione più aperta, più inclusiva e più disposta al dialogo sociale che viene favorito spesso da alcune parrocchie e dai circoli culturali perlopiù giovanili che operano in questi contesti territoriali».

Un grosso contributo indiretto al fabbisogno alloggiativo, in particolare, per i contingenti di lavoratori agricoli stagionali oppure occupati per tempi più brevi di carattere intra stagionale, proviene, inaspettatamente, dai Centri di accoglienza (a prescindere dalla loro differenziazione giuridica e struttu-

rale). Rileva un intervistato (Int. 1): «abbiamo notato, come organizzazione sindacale del settore, che in ogni grande comune della provincia era ubicato – almeno fino a due/tre anni addietro – un Centro di accoglienza, non di rado all'interno di ex caserme o altri edifici dismessi dalle attività originarie. Questi erano attivi nell'area Opitergino-Mottense (ad esempio nella Caserma Zanussi e Serena) o di Castelfranco, Conegliano e Valdobbiadene, nonché Roncade, Oderzo e Istriana e ovviamente in quella del comune di Treviso, fornendo, di fatto, anche manodopera per le campagne circostanti»¹⁹.

«L'alloggio per questi contingenti non era quindi un problema – continua a proposito una operatrice sociale (Int. 23) – e non lo è neanche adesso per coloro che alloggiano negli attuali Centri di accoglienza (compresi anche quelli della Caritas e delle piccole residenze a carattere solidale diffusi in altre specifiche realtà territoriali). I caporali però, e anche i datori di lavoro propensi allo sfruttamento della manodopera, tengono ben presente il fatto che questi operai non hanno necessità alloggiative e pertanto tendono a ridurre l'ammontare della retribuzione. I salari erogati sono pertanto ancora più bassi (...) arrivavano anche a 2 o 3 euro all'ora. La mattina presto si vedono ancora i furgoni dei caporali parcheggiati davanti all'ingresso, caricare più della capienza standard e dirigersi a spron battuto verso i campi limitrofi o verso l'autostrada per i tragitti più impegnativi».

Scendendo un ulteriore gradino in direzione dei gruppi maggiormente vulnerabili, le risposte degli intervistati al riguardo sono piuttosto crude, poiché rimandano alle condizioni che emergono dalle operazioni di Polizia per contrastare giudiziariamente i rapporti di lavoro basati sul caporalato, dunque sullo smaccato e cinico sfruttamento. «La situazione per una parte degli operai agricoli stranieri è spesso drammatica sia sul versante salariale che su quello alloggiativo, e quindi esistenziale. Dormono in case coloniche non sempre adeguate (...) spesso abbandonate, che i caporali sistemano alla buona per stiparle completamente e su cui si fanno pagare l'affitto. L'affitto varia dai 50 ai 100 euro, in città anche 200 a posto letto come scoperto in agosto del 2021 dai Carabinieri del Nucleo dell'Ispettorato del lavoro. Le situazioni più precarie rasentano gli alloggi di fortuna, soltanto per non dormire a cielo aperto per il clima rigidamente continentale».

Anche nei paesini e nei borghi non del tutto popolati si ravvisano coabitazioni di lavoratori agricoli, spesso gestiti – anche in modo indiretto, ossia tramite caporali – dai datori che si avvalgono di questa manodopera. «Però non

¹⁹ A ben vedere, una parte di questi comuni sono anche quelli che compaiono tra quelli ove emergono forme di sfruttamento conclamato (cfr. Prospetto 2), configurando una consequenzialità tra alto rendimento economico, presenza di Centri di accoglienza e pratiche di sfruttamento.

è facile capire (...) riportare cioè a unitarietà i comportamenti dei datori di lavoro perché le aziende sono diverse. Molte – la maggioranza – sono a conduzione familiare e quindi una buona parte di queste garantisce spesso anche un alloggio adeguato o quanto meno decente, in particolare nei piccoli borghi. «È dalle aziende più grandi e da quelle che necessitano di parecchi operai in contemporanea – afferma un sindacalista (Int. 5) –, che emergono, contrariamente a quelle a conduzione familiare, condotte meramente strumentali, spersonalizzanti (...) e pertanto è meno difficile capire le loro condizioni alloggiative perché la mediazione del caporale include spesso anche il posto dove dormire, includendolo in una sorta di pacchetto completo (...) una sorta di presa in carico del lavoratore a cui vengono erogati multi servizi: lavoro, alloggio, trasporto e disbrigo delle incombenze amministrativo/legali».

2.5. Due casi di lavoratori sfruttati in campo agricolo

Primo caso. Lavoratore pakistano

Mi chiamo H.H.²⁰ sono pakistano, e ho 25 anni. Sono nato a *Jhelum*, una città di circa 200.000 abitanti del *Punjab* orientale (facente parte del Pakistan). Sono arrivato a Treviso da circa due anni (dal luglio 2019). E in Italia dal 2017, dopo aver finito la scuola superiore. Ho studiato in tutto circa 15 anni. Per venire in Italia ho pagato quasi 6.000 euro ad una persona che mi ha condotto fino a Turchia, e da lì – attraversando la Grecia – sono arrivato a Gorizia. Poi da Gorizia sono andato a Foggia su indicazione della stessa persona che mi ha portato in Turchia. Da Foggia a Salerno e poi a Latina. Ho lavorato a Latina per quasi un anno. Nell'estate del 2019 con alcuni amici siamo arrivati a Treviso. Ho lavorato a Cessalto²¹ per circa un anno, in una società gestita da un pakistano che offriva manodopera alle aziende trevigiane per il lavoro nei campi. Ho lavorato con altri 40 e a volte 50 connazionali, e circa 4 o 5 altri indiani (del Punjab occidentale).

A Cessalto avevo un contratto per sei mesi, ma lavoravo quasi tutto l'anno.

²⁰ H.H. è uno dei lavoratori che sono stati sfruttati da una impresa con sede legale a Cessalto gestita da un imprenditore italiano che si avvaleva di manodopera reclutata e gestita da un caporale pakistano. Entrambi sono stati arrestati l'11 maggio 2020 dai Carabinieri del Gruppo Tutela del lavoro di Venezia con il supporto dell'Arma dei Carabinieri di Treviso. Abbiamo incontrato H.H.: presso una Cooperativa sociale che lo ha preso in carico successivamente all'accaduto e nella quale attualmente è inserito in un progetto scolastico per l'apprendimento della lingua italiana e di assistenza legale. H.H. parla discretamente la lingua italiana, e la conversazione è abbastanza fluida e il dialogo è intervallato qualche volta in lingua inglese.

Sei mesi con contratto e sei mesi senza contratto. Non si lavorava tutti i giorni: o perché pioveva oppure perché avevo bisogno di maggior riposo poiché il lavoro era pesante. Questa impresa era gestita da un connazionale, che aveva dei collaboratori che ci portavano a lavorare con un furgone. Eravamo in dieci per ogni furgone. I furgoni erano in genere quattro, ma spesso si aggiungevano altre squadre. Il lavoro veniva fatto soprattutto nei vigneti, e in misura minore per altre produzioni. Non solo per la raccolta dell'uva, o del radicchio o di altre colture, ma anche per la manutenzione. Si cominciava a lavorare alle 7.30 nei periodi invernali, e in quelli estivi già intorno alle 6.00 del mattino.

L'inverno si andava avanti fino alle 16.00 all'incirca, mentre l'estate fino alle 17/18.00 della sera, quasi 10 ore con una pausa di circa mezzora per mangiare qualcosa. La sera i caporali, gli autisti dei furgoni, ci riportavano all'alloggio per la cena e per dormire. Alloggiavano tutti e 40 o 50 dentro un capannone in mezzo alla campagna, organizzato con letti a castello. Non c'era luce, non c'era gas e l'ambiente era malsano.

La sera si cucinava insieme. Il datore di lavoro faceva la spesa, che noi pagavamo circa 50 euro al mese, e in aggiunta 100 per il posto letto. Insomma, mediamente 150 euro per vitto e alloggio. Spesso si lavorava anche il sabato e la domenica, soprattutto da marzo a ottobre. Qualche volta chiedevo un giorno libero per andare al Tempio, o visitare parenti che vivono sempre nella provincia di Treviso. Quando c'era lavoro venivo sempre chiamato. Il caporale diceva che si fidava di me perché avevo studiato e quindi secondo lui dovevo aiutarlo a organizzare gli altri connazionali. Ma io non volevo perché mi rendevo conto che non tutto era chiaro. Soprattutto il salario era considerato basso. Non solo da me, ma da tutti. Venivamo pagati mediamente 5 euro l'ora, ma a volte anche 4. Un giorno di normale lavoro prendevo circa 35/50 euro. L'inverno 30/35 euro perché le ore erano di meno, l'estate anche 50 perché le ore erano quasi 10 al giorno. Questi datori di lavoro prendevano commesse da altre aziende.

Nell'estate del 2020 ci hanno detto che potevamo avere i documenti, facendo la richiesta di sanatoria. Io accettai, così molti altri miei compagni. Stare in regola è il primo obiettivo a cui miravo. Ho pagato circa 2.000 euro al caporale, e così hanno fatto anche gli altri connazionali. In totale abbiamo dato al caporale circa 80.000 euro. Forse 100.000, perché era estate e la squadra era al massimo di lavoratori, circa 50. E anche i 500 euro che il caporale avrebbe dovuto dare ai suoi amici imprenditori per attivare la pratica, quindi 2.500 euro complessivi a lavoratore. Doveva perlopiù essere lui a regolarizzarci con la sua cooperativa, e in parte attraverso amicizie che vantava con delle aziende nella quale andavamo a lavorare più spesso. Abbiamo pagato per avere documenti a posto. Non so se tutti i miei compagni di lavoro hanno pagato, ma sicuramente in molti. Era una occasione unica. Io ho pagato subito, e spiegato anche agli altri che dovevamo farlo.

Il salario che prendevo al mese era di circa 600 euro complessivi, perché non lavoravo tutti i giorni. In pratica venivamo portati al lavoro a rotazione, con dei riposi non desiderati. Decideva il caporale. Ci diceva è meglio che ti riposi. Oppure è arrivato un nuovo connazionale e dobbiamo farlo lavorare, per dovere di solidarietà. È la nostra morale che ce lo impone. Ma non era così. Sceglieva chi doveva andare a lavorare e chi no solo per tenerci buoni, sempre in attesa di essere chiamati. A volte non lavoravo per due o tre giorni consecutivi, e quando chiamavo per sapere il motivo avevo sempre risposte generiche, e mai direttamente dal capo. Solo dai suoi stretti aiutanti. Perché doveva far vedere agli imprenditori delle aziende dove lavoravamo che lui era il nostro capo e decideva solo lui. Il capo era lui, e lui solo comandava.

Di questi 600 euro mensili ne pagavo circa 150 per dormire e per mangiare. Così me ne restavano circa 500 al mese. E in un anno mettevo su circa 7.200 euro, ma ne restituivo al capo almeno 1.200 per il cibo e l'affitto; quindi, il totale annuo diventava di 6.000 euro. In media in un mese lavoravo quasi 20 giornate, e quindi 240 all'anno. Erano comprese anche le festività e gli straordinari. Ma venivano conteggiate in busta paga soltanto 10 giornate e così risultava un salario di 400, gli altri 200 euro erano utilizzate per mangiare e dormire, e per la sanatoria. Una situazione che non poteva reggere, anche perché non ci pagava regolarmente. Saltava sempre due/tre mesi, dicendo che aspettava di essere pagato dall'imprenditore, oppure che dovevamo aspettare con scuse sempre più banali. Mi resi conto, così anche gli altri colleghi, che dovevamo reagire perché era troppo stressante lavorare in questa maniera.

Andai alla Polizia, insieme ad altri operai. Denunciammo il nostro capo e l'imprenditore che gli passava il lavoro da fare. La Polizia li arrestò, conosceva bene questo imprenditore perché aveva accumulato altre denunce. Abbiamo ricevuto aiuto dalla Caritas e dal Progetto Navigare (della Regione Veneto), adesso (ottobre 2021) sto studiando italiano per stranieri in una scuola di Treviso.

Secondo caso. Lavoratore pakistano

Mi chiamo K.K., ho 31 anni e provengo dal Punjab pakistano. Sono nato a Dinga, una cittadina del Distretto di Gujarat, di circa 55.000 abitanti. Sono sposato. A Dinga facevo l'operaio agricolo, quindi ero già pratico di questo lavoro. Nel febbraio 2017 sono partito da Dinga in macchina fino a Karachi, la capitale dello Stato di Sindh di circa 15 milioni di abitanti. Siamo rimasti a Karachi per una settimana e poi con una nave sono partito, insieme ad altre 40 persone, in maggior parte pakistani. C'erano anche dei cittadini cinesi, e afgani. A Gibuti – prima di percorrere il Mar Rosso – sono saliti sulla nave dei Somali ed Eritrei che scappavano dalla guerra. Anche loro erano diretti ad

Adana nel Sud della Turchia con destinazione Europa, e quindi Italia. A Gibuti siamo rimasti tre giorni. Poi abbiamo ripreso il viaggio verso Suez e Porto Said sulla costa mediterranea e da qui verso Adana (Sud della Turchia). Dopo una settimana, all'incirca il viaggio è proseguito prima verso la Grecia e poi in direzione di Siracusa. In questa ultima città sono stato circa 18 mesi in un Centro di accoglienza come richiedente asilo, ma la mia richiesta non è stata accettata. L'esito è stato negativo.

Per arrivare in Italia ho pagato circa 3.500 euro, in buona parte per arrivare in Turchia e gli altri (quasi 1.000 euro) per arrivare a Siracusa. Ho lavorato nei campi di Pachino e di Cassibile per tutta la stagione 2017. Nell'ottobre successivo sono andato a Salerno, lavorando per circa due mesi nelle serre di Battipaglia. All'inizio del 2018, tra gennaio e febbraio, sono andato quindi ad Ancora per circa un anno insieme a dei connazionali con i quali avevo condiviso il viaggio e tutta l'esperienza nel Centro di accoglienza. Ho fatto molti lavori: in un ristorante, poi in una pizzeria e a primavera in agricoltura nelle campagne di Ancona, e Fano. Sono arrivato a Treviso nel marzo 2019, perché uno dei miei amici di viaggio mi ha chiamato. Aveva conosciuto dei pakistani che erano in grado di farci lavorare. Ma non pagavano, ed io avevo necessità impellente di denaro: dovevo ripagare parte delle spese che avevo sostenuto per partire da Dinga e per inviarli ai miei familiari, in particolare ai miei genitori e a mia moglie. Così ho lavorato in una azienda di agro-turismo per molti mesi, mi sembrava che tutto andasse per il meglio.

Lavoravo però molte ore, e il salario era di 500 euro. Ma potevo mangiare e dormire senza pagare nulla. Lavoravo sempre. Tutte le feste, e fino a notte quando tutti andavano a dormire. Per rialzarmi alle 6 del mattino. Facevo di tutto. Il domestico, il cameriere, lo stalliere (cerano delle mucche e dei cavalli, ed altri animali più piccoli per allevamento) e curavo l'orto insieme alla datrice di lavoro. L'orto era grande, però. Ho chiesto un aumento, almeno 700 euro ma non mi è stato accordato. Sono andato via perché il ritmo era insostenibile. Con i miei amici abbiamo trovato un lavoro, mediante un connazionale, in una azienda di ortaggi che confezionava anche per la vendita. Questa azienda aveva anche una vigna, e quindi ci spostavano spesso. Era anche qui un lavoro molto pesante. In tutto riuscivamo a guadagnare 300 o massimo 400 euro al mese per 10 ore consecutive di lavoro.

Dopo un po' di tempo ci siamo accorti che gli operai cambiavano sempre: chi andava via arrabbiato, chi entrava contento. E dopo un po' anche questi ultimi se ne andavano arrabbiati, ed entravano altri con l'aria soddisfatta per il lavoro trovato. Il salario era davvero basso, era pagato in piccola parte in busta paga e in prevalenza al nero. Ma erano sempre al massimo 400 euro. In busta paga venivano registrate tre giornate a settimana, mentre ne lavoravo sei, ed anche sette. Ho resistito per circa sette mesi. Anche due dei miei amici

hanno lasciato quasi subito per trasferirsi a Verona nelle serre, ma poi sono tornati scoraggiati anche loro. In sette mesi il datore mi ha registrato più o meno 70 giornate, e mi prometteva che altro denaro sarebbe arrivato dalla disoccupazione. Sono tra i pochi che ha resistito così tanto in questa azienda. Nel periodo del corona virus ho continuato a lavorare, così anche gli altri colleghi. Il salario era lo stesso, anche se i ritmi erano più alti perché – ci diceva il titolare – la richiesta dei prodotti era aumentata di tanto.

L'azienda è stata sequestrata dalla Polizia nell'estate del 2021.

2.6. Una polarità antitetica: eccellenza della produzione vinicola e presenza di fasce di lavoratori sfruttati

Le vigne ricche. Compresenza di lavoro standard, lavoro grigio e lavoro nero

Le considerazioni precedenti hanno evidenziato, come accade non solo nelle altre province venete, ma anche in quelle delle altre regioni italiane, una accentuata polarità che si manifesta fra una diffusa eccellenza dei prodotti agricoli – che costituiscono nell'insieme il *made in Italy* – e al contempo un altrettanto diffusa impermeabilità di una parte di imprenditori per il rispetto dei diritti di una fascia di maestranze che vengono occupate allo scopo di co-produrre tali eccellenze. A questa polarità non sfugge il comparto della vitivinicoltura, e nello specifico neanche le produzioni maggiormente caratterizzanti, come quelle del prosecco nelle sue diverse configurazioni qualitative. Le valutazioni effettuate da una buona parte degli intervistati, non solo di matrice sindacale, ma anche da studiosi (economisti, giuslavoristi e storici) e da funzionari delle istituzioni, evidenziano, con minore o maggiore enfasi, la precarietà e la vulnerabilità di una parte degli addetti occupati alle dipendenze nella viticoltura in ciascuna delle fasi che ne compongono il ciclo produttivo nel corso dell'anno²².

²² Racconta una delle intervistate (Int. 5): «La vitivinicoltura è la ricchezza del trevigiano, sia come fatturato che come valore aggiunto. Seguito dalla produzione delle diverse qualità di radicchio. La vendemmia è il *clou* della produzione perché da essa parte poi l'attività di trasformazione dell'uva raccolta, del vitigno «Glera», nel vino pregiato, cioè il prosecco. Per arrivare a questo la vigna necessita di molta attenzione, anche perché è soggetta alle intemperie o a malattie che possono ridurre il quantitativo finale da raccogliere. Ciò nonostante, essendo il settore istituzionalmente ben protetto da contributi e investimenti in linea di massima le perdite sono di carattere residuale. In ogni fase della produzione il lavoro viene svolto da squadre che lavorano separatamente o anche contemporaneamente, formate da italiani e da stranieri. I primi in genere svolgono le attività più complesse, sulla base dell'esperienza accumulata – e possono essere anche lavoratori indipendenti esterni, come professionisti e tecnici specializzati, oppure tecnici interni

Innanzitutto, viene evidenziata la compresenza delle principali articolazioni del lavoro agricolo (e non solo) – ovverosia quello standard (nessun sommerso), quello grigio (parzialmente sommerso, con sub articolazioni interne in funzione della lontananza/vicinanza con quanto prevedono i contratti agricoli), il lavoro nero (totalmente sommerso). Ciò non solo nella fase della vendemmia, in particolare nelle zone collinari a forte pendenza, quando la manodopera raggiunge picchi elevati, ma anche in quelle che la precedono e in quelle che la susseguono, in considerazione del fatto che ciascuna di esse necessita di professionalità variamente articolate dal punto di vista qualitativo. «In ciascuna fase, riporta un intervistato (Int. 10), si riscontra la complementarità tra la manodopera qualificata e quella non qualificata, regolarmente assunta, assunta in maniera impropria o ingaggiata completamente in nero».

Come evidenzia il Prospetto 2 – dove sono sintetizzati i mesi di lavorazione delle vigne e le corrispettive attività svolte nonché le due configurazioni (principali) di terreno (A = Pianura/Colline dolci e B = Colline scoscese) e il corrispondente tipo di lavoro svolto con l'utilizzo/non utilizzo di macchinari – non sempre le macchine sostituiscono il lavoro manuale nel corso della lavorazione dei vigneti. «L'utilizzo generalizzato delle tecnologie in tutte le fasi della produzione del prosecco è un luogo comune – afferma un esperto del settore (Int. 33) –. Tale asserzione serve, a qualche imprenditore, per giustificare le incongruenti giornate registrate in busta paga alle rispettive maestranze. Primo: perché da un lato, i vigneti più pregiati sono costruiti con il metodo tradizionale denominato ad «archettatura» o a filare «doppio capovolto» (il c.d. allevamento *Sylvoz*), cioè i rami vengono intrecciati ad arco e dunque il passaggio dei macchinari non sarebbe possibile. Secondo: perché per lavorarle occorre necessariamente fare il c.d. diradamento dei rami (...) dei grappoli e dunque eseguirlo per tutta l'intera vendemmia (...) e queste operazioni non possono che essere fatte mano, e così pazientemente occorre procedere anche per altre operazioni successive».

«Ciò è necessario – continua lo stesso interlocutore – laddove i vigneti vengono coltivati ancora con questa modalità tradizionale, in particolare nelle zone collinari (con i suoi caratteristici ciglioni) dove nel tempo sono stati costruiti terrapieni e terrazzamenti per impiantare vite. Si tratta del territorio che da Valdobbiadene-Conegliano si estende ad Est in direzione di Vittorio Veneto, e molto meno nelle vigne di pianura. Qui i filari sono ben squadri e

all'azienda (sia familiari e non) – i secondi, invece, sono in genere stranieri, occupati per le attività di non qualificate. Questi ultimi sono quelli maggiormente assoggettati a contratti grigi e anche fasulli. Semplici pezzi di carta che non hanno nessun valore legale. Ma sia il primo che il secondo tipo di maestranze sono accumulate per il fatto che sono pagati al minimo, è un settore avaro (...) un settore che impoverisce una parte considerevole delle maestranze che occupa».

dunque le macchine possono passarci in mezzo e operare con destrezza. Ma la qualità del prosecco è decisamente minore. Ed anche in questi casi non è possibile eliminare del tutto il lavoro manuale perché con le macchine la potatura non è sempre possibile effettuarla²³. Soprattutto per il taglio delle fioriture precoci che non daranno frutti ma solo foglie, e nondimeno per il lavoro di verifica dello stato delle piante, la loro stabilizzazione a terra e quindi la manutenzione dei tralci, nonché la rimozione del terreno e i trattamenti chimici mediante strumentazione meccanica».

Prospetto 2 - Le principali fasi di lavorazione dei vigneti per tipo di terreno e tipo di lavoro con utilizzo o meno di macchinari

Periodo	Fasi di attività	Tipo di terreno (A)	Tipo di lavoro (A)	Tipo di terreno (B)	Tipo di lavoro (B)
Novembre/ marzo	Potatura	Pianura/ colline dolci	Manuale	Colline scoscese	Manuale
Marzo/ primi agosto	Trattamenti	Pianura/ colline dolci	Meccanici	Colline scoscese	Manuali
Aprile/maggio	Spollonatura	Pianura/ colline dolci	Manuale	Colline scoscese	Manuale
Aprile/ settembre	Lavori sotto i filari	Pianura/ colline dolci	Meccanici, salvo vini pregiati e viti basse	Colline scoscese	Manuale
Giugno/ agosto	Diradamento, potatura verde	Pianura/ colline dolci	Meccanici, salvo vini pregiati e viti basse	Colline scoscese	Manuale
Fine agosto/ metà ottobre	Vendemmia	Pianura/ colline dolci	Meccanici, salvo vini pregiati e viti basse	Colline scoscese	Manuale

Operazioni che si svolgono tra febbraio-maggio con l'impiego di squadre di operai ben qualificati e squadre meno qualificate. Queste squadre – o altre – controlleranno l'andamento dei trattamenti, continueranno a tenere le vigne in ordine (tra giugno e fine agosto) in preparazione della vendemmia, ossia della raccolta dell'uva che procederà tra la fine di agosto e la metà di ottobre. A cui seguirà la vinificazione nelle cantine e l'imbottigliamento, nonché le attività di logistica per la commercializzazione interna ed esterna al territorio nazionale.

«Nelle colline Pedemontane, al di là del fiume Piave, la vendemmia viene realizzata a mano²⁴, in pianura è quasi del tutto meccanizzata – osserva un

²³ Come nel caso del filare denominato a «doppio capovolto», mentre è possibile per quelli denominati a «cordoni speronati» (Int. 29).

²⁴ Per una visione tecnica della disposizione dei filari e sulla conformità naturale delle Colline del prosecco si rimanda a: Confraternita di Valdobbiadene, *La Superiorità in cantina* e a Diego Tomasi, *La superiorità del Terroir*, rispettivamente, pp. 10 e ss. e pp. 15 e ss., in

altro intervistato (Int. 2) –. Nell’area storica della produzione del prosecco le squadre che affiancano i coltivatori diretti (...) e le squadre che affiancano le aziende più grandi (...) sono trattate, in linea generale, diversamente: nell’uno, le giornate non sono molte perché si tratta di pochi ettari di vigna, nell’altro le giornate iniziano ad essere numericamente più consistenti giacché i vigneti sono molto più estesi. In entrambi i casi però la maggior parte dei contratti non sono pienamente conformi ai dettati ufficiali, sono quelli che rappresentano la zona grigia (...) con benefici economici degli imprenditori non indifferente».

Gli addetti vulnerabili. Salari bassi e tempi di lavoro alti

Dalle valutazioni appena tratteggiate emergerebbe un apparente paradosso: le aree della produzione del prosecco DOCG più rinomate – benché giustamente famose (anche per l’ambito riconoscimento accordato dall’UNESCO) – e allineabili sull’asse Valdobbiadene-Conegliano sembrerebbero quelle dove le tre segmentazioni che denotano il lavoro (standard, grigio e nero) appaiono più marcate rispetto a quelle di pianura dove la meccanizzazione è massimamente estesa, e conseguentemente pure l’impiego di operai specializzati per movimentarle. «Per tutte quelle operazioni che devono essere svolte a mano, ossia con gli operai in vigna – osserva al riguardo un intervistato (Int. 2) –, è oramai del tutto necessaria la manodopera esterna alla famiglia (...) anche per gli attuali coltivatori diretti. La struttura della famiglia è cambiata, non è più quella allargata mobilitabile a sostegno della vigna (...) al massimo si riscontra qualche familiare coadiuvante (...) o qualche parente che svolge una attività integrabile con quella della vigna (...) quando i tempi dell’una e dell’altra attività risultino essere compatibili con la vendemmia».

«Questa situazione – continua lo stesso intervistato – è quella che spinge sia i piccoli coltivatori che quelli delle aziende medio-grandi al ricorso di manodopera alle dipendenze e pertanto quasi automaticamente il ricorso ai caporali o alle cooperative di servizi a cui spesso questi stessi ne sono i responsabili giuridici. Questi rapporti di lavoro sono precari, (...) a tempo limitato».

Dice un avvocato giuslavorista addetto alla verifica dei contratti (Int. 3): «Nella zona Pedemontana del prosecco stimiamo che un lavoratore su dieci sia occupato tutto l’anno, mentre il restante 90% a seconda dell’ingaggio che riesce ad acquisire all’interno delle specifiche fasi (...) o meglio fase dopo fase

«Consorzio di tutela Conegliano Valdobbiadene, «Unicità, autenticità e Comunità di: la forza del distretto di Conegliano Valdobbiadene Prosecco superiore DOCG. Verso il 2021», in: <http://www.prosecco.it/wp-content/uploads/2020/12-rapporto-economico-2020.pdf>. (accesso 30.1.2022).

(...) azienda dopo azienda anche spostandosi da una zona all'altra. Questo dieci per cento ha un contratto a tempo indeterminato (...) spesso sono familiari (...) o stretti collaboratori del conduttore. Un'altra parte, stimabile intorno ad un altro 10/15%, ha in genere più contratti (...).

«Questi ultimi – continua il giuslavorista – possono essere contrattualizzati dalla stessa azienda o da aziende diverse integrate a filiera (...) o da semplici accordi interaziendali per risparmiare sulla manodopera concordando con il lavoratore contratti temporalmente più lunghi ma economicamente meno remunerativi. La diversità dei contratti è giustificata dal fatto che l'operaio è ingaggiato per diverse mansioni: la prima per lavorare nella vigna, il secondo per lavorare dopo la vendemmia nei processi di trasformazione e a seguire per l'imbottigliamento²⁵. Il restante 75/80% della manodopera è occupata diversamente, con contratti più brevi (...) a tempo strettamente determinato. Sono contratti che vengono effettuati per un numero di giornate presunte e l'azienda, con gli uffici amministrativi interni, costruisce la corrispettiva busta paga in base alle proprie convenienze (...) o al patto informale che ha pattuito con il singolo lavoratore. È all'interno di questa ampia fascia di addetti che si riscontrano le criticità maggiori, anche quelle correlabili allo sfruttamento in senso stretto».

Sembrerebbe di capire che questa larga fascia di lavoratori sia anche quella che in caso di maltempo o di qualsiasi altra avversità, sia quella maggiormente sacrificabile, invero a restare temporalmente anche disoccupata. Dice al riguardo un altro interlocutore (Int. 26): «Le differenti fasi in cui è suddivisibile il lavoro nei vigneti determinano una utilizzazione della manodopera frammentata, nel senso che ciascuna fase della produzione – seppur in successione l'una all'altra – non sempre viene svolta dagli stessi singoli operai o dalla stessa squadra di operai. Si tende, e questo lo riscontriamo soprattutto negli ultimi anni, ad affidare ad una squadra la spampanatura o spollonatura – cioè quell'operazione di togliere il fogliame o i c.d. stralci disordinati (o «matti») in eccesso – e ad un'altra la pulitura del vigneto; ad un'altra squadra ancora la rimozione della terra alla base del traliccio oppure la verifica della sua tenuta

²⁵ Rileva a proposito un altro intervistato (Int. 6): «Nella zona della sinistra del Piave, ad esempio a Conegliano, Farra di Soligo o Cessalto – operano delle cooperative composte da albanesi che hanno un buon numero di dipendenti e offrono servizi all'agricoltura (...) nei fatti affittano manodopera. Una di queste ha circa 40 addetti (...) i contratti che hanno sono di due tipi: uno di sei mesi del settore edile, l'altro di sei mesi del settore agricolo. Sono ben strutturate (...) e lavorano con la partita IVA, sono società che possono avere anche 50 dipendenti (...) a partita IVA. Abbiamo notato che si appoggiavano ad uno studio di commercialisti (...) e non potrebbero fare altrimenti perché 50 occupati rappresentano una media azienda. Si tratta di una società ai limiti della legalità, sull'orlo quindi dell'illegalità».

statica poiché il maltempo potrebbe indebolirne la stabilità con il rischio di rovinare al suolo. Attività che potrebbe svolgere ancora una nuova squadra, spezzettandole continuamente (...) a unità minimali (...) il cui assolvimento richiede l'impiego di manodopera per una o poche giornate».

«Ogni squadra – continua un altro intervistato (Int. 2) – ha un caporale diverso, o una cooperativa spuria diversa, che entra o entrano, in entrambi i casi, in concorrenza l'uno con l'altro con l'inevitabile abbassamento dei costi, o meglio direi dei salari che spettano alle maestranze. Queste cooperative offrono soltanto manodopera a buon mercato. Arrivano con due o tre pulmini in un vigneto di un ettaro – dunque gestito da un coltivatore diretto – e in una giornata svolgono l'intero lavoro (...) venti/venticinque persone dalla mattina alla sera fanno tutta la spollonatura (...) puliscono (...) caricano e spostano il fogliame tranciato dove dice il datore. Nessuno controlla la posizione contrattuale di questi lavoratori, anche perché il coltivatore diretto o l'imprenditore (...) o chi per lui (...) ha stabilito un accordo (...) sia verbale che scritto (...) con il responsabile della squadra o della cooperativa. E per tale ragione non vuol sapere altro. La mentalità del contadino (...) piccolo coltivatore (...) e quella dell'imprenditore (...) è alla fin fine la stessa: entrambi mirano, ingaggiando questi lavoratori vulnerabili, di portare a casa l'affare (...) dicono sovente ho trovato chi ha risolto il problema a un costo vantaggioso».

L'ampiezza delle produzioni vitivinicole. Il valore economico complessivo

La Regione Veneto risulta essere nel 2019 la prima regione italiana con una estensione di superficie destinata alla produzione della vite («superficie vitata») pari a 97.347 ettari, registrando una variazione positiva del +35,8% rispetto al decennio precedente (2008/2009)²⁶. La provincia di Treviso dispone di un territorio vitato di 41.351 ettari, cioè il 42,5% del totale (97.347), di cui la coltivazione del Glera (alla base della produzione del Prosecco) si attesta al 65% (quindi circa 26.878 ettari su 41.351). Gli altri 14.500 ettari sono destinati ad altre pregiate produzioni vinicole, principalmente il Pinot grigio (5.800 ettari), lo Chardonnay e il Merlot, rispettivamente, 2.310 e 1.795 ettari. Attualmente la zona di produzione del prosecco è suddivisa in tre grandi aree: due sono quelle storiche del trevigiano (Valdobbiadene-Conegliano da una parte e Asolo dall'altra, entrambe con certificazione DOCG)²⁷

²⁶ Cfr. Alberto Zannol, *Situazione del potenziale produttivo viticolo per le denominazioni a Prosecco e delle Venezia*, Regione Veneto – Area Sviluppo Economico, Direzione Agroalimentare, Venezia, 2020, pp. 2 e ss.

²⁷ Ossia: Denominazione di Origine Controllata e Garantita.

e la terza, istituita di recente (nel 2009), che abbraccia le altre province venete e quelle friulane (con certificazione DOC), quale effetto di politiche espansive regionali.

I 15 comuni che compongono il Consorzio di Valdobbiadene-Conegliano dispongono (al 2019) di circa 7.225 ettari, Asolo di circa 2.000 e i Colli Euganei-Serpigno (con denominazione DOC) circa 720 per un totale complessivo di quasi 9.950. Il Prosecco, dunque, rappresenta il cuore della produzione vinicola, coinvolgendo 11.300 aziende. Inoltre, come accennato, partecipano alla produzione del Prosecco DOC sia le altre province venete che quelle friulane la cui estensione territoriale si aggira intorno ai 24.450 ettari. La produzione del prosecco, afferente ai comuni raggruppati nel Consorzio Conegliano Valdobbiadene e quello di Asolo (entrambi denominati DOCG), è riportata nel Prospetto 3, suddivisa per valore economico raggiunto, volume delle bottiglie commercializzate e quota percentuale del prosecco prodotto dai Consorzi citati sul totale complessivo: sia nel mercato nazionale che su quello internazionale (esportato in 180 paesi esteri)²⁸.

Tra il 2012 e il 2019 – ovvero nel corso di sette anni – si registra nel mercato nazionale una variazione positiva del +69%, passando da circa 176 a circa 296 milioni di euro, così in quello internazionale del +53,1%, passando, in questo caso, da un valore economico da quasi 132 a 202 milioni. Ciò è stato determinato dall'incremento numerico delle bottiglie di prosecco commercializzate in entrambi i mercati: nell'uno +44,7%, nell'altro +36,3%. Nelle stesse annualità in esame, l'incidenza percentuale della quota prodotta a Conegliano-Valdobbiadene e ad Asolo registra un incremento del +2,7% su quella complessiva nel mercato interno e un decremento del -3,3% in quello estero, quindi con una reciproca riequilibratura che abbassa la differenza al -0,6%. L'insieme del valore economico raggiunto dalla vendita del Prosecco sul mercato nazionale e in quello internazionale tra il 2012 e il 2019 registra una variazione positiva del +62,2%, mentre il numero delle bottiglie vendute il 40,9%.

²⁸ Per un approfondimento dell'andamento del mercato del prosecco, cfr. Vasco Boatto, Luigino Barisan, Eugenio Pomarici, *Il mercato nazionale* (Cap. 3) e *Il mercato internazionale* (Cap. 4), rispettivamente, pp. 44 e ss. e pp. 50 e ss. in: Consorzio di Tutela Conegliano-Valdobbiadene, *Unicità, autenticità...*, cit. Ed anche Ufficio Studi CGIA, *L'export del Triveneto: ben oltre i livelli pre-Covid nel 2021*, in Veneto Nordest, «Scambi internazionali, export, competitività», Rivista di cultura socio-economica della CGIA di Mestre, n. 63, Mestre (VE), 1/2022, in particolare Cap. 2. L'export in Veneto (pp. 34-38) e L'export nella Provincia di Treviso (pp. 43-45), dove si evincono le percentuali di crescita registrate nell'export nel biennio pandemico anche in alcuni comparti del settore agroalimentare.

Prospetto 3 - Produzione del Prosecco per volume, numero bottiglie e incidenza sul volume complessivo DOCG. Anni 2012 e 2019 (v.a. e v. %)

Anni	Valore economico (euro)	Numero bottiglie	Quota in volume su totale DOCG
	v.a.	v.a.	v. %
Mercato nazionale			
2012	174.971.179	34.399.583	54,8
2019	295.971.179	49.775.574	56,3
Variazione 2019-2012	+69%	+44,7%	+2,7%
Mercato internazionale			
2012	132.033.852	28.349.804	45,2
2019	202.156.905	38.628.664	43,7
Variazione 2012-2019	+53,1%	+36,3%	-3,3%
Totale MN+MI *			
2012	307.005.031	62.749.397	51,0
2019	497.867.544	88.384.238	51,4
Variazione 2012-2019	+62,2%	40,9%	+0,8

Fonte: ns. elaborazione su dati del Consorzio Conegliano Valdobbiadene e Asolo, Rapporto 2020.

* Legenda: MN = Mercato Nazionale, MI = Mercato Internazionale.

Nel 2021, nel biennio successivo, quindi, la superficie produttiva totale del Consorzio Conegliano Valdobbiadene ammonta a 8.710 ettari (1.485 in più rispetto al 2019), senonché il valore economico della produzione arriva a toccare i 641 milioni (di euro) equivalente ad un numero di bottiglie vendute che si attesta significativamente a 104.703.000 unità²⁹.

Le aziende produttrici e commerciali del Prosecco DOCG

Il Prosecco Conegliano-Valdobbiadene DOCG è prodotto da 2.145 aziende, di cui circa 1.800 sono viticoltrici e circa 380 vinificatrici (di cui 124 vitivinicoltrici) e una settantina sono condotte da imprenditori di spumante (sia trasformatori che puri). Il totale degli addetti ammonta a 7.021 unità, di cui circa la metà (ossia 3.192) sono impiegati nelle aziende viticole, 222 in quelle vinificatrici e 3.607 in quelle spumantistiche³⁰. Le imprese vinificatrici (circa 380) sono in parte anche quelle che commercializzano il prodotto imbottigliato mediante le attività consortili. Le aziende che operano in entrambi i mercati sono cresciute nell'ultimo decennio di 25 unità per ciascuna; in più

²⁹ Cfr. Consorzio di Tutela Conegliano-Valdobbiadene, *Dati 2021. Denominazione Conegliano Valdobbiadene Prosecco DOCG, Rapporto 2021*, pp. 5-6, in <http://prosecco.it/wp-content/uploads/2022/04/Dati-2021-Denominazione-CV-DOCG.pdf> (accesso 10 aprile 2022).

³⁰ Idem, p. 5.

casi – è plausibile – che siano le stesse aziende con uffici commerciali con competenze differenziate.

Tale crescita interessa sia le piccole, le medio-grandi che le aziende molto grandi. Nello specifico le piccole aziende che operano sul mercato nazionale sono percentualmente più numerose di quelle di dimensione più ampia: il 55,5% a fronte del 45,5. Le percentuali si invertono leggermente in favore di queste ultime per quanto riguarda la vendita all'estero.

Questi dati rilevano che la produzione del Prosecco è per quasi la metà appannaggio di società non piccole, ovvero di società di persone e di capitali a carattere imprenditoriale, che insieme a quelle piccole costituiscono l'intero sistema vitivinicolo Consortile Conegliano-Valdobbiadene. L'intero sistema poggia (al 2021) su una superficie produttiva totale – come prima accennato – di 8.710 ettari, e con un valore economico di quasi 500 milioni di euro, ciò vuol dire che ogni ettaro può determinare mediamente 57.500 euro, allorquando: a. le medesime aziende sono in grado di governare produttivamente tutte le fasi della filiera di valore (dal vigneto all'imbottigliamento/commercializzazione), b. le diverse aziende sono consorziate e governano sinergicamente le differenti fasi della produzione (come nell'esempio precedente), co-producendo il valore economico complessivo, c. il valore economico è prodotto da combinazioni multiple derivanti dagli intrecci differenziati di entrambe le modalità.

Il valore economico medio per ettaro di Glera – che mediamente produce secondo il disciplinare ufficiale 135 quintali per il D.O.C.G. e 180 per il D.O.C. Prosecco) – si distribuisce diversamente, sulla base della dimensione aziendale, del posizionamento dell'azienda lungo la filiera del prosecco, ossia nella produzione primaria (coltivazione e raccolta dell'uva), conferimento, stoccaggio, vinificazione e imbottigliamento, nonché commercializzazione interna o esterna/transnazionale. Ma il valore economico per ettaro si dimezza, raccontano diversi intervistati (Int. 7, Int. 10, Int. 29), quando le aziende produttrici conferiscono l'uva alle aziende di trasformazione/vinificazione. Infatti, nel distretto di Conegliano e Valdobbiadene un ettaro di vigneto coltivato a Glera determina un fatturato di circa 30.000 euro, mentre in pianura quasi 20/22.000. E i costi sostenuti sono diversi: nel primo caso (collina scoscesa) arrivano a toccare i 6/7.000 euro, nel secondo (collina dolce/pianura) i 5.000. Ingeggiando contoterzisti, con assicurazioni sulle avversità climatiche, i costi arrivano, rispettivamente, a circa 10.000 e a circa 8.000.

«Le aziende che affrontano questi costi in economia riescono ad abbassarli mediamente del 15%, che vuol dire – come riporta un altro interlocutore (Int. 2) – piegare verso il basso i salari, si arriva a circa 6.000 nel primo caso e a 4.000 nel secondo. Va ricordato – continua lo stesso – che l'imprenditore non è tassato. Gli utili delle aziende agricole non sono tassati. L'azienda agricola dichiara soltanto il reddito dominicale (risultante dal valore catastale del

terreno) e quindi paga per l'intera annualità mediamente 700/800 euro. E quando l'imprenditore risulta essere il solo conduttore dell'azienda – nella quale rientrano tutti i coltivatori diretti con terreni di piccole dimensioni – le tassazioni diventano ancora più irrisorie. L'IRPEF in tali situazioni è del tutto esente. Tutto ciò sta a significare che i ricavi della produzione vitivinicola correlabile alle aziende che producono nella filiera del prosecco è da un lato altamente redditizia, dall'altro bassamente fiscalizzata»³¹.

Dice un altro ancora (Int. 11): «La grande maggioranza del settore agroalimentare – e pertanto anche della vitivinicoltura – dal punto di vista fiscale è costituito da un regime molto semplificato. È talmente semplificata e proaziendalistica che dall'esterno è anche difficile riuscire a ben comprenderne le variegata sfaccettature (...) a meno che non si entri in azienda (...) si comprenda la dimensione reale (...) la cultura amministrativa (...) il trattamento delle maestranze. È un regime semplificato perché nella sostanza occorre soltanto registrare le fatture di acquisto e di vendita, e tutte le altre condotte amministrative di natura extra fatturabili non vengono registrate. Questo perché i bilanci non sono obbligatori, almeno per le ditte individuali o le società di persone (che rappresentano la gran maggioranza delle aziende del settore), mentre lo sono per le società di capitali (in numero minore ma economicamente molto consistenti). Senza bilanci aziendali non è per nulla facile comprendere il tenore delle spese che si sostengono, comprese quelle concernenti il trattamento completo e razionale delle maestranze».

Ed un'altra ancora (Int. 32): «Una parte significativa della vita delle aziende agroalimentari è ravvisabile dai dati che hanno all'AVEPA (Agenzia Veneta Erogazione Pagamenti per l'Agricoltura), ma questi dati non vengono incro-

³¹ «Il reddito dominicale – spiega un economista aziendale (Int. 2) – è dichiarato dal proprietario del fondo mentre il reddito agrario dal conduttore, e quando l'uno e l'altro sono la stessa persona si dichiarano entrambi. Il reddito agrario è l'entrata netta che si ottiene dalla sola conduzione dei terreni e non quella che deriva dall'attività agricola. Ogni singolo comune determina le tariffe di riferimento sulla base del tipo di coltura a cui il terreno è destinato. C'è un fatto però, che interessa una buona parte della produzione del Glera – e dunque del prosecco – poiché nell'ultimo decennio i terreni sono stati convertiti. Prima non erano vigneti, e non producevano il Glera o il Pinot Grigio, ma altre colture meno pregiate. Quindi il reddito agrario e dominicale – proveniente dall'estimo catastale – era basato su queste colture, ad esempio il mais o a bosco, oppure a foraggiere o a insalate. Da qualche anno si sta procedendo a degli aggiornamenti con i fascicoli aziendali e lo schedario viticolo (...) per allineare la forte asimmetria che si era venuta a creare tra l'ammontare calcolato sulle colture precedenti e quello calcolato dopo l'avvenuta conversione al Glera. Dovrebbe, a punta di diritto, subire una variazione in aumento, perché le colture attuali sono di gran lunga più redditizie. Questo spiega perché la riforma del catasto in questa area territoriale è vista come fumo negli occhi. Oltremodo, se si considera che un ettaro di vigneto a Glera si vende a circa 200.000 euro ci si rende conto del valore complessivo che determina l'intero settore».

ciati con la produzione, con la resa colturale dell'azienda medesima, con il numero di lavoratori che teoricamente dovrebbero svolgere l'intero ciclo produttivo, con i ricavi che ne deriverebbero (...) insomma quelli che sono ormai definiti indici di congruità».

I ricavi elevati e l'insensatezza dei bassi salari

L'aumento del prezzo del Prosecco è avvenuto grosso modo nel corso dell'ultimo decennio, con una accentuazione a partire dalle vendemmie del 2016 e 2017. Ciò ha determinato una riconversione repentina da colture considerate poco remunerative a quella più redditizia, come già accennato, della coltivazione del Glera. Anche la coltivazione del Pinot grigio ha avuto un forte incremento, soprattutto perché legato al taglio con il Prosecco. Con l'aumento progressivo della superficie a vigneto da Prosecco, l'andata a regime produttivo delle quote aggiuntive e l'alto potenziale fruttifero delle gemme che è venuto a determinarsi, è stato raggiunto pienamente l'entità del disciplinare ipotizzato. Ciò ha creato dapprima un abbassamento dei prezzi di vendita, da sovrapproduzione, per poi ristabilizzarsi nel corso del 2019 e, nel biennio successivo, crescere ulteriormente in conformità dell'accentuata dinamicità positiva della domanda internazionale. La forza del Prosecco è data dalla superficie delimitata di produzione e dall'aver un unico Consorzio che governa le regole di produzione in base all'andamento dei mercati.

Ma questa forza determina al contempo «una serie di criticità che è bene rilevare, giacché a cascata rendono una parte dei rapporti di lavoro non conformi agli standard normativi e non permettono altresì – per l'occultazione di una parte del valore economico prodotto – una contrattazione tra le parti sociali finalizzata ad aumentare i salari delle maestranze agricole: sia quelle a tempo determinato che indeterminato. Tale allineamento sarebbe possibile appunto data l'entità della ricchezza prodotta (...) i bassi costi ravvisabili nel settore (...) l'attenzione economica delle istituzioni nazionali e regionali nella protezione e sostegno mediante investimenti dell'intero comparto vitivinicolo – e più in generale di quello agroalimentare – ma, ciò nonostante, si registra l'accentuata insensatezza dei salari erogati e della propensione di una parte delle aziende a configurarli come il fattore della produzione maggiormente sacrificabile» (Int. 5).

Dice un esperto del settore intervistato (Int. 29): «per una parte considerevole delle aziende agricole classificate come ditta individuale o società semplice, non avendo l'obbligo di redigere il conto economico e lo stato patrimoniale e di comunicarlo alla Camera di Commercio, molte voci di costo e di entrata non sono rapidamente rilevabili (...) invero sfuggono una serie di voci (...) sia quelle che legalmente non hanno l'obbligo di fattura e sia quelle che

al contrario ce l'hanno. Facendo una sintesi delle opacità (...) e delle modalità più comunemente utilizzate per produrre economia sommersa occorre suddividere le aziende con regime fiscale semplificato (quelle individuali o semplici) e quelle invece che sono obbligate a redigere e dichiarare il bilancio (le società di capitali). Le prime, tendono ad evadere e costituire dotazioni economiche sommerse attraverso acquisti e scambi commerciali nonché pagamenti di prestazioni e servizi a terzi non tracciabili e dunque al nero, trattando così una parte dell'IVA incassata. Le seconde, mediante la diffusa pratica di vendere senza fatturazione, riescono così ad andare a credito di IVA per gli acquisiti che necessitano effettuare».

«Le aziende vitivinicole (di produzione, di trasformazione/vinificazione) – continua lo stesso intervistato – pattuiscono accordi con società/ditte individuali agricole con regime IVA speciale e con società commerciali (spesso una SRL con regime IVA ordinario), affinché possano co-gestire operazioni incrociate finalizzate ad eludere/evadere una parte dell'IVA. Questa doppia attività si può ritrovare anche nello stesso imprenditore, allorché è titolare di due aziende con le caratteristiche appena riportate. In entrambi i casi, pur tuttavia, la società/ditta agricola conferisce la produzione del vigneto in conto trasformazione alla società commerciale, acquisendo benefici economici derivanti dalla compensazione IVA, mentre la commerciale gestisce operazioni di varia natura, compresi gli investimenti, acquisendo benefici attraverso dotazioni derivanti dal credito IVA. Questi *escamotage*, molto diffusi, a prescindere delle dimensioni aziendali, determinano dotazioni economiche sommerse che vanno ad aggiungersi a quelle tracciabili, cioè a quelle non celate. L'azienda vitivinicola che pone in essere queste triangolazioni mette a disposizione la struttura tecno-amministrativa per poterle governare e fare in modo che ciascuna consociata (di fatto, non essendoci quasi mai formalizzazioni di sorta) – non abbia nessuna incombenza e soprattutto nessun aggravio (...) ma soltanto beneficio economico».

Il trattamento fiscale favorevole di cui beneficiano le aziende di capitale non è giustificabile, mentre è del tutto giustificato per le aziende agricole individuali e semplici poiché si trovano sovente in difficoltà economica. «Non può esserci un regime ugualitario – osserva un altro intervistato (Int. 2) – poiché diventa, in questi casi, discriminante. Occorrerebbe distinguere le aziende che possono essere oggetto di supporto da quelle che al contrario per solidità aziendale non ne hanno necessità ma che allo stato attuale ne possono beneficiare togliendo risorse preziose che potrebbero essere destinate alle aziende più fragili»³².

³² Va sottolineato al riguardo che a seguito di un'interpellanza parlamentare in Commissione Finanze del 1° dicembre 2021, è stato chiarito come le aziende (agricole e non)

Ma quanto può economicamente ricavare una azienda eludendo l'IVA? La risposta dell'economista è la seguente. «Per quanto riguarda l'IVA con regime speciale – riportando un semplice caso – ecco cosa succede: l'azienda non va in credito (o debito) IVA verso lo Stato, ma trattiene direttamente in tasca una parte dell'IVA pagata dai corrispettivi clienti, trovandosi direttamente nell'anno fiscale in corso un gruzzoletto extra. Ad esempio: vendite alla clientela di una partita di Prosecco per un imponibile 300.000 euro con IVA al 22% pari a 66.000. Costi sostenuti per 60.000 euro con IVA media attestata al 10%, quindi 6.000. In regime speciale si ha una compensazione dell'IVA sul vino venduto del 12,3%, quindi pari a 36.900 euro. Alla fine, a fronte di un incasso di 66.000 euro di IVA pagata dai clienti al momento dell'acquisto questa azienda cosa versa allo stato? Versa $66.000 - 36.900 = 29.100$ più l'IVA degli acquisti che non va in detrazione. Alla fine, cosa resta all'azienda: $66.000 - 29.100 - 6.000 = 30.900$ euro.

Mentre in regime ordinario l'azienda andrebbe a pareggio, oppure in credito o in debito con la fiscalista generale. Invero, in base all'esempio, questa azienda avrebbe dovuto versare allo stato 60.000 euro. Il ricorso alle operazioni al nero o alle triangolazioni occultatrici di risorse economiche da parte di aziende socialmente irresponsabili è fonte ulteriori ricavi difficilmente tracciabili se non si introduce l'obbligatorietà dei bilanci economici aziendali, stabilendo un tetto sopra il quale la tassazione non può che essere necessaria».

Ancora sull'insensatezza dei bassi salari

Entrando ancora nel merito dei bassi salari accordati alle maestranze nelle aziende che operano nelle Colline del Prosecco nonostante i ricavi palesi e occulti (di una parte delle aziende) un intervistato racconta (Int. 33): «L'asimmetria degli indici di congruità mette nettamente in risalto che l'insieme delle attività lavorative messe in campo per assolvere a tutte le funzioni necessarie per la determinazione dell'alto rendimento economico che caratterizza l'intera area distrettuale sono da considerarsi del tutto sottodimensionate (...) non solo numericamente, ma anche dal punto di vista delle retribuzioni (...) ed anche relativamente ai bassi costi di gestione mediamente ufficializzate dalle medesime aziende. Tutto è sottotono. La tendenza è quella di non far trasparire le reali modalità di gestione – nella sua accezione più estesa – allo scopo

possano godere oltre che degli aiuti in conto capitale emessi dai diversi bandi anche al credito d'imposta 4.0 (che per il 2022 è attestato al 40%), purché il cumulo degli aiuti stessi non superi il 100% del valore dell'investimento. Però si riscontrano nel trevigiano aziende che fruiscono di aiuti di diversa natura in conto capitale da un lato e credito d'imposta (imposte risparmiate o non pagate) dall'altro che raggiungono – e in alcuni casi superano anche – sostegni che toccano l'80% dell'investimento complessivo.

di minimizzarne l'apporto delle risorse umane, in particolare quelle alle dipendenze. Questa tendenza confligge con i volumi di affari che pubblicano gli stessi Consorzi di riferimento, tra cui quello di Conegliano-Valdobbiadene, che rappresenta, pur tuttavia, l'espressione produttiva più alta (...) sia in termini di capacità innovativa (...) di creatività e capacità commerciali».

Anche in questa valutazione i pareri degli intervistati suddividono le aziende più fragili da quelle più consolidate. Le prime, afferma un sindacalista (Int. 5), non di rado sono costrette a scendere a patti a ribasso con le aziende di trasformazione/vinificazione (...) a ingaggiare per particolari fasi produttive lavoratori in pensione (...) pagandoli comunque in nero (...) oppure accordandosi con amici/parenti nelle fasi della vendemmia, e in qualche momento di particolare necessità. Anche occupando in nero maestranze impoverite e percipienti il reddito di cittadinanza (...) che va comunque salvaguardato. Ma il punto non è questo, non può essere solo questo. Il fatto reale (...) incontrovertibile è che le aziende più solide che producono l'uva e svolgono la vinificazione del Prosecco (in modo diretto o in filiera) sono molte e sono anche quelle che debbono necessariamente avere delle maestranze esterne per assolvere tali le attività. E sono queste che sebbene abbiamo ricavi più che soddisfacenti contrattualizzano anche manodopera con rapporti ingannevoli (...) ed anche in maniera servile e del tutto lontano dai parametri contrattuali (...) di per sé anche alquanto bassi e insufficienti. Soprattutto le maestranze di origine straniera, seppur in presenza di un contratto, sono sempre inquadrare nelle mansioni comuni, quelle che prevedono remunerazioni più basse».

«Le aziende fanno un esteso ricorso alle cooperative spurie – dice l'economista intervistato (Int. 11) – oppure si avvalgono di società di servizi o ditte che forniscono personale dove i salari, rapportati alle necessità personali, sono molto esigui, costringendo questi lavoratori al doppio lavoro o a più lavori allo scopo di portare a casa un salario che non supera quasi mai i mille euro mensili. Una fascia di aziende, non facilmente stimabile, aumenta artificiosamente la funzione lavorativa svolta da familiari e parenti. Attribuendo a questi ultimi (che la legge consente fino al quarto grado di parentela) – in qualità di collaboratori o di esperti di diversa natura – il lavoro svolto da altri. Anche in questi casi la giustificazione di un alto numero di familiari/parenti in produzione si posizionano al limite del lecito e dell'illecito. E non di rado, le giustificazioni addotte non sono supportate alle reali esigenze occupazionali, essendo le divergenze tra ricavi e costi sostenuti piuttosto significativi. Tali operazioni sono tutte mirate a sfruttare al meglio delle possibilità la manodopera più debole, meno capace di comprendere i meccanismi che sottendono questi rapporti di lavoro e meno capace di negoziare le condizioni occupazionali, essendo perlopiù inquadrati in società cooperative spurie che accettano commesse al ribasso, avvalendosi, per rientrare dei guadagni prefigurati, sul potere

discrezionale di ridurre i salari. I datori di lavoro – non tutti in malafede – sono convinti di concordare il lavoro da svolgere con colleghi imprenditori di origine straniera e che offrono i loro servizi in concorrenza con altri imprenditori all'interno del libero mercato. Non chiedendosi mai quali sono le condizioni dei lavoratori che queste società ingaggiano per potare o vendemmiare o trasportare l'uva in cantina. E soprattutto non si chiedono mai che salari possono erogare a questi lavoratori se essi stessi offrono – prendere o lasciare – soltanto 500 euro per vendemmiare un ettaro di vigneto, quando un ettaro determina un valore economico che si aggira ufficialmente intorno ai 20/30.000 euro (...) e con i contributi istituzionali (nazionali e regionali) possono arrivare plausibilmente anche a 30/40.000»³³.

Come si spiega questa stonatura, questa profonda insensatezza? Risponde un sindacalista (Int. 5): «Il sindacato nel suo insieme non ha nulla in contrario se un ettaro di prosecco raggiunge queste cifre di fatturato (...) o comunque di entrate al coltivatore diretto (...) o all'azienda individuale o semplice che dir si voglia (...) o di persone quando vige il principio di mutualità. Ha da dire invece – per la difesa delle maestranze occupate – quando siamo davanti a società di capitali con dipendenti (...) con un numero di dipendenti significativo (...) sia operai italiani che stranieri in parte mal pagati, maltrattati (...) in corrispondenza agli alti redditi che co-producono e quando una azienda che dispone di 10 ettari o più di cento e anche oltre (...) dunque raggiunge valori economici di una certa rilevanza (...) ecco qui la capacità di comprendere i bassi salari è davvero inspiegabile, inaccettabile (...) appare una mera insensatezza».

«Siamo davanti ad un furto di risorse economiche ed anche di braccia», dice senza mezzi termini il Funzionario di Polizia (Int. 33). Ma alla domanda cosa impedisce di intervenire laddove la truffa verso lo Stato è palese, così come sono palesi le pratiche di sfruttamento? La risposta verbale da parte del Funzionario non c'è stata. Ma i suoi occhi erano stupefatti e alludevano alla manifesta ingenuità dell'intervistatore.

2.7. *Le azioni di contrasto*

Per un numero cospicuo di intervistati lo spartiacque tra un impegno istituzionale considerato piuttosto modesto e un impegno istituzionale più attento e rigoroso è configurabile con l'emanazione della legge n. 199/2016,

³³ Cfr. ancora al riguardo, CREA-RICA, *Le aziende agricole in Italia. Rapporto RICA 2021*. Periodo 2016-20 e nello specifico il capitolo sul «Veneto» (di Barbara Bimbati e Davide Longhitano), pp. 120-121.

che delinea le modalità per contrastare i rapporti di lavoro basati sul caporalato, non solo nel settore agroalimentare, ma anche negli altri settori produttivi dove si annida ed emerge nella sua gravità sociale. «A partire da questa legge – osserva una sindacalista (Int. 6) – sono apparsi più chiari i criteri che delincono le forme di sfruttamento (...) e questo ha smosso gli Ispettorati del lavoro e le istituzioni di Polizia (...) avevano una cassetta degli attrezzi più adeguata per contrastare le forme più indecenti di sfruttamento. Ma queste pratiche – per tali ragioni – si sono mimetizzate, poiché sono cresciute le società che offrono manodopera al di sotto delle indicazioni normative contrattuali e che preferiscono far sottoscrivere contratti semi regolari (...) i contratti grigi».

Questo tipo di contratti – continua lo stesso interlocutore – «confondono sia gli Ispettori, sia gli altri Istituti di controllo giudiziario. Ma il problema però, occorre prenderne atto, non è solo repressivo, ma soprattutto politico. E qui le istituzioni regionali si spendono al minimo delle possibilità che possono mettere in campo, nonostante abbiano firmato (il 21 maggio 2020) un *Protocollo anti-caporalato, il lavoro nero e lo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, considerato come il prodotto del Tavolo regionale istituito per favorire l'incontro legale tra domanda e offerta di lavoro nel settore primario. Tavolo nel quale erano presenti le massime autorità della Regione Veneto e le Parti sociali e i Rappresentanti delle Cooperative agricole».

Il Protocollo – i contenuti espressi e, non secondariamente, il riconoscimento dell'esistenza del fenomeno a livello regionale, senza esclusione di nessuna provincia – «smentiscono di fatto ciò che viene sempre detto dalle associazioni imprenditoriali nel corso delle contrattazioni tra le organizzazioni sindacali, continua un altro sindacalista (Int. 5): ovvero che «le aziende che ricorrono al caporalato sono in genere quelle piccole (...) quelle familiari (...) quelle che rischiano di far marcire il prodotto per mancanza di manodopera (...) insomma i piccoli coltivatori diretti. Ma non danno prove, se non adducendo sovente che il 90% delle aziende trevigiane hanno una conduzione familiare. Da questa ottica analizzano tutto l'insieme delle aziende, giustificando anche le condotte di quelle medio-grandi e grandi, cioè le società di capitali (...) che sono quelle che costituiscono l'ossatura delle stesse associazioni imprenditoriali».

«La rappresentanza delle associazioni imprenditoriali più conosciute – osserva lo stesso interlocutore (Int. 5) – è molto alta, raggiunge quasi l'80% delle aziende tra quelle che occupano lavoratori alle dipendenze, incluse quelle familiari che si avvalgono in prevalenza o in maniera esclusiva di manodopera esterna alla cerchia parentale. I rapporti di lavoro illeciti sono ravvisabili in questa fascia di imprese, e non tanto in quelle piccole e piccolissime. E le problematiche, del tutto legittime, che hanno queste ultime non possono di-

venire la misura di valutazione di tutte le problematiche delle imprese trevigiane, a prescindere dai fatturati, dalle dimensioni, dal numero di addetti e dalla struttura tecnico-organizzativa che le sottende come invece tendono spesso a fare le figure apicali di rappresentanza istituzionale delle imprese»³⁴.

C'è un altro aspetto che sta emergendo con forza negli ultimi anni, ossia da quando la vitivinicoltura ha sostituito una accentuata parte delle produzioni precedenti, ovverosia quello della tutela dell'ambiente e quindi della necessità di attivare processi profondi di riconversione ecologica. Ciò vuol dire rinforzare le produzioni biologiche, non solo nell'orto/frutta, ma anche nella viticoltura, nell'orticoltura e nella zootecnica (per la qualità dei mangimi, e dunque della depurazione delle acque utilizzate). Nella viticoltura l'attenzione ambientale è molto alta, giacché il volume dei glifosati (il diserbante maggiormente utilizzato per i vigneti) e dei fitofarmaci in generale hanno raggiunto i livelli di guardia sia nelle aree collinari – dove, tra l'altro, le falde inquinate scendono a valle – che nelle aree pianeggianti, dove i tassi di glifosati – per la ragione appena evidenziata – sono più alti e più nocivi in quanto vicini alle abitazioni civili³⁵.

Senonché i «lavoratori che operano nelle vigne – rileva un altro interlocutore (Int. 7) – respirano queste sostanze e operando sulle piante vi entrano ancora in contatto diretto (...) le maneggiano, le respirano per mesi (...) poiché la fase dei trattamenti chimici abbraccia circa sei mesi e quindi è trasversale anche alle altre fasi che scandiscono la produzione viticola». È una tematica che deve essere affrontata istituzionalmente, anche perché questa situazione, osserva una operatrice sociale (Int. 23), coinvolge più direttamente i gruppi di lavoratori stranieri più vulnerabili gestiti da caporali o da cooperative e società formalmente a norma ma sostanzialmente intermediatrici di manodopera – sono quelli che vengono utilizzati anche per i trattamenti e non si rendono conto della nocività del lavoro che sono chiamati a svolgere. Una azione forte in questa direzione è da considerarsi anche una azione forte in

³⁴ Continua lo stesso intervistato: «E le stesse Associazioni imprenditoriali – ma questo è previsto dalle norme, che a nostro avviso andrebbero cambiate – gestiscono anche gli aspetti amministrativi delle imprese riguardanti i rapporti con i lavoratori, e svolgono anche conteggi, buste paga, e promuovono anche le procedure per i sussidi di disoccupazione. Insomma, tutto ciò che riguarda la vita amministrativa dei lavoratori, comprese ferie e oneri pensionistici, nonché le giornate di lavoro. Le dinamiche sindacali – con al centro la contrattazione e il rispetto degli standard ufficialmente stabiliti – riguardano le imprese con occupati fissi o stagionali, e questa ovvia constatazione sta a significare che non tutto il settore agroalimentare è oggetto di queste dinamiche (...) ma i contratti, non occorre dimenticarlo, sono validi *erga omnes*, ossia per tutti i lavoratori alle dipendenze».

³⁵ Cfr. Lega Ambiente, *Prosecco al glifosato, Veneto e Friuli-Venezia Giulia intervengono. Vi-rare urgentemente verso la sostenibilità nelle coltivazioni e l'agroecologia per non mettere a rischio la salute dei cittadini*, 19 febbraio 2020.

difesa di queste frange di lavoratori (...) e contro i rapporti basati sul caporalato».

«Il paradosso – osserva un sindacalista (Int. 1) – è che negli ultimi anni il comparto della viticoltura ha di fatto risollevato l'intero settore agroalimentare regionale (...) e anche tutta una serie di attività artigianali e di lavoro collaterali (...) anche realtà territoriali con aziende in crescita condotte da imprenditori qualificati (agronomi, periti tecnici, ecc.) che si avvalgono di mezzi meccanici e di strategie di transizione ecologica verso il biologico riuscendo a limitare al minimo necessario l'uso dei fitofarmaci per mantenere alta la qualità del prodotto e che hanno rapporti sindacali soddisfacenti (...) ma l'amministrazione regionale invece di sostenere queste realtà sostiene di fatto quelle che non hanno questa sensibilità, questa capacità di coniugare la produzione con buone relazioni sindacali e un rispetto dell'ambiente».

«Queste sono le esperienze – continua lo stesso interlocutore – che dovrebbero essere anche istituzionalmente trainanti (...) non le altre, magari le piccole/piccolissime aziende necessiterebbero di essere accompagnate alla riduzione dei pesticidi (...) ma questa visuale non è propria della Regione. Spesso interviene tardi e non in maniera concreta per far fronte ai vari problemi che la monocultura basata sul prosecco ha determinato nell'ultimo decennio, ed anche prima». Dovrebbero accompagnare gli Enti locali a comprendere la pericolosità dell'uso dei fitofarmaci, non lasciarli senza un orientamento nella prospettiva di ridefinire i piani urbanistici delle piantagioni dei vigneti e il loro reimpianto biologico. Al riguardo i fondi non mancherebbero (...) occorre modificare l'ottica dei Programmi Comunitari Agricoli (PAC) (...) non è facile, ma occorre invertire la rotta e mettere al centro questa complessa problematica»³⁶.

In questo quadro di fondo si articolano interventi mirati più specificamente ai rapporti di lavoro correlabili al caporalato. Al riguardo, anche in conseguenza della legge 199/2016 sopra citata, il Ministero del lavoro ha emanato il *Piano triennale di contrasto al caporalato* (ancora in fase di realizzazione) e sulla base di tale Piano ha finanziato una serie di importanti progetti. In aggiunta il Ministero dell'interno – mediante il Programma FAMI (Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione) – ha erogato significative risorse in favore degli attori sociali – pubblici e privati – attivi in questo campo. Risorse inoltrate, in

³⁶ Dice ancora uno degli economisti (Int. 29): «Si sente dire che non è possibile individuare quali sono le aree comunali più soggette ai trattamenti ed esposte maggiormente alla nocività degli stessi. I modi ci sono eccome. Ad esempio, la Regione Veneto, tramite l'ARPAV e la collaborazione con i Consorzi di Difesa e dei Dipartimenti universitari del settore deve potenziare in maniera capillare le reti di telerilevamento climatico e incentivare l'uso dei droni (magari facendo pagare una tantum sul prodotto, come già introdotto dal Consorzio del Prosecco DOC e DOCG), avvalendosi di *software* all'avanguardia».

entrambi i casi, anche alle organizzazioni che operano nella Regione Veneto, aventi come tema centrale, appunto, il contrasto al caporalato³⁷.

Gli interventi sono finalizzati a rinforzare l'attività repressiva e Ispettiva del lavoro (sia con gli Ispettori del lavoro che con le Unità di Tutela dei Carabinieri), l'assistenza ai lavoratori in condizione di vulnerabilità socio-economica (rinforzando i servizi dedicati alla presa in carico dei lavoratori in condizione di sfruttamento) e la conoscenza del fenomeno a livello territoriale (prevedendo altresì la realizzazione di studi e ricerche), nonché percorsi di formazione per quanti a vario titolo intervengono nel settore incentivando la costruzione di reti locali a carattere multi-agenzia (con il coinvolgimento di attori sociali, economici, sindacali e istituzionali e del terzo settore) per rendere l'azione di contrasto e protezione più efficace. Si tratta di interventi che tendono ad innescare processi oppositivi alle pratiche finalizzate allo sfruttamento del lavoro agricolo coinvolgendo le parti sociali, il terzo settore e le istituzioni regionali e nazionali.

³⁷ Progetto operativi in Veneto, tra quelli più importanti, si segnalano Diagrammi Nord (Capofila il Consorzio NOVA), il Progetto FARM (Filiera Agricola Responsabile, Capofila Alfol).

3. Calabria. Il caso di Cosenza (Amantea)

3.1. Il profilo socio-economico e contrattuale degli addetti italiani e stranieri nel settore agroalimentare

Il numero di aziende, il tipo di conduzione e i ricavi di massima

L'agricoltura in Calabria svolge una funzione tradizionalmente significativa: sia per il numero di occupati, sia per il reddito complessivo prodotto. Ciò è dovuto – secondo i ricercatori del CREA-PB e RICA – «non tanto ad una maggiore forza dell'agricoltura, quanto piuttosto ad una minore crescita relativa del settore industriale e del settore terziario. Infatti, tra il 2018 e il 2019 si è verificato un importante aumento del valore aggiunto pari al +20%, mentre nell'industria è stato dello +0,2%, con una contrazione del -0,7% nelle costruzioni». La pandemia ha ridotto tale ammontare e la ripresa, nel corso del 2021, non ha del tutto recuperato il decremento avvenuto in precedenza. Già nel 2018, a causa della contrazione della domanda proveniente dal mercato internazionale, tutto il settore agricolo calabrese aveva subito una riduzione significativa attestata ufficialmente al -12%¹, il cui recupero è stato rallentato dalla crisi sanitaria successiva.

Occorre aggiungere che il territorio calabrese è per quasi il 90% collinare e montagnoso, dunque le pianure occupano il restante 10% del territorio. Questa conformazione territoriale caratterizza non solo le colture, ma anche la forte frammentazione aziendale da un lato e le difficili condizioni ambientali nella quale operano le medesime aziende dall'altro². Nonostante queste

¹ Cfr. CREA-PB, RICA, *Le aziende agricole in Italia. Risultati economici e produttivi, caratteristiche strutturali, sociali ed ambientali, Calabria*, cit. pp. 252 e ss. Secondo dati della Coldiretti l'esportazione dei prodotti agroalimentari calabresi si attestano a quasi 200 milioni di euro, di cui il 25% di prodotti meramente agricoli. Cfr. Coldiretti Calabria, *L'agricoltura in Calabria*, pp. 25 e ss.

² Cfr. CREA-PB, RICA, *Le aziende agricole in Italia...*, Calabria, p. 256.

avversità di natura morfologica, il valore aggiunto agricolo calabrese si attesta negli anni quasi in modo costante intorno al 6% annuo, ben superiore alla media nazionale. La produzione agricola regionale nel 2019 è stata poco superiore ai 2,2 miliardi di euro, con una crescita pari al 14% rispetto all'anno precedente, dove la perdita è stata significativa³, ma in buona parte recuperata.

Il numero complessivo delle aziende agricole calabresi – al primo semestre 2021, come si riscontra dai dati della Camera di Commercio di Cosenza – ammontano a 34.320 unità, con una preminenza di quelle ubicate nella provincia cosentina (con 12.610) e nella provincia di Reggio di Calabria (8.870). Seguono le province di Crotone e Catanzaro, rispettivamente con 5.025 e 4.810 unità. In ultimo si posiziona la provincia di Vibo Valenzia, con circa 3.000 aziende. Tali divaricazioni sono correlate alla maggiore o minore estensione delle pianure o colline dolci (che scendono verso il mare), ubicate in ciascun territorio provinciale⁴. Nel corso di una decina di anni – a partire quindi dal 2012⁵ – le aziende agricole in Calabria passano da 31.160 alle 34.320 del 2021 (con un incremento quindi di 3.160 unità).

Nonostante questo aumento la gran maggioranza della conduzione resta quella familiare (raggiunge quasi il 95%), non solo per il controllo amministrativo, ma anche per il taglio conferito all'andamento tecnico-organizzativo e per la strategia che informa la gestione aziendale complessiva. Solo il 5,5% all'incirca delle aziende è gestita da un *manager* esterno alla cerchia familiare, un dato (comunque) in linea con quello nazionale⁶. Questa conformazione – intrecciata con l'ubicazione territoriale delle aziende (collina/montagna o pianura) – determina necessariamente anche l'ammontare ufficiale dei ricavi, allorché per le aziende classificabili di piccole dimensioni (pari a circa l'84,3%) si attestano tra gli 8.000 e i 25.000 euro, quelle classificabili come medio-piccole tra i 25.000 e i 50.000 (sono il 18,4%) ed

³ Camera di Commercio di Cosenza, *Demografia di impresa in Calabria. 1 e 2 Semestre 2021*, pp. 12-13, 24-25, 27-28, in camcom.gov.it/P42A1942C56S32/cosenza-demografia-di-impresa-della-provincia-di-cosenza-2020.html (accesso 15.2.2021).

⁴ La provincia di Cosenza con l'ampia Piana di Sibari (con Cassano e Corigliano/Rosano C.), quella di Reggio Calabria con la Piana di Gioia Tauro (Rosarno, San Ferdinando, Rizziconi e appunto Gioia Tauro), mentre all'opposto quella Vibo Valenzia con un territorio pressoché totalmente collinoso/montagnoso (con altipiani e valli). Nel mezzo si evidenziano Crotone e Catanzaro con le rispettive pianure costiere: la prima, con la area del Marchesato (con Strongoli, Cirò Marina), la seconda – sul versante Tirreno – con la Piana di Santa Eufemia (con Lamezia Terme e Maida) e lungo la costa tirrenica fino ad Amantea.

⁵ UnionCamere, *Report regionale Calabria. Dati ed informazioni sullo stato e sull'evoluzione del profilo socio-economico del territorio*, 2019.

⁶ Istat, *Imprese. Censimenti permanenti. Report Calabria 2019*, p. 4.

infine quelle medio-grandi tra i 100.000 e i 500.000 euro (il restante 6,6% del totale). Non sembrano esserci le aziende agricole che hanno ricavi standard superiori ai 500.000 euro⁷.

La redditività maggiore sono quelle che si acquisiscono nel comparto delle coltivazioni orto-floricole (con circa 55 mila euro) e le produzioni zootecniche specializzate negli allevamenti di erbivori (esclusi i bovini da latte); a seguire le aziende del comparto olivicolo e quello frutticolo e infine quello vinicolo, rispettivamente, con 41 mila, 38,1 mila e 32,6 mila. Si tratta dei comparti che più degli altri assorbono manodopera stagionale e non stagionale (come la zootecnica) e dunque anche componenti di lavoratori di origine straniera che affiancano e sono complementari a quelli di origine italiana.

Gli addetti occupati e le attività produttive

L'insieme delle maestranze occupate nel settore agroalimentare calabrese sono sintetizzati nella Tab. 1, in riferimento al 2019 e al 2020, e suddivisi per nazionalità, per genere e per la posizione nella professione, cioè a tempo indeterminato e a tempo determinato. L'ammontare complessivo degli addetti al 2020 è di 98.881 unità, 5.200 all'incirca in meno rispetto al 2019, imputabili sia a quanti lavoravano a tempo indeterminato (circa 750), sia a tempo determinato (4.465 unità). Il 2020 – come si ricorderà – è l'anno del primo *lockdown* (primavera/inizio dell'estate), ed anche del secondo (autunno/inverno), che fu particolarmente incisivo sul territorio calabrese. Come rilevato in precedenza il modello occupazionale è lo stesso di quello che si registra in altre regioni, ovvero: un preponderante numero di addetti a tempo determinato, e un numero esiguo di addetti a tempo indeterminato.

Ciò sta a significare, in linea generale, che per ogni lavoratore fisso se ne contano una decina altamente mobili e fluttuanti: sia in ingresso che in uscita, sulla base di contratti a tempo determinato che possono essere molteplici e susseguirsi nel corso dell'intero anno solare. Dal punto di vista della nazionalità la componente di gran lunga maggioritaria – sia nell'una che nell'altra annualità – è quella italiana (con poco più dei tre quarti del totale), mentre quelle di origine straniera (comunitaria e non comunitaria) sono percentualmente pressoché simili. Tra gli addetti a tempo determinato il gruppo delle lavoratrici è superiore percentualmente a quello maschile: il 53,4% a fronte del 46,5, mentre – di converso – per quelli a tempo indeterminato i lavoratori di genere maschile sono predominati (si attestano in entrambe le annualità al 96%), a prescindere dalla nazionalità. Interessante rilevare che tra le componenti

⁷ Camera di Commercio di Cosenza, *Demografia di impresa in Calabria...*, cit., p. 256.

immigrate si registrano significative differenze quantitative. Tra i lavoratori dei paesi dell'Est europeo – in entrambe le annualità – tra il gruppo maschile e quello femminile si registra un certo equilibrio (poiché le differenze sono di poche centinaia di unità), mentre tra i lavoratori dei paesi terzi il gruppo maschile è significativamente più ampio, poiché è quattro volte maggiore di quello femminile.

Tabella 1 - Calabria: occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v. %	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Italiani	30.210	43.614	73.824	76,4	29.707	41.709	71.416	77,5
Non UE	8.971	2.137	11.108	11,5	8.012	2.052	10.064	10,9
UE	5.709	5.964	11.673	12,1	5.204	5.456	10.660	11,6
<i>Sub totale</i>	<i>44.890</i>	<i>51.715</i>	<i>96.605</i>	<i>100,0</i>	<i>42.923</i>	<i>49.217</i>	<i>92.140</i>	<i>100,0</i>
	(46,5)	(53,5)	(100,0)	-	(46,6)	(53,4)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	6.998	255	7.253	96,9	6.285	249	6.534	96,9
Non UE	167	11	178	2,4	146	11	157	2,3
UE	50	7	57	0,8	44	6	50	0,7
<i>Sub totale</i>	<i>7.215</i>	<i>273</i>	<i>7.488</i>	<i>100,0</i>	<i>6.475</i>	<i>266</i>	<i>6.741</i>	<i>100,0</i>
	(96,4)	(3,6)	(100,0)	-	(96,1)	(3,9)	(100,0)	-
Totale	52.105	51.988	104.093	-	49.398	49.483	98.881	-
	(50,1)	(49,9)	(100,0)	-	(50,0)	(50,0)	(100,0)	-

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS 2020.

Le attività produttive dove i lavoratori e le lavoratrici sono maggiormente occupate sono sintetizzate nella Tab. 2, dove – oltre agli ambiti colturali – sono osservabili anche le appartenenze nazionali. La tabella riporta soltanto le maestranze di orine europea e non europea, escluse quindi quelle italiane. Si tratta in definitiva delle attività produttive che nel corso del 2021 hanno accresciuto – seppur non del tutto – il numero degli occupati dimessi nel corso della pandemia. La tabella, estrapolata dai dati del CREA-PB, non riporta (il dato originale era mancante) gli addetti alla zootecnica e quelli del comparto florovivaistico, mentre riporta quelle del comparto agro-turistico (con 100 unità) e della trasformazione/commercializzazione (80). Gli addetti sono concentrati in modo preminente soprattutto nelle attività correlabili alle colture arboree e in misura molto minore in quelle ortive e industriali. Differenze numeriche si riscontrano

tra le diverse compagini nazionali: i lavoratori e le lavoratrici provenienti dall'Est europeo sono maggioritari nelle attività colturali industriali (886 su 500 unità) e ortive (886 su 300), mentre i colleghi dei paesi terzi sono di più nelle colture arboree, circa 500 unità (essendo 9.620 a fronte di 9.108).

Tabella 2 - Calabria: occupati UE e non UE in agricoltura per attività produttiva (anno 2019)

Attività produttiva	Occupati non UE		Occupati UE		Totale	
	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %
Zootecnica	-	-	-	-	-	-
Colture ortive	300	2,9	886	8,2	1.186	5,2
Colture arboree	9.620	92,3	9.108	85,1	18.728	89,5
Floro-vivaismo	-	-	-	-	-	-
Colture industriali	500	4,8	709	6,6	1.209	5,3
Altre attività agricole	-	-	-	-	-	-
<i>Sub-totale</i>	<i>10.420</i>	<i>100,0</i>	<i>10.703</i>	<i>100,0</i>	<i>21.123</i>	<i>100,0</i>
Agriturismo	100	55,6	-	-	100	-
Trasformazione, commercializzazione	80	44,4	7	-	87	-
<i>Sub-totale</i>	<i>180</i>	<i>100,0</i>	<i>7</i>	<i>-</i>	<i>187</i>	<i>100,0</i>
Totale Calabria	10.600	-	10.710	-	21.310	-

Fonte: ns. elaborazione su dati CREA-PB, 2017 e CRE-PB su dati INPS 2020.

Il profilo strutturale degli occupati

Il profilo strutturale degli occupati si evidenzia con maggior specificazione con la Tab. 3, dove si riportano i dati concernenti il tipo di attività svolta, il periodo d'impiego, il tipo di contratto sottoscritto – e per i contratti regolari l'orario pieno o parziale della giornata lavorativa – nonché la retribuzione conforme o non conforme agli standard contrattuali. Ciò che emerge è la forte concentrazione degli addetti alle raccolte stagionali, a prescindere dalla nazionalità di origine infatti arrivano a toccare il 95,1% del totale, e ciò si constata nelle due annualità in esame; raccolte che si indirizzano soprattutto nell'ortofrutta e nella fioricoltura. Nella tabella, a differenza di quella precedente, si registra una compagine di addetti occupata anche nel settore zootecnico, soprattutto – in base alle informazioni acquisite – dislocati nell'allevamento degli animali granivori ed erbivori (con minore occupazione negli allevamenti bovini). La stagionalità è la cifra ricorrente predominante, essendo l'asse caratterizzante l'occupazione regionale e non solo (come argomentato per Pordenone e per Treviso).

Tabella 3 - Calabria: caratteristiche strutturali degli occupati UE e non UE in agricoltura (anno 2019)

Caratteristiche di base	Occupati in agricoltura				Totale	
	Non UE		UE		v.a.	v. %
	v.a.	v. %	v.a.	v. %		
Tipo di attività						
a. governo della stalla	350	3,3	407	3,8	757	3,5
b. raccolta	10.059	94,9	10.207	95,3	20.266	95,1
c. operazioni varie	191	1,8	96	0,9	287	1,3
d. altre attività	-	-	-	-	-	-
<i>Totale</i>	<i>10.600</i>	<i>100,0</i>	<i>10.710</i>	<i>100,0</i>	<i>21.310</i>	<i>100,0</i>
Periodo di impiego						
a. fisso per l'intero anno	1.738	16,4	1.564	14,6	3.302	15,5
b. stagionale, per attività specifiche	8.862	83,6	9.146	85,4	18.008	84,5
<i>Totale</i>	<i>10.600</i>	<i>100,0</i>	<i>10.710</i>	<i>100,0</i>	<i>21.310</i>	<i>100,0</i>
Tipo di contratto						
a. regolare	6.413	60,5	6.330	59,1	12.743	59,8
b. informale	4.187	39,5	4.380	40,9	8.567	40,2
<i>Totale</i>	<i>10.600</i>	<i>100,0</i>	<i>10.710</i>	<i>100,0</i>	<i>21.310</i>	<i>100,0</i>
Contratto regolare, di cui:						
a. tempo pieno	1.533	23,9	2.045	32,3	3.578	37,1
b. tempo parziale	4.880	76,1	4.285	67,7	9.165	69,1
<i>Totale</i>	<i>6.413</i>	<i>100,0</i>	<i>6.330</i>	<i>100,0</i>	<i>12.743</i>	<i>100,0</i>
Retribuzione						
a. tariffe sindacali	1.018	9,6	343	3,2	682	3,2
b. tariffe non sindacali	9.582	90,4	10.367	96,8	20.628	96,8
<i>Totale</i>	<i>10.600</i>	<i>100,0</i>	<i>10.710</i>	<i>100,0</i>	<i>21.310</i>	<i>100,0</i>

Fonte: ns. elaborazione su dati CREA-PB, 2017 e CREA-PB su dati INPS 2020.

L'impiego fisso per tutto l'anno non significa necessariamente un'occupazione a tempo indeterminato (come mostrato nella Tab. 1 gli addetti stranieri ammontavano a 207 casi), ma soltanto che la disponibilità a lavorare richiesta a questi operai si snoda potenzialmente per tutto l'anno solare. Infatti, nel corso del 2020, tornando alla Tab. 3, i lavoratori stranieri con questa posizione occupazionale ammontano a 3.302 unità (ben 3.095 di più di quanti sono contrattualizzati a tempo indeterminato osservabili nella Tab. 1) uguale, in termini percentuali, al 15,5% (del totale complessivo di 21.310). Tale percentuale è pressoché simile tra i lavoratori e le lavoratrici del contingente UE e non UE. Come è altrettanto simile la percentuale per quanti hanno una occupazione stagionale per attività specifiche, il cui totale si attesta intorno ai 18.000 casi (pari all'84%)⁸.

Per ciò che riguarda invece il tipo di contratto sottoscritto dagli addetti – a

⁸ Cfr. CREA-PB (a cura di Maria Carmela Macri), *L'impiego dei lavoratori stranieri in agricoltura in Italia. Anni. 2000-2020. Calabria*, Roma, 2022, pp. 205 e ss.

prescindere dalla composizione nazionale – è perlopiù quello corrispondente agli standard ufficiali, nel senso che circa il 60% degli stessi è occupato con un contratto regolare, mentre – al contrario – il restante 40% con un contratto informale. In questo ultimo caso è molto plausibile che si tratti di un contratto c.d. grigio, ovvero costitutivamente caratterizzato da imperfezioni di forma che lo rendono appunto non sovrapponibile a quanto dispone la normativa di riferimento. Entrando ulteriormente nel merito dei contratti regolari si riscontra che i due terzi (ossia il 62,9% del totale di 12.743 addetti in tale posizione) sono occupati a tempo parziale, e tra questi principalmente i lavoratori e le lavoratrici provenienti dai paesi non comunitari: il 76,1% a fronte del 67,7% (ravvisabile tra i comunitari). Conseguentemente solo un terzo all'incirca degli addetti ha un contratto regolare e un tempo d'impegno giornaliero *full time*.

Un altro dato da evidenziare è quello riguardante le retribuzioni percepite dagli occupati: il 96,8% – dunque la quasi totalità – riceve un salario con tariffe non contrattuali. Tale ammontare è di gran lunga superiore al numero dei detentori di un contratto regolare (12.743 addetti), il che sta a significare che si tratta di contratti altrettanto considerabili come grigi, al pari di quelli catalogati *tout court* come informali. Da questa visuale le differenze tra le due categorie contrattuali risiederebbero soltanto sul fatto che quelli considerati regolari hanno una struttura formale più consona ai dettami normativi, ma di fatto sono soggetti ad una negoziazione salariale al ribasso, mentre quelli informali, già nella loro configurazione strutturale, manifestano delle irregolarità e dunque dei vizi di forma. Tale trattamento salariale appare quasi del tutto trasversale alle diverse compagini occupate, a prescindere dalla nazionalità originaria, cioè UE e non UE; anche se questi ultimi sembrerebbero posizionati in maniera leggermente migliore.

Il profilo sociale ed economico degli occupati in agricoltura che scaturisce da queste informazioni è configurabile come un lavoratore o lavoratrice straniero, a prescindere dalla nazionalità di origine, ingaggiato stagionalmente per le raccolte – soprattutto orto-fruttifere e arboree – con un contratto sostanzialmente grigio, e in buona sostanza a tempo parziale.

Questo, in pratica, è perlopiù sottoscritto a scopo preventivo per mimetizzare o affievolire gli effetti (dei potenziali) controlli delle autorità ispettive. Il gruppo di lavoratori vulnerabili dunque appare piuttosto esteso. A tal proposito, l'Istat stima per l'intera Calabria 135.900 addetti irregolari occupati in tutti i settori produttivi, pari al 22% del totale complessivo. Stessa percentuale, leggermente superiore, essendo del 22,3%, rappresenta l'ammontare del lavoro irregolare in agricoltura sulla base di dati Istat per gli anni compresi tra il 2017 e il 2020. L'applicazione di tale percentuale sul numero degli addetti agricoli, pari a 98.881 complessivi (italiani e stranieri), conduce ad una stima

degli irregolari pari a 22.050 unità, di cui 16.427 addetti italiani e 5.623 stranieri (ripartiti quasi equamente tra UE e non UE)⁹.

Da ciò si evince che il complesso degli occupati in agricoltura a livello regionale ammonta a 121.000, di cui 98.880 ufficialmente registrati all'INPS (manodopera non celata) – seppur con le criticità evidenziate poc'anzi – e 22.050 irregolari (dunque manodopera celata). Il contingente femminile occupato irregolarmente si attesta a 11.775 unità, quello maschile a 10.275¹⁰.

3.2. L'area provinciale di Cosenza. Il caso di Amantea

Gli occupati per durata contrattuale

La provincia di Cosenza è quella che detiene il più alto numero di imprese agricole in rapporto a quelle operative nelle altre province calabresi. Esse ammontano (al 2018) – in base ai dati della Camera di Commercio di Cosenza – al 37,1% del totale (11.978 su 32.304 unità), la cui concentrazione più alta si registra tra l'area comunale di Corigliano-Rossano (con 2.615 aziende), seguita a distanza da Casano allo Ionio (con 679). Questi comuni costituiscono nell'insieme la parte maggioritaria dell'intera Piana di Sibari, rappresentando – a livello regionale – il primo e il quarto comune con il maggior numero di localizzazioni aziendali¹¹. Le coltivazioni principali sono quelle da frutto oleoso (*in primis* l'olivicoltura), gli agrumi e la vite, nonché le coltivazioni degli ortaggi e meloni. Consistente è anche la produzione zootecnica, in particolare per gli allevamenti degli ovini e caprini, ma anche – seppur in misura minore – di bovini da carne e da latte (per l'industria casearia)¹².

Nell'insieme questi ambiti produttivi sono quelli dove maggiore è stato –

⁹ Cfr. Istat, *Economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2016-2019*, del 18 ottobre 2021. Inoltre, cfr. anche CGIA - Ufficio studi, *SOS caporalato e lavoro nero: con il Covid sono in aumento*, News del 18 dicembre 2021. La stima del lavoro irregolare è stata prodotta a partire da dati Istat, e nella fattispecie dal lavoro svolto da Carlo De Gregorio, *L'economia sommersa in Italia: fonti informative, tecniche di stima, evidenze consolidate*, Seminario del 21 aprile 2017, Veneto Lavoro - Osservatorio e ricerca, Laboratori della conoscenza, Mestre, 2017, p. 47 e da aggiornamenti successivi sul periodo 2017-2020. L'autore, un ricercatore Istat, propone una stima del lavoro irregolare in agricoltura sull'intero territorio nazionale di 243.000 unità, pari al 22,7% del totale degli addetti al 2016 (1.072.000 unità), e uguale a circa il 9% dei 2.692.000 di lavoratori irregolari complessivi, rapportabili a tutti i settori produttivi. L'extrapolazione a livello regionale è pertanto $100 : 98.881 = 22,3 : x$ ossia 22.050.

¹⁰ La stima è stata prodotta applicando il 53,4% (quota femminile delle addette a tempo determinato) sulla stima di irregolari di 22.050 e il 46,6% (quella maschile), dunque: $100 : 22.050 = 53,4 : x = 11.775$. E così per la componente maschile.

¹¹ Camera di Commercio di Cosenza, *Demografia d'impresa in Calabria*, cit. pp. 13.

¹² Idem.

e continua ad essere – l’innesto delle maestranze di origine straniera. La Tab. 4 riporta gli addetti italiani e stranieri occupati nella provincia di Cosenza nel biennio 2019 e 2020. Il totale delle aziende agroalimentari nel biennio in esame – ubicate sul territorio di Cosenza – occupano nel complesso tra i 20.000 e i 18.750 lavoratori e lavoratrici, a prescindere dalla nazionalità (pari al 38,6% del totale regionale). Come si evince da questi dati, nel 2020 il numero degli occupati subisce una flessione uguale a circa 1.300 unità, dovuta all’avvento inaspettato della crisi pandemica e ai dispositivi di prevenzione attinenti al distanziamento fisico introdotti dalle autorità sanitarie. Per quanto concerne la flessione correlabile ai lavoratori stranieri, le cause della flessione sono sostanzialmente di duplice natura: da un lato, l’impossibilità di entrare nel territorio italiano da parte dei micro-flussi di migranti stagionali provenienti annualmente – in maniera accentuata – dai paesi dell’Est europeo (Romeni, Bulgari, e in misura minore Albanesi e Macedoni) ed anche dal Nord Africa (soprattutto marocchini e tunisini); dall’altro, la necessità di rientrare – da parte di lavoratori e lavoratrici – nei corrispettivi paesi di origine (laddove è stato tra l’altro possibile), per affrontare la crisi pandemica insieme alle proprie famiglie. La preponderanza degli addetti coinvolta, come anticipato in precedenza, è occupata a tempo indeterminato, in misura del 97,4%, cioè l’intera compagine di lavoratori e lavoratrici nella produzione agricola provinciale.

Dal punto di vista della composizione nazionale, il contingente maggioritario è quello di origine italiana, pari a circa i tre quarti del totale. Il che dimostra l’importanza che il settore riveste nell’economia calabrese, dunque non solo provinciale ma anche regionale. Tra i lavoratori non italiani sono numericamente maggiori coloro che provengono dai paesi UE rispetto a quelli provenienti dai paesi non UE (il 16,1% a fronte del 9,6), e ciò si riscontra in particolare nelle sub componenti femminili. Infatti, in quelle maschili, al contrario, le consistenze numeriche di entrambe le componenti risultano essere pressoché in equilibrio (lo scarto in favore dei lavoratori dell’Est europeo ammonta soltanto a circa 200 unità). Nell’insieme, le lavoratrici a tempo determinato sono leggermente di più dei colleghi maschi in entrambe le annualità, a riprova della struttura prettamente familiare dell’azienda agricola calabrese, entro il quale si inseriscono anche le lavoratrici straniere (in misura del 20%, ossia una su cinque). Il contingente delle lavoratrici italiane è maggiore di quello maschile, giacché nel 2020 ammontava a 14.781 a fronte di 12.431 unità (con una differenza di 2.350). Nell’anno prima lo scarto in favore delle lavoratrici era più alto, uguale a 3.024 addetti. Tra i lavoratori e le lavoratrici non comunitari i contingenti nazionali più rappresentativi sono – in base a dati CREA-PB – Ucraini, Indiani, Marocchini e cittadini del Senegal, del Mali ed anche del Bangladesh¹³.

¹³ CREA-PB (a cura di Maria Carmela Macri), *L’impiego dei lavoratori...*, cit., p. 213.

Tabella 4 - Cosenza: occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v. %	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Italiani	12.687	15.711	28.398	72,9	12.431	14.781	27.212	74,4
Non UE	3.256	926	4.182	10,7	2.641	859	3.500	9,6
UE	3.018	3.371	6.389	16,4	2.812	3.069	5.881	16,1
<i>Sub totale</i>	<i>18.961</i>	<i>20.008</i>	<i>38.969</i>	<i>100,0</i>	<i>17.884</i>	<i>18.709</i>	<i>36.593</i>	<i>100,0</i>
	(48,7)	(51,3)	(100,0)	-	(48,9)	(51,1)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	1.114	40	1.154	95,9	867	35	902	95,0
Non UE	32	3	35	2,9	33	4	37	3,9
UE	12	2	14	1,2	9	1	10	1,1
<i>Sub totale</i>	<i>1.158</i>	<i>45</i>	<i>1.203</i>	<i>100,0</i>	<i>909</i>	<i>40</i>	<i>949</i>	<i>100,0</i>
	(96,3)	(3,7)	(100,0)	-	(95,8)	(4,2)	(100,0)	-
<i>Totale</i>	<i>20.119</i>	<i>20.053</i>	<i>40.172</i>	<i>-</i>	<i>18.793</i>	<i>18.749</i>	<i>37.542</i>	<i>-</i>
	(38,6)	(38,6)	(38,6)	-	(38,0)	(37,9)	(38,0)	-
Totale Calabria	52.105	51.988	104.093	-	49.398	49.483	98.881	-

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS.

3.3. La distribuzione territoriale delle imprese e degli addetti. La stanzialità e la mobilità

I comuni con maggior imprese e lavoratori agricoli residenti

Nella Tab. 5 è possibile leggere i comuni della provincia di Cosenza a più alta concentrazione di aziende attive nelle diverse coltivazioni agricole, e allo stesso tempo il numero dei lavoratori e delle lavoratrici in esse occupate residenti nei medesimi comuni¹⁴. Questi – essendo perlopiù stagionali – non si riferiscono tanto al numero di maestranze occupate nelle aziende in questione, quanto ai comuni di residenza, cioè dove questi addetti sono registrati come lavoratori agricoli presso gli archivi dell'INPS. Ciò detto, è del tutto plausibile che una componente degli addetti a tempo determinato (non ben definibile quantitativamente) sia non solo residente in questi comuni ma anche occupata nelle aziende in essi ubicate, come del resto un'altra parte sia residente, ma svolge l'attività lavorativa in altri comuni limitrofi o anche più lontani da quello di residenza abituale.

¹⁴ L'ordine dei comuni in tabella è stato effettuato per numero decrescente delle aziende attive.

Divaricazioni che possono riscontrarsi anche tra i lavoratori a tempo indeterminato e tra i lavoratori autonomi/indipendenti, anche se nell'uno e nell'altro caso la divaricazione si presuppone meno accentuata o del tutto assente per la presenza di familiari/parenti del conduttore e per l'alta composizione delle aziende centrata sulla medesima famiglia. Le aree comunali dove le iscrizioni anagrafiche all'INPS degli addetti agricoli sono maggiori sono presenti nella Piana di Sibari, e all'interno di questa nelle aree comunali di Corigliano-Rossano, Cassano allo Ionio e Castrovillari, dove con molta probabilità sono altrettanto maggiori i contingenti occupati. Ammontano a 25 unità e rappresentano il 16% del totale dei 156 comuni cosentini. Questo 16% di comuni detiene un numero addetti superiore a quello ravvisabile nel restante 84% (17.272 a fronte di 14.778 unità). Ed anche per ciò che concerne il numero di aziende attive (al dicembre 2021), la predominanza è attestabile ai 25 comuni, giacché dispongono di una dotazione uguale a 7.454 (il 59,1%), mentre quelle ravvisabili negli altri comuni è pari 5.156 unità (ossia il 40,9). L'asse produttivo portante è rappresentato da questa area: sia per numero di aziende che per numero di addetti. La Piana è attrattiva, per tale ragione, di contingenti di lavoratori nel corso dell'intero anno solare.

Questa configurazione determina una prima articolazione interna delle maestranze tra quanti sono stanziali e quanti al contrario sono territorialmente mobili, in considerazione della minore o maggiore distanza percorribile tra l'abitazione e il luogo di lavoro. I mezzi per gli spostamenti sono diversi e variegati, e appaiono strettamente correlati sia alla nazionalità dei lavoratori e delle lavoratrici, dalla consistenza – e anzianità di insediamento – della comunità o dei gruppi di prossimità con la quale interloquiscono gli stessi lavoratori e lavoratrici, sia dall'ubicazione dell'azienda dove si svolge l'attività per la quale si viene ingaggiati. E non ultimo, in relazione alle dinamiche e alle modalità di reclutamento, soprattutto per gli stagionali di origine straniera.

Da questa visuale il mezzo di trasporto principale è l'auto vettura, utilizzata individualmente e con piccoli gruppi di amici, ed anche con i mezzi pubblici. Non mancano poi le biciclette, le moto di piccola cilindrata e la combinazione multipla tra i diversi mezzi di trasporto. E non mancano, in maniera altrettanto diffusa, i furgoni dei caporali, come evidenziano quasi tutti gli interlocutori intervistati. Caporali che «offrono servizi a tutto campo», come spiega un intervistato (Int. 13): «dal trasporto (...) prelevando il lavoratore sotto casa (...) o in punto preciso dell'abitato (...) che quindi garantisce il trasporto (...) e spesso anche l'abitazione (...) privilegiando ampie case dove possono alloggiare 10 o 15 (...) ed anche 20 lavoratori. Ossia i componenti della squadra (...) o una delle squadre alle dipendenze del caporale».

Tabella 5 - Comuni della provincia di Cosenza, aziende agricole attive e addetti al 31.12.2021 (v.a.)

Provincia di Cosenza	Aziende attive in agricoltura	OTD	OTI	Indipendenti	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Corigliano-Rossano	2.465	6.956	203	977	8.136
Cassano all'Jonio	623	2.129	62	302	2.493
Acri	324	448	13	64	525
Castrovillari	291	1.380	40	196	1.616
Rocca I.	277	328	10	46	384
San Marco Argentano	277	401	12	57	470
Terranova da Sibari	274	265	8	37	310
Bisignano	243	697	20	99	816
Montalto Uffugo	233	291	9	41	341
Spezzano A.	209	380	11	54	445
Altomonte	190	627	18	89	734
Cosenza	186	396	12	56	464
Cerchiara di Calabria	177	126	4	18	148
San Giovanni in Fiore	172	249	7	36	292
Francavilla Marittima	160	406	12	57	475
San Demetrio Corone	160	343	10	49	402
Rende	148	125	4	17	146
Santa Sofia d'Epiro	146	108	3	16	127
Luzzi	138	163	5	23	191
Roggiano G.	136	248	7	35	290
Lattarico	133	87	3	12	102
San Lorenzo del Vallo	133	277	8	39	324
Villapiana	126	174	5	25	204
Cariati	124	228	7	32	267
Amantea	109	447	13	63	523
<i>Subtotale</i>	<i>7.454</i>	<i>17.272</i>	<i>506</i>	<i>2.447</i>	<i>20.225</i>
Altri comuni	5156	14.778	443	2.096	17.317
Totale	12.610	32.050	949	4.543	37.542

Fonte: ns. elaborazione su dati Centro Studi CCIAA Nazionale-InfoCamere, 2022 e dati INPS, 2021.

I contingenti di lavoratori più soggetti a mobilità e alle pratiche di sfruttamento

Per una parte dei lavoratori e lavoratrici, sia italiani che stranieri, i mezzi di trasporto sono un fattore strettamente intrecciato con la possibilità di svolgere il lavoro. I mezzi di trasporto – per dirla con le parole di un intervistato (Int. 2) – «non sono agevoli in tutta la Calabria e in particolare tra le aree di pianura e quelle collinari/montuose. Soprattutto per gli spostamenti per motivi di lavoro, poiché le aziende agricole sono generalmente isolate, in quanto ubicate sui terreni sulla quale si svolge l'intero processo produttivo. Per i lavoratori italiani – anche occupati stagionalmente – le modalità per raggiungere le aziende è meno complicato: vuoi per la conoscenza del territorio, vuoi per le amicizie/colleghi di lavoro – e non secondariamente con i datori di lavoro – con i quali si condividono le eventuali difficoltà, trovando soluzioni soddi-

sfacenti, vuoi per il servizio di trasporto offerto dalle Agenzie del lavoro congiunto – ed integrato – a quello concernente l’invio di manodopera su richiesta dall’azienda. E così è anche in parte per gli occupati stranieri, soprattutto per quanti arrivano dall’Est e quanti, seppur non comunitari, sono occupati da molto tempo (...) seppur con contratti a scadenza».

Non è così per altri gruppi di lavoratori stranieri, sia UE che extra UE, continua lo stesso intervistato (Int. 2): «ossia per quanti vengono reclutati da intermediari illegali (...) nello specifico dai caporali. Questi, una volta che il datore di lavoro gli affida i compiti da svolgere, innanzitutto reclutare manodopera al minimo salariale possibile, può agire autonomamente oppure sulle precise indicazioni che di volta in volta le vengono inoltrate dall’imprenditore. In altre parole, seguendo il ragionamento di un altro intervistato (Int. 5), «il caporale può essere considerato in due maniere principali: un’azienda individuale, allorquando è possessore di partita IVA, oppure considerato, allo stesso modo, quando è responsabile di una cooperativa spuria, cioè senza la caratteristica fondante della reciproca mutualità tra gli associati. Entrambe le maniere – che presuppongono strutture organizzative diversificate – sono comunque strettamente funzionali ai desiderata dei datori di lavoro: trovare manodopera nel minor tempo possibile, e che non negozia alcunché, ovvero che accetta qualsiasi salario (...) e disposta ad alloggiare alla meno peggio».

In sintesi, il caporale deve assolvere a questi compiti, pena l’annullamento del mandato medesimo. Tra questi compiti deve svolgere un’attività di interposizione tra le squadre che recluta e la figura del datore di lavoro, poiché molto spesso quest’ultimo non intende comparire, non intende essere riconosciuto, e non intende avere nessun rapporto con i membri delle squadre che arrivano in azienda per assolvere le attività demandate al caporale. Il rapporto è soltanto con lui e con nessun altro componente della squadra. «Questa (...) e i suoi membri – come dice un sindacalista (Int. 11) – agli occhi dell’imprenditore non esistono, non hanno parola e dunque non sono abilitati a interloquire con esso. Tale caratteristica è quella che spinge l’imprenditore ad avvalersi dello stesso caporale, è la condizione esclusiva per non rivolgersi ad un altro. Va da sé che anche il caporale – seppur svolgendo una funzione a vantaggio dell’imprenditore – deve ogni volta dimostrare la sua dipendenza (...) ingraziarselo continuamente, trovare i modi più consoni per rinnovare il rapporto di fiducia (...) e non darlo per scontato (...) ed essere pronto ed efficiente ad ogni telefonata a comporre la squadra e a portare a termine la commessa ricevuta».

«La mobilità territoriale delle squadre di lavoro nella provincia, nei periodi di maggior produzione agroalimentare – afferma un altro interlocutore (Int. 15) – è molto alta, in particolare lungo la Piana di Sibari (...) verso le colline e gli avvallamenti di Castrovillari o di Tarzia. Ed anche lungo l’area costiera che si dipana verso Villapiana e Trebisacce e pure oltre (...) verso il Metapontino. E

questi lunghi tragitti sono svolti anche nel corso di una giornata. Quando il lavoro è molto (...) quando può durare giorni e giorni (...) o settimane (...) queste squadre dormono anche all'addiaccio, soprattutto tra aprile e settembre. E non sono decine di lavoratori (...) ma centinaia. Alloggiano anche nei campeggi lungo la costa o in quelli meno conosciuti all'interno della Piana o dove capita, purché sia nelle zone limitrofe dove si svolge il lavoro richiesto».

Il caporale – o chi per lui, quando ha dei collaboratori di fiducia – organizza, oltre al lavoro, pure gli spostamenti, si occupa della logistica e dei rapporti con i membri delle squadre su aspetti di diversa natura. Le condizioni di questi lavoratori – ripetono più intervistati (Int. 1, Int. 2, Int. 5, Int. 18; Int. 24) – sono di «mero sfruttamento»; «inaccettabili e para-schiavistiche»; «indecorose (...) per gli stessi datori che per i caporali che assoldano»; «impensabili», se si pensa a quanto veniva detto nelle intercettazioni registrate dalla Guardia di Finanza nell'Operazione Demetra (primavera del 2020)¹⁵. E ciò deriva dal fatto che – come sopra già accennato – il lavoro viene svolto sovente con multiformi gradazioni di irregolarità, anche in presenza di contratti apparentemente autentici, ma nella sostanza irregolari¹⁶ (Int. 13). E ciò avviene nelle aree comunali tra quelle maggiormente vocate all'agricoltura, ovverosia quelle riportate nella tabella precedente. Il Prospetto 2 riporta, altresì, i comuni e le località dove le pratiche di sfruttamento sono presenti – sulla base delle informazioni acquisite dalle interviste – e pure conclamate sulla base delle operazioni delle autorità giudiziarie¹⁷.

Prospetto 1 - Cosenza: aree/località dove si registra il caporalato (anno 2021)

	Comuni, aree/località	Totale
Provincia di Cosenza	Acri, Amantea, Altomonte, Bisignano, Castrovillari, Cassano Jonico, Cerchiara, Corigliano-Rossano, Lungobucco, Mirto Crosia, San Demetrio, San Lorenzo del Vallo, San Marco Argentario, Sibari, Spezzano Albanese, Tarzia, Trebisacce, Villapiana	18

Fonte: Osservatorio Placido Rizzotto-FLAI-CGIL, Quaderno 01, 2021.

¹⁵ Cfr. Di Antonio Maria Mira, *Caporalato. Calabria, braccianti trattati come schiavi e chiamati «scimmie»*, Avvenire, 10 giugno 2020, in <https://www.avvenire.it/attualità/pagine/calabria-braccianti-trattati-come-schiavi-e-chiamati-scimmie> (accesso 18.2.2022).

¹⁶ Cfr. a proposito Corriere della Calabria, *Lavoro, nel cosentino 42 aziende agricole irregolari su 45*, del 9 settembre 2021, in <https://www.corrieredellacalabria.it/2021/09/09/lavoro-nel-cosentino-42-aziende-agricole-irregolari-su-45/> (accesso 18.3.2022), utilizzato per la mappatura delle aree.

¹⁷ L'approccio metodologico è lo stesso utilizzato dall'Osservatorio Placido Rizzotto-FLAI-CGIL, per la mappa del lavoro sfruttato pubblicato nel febbraio 2022 in *Geografia del caporalato*, Quaderno 01, Tipografia Ostiense, Roma, 2022. Per la provincia di Cosenza (cfr. p. 22) – come anche per le altre studiate nel presente Rapporto – è stato effettuato un approfondimento sulla base delle informazioni raccolte dalle interviste e da quelle reperibili sui quotidiani calabresi e nazionali.

3. CALABRIA. IL CASO DI COSENZA

Nell'insieme queste aree comunali/località assommano a 18 casi, e sono al contempo zone di eccellenza produttiva (per qualità dei prodotti e per valore aggiunto), con la presenza di pratiche reiterate di sfruttamento, funzionali a determinare distorsioni nelle dinamiche concorrenziali tra le aziende che insistono non solo sul territorio cosentino ma anche tra quelle che operano in altri contesti territoriali.

Le giornate lavorate, le giornate pro-capite

Il lavoro svolto in provincia di Cosenza dai circa 37.000 addetti agricoli è contabilizzabile – in base ai dati ufficiali che raccoglie l'INPS – con il numero di giornate attribuite ai medesimi addetti occupati a tempo determinato e indeterminato. La Tab. 6 ne riporta i valori assoluti e percentuali sia per il 2019 che per il 2020. D'acchito emerge che tra le due annualità si registra una riduzione di giornate per entrambe le tipologie di occupati: fra quanti svolgono lavoro stagionale la riduzione (al 2020) si aggira intorno a -185.140 giornate, fra gli occupati fissi a -131.980. È ipotizzabile il passaggio da un posizionamento all'altro, cioè dal tempo pieno al tempo parziale. La riduzione maggiore si riscontra perlopiù nelle componenti femminili stagionali (-128.800 a fronte di -56.340 di quelle maschili) nonostante l'ammontare degli addetti appartenenti all'uno e all'altro genere siano numericamente in equilibrio, essendo compresi tra i 18.000 e le 20.000 unità.

Tabella 6 - Cosenza: giornate italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v. %	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Italiani	1.250.947	1.242.059	2.493.006	75,4	1.205.115	1.134.488	2.339.603	74,9
Non UE	214.314	75.624	289.938	8,8	210.995	69.581	280.576	9,0
UE	242.981	281.792	524.773	15,9	235.792	266.607	502.399	16,1
<i>Sub totale</i>	<i>1.708.242</i>	<i>1.599.475</i>	<i>3.307.717</i>	<i>100,0</i>	<i>1.651.902</i>	<i>1.470.676</i>	<i>3.122.578</i>	<i>100,0</i>
	(51,6)	(48,4)	(100,0)	-	(52,9)	(47,1)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	297.723	6.677	304.400	97,4	167.901	5.673	173.574	96,2
Non UE	5.390	236	5.626	1,8	4.876	452	5.328	3,0
UE	2.434	2	2.436	0,8	1.556	23	1.579	0,9
<i>Sub totale</i>	<i>305.547</i>	<i>6.915</i>	<i>312.462</i>	<i>100,0</i>	<i>174.333</i>	<i>6.148</i>	<i>180.481</i>	<i>100,0</i>
	(97,8)	(2,2)	(100,0)	-	(96,6)	(3,4)	(100,0)	-
<i>Totale</i>	<i>2.013.789</i>	<i>1.606.390</i>	<i>3.620.179</i>	<i>-</i>	<i>1.826.235</i>	<i>1.476.824</i>	<i>3.303.059</i>	<i>-</i>
	(34,6)	(35,6)	(35,0)	-	(36,0)	(34,7)	(35,4)	-
Totale Calabria	5.826.368	4.509.079	10.335.447	-	5.072.798	4.262.085	9.334.883	-

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS.

Dal punto di vista della nazionalità si riscontra che per i lavoratori italiani, tra il 2019 e il 2020, si accorciano le giornate lavorate di circa -846.600, mentre per i colleghi di origine straniera (UE e non UE) salgono di +325.680, e quasi del tutto in favore dei contingenti maschili, penalizzando conseguentemente – dal punto di vista occupazionale – quelle femminili (più orientate alla cura della famiglia in un periodo di grande apprensione sanitaria). Per quanto concerne il numero delle giornate pro-capite, la media tra gli addetti italiani si riduce, mentre sale in modo accentuato quella delle maestranze non UE e quelle UE, seppur di poco.

Tabella 7 - Cosenza. Giornate pro capite italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)					
	Anno 2019			Anno 2020		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Italiani	99	79	88	97	77	86
Non UE	66	82	69	80	81	80
UE	81	84	82	84	87	85
<i>Sub totale</i>	<i>90</i>	<i>80</i>	<i>85</i>	<i>92</i>	<i>79</i>	<i>85</i>
	Operai a tempo indeterminato (OTT)					
Italiani	267	167	264	194	162	192
Non UE	168	79	161	148	113	144
UE	203	1	174	173	23	158
<i>Sub totale</i>	<i>264</i>	<i>154</i>	<i>260</i>	<i>192</i>	<i>154</i>	<i>190</i>
Totale	100	80	90	97	79	88
Totale Calabria	112	87	99	103	86	94

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS 2020.

Numero di addetti per classi di giornate lavorate

Entrando ancora nel merito delle giornate lavorate, aggregandole per classi sulla base (in parte) delle disposizioni normative per l'accesso ai sussidi di disoccupazione e ai benefici previdenziali e di tutela dei diritti degli occupati agricoli, in considerazione altresì della nazionalità degli addetti, si ravvisano delle incongruenze tra i diversi fattori produttivi e tra questi e il valore aggiunto che si determina dalle attività lavorative nella provincia di Cosenza.

Da una lettura dei dati emerge, inoltre, che la metà degli addetti – sia italiani che stranieri UE e non UE – pari al 52% (uguale a 17.166 unità) – è occupata fino a 101 giornate all'anno. In altre parole, quasi un lavoratore su sei lavora circa due mesi, uno su tre da più di due fino a quattro mesi. L'altro 48% invece è occupato più di 102 giornate fino ad oltre 180. Di questa ultima componente, quasi il 37% è occupato per un numero di giornate che oscilla entro le 102 e le 151 (ovvero è occupata dai quattro ai sei mesi), mentre il 9,3% dalle 102 alle 180 (fino a sette mesi all'incirca). E superano le 180 giornate lavorate

3. CALABRIA. IL CASO DI COSENZA

(dunque più di sette/otto mesi) meno del 2% del totale degli addetti (pari a 594 unità).

*Tabella 8 - Cosenza. Comuni con alto numero di giornate lavorate per nazionalità.
Anno 2020 (v.a.)*

Comuni provincia di Cosenza	Classi di giornate						Totale
	Lavoratori italiani						
	1-20	21-50	51-101	102-151	152-180	>180	
Acri	80	61	740	423	51	3	1.358
Amantea	15	12	24	33	15	-	99
Cariati	12	12	199	233	10	-	466
Corigliano-Rossano	298	400	2.894	2.610	467	92	6.761
Cosenza	23	8	34	33	16	4	118
Mirto di Crosia	30	48	571	653	43	3	1348
Rocca I.	32	19	26	52	103	6	238
Roggiano G.	31	42	108	151	25	3	360
Spezzano A.	40	30	160	225	72	24	551
Villapiana	19	10	44	68	24	5	170
Altri	1.818	769	4.076	5.055	1491	285	13.494
Totale	2.398	1.411	8.876	9.536	2.317	425	24.963
Lavoratori comunitari (UE)							
Acri	16	16	78	67	16	1	194
Amantea	-	5	9	14	2	-	30
Cariati	4	5	68	72	8	-	157
Corigliano-Rossano	363	204	873	901	275	63	2.679
Cosenza	9	5	10	3	2	2	31
Mirto di Crosia	57	42	245	277	25	5	651
Rocca I.	15	11	15	38	65	1	145
Roggiano G.	15	5	14	29	8		71
Spezzano A.	14	18	49	47	5	3	136
Villapiana	14	11	33	31	18	3	110
Altri	197	138	542	624	189	26	1.716
Totale	704	460	1.936	2.103	613	104	5.920
Lavoratori non comunitari (Non UE)							
Acri	6	2	13	11	5	1	38
Amantea	38	27	52	79	27	11	234
Cariati	5		11	16			32
Corigliano-Rossano	78	74	189	156	36	5	538
Cosenza	50	33	39	34	6	7	169
Mirto di Crosia	3	4	26	17	1		51
Rocca I.		1	1	1	2	2	7
Roggiano G.	14	13	22	23	2		74
Spezzano A.	4	1	10	1	1		17
Villapiana	9	7	10	11	2	1	40
Altro	224	185	230	179	60	38	916
Totale	431	347	603	528	142	65	2.116
Totale provincia	3.533	2.218	11.415	12.167	3.072	594	32.999
	10,7	6,7	34,5	40,0	9,3	1,8	100,0

Fonte: elaborazione Dipartimento Lavoro FLAI-CGIL nazionale su dati INPS 2020.

Da questi dati si riscontra che gran parte dell'economia cosentina – e il correlativo valore economico derivante dall'eccellente qualità della produ-

zione agricola che la contraddistingue – si determina con maestranze occupate fino a quattro mesi/cinque mesi. Ciò si osserva anche per il settore zootecnico, seppur di minor valore economico, ma con una performance crescente che si registrano sin dal 2003¹⁸, poiché la cura degli animali si snoda per tutto l'anno senza interruzioni di temporali. Il valore aggiunto è rilevabile dai bilanci delle imprese, soprattutto quelle di capitali e a conduzione manageriale, oppure quelle a conduzione familiare con l'obbligo di fattura allorquando (fiscalmente) i ricavi superano il tetto annuale dei 15.000 euro¹⁹. Afferma al riguardo un intervistato (Int. 3): «le aziende piccole – ossia quelle individuali o semplici – non sono obbligate a redigere il bilancio ma sono però obbligate a fatturare le transazioni economiche aziendali che effettuano ordinariamente in entrata e in uscita, potendo usualmente fruire di un regime fiscale semplificato, tendono a non trascrivere tutte le transazioni».

Ad esempio – continua lo stesso interlocutore – «dal versante dei costi che sostengono, tendono a ridurre i salari dei dipendenti o ne pagano una parte in maniera tracciabile e un'altra in contanti (...) così per le festività e gli straordinari o per i *bonus* integrativi dei salari; o altresì concordano la riduzione degli affitti agricoli, tracciando o non tracciando l'esborso monetario (o suddividendo la quota celata da quella non celata), e così per le assicurazioni e gli oneri finanziari (con interessi passivi). Sul versante delle entrate – ad esempio – non trascrivendo sui bilanci gli interessi attivi o parte dei pagamenti per i prodotti venduti. Un'altra modalità diffusa per ridurre i bilanci è quella di procedere agli acquisiti facendo fatturare una società più consolidata con la quale si hanno rapporti di fiducia e quindi stretta collaborazione (...) magari facenti parte della stessa filiera (...) e vendendo così anche i prodotti coltivati. Questi escamotage possono essere anche imposti, poiché è molto plausibile che una parte di queste transazioni – di consistenza inesplorabile – siano il frutto di rapporti connaturati al metodo mafioso»²⁰.

L'ammontare del valore aggiunto del settore agricolo per la provincia di

¹⁸ Cfr. Regione Calabria-ARSAC, *Piano della performance. Periodo 2021-2013. Rimodulazione a seguito del monitoraggio intermedio, luglio 2021*, p. 30, in: <https://www.arsac.calabria.it/uploads.2021/08> (accesso 12.3.2022).

¹⁹ Il valore aggiunto è rapportabile soltanto alle aziende che per legge devono presentare i bilanci annuali, sulla base del carattere imprenditoriale perseguito dall'azienda (dunque dell'impresa di capitali e di persone). Non sono obbligate le piccole/piccolissime aziende individuali/familiari dove il lavoro dei conduttori prevale sull'ammontare dei macchinari/infrastrutture produttive. Cfr. Ministero delle Attività agricole, *Piano per le Politiche dei rischi in agricoltura 2019 (2.24 MB)*, DM n. 642 del 21.1.2019, cfr. Allegato 7, pp. 38 e ss.

²⁰ Cfr. Censis-Camera di Commercio di Cosenza, *Destinazione Cosenza. La valorizzazione del territorio della provincia di Cosenza attraverso l'analisi delle vocazioni produttive e degli orientamenti della domanda interna ed esterna*, Rapporto di ricerca, Roma 21.02.2022, pp. 35.

Cosenza (al 2019) si attesta al 29,4% dell'intera produzione agricola calabrese (cioè 401.622.000 su circa 1.364.415 euro)²¹. Soltanto i 25 comuni riportati nella precedente Tab. 5 producono un valore aggiunto pari al 67,8% dell'intera provincia (272.153.000 euro), e i 10 comuni – riportati nella tabella in esame – arrivano a toccare il 38,6% (ossia 155.042.000, poco più di un terzo del totale regionale). Solo il distretto di Corigliano-Rossano²² determina un valore complessivo di quasi 100 milioni l'anno, Cassano allo Ionio e Castrovillari tra i 24 e i 27 milioni, e Acri 14 milioni. E Bisignano 11.720.000, nonché Amantea – con il distretto della cipolla rossa (su cui si argomenterà in seguito) – quasi 6.300.000 euro²³.

Tale ammontare produce un valore aggiunto pro capite per addetto occupato sul territorio cosentino di 15.367 euro, mentre quello relativo alle imprese si attesta a più del doppio, cioè 33.800 euro (come si evince dai dati dell'Istituto Guglielmo Tagliacarne)²⁴. Nel Rapporto CREA-PB e RICA si riscontra, altresì, che i ricavi medi totali delle aziende agricole calabresi nel comparto orto-frutticolo si attesta a 55 mila euro, nella zootecnica a 41 mila, nelle aziende frutticole e olivicole (all'incirca) a 38.500 e in quelle viticole a 32.600²⁵. Le une e le altre grandezze economiche sono certamente prodotte nelle aree comunali riportate nelle tabelle precedenti, tendendo a caratterizzarsi per la loro accentuata dinamicità imprenditoriale, ma anche per la presenza di forme e rapporti di lavoro irregolare, poiché in parte – come mostrato – sono del tutto sovrapponibili.

In tal modo si evidenzia palesemente che laddove la produzione agroalimentare è più ricca (a livello provinciale/regionale) emergono contemporaneamente condizioni di sfruttamento ingiustificabili, dati i valori economici riscontrabili. Queste aree potrebbero divenire invece il gruppo trainante di un'eco-

²¹ Idem, p. 106. Inoltre, Istat, Tavola 6 – Produzione e valore aggiunto di agricoltura, Silvicoltura e Pesca in Italia e per regioni, Anno 2020, riporta come valore aggiunto per il 2020 in Calabria 1.478.000, dunque oscillerebbe tra il 2019 e il 2020 fra i 1.364 e i 1.478 milioni. In: https://www.tagliacarne.it/files_valore-aggiunto (accesso 18.1.2022).

²² Corigliano-Rossano sono costituiscono due Distretti agricolo territoriali: l'uno denominato Distretto di Sibari e Medio Ionio Cosentino, l'altro Rosarno e Sila Greca.

²³ Dati acquisiti – su richiesta in data 9 marzo 2022 – dal dott. Giacomo Giusti del Centro studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne. Altre fonti Istat attestano il valore economico dell'intera regione Calabria del settore agricolo, silvicoltura e pesca a 1.478 milioni, di cui il 47% (pari a 585.855 euro) rapportabile alle coltivazioni, per il 28% agli allevamenti e il restante 12% alle attività di supporto. Cfr. CREA-RICA, *Le aziende agricole in Italia...*, cit., pp. 256-257, dove si legge la composizione dei ricavi aziendali e le performance positive che si riscontrano in alcuni ambiti agricoli e zootecnici.

²⁴ Dati acquisiti su richiesta dal dott. Giacomo Giusti del Centro studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne.

²⁵ CREA-RICA, *Le aziende agricole in Italia...*, cit.

nomia agricola più attenta ai rapporti occupazionali standard, per consolidare economicamente – e di conseguenza socialmente – le maestranze (italiane e straniere) e trainare progressivamente le altre aziende a intraprendere percorsi simili, innescando meccanismi di sviluppo economico circolare.

3.4. Il distretto della cipolla di Amantea. Una esperienza eccellente con criticità occupazionali indecorose

Accenni sul contesto territoriale

L'area comunale di Amantea, ubicata all'estremo meridionale della provincia di Cosenza (confinante con la provincia di Catanzaro), è denominata – dal punto di vista della produzione primaria – Distretto Territoriale di Amantea e Area del Savuto (fiume che nasce nella Sila e confluisce nel Mar Tirreno all'altezza di Campora San Giovanni), suddividendosi fra versante tirrenico (con il 25% di territorio) e quello interno del Savuto (con il restante 75%)²⁶. L'intera area distrettuale conta una popolazione di circa 45.000 residenti, registrando un accentuato spopolamento delle zone interne, anche in concomitanza di programmi europei per contenere i micro-flussi di uscita attraverso indennità compensative erogate alle aziende agricole locali²⁷.

L'intero Distretto si compone, come altre conformazioni territoriali della Calabria, in tre ampie zone. La prima, si legge nel Rapporto ARSAC 2020, si caratterizza come «pianura costiera a forte sviluppo di colture orticole, in particolare la cipolla rossa di Tropea, la cui produzione è fortemente accentrata a Campora San Giovanni (la parte Sud del comune di Amantea), tendente ad orientarsi sempre più verso i mercati nazionali ed esteri». La seconda, come zona collinare dove prevalgono le colture (tradizionali) «meno redditizie, come l'olivo, la vite, i cereali, gli alberi da frutta compresi quelli di fico, dove permangono produzioni orientate all'autoconsumo e all'integrazione del reddito familiare con aziende di piccole e medie dimensioni e con scarse possibilità di sviluppo e (appaiono) decisamente marginali». La terza, come zona di «montagna dove si registrano gravi problemi di isolamento, sia in termini di realtà produttive che sociali e di comunicazione». Queste aree interne si configurano principalmente «come bacini di manodopera di riserva per le zone di pianura, per tutti i settori: agricoltura, edilizia e servizi di diversa natura».

Nella zona pianeggiante di Campora San Giovanni la coltura più signifi-

²⁶ ARSAC, *Il panorama agricolo calabrese, Osservazioni sullo stato del Settore Primario nei 24 Distretti Territoriali Agricoli della Calabria*, 2020, pp. 61-62.

²⁷ Idem.

cativa è la coltivazione della cipolla rossa nelle sue diverse qualità, ciascuna delle quali è seminabile in differenti periodi dell'anno e di conseguenza anche le raccolte si susseguono l'una all'altra, ad eccezione dei mesi invernali (dato che le gradazioni climatiche molto basse nuocciono alla coltivazione, ed anche le acque non irrigue ma stagnanti). Il prodotto viene commercializzato secco «Cipolla da serbo» oppure fresco «Cipolla da consumo» e «Cipollotto», come si legge nel Sito del Consorzio di Tutela Cipolla Rossa di Tropea IPG: nell'uno, la cipolla viene fatta disidratare per una settimana prima di essere immessa sul mercato, negli altri casi, invece, si tratta di un prodotto fresco che viene in piccola parte lavorato (togliendo i bulbi e le code per circa 40/60 cm) prima di essere incassettato. Sicché, con entrambe le tipologie, la domanda proveniente dal mercato è quasi del tutto soddisfatta, poiché il prodotto secco è commerciabile nel periodo primavera-estate, quello fresco in autunno-inverno e può essere lavorato in altrettanti prodotti conservabili²⁸.

L'intero sistema aziendale che ruota intorno alla produzione, trasformazione e confezionamento della cipolla rossa di Tropea IPG, coinvolge circa 200 aziende, diversamente distribuite all'interno delle diverse province coinvolte (Vibo Valenzia, Catanzaro e Cosenza). Le aziende (al 2021) che producono la cipolla sono 50, quelle che la trasformano sono 122 e quelle che la confezionano sono 25²⁹. Attualmente, nell'insieme coprono una superficie coltivata di circa 200.000 ettari (erano soltanto 23.750 nel 2008)³⁰. Complessivamente, nella provincia di Cosenza, l'ammontare delle aziende consorziate del comparto della cipolla si attesta all'incirca a 65 unità (il 32,5%), quai un terzo dunque del totale delle aziende operative nel medesimo comparto a livello regionale. Di queste 65 aziende, almeno 25 sono operative nel distretto di Amantea e 14 sono quelle ubicate soltanto nell'area comunale di Campora San Giovanni, dove sono attive non solo le piccole aziende, ma anche quelle considerate di grande dimensione (con oltre 50 mila ettari di superficie utilizzata)³¹.

Per quanto concerne la produzione della cipolla di Amantea – e in particolare di Campora San Giovanni – si può a ragione definirla quasi monoculturale (causa della mancanza di sufficienti avvicendamenti colturali)³² e pertanto con i suoi punti di forza (l'alto sviluppo economico perseguito) ma anche di debolezza, soprattutto sul piano eco-ambientale (per il largo uso di fitofar-

²⁸ Cfr. Consorzio di Tutela Cipolla rossa di Tropea IPG, in <https://www.qualigeo.eu/prodotto-qualigeo/cipolla-rossa-di-tropea-calabria-opg/> (accesso 11.4.2022).

²⁹ Cfr. Idem.

³⁰ ARSAC, *Il panorama agricolo...*, cit.

³¹ ARSAC, *Il panorama agricolo...*, cit. Precisamente le aziende produttrici grandi sono due, mentre quelle di confezionamento sono 4 (su 14).

³² Idem.

maci e l'obsolescenza degli impianti irrigui). Secondo quanto riporta Mario Pullano³³, «ciò è dovuto al fatto che nel corso di circa un quindicennio si è passati da una produzione/commercializzazione tutta rivolta all'interno della regione, portata avanti da piccole imprese familiari, ad una produzione/commercializzazione che, oltre alle piccole imprese, ha fatto emergere anche imprese di media-grande dimensione». Ciò ha determinato nella sostanza il passaggio progressivo da un modo di produzione pressoché artigianale – effettuato all'interno di piccoli e medi appezzamenti di terreno (fino a 2 ettari di superficie) – ad un modo di produzione misto, allorché a fianco di queste ultime sono entrate in attività aziende medio-grandi, e non solo nell'ambito della produzione della cipolla, ma anche in quello della trasformazione, confezionamento e vendita. Al punto che circa il 30% dell'intera produzione regionale – tramite la GDO – commercializza il prodotto sui mercati del Nord Europa e del Nord America.

Ma la GDO, come accade sovente, svolge un duplice ruolo: l'uno senz'altro di ammodernamento incrementale dei processi di raccolta/commercializzazione della cipolla, l'altro – in funzione di tale prerogativa – di condizionamento della produzione primaria, imponendo prezzi arbitrari attraverso intermediari e grossisti del luogo, per la collocazione del prodotto sui mercati regionali, nazionali e internazionali³⁴. Dice al riguardo un intervistato (Int. 8): «a questo balzo significativo di produzione e commercializzazione di questo eccellente prodotto regionale non è seguito un altrettanto balzo di attenzione e di riconoscimento dei diritti dei lavoratori, nel senso di adeguatezza delle condizioni lavoro (...) e soprattutto di rispetto delle norme contrattuali e la contemporanea riduzione dei rapporti di lavoro informali. Anzi, ciò si è accentuato con l'innesto di maestranze di origine straniera, in particolare nel comparto della cipolla nel distretto agricolo di Amantea, poiché inesperte nella negoziazione e nei rapporti con le organizzazioni sindacali. E le maestranze straniere – regolari e irregolari dal punto di vista contrattuale – sono quelle maggioritarie occupate in tutto il comparto della cipolla; e quindi senza il loro apporto una parte preponderante della produzione potrebbe risentirne negativamente».

³³ M. Pullano, *La cipolla rossa. Eccellenza e ombre di indecenza occupazionale*, pp. 245 e ss., in F. Carchedi e M. Galati, «Persone annullate. Lo sfruttamento sessuale e lavorativo in Calabria. Le politiche sociali, le caratteristiche e le aree di maggior presenza delle vittime», Rubbettino, Soveria Mannelli, 2019.

³⁴ Cfr. ARSAC, *Il panorama agricolo...*, cit., p. 64. «L'eccessiva frammentazione della proprietà fondiaria incide negativamente sui costi di produzione (...) e si avverte la mancanza di un centro di produzione del seme (...); e la mancanza di forme associative utili, tra l'altro, a garantire la specificità del prodotto e a contrastare ogni forma di contraffazione».

I dati degli occupati ufficiali e i dati di stima

La Tab. 7 indica il numero degli addetti alle dipendenze stagionali che risultano essere iscritti negli elenchi anagrafici dell'INPS come lavoratori agricoli nell'area comunale di Amantea. Plausibilmente, essendo il distretto altamente vocato alla produzione agroalimentare, si ipotizza una certa sovrapposizione tra tali iscritti e il numero dei lavoratori occupati nel comparto agricolo. Come si evidenzia nella tabella, il numero complessivo degli addetti ammonta 363 unità, la cui composizione nazionale appare del tutto in controtendenza rispetto ai dati provinciale sopra riportati. Infatti, nel distretto di Amantea la preponderanza numerica degli addetti è data dalla folta presenza di lavoratori non comunitari, che ammonta al 64,5% del totale complessivo (cioè 234 a fronte delle 363 unità complessive), mentre a livello provinciale non supera il 6,4% (cfr. la precedente Tab. 8). Di converso, il contingente di nazionalità italiana raggiunge localmente il 27,2%, e quello dei paesi dell'Est europeo l'8,3, mentre sull'intero territorio cosentino entrambi raggiungono, rispettivamente, il 75,6% (dunque i tre quarti del totale) e il 17,9% (ossia poco più del doppio di quanti lavorano localmente nel distretto della cipolla).

In considerazione delle classi di giornate lavorate si evince, nella stessa tabella all'esame, che il 26,7% degli addetti è occupato meno di 50 giornate (di cui il 14,6% meno di 20), ossia circa un quarto del totale (di 363 unità). La classe superiore – compresa tra 51 e 101 giornate – registra un numero di addetti ancora inferiore delle precedenti, ossia il 23,4% (85 unità), mentre la classe successiva il gruppo più numeroso, 126 addetti (cioè il 34,7% giusto un terzo del totale). Al di sopra delle 152 giornate – equivalenti a circa sei mesi di lavoro distribuito nel corso dell'anno – sono impiegati soltanto il 15,1% delle maestranze, di cui il gruppo più consistente raggiunge il 12%, sicché gli impiegati che superano le 180 giornate (circa sette mesi e mezzo di attività) sono soltanto il 3% del totale (ovverosia 11 addetti).

Gli addetti occupati, come si rileva dalla Tab. 8, sono prevalentemente lavoratori in misura dei quattro quinti del totale (297 su 363), le lavoratrici – ufficialmente occupate – ammontano al restante 18,2%. Le classi di età prevalenti degli addetti, siano essi lavoratrici o lavoratori, è quella compresa tra i 30 e i 60 anni, anche se tra le donne impiegate questa percentuale è molto più alta di quella maschile (il 75,7% a fronte del 50,5%). All'opposto, inoltre, considerando gli addetti più giovani, con una età quindi inferiore di 30 anni, la percentuale preminente è quella ravvisabile per il contingente maschile: il 47,1% a fronte del 10,5% di quella femminile. Tra le donne sono prevalenti coloro che hanno una età maggiore di 60. Sulla base di quanto osserva un'operatrice sociale impegnata nell'area di Amantea

(Int. 12), «le operaie sono occupate soprattutto nella raccolta del cipollotto – essendo più delicato della cipolla «da serbo» e della cipolla fresca da consumo – e la delicatezza di questa attività comporta un certo rallentamento della raccolta e quindi una minore resa giornaliera (...) e un minor salario (...) rispetto alle altre tipologie di prodotto».

Tabella 9 - Amantea: numero e classi di giornate lavorate per nazionalità. Anno 2020 (v.a. e v. %)

	Classi di giornate						Totale
	Lavoratori Italiani						
	1-20	21-50	51-101	102-151	152-180	>180	
Amantea	15	12	24	33	15	-	99
	28,3	27,3	28,2	26,2	34,1	-	27,2
	(15,2)	(12,1)	(24,2)	(33,3)	(15,1)	-	(100,0)
	Lavoratori comunitari (UE)						
	-	5	9	14	2	-	30
	-	11,4	10,6	11,1	4,5	-	8,3
	-	(16,7)	(30,0)	(46,7)	(6,7)	-	(100,0)
	Lavoratori non comunitari (non UE)						
	38	27	52	79	27	11	234
	71,7	61,4	61,2	62,3	61,4	100,0	64,5
(16,2)	(11,5)	(22,2)	(33,8)	(11,5)	(4,7)	(100,0)	
Totale	53	44	85	126	44	11	363
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(14,6)	(12,1)	(23,4)	(34,7)	(12,1)	(3,0)	(100,0)

Fonte: elaborazione Dipartimento Lavoro FLAI-CGIL nazionale su dati INPS 2020.

Tabella 10 - Cosenza, comuni sesso ed età. Anno 2020 (v.a.)

Comune	Classi di età								Totale
	Femmine				Maschi				
	< 30	31-60	>60	Totale	< 30	31-60	>60	Totale	
	7	50	9	66	140	150	7	297	363
Amantea	10,6	75,7	13,6	100,0	47,1	50,5	2,3	100,0	-
				(18,2)				(81,8)	(100,0)

Si tratta almeno di altri 500/700 addetti, dice un sindacalista (Int. 5), che arrivano nel distretto della cipolla e la sera tornano alle loro abitazioni. Grosso modo l'ammontare complessivo degli addetti è di circa 800/1.000, di cui una parte senza contratto o con contratti di tutt'altra natura, ma non quelli agricoli (ad esempio, molte lavoratrici hanno un contratto di lavoratrici domestiche, o come addette alle pulizie, così una parte dei lavoratori). Occorre aggiungere che questo numero di addetti si riferisce soltanto, come appena argomentato, a quanti risultano residenti nel distretto di Amantea, e non contengono, pertanto, coloro che giornalmente si riversano nei campi di cipolle provenienti

dai paesi e villaggi circostanti, anche al di fuori della provincia di Cosenza. Al riguardo un sindacalista racconta (Int. 11): «Amantea e soprattutto Campora San Giovanni è confinante con Catanzaro e con una serie di paesi del lameantino, come Falerna, la stessa Lamezia Terme o Curinga, oppure Maida – una cittadina dell'entro terra della Piana di Santa Eufemia – che dista non più di una trentina di km da Campora. Da qui si dipartono la mattina interi gruppi di lavoratori soprattutto stranieri sia comunitari (romeni, e bulgari perlopiù) che non comunitari (maliani, senegalesi, togolesi e nigeriani). E anche marocchini, sia maschi che femmine. E così dai paesi dell'interno a ridosso della Valle del Savuto, come Roggiano o Nocera, comuni che distano dai 15 a 20/25 km da Amantea, ma con l'autostrada è facilmente raggiungibile».

«Questa è la nostra stima nei momenti di maggior lavoro nei campi, poiché, oltre alla lavorazione della cipolla, una parte dei lavoratori si spostano nelle aree a forte produzione di olive ed anche in qualche specifica area per la vendemmia. Senza contare tutto il comparto dell'orto frutta, che allo stesso modo della cipolla, rappresenta un significativo punto di forza del distretto agricolo di Amantea. A nostro parere sono circa 800/1.000 gli occupati regolari, semi-regolari e irregolari che ruotano intorno al settore agricolo, non solo per la produzione ma anche per la prima fase di trasformazione dei prodotti e del confezionamento»³⁵.

I diversi tipi di contratti di lavoro formali e informali emersi

I rapporti di lavoro nel distretto di Amantea – e sull'intero territorio cosentino – si caratterizzano in primo luogo come regolari, ossia sono conformi agli standard normativi ufficiali e dunque sono definibili come rapporti simmetrici e autentici, poiché la forma e il contenuto delle mansioni da svolgere previste dal contratto si sovrappongono; in secondo luogo come semi-regolari o grigi, quindi definibili come rapporti non simmetrici, quindi inautentici, in quanto la forma e il contenuto delle mansioni da svolgere contrattualizzate non sono sovrapponibili, e non combaciando lasciano spazi discrezionali favorevoli all'imprenditore, in questi casi non sono contemplate negoziazioni né con le maestranze ingaggiate e né (in linea generale)³⁶ con le organizzazioni sindacali; e infine come rapporti irregolari o in nero, ovvero definibili come

³⁵ Questa somma – intorno alle mille unità – è anche quella esplicitata da operatori sociali di origine straniera facenti parte del Progetto INCIPIT della Regione Calabria (Int. 8).

³⁶ Diversi sindacalisti intervistati hanno raccontato delle difficoltà – e non di rado la chiusura – a intavolare rapporti con gli imprenditori del distretto di Amantea, non solo per il comparto della cipolla – dunque con il Consorzio di Tutela della cipolla rossa di Tropea – ma anche con le categorie imprenditoriali degli altri comparti colturali dell'orto-frutta e della zootecnica.

prettamente asimmetrici, essendo quasi del tutto oggetto discrezionale da parte datoriale, non avendo forma e contenuto negoziabile; la trasmissione di informazioni è unidirezionale e si basano essenzialmente sulle attività lavorative da svolgere contingentemente nel corso della giornata.

Ciascuna di queste tipologie contrattuali determina tra i contraenti convenienze economiche differenziate: da una parte si tratta di convenienze reciprocamente accettate, focalizzate sulle modalità di esercizio di potere coesistente e riconosciuto pariteticamente tra i contraenti, seppur in conformità del ruolo di dipendenza occupazionale nella quale sottostanno i lavoratori e delle specifiche funzioni e competenze definite (appunto) contrattualmente³⁷. Dall'altra, si tratta di convenienze economiche sbilanciate quasi del tutto sul versante datoriale e si configurano con gradazioni variegata tendenti ad avvicinarsi o ad allontanarsi dalla prima modalità; ed è focalizzata principalmente sull'esercizio prevalente del potere datoriale, le cui forme di dipendenza, che si istaurano di volta in volta con il lavoratore, sono maggiori di quelle istituzionalizzate dal contratto. In aggiunta, si tratta di convenienze economiche meramente datoriali, essendo esclusivo il potere decisionale esercitato da quest'ultimo nei rapporti di lavoro con le maestranze; le forme di dipendenza che tendono ad istaurarsi in questi casi tra i datori e i lavoratori possono distanziarsi dalle condotte socialmente ed eticamente responsabili e divenire – per questi ultimi – negativamente incrementali e ampiamente penalizzanti sia sul versante economico che su quello sociale-esistenziale.

Questi diversi rapporti di lavoro sono coesistenti e ben riscontrabili sia all'interno del distretto di Amantea in generale, sia all'interno della singola azienda, a prescindere dal comparto culturale nella quale svolge la propria attività produttiva. Tale coesistenza di rapporti di lavoro, come osserva un altro sindacalista intervistato (Int. 1) – «hanno registrato negli ultimi anni – a partire dall'emanazione della legge 199/2016 (la legge sul contrasto allo sfruttamento lavorativo) – delle modificazioni interne. Attualmente (settembre 2021) notiamo, quando vengono i lavoratori ai nostri sportelli, un numero

³⁷ Oramai, riportano alcuni interlocutori (Int. 5 e Int. 6), «i lavoratori immigrati di lungo corso (...) cioè che sono arrivati almeno una decina di anni addietro sono alla guida di muletti, o persino trattori e macchine agricole; ma i contratti spesso non corrispondono alle mansioni effettivamente svolte, ma a quelli comuni (...) quelle più basse previste dai contratti di lavoro provinciali. Da un anno a questa parte alcuni lavoratori del Bangladesh sono diventati autisti di azienda per il trasporto delle cipolle (...) o per altre attività legate alla produzione. O tra i lavoratori marocchini (...) e anche romeni e Bulgari non Rom. Per i Rom, non molti numericamente, la condizione è quella di mero sfruttamento, come – ad esempio – i lavoratori del Mali che alloggiano nei Centri di accoglienza. Lo sfruttamento in assenza di caporali è messo in atto direttamente dal datore di lavoro, soprattutto giostrando a suo vantaggio le opportunità previste tra l'altro dalle norme sul lavoro agroalimentare».

maggiore di contratti. E non solo tra gli italiani, ma anche tra gli stranieri comunitari e anche tra i non comunitari. Sono di molto aumentate – rispetto a pochi anni addietro – le richieste di disoccupazione agricola, e il che vuol dire che sono di fatto aumentati i rapporti di lavoro formali. Senza quest’ultimi, infatti, non sarebbe possibile accedere ai benefici di legge correlabili all’intero settore agroalimentare. Ma questo aumento di contratti non significa automaticamente un aumento parallelo di contratti standard, ma soltanto di contratti perlopiù semi-regolari... caratterizzati da una accentuata decurtazione delle giornate lavorate»³⁸.

Questa specificazione spiegherebbe l’alto numero di lavoratori concentrati tra le classi di giornate basse sopra riportate, ed anche – con modalità diverse – quello concentrato sulle classi di giornate intermedie – ossia tra le 101 e le 150 –, fino a quelle più alte di quest’ultime (fino a 180 ed oltre)³⁹. In altre parole, si registra un’accresciuta contrattualizzazione e allo stesso tempo una diffusa decurtazione delle giornate di lavoro, allo scopo di riversare sulla fiscalità generale il segmento di salario ad esse corrispondente. Rileva un altro sindacalista (Int. 3): «La contrattualizzazione di fatto è meno accentuata per le maestranze occupate nelle raccolte (...) anzi in queste fasce di addetti il contratto di lavoro è quasi del tutto assente. Anche se registriamo delle forti differenze tra quanto avviene contrattualmente nell’area comunale di Amantea e quanto avviene invece in quella di Falerna o Nocera: nella prima area si tende a non contrattualizzare le raccolte della cipolla, nelle altre invece si registra una tendenza inversa, poiché si tende a contrattualizzare i rapporti di lavoro anche per le raccolte orto-frutticole stagionali».

Nella sostanza, nell’area di Amante e *in primis* di Campora San Giovanni, dove la coltura della cipolla rossa determina maggiori ricavi totali, la contrattualizzazione dovrebbe essere maggiormente diffusa e coinvolgere tutte le

³⁸ «I datori di lavoro – rileva una intervistata (Int. 26) – assumono dei dipendenti ipotizzando un numero di giornate da svolgere durante l’anno solare, e questo oramai è molto noto a tutti. Anche agli Ispettori del lavoro, e alla Guardia di Finanza. Ogni mese registrano un numero di giornate che non rispecchiano mai effettivamente quelle regolarmente lavorate».

³⁹ «La stragrande maggioranza di chi ha un contratto a tempo determinato – dice un altro sindacalista (Int. 5) – arriva a conteggiare ufficialmente, dunque in busta paga, tra le 50, le 102 e le 150 giornate, quando invece ne lavora molte di più, spesso anche oltre le 180. Queste non vengono superate per due motivi: o perché si stabilisce un accordo con il lavoratore, soprattutto se straniero, basato sul fatto che gli oneri previdenziali, familiari e altri benefici spettanti al lavoratore stesso vengono di fatto pagati nel corso dei mesi successivi dall’INPS. In questo caso il lavoratore incassa prima ciò che incasserebbe al raggiungimento dell’età pensionistica, poiché il suo progetto migratorio è quello di rientrare molto prima nel proprio paese di origine; oppure, perché è una sorta di imposizione – manifesta o tacita – da parte del datore di lavoro per risparmiare il più possibile in termini di oneri fiscali/previdenziali e in termini tecnico-amministrativi».

fasce di lavoratori occupati, prescindendo della temporalità del lavoro e dalle mansioni svolte. Ciò, invece, avviene – in modo relativamente maggiore – nelle aree agricole limitrofe di Falerna e di Nocera, dove le colture sono meno pregiate e di conseguenza i ricavi medi totali più bassi. Queste diverse condotte imprenditoriali sono dettate, seguendo il ragionamento dello stesso intervistato – dal fatto che «i lavoratori di Falerna e di Nocera (...) ma anche di Gizzeria – situate già in territorio di Catanzaro – sono in gran maggioranza autoctoni, e meno di origine straniera (...) l'opposto di Amantea (...) e in particolare di Campora. Qui tutta la raccolta è svolta in modo preponderante (e anche i dati ufficiali lo dimostrano) da maestranze immigrate insediatesi in tempi differenti e quindi con una comprensione delle dinamiche occupazionali disomogenee e correlabili perlopiù alle variegate nazionalità».

«Nel distretto della cipolla di Amantea la contrattazione – continua ancora lo stesso interlocutore –, assente perlopiù negli addetti nelle raccolte, è al contrario relativamente più presente negli addetti occupati nelle fasi di lavorazione successiva, ossia per lo stoccaggio, per la trasformazione iniziale dei prodotti (che viene effettuata nei capannoni dove avviene l'intrecciamento e la spuntatura delle code delle cipolle), a cui segue il loro confezionamento negli stessi spazi o in spazi aziendali differenziati».

La presenza di caporali. L'ossessione dell'efficienza organizzativa

I rapporti basati sull'intermediazione illegale, ovverosia sul caporalato, sono diffusi sull'intero territorio di Campora San Giovanni e di Amantea nel suo complesso. Non sono immuni neanche i territori limitrofi, cioè l'area comunale di Lamezia (verso Sud) e quella prospiciente di Belmonte Calabro (verso Nord). Non mancano certamente aziende che non ricorrono all'intermediazione illegale, poiché hanno gruppi di lavoratori fidelizzati che costantemente vengono occupati dalle stesse aziende seppur stagionalmente. E non mancano, come evidenzia un'operatrice sociale (Int. 12), «componenti di lavoratori ben inseriti nel tessuto urbano costiero (...) ed anche nei paesi interni (dove trovano alloggi convenienti) sia dal punto di vista economico che sociale, giacché sono ben accettati dalle comunità locali. Siamo pressoché certi – dalla lettura dei dati ufficiali e dalle stime che producono le organizzazioni sindacali – che i circa 1.000 addetti agricoli di nazionalità straniera occupati nel comparto della cipolla nell'area comunale di Amantea, nel corso dell'anno diventano all'incirca 1.500. E ciò si verifica quando il prodotto arriva a maturazione e la necessità di manodopera aumenta ancora. E di questo ammontare quasi il 20% (...) 200/300 addetti non ha particolari problemi economici e neanche di convivenza civile con gli autoctoni, soprattutto i cittadini delle comunità di vecchio insediamento (*in primis* i marocchini)».

«Un'altra parte non ben quantificabile, continua la stessa interlocutrice, ma plausibilmente intorno al 30%, ha ormai rapporti diretti con i datori di lavoro e dunque per lo svolgimento delle attività vengono chiamati individualmente dall'azienda. Si è istaurata tra le parti una certa fidelizzazione, di natura più relazionale che non per il grado di soddisfazione delle condizioni salariali. Il restante 50% al contrario è quella movimentata dai caporali che operano singolarmente o in piccoli gruppi organizzati per assolvere le pratiche concernenti il reclutamento. Ci sono anche delle cooperative fittizie che reclutano manodopera a basso costo. Non sono molte, ma sono ben presenti. Sono dirette da stranieri e coinvolgono quasi esclusivamente connazionali, poiché possono esercitare un'influenza anche di natura culturale non indifferente, appellandosi alle modalità occupazionali usate nei rispettivi paesi di origine, basati perlopiù sulla riverenza che si accorda a colui che ti inserisce in una attività lavorativa».

Le osservazioni esplicitate in particolare da altri interlocutori (Int. 12, Int. 21 e Int. 26) ruotano intorno a due aspetti che in qualche maniera contraddistinguono il *modus operandi* dei caporali: per un verso, si riconferma l'uso strumentale che ne fanno i datori di lavoro che li ingaggiano, essendo in posizione mediana tra quest'ultimi e gli operai agricoli, il cui mandato è trovare manodopera in tempi brevi, pagarla al massimo 25 o 30 euro a giornata (questo è l'esborso massimo previsto dal datore) e soprattutto eseguire i compiti che gli vengono assegnati. Per l'altro verso, si riconferma il fatto che il caporale deve imporre agli operai che governa di non avere rapporti con le organizzazioni sindacali e quelle di volontariato che intervengono territorialmente, tantomeno inoltrare denunce presso gli Ispettorati del lavoro o alle autorità giudiziarie. Sono condizioni non negoziabili tra il datore di lavoro e il caporale, e tra questo e gli operai che ingaggia.

Il venir meno di questi presupposti – implicanti una attenzione quasi ossessiva della ricerca della massima efficienza tecnico-organizzativa da parte del caporale – interrompe non solo il rapporto fiduciario accordatogli personalmente dal singolo imprenditore, ma anche quello più ampio dell'intero ceto imprenditoriale attivo nel distretto della cipolla o dell'orto-frutta o di qualsiasi altra coltura territoriale. In questi casi le modalità attivabili dal caporale per scaricare la responsabilità dell'inefficienza, caratterizzata dagli ordini ricevuti dal datore e imposti agli operai che egli stesso recluta/controlla, e sovente remunera, agli occhi del medesimo datore di lavoro sono comunque ingiustificabili. Da qui la violenza, manifesta o minacciata, dei caporali che – secondo un'operatrice sociale, di origine marocchina (Int. 21) – «è sempre incombente (...) è sempre possibile (...) perché il caporale perderebbe tutte le *chance* di lavorare nell'intera zona (...) e in quelle circostanti».

Dice un altro interlocutore (Int. 9): «I gruppi di operai stranieri che partono

da Lamezia (...) alcune centinaia (...) sono organizzati da caporali (...) spesso della stessa comunità dei lavoratori. Il viaggio in pulmino costa 5 euro andata-ritorno (...) la distanza con Campora Sal Giovanni non supera una ventina di km. Se il salario pattuito tra il datore e il caporale è di 30 euro per addetto, quest'ultimo trattiene per il servizio 5 euro. Se il datore offre 25 euro, la ritenuta del caporale è la stessa. Il caporale li preleva dall'abitazione o dai luoghi di appuntamento e li conduce nel campo di cipolle (...) assegna i compiti ricevuti dal datore di lavoro (...) a volte resta per coordinare e sorvegliare l'attività, altre volte va via poiché deve trasportare altre squadre nei campi. Non sempre i caporali sono della stessa nazionalità dei componenti della squadra. Ad esempio, ci sono caporali marocchini e bulgari che reclutano, e trasportano e organizzano, il lavoro di operai africani, o afgani o bangladesi. Non è raro, perché i marocchini o i bulgari (...) ed anche i romeni arrivati una quindicina di anni addietro, sono conoscitori del territorio e soprattutto dei datori di lavoro con la quale hanno lavorato per anni».

I caporali più organizzati (con strutture rigide e strutture flessibili) hanno anche dei collaboratori e possono così movimentare squadre di numero crescente, sulla base delle necessità richieste, correlabili alla durata dei cicli della produzione o a frazioni temporali degli stessi. E spaziano non solo per lo svolgimento delle attività nel comparto della cipolla, ma anche negli altri: orto-frutta in particolare, e non secondariamente per la raccolta e la potatura degli ulivi e in qualche caso anche per le vendemmie, nonché per la manutenzione dei vigneti, inoltrandosi pure nella costiera ionica. Le squadre organizzate dai caporali lavorano lungo l'arco dell'intero anno solare, poiché garantiscono – eseguendo correttamente le indicazioni dirigenziali – i risultati di fase prefigurati dall'azienda. «Devono dimostrare, rileva una operatrice sociale (Int. 21), da un lato, sempre una efficienza tecnico-organizzativa rilevante perché solo garantendo questa capacità dirigista possono conquistare e rinnovare la fiducia degli imprenditori; dall'altro – di conseguenza – acquisiscono una sorta di abilitazione a sfruttare coloro che reclutano, anche con il benessere di fatto dei medesimi imprenditori che li considerano importanti ingranaggi della strategia aziendale, non curanti della responsabilità sociale che dovrebbe guidare le condotte correlabili all'agire economico-produttivo».

Le pratiche più comuni di sfruttamento. Controllo e rigidità esecutiva

Altri intervistati – *in primis* i sindacalisti che conoscono anche le modalità organizzative del lavoro nei campi – raccontano (usando le parole di uno di questi, Int. 8) che «da squadra di operai reclutati dai caporali stranieri possono essere agli ordini dello stesso caporale oppure – quando contemporaneamente il lavoro coinvolge decine di lavoratori – l'azienda stessa immette

dei suoi controllori e sorveglianti che supervisionano l'attività del caporale o dei caporali stranieri. Non di rado immettono, in posizione sovrastante, anche un coordinatore di fiducia con il quale l'imprenditore interloquisce direttamente e da cui riceve informazioni sulle eventuali criticità che di volta in volta possono emergere nel processo di produzione e gestione del personale».

Dal ché la struttura operativa tende ancora a diversificarsi, poiché tende ad assumere la forma piramidale e coerentemente a strutturarsi in modo gerarchico, configurandosi come un dispositivo di controllo rigidamente mirato all'esecuzione delle operazioni correlabili alla produzione. In questi casi il caporale – una figura illegale, occorre ricordarlo – può svolgere attività di raccolta o di potatura come qualsiasi altro addetto, pur mantenendo la funzione di coordinamento delle squadre che recluta, ma non interferisce né con le altre (eventuali) squadre controllate da altri caporali, né con i coordinatori facenti parte della cerchia ristretta dell'imprenditore. Rappresenta, per così dire, un'unità operativa (tra le altre, con pari grado) con capacità decisionale e di controllo sull'andamento del lavoro, ma con poteri inferiori delle figure apicali che attorniano l'imprenditore. Ciò accade soltanto quando le maestranze movimentate dagli intermediari illegali sono numericamente accentuate e oltremodo quando le aziende medio-grandi utilizzano simultaneamente più caporali con le corrispettive squadre di lavoratori. «Un'azienda che occupa un centinaio di lavoratori stranieri dispone di almeno 5/7 caporali, e pertanto su circa mille occupati stranieri potrebbero ammontare fra i 70 e i 100 all'incirca (...) un piccolo esercito dunque».

Sicché le aziende più grandi si avvalgono di più caporali e dunque di più squadre anche di nazionalità diversa. Tale strategia trova fondamento nel fatto che in tal maniera scatta una competizione non solo tra i caporali nel reclutare maestranze da occupare – e quindi la dimostrazione della loro superiore capacità organizzativa –, ma anche da parte delle maestranze stesse, poiché viene stimolato l'orgoglio nazionale e lo spirito di gruppo. La competizione arriva ad essere anche aggressiva. Racconta una intervistata (Int. 9): «Succede che nel corso della raccolta delle cipolle – dove occorre stare inchinati per strappare il prodotto – su comando del caporale o del controllore italiano un lavoratore della squadra resta in piedi (...) o su comando di entrambi quando sono co-presenti, per segnalare coloro che non seguono i ritmi giusti (...) o chi si alza qualche minuto per riposarsi (...) o per sgranchirti la schiena. Se i richiami sono più di tre, continua la stessa interlocutrice, si viene subito sgridati e minacciati (...) e se i richiami continuano per qualsiasi altro motivo si viene immediatamente allontanati (...) con il rischio reale di non essere più coinvolti dal caporale reclutatore. Ti dicono che non sei adatto e che non lavori come si dovrebbe».

Tali rigidità, secondo una operatrice sociale (Int. 21), sono più o meno intense, in base alla fiducia che il caporale sente di avere da parte del datore di lavoro: «se il caporale è insicuro (...) conosce poco il datore che lo ha ingaggiato e ancora si stanno studiando (...) l'intensità del controllo e della violenza verbale aumenta di molto, al contrario se i rapporti con il datore sono fidelizzati, così pure con i membri della squadra, il controllo e la severità organizzativa è implicita e non viene ogniqualvolta espressa o dichiarata. La squadra è di per sé soggettivamente de-personalizzata e dunque non necessita di continui richiami all'irreggimentazione organizzativa e della scansione ritmica per operare (...) i ranghi sono già predisposti al massimo sforzo lavorativo».

Un'altra interlocutrice aggiunge (Int. 8): «Il caporale fa da mediatore (...) e quindi la sua autorevolezza o meno (...) può determinare condotte antitetiche: più autorevolezza meno violenza, meno autorevolezza più violenza. Da tale angolazione è possibile dedurre che sono i caporali stranieri ad essere più aggressivi/violenti che non gli italiani, poiché questi ultimi sono considerati come una diretta espressione padronale e quindi in possesso di un'autorità implicitamente riconosciuta. Ma se l'angolazione cambia, sulla base della maggiore o minore vicinanza alla dirigenza aziendale, è possibile un rovesciamento posizionale. Nel senso che la vicinanza al datore di lavoro implica un maggiore co-interesse all'andamento della produzione complessiva e dunque maggiore sarà il controllo e la rigidità espressa e manifestata dai caporali italiani. Di converso, la maggior lontananza dalla dirigenza aziendale da parte del caporale straniero (...) o capo-nero (...) comporta di fatto un minore controllo/rigidità sulle condotte delle maestranze (...) e ciò causa inevitabili smagliature organizzative, che possono anche affievolire la pressione lavorativa e i ritmi di lavoro con un vantaggio contingente degli occupati».

«Queste situazioni – derivabili dai raccontati dagli operai agricoli, continua la stessa interlocutrice – si verificano anche perché l'orario di lavoro è estenuante, è lungo... e nel corso della giornata le tensioni possono essere palesi e manifestate dai lavoratori stessi. Lavorare per 10 o 12 ore (...) e anche 15 (...) quando passano da una mansione all'altra, ovvero dalla raccolta sul campo, all'intrecciamento che si effettua nel capannone aziendale. È come se la stanchezza non deve essere manifestata (...) non rientra nell'accordo sottoscritto (...) o meglio – in questi casi – verbalmente enunciato. Semplicemente non è ammessa. Sentire queste cose dai giovani e dai meno giovani operai ed anche dalle operaie è come tornare indietro nel tempo (...) quando i datori di lavoro erano chiamati padroni, ovvero sia quando erano chiusi a qualsiasi rapporto con gli operai che occupavano nelle rispettive aziende».

Lavoratori vulnerabili. Competizione tra squadre e retribuzioni percepite

Tali condotte sono spiegate da una parte di intervistati sulla base della conformazione nazionale degli addetti nel comparto della cipolla rossa, poiché – riprendendo le argomentazioni di un altro sindacalista (Int. 26) – «essendo questi in modo preponderante non comunitari, la loro visione dei rapporti di lavoro rispecchia quella abituale maturata nella realtà occupazionale vissuta prima dell’espatrio e riportata quasi meccanicamente sul territorio calabrese, ed anche in altri contesti regionali. Questo vuol dire che la coscienza dei propri diritti è ridotta o addirittura assente. Vale ciò che gli racconta il caporale, vale ciò che gli racconta il datore di lavoro, quando il rapporto con quest’ultimo è diretto».

Nell’area distrettuale di Amantea si riscontrano aziende la cui manodopera è rappresentata al 95% da cittadini extra UE, osserva un altro (Int. 20). «E con questa composizione i diritti del lavoro sono parole inusuali (...) non fanno parte del lessico dei rapporti tra datore e operaio. Lo sfruttamento è totalizzante. Durante le fasi di lavorazione del terreno (...) come la semina della cipolla (...) gli addetti non comunitari non sono molti, anche perché – ad esempio – molti lavoratori bengalesi tornano in estate nel loro paese e vengono subito sostituiti da quelli africani, e dunque sono questi ultimi che effettuano la semina della cipolla (proprio in questo periodo, settembre 2021). La pandemia ha spinto anche i contingenti romeni (...) e bulgari a rientrare nei paesi originari. Ciò non si è verificato con i giovani lavoratori africani (...) vuoi per la lontananza, vuoi per la migliore protezione anti-pandemica che avrebbero ricevuto nel nostro paese. Perciò in estate – la terza fase annuale di produzione della cipolla – gli operai africani sono molto richiesti, ed anche pagati leggermente meglio del solito per attrarli maggiormente».

Molti intervistati ritengono che le pratiche di sfruttamento siano diffuse non solo durante la lavorazione nei campi, ma anche – in continuità – nei grossi capannoni dove avvengono i primi trattamenti del prodotto. A tal proposito, un sindacalista intervistato racconta (Int. 2): «Nei capannoni, nel mese di luglio e agosto, nella fase di intrecciamento delle cipolle si registra generalmente una temperatura che sfiora i quaranta o quarantacinque gradi. Starvi all’interno non è semplice, poiché le operazioni di prima pulitura e di intrecci sprigiona un odore molto sgradevole. I lavoratori africani e bangladesi riescono a sopportare queste temperature, ma non è facile neanche per loro. I ritmi che dettano i caporali, che attendono alle diverse squadre di lavoratori, costituite (come già detto) dalla compresenza di gruppi appartenenti a diverse nazionalità di origine non comunitaria e le tensioni tra di esse non mancano. I caporali spingono le loro squadre a fare meglio delle altre (...) per stringere relazioni o rinforzare quelle esistenti, per mantenere con l’imprenditore rapporti privilegiati e quindi perpetuabili nel tempo».

La competizione tra le diverse squadre non è un caso isolato, e non è un fatto innovativo, poiché molto diffuso nel settore agroalimentare. È una scelta pensata, quasi pianificata e messa in opera dai datori di lavoro, in quanto ciò permette loro di stabilire salari disomogenei, da contrattualizzare in conformità delle caratteristiche dei potenziali operai da ingaggiare. Ovverosia la conformazione nazionale dei contingenti di lavoratori immigrati nelle aziende agricole determina – secondo alcuni intervistati (Int. 2, Int. 14, Int. 21, Int. 26) – anche le modalità di trattamento e di rimbalzo una maggiore o minore intensità di sfruttamento. Dice uno di questi (Int. 2): «I lavoratori marocchini (...) ed anche i tunisini (anche se sono in numero minore) in genere non hanno problemi di particolare sfruttamento. I caporali di queste comunità sono oramai numericamente pochi e reclutano soltanto operai africani o bangladesi. Spesso hanno rapporti diretti con i datori di lavoro, abitano nei comuni costieri ma anche dell'entroterra – ad esempio a Rogliano (...) a Gizzeria o Falerna Alta – sono di fatto integrati, e una parte di essi ha comportamenti sociali paragonabili a quelli autoctoni».

«Ed anche le operaie provenienti dal Marocco – dice una operatrice della stessa comunità (Int. 21) – hanno migliorato le condizioni di lavoro e quindi di vita in generale. Ad esempio, non sono più stigmatizzate come in precedenza, nel senso che le donne che andavano a lavorare non erano ben viste nella comunità proprio perché erano reclutate come i lavoratori maschi, ossia da caporali (...) seppur marocchini. Grosso modo negli ultimi cinque anni i rapporti sono cambiati. Le famiglie marocchine si fidano delle figlie (...) ma avvertono anche i caporali (della stessa nazionalità) a comportarsi secondo i dettami islamici e trattare le donne correttamente». Le pratiche più retrogradi di sfruttamento coinvolgono i cittadini bulgari (anche Rom), gli africani (del Mali, del Senegal, del Togo e della Nigeria) e gli orientali (*in primis* i bangladesi, rileva una altra sindacalista ancora (Int. 26). «I salari sono molto bassi. Si passa dai 2 o 3 euro all'ora ai 4, in media in base alla comunità di appartenenza», racconta un altro (Int. 2).

«Non perché si privilegia una comunità all'altra – continua quest'ultima – ma quanto perché le diverse comunità hanno anzianità di insediamento differenziate e pertanto una capacità di negoziazione altrettanto differenziata in grado di portare la paga oraria poco più sopra delle altre. Sennonché i lavoratori marocchini hanno un contratto, come i romeni e una parte dei bulgari non Rom (...) o gli albanesi, sebbene siano contratti non sempre *standard*, ma grigi o semi-regolari. La paga è pari al netto di quella ufficiale, uguale a 5 o anche 6 euro l'ora. Poi si scende tra i lavoratori africani con 4 euro l'ora arrivati da più tempo, per scendere ancora a quanti tra questi ultimi sono arrivati negli ultimi anni e alloggiano nei Centri di accoglienza, a circa 3 euro l'ora. Questa paga è concessa (...) si è concessa (...) anche a bangladesi. Nel

gradino più basso ci sono i gruppi dei bulgari Rom, a cui viene data la paga più bassa, che si aggira intorno ai 2 euro».

«In altre parole, più il tempo di permanenza nelle aree comunali del distretto della cipolla rossa e in quelle adiacenti è minore (tre/quattro anni) e più la paga è bassa, viceversa, più si allunga, oltre i cinque anni, più la paga si avvicina a quella formalmente prevista dai contratti di categoria che sono già piuttosto modesti e inchiodati – è il caso di dire – sul tempo determinato»⁴⁰.

I caporali. La scomoda posizione mediana

La posizione mediana del caporale – ovvero dell'intermediatore ingaggiato dal datore di lavoro per il reclutamento delle maestranze da occupare nella sua azienda – appare piuttosto problematica e causa determinante di molteplici condotte suddivisibili tra i due campi di azione nella quale è obbligato ad agire: da un lato, quello degli operai che recluta, controlla e non di rado remunera, appartenenti spesso alla sua stessa nazionalità, e quello del datore del lavoro e dei suoi stretti collaboratori, altrettanto reclutatori di manodopera, e al contempo controllori, supervisori e coordinatori generali. Dice al riguardo uno degli operatori stranieri (Int. 19): «bisogna considerare che il caporale o capo nero straniero ha fatto la gavetta: prima, per tanto tempo, era bracciante e pertanto conosce le dinamiche che intercorrono tra i lavoratori e i datori di lavoro, poi piano piano si è staccato dai compagni di lavoro per organizzarli e svolgere la funzione di intermediatore, cioè di caporale. Fare il caporale si può dire che è un avanzamento di carriera sebbene in maniera illegale».

«Questo – continua l'intervistato – è il passaggio fondamentale, perché da lavoratore contrattualizzato, status plausibile dopo tanti anni di lavoro agricolo, quindi in regola assume progressivamente il ruolo e le funzioni di lavoratore-caposquadra: o con un rapporto corretto con i membri della stessa squadra, oppure con rapporti scorretti con gli operai che recluta e controlla e organizza nella squadra». Può avere pertanto due modalità di comportamento contrastanti e opposte l'una all'altra, usandole a discrezione in base alle situazioni nelle quali viene contingentemente a trovarsi. Ma appare chiaro che

⁴⁰ Afferma al riguardo un'altra interlocutrice (Int. 10): «I lavoratori immigrati vengono trattati in modo diverso dagli italiani, in quanto con i connazionali il datore di lavoro mostra sempre del rispetto umano – anche quando la paga è ridotta rispetto a quanto previsto dalle norme ufficiali – e ciò raramente avviene anche con gli stranieri. Dall'esperienza maturata nell'ascolto di questi lavoratori posso dire che su 100 operai che arrivano agli sportelli sindacali del distretto di Amantea almeno il 65% dichiara di avere problemi con la busta paga, con l'orario di lavoro e con la decurtazione delle giornate lavorate e dunque con un basso salario. Non riportano casi di violenza, ma bensì di chiara discriminazione nel trattamento differenziato rispetto al trattamento riservato ai colleghi italiani».

questa duplicità comportamentale la può mettere in campo soltanto con le maestranze e mai con i datori di lavoro. Questo perché i rapporti con il datore sono sempre mirati, attraverso queste condotte, ad esprimere la massima efficienza organizzativa e allo stesso momento la massima riverenza psicologica, fino a sfiorare la sudditanza, in quanto mette in gioco l'intero suo lavoro e le prospettive di reiterazione del medesimo nel tempo.

Rileva un altro interlocutore di origine straniera (Int. 16): «Il caporale essendo di fatto un caposquadra gioca due ruoli: uno con i lavoratori suoi connazionali, un altro con il datore di lavoro che sovente conosce per essere stato già alle sue dipendenze. Due ruoli e quindi due facce che deve giocare contemporaneamente». Quando assume il ruolo di reclutatore – propostogli sovente dallo stesso datore di lavoro – in occasione di necessità impellente di manodopera, il caporale è molto onorato da questa offerta, poiché destinata a cambiare il suo *status* di lavoratore. Il datore riconosce le sue qualità, e nondimeno, l'autorevolezza che il caporale esercita sulle fasce di connazionali che recluta e ingaggia in conformità al suo mandato, e la capacità di portare a termini i compiti che gli vengono impartiti. Tale riconoscimento lo rinforza e nel rinforzarsi acquista dimestichezza con il datore di lavoro in una posizione pur sempre di asservimento. «Il caporale è sempre alle sue dipendenze (...) soddisfa tutte le richieste che riceve (...) e soprattutto non contesta mai il datore di lavoro. Risponde sempre sissignore», continua lo stesso interlocutore (Int. 16).

Negli anni il caporale acquista sicurezza. Conosce il suo mestiere: deve reclutare sempre lavoratori che accettano qualsivoglia attività ad un salario di entità conveniente all'imprenditore, che varia in base alla loro nazionalità, all'anzianità di permanenza e soprattutto alla forza fisica, pertanto alla capacità di resistenza al lavoro nei campi. La nazionalità in genere è quella di appartenenza dello stesso caporale, e dunque privilegia i contingenti arrivati da poco tempo perché più vulnerabili, malleabili e inglobabili nelle strategie perseguite dal datore di lavoro e dai caporali esecutori. La forza del caporale è data dalla giovane età di questi lavoratori. Questa sicurezza lo porta anche ad offrire squadre di connazionali appena arrivati, giacché con questi contingenti la sua personale retribuzione si accresce, poiché spazia con l'offerta di servizi aggiuntivi. Una operatrice racconta (Int. 15): «il caporale (...) quando intravede un gruppo di lavoratori vulnerabili (...) o perché in cerca di lavoro (...) o perché devono rinnovare il permesso di soggiorno, propone all'imprenditore di riferimento il loro ingaggio, presentandoli come dei poveri ragazzi che hanno un debito alto da pagare a dei poco di buono, a dei trafficanti (...)».

«Hanno assolutamente bisogno di lavoro (...) ne avete da offrire. Parla con il cuore in mano, insomma. Sono tutti bravi e tutti ascoltano quello che dico io. Quando l'imprenditore afferma l'interesse ad ingaggiarli la risposta del caporale resta interlocutoria e sospesa (...) insomma ambigua: grazie *boss* (...) chiedo

che voi siete disposto a farli lavorare (...) vado e gli parlo (...) chiedo se sono anch'essi interessati a lavorare». Il caporale usa questa tecnica, alquanto ingenua per certi aspetti, ma efficace sul piano umano, per ingraziarsi e stimolare l'aspetto compassionevole del datore di lavoro nella sua qualità più umana, di persona che può dare conforto e aiuto a dei migranti disorientati. Continua la stessa intervistata: «Al contrario, con i lavoratori il linguaggio cambia, poiché sovente afferma: io ho lavorato molto tempo con questo imprenditore, è una persona tranquilla (...) e il lavoro è ugualmente tranquillo. Potete avere tutto da questo lavoro, basta non avere fretta (...) ma avere un po' di pazienza. Inizialmente nel parlare con i componenti della sua squadra assume un aspetto sommessso, quasi timido e accomodante, e attento ai bisogni dei suoi compagni (...) dicendo di capire questi bisogni perché sono anche i suoi (...) il più importante è quello di inviare denaro alle famiglie e pagare il debito contratto per arrivare in Italia. Nei casi in cui nella squadra ci sono conoscenti o parenti, cita anche i nomi delle mogli, dei figli a cui arriverà la rimessa monetaria. Stimola sentimenti, mira al consenso disinteressato. Si presenta come un pari di grado, ma fa intendere che comunque ha una marcia in più che manca agli altri: conosce un imprenditore, un punto di forza determinante (...) e soprattutto che questo si fida di lui. E poi conosce la lingua italiana, sa come muoversi, sa parlare in Questura (...) e conosce le leggi italiane. Questi sono i punti di forza: fare due facce intercambiabili in base all'interlocutore».

Essere tra due fuochi. La bugia come metodo equilibratore

Sulla stessa falsariga, un altro operatore di origine straniera intervistato rivela (Int. 22): «Quando il caporale – ipotizziamo – ha una squadra di dieci lavoratori la prima cosa che fa e imbonirli, è di lusingarli (...) dicendo che possono formare una bella squadra (...) ben disposta a lavorare (...) e a sorreggersi reciprocamente. Chiede di consegnargli i documenti personali perché l'imprenditore a cui pensa di offrire il loro lavoro (...) un imprenditore con cui ha ottimi rapporti (...) è corretto e mette in regola gli operai che occupa nella sua azienda. Glielo ha già accennato e ha affermato che vuole fare il contratto a tutti (...) mettere in regola tutti. Il caporale, avvertendo che le sue parole hanno avuto effetto positivo, si sbilancia anche sul salario che potrebbero richiedere e probabilmente ricevere (...) e forse anche un alloggio in azienda, vicino al luogo di lavoro. Azzarda un'ipotetica la retribuzione (...) azzarda (...) 50 euro al giorno netti, meno 5, quelli che spettano a lui per il trasporto. Calcoli semplici, dunque 45 euro per gli operai della squadra. È una buona paga, quasi 10/15 euro in più del salario medio comunemente pagato a Campora San Giovanni».

«Acquisito l'impegno della squadra a seguirlo, continua l'intervistato, il ca-

porale si accorda col datore di lavoro. E porta gli operai in azienda. Il primo inconveniente che esplicita il caporale alla squadra – dopo qualche giorno – è che il datore forse è disposto a pagare soltanto 35 euro a lavoratore (...) e non di più. Il caporale si affretta a dire che sta negoziando con il datore di lavoro per i 50 euro. Prima bugia. Ma non ci riesce, adesso afferma che comunque 35 euro per iniziare sono un bel salario. Occorre prima conoscersi (...) fase rodaggio (...) per iniziare. Ricorda continuamente che 5 euro sono per il trasporto. Cioè per lui, pertanto 30 per gli operai. All'inizio questo patto è rispettato, continua l'interlocutore. Ma dopo qualche giorno (...) una settimana (...) una decina di giorni il patto viene rivisto, in modo unilaterale dal caporale. Comincia di fatto a gettare la maschera del benefattore. Impone: per averli portati in azienda (...) con la promessa del contratto, chiede 200 euro per ciascun membro della squadra, come anticipo (...) adducendo che servono per fare la richiesta di contratto di lavoro all'INPS o in Questura. Insomma, una seconda grossa bugia, poiché il contratto dipende dall'imprenditore».

Da altre interviste (Int. 11, Int. 19, Int. 17 e Int. 22) emerge che per i contingenti di operai più vulnerabili, ad esempio quelli che «non alloggiano neanche nei Centri di accoglienza», come spiega uno degli operatori sociali di origine straniera, «nel ventaglio di servizi offerti dal caporale c'è anche la sistemazione abitativa». Rileva questo operatore (Int. 22): «Il caporale per legare la squadra al suo carro dice anche che il datore con i quali si andrà a lavorare ha un appartamento (...) uno spazio dove si può dormire e cucinare e che mette a disposizione, ma occorre pagare un affitto (...) ma dice subito che si tratta però di un affitto dimezzato (...) un affitto di favore soltanto per loro (...) e perché il datore si fida ciecamente di lui (il caporale). Altra bugia. L'affitto ammonta a 50 euro mensili per un letto a castello, un bagno per 10 persone e una cucina. Ai dieci operai dice che servono altri soldi per la luce e il gas, e l'acqua di consumo. Calcola altri 70 euro a testa, più 5 per il trasporto, o meglio per la benzina (...) l'assicurazione del furgone. Quindi quasi 250/300 euro per ciascun addetto della squadra. Per il caporale è una manna: sono circa 2.000/2.500 euro al mese o anche 3.000 se usa l'aggressività (...) o la violenza fisica. Ogni servizio offerto dal caporale è pagato, non è mai regalato».

Si tratta di un'altra bugia, gli appartamenti che trova per la squadra sono sempre affittati da privati. Nei casi in cui il datore di lavoro ha disponibilità alloggiative, l'affitto lo trattiene per sé dal salario. Non serve l'intermediazione. Racconta un altro (Int. 11): «Il caporale, e parliamo di quelli più invasivi, e aggressivi (...) in genere riprendono lo stile del datore di lavoro che li ingaggia, propone per i servizi complessivi che eroga alla squadra un forfait di circa 150/200 euro in base alle giornate che ciascun membro della stessa lavora mensilmente. È compreso il trasporto (...) il cibo (...) e l'alloggio. E prima di tutto il lavoro. Gli operai devono solo eseguire le sue disposizioni.

Tutto è reso facile, perché queste proposte sono inclusive (...) il caporale pensa a tutto. I lavoratori sono di fatto incapsulati (...) sono coscienti che da soli non saprebbero fare nulla di tutto questo. È un vantaggio avere un caporale così, un benefattore. Il caporale rassicura sempre tutti, beninteso tutti coloro che accettano queste condizioni e non tendono a modificarle (...) a rimmetterle in discussione perché non previsto».

«Se ti serve qualcosa chiamami. Se hai bisogno di un prestito io ci sono. Se devi andare in Questura ti accompagno. Se devi spedire soldi a casa so come fare. Il caporale sa tutto, fa tutto», dice un altro operatore (Int. 13). «Spiegami il tuo problema, dicono spesso i caporali», riscontra un'altra intervistata (Int. 27): «Capisco i tuoi bisogni, e so come aiutarti. Magari gli aumenta un poco lo stipendio il mese successivo, lo fa lavorare più giornate. E se prima lo pagava 30 euro al giorno gliene dà 35, e non chiede neanche i 5 euro per il trasporto. Sono circa 250/300 euro al mese che il lavoratore riesce a risparmiare. Si tratta di un grande aiuto (...) e se viene concesso per un altro mese o due mesi si arriva a circa 1.000. Un grande aiuto, un grande segno di benevolenza. Non sono regalati, ma sono un prestito da restituire e quindi aumenta il legame dell'operaio verso il suo interessato benefattore. Lavorerà di più, in modo rispettoso e pieno di riconoscenza. Questo operaio diventa è il simbolo della benevolenza del caporale.

3.5. Tre brevi casi di lavoratori sfruttati

*Primo caso. Lavoratore maliano*⁴¹

M.A. è originario del Mali, di un paese nei pressi della capitale Bamako. Ha una moglie e un figlio, a cui invia regolarmente denaro. È arrivato in Italia nel 2016, a Lampedusa. Ha 28 anni e un diploma di Scuola superiore. Per circa due anni è stato in Sicilia, e poi si è trasferito a Rosarno e successivamente, da quasi tre anni, tra Lamezia e Amantea, in base al lavoro da svolgere: perlopiù nelle serre nel primo caso, nel comparto della cipolla nel secondo. È stato ospite dello SPRAR di Lamezia per tre anni circa. Da un anno vive con altri connazionali in un appartamento, senza nessuna ingerenza esterna. M.A. attualmente – da quasi un anno (dunque dal settembre 2020) – è anche impegnato a sostenere i connazionali e gli altri immigrati in una piccola associazione informale costituita da africani occupati perlopiù in attività agricole. Lui stesso continua a lavorare nel settore agricolo, sempre nelle raccolte stagionali.

⁴¹ L'intervista è stata effettuata dallo scrivente nella sede di Progetto Sud a Lamezia Terme (Nicastro) il 21 settembre 2021.

Da circa tre anni lavora quasi regolarmente ad Amantea, svolgendo sia attività di raccolta nell'orto-frutta che attività di raccolta, intrecciamento e stoccaggio della cipolla. M.A. parla molto bene l'italiano e spiega come trascorre le giornate di lavoro a Campora San Giovanni, e come la durezza del lavoro non è ricambiata con una giusta paga e con un orario adeguato; e come – tra l'altro – sono spinti a sostenere dei ritmi che per molti lavoratori e lavoratrici sono a dir poco pesanti. Da tre mesi (dunque da giugno 2020) non lavora perché ha denunciato il caporale, uno degli ultimi caporali con cui ha lavorato. I caporali che ho conosciuto sono molti, dice M.A. C'è un cambio di caporali molto elevato. E non tutti della stessa nazionalità, anche perché quando il caporale chiama un lavoratore, gli chiede anche se ha amici da portare e può capitare che un amico marocchino ti chiama perché lui è stato chiamato dal caporale marocchino. Oppure, come è capitato spesso anche a me, che un caporale senegalese chiama per un lavoro un amico marocchino e questo a sua volta chiama me.

Succede anche questo, anche se la regola è che gli africani lavorano con i caporali africani e i lavoratori marocchini con i caporali marocchini, e così per i romeni o i bulgari. E non è detto che un caporale di un'altra nazionalità sia più severo o minaccioso oppure più violento di quello della tua comunità. Anzi, nella mia esperienza – racconta M.A. – spesso i caporali di altre nazionalità tendono ad essere più attenti perché hanno anche più timore, a volte anche paura, perché non conoscono le reazioni che si possono scatenare tra gruppi di nazionalità diversa. Ma c'è una costante che caratterizza i rapporti con il caporale, le condizioni di lavoro e le modalità di pagamento. Il caporale ti chiama in genere la sera prima, continua M.A., e chiede se sei libero per il giorno dopo o per una settimana o un mese. Tu decidi se accettare la proposta, perché magari ne hai già un'altra, ma che non ti soddisfa. O meglio perché le giornate sono di meno di quelle che ti sta proponendo il nuovo caporale, e quindi di conseguenza l'ammontare del salario mensile. Quando hai possibilità di scelta decidi in base alla convenienza, ma accetti qualsiasi proposta quando non hai nessuna scelta (M.A. aveva questa possibilità, fino al *lockdown* del 2020). Il caporale ha sempre una sua squadra, ma questa cambia di numero sulla base della richiesta del datore di lavoro e quindi il caporale cerca di rimpolpare la squadra secondo le esigenze aziendali.

Se accetti – dice M.A. – sai che la paga oscilla tra 25 e 35 euro, a seconda del caporale e secondo il tipo di lavoro da svolgere e dove viene svolto, e che 5 euro sono per il trasporto. E quante ore bisogna lavorare. Per le cipolle, senza specificare l'orario giornaliero, sono 35 euro (meno i 5 euro), per caricare i prodotti per poche ore sono 25 euro (tolti i 5 euro). Ma c'è un'altra questione da considerare: sapere chi è il caporale e come tratta gli operai. Questo aspetto è importante perché ci sono caporali che rispettano gli operai e caporali che non li rispettano, perché pensano che comunque gli stiano

facendo un favore. Gli spostamenti sono sempre in macchina o in furgone, in base alla disponibilità dei mezzi del caporale. Il furgone è il mezzo più comune, ma è anche quello che oramai la polizia ferma quasi regolarmente, soprattutto la mattina presto o la sera tardi. Per questo i caporali più attenti usano macchine normali, magari fanno più viaggi se le distanze sono brevi (entro 30 km), oppure coinvolgono altri caporali-autisti, oppure danno la metà dei 5 euro a qualche operaio che ha la macchina. Il furgone è di nove posti, anche se le persone che trasportano possono essere anche 12 o 15 addirittura. Il furgone, dice M.A., rappresenta un simbolo di successo e di forza del caporale, perché in genere è di sua proprietà.

I caporali più conosciuti possono avere anche due o tre o quattro furgoni, e avere una disponibilità maggiore coinvolgendo altri caporali quando gli operai reclutati arrivano ad essere 100 o anche di più, fino a 400, come ha potuto constatare direttamente M.A. Con i caporali spesso non c'è nessun rapporto di amicizia, anche se è un tuo connazionale. Per lavorare, come prima cosa devi dare i tuoi documenti, poiché il reclutatore deve darli al datore di lavoro quando questo ti registra all'INPS, oppure li tiene il caporale quando si lavora in nero, per maggior sicurezza. Cioè a garanzia che non fai danni, che non rubi nulla e che la sera – al momento della paga – non crei problemi. Lo scambio serale tra documenti e salario della giornata o della settimana significa che l'attività lavorativa è finita senza problemi. Se il lavoro è di un giorno – riporta M.A. –, il documento viene restituito la sera, se continua per più giorni i documenti restano fino all'ultimo lavorativo. Il coordinamento del lavoro è affidato ad un caposquadra italiano a cui il caporale straniero deve sottostare: è il primo che controlla tutta l'attività nei campi o nei magazzini.

Possono essere due o tre, dice M.A. Dipende da quanti operai lavorano contemporaneamente, e dalla grandezza dell'azienda. Se un'azienda impiega duecento, trecento o quattrocento braccianti, i coordinatori saranno molti, come rilevato nella primavera-estate del 2019. I coordinatori sono anche quelli che registrano le giornate ai lavoratori. Mi accorsi, ricorda M.A., «che alla fine del lavoro svolto – durato quasi quattro mesi consecutivi – alla fine avevo soltanto 51 giornate registrate, invece di almeno 100 (...) nei campi di cipolla si lavora anche la domenica, ma le giornate conteggiate sono sempre decurtate: su 30 giorni di lavoro ne registrano cinque, o al massimo dieci in busta paga, quando c'è un contratto regolare». «Sulle giornate c'è sempre una lotta: se si lavora trenta giorni, cinque/dieci sono registrate, e quindi risultano in busta paga, mentre un'altra decina sono pagate in nero e le restanti dieci spesso non sono riconosciute. Per farsele pagare occorre avere dei testimoni che affermino questa banale verità. Ma è difficile che qualche lavoratore testimoni che hai lavorato 30 giorni, contraddicendo quello che dice il coor-

dinatore, e rinforzato dal caporale ossequioso. La paura di lavorare immobilizza tutti i lavoratori connazionali e non».

Il controllo, nella maggior parte dei casi, è molto severo perché tutto è a cottimo. M.A. è stato minacciato più volte prima di essere mandato via dal lavoro in malo modo. Le minacce che riceveva erano continue, così come quelle rivolte ai suoi colleghi. «Se non vai veloce, domani stai a casa. Se non fai in fretta come si aspettano loro ti minacciano», ricorda M.A. Più volte M.A. dice ai suoi colleghi che non possono continuare a stare zitti, ma le risposte che riceveva erano le stesse: è vero ma cosa facciamo senza lavoro? Ancora M.A.: «Ci sono dei cassoni da riempire, essi sono di forma quadrata, di lunghezza e larghezza un metro o un metro e cinquanta, e profondi ottanta centimetri. In questi cassoni entrano circa due quintali di cipolle. Un lavoratore in media ne deve farne almeno tre. Se il controllore è particolarmente severo se ne riempiono anche quattro. Dipende della capienza del cassone. Di quelli più piccoli se ne fanno anche dieci. Un giorno ho reagito al coordinatore, mettendo in discussione il suo modo di incitarci a lavorare di più. Era l'inizio dell'estate del *lockdown* (2020), e tutti eravamo in tensione perché non sapevamo cosa fosse il virus, quanto fosse davvero pericoloso. Non avevamo mascherine. Mi ha sgridato in faccia che dovevo stare zitto, ma ho continuato a rispondergli che non ero un servo. Lui ha chiamato il caporale dicendogli che non mi voleva più vedere».

«Il caporale mi ha detto subito di andarmene e che ci saremmo rivisti la sera, ricorda M.A. La sera non voleva restituirmi i documenti perché diceva che li aveva ancora l'azienda, ma non ci credevo. E non voleva darmi ciò che avevo maturato in circa un mese di lavoro. L'ho denunciato, grazie al Progetto INCIPIT della Regione Calabria. Adesso (fine settembre 2021) da circa tre/quattro mesi non lavoro però sto pensando di riprendere gli studi (...) farmi riconoscere il diploma se possibile, oppure ricominciare dalla terza media».

*Secondo caso. Lavoratore gambiano*⁴²

J.I. ha 22 anni, è del Gambia. Irregolarmente soggiornante. Arrivato in Italia nel febbraio del 2017, sbarcando a Crotona. Appena arrivato in terra italiana è stato trasferito nel Centro Sant'Anna di Isola Capo Rizzuto, dove è rimasto per 15 giorni. Subito dopo è stato trasferito in un'altra città calabrese, ossia Reggio Calabria. In un Centro di accoglienza chiamato Sant'Anna (come quello di Crotona). Rimane in questa struttura fino a maggio 2018. Successivamente è stato trasferito nuovamente nel Centro Sant'Anna di Isola Capo

⁴² L'intervista è stata effettuata da Fabio Saliceti del Progetto SUD partner di INCIPIT programma anti tratta della Regione Calabria.

Rizzuto a Crotona. Qui la situazione non era buona, i disagi organizzativi erano molti: dal cibo agli alloggi. Dormivano in quattro in una piccola camera ed i servizi igienici erano insufficienti e fuori dalla struttura. Per questi motivi, dice J.I., non riuscendo più a vivere bene in quelle condizioni, ho deciso di trovare un'altra sistemazione. Si trasferisce in tarda primavera nella Piana di Sibari fino a settembre 2018, tramite un amico, per la stagione delle raccolte: dai meloni, alle pesche e alle verdure.

Alloggiano a Cassano allo Ionio, dove altri connazionali li informano che c'è un caporale pakistano molto attivo e che con lui è possibile svolgere attività in modo abbastanza continuativo. Lavorano con questo caporale circa sei mesi, poi cambiano caporale – sempre pakistano – per altri quattro/cinque mesi. Le condizioni che questo ultimo caporale pakistano propone sono molto sconvenienti, ma senza lavoro J.I. e i suoi amici non possono stare. Accettano. J.I. racconta che era vero che il caporale pakistano trovava lavoro, trovava alloggio e trasportava adeguatamente i lavoratori nei campi, ma tutto aveva un prezzo ingiustificato: 20 euro di paga giornaliera per lavorare tutti i giorni, 30 euro al mese per l'alloggio – che era un casolare abbandonato – 2 euro per il trasporto e 60 per mangiare. J.I. dice: «restavano quasi 15 euro al giorno per me, cioè 450 euro al mese, lavorando tutti i giorni dalle sette del mattino alle sette di sera. Davo al caporale circa 150 euro». Era estate – dice J.I. – e partecipammo alla manifestazione spontanea contro i caporali a Cassano Ionio nella primavera del 2020, e insieme ad altri inoltrammo una denuncia verso i caporali pakistani.

Poi in agosto – continua J.I. – siamo andati ad Amantea dove insieme ad un amico per lavorare in una azienda di cipolle con un caporale della stessa nostra nazionalità, cioè un gambiano. Le condizioni erano leggermente migliori: la paga era di 30 euro, perché cinque andavano per il trasporto. Anche quelle alloggiative erano migliori, perché c'era possibilità di fruire di stanze vicine all'azienda. Sembrava andasse tutto bene rispetto a Cassano allo Ionio. Almeno tutto il primo mese. Dopo iniziano a sorgere problemi, soprattutto per le giornate che non vengono registrate. Dice J.I.: «Dopo circa due mesi mi accorsi che in busta paga avevo solo 15 giornate, rispetto a tre mesi di lavoro. E anche il mese dopo altre cinque. Ho chiesto spiegazione al caporale e lui mi ha risposto che non poteva farci nulla, erano le decisioni del coordinatore italiano. Però dovevo stare tranquillo che le giornate mancanti sarebbero state pagate a parte in contanti. Ma non fu così. Ci dettero un acconto di 150 euro al quarto mese, e il resto lo avrebbero saldato in seguito. Ma mentre lavoravamo le giornate mancanti aumentavano, ma non venivano saldate. Litigammo con il caporale e questo ci minacciò brutalmente. Diceva che non era colpa sua se si era creta quella situazione. Andammo via con un credito di circa 700 euro.

*Terzo caso. Lavoratore nigeriano*⁴³

U.O. ha 32 anni, è di nazionalità nigeriana. La sua città natale è Port Harcourt, la Capitale di *River State* (nel Sud della Nigeria). Al momento (settembre 2021) è richiedente asilo in attesa dell'esito del procedimento relativo alla sua domanda di protezione internazionale, in quanto ricorrente davanti al Tribunale. U.O. entra in Italia nel 2017 e viene ospitato nel CARA di Bari Palese. Non si trova bene, perché vuole lavorare per inviare denaro alla famiglia. Ha due figli, e una moglie con la mamma a carico. Chiede di essere trasferito in un'altra struttura di accoglienza, pensa a Foggia per poter lavorare nei campi. Già ha una esperienza al riguardo, perché a Port Harcourt lavorava in una azienda agricola e conosce quest'attività. Ma anche in questa nuova struttura ha difficoltà ad orientarsi, poiché il suo obiettivo è lavorare. Prova a trasferirsi in Germania attraverso rapporti di amicizia pregresse.

Non poteva cambiare permesso di soggiorno, perché vale quello del paese di primo ingresso. U.O. non voleva trasferirsi in Germania senza documenti. Resta a Foggia per qualche tempo, poi decide di andare a Metaponto per la raccolta della frutta estiva nelle serre di Policoro. Resta in questa zona per quasi due anni, poi a settembre 2019 torna a Bari, poiché degli amici gli dicono che può alloggiare con loro. A Bari ha difficoltà a trovare lavoro, anche in agricoltura. Nel corso di circa tre mesi riesce a lavorare soltanto una decina di giorni. Troppo poco. Con un amico si trasferisce a Sibari, nel febbraio 2020. Inizia il *lockdown* e U.O. si trova – con il suo amico – senza lavoro e senza un alloggio. Il suo amico conosceva qualche caporale perché aveva già lavorato nella Piana e si mette in contatto con loro. Un pakistano gli offre quindi un lavoro e un alloggio: entrambe le condizioni sono considerate da U.O. e dal suo amico come una situazione di emergenza.

Lavorano con questo caporale due mesi all'incirca per una paga mensile di 600 euro e un alloggio di fortuna.

Litigano con il caporale, riescono a farsi dare una parte del salario che gli spettava e decidono a luglio del 2020 di andare ad Amantea. Notizie acquisite da altri connazionali lo fanno sperare: «venite c'è lavoro nella raccolta delle cipolle». La raccolta delle cipolle è dura, devi riempire tre o quattro cassoni. L'orario d'estate è lungo: dalle sei del mattino alle 17.00 del pomeriggio, e qualche volta anche di più, se ti propongono di lavorare nei capannoni. Ma la paga è sempre 30 euro nette al giorno, circa 900 al mese. Il caporale di Amantea – dice U.O. – ci portava tutti i giorni a Campora San Giovanni. Tutto filava bene. Il lavoro era controllato da italiani, e ciò che contava era riempire i cassoni di cipolle o le cassette di cipollotto. U.O. racconta di aver avuto un

⁴³ Idem.

incidente nel caricare cassette su un camion, e quindi è rimasto a casa involontariamente per un mese circa per una forte contusione alla gamba. Gli spettavano dei soldi, quasi tre mesi di arretrati che il caporale non voleva riconoscere, dicendo che non risultavano al datore di lavoro. Sono stati mesi molto duri per U.O., non poteva inviare soldi a casa, non aveva un alloggio adeguato alla situazione convalescente, e non aveva soldi per sostenersi. «Si sentiva a pezzi», ricorda. Ha chiesto aiuto ad una Associazione e questa gli ha consigliato di denunciare il caporale. U.O. l'ha fatto.

3.6. *L'azione di contrasto*

L'azione istituzionale e sindacale

Quasi tutti gli intervistati concordano sul fatto che in Calabria il fenomeno del caporalato è rilevante, ma molto meno – questa è la percezione – di quanto lo fosse negli anni precedenti la legge 199/2016. Dopo la sua emanazione si è iniziato a parlarne progressivamente anche al di fuori delle organizzazioni sindacali, laddove il medesimo fenomeno non era certamente sconosciuto, così come non era sconosciuto alle Forze di polizia, ma la strumentazione a loro disposizione era inefficace. Era pratica diffusa che per accedere al lavoro – non solo agricolo, ma anche domestico o in qualsiasi altro ambito produttivo – occorreva pagare l'intermediario con il primo salario mensile percepito, oppure una quota diluita nei mesi successivi, fino a raggiungere la stessa grandezza. Questa pratica si è molto ridimensionata e quasi non se ne ha più contezza. Nel senso che i lavoratori agricoli che dialogano maggiormente con le organizzazioni sindacali non ne fanno quasi più menzione, se non raramente e soltanto per il lavoro domestico (Int. 3).

La parte più preponderante degli intervistati osserva altresì dei cambiamenti consistenti in base agli interventi istituzionali che sono stati attivati in più direzioni nell'ultimo quinquennio. Interventi che hanno coinvolto *in primis* alcune importanti istituzioni regionali (attivando e facendo crescere il Progetto INCIPIT, sopra citato), istituendo protocolli d'intesa contro il caporalato. E non solo con la Prefettura di Cosenza, di Catanzaro e di Reggio Calabria – le province maggiormente coinvolte dal fenomeno in quanto in esse sono ubicate le pianure più importanti dell'intera regione (La Piana di Sibari, la Piana di Santa Eufemia e la Piana di Gioia Tauro) – ma anche con le realtà più attive del terzo settore.

Queste ultime organizzazioni sono in parte inglobate nel Progetto INCIPIT, e in parte operano con altri Programmi istituzionali (come, ad esempio SUPREME e DIAGRAMMI Sud – finanziati dal Ministero del Lavoro – ed

altri di minore entità finanziaria ma non di secondaria importanza operativa). Progetti che sono mirati su «diversi obiettivi ed altrettante aree problematiche con lo scopo di dissodare il terreno per interventi più continuativi e più incisivi che si svilupperanno nei prossimi anni», per usare le parole di un sindacalista intervistato (Int. 11). In generale si riscontra ancora, dalle informazioni acquisite mediante gli interlocutori privilegiati, che intervenire sui rapporti di lavoro centrati sull'intermediazione illegale – e dunque sui rapporti basati sul caporalato – non è facile in Calabria. Questo perché in alcuni territori l'accentuata utilizzazione di questo modello di reclutamento, trasporto e controllo sistematico della manodopera demandata a figure esterne all'azienda (nella fattispecie i caporali, appunto) riveste tuttora una strategia biunivoca: non solo focalizzata sulle comuni dinamiche meramente imprenditoriali, ma anche su quelle impositive e intimidatorie – e finanche razziali – come dimostra l'Operazione Demetra della Guardia di Finanza di Cassano allo Ionio nella Piana di Sibari (sopra citata)⁴⁴.

Sul versante strettamente sindacale l'azione di contrasto si orienta principalmente su quattro direzioni che s'intrecciano continuamente tra loro: la prima, nel rapporto con il sistema aziendale cosentino in generale e con quello di Amantea/Campora San Giovanni in particolare, per il distretto della cipolla rossa e per il comparto dell'orto-frutta; la seconda, nel rapporto diretto con i lavoratori agricoli italiani e stranieri; la terza, nell'interlocuzione con il terzo settore e la quarta con le altre istituzioni: *in primis* con la Questura per le questioni correlabili alle forme di sfruttamento più degradanti e con l'Ispettorato del lavoro per ciò che attiene alle evasioni previdenziali, il conteggio delle giornate e quindi sulla conformità delle buste paga e per le eventuali vertenze.

Alcuni intervistati rilevano (Int. 1, Int. 3, Int. 4) – a proposito del Distretto della cipolla di Campora San Giovanni – le difficoltà che si riscontrano ad interloquire con le aziende consorziate, nonostante siano oramai consolidate ed abbiano acquisito un mercato – seppur di nicchia – fiorente ed economicamente in ascesa, non solo sul territorio nazionale (con postazioni commerciali anche nel Nord Italia), ma anche su quello internazionale. In queste aziende, dice uno di questi (Int. 1), «da maggior parte della manodopera utilizzata per la raccolta, per la lavorazione, per la logistica e la commercializ-

⁴⁴ Cfr. A. Badolati, *Caporalato ad Amantea*, Gazzetta del Sud, del 23.06.2020. Ancora A.M. Mira, *Caporalato. Calabria, braccianti trattati come schiavi e chiamati «scimmie»*, Avvenire, 10.6.2020. Inoltre, Eurispes, Coldiretti, Fondazione Osservatorio sulla criminalità, *Agromafie. 5° Rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*, Minerva, 2017, Argelato (BO), in particolare pp. 290 e ss. (La criminalità organizzata calabrese). Cfr. Anche Corriere della Calabria, *Il cartello che controlla i boschi della Sila e il patrimonio spropositato degli Spadafora*, mercoledì 27.4.2021, in: <https://www.corrieredellacalabria-il-cartello-che-controlla-i-boschi-della-sila-e-il-patrimonio-spropositato-degli-spadafora> (accesso 25.2.2022).

zazione (...) proviene da paesi esteri, soprattutto da paesi non europei. Lavoratori che non sono sindacalizzati – in modo preponderante – e che quindi sono alle dipendenze di queste aziende senza nessuna possibilità di mediazione sindacale, con salari dimezzati a causa delle irregolarità di registrazione delle giornate lavorate».

«Ciò che abbiamo attivato – rinforzando gli organici –, racconta ancora un altro (Int. 4), è lo sportello di ascolto ad Amantea per i lavoratori agricoli da poco prima della crisi pandemica. I risultati sono incoraggianti, poiché abbiamo oramai un flusso di operai agricoli che settimanalmente arriva allo sportello (...) cerchiamo di dare risposte alle loro domande, non solo di natura sindacale, ma anche sociale, perché riguardano la famiglia (presente ad Amantea) o altre soluzioni ai bisogni che manifestano, anche se il passaggio sul piano vertenziale non è nelle corde di questi lavoratori, poiché hanno paura di perdere il lavoro. È una paura paralizzante (...) almeno per una buona parte di questi lavoratori». Continua un altro (Int. 3): «Tale situazione ci ha spinto a rivolgerci al Progetto INCIPIIT (abbiamo un Protocollo con la Regione Calabria a proposito) e quindi rinforzato anche il nostro Sindacato di strada, cioè una vettura che si sposta nei campi e incontra i lavoratori agricoli. La pandemia ha interrotto la regolarità delle uscite. Le abbiamo riprese in estate (del 2021), ma abbiamo dovuto interromperle di nuovo perché siamo stati avvicinati da automobili che ci hanno intimato di andar via con sguardi minacciosi. L'intervento da allora si svolge all'interno dei locali della Camera del lavoro di Amantea insieme alla FLAI-CGIL dell'intero Distretto agroalimentare»⁴⁵.

I servizi antitratta della Regione Calabria

I servizi anti tratta che operano nel territorio calabrese hanno una lunga storia, poiché i primi risalgono agli inizi degli anni Duemila ed erano presenti

⁴⁵ Dice un sindacalista della Camera del lavoro di Amantea (Int. 5): Abbiamo messo in moto un meccanismo (...) Qualcosa si sta muovendo, parlo pur sempre della zona di Amantea. Abbiamo segnali di miglioramento (...) anche perché le aziende che più delle altre usano i caporali si stanno accorgendo che le istituzioni hanno cambiato atteggiamento (...) hanno strumenti normativi più pertinenti. Si parla apertamente di sfruttamento dei lavoratori agricoli, e le operazioni di Polizia non sono più considerate dei casi isolati. Questa situazione poi ha dato ulteriore visibilità: i datori a questo punto riconoscono alla CGIL il ruolo una funzione sociale, e di referente di gruppi importanti di lavoratori. Poiché, questi ultimi, arrivano alla camera del lavoro quando hanno finito di lavorare, dopo le cinque e mezza o sei della sera. L'operatore INCA che è in ufficio dalle otto e mezza del mattino, alle sei/sette del pomeriggio. Ma il novanta per cento dei lavoratori non parla italiano, quindi diventa molto complicato interloquire. Servono degli operatori che sappiano comunicare con i lavoratori che arrivano allo sportello».

soltanto a Reggio Calabria, poi progressivamente si sono estesi nelle attuali province. Il Progetto si chiama INCIPIT, cioè *Iniziativa calabra per l'identificazione, protezione ed Inclusione sociale delle vittime di Tratta*. Sin dall'inizio INCIPIT è stato co-finanziato dalla Regione Calabria e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso il Dipartimento per le Pari opportunità. Il Progetto fino alla metà degli anni Duemila era mirato soltanto allo sfruttamento sessuale delle donne perlopiù di origine straniera, costrette alla prostituzione coatta e non di rado letteralmente trafficate. Progressivamente il Progetto ha iniziato a orientarsi anche sul versante dello sfruttamento lavorativo, dopo gli eventi di Rosarno del gennaio 2010, integrandolo con le attività svolte in precedenza.

Attualmente INCIPIT è presente – come accennato – in tutte le province calabresi e si compone di sei organizzazioni del terzo settore, che nell'insieme intervengono in più dimensioni sociali: dal lavoro (prezioso) delle Unità strada/contacto a quello di ascolto, all'analisi dei bisogni alle risposte possibili alla presa in carico residenziale e non residenziale. Vengono svolte anche attività di consulenza legale. Il progetto in aggiunta interviene per facilitare l'emersione del lavoro nero e il lavoro degradante, che si configura come espressione della tratta di esseri umani⁴⁶. L'intervento contro lo sfruttamento lavorativo si svolge in collaborazione con le organizzazioni sindacali, perlopiù con la FLAI-CGIL, con cui sono stati sottoscritti protocolli d'intesa in diverse aree comunali, che prevedono interventi congiunti e coordinati.

Le aree dove la collaborazione è maggiore e ha prodotto interventi di una certa rilevanza (anche in termini di denunce di rapporti di lavoro basati sul caporalato) sono: Terranova, San Ferdinando/Rosarno, Lamezia Terme/Amantea, Corigliano/Schiavonea e Cassano Ionio, nonché Botricello (comune di Crotona). Le attività svolte in questi differenti territori sono comunemente quelle di: uscire con le Unità di strada, e in qualche caso con il Sindacato di strada (della FLAI-CGIL), partecipare all'ascolto dei lavoratori agricoli agli sportelli sindacali e, laddove è richiesta, l'attivazione della presa in carico degli stessi lavoratori. Limitatamente all'intervento svolto nella Piana di Sibari, in stretto rapporto con le organizzazioni sindacali, nel periodo compreso tra il 1° luglio 2021 e il 31 dicembre 2021, sono stati contattati complessivamente 400 vittime di sfruttamento lavorativo o potenziali vittime di tratta e/o

⁴⁶ I partner di INCIPIT sono: Piccola Opera Papa Giovanni (Reggio Calabria fino a Rosarno versante tirrenico e Monasterace versante Ionio), Progetto Sud (Versante area tirrenica di Vibo V. e Catanzaro: da Pizzo C. ad Amantea), l'Associazione Mago Merlino (aree interne a Lamezia), la Fondazione Città Solidale Onlus (Versante area Jonica da Guardavalle a Botricello e zone dell'entroterra), L'Associazione Noemi a Crotona (con estensione a Isola Capo Rizzuto; e l'Associazione Strade di Casa (Piana di Sibari e aree interne: Cassano all'Ionio, Spezzano Albanese e Tarsia).

di sfruttamento lavorativo. Sono in prevalenza uomini in età lavorativa (371 su 400 persone). L'esiguo numero di donne (28 unità su 399 persone) è stato contattato nella frazione di Schiavonea di Corigliano-Rossano (parte di esse risiedono abitualmente anche in altri comuni della provincia di Crotone e di Catanzaro).

Il lavoro che INCIPIT svolge ad Amantea e nel distretto della cipolla rossa di Campora San Giovanni avviene appunto in collaborazione con la FLAI-CGIL e strutture collegate: come l'INCA, in primo luogo, per quanto riguarda i conteggi delle giornate di lavoro e la conformità delle buste paga. Un giorno alla settimana, il martedì (ma è stato cambiato più volte per venire incontro alle esigenze degli operai agricoli), dalle 17.00 alle 18.30/19.00 di sera, è aperto lo sportello di ascolto: i sindacalisti trattano gli aspetti correlabili alla sfera occupazionale e gli operatori INCIPIT quelli legali e sociali, nonché – in base all'esperienza accumulata – attivano colloqui seguendo le linee guida ministeriali per individuare le potenziali vittime di grave sfruttamento e tratta di esseri umani. Ciò che emerge regolarmente è che molti di questi operai hanno un contratto di lavoro – anche perché chi arriva al sindacato non ha coscienza dei propri diritti – ma non pienamente soddisfatto, nel senso che le giornate di lavoro – ad esempio – sono molte di meno di quelle effettivamente lavorate. Inoltre, non vengono mai pagati gli straordinari, e neanche gli assegni familiari per quanti hanno famiglia a carico.

Altri due aspetti sono ricorrenti tra i racconti di questi operai: da un lato, non avvicinarsi alle organizzazioni sindacali, dall'altro «se non lavora bene» scattano punizioni, ossia il non si viene chiamati a lavorare per un numero di giornate variabile a seconda della gravità dell'atto commesso.

4. Sicilia. Il caso di Siracusa (Cassibile)

4.1. *Il profilo socio-economico e contrattuale degli addetti italiani e stranieri*

Il numero di aziende, il tipo di conduzione e i ricavi di massima

Il settore agricolo è ancora molto importante per l'economia complessiva della Sicilia, non solo per le aree pianeggianti prospicienti a quelle collinari e montagnose, ma anche negli avvallamenti intra collinari e nelle aree maggiormente svantaggiate. Quasi i tre quarti del territorio regionale sono destinati all'agricoltura, con rese massime nelle fasce costiere ioniche e tirreniche all'interno delle quali si sono sviluppate nel tempo anche le industrie ago-alimentari¹. La Sicilia – in base ai dati riportati ricercatori del CREA-PB e RICA – «è la prima regione italiana per superficie agricola utilizzata (...) e per numero di occupati in agricoltura (...) e seconda soltanto alla Puglia per numero di unità produttive»². Tutti questi valori sono compresi tra l'11 e il 13% in paragone a quelli nazionali, posizionando l'economia agricola siciliana tra le prime regioni italiane. Nel 2019 il valore economico raggiunto si attesta a 4.6 miliardi di euro³, collocando la Sicilia, anche in questo caso, tra le prime regioni italiane, e nello specifico al quinto posto (dopo la Calabria, il Molise, la Basilicata e il Trentino AA)⁴.

Il totale delle imprese agricole – secondo i dati Unioncamere⁵ – attive sul

¹ Per una «mappa» delle produzioni eccellenti, cfr. Regione siciliana-Assessorato delle Attività produttive. *Appendici (A-G). Strategia regionale dell'Innovazione per la specializzazione Intelligente. S3 Sicilia. Aggiornamento. Programmazione 2021-2027*, pp. 28-30.

² Cfr. CREA-PB, RICA, *Le aziende agricole in Italia. Risultati economici e produttivi, caratteristiche strutturali, sociali ed ambientali. Parte seconda. I Contesti territoriali. Sicilia*, (redatto da Dario Macaluso), cit., pp. 267 e ss. Secondo dati della Coldiretti nel 2017 l'esportazione dei prodotti agroalimentari siciliani si attestano a quasi 1.2 miliardi, con un incremento rispetto all'anno precedente del 6%. Cfr. Coldiretti Sicilia, *L'agricoltura in Sicilia*, pp. 95-96.

³ Idem.

⁴ Union Camere - Istituto Guglielmo Tagliacarne, *Il valore aggiunto delle province italiane nel 2020*, Roma, ottobre, 2021, pp. 24-27.

⁵ Union Camere Sicilia, *Andamento imprese. Anno 2021*, p. 1.

territorio siciliano al 2021 ammontano a 82.025 unità, il cui andamento economico (per la stessa annualità) è giudicato stabile. Tale stabilità è dovuta al fatto che nel corso del 2021 le cessazioni e le nuove iscrizioni aziendali riscontrabili nel settore agroalimentare sono risultate in perfetto equilibrio (le une e le altre ammontano a 2.357 unità). Si tratta – rileva ancora Unioncamere – di un andamento generalizzato che ha coinvolto tutte le aziende siciliane a prescindere dal settore produttivo innalzando – in contemporanea – il loro numero complessivo del +1,6%, una performance al disopra di tutte le altre registrate a livello nazionale. Sulle 82.025 aziende agricole, distribuite su tutto il territorio regionale, il 32,3% (uguale a 26.461, quindi poco meno di un terzo) occupa maestranze alle dipendenze la cui somma si attesta sulle 146.775 unità.

Ne consegue che – sulla base di questi dati INPS, elaborati dalla Fondazione METES – le aziende a conduzione familiare (in modo prevalente o esclusivo) raggiungono percentualmente quasi i due terzi del totale generale (il 64,6% pari alle restanti 55.742)⁶. Ciò evidenzia che «la struttura produttiva del settore privato è caratterizzata dalla prevalenza di imprese a controllo individuale/familiare (...) ed in Sicilia raggiunge il 75,8% del totale (a prescindere dal settore produttivo) in linea, comunque, con il dato nazionale». Tale ampiezza percentuale si estende ancora in considerazione delle «caratteristiche gestionali (...) delle imprese con un numero di addetti da 10 in su». Da questa visuale si riscontra che la gestione è affidata per il 95% dei casi ad un «imprenditore unico o socio principale/unico (per il 76,1%) e ad un membro della famiglia controllante (per il 18,9%). Ne consegue che «le situazioni nelle quali la responsabilità gestionale è affidata ad un *manager* (selezionato all'interno o all'esterno dell'impresa) o altro soggetto riguardano soltanto il 5% delle imprese, un dato leggermente inferiore della media nazionale (pari al 5,8%)»⁷.

Il sistema aziendale agroalimentare – in base ai dati del CREA-PB e RICA⁸ – è caratterizzato principalmente dalle coltivazioni (di diversa natura) che nell'insieme determinano circa il 69% del valore economico consolidato, seguite a distanza dalla zootecnica con l'11% del totale. Il restante 20% all'incirca è determinato dalle attività di supporto. Entrando nel merito del valore economico correlabile alle coltivazioni è possibile riscontrare che una posizione preminente è quella attribuibile alla produzione degli ortaggi e dei fiori (insieme raggiungono un terzo della produzione regionale e il 13% di quella nazionale). Con percentuali minori di posizionano, da un

⁶ Fondazione METES-FLAI-CGIL, *Bollettino statistico della Fondazione METES*, n. 11, gennaio 2022, p. 8.

⁷ Istat, *Imprese. Censimenti permanenti. L'Italia giorno dopo giorno. Report Sicilia 2019*, p. 4.

⁸ Cfr. CREA-PB, RICA, *Le aziende agricole in Italia...*, cit., p. 267 e ss. Secondo dati della Coldiretti l'esportazione dei prodotti agroalimentari siciliani (dato riferito al 2017) supera 1,2 miliardi. Cfr. Coldiretti Sicilia, *L'agricoltura in Sicilia*, pp. 95 e ss.

lato, la frutticoltura (con il 23%) e dall'altro la viticoltura (con il 15%)⁹; a seguire i cereali e l'olivo che partecipano alla determinazione del valore economico complessivo con un 7% nonostante siano le colture più diffuse in termini di superficie utilizzata. Gli allevamenti – soprattutto degli erbivori – contribuiscono con il 14%, e il valore prodotto resta grosso modo costante negli ultimi anni.

I ricavi aziendali – si legge ancora nel Rapporto CREA-PB e RICA¹⁰ – variano in base alla dimensione economica: dai 17.000 euro per le aziende di piccole dimensioni, ad un massimo di 490.000 per quelle grandi. È il comparto orto-frutta che ottiene i risultati migliori (con 131 mila euro di ricavi medi totali), mentre il comparto zootecnico degli allevamenti dei bovini da latte da un lato e la viticoltura dall'altro, raggiungono, rispettivamente, 101 mila e 62 mila euro. Segue a ruota il comparto degli allevamenti degli altri erbivori (42 mila) e a distanza le colture più tradizionali come l'olivo, i cereali e gli altri seminativi con ricavi medi totali che si attestano a 25 mila euro. Nella sostanza i comparti che producono più ricavi medi totali sono quelli dove sono più consistenti le maestranze di origine straniera e dove le pratiche di sfruttamento, nella loro differente articolazione, utilizzate come strategia di arricchimento di una parte delle aziende del settore, sono oramai socialmente evidenti, creando una polarizzazione tra la ricchezza prodotta e l'impoverimento di maestranze straniere occupate, e oltremodo anche quelle italiane.

Gli occupati e le attività produttive

Come sopra già accennato la Sicilia occupa un numero consistente di lavoratori agricoli che si attesta – come si evince dalla Tab. 1 – tra le 148.986 del 2019 e le 146.775 unità complessive del 2020. Tra le due annualità si registra uno scarto di 2.213 addetti, dovuto alla particolare situazione creata con la crisi pandemica. Analizzando maggiormente questa riduzione si riscontra che è ravvisabile soprattutto per la componente stagionale, poiché l'altra, quella a tempo indeterminato, aumenta seppur di un centinaio di unità (ripartibili quasi equamente fra gli occupati italiani, non comunitari e comunitari). Tra gli stagionali la riduzione ha coinvolto quasi del tutto gli addetti italiani (con -2.450) e i

⁹ La Sicilia risulta essere la seconda regione italiana per superficie vitata (ossia dedicata alla produzione di vini) dopo il Veneto, e primeggia (dopo il Veneto, la Puglia e l'Emilia-Romagna, anche per quantità di vino prodotto con 623 ditte di vinificazione (vini DOC/IGP), con 574 unità di trasformazione e 303 unità di imbottigliamento per la vendita. Cfr. ancora, Regione siciliana-Assessorato delle Attività produttive. *Appendici (A-G). Strategia regionale dell'Innovazione...*, cit., pp. 28-29.

¹⁰ Idem, p. 270.

comunitari (-1.074), compensata in buona parte dall'aumento degli occupati registrato nelle annualità in esame tra i non comunitari (+1.217).

La composizione per nazionalità delle maestranze occupate vede premezzgiare, in modo predominante, la componente italiana (il 76,3%) e in misura minore quella di origine straniera: sia non comunitaria (il 15,7%) che comunitaria (l'8%). Queste ultime ammontano a 34.759 unità (il 23,7%, poco meno di un quarto del totale). Il 97,6% degli addetti, a prescindere dalla nazionalità, svolge attività a tempo determinato, dunque lavora con contratti stagionali. Questi vengono in parte reiterati e sottoscritti di nuovo nel corso dell'anno – quando gli addetti passano da una azienda all'altra o si spostano territorialmente – e in parte restano gli stessi con modalità occupazionali discontinue. Questo modello occupazionale si registra su tutto il territorio nazionale, laddove a fianco di un numero ridotto di addetti fissi operano decine di migliaia di addetti con contratti a scadenza. Nel caso in esame in Sicilia un addetto fisso lavora insieme con 40 addetti stagionali. Questi ultimi sono maestranze che – come si vedrà in seguito – lavorano al massimo per circa sei mesi diversamente distribuiti nel corso dell'intero anno solare.

Tabella 1 - Sicilia: occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v. %	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Italiani	85.241	26.024	111.265	76,5	83.723	25.092	108.815	76,0
Non UE	18.725	2.757	21.482	14,8	19.811	2.888	22.699	15,9
UE	8.288	4.471	12.759	8,8	7.550	4.135	11.685	8,2
<i>Sub totale</i>	<i>112.254</i>	<i>33.252</i>	<i>145.506</i>	<i>100,0</i>	<i>111.084</i>	<i>32.115</i>	<i>143.199</i>	<i>100,0</i>
	(77,1)	(22,9)	(100,0)	-	(77,6)	(22,4)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTI)								
Italiani	3.000	166	3.166	91,0	3.006	193	3.199	89,5
Non UE	215	29	244	7,0	251	29	280	7,8
UE	59	11	70	2,0	82	13	95	2,7
<i>Sub totale</i>	<i>3.274</i>	<i>206</i>	<i>3.480</i>	<i>100,0</i>	<i>3.339</i>	<i>235</i>	<i>3.574</i>	<i>100,0</i>
	(94,1)	(5,9)	(100,0)	-	(93,4)	(6,6)	(100,0)	-
Totale Sicilia	115.528	33.458	148.986	-	114.423	32.350	146.773	-
	(77,5)	(22,5)	(100,0)	-	(78,0)	(22,0)	(100,0)	-

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS.

La composizione di genere degli occupati resta pressoché costante nelle due annualità: i lavoratori sono i due terzi delle colleghe lavoratrici sia tra

quanti svolgono attività a tempo determinato che a tempo indeterminato. Le lavoratrici di origine comunitaria sono circa una volta e mezza, dal punto di vista numerico, di quelle provenienti da paesi non comunitari in particolare tra le stagionali, mentre tra le addette fisse, anche in ragione di numeri molto bassi, sono di più le lavoratrici non comunitarie.

Relativamente al contingente di origine straniera (ammontante a 34.759) – sia comunitaria che non comunitaria – i dati evidenziano che l'occupazione maggiore di queste categorie di lavoratori principalmente nelle colture ortive (in modo preponderante, con il 52,6% degli addetti) e nelle colture arboree (con il 39,4%), mentre le altre colture – zootecnica e florovivaismo – coinvolgono insieme il 5,6% (pari a 1.728 addetti). Agriturismo e attività di trasformazione e commercializzazione coinvolgono circa 1.200 addetti a livello regionale.

Il profilo strutturale degli occupati

Entrando ancora più nel merito del profilo strutturale complessivo degli occupati agricoli in riferimento ad alcuni indicatori, quale il tipo di attività svolta, il periodo d'impiego, il tipo di contratto e la retribuzione percepita, la maggior concentrazione di addetti di origine straniera (34.759 unità), comunitari e non comunitari, si riscontra nelle attività di raccolta per quasi i tre quarti del totale, pari al 76,9%. Attività che si concentrano soprattutto nei comparti dell'ortofrutta e delle colture arboree, ad alto rendimento economico. In questo tipo di attività sono occupati, a parità di consistenze percentuali, tutti gli addetti stranieri a prescindere dall'area geografica e nazionalità di provenienza, ossia UE e non UE. In entrambi i casi l'ammontare degli addetti si attesta a circa il 77% dei rispettivi sub totali (11.780 nell'uno, 22.979 nell'altro).

Segue per numero di occupati la componente straniera aggregata in «operazioni varie» che denota una accentuata diversificazione di lavori effettivamente svolti; attività che coinvolgono un addetto su cinque (pari al 21,1% del totale), mentre una piccola parte è occupata nel governo della stalla. Il tipo di impiego è centrato sul lavoro stagionale e per attività specifiche (pari al 93,5%).

Per quanto riguarda il tipo di contratto emerge che il 71,5% degli occupati lavora secondo gli standard previsti dalle disposizioni ufficiali, e ciò è ravvisabile sia tra gli operai agricoli comunitari che tra i non comunitari (le rispettive percentuali compatibili essendo all'incirca il 29%). Poco meno di un terzo, al contrario, è occupato con un contratto informale, il che vuol dire un contratto definibile quasi del tutto come grigio (con dei vizi di forma sostanziali) e, dunque, non lo rendono allineabile/sovrapponibile pienamente a quelli di tipo standard. Scomponendo ancora i contratti formali (24.909 unità) in relazione alla durata temporale della giornata di lavoro, si osserva che il

tempo pieno coinvolge una minoranza uguale al 17,6% degli addetti (poco meno di uno su sei), conseguentemente i quattro/quinti è occupato a tempo parziale, e senza distinzione tra i differenti contingenti nazionali.

Tabella 2 - Sicilia. Caratteristiche strutturali degli occupati stranieri UE e non UE a tempo determinato UE e non UE in agricoltura (anno 2019)

Caratteristiche di base	Occupati in agricoltura				Totale	
	Non UE		UE		v.a.	v.%
	v.a.	v.%	v.a.	v.%		
Tipo di attività						
a. governo della stalla	460	2,0	236	2,0	696	2,0
b. raccolta	17.762	77,3	9.012	76,5	26.774	76,9
c. operazioni varie	4.757	20,7	2.532	21,5	7.289	21,1
d. altre attività	-	-	-	-	-	-
Totale	22.979	100,0	11.780	100,0	34.759	100,0
Periodo di impiego						
a. fisso per l'intero anno	1.838	8,0	589	5,0	2.427	6,5
b. stagionale, per attività specifiche	21.141	92,0	11.191	95,0	32.332	93,5
Totale	22.979	100,0	11.780	100,0	34.759	100,0
Tipo di contratto						
a. regolare	16.545	72,0	8.364	71,0	24.909	71,5
b. informale	6.434	28,0	3.416	29,0	9.850	28,5
Totale	22.979	100,0	11.780	100,0	34.759	100,0
Contratto regolare, di cui						
a. Tempo pieno	2.995	18,1	1.397	16,7	4.392	17,6
b. Tempo parziale	13.550	81,9	6.967	83,3	20.517	82,4
Totale	16.545	100,0	8.364	100,0	24.909	100,0
Retribuzione						
a. tariffe sindacali	10.341	45,0	5.183	44,0	15.433	44,4
b. tariffe non sindacali	12.638	55,0	6.597	56,0	19.326	55,6
Totale	22.979	100,0	11.780	100,0	34.759	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati CREA-PB, 2015-2020.

Il dato concernente il tipo di retribuzione percepita, raffrontandola a quanto previsto dai contratti di categoria, evidenzia una prevalenza percentuale di retribuzioni non standard, (il 55,6%). I percettori di retribuzioni standard ammontano quindi al 44,4% (15.433 addetti), una percentuale maggiore della metà degli addetti occupati con un regolare contratto (il 71,5%, pari a 24.909). Il che sta a significare che sebbene in presenza di un contratto regolare/formale la platea dei lavoratori che detengono un contratto informale/grigio è ben superiore a quella – per così dire – ufficiale (ossia il 28,5%, cfr. tipo di contratto). Le differenze tra le due annualità non appaiono significative.

Il profilo sociale che emerge da questi indicatori è quello di un lavoratore agricolo di origine straniera, a prescindere dall'area geografico-territoriale di provenienza, occupato *part time*, principalmente nel comparto orto-frutticolo con mansioni di raccolta con un contratto stagionale per attività definite (di raccolta, appunto) prevalentemente con contratto regolare, ma con una retribuzione non conforme per quasi la metà delle volte. Tale profilo – soprattutto contrattuale – si staglia per bene allo scopo di prevenire contestazioni e sanzioni amministrative (ed anche penali nei casi più gravi) da parte degli Ispettorati del lavoro in caso di riscontro di irregolarità. In tal modo, invece, – dal punto di vista formale – in caso di ispezioni le eventuali sanzioni tenderebbero a ridursi notevolmente. La sostanza, in opposizione a questa apparente formalità, è bene diversa in quanto configura una significativa area di occupati vulnerabili, giacché buona parte delle retribuzioni è al di sotto delle tariffe contrattuali, anche quelle più basse.

Il gruppo di lavoratori vulnerabili dunque appare piuttosto esteso. A tal proposito, l'Istat stima per l'intera Sicilia 282.700 addetti irregolari occupati in tutti i settori produttivi, pari al 18,7% del totale complessivo¹¹. Nel settore agricolo – per ciò che concerne i lavoratori alle dipendenze – l'irregolarità occupazionale arriva a toccare il 42,1% del totale, ossia una cifra pari a 61.791 unità comprensiva di lavoratori italiani e stranieri: di queste 47.156 appartengono alla componente italiana, mentre 14.635 a quella straniera. Dacché il numero complessivo di occupati in agricoltura tra quelli registrati all'INPS (ammontare non celato, cioè 282.700) e quelli stimati (61.791, ossia ammontare celato) è uguale a 344.491 unità svolgenti attività diversificate. Il contingente femminile occupate irregolarmente si attesta a 11.775 unità, quella maschile a 10.275¹².

4.2. L'area provinciale di Siracusa. Il caso di Cassibile

Gli occupati per durata contrattuale

La provincia di Siracusa ha un numero di aziende agricole (silvicoltura e pesca) – secondo i dati di Movimprese (gennaio 2022) – pari a 7.071 unità¹³

¹¹ Cfr. Istat, *Economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2016-2019*, del 18 ottobre 2021.

¹² La stima è stata prodotta applicando il 53,4% (quota femminile delle addette a tempo determinato) sulla stima di irregolari di 22.050 e il 46,6% (quella maschile), dunque: $100 : 22.050 = 53,4 : x = 11.775$. E così per la componente maschile.

¹³ Cfr. InfoCamere-Movimprese, *Imprese Agricoltura, Silvicoltura e Pesca. Sicilia*, in infocamere.it/movimprese.sicilia (accesso 5.2.2022). Il numero è leggermente superiore a quello riportato nella seguente Tab. 5 dove ammontano a 7.006 unità (acquisiti dalle Camere di Commercio-Istituto G. Tagliacarne), dati del tutto compatibili.

(ossia all'8,6% del totale di 81.951). Tale ammontare la posiziona al sesto posto nella graduatoria regionale dietro Catania (con 14.885), Trapani (13.308), Palermo e Agrigento, rispettivamente, 10.230 e 10.930, nonché Ragusa (con 9.113). Le concentrazioni maggiori di aziende e di manodopera occupata in agricoltura si trova nella frazione di Cassibile (Fontane Bianche) e in misura minore in quella di Belvedere e nelle altre frazioni dell'area comunale. La provincia di Siracusa, come del resto le altre province siciliane, vanta prodotti di eccellenza nel comparto agrumicolo (in particolare con il limone di diversa qualità) e in quello vitivinicolo (insieme alle aree comunali di Trapani, Ragusa e Caltanissetta) con i moscati (di Noto e di Siracusa) e il DOC Nero d'Avola; così come quelli degli ortaggi in generale (tra i quali spicca la patata, la cui produzione è molto estesa), il ciliegino di Pachino e, non secondariamente, con l'olivicoltura (l'olio degli Iblei)¹⁴. La Tab. 3 riporta gli addetti italiani e stranieri occupati nella provincia di Siracusa nel biennio 2019 e 2020 nell'insieme delle aziende attive.

Tabella 3 - Siracusa: occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Italiani	8.375	2.699	11.074	78,6	8.256	2.543	10.799	77,0
Non UE	1.913	266	2.179	15,5	2.137	283	2.420	17,2
UE	544	295	839	6,0	515	297	812	5,8
<i>Sub totale</i>	<i>10.832</i>	<i>3.260</i>	<i>14.092</i>	<i>100,0</i>	<i>10.908</i>	<i>3.123</i>	<i>14.031</i>	<i>100,0</i>
	<i>(76,9)</i>	<i>(23,1)</i>	<i>(100,0)</i>	-	<i>(77,7)</i>	<i>(22,3)</i>	<i>(100,0)</i>	-
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	237	19	256	89,2	211	25	236	84,9
Non UE	26	3	29	10,1	36	3	39	14,0
UE	2	0	2	0,7	3	0	3	1,1
<i>Sub totale</i>	<i>265</i>	<i>22</i>	<i>287</i>	<i>100,0</i>	<i>250</i>	<i>28</i>	<i>278</i>	<i>100,0</i>
	<i>(92,3)</i>	<i>(7,7)</i>	<i>(100,0)</i>	-	<i>(89,9)</i>	<i>(10,1)</i>	<i>(100,0)</i>	-
<i>Totale</i>	<i>11.097</i>	<i>3.282</i>	<i>14.379</i>	-	<i>11.158</i>	<i>3.151</i>	<i>14.309</i>	-
	<i>(9,6)</i>	<i>(9,8)</i>	<i>(9,7)</i>	-	<i>(9,8)</i>	<i>(9,7)</i>	<i>(9,7)</i>	-
Totale Sicilia	115.528	33.458	148.986	-	114.423	32.350	146.773	-

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS, 2021.

¹⁴ Regione Siciliana-Assessorato alle attività produttive, *APPENDICI (A-G)...*, cit., pp. 25-26. Inoltre, Rete Rurale nazionale-Ministero delle Politiche agricole, *Atlante Nazionale del territorio Rurale. Dossier Siracusa*, pp. 12-13. Ed anche, Italiapedia, Scheda. Provincia di Siracusa, in particolare *La struttura socio-economica*.

I lavoratori occupati in agricoltura prescindendo dalla nazionalità ammontano in entrambe le annualità in esame a circa 14.300 unità pari a poco meno del 10% della manodopera complessiva regionale (si registra a proposito una lieve riduzione tra il 2019 e il 2020 di 70 addetti). Come accennato quasi la totalità degli addetti nella provincia di Siracusa è occupata con contratti stagionali (il 98,1%, leggermente superiore al dato regionale). Gli operai agricoli italiani sono la gran maggioranza. Essi raggiungono circa il 78% del totale (circa i quattro quinti) uguale a 11.035 unità (per il 2020), considerando sia gli occupati a tempo determinato che indeterminato. I lavoratori stranieri rappresentano di converso circa un quinto del totale e sono perlopiù cittadini provenienti da paesi terzi. Questi, infatti, si attestano a 2.656 unità complessive a fronte di poco più di un migliaio di operai comunitari.

Questi ultimi, a quanto appreso dalle interviste, in parte hanno lasciato la Sicilia per l'Andalusia e la Spagna in genere, altri invece si sono diretti in Germania e in piccola parte in Gran Bretagna (in particolare in Scozia). Dal punto di vista di genere la componente femminile ammonta a circa il 23% del totale (3.123 su 14.309 casi) con una accentuata preminenza del collettivo di nazionalità italiana (pari a 2.137 operaie), mentre nella componente straniera – composta da 580 lavoratrici – si riscontra una sostanziale parità numerica tra le appartenenti ai paesi UE e non UE (nell'una e nell'altra annualità in esame). Le nazionalità preminenti dei lavoratori non comunitari, in base ai dati CREA-PB, sono quella tunisina (storicamente insediatesi nell'Isola), la marocchina e a seguire l'abanese e altre nazionalità centro-africane¹⁵.

4.3. La distribuzione territoriale delle imprese e degli addetti. La stanzialità e la mobilità

I comuni con maggior imprese e con i lavoratori agricoli residenti

Le aree comunali della provincia di Siracusa – e quelle della medesima area comunale – col numero più alto di aziende agricole attive e il più alto numero di lavoratori agricoli residenti iscritti nei registri INPS come operai agricoli stagionali (OTD), sono sintetizzate nella Tab. 4¹⁶. Nella tabella sono riportati

¹⁵ CREA-PB (a cura di Maria Carmela Macri), *L'impiego dei lavoratori...*, cit., p. 226.

¹⁶ La tabella è stata composta elaborando i dati i INPS per gli occupati a tempo determinato e quelli della Camera di Commercio nazionale per gli occupati a tempo indeterminato. La suddivisione proposta nella Tab. 3 è da considerarsi orientativa poiché costruita ipotizzando una uguale distribuzione dei residenti in base ai rapporti percentuali rilevabili tra l'insieme degli addetti a tempo determinato e a tempo indeterminato e la differenza degli addetti totali risultanti alla Camera di Commercio al 31.12.2021 comprendenti anche i lavoratori indipendenti.

anche gli addetti a tempo indeterminato e gli addetti indipendenti (dato della Camera di Commercio), ossia coloro che prestano attività professionali/specialistiche mirate allo svolgimento di particolari attività lavorative; tra questi sono presenti anche familiari dei conduttori in qualità di consulenti o altre figure professionali remunerate o non remunerate. Anche queste ultime figure professionali autonome – familiari o non familiari – possono risiedere o meno nelle stesse aree comunali dove è posizionata l'azienda oppure no. Così come argomentato in precedenza (negli altri casi studio) è anche plausibile che una parte cospicua degli occupati a tempo determinato risiedano e lavorino nella stessa area comunale e un'altra parte degli stessi invece vi risieda soltanto ma lavori in aree comunali limitrofe o più distanti e pertanto soggetti a mobilità territoriale (nel caso di specifici gruppi di lavoratori stranieri).

Tabella 4 - Comuni della provincia di Siracusa, aziende agricole attive e addetti al 31.12.2021

Provincia di Siracusa	Agricoltura				Totale Addetti 2021
	Imprese attive 2021	OTD	OTI	Indipendenti	
Augusta	174	184	4	29	217
Avola	527	830	17	130	977
Buccheri	58	57	1	9	67
Buscemi	52	22	1	3	26
Canicattini Bagni	199	163	3	26	192
Carlentini	408	607	12	95	714
Cassaro	28	13	-	2	15
Ferla	85	65	1	10	76
Floridia	358	489	10	76	575
Francofonte	568	626	12	97	737
Lentini	564	1.148	22	180	1.350
Melilli	146	100	2	16	118
Noto	907	960	19	150	1.129
Pachino	778	2.752	55	431	3.238
Palazzolo Acreide	305	194	4	30	228
Rosolini	511	960	19	150	1.129
Comune Siracusa, (di cui Cassibile)	779 (214)	3.774 (2.440)	75 (49)	585 (381)	4.405 (2.870)
Solarino	175	145	3	23	171
Sortino	156	76	2	11	89
Portopalo di Capo Passero	190	829	16	130	975
Priolo Gargallo	38	76	2	11	89
Totale	7.006	14.031 (85,0)	278 (1,7)	2.208 (13,3)	16.517 (100,0)

Fonte: ns. elaborazione su dati Centro Studi CCIA nazionale-InfoCamere 2022 e dati INPS 2021.

I comuni evidenziati in tabella sono 21, all'interno dei quali sono operative poco più di 7.000 aziende, di cui quasi il 60% ubicate in sei comuni dove il loro numero oscilla tra le 527 (di Avola) alle 907 di Noto. Il numero delle

aziende attive nel comune di Siracusa (inclusa la frazione di Cassibile che da sola registra 214 aziende attive) e del comune di Pachino si attestano a quasi 780 unità per ciascuna, seguite da quelle di Francofonte (568) e di Lentini (564). La diversa ubicazione delle aziende, e la priorità numerica di quelle menzionate, produce una suddivisione interna delle maestranze, come appena sopra tratteggiato: ossia tra quanti sono stanziali – la componente più estesa – e quanti sono mobili sia territorialmente (distanza tra la residenza/alloggio abituale e luogo di svolgimento delle attività lavorative) che per il cambio di azienda e dunque del datore di lavoro.

Ciò implica, come si argomenterà in seguito, soprattutto per i contingenti di origine straniera più soggetti a mobilità, una condizione più precaria, una condizione più vulnerabile non solo economica ma anche di natura sociale ed esistenziale. E altresì, in funzione della disponibilità dei mezzi di trasporto utilizzabili per gli spostamenti poiché sono strettamente correlabili all'efficienza della rete urbana/rurale pubblica e a quella privata di natura amicale o non amicale dunque (potenzialmente) strumentale. Intorno alla questione dei mezzi di trasporto ruota in buona parte il potere negoziale degli intermediatori illegali di manodopera o caporali che dir si voglia.

«La funzione del caporale – osserva un sindacalista (Int. 2) – non è estendibile su tutti i contingenti di lavoratori stranieri (...) perché da diversi anni i gruppi più stanziali hanno rapporti diretti con le aziende e oltrepassano in genere l'intermediazione illecita. Tale relazione permette loro di passare da una azienda all'altra poiché ciascuno di essi ha rapporti con più imprenditori e non è difficile così trovare occupazione. Il caporale continua a svolgere la sua attività per quanti devono trovare una occupazione ciclo produttivo dopo ciclo produttivo (...) e sono numericamente rilevanti nelle fasi di raccolta. I caporali offrono protezione (...) il che vuol dire non solo trovare un lavoro ma anche essere considerati membri di un gruppo (...) di una squadra di conazionali che condivide l'esperienza migratoria, anche nella durezza delle condizioni occupazionali. Il caporale, con la sua esperienza, quando non è conflittuale, riesce ad equilibrare l'offerta di servizi che eroga (...) e questo lo pone in una luce di benevolenza almeno per quanti sono vulnerabili. Si affidano totalmente a lui, conferendogli il ruolo di referente sociale. In altre parole, il caporale (...) questi caporali (...) estorcono in tal maniera un consenso di facciata, un consenso che s'impone anche senza violenza apparente».

I contingenti di lavoratori più soggetti a mobilità e alle pratiche di sfruttamento

Sopra si è riportato il fatto che le pratiche occupazionali più diffuse hanno come perno centrale la sottoscrizione del contratto di lavoro, pratica molto

diffusa da almeno tre/quattro anni a questa parte allo scopo di prevenire le sanzioni ispettive più severe. «A Siracusa il lavoro agricolo si snoda per circa nove mesi all'anno, se consideriamo i diversi distretti agroalimentari le cui colture producono prodotti che vengono raccolti quasi in successione l'uno dall'altro. Il lavoro è sufficiente sia per gli italiani che per gli stranieri – dice un sindacalista intervistato (Int. 1) –; questa situazione favorevole permette agli stanziali di essere occupati praticamente tutto l'anno solare: vuoi nelle raccolte, vuoi nello stoccaggio e nella prima trasformazione che avviene all'interno dei capannoni aziendali non solo per il consumo regionale/nazionale ma anche transnazionale».

«Questi lavoratori – continua lo stesso intervistato – sono sufficientemente integrati dal punto di vista della stabilità economica e sociale avendo pure una famiglia e figli che frequentano le scuole. Poi c'è un'altra componente che arriva per integrare i contingenti stanziali nelle raccolte la cui condizione è piuttosto vulnerabile (...) sono quelli movimentati dai caporali e spostati dagli stessi da un distretto all'altro (...) da una provincia all'altra (...) da una azienda all'altra (...) e trasportati da caporali della stessa nazionalità o di nazionalità diversa in base all'offerta di lavoro». Sono dunque due tipologie di lavoratori: da una parte coloro che sono contrattualizzati, con le limitazioni già argomentate, dall'altra – in misura minore – coloro che non sono per nulla contrattualizzati che rappresentano la fascia socialmente più debole e quella più a rischio di forme occupazionali servili e degradanti.

Ma il fatto che è diffuso il contratto – dice un altro interlocutore (Int. 4), «configurabile come una accortezza per prevenire le multe degli Ispettori del lavoro ha risolto solo in parte il problema della manodopera soprattutto immigrata, poiché una parte di questa continua ad essere movimentata dai caporali. Infatti, questi continuano a reclutare forza lavoro con metodi prevalentemente consensuali (...) che i datori di lavoro in prevalenza provvedono a contrattualizzare ma negoziando il numero delle giornate e il livello salariale. Un contratto di fatto che si avvale di un contratto formale da cui si discosta in modo accentuato. Ciò avviene dove le raccolte intensive sono la caratteristica peculiare dei diversi distretti agroalimentari della provincia. Ciò comporta la disponibilità di un servizio di trasporto efficace, poiché con i mezzi pubblici non è per niente agevole spostarsi da un comune agricolo all'altro (...) e soprattutto dal comune di arrivo alla contrada dove è localizzata l'azienda dove si dovrà svolgere l'attività richiesta».

Un altro intervistato afferma (Int. 11): «I caporali operano in tutto il siracusano (...) ed anche oltre ai confini delle province di prossimità. Si allungano anche nel trapanese per la raccolta delle olive. Nessun operaio che trova lavoro tramite intermediazione del caporale può andare in azienda in modo autonomo (...) perché una volta che è aggregato ad una squadra costituita dal caporale – o

da più caporali quando la manodopera richiesta è alta – non può recarsi al lavoro per conto proprio (...) ossia con mezzi autonomi (...) con macchine o motorini (...) oppure organizzarsi con altri connazionali a prescindere dal caporale stesso. Quest'ultimo non lo permette (...) il giorno dopo si resta a casa o si viene minacciati di perdere il lavoro. Questo perché la quota del trasporto che l'operaio consegna al caporale – in genere dai 3 ai 5 o anche 7 euro in base alla distanza da percorrere – è una quota del salario giornaliero del medesimo caporale e non può per questa ragione permettere nessuna deroga».

«È una sorta di pizzo – dice un altro (Int. 7) –, un pizzo in quanto tale che assume due significati: uno economico, cioè il pagamento del servizio erogato, l'altro simbolico poiché è un atto di potere discrezionale che il caporale vanta nei confronti delle maestranze che governa. È quella parte della funzione che esplicita per avvicinarsi al mandatario (...) ovvero al datore di lavoro. Entrambi esercitano un potere verso i lavoratori, ma quello datoriale è unidirezionale a cui tutte le figure gerarchicamente sottostanti devono obbedire, quello del caporale è altrettanto unidirezionale ma di carattere tecnico-esecutivo e rivolto sostanzialmente agli operai che costituiscono le sue squadre operative. Il pizzo del trasporto che acquisisce il caporale è la conseguenza della sudditanza reverenziale nella quale versano questi operai (...) e sono operai selezionati dal caporale in base a quanto lavorano (...) a quanti cassoni riempiono (...) e di quanto non parlano (...) dunque di quanto restano in silenzio. Il che vuol dire che non devono azzardare nessuna negoziazione se non in maniera rispettosa (...) reverenziale (...) appunto».

I contingenti più mobili sono dunque anche quelli più vulnerabili. È un'equazione che si riscontra costantemente. Dice un altro interlocutore (Int. 9): «Siracusa è un'area ad alta vocazione agroalimentare (...) ha dei prodotti di eccellenza che sono alla base della sua ricchezza economica. Sono colture intensive, come le fragole o la patata nelle sue diverse qualità. Questi due prodotti richiamano una manodopera aggiuntiva anche da altre province, dopo giugno o luglio al contrario sono i contingenti di Siracusa – e *in primis* di Cassibile o Pachino ed anche Avola – che invece si spostano in molteplici direzioni: l'una è per la raccolta delle olive a Castelvetro; l'altra – per quanti non riescono ad entrare nelle vendemmie di Avola o di Noto (rispettivamente per il DOC Nero d'Avola o il Moscato di Noto) – si dirigono verso Catania o verso Ragusa, ma anche verso la Piana di Gioia Tauro e quella Piana di Sibari. E sono gruppi movimentati dai caporali. Sono centinaia (...) e quasi sempre con un livello di negoziazione molto basso».

Sono nella sostanza le componenti che a Cassibile costituivano l'insediamento informale, ora trasformato in un campo attrezzato (come si argomenterà successivamente) e sono in parte anche quelle che tendono a spostarsi di più, ad essere maggiormente mobili territorialmente. «Il lavoro, l'alloggio e il

trasporto – dice un sacerdote intervistato (Int. 13) – rappresentano una trinità (...) l'uno è correlato all'altro. E il potere del caporale sta nel governarle insieme, e la debolezza del lavoratore è che difficilmente è in grado di co-gestirle contemporaneamente con i bassi salari percepiti. È qui che le istituzioni devono intervenire per spezzare questo intreccio opprimente».

Modalità di sfruttamento che si manifestano in diverse forme: da quelle apparentemente più blande – come avviene per i contratti non rispettati, con qualche piccola riduzione delle giornate – a quelle più efferate, che soltanto le forze di Polizia possono interrompere, poiché sono connotabili come fenomeni para-schiavistici, soprattutto laddove l'area comunale è caratterizzata da una consistente vocazione agroalimentare. Tant'è che queste ultime sono quelle che nel mentre si presentano come distretti produttivi ad alto valore aggiunto sono, contemporaneamente, quelle dove le pratiche di sfruttamento sono conclamate. Il Prospetto 1 sintetizza 17 aree comunali/località dove le pratiche di sfruttamento sono emerse dalle operazioni di Polizia oppure ricorrenti nelle interviste effettuate, nonché evidenziate nella mappa realizzata al riguardo dall'Osservatorio Placido Rizzotto¹⁷.

Prospetto 1 - Siracusa: aree/località dove si registra il caporalato (anno 2021)

	Paese/località	Totale
Comuni provincia Siracusa	Augusta, Avola, Buccheri, Canicattini, Carlentini, Cassibile, Comune di Siracusa, Contrada Palazzo, Florida, Francofonte, Pachino, Palazzolo, Lentini, Melilli, Noto, Rosolini, Sortino.	17

Fonte: ns. elaborazione, 2022.

Le giornate lavorate, le giornate pro-capite

I 14.309 addetti alle dipendenze a tempo determinato (la quasi totalità degli occupati, ossia il 98,1% come sopra riportato) e a tempo indeterminato – sulla base dei dati INPS – svolgono la loro attività misurabile in numero di giornate come registra la Tab. 5 per le due annualità all'esame¹⁸. Tra il 2019 e il 2020

¹⁷ Osservatorio Placido Rizzotto-FLAI-CGIL, Geografia del caporalato, Quaderno 01, Stampa Tipografica Ostiense, 2020, p. 34. Inoltre, Gabriele D'Amico, *Senza volto né diritti, i nuovi schiavi che reggono l'agricoltura sommersa*, QdS, del 28 maggio 2021, in: <https://qds/senza-volto—ne-diritti-i-nuovi-schiavi-che-reggono-lagricoltura-sommersa>; Massimiliano Perna, *Cassibile, come (non) è cambiato lo sfruttamento dei braccianti*, Altreconomia, Edizione 217, luglio-agosto 2019, in: <https://altreconomia.it/cassibile-sfruttamento-braccianti> (accesso 15.11.2021).

¹⁸ Le giornate che risultano all'INPS sono quelle composte da 6 ore e 30 (all'incirca) previste dai contratti provinciali di categoria e non quelle prolungate che emergono dalle interviste, a cui è difficile dare una consistenza numerica mediante stime ad hoc.

si registra un aumento complessivo delle giornate lavorate sull'intera provincia di 5.111 unità scaturite dall'impiego dell'intera compagine occupata a prescindere dal tipo di contratto sottoscritto. Entrando però nel merito di tale aumento si osserva che tra gli addetti a tempo indeterminato si registra una flessione negativa di -12.529 unità mentre tra gli addetti a tempo indeterminato si evidenzia al contrario un incremento di +17.640.

La differenza (di 5.111) è da imputarsi da un lato alla conversione di contratti da una tipologia all'altra – nella fattispecie dal tempo indeterminato a quello determinato – dall'altro alla necessità di garantire comunque l'approvvigionamento alimentare in concomitanza con la crisi sanitaria ed evitando il rischio del deperimento dei prodotti portati a maturazione. Dal punto di vista della nazionalità degli addetti si riscontra che la riduzione delle giornate lavorate ha coinvolto principalmente gli addetti italiani per un totale di -25.684 (-13.246 per gli stagionali e -12.438 per quelli fissi), e controbilanciato dall'aumento registrato tra le giornate lavorate dai cittadini dei paesi non comunitari per la quasi totalità contrattualizzati stagionalmente. La riduzione delle giornate ha riguardato anche i lavoratori comunitari, ed anche queste sono state compensate numericamente dall'incremento di quelle svolte dai non comunitari.

Tabella 5 - Siracusa: giornate italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2019				Anno 2020			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Italiani	1.074.043	301.432	1.375.475	79,3	1.072.247	289.982	1.362.229	77,7
Non UE	241.691	27.648	269.339	15,5	273.037	30.819	303.856	17,3
UE	59.962	30.726	90.688	5,2	56.973	30.084	87.057	5,0
<i>Sub totale</i>	<i>1.375.696</i>	<i>359.806</i>	<i>1.735.502</i>	<i>100,0</i>	<i>1.402.257</i>	<i>350.885</i>	<i>1.753.142</i>	<i>100,0</i>
	<i>(79,3)</i>	<i>(20,7)</i>	<i>(100,0)</i>	-	<i>(80,0)</i>	<i>(20,0)</i>	<i>(100,0)</i>	-
Operai a tempo indeterminato (OTI)								
Italiani	57.837	4.112	61.949	91,9	44.667	4.844	49.511	90,2
Non UE	4.933	249	5.182	7,7	4.266	734	5.000	9,1
UE	303	0	303	0,4	394	0	394	0,7
<i>Sub totale</i>	<i>63.073</i>	<i>4.361</i>	<i>67.434</i>	<i>100,0</i>	<i>49.327</i>	<i>5.578</i>	<i>54.905</i>	<i>100,0</i>
	<i>(93,5)</i>	<i>(6,5)</i>	<i>(100,0)</i>	-	<i>(89,8)</i>	<i>(10,2)</i>	<i>(100,0)</i>	-
<i>Totale</i>	<i>1.438.769</i>	<i>364.167</i>	<i>1.802.936</i>	-	<i>1.451.584</i>	<i>356.463</i>	<i>1.808.047</i>	-
	<i>(11,5)</i>	<i>(12,2)</i>	<i>(11,6)</i>	-	<i>(11,8)</i>	<i>(12,4)</i>	<i>(11,9)</i>	-
Totale Sicilia	12.533.649	2.992.608	15.526.257	-	12.292.359	2.876.273	15.168.632	-

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS, 2021.

Appare del tutto chiaro il ruolo estremamente positivo giocato dalle componenti non comunitarie, essendo – a buon conto – anche quelle al cui interno sono occupati, come sopra evidenziato, i contingenti più vulnerabili: sia per l'informalità contrattuale che per le retribuzioni non standard. Per ciò che

concerne la differente distribuzione delle giornate lavorate dalla visuale di genere si riscontra che la riduzione più accentuata è correlabile alla componente femminile, in particolare alle lavoratrici italiane occupate stagionalmente (-11.450 a fronte del -1.796 dei colleghi maschi), mentre per quante sono occupate a tempo indeterminato si evidenzia un incremento (del +732 a fronte di un decremento del -13.170 degli operai). I lavoratori non UE incrementano il numero di giornate a prescindere dal genere, al contrario i lavoratori comunitari registrano (in proporzione alla loro numerosità) un decremento del -2.989 giornate a fronte di un aumento del +642 delle colleghe femminile.

Stesso andamento, conseguentemente si riflette sul numero delle giornate pro-capite lavorate dai diversi contingenti di lavoratori in base alla nazionalità di appartenenza: si riducono leggermente quelle degli operai italiani, in modo più accentuato quello delle operaie, si riducono anche quelle dei lavoratori comunitari mentre restano invariate quelle dei non comunitari.

Tabella 6 - Siracusa. Giornate pro-capite italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2019 e 2020)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)					
	Anno 2019			Anno 2020		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Italiani	128	112	124	130	114	126
Non UE	126	104	124	128	109	126
UE	110	104	108	111	101	107
Sub totale	127	110	123	129	112	125
	Operai a tempo indeterminato (OTT)					
Italiani	244	216	242	212	194	210
Non UE	190	83	179	119	245	128
UE	152	-	152	131	-	131
Sub totale	238	198	235	197	199	198
Totale	130	111	125	130	113	126
Totale Sicilia	108	89	104	107	89	103

Fonte: elaborazione del Dott. Domenico Casella CREA-PB su dati INPS, 2021

Numero di addetti per classi di giornate lavorate

Per quanto riguarda le classi di giornate lavorate dall'insieme degli addetti suddivisi per nazionalità registrati all'INPS con contratti stagionali, quasi la metà di questa componente non supera le 50 giornate (il 16,7%), mentre l'altra metà (il restante 16,9%) le supera, arrivando fino a 101 appunto. Il tempo di lavoro in questi casi non supera da una parte neanche il mese, dall'altra arriva fino a circa tre mesi di attività. I restanti due terzi (il 66,4%) lavora tra le 102 e le 151 giornate (dunque dai tre mesi fino a sei). Soltanto il 15,6% oltrepassa le

180 giornate. Queste proporzioni si riverberano sostanzialmente tra le differenti contingenti nazionali, anche se – in base alle considerazioni precedenti – la mancata registrazione delle giornate di lavoro sembrerebbero più marcate in alcuni segmenti di lavoratori stranieri. Difficilmente la mancata registrazione da parte dell'azienda possa verificarsi tra il contingente italiano: sia quando è occupato in aziende a conduzione familiare che quando, al contrario, è occupato in aziende a conduzione manageriale (essendo imprese di capitale).

Questi dati mostrano, al netto delle giornate non registrate (osservazione manifestata spesso da quasi tutti gli intervistati), che il sistema agroalimentare siracusano, con le sue eccellenze in termini di prodotti pregiati, alla base del relativo valore aggiunto, viene determinato da maestranze occupate al massimo fino a sei mesi (ovvero dal 57,7% del totale degli occupati da 1 a 151 giornate), come si riscontra anche nelle altre province esaminate (Pordenone, Treviso e Coenza). «È pur vero – rileva un imprenditore intervistato (Int. 23) – che la maggior parte delle aziende hanno un regime fiscale semplificato essendo di piccola dimensione e a conduzione familiare, ma ciò non elimina l'obbligo di presentazione del bilancio o a non fatturare (...) e neanche a non registrare le operazioni commerciali che svolgono correntemente (...) come di fatto avviene abbastanza diffusamente a prescindere dalle dimensioni aziendali.

La riduzione delle giornate significa riduzione dei salari formali e pertanto riduzione dei ricavi totali soggetti a prelievo fiscale. Le piccole aziende possono guadagnare poche migliaia di euro (...) le grandi decine di migliaia (...) ma la condotta che guida le une e le altre sono sostanzialmente simili, anche se le più grandi hanno una responsabilità sociale ben maggiore poiché gli effetti che producono evadendo sono di natura sociale, economica ed esistenziale. Queste pesano sulle singole maestranze e sul valore aggiunto dell'intero settore agroalimentare dell'intera comunità siracusana in quanto oggetto della fiscalità generale e dunque sull'infrastrutturazione provinciale»¹⁹.

Il valore aggiunto complessivo della provincia di Siracusa relativamente al settore agro-provinciale al dicembre 2019 – secondo dati delle Camere di Commercio-Istituto Tagliacarne – si attesta a 462.221.000 euro corrispondente all'11,3% dell'intera regione (ovvero 4.100.000.000)²⁰. I comuni che

¹⁹ Il valore aggiunto – come negli altri casi territoriali – è rapportabile soltanto alle aziende che per legge devono presentare i bilanci annuali, sulla base del carattere imprenditoriale perseguito dall'azienda (dunque dell'impresa di capitali e di persone). Non sono obbligate le piccole/piccolissime aziende individuali/familiari dove il lavoro dei conduttori prevale sull'ammontare dei macchinari/infrastrutture produttive. Cfr. Ministero delle Attività agricole, *Piano per le Politiche dei rischi in agricoltura 2019 (2.24 MB)*, DM n. 642 del 21.1.2019, cfr. Allegato 7, pp. 38 e ss.

²⁰ Il dato provinciale scomposto per comuni è stato acquisito – su richiesta, in data 9 marzo 2022 – dal Dott. Giacomo Giusti del Centro studi delle Camere di Commercio-

concorrono maggiormente a determinarlo sono nell'ordine: Siracusa, con una parte considerevole attribuibile alle 214 aziende operative a Cassibile, pari 114.475.000 euro (con un valore aggiunto pro-capite impresa di 146.951.000), Pachino con 104.365.000 euro (con pro-capite impresa di 134.145.000). A cui seguono a distanza Rosolini con circa 40.000.000 (con pro-capite impresa di 76.753.000) e da Avola, Lentini e Noto con circa 31/31.700.000 euro (con pro-capite impresa rispettivamente di 59.901.000, 56.238.000 e 34.327.000).

E non secondariamente, Carlentini e Priolo Gargallo il cui valore aggiunto complessivo si attesta tra 17/17.740.000 ma con un pro-capite d'impresa rispettivamente di 43.885.000 e 65.975.000 e così Portopalo di Capo Passero che determina un valore aggiunto di 23.085.000 euro e un pro capite impresa di 121.5000. Tutte queste aree agricole sono caratterizzabili per la loro accentuata dinamicità imprenditoriale, nonostante le criticità strutturali che vengono evidenziate nel Rapporto 2020 del CREA-RICA²¹ – ma anche per la presenza di rapporti di lavoro non standard e in parte caratterizzati da forme di sfruttamento palese, come sopra riportato nel Prospetto 1.

Dice un imprenditore di Siracusa (Int. 23): «Una fascia delle maestranze straniere sono ben integrate poiché una parte delle aziende più grandi hanno margini economici cospicui e devono rispettare protocolli e disciplinari produttivi/commerciali (...) e certificazioni di qualità molto rigidi per accedere ai mercati gestiti dalla Grande Distribuzione Organizzata (GDO) (...) e dunque rispettano le forme contrattuali. Queste aziende sono circa un centinaio (...) sono medio-grandi. Nel resto delle aziende le condotte non sono catalogabili, poiché sono ravvisabili imprese di piccole dimensioni con una etica ben riconoscibile, altre che invece non seguono nessuna regola se non quella istintuale del guadagno facile (...) quasi predatorio (...) tutto il resto per queste ultime è intralcio al raggiungimento di questo obiettivo (...) nonostante acquisiscono valori economici sufficienti per poter istaurare rapporti di lavoro più rispettosi verso gli operai».

«E non bisogna tralasciare il fatto – osserva un altro intervistato (Int. 14) – che la GDO non è sempre benevola (...) anzi. Alcuni settori della stessa (...) trattandosi di una organizzazione complessa (...) operano verso le piccole aziende in maniera prepotente (...) imponendo i prezzi di conferimento del prodotto schiacciando di conseguenza i corrispettivi margini profitto (...) quasi fino ad annullarli. Ciò li costringe a scaricare sui lavoratori l'effetto perverso di

Guglielmo Tagliacarne, mentre il dato regionale (per lo stesso anno) Cfr. Centro-Studi delle Camere di Commercio-Guglielmo Tagliacarne, Il valore aggiunto nelle province italiane. Anno 2020, ottobre 2021, p. 27. Inoltre, per una visuale più complessiva si rimanda a CREA-RICA, *Le aziende agricole in Italia...*, cit., pp. 267 e ss.

²¹ Idem, pp. 269-270.

queste imposizioni. E non è un fatto isolato (...) tenendo presente che le piccole aziende nell'intero conteso siracusano sono ben oltre il 95% del totale».

4.4. Il caso di Cassibile. Le condizioni di lavoro e di vita delle componenti vulnerabili

Accenni sul contesto territoriale

Cassibile è una frazione del comune di Siracusa con circa 6.000 abitanti, di cui quasi il 5% (ossia 300 unità) sono di origine straniera soprattutto cittadini africani, e *in primis* tunisini residenti da decenni (i primi contingenti risalgono a metà degli anni Settanta). Una buona parte degli operai stranieri è occupato nel settore agroalimentare. Cassibile rappresenta – all'interno dell'area comunale di Siracusa – il polo agricolo più importante: sia per numero di aziende attive (214, come sopra riportato) che per numero di addetti. Questi ufficialmente ammontano a poco meno di 3.000, ma arrivano a toccare le 3.500 unità nei periodi di maggior raccolta che si susseguono quasi senza interruzione per circa otto/nove mesi all'anno. Siracusa – e Cassibile di conseguenza – negli ultimi decenni si è molto trasformata a causa dello sviluppo del distretto industriale (soprattutto negli anni Settanta e parte degli anni Ottanta) di Augusta/Priolo divenendo così altamente attrattiva di manodopera proveniente dal settore agricolo, non solo provinciale ma anche extra provinciale (ad esempio da Messina e Ragusa). Tale travaso ha ridotto di molto le componenti bracciantili autoctone lasciando spazi vuoti nel settore agroalimentare che nel corso degli anni Novanta sono stati pian piano ricoperti dall'arrivo di contingenti immigrati, soprattutto dalla Tunisia e dal Marocco.

E a questi contingenti negli ultimi quindici anni si sono aggiunti altri cittadini africani (dei paesi Sub-Sahariani), ed anche cittadini dell'Europa dell'Est, tra cui romeni e albanesi, accrescendo – dal punto di vista numerico – gli abitanti di Cassibile e degli altri comuni della parte meridionale di Siracusa. «Il fenomeno del caporalato – ricorda un sindacalista intervistato (Int. 4) – si manifestò di nuovo poiché l'innesto di manodopera agricola nel settore industriale ridusse di molto il bacino di quanti continuavano a lavorare nel settore agricolo per motivi diversi, non ultimo perché avevano un terreno da coltivare essendo dei piccoli contadini/coltivatori. I datori di lavoro pagavano, pertanto, gli intermediari per reclutare la scarsa manodopera disponibile (...) che gli Uffici di collocamento non riuscivano a soddisfare adeguatamente. Offrivano loro anche macchine e mezzi di trasporto pur di facilitare gli spostamenti territoriali degli operai (...) e il reclutamento nei borghi limitrofi (...) e in più ricevevano il pagamento del servizio da parte degli stessi operai».

«Questo fenomeno – in base alla ricostruzione effettuata dallo stesso interlocutore – si ridusse di molto con l'introduzione di tecnologie e processi di meccanizzazione della produzione agroalimentare che ha determinato necessariamente la riconversione di una parte delle colture più tradizionali con quelle maggiormente richieste dai mercati nazionali/transnazionali con livelli nutrizionali maggiori e di qualità indubbiamente superiore. La riduzione drastica del caporalato che movimentava lavoratori autoctoni ha trovato un nuovo impulso con l'inserimento dei lavoratori stranieri anche se in proporzioni numeriche ridotte, seppur con somiglianze incontrovertibili per quanto concerne certe manifestazioni di “estrema precarietà” (Int. 23) e di “mera brutalità” (Int. 21)».

In sostanza è ciò che accade anche adesso, o meglio da un quindicennio a questa parte, «con i caporali stranieri o italiani (...) – come osserva il sacerdote intervistato (Int. 13) – perché di caporali italiani ce ne sono ancora, ma senza la dotazione di automezzi da parte dei datori di lavoro. In questa ottica il caporale è inteso come un imprenditore di braccia, il che è del tutto illegale ma di fatto è questa la figura che sta emergendo in alcune frange del sistema agricolo siracusano». Cassibile, nella fattispecie, è diventata nel tempo area di insediamenti stabili e al contempo di insediamenti temporanei di lavoratori stranieri indispensabili per soddisfare il fabbisogno di manodopera del fiorente settore agroalimentare che oramai la contraddistingue. Le due fasce di lavoratori – quella stabile e quella mobile – convivono per diversi mesi all'anno per poi divaricarsi e ricomporsi ancora per qualche mese lungo l'arco dei circa nove mesi che è il tempo nella quale la produzione agricola di Cassibile necessita di quote sostenute di manodopera.

Queste due categorie di lavoratori agricoli di origine straniera hanno caratteristiche diverse: l'una, più consolidata dal punto di vista occupazionale e alloggiativa sebbene le criticità – come già evidenziato – non sono trascurabili rispetto alla struttura contrattuale e ai vizi di forma che la contraddistinguono poiché sottendono in parte modalità accentuate di prelazione economica; l'altra più vulnerabile economicamente e socialmente soggetta a pratiche discriminatorie e a manifeste modalità di sfruttamento lavorativo, da cui scaturiscono anche sofferenze esistenziali di natura alloggiativa soprattutto per quanti restano all'addiaccio nei pressi dei campi dove la manodopera è preziosa per assolvere le necessità correlabili ad un ciclo produttivo all'altro.

«La presenza degli stagionali, del tutto indispensabili, nel tempo è sfuggita di mano – dice un'altra intervistata (Int. 19) –: sia dal punto di vista istituzionale, in assenza di interventi adeguati, sia del sistema imprenditoriale che non ha mai vissuto come una conseguenza della loro irresponsabilità sociale la formazione dell'insediamento informale di Contrada Palazzo (a Cassibile). Non solo non hanno mai garantito l'alloggio – sebbene sia previsto dalle

norme correnti – ma neanche mai garantito un trattamento lavorativo conforme ai dettati sindacali. Tali condotte hanno di fatto lasciato al terzo settore (...) ad alcune chiese locali e alle organizzazioni sindacali il compito di dare risposte a questo ampio fenomeno con le scarse (...) e frammentarie risorse di cui dispongono. La costruzione dell'insediamento informale di Cassibile nell'ultimo decennio ha reso socialmente palpabile e concreta l'incapacità istituzionale e imprenditoriale di rispondere adeguatamente a questa emergenza sociosanitaria e umana. Gli interventi di conversione dell'insediamento informale a insediamento strutturato e gestito da un Ente convenzionato (...) da una cooperativa cittadina per l'esattezza (...) sono avvenuti soltanto nel corso dell'estate del 2021 in via sperimentale con l'obiettivo di renderlo più vivibile».

La mobilità in base ai principali cicli colturali e l'azzardo datoriale

Questi interventi hanno razionalizzato alcuni aspetti della presenza di una parte degli operai stranieri agricoli stagionali dell'intera area di Cassibile, anche se «le contraddizioni, seppur ad un livello diverso del precedente, sono tuttora ravvisabili – dice un sindacalista al riguardo (Int. 1) – nel nuovo campo attrezzato. Nella primavera/estate 2021 è stata fatta la prima sperimentazione per cogliere le eventuali stozzature tecno-organizzative da un lato e occupazionali/contrattuali dall'altro. L'offerta dell'alloggio non esaurisce gli interventi messi in atto, infatti. Questi sono anche mirati all'assistenza sociosanitaria, psico-sociale e legale, nonché linguistico-culturale. E non di meno i datori che intendono occupare i lavoratori ospitati, devono metterli debitamente in regola nella forma più piena e conforme alle norme sindacali. Questa esperienza ha determinato una netta riduzione numerica degli operai che alloggiavano all'addiaccio presso il Villaggio Palazzo di Cassibile (una delle denominazioni del campo informale) poiché sono passati dai 200/250 ed anche 300 degli anni passati agli circa 80 tra la primavera/estate del 2021».

L'afflusso maggiore a Cassibile si determina tra febbraio e marzo per la raccolta delle patate e da aprile a maggio per quella delle fragole e di altri prodotti vegetali coltivati a campo aperto o in serra: dai fagiolini ai pomodori, dalle angurie alle insalate di diversa fattura. A luglio i contingenti di lavoratori ad alta mobilità si suddividono intraprendendo diverse direzioni: una parte resta nel quadrante Cassibile, Pachino, Noto e Avola, anche perché trova occupazione nella preparazione e svolgimento delle vendemmie e poi nella raccolta delle olive e degli ortaggi autunnali/invernali per poi lavorare negli agrumeti (per le arance e i limoni di qualità); un'altra componente di lavoratori si sposta verso la Piana di Catania per la raccolta delle verdure estive da cui si distaccano gruppi che oltrepassano lo Stretto per Gioia Tauro per la raccolta

delle olive e delle arance; infine, una terza componente che al contrario resta nell'Isola ma spostandosi in direzione Ragusa (Vittoria, santa Croce e Marina di Agate) per le raccolte in serra e quindi tra Mazara del Vallo/Petrosino (per le stesse colture e per le vendemmie) e a Castelvetro ancora per la raccolta delle olive e degli altri prodotti autunnali.

«Quanti passano lo Stretto di Messina – riporta un lavoratore straniero intervistato (Int. 11) – e risalgono verso le Piane calabresi non si fermano soltanto nella Piana di Gioia Tauro (San Ferdinando, Rosarno e Terranova) ma arrivano anche fino alla Piana di Santa Eufemia e ancora più sopra nella Piana di Sibari e da questa o nel Metapontino e quindi Foggia oppure verso la Piana del Sele (Eboli e Battipaglia nel salernitano) fino a Latina e a Saluzzo (Cuneo) o Verona e nondimeno nel Trentino per le raccolte delle mele. A novembre e dicembre una parte consistente rientra in Sicilia per ricominciare di nuovo il ciclo colturale. Essendo territorialmente molto mobili le aree comunali di sosta sono in genere quelle scandite dalla presenza di agglomerati alloggiativi spontanei. Non di rado hanno degli alloggi che utilizzano anno dopo anno in specifici mesi dell'anno. Questa modalità è stata verificata più volte a Cassibile prima della strutturazione istituzionale. Alcuni gruppi di lavoratori con i rispettivi caporali, infatti, alloggiavano nelle stesse casette di fortuna e lavoravano per le stesse aziende per tre o quattro mesi e poi – finita l'attività – le lasciavano in custodia a qualche componente della squadra che si impegnava a non farle occupare da altre squadre. Per tale attività questo guardiano veniva pagato dall'intera squadra una volta che questa ne rientrava in possesso».

La maggior parte di questi lavoratori – seppur altamente mobili – «ha un contratto di lavoro che generalmente viene sottoscritto con il primo datore con il quale entrano in rapporto di dipendenza occupazionale diretto o attraverso il caporale – argomenta un sindacalista (Int. 2) –. Essendo dei contratti per così dire aperti, nel senso che hanno una validità che può oscillare per tre/quattro mesi fino all'intero anno solare, di fatto la condizione formale di questi lavoratori è quella regolare. Con il contratto di lavoro possono richiedere o rinnovare il permesso di soggiorno. Sicché se il contratto stipulato prevede dalle 20 alle 50 giornate presunte e la sua durata è di tre mesi e se al primo mese finisce di lavorare per l'azienda con cui ha sottoscritto il medesimo contratto è comunque valido ancora per due mesi (...) e se il contratto è di sei mesi è comunque valido per altri quattro e così di seguito. Questa situazione permette loro di lavorare per altre aziende in contemporanea senza, tra una interruzione e l'altra, che queste gli sottoscrivano un altro contratto, e dunque svolgere per queste ultime attività in nero essendo comunque regolari sotto tutti i punti di vista: occupazionale e giuridico-legale»²².

²² Racconta un lavoratore del Gambia intervistato (Int. 9): «Sono stato assunto a feb-

Il caporale che li organizza – continua lo stesso intervistato – può garantire il secondo o il terzo datore di lavoro che può ingaggiarli senza problemi perché hanno comunque uno status regolare determinato dal primo contratto; e alla bisogna basterebbe fargli sottoscrivere un altro contratto con un numero di giornate presunte minimale al solo scopo di prevenire eventuali sanzioni dalle autorità ispettive. «Le ispezioni – conferma l'imprenditore intervistato (Int. 23) – si attengono alla formalità del rapporto di lavoro non alla sostanza, ciò vuol dire che in presenza di un contratto sottoscritto tra le parti si attesta quasi automaticamente la conformità alle norme (...) se poi il contratto non è pienamente rispettato – o lo è soltanto parzialmente o per nulla – ciò non riveste quasi nessuna importanza dal punto di vista aziendale, a meno che non ci siano dei risvolti penali. Il risultato contingente di questi imprenditori – desumibile soltanto dal valore economico che si acquisisce al termine del ciclo specifico di raccolta – e ciò che conta davvero (...) insieme al fatto (...) ma a distanza (...) di essere scampati alla multa (...) ossia agli ispettori (...) nel periodo di raccolta e di conclusione della specifica fase produttiva».

«E tutto questo – osserva ancora lo stesso interlocutore – a prescindere da qualsiasi rispetto per i lavoratori (...) quasi che la morale o i valori aziendali non abbiamo cittadinanza in queste aziende. Il rapporto è tra individui e non tra cittadini consapevoli dei corrispettivi diritti (...) e doveri (...) appartenenti alla stessa comunità locale. E così accade per il ciclo di raccolta successivo se l'azienda ha più ambiti produttivi. Ciclo dopo ciclo questa parte di imprenditori – cambiando anche squadre di lavoratori per evitare confidenze/fidelizzazioni e accumulo di crediti morali – svolge la sua attività, riducendo altresì i rischi di eventuali denunce. Si assiste dunque a condotte azzardate da parte datoriale poiché sfidano di fatto le istituzioni ispettive per il tempo che intercorre tra un ciclo e l'altro, accentuando la fragilità sociale delle frange di lavoratori stranieri che occupano in maniera servile»²³.

braio da una azienda mediante il mio caporale. Il contratto prevedeva due mesi di lavoro. Tutta la raccolta delle patate. Dopo una decina di giorni ho avuto un piccolo incidente (...) un problema alla schiena. Il caporale mi ha detto di restare a casa. Così, senza lettera di licenziamento (...) solo una comunicazione. L'azienda era d'accordo con il caporale. Questo ha portato in azienda un altro gambiano (...) che mi somigliava un po' che ha svolto il mio lavoro con il mio contratto per altri quaranta giorni. E senza che io potessi dire nulla».

²³ Continua lo stesso imprenditore: «Occorre considerare che gli Ispettori del lavoro in tutta la Sicilia sono 91 su circa 80.000 aziende, circa un Ispettore per 900 imprese. La verifica di conformità in azienda è molto remota, non ha nessuna capacità di deterrenza (...) di orientamento delle condotte aziendali».

Ancora sui contratti di lavoro e sulle variegate forme che assumono

Le testimonianze raccolte con le interviste offrono un quadro abbastanza realistico dell'andamento dei rapporti di lavoro e della presenza/assenza dei contratti di lavoro: sia quelli formali e standard (lavoro bianco, nessun sommerso), sia quelli formali ma non standard o grigi (lavoro grigio, parzialmente sommerso), sia quelli informali a convenienza reciproca (sommerso totale consensuale) e sia quelli informali/in nero del tutto sconvenienti per i lavoratori (sommerso totale imposto). Questa articolazione dei contratti di lavoro, formalizzato e non, denotabili come accordi verbali tra i contraenti, sono compresenti negli stessi territori e sottendono, in primo luogo, come sopra accennato, la stanzialità o la mobilità della manodopera agricola. I contratti standard sono in genere appannaggio degli operai maggiormente fidelizzati a prescindere dalla nazionalità giacché presuppongono in genere una lunga permanenza sul territorio di Cassibile. Sono contratti che non risentono di nessuna decurtazione delle giornate di lavoro, e appaiono del tutto coerenti con le regole d'ingaggio.

Le altre configurazioni contrattuali al contrario registrano delle criticità crescenti – in termini di coerenza con i dettami sindacali retributivi e contributivi/previdenziali, ed anche temporali correlabili agli orari di lavoro – che posizionano le maestranze in regimi occupazionali lungo una linea di progressiva penalizzazione e sofferenza socio-economica. «Si tratta in questi casi di contratti fasulli – afferma senza mezze misure un intervistato (Int. 27) –, perché più ci si allontana dal contratto standard e maggiori sono le distorsioni che di fatto annullano quanto il contratto stesso enuncia giuridicamente. I contratti oramai sono diffusi, ma la loro struttura è estremamente variegata. Quelli c.d. grigi sono i più comuni (...) eguagliano di fatto per numerosità quelli standard. E sono i più diversi in funzione del numero di giornate lavorate che vengono concretamente attribuite al singolo lavoratore. Ad esempio, lavorando tutto il mese le giornate ufficiali sono 24 ma in busta paga l'amministrazione aziendale (piccola o grande che sia) ne può far registrare a discrezione da una a 24, determinando per ciascun numero di giornate attribuite un tipo differente di contratto».

In tal modo – continua lo stesso intervistato – «il rapporto di lavoro è estremamente personalizzato, perché le altre giornate lavorate, e non formalmente registrate, possono essere motivo di ulteriore negoziazione rapportabile alle modalità di pagamento. Queste, infatti, possono essere effettuate in contanti e dunque non tracciabili, oppure pagate in parte con buoni benzina o buoni pasto o con ricariche cellulari (...) o in tutte queste modalità contemporaneamente. Ed anche mediante bonifico su conto corrente bancario intestato al lavoratore quando le giornate hanno una certa consistenza ma con la restituzione da parte di quest'ultimo una quota della stessa retribuzione accreditata». «I pagamenti

vengono realizzati pure attraverso Postepay ed essere, ciò nonostante, oggetto di truffa», come argomenta un avvocato della Caritas (Int. 29).

Questo giocare con le giornate per il proprio egoistico tornaconto – che prefigura *tout court* il lavoro grigio – avviene anche quando i lavoratori ingaggiati sono ospiti dei Centri di accoglienza. Dice una operatrice al riguardo (Int. 21): «sappiamo – perché i nostri ospiti lavorano in buona parte in agricoltura – che i datori calibrano le giornate in modo che il lavoratore non superi una certa quota salariale, perché ad esempio per poter rinnovare il permesso di soggiorno è necessario aver maturato almeno 5.800 euro. Il datore garantisce questa soglia oltre il quale scatta la negoziazione su come erogare l'altra (eventuale) parte salariale maturata. Oppure, non di rado, il datore – per il favore accordato al dipendente straniero di ufficializzare tale ammontare e permettergli così di acquisire/rinnovare il permesso di soggiorno – dilata il pagamento della differenza dovuta. Dal che si vengono a creare i presupposti da cui possono scaturire tensioni/conflitti per essere poi risolti con un taglio immediato del rapporto di lavoro (...) con un licenziamento (...) o con minaccia di non rinnovare il contratto stagionale; oppure di sospendere provvisoriamente il lavoro allo scopo di neutralizzare il conflitto e rimettere l'operaio nella carreggiata voluta dal datore o dal caporale alle sue dipendenze quando è considerato molto efficiente. In caso contrario viene letteralmente lasciato da parte, quasi abbandonato (...) non potrà neanche rivolgersi ad altri datori di lavoro e conseguentemente neanche ad altri caporali perché è stato bollato come una testa calda».

Al riguardo l'esperienza di un altro intervistato (Int. 12) è la stessa: «quando i lavoratori facenti parte di una squadra portata in azienda da un caporale le situazioni possono divaricarsi: da un lato, l'azienda mette in regola la squadra a tempo determinato ma specificando che le giornate che compariranno in busta paga sono 5 o 10 al mese per un certo numero di mesi e da tale condizione non ci si sposta, e per le altre giornate si può discutere come pagarle; importante è l'accettazione delle giornate ipotizzate dall'imprenditore perché fanno parte della strategia delineata per quel ciclo di attività, essendo pertanto considerata una condizione *sine qua non*. Dall'altro, l'impiego è proposto a *part time* e dunque non a numero di giornate ma a numero di ore settimanali, informando il lavoratore in modo perentorio: «tu sei ingaggiato per tre o quattro ore alla settimana, o a giorni alterni, e prendi questa cifra come paga»; ma in realtà è sottinteso che dovranno lavorare anche dodici ore al giorno in estate e circa 8/10 in inverno, oppure quelle necessarie che di volta in volta sono necessarie all'azienda. E vengono pagati sempre con acconti, sempre acconti (...) e capita spesso che quando finisce la stagione il saldo non viene mai pagato. Al lavoratore resta solta il contratto fino alla scadenza che gli servirà per non essere irregolare rispetto al permesso di soggiorno».

Una parte dei lavoratori è occupata in nero. Molti intervistati affermano che negli ultimi anni questa modalità d'impiego è diventata marginale per i rischi che comporta per l'azienda, ma non è scomparsa. Anzi, per dirla con le parole di una avvocata (Int. 19): «le aziende che non hanno abbandonato questa pratica, poiché alquanto redditizia, usano una strategia che abbassa di molto gli eventuali rischi di imbattersi con gli ispettori del lavoro (...) fatto comunque remoto data la loro insignificanza numerica. Insomma la strategia è la seguente: alternano operai in regola (...), cioè con contratti grigi che garantiscono la coerenza formale con i dispositivi di categoria (...), con operai occupati completamente in nero in tempi differenti ma successivi l'uno all'altro; oppure occupandoli contemporaneamente ma posizionandoli in base alla maggiore/minore visibilità per chiunque entri improvvisamente in azienda: quelli regolari davanti, in primo piano e quelli in nero dietro (...) in secondo piano e organizzati in piccoli gruppi per lavorare nelle zone periferiche dei terreni aziendali».

La presenza dei caporali, ovvero l'affidamento del lavoro sporco

Se parliamo di Cassibile, dice un intervistato (Int. 28), «il pensiero non può che andare ai caporali. Sono invadenti (...) ce ne sono numericamente tanti perché sono molto utilizzati dalle aziende (...) per tutto l'anno. I salari vengono definiti e concordati dai datori e dai caporali al loro servizio. In sostanza il datore dice al caporale quanto vuole spendere per la manodopera per lo specifico ciclo produttivo, sia esso la semina o la manutenzione dei campi oppure la raccolta di pezzi di terreno coltivato o di qualsiasi altra attività richiesta o richiedibile per sostenere il processo produttivo, e il caporale non fa che reclutare le maestranze che rispondono a queste caratteristiche. Più il salario che il datore di lavoro eroga è basso, più vulnerabili sono gli operai. Anche perché, in questi casi, il datore paga il servizio al caporale e questo lo accontenta pedissequamente come desidera. Anche facendo sottoscrivere ai lavoratori dei contratti che non hanno nessun valore (...) che sembrano regolari ma in realtà, poi, a ben vedere, sono carta straccia».

Una parte degli intervistati riscontra che nel corso del 2021 con la costruzione del campo attrezzato, «i caporali sono come spariti, rispetto all'anno precedente (quello del *lockdown*) dove i furgoni sostavano in primavera/estate già alle 4 del mattino davanti all'insediamento di Contrada Palazzo, come afferma un sindacalista (Int. 2). La riduzione degli ospiti del campo – da circa 250/300 agli 80 del giugno 2021 (come sopra già ricordato) non spiega del tutto l'assenza dei caporali, poiché la domanda da farsi è dove sono gli altri 170/220 lavoratori? La risposta non è difficile, continua lo stesso: sono distribuiti in più parti dell'area comunale di Siracusa e i caporali continuano ad ingaggiarli. È plausibile che coloro che hanno accettato di alloggiare nel campo di Palazzo siano coloro

che hanno più rapporti diretti con i datori di lavoro che non con i caporali intermediatori. Ma siamo ancora nella sfera delle supposizioni, perché l'impatto che il campo attrezzato ha avuto nelle forme di reclutamento non è ancora del tutto valutabile, anche se è indubbio il miglioramento delle condizioni di esistenza dei lavoratori-ospiti, ma ancora non soddisfacente».

Osserva un altro (Int. 30): «fino all'estate del 2020 questi lavoratori a Casibile hanno vissuto senza acqua calda, né acqua corrente e con alloggi fortemente precari e inadeguati. Lavorare in campagna a queste condizioni è particolarmente dura, come particolarmente dura è la vita che si riesce a svolgere in generale. Da ciò che ho potuto costatare – venendo da una famiglia di contadini abituati a queste temperature – anche il più forte dei miei parenti soccomberebbe a queste condizioni, ovverosia: mangiare male, sempre cibi freddi, dormire male e quindi poco (...) essere pagati peggio e non regolarmente. Tra maggio e giugno si raggiungono già quaranta o quarantadue gradi, e per lavorare devi iniziare alle tre del mattino e si tornare a casa alle 14/15 del primo pomeriggio ed alcuni gruppi anche alle 18.00 con pause irrisorie. E questo ritmo si ha fino a ottobre e anche novembre perché il tempo in questa parte dell'Isola è particolarmente mite (...) e invece delle tre del mattino si inizierà alle 7, ma si rientra sempre dopo otto/dieci e anche oltre (...) fino alle 19.00 di sera (...) per rientrare in un luogo per nulla accogliente, anzi fatiscente e totalmente insicuro».

Tutta questa organizzazione – riportano più intervistati (Int. 4, Int. 6, Int. 7, Int. 22) – «è gestita da caporali (...) dei capisquadra che lavorano con quanti reclutano con cui hanno rapporti professionali (...) o con caporali-padroncini che vivono alle spalle degli operai che reclutano e a cui chiedono il pizzo per svolgere le attività agricole nei campi (...) portarli al lavoro e riportarli ai rispettivi alloggi». «Entrambe le tipologie – continua una di queste ultime (Int. 7) – sono illegali, anche se il caposquadra tende maggiormente ad essere corretto con i suoi colleghi perché si percepisce e agisce come uno del gruppo, anche se con compiti direttivi (...). In queste situazioni è ravvisabile come una direzione non prevaricante, una direzione tecnica e non una manifestazione del potere discriminate. Il contrario dell'altra figura, cioè il caposquadra che sta alle dipendenze di fatto dell'imprenditore in quanto esecutore delle sue disposizioni. Anzi. È spesso più realista e discriminante del datore stesso perché deve continuamente ringraziarselo (...) deve spesso asservirsi se vuole continuare a svolgere questa attività piuttosto redditizia e ammantata di potere (...) oltre che materiale anche simbolico per gli altri connazionali».

Ma la nostra prospettiva di giudicare il caporale (che è quella che scaturisce dal quadro legale costituito dalle norme del lavoro e delle disposizioni contrattuali ufficiali di riferimento per analizzare gli scostamenti comportamentali e in tal misura valutare la sua condotta), per alcuni operatori sociali di origine

straniera rappresenta «una maniera di ragionare eurocentrica (...) che nulla a che vedere con quanto avvertono e considerano giusto gli stessi operai che costituiscono qualsiasi squadra gestita dai caporali». Una visione eurocentrica che «non fa comprendere il consenso e il riconoscimento che gli operai hanno per i loro caporali», per seguire il giudizio di uno di essi di origine marocchina (Int. 20). «Questo consenso – dice un altro interlocutore straniero (Int. 12) – che è profondo e quasi devozionale spiega il perché non ci sono molte denunce (...) anzi non ce ne sono quasi mai (...) a parte i rapporti di lavoro di particolare sfruttamento che si configurano all'interno di un quadro minaccioso o violento che coinvolge una piccola minoranza di lavoratori (...) e quasi sempre stranieri».

Dunque: bisogna dare ragione al caporale perché ha consenso interno a sé, ed accettare le prevaricazioni che oggettivamente determina? È stato chiesto all'operatore marocchino nel corso dell'intervista (Int. 20). La risposta è stata: «No di certo (...) perché i caporali sfruttano i lavoratori quando chiedono oltre ai cinque euro per il trasporto altro denaro ingiustificato (...) e questo li pone in una situazione negativa e non accettabile». Quindi solo per questo secondo te? «Voglio dire soltanto che se non capiamo la funzione principale che svolgono i caporali (...) qualunque sia il loro rapporto con gli operai che reclutata (...) cioè quella di trovare lavoro alle singole persone, che le accompagna a sbrigare le questioni burocratiche (...) che gli trova un alloggio anche inadeguato ma sempre alloggio è (...) insomma se non si riesce a sostituirlo con servizi personalizzati (...) non riusciremo mai a spezzare questo rapporto di sfruttamento». La posizione intermedia che svolge il caporale – osserva un altro (Int. 22) – lo costringe ad una «doppia narrazione: l'una imbonitrice e allo stesso tempo dirigista verso il lavoratori che recluta e organizza in squadre fisse ma mutevoli ciclo dopo ciclo di raccolta, l'altra servizievole e supina verso il datore di lavoro per continuare ad offrirgli i propri servizi».

Le condizioni di lavoro: salari oscillanti, orari estenuanti

L'organizzazione del lavoro nei campi è in parte cambiata con l'innesto dei lavoratori stranieri, afferma un intervistato (Int. 4). «Il lavoro agricolo – in scala differenziata sulla base della dimensione aziendale e dunque minore in quelle piccole e a conduzione familiare e maggiore in quelle medio-grandi (anche se a conduzione familiare) con addetti alle dipendenze – ha una struttura di comando stratificata su diversi livelli gerarchici. È costituita sia da personale interno che da personale esterno, ovvero da figure assimilabili ai caporali o del tutto simili ai medesimi. Alla base ci sono i lavoratori italiani e stranieri (...) ma il controllo è soprattutto mirato ai secondi poiché hanno i loro capisquadra/caporali. Nel senso che sono questi che li reclutano, ne determinano l'ammontare

del salario informale (anche in presenza di contratto), li organizzano e ne seguono lo svolgimento delle attività. Di fatto questi ultimi possono avere dei luogotenenti, ovvero dei sotto-caporali, che governano squadre che lavorano anche in contemporanea di sette/dieci operai per ciascuno».

«Un tempo non era così – continua lo stesso interlocutore –, nei campi vigeva una netta separazione tra i lavoratori italiani da una parte e i caporali di diverso potere decisionale dall'altra, perché questi non svolgevano nessuna attività lavorativa. In genere controllavano a distanza, e intervenivano soltanto in caso di abbassamento dei ritmi di lavoro. Questa figura – rapportata alle maestranze straniere – è ravvisabile nei caporali apicali dell'organizzazione poiché se ne restano anch'essi in diparte occupandosi del coordinamento e dell'amministrazione in modo manageriale delle squadre stabilmente disponibili, e quelle che riesce a costituire occasionalmente alla bisogna. Questi caporali spesso sono potenti (...) vivono in case separate (...) nelle loro abitazioni (...) anche con la famiglia perché arrivati almeno da un decennio/quindicennio addietro (...) cioè non vivono (...) e né vivevano nel campo di Contrada Palazzo, ma si spostano svolgendo affari e reinvestendo il denaro che riescono ad acquisire illegalmente».

Questi caporali si spostano spesso con alcuni dei collaboratori di prossimità. Questi li coadiuvano nella continua mediazione delle controversie che possono scaturire dalla molteplicità delle squadre e svolgono funzioni direttive verso la terza fascia di caporali operativi addetti al reclutamento. Il reclutamento è una attività continua e multiforme perché necessaria per tenere in equilibrio numerico la composizione delle squadre occupate nei campi, essendo queste soggette a dimissioni e allontanamenti repentini; e pertanto necessitano spesso di rimpiazzi e ingressi ulteriori. La composizione delle squadre da un ciclo produttivo all'altro non è quindi sempre la stessa, al nucleo di maestranze fidelizzate sulle quali il caporale poggia il suo «carisma di leader» – per usare la definizione dell'operatore marocchino (Int. 20) – ne ruotano intorno degli altri con una diversa frequentazione e permanenza temporale nella medesima squadra.

«I caporali – argomenta una operatrice sociale (Int. 21) – possono ricevere l'ingaggio per reclutare personale anche da un insieme di aziende che necessitano di manodopera in successione, soddisfacendo a catena (...) azienda dopo azienda (...) insieme o separatamente (...) le diverse esigenze. Sappiamo che alcuni caporali, quelli più strutturati, hanno un atteggiamento che ricorda i vecchi «campieri» di una volta che operavano nelle stesse campagne siracusane (...) poiché la loro presenza assume una funzione intimoriente (...) di silenziosa intimidazione. Ormai molti caporali di questo calibro sono stanziali e ordinano ai loro collaboratori, in qualità di vice-caporale, di sbrigare il trasporto degli operai da una zona all'altra di Siracusa; e anche da una provincia all'altra. E non di rado

anche in altre regioni. Questi sono molto mobili (...) sono itineranti quasi per forza per non restare disoccupati, ma restano collegati a filo stretto con i caporali maggioranti sebbene con spazi di autonomia».

Questa strutturazione non è generalizzabile, ma è presente e funge un po' da modello organizzativo di riferimento per i caporali meno potenti o per gli ex vice-caporali che intendono mettersi in proprio. Nel campo di Cassibile appariva chiaro – osservano parecchi intervistati – che ci fosse una struttura di comando che coordinava o comunque influenzava le squadre di operai: da quelle più piccole coese intorno al caporale o capo nero anch'esso lavoratore come gli altri a quelle numericamente più consistenti con sistemi di operatività più strutturati e sottoposti a condotte più rigide e controllate, ma che, ciò nonostante, lasciava ad entrambe una autonomia di azione. Plausibilmente questa struttura incassava denaro da parte delle altre strutture di minor capacità organizzativa istaurando rapporti di accentuata dipendenza psico-fisica. «Non c'è stata mai la certezza dell'operatività di questa struttura centralizzata – dice un intervistato (Int. 12) attivo a Contrada Palazzo –. Ma si poteva desumere dal fatto che i costi di trasporto erano sempre uguali (...) e sempre pari a 5 euro all'interno dell'area di Cassibile per una raggiungibile con una mezzora/quaranta minuti di furgone per diventare più alto per le distanze più lunghe, come erano fisse le paghe giornaliera».

«Ciò è saltato con la crisi sociosanitaria. Oggi (settembre 2021) i salari – continua lo stesso intervistato – oscillano da 30 euro a 50 al giorno, in base al periodo di raccolta e alla deperibilità del prodotto (...) e certamente in base alla lunghezza della giornata di lavoro (...) e dalla capacità soggettiva dei lavoratori nel riempimento delle cassette di patate e di fragole oppure di cavolfiore o di uva durante la vendemmia. Non ci sono regole fisse, tutti i lavoratori stranieri hanno una paga diseguale perché è negoziata singolarmente tra il datore e lui stesso, ma negoziare è azzardato. Il datore dice arbitrariamente quanto può dare. Non c'è trattativa. Oppure lo fa il caporale. Insomma, il salario è una grandezza stabilita soltanto con i parametri di coloro che mirano al massimo profitto: il datore irresponsabile, il caporale predatore».

Gli anni di permanenza come indicatore dell'ammontare del salario

«Un operaio che lavora dieci ore al giorno per la raccolta delle patate novelle (...) un operaio forte (...) riesce a riempire una decina di cassoni. La media è dai sei o sette al giorno – come afferma un sindacalista (Int. 2) –. Questi ultimi avranno un salario che gira intorno ai 35 euro di cui 30 restano al lavoratore, i primi (...) con dieci cassoni (...) arrivano anche a 50 per almeno dieci ore giornaliera». «Un cassone contiene una tonnellata di patate, ovvero 10 quintali – afferma un lavoratore del Ciad (Int. 8) – e il salario è

rapportato a questa misura. Il resto non conta. Un cassone è pagato 5 euro e per riempirlo servono almeno 45/50 minuti, poi dopo il sesto cassone il riempimento rallenta perché la stanchezza arriva (...) ma in dieci o undici ore (...) e anche dodici si arriva a completare una decina di cassoni e così si arriva a prendere una paga di quasi 50 euro».

Un sindacalista aggiunge (Int. 4): «si arriva a prendere 50 euro ma non sono in genere tutti del lavoratore, poiché nei casi in cui i caporali sono molto duri la divisione è presto fatta: 3,50 euro per il lavoratore e 1,50 per il caporale che lo porta al lavoro. A fine giornata 35 euro sono dell'operaio e 15 euro per il caporale, adducendo che sono per la benzina (...) per l'acqua (...) per il posto letto e per altri servizi erogati. Il caporale ha tutto l'interesse a spronare gli operai (...) perché per lui è un guadagno enorme. Se ha cinquanta o sessanta lavoratori arriva a guadagnare al giorno dai 750 ai 900 euro (...) questa cifra lo spinge a pretendere ritmi bestiali»²⁴. L'ammontare del salario dipende da altre variabili. Dice a proposito una operatrice di un CAS locale (Int. 16): «ci sono ragazzi ospiti che lavorano come addetti in una azienda agricola non distante (...) vanno al lavoro con la loro motoretta (...) oppure in bicicletta o con una macchina di amici con cui lavorano frequentemente. In questi casi non pagano nessun caporale e il salario resta uguale a quello conferito dal datore che li occupa, cioè circa 45 o 50 euro».

Appare chiaro da queste argomentazioni, come sopra accennato, che il salario è un «optional discrezionale», come osserva un avvocato del lavoro (Int. 29). Optional che uno dei lavoratori stranieri intervistato (Int. 8) – presente a Cassibile da una decina di anni – ha spiegato nella seguente maniera. «A Cassibile (...) ma anche in altre zone agricole (...) arrivano continuamente gruppi di operai in cerca di occupazione (...). nelle raccolte di primavera/estate. Questi continui arrivi trovano lavoro in diversi cicli di raccolta: un mese/mese e mezzo per le patate, un mese o due mesi per le fragole (...) o i fagiolini e le zucchine. In ognuna di queste raccolte i caporali, su indicazione dei datori che li assumono, tendono a reclutare sempre i nuovi arrivati perché non chiedono molto, si accontentano di quello che gli viene dato senza contrattare. Il pa-

²⁴ «I giovani operai che arrivano per le raccolte, soprattutto quando arrivano per la prima o la seconda volta – osserva un operatore sociale (Int. 6) –, difficilmente riescono a ottenere un contratto di lavoro. Questi riescono ad averlo dopo qualche anno (...) quando diventano stanziali e sono conosciuti dai caporali (...) sei conosciuto e sei considerato affidabile. Gli altri no. Questi ultimi sono considerati come persone pronte a tutto, cioè non affidabili ma sono quelli più truffati. Succede spesso per esempio – ci viene raccontato da molti lavoratori agricoli ospiti nel CAS – che nell'ultimo mese della stagione lavorativa, quando scade il contratto stagionale per quanti lo hanno sottoscritto o scade il tempo della contrattazione orale (...) quasi sempre il lavoro continua per almeno un'altra settimana ed anche per una decina di giorni, a volte quindici».

radosso è che una parte degli stanziali – ad esempio quelli come me – non viene assunto, perché la loro paga giornaliera è di circa 50 euro che tolto il trasporto diventano 45 euro».

Ma ci sono tariffe in base agli anni di insediamento a Cassibile? È stato chiesto. La risposta dello stesso interlocutore è stata affermativa: «il salario giornaliero per 8/10 ore di lavoro per chi è arrivato da almeno dieci anni è – come appena detto – 45/50 euro. Diventano 35 per coloro che sono a Cassibile da almeno 5 anni, poi scendono a 30 per quanti hanno maturato una permanenza di 3 anni. Coloro che arrivano stagionalmente, dunque sono attivi da meno di un anno non superano i 20 euro. I caporali si orientano così. Dicono che in questo modo aiutano gli operai più giovani, ma è una scusa (...) il problema vero è che in questo modo creano una forte concorrenza tra i differenti gruppi di lavoratori, cioè tra gli anziani e i più giovani dal punto di vista della permanenza a Cassibile. Per alcune attività scelgono i più forti, cioè i più giovani, per altre gli anziani con più esperienza.

*Il caso di lavoratore sfruttato*²⁵

B.B.H. è un cittadino del Ciad, e da una decina di anni è stabile a Siracusa. Attualmente ha circa 30 anni, è magro ma molto robusto. Ha una moglie e due figli, ma che non vede da tre anni. Ha studiato fino alla nostra terza media e poi ha aiutato i genitori in campagna prima di espatriare per motivi correlabili alle tensioni sociali e all'instabilità politica. Al momento dell'intervista è disoccupato da circa un mese, essendo finita la raccolta delle patate e delle fragole. E in attesa di trasferirsi a Mazara del Vallo e quindi a Castel Vetrano per la raccolta dei meloni, dell'uva e poi delle olive. Spostandosi tra i diversi comuni di Siracusa e quelli di altre province limitrofe è occupato complessivamente una decina di mesi all'anno, con qualche periodo di fermo tra una raccolta e l'altra. Conosce quasi tutti i caporali, poiché è molto conosciuto come un bravo lavoratore.

B.B.H. nel raccontare l'attività svolta nel periodo compreso tra febbraio e giugno riferisce che iniziava alle 4 del mattino, e a febbraio era ancora molto freddo, venivano a prenderlo alle 5 e alle 6 insieme ad un'altra decina di operai arrivava nella campagna dove iniziava la giornata lavorativa. Il lavoro finiva alle 14.00 in genere o alle 16.00 secondo il tipo di raccolto e secondo gli accordi che il caporale aveva intrapreso con il datore. L'orario non era mai lo stesso e la sua durata dipendeva dalle attività da svolgere. A volte si finiva anche alle 12.00 o alle 13.00, e quindi il lavoro durava sei o sette ore. Ma senza

²⁵ L'intervista è stata svolta dallo scrivente nella Parrocchia di Maria Madre della Chiesa a Siracusa, nel mese di luglio 2021.

pause, se non qualche interruzione che doveva essere richiesta e accordata dal caporale o dal coordinatore del campo preposto dall'imprenditore. Questo voleva significare racconta B.B.H. che il salario, di conseguenza, cambia spesso perché dipende dal tipo di lavoro da fare. E anche dalla capacità e dalla forza di riempire più cassoni possibile. B.B.H. riesce a riempire tra gli otto e i dieci cassoni di 100 kg ciascuno, quindi quasi una tonnellata al giorno di patate novelle. A volte ne riesce a riempire cinque/sei o anche sette. «È il sole che comanda (...) e comanda più del caporale» (dice sorridendo B.B.H.).

B.B.H. dice che per qualsiasi orario svolto la paga è sempre equivalente a sette ore e non di più. Questo comporta che se si riempiono dieci cassoni a 5 euro l'uno a fine giornata di 12 ore sono 50 euro, e se sono 5 si arriva a 25. Ci sono anche datori di lavoro che pagano gli straordinari quando si superano le sette ore di lavoro, ma non sono pagate tutte: 2 su 4 in genere. Ma sono pochi i datori di lavoro attenti a questo. La gran maggioranza non le paga mai. Bisogna poi pagare la macchina che ti porta al lavoro. B.B.H. dice che ci sono tre modi per muoversi. Con un motorino o bicicletta, oppure in macchina con amici dividendo la benzina o con il caporale pagando 5 euro se l'azienda è a Cassibile, oppure 7 euro se è fuori, ad esempio a Pachino o Avola e 15 euro se è Mazara del Vallo. I caporali di B.B.H. sono in genere marocchini o tunisini, anche perché parlano arabo e la comunicazione è più chiara sia quando è conveniente che quando non lo è per nulla.

Qualche anno addietro B.B.H. prendeva mediamente 20 o 25 euro al giorno, al netto dei 5 euro per il caporale. I salari sono un po' aumentati durante la prima ondata della pandemia e la seconda, e sono rimasti poco più alti anche dopo, ossia 40/45 (meno i 5 per il trasporto). È il caporale decide chi deve andare a lavorare e decide quanto prenderà a fine giornata. Decide anche chi portare nelle aziende che fanno sottoscrivere il contratto e chi in quelle dove il contratto non è per nulla contemplato. Se il caporale ha lavoratori che devono rinnovare il permesso di soggiorno cerca in ogni modo di favorirli, ma facendosi pagare anche 100 o 150 euro. Al contrario, se già hanno già il permesso il caporale fa le fotocopie – che lascia al lavoratore – e l'originale lo tiene il datore di lavoro. Perché secondo te (le viene chiesto)? La risposta di B.B.H. è stata: «per tenere le persone in tensione (...) in stato di paura, per lasciarti nel dubbio se il lavoro continuerà e quanto continuerà o si fermerà».

Tutti hanno bisogno di lavorare, quindi B.B.H. dice che tra i lavoratori ci sono quelli che si offrono al caporale per 20 euro al giorno invece dei 35 o 45. Si autoriducono la paga giornaliera pur di lavorare. E questi lavoratori di questa loro scelta non ne parlano con nessuno, perché hanno paura che gli altri lavoratori li possano emarginare. Verso il caporale c'è una forte dipendenza, e gli ultimi reclutati prendono sempre di meno degli altri e il caporale

gioca su queste diverse possibilità per pagare meno gli operai. Meno li paga e più lui guadagna. B.B.H. dice di aver capito queste manovre dopo tanti anni di lavoro nei campi e con i caporali. Dice con manifesta amarezza che pur di guadagnare i caporali non guardano in faccia nessuno. Solo il datore che lo utilizza. In circa 10 anni di lavoro in agricoltura dice B.B.H.: «solo una volta ho lavorato con un contratto vero e sono stato pagato come c'era scritto nel contratto. In genere i contratti non ci sono (...) o sono falsi o sono buoni ma non vengono rispettati».

4.5. *L'azione di contrasto*

L'azione istituzionale e sindacale

«I problemi che abbiamo in Sicilia in generale, e a Siracusa/Cassibile in particolare – dice un sindacalista (Int. 1) –, non sono solo i rapporti basati sul caporalato, ma anche quelli derivanti dalle pratiche di sfruttamento che si registrano in sua assenza, ovvero nei rapporti diretti che si instaurano tra l'azienda e il lavoratore sia esso straniero che italiano. Perché è vero che i rapporti di lavoro basati sul caporalato attengono quasi sempre alle maestranze straniere ma è altrettanto vero che le forme di sfruttamento focalizzate sul sotto salario – giustificate dalla decurtazione di una parte delle giornate lavorate – coinvolge tutte le maestranze agricole a prescindere dalla nazionalità. Lo dimostra l'esperienza portata avanti dall'Ispettorato del lavoro con l'Organizzazione Internazionale delle Migrazioni (Programma FAMI del Ministero dell'Interno) riscontrando che su 68 imprese controllate 60 non erano conformi agli standard normativi e al contempo 1.550 operai erano risultati irregolari (nel corso del 2021)».

Questi dati dimostrano, altresì, continua lo stesso interlocutore, «che il problema va affrontato non pensando (...) e insistendo strumentalmente (...) che manca la manodopera a Cassibile e nelle altre aree ad alta vocazione agroalimentare, ma riconoscere oggettivamente che questa è occupata in maniera irregolare e conseguentemente mal retribuita (...) e così come quella contrattualizzata formalmente ma egualmente mal retribuita. E questo si registra non solo nelle aziende produttrici (...) le aziende direttamente coltivatrici (...) ma in ugual modo in quelle che si posizionano lungo la filiera di valore agroalimentare. Infatti, ciò che è importante governare – e possono farlo solo le istituzioni con il concorso delle parti sociali – non è soltanto il sistema aziendale meramente agricolo e quello del settore inteso nella sua estensione (silvicoltura e pesca), ma anche e soprattutto quello correlabile alle aziende sovrastranti posizionate a partire appunto da quelle produttrici, ovvero tra quante

iniziano, determinano e concludono il processo di trasformazione/commercializzazione del prodotto per il consumatore finale».

Osserva un intervistato (Int. 12): «In campagna ci si spacca la schiena e il lavoro va retribuito in maniera adeguata e corretta. Questo è il compito delle istituzioni e delle organizzazioni sindacali e di quella parte del sistema aziendale responsabile. L'aver promulgato la legge 199/2016 e previsto la Rete del lavoro agricolo di qualità è stato un fatto significativo che non trova ancora pieno consenso nelle organizzazioni imprenditoriali poiché l'assunto di fondo è quello di regolamentare i rapporti di lavoro secondo i dettami sindacali per prosciugare l'irregolarità diffusa del lavoro agroalimentare. Se questa norma viene evasa vuol dire che le medesime organizzazioni imprenditoriali non sono in grado di orientare sufficientemente le loro aziende, almeno quelle più responsabili dal punto di vista sociale (...) perché queste potrebbero, attuando condotte coerenti a queste disposizioni, diventare col tempo un ceto imprenditoriale coeso culturalmente (...) eticamente avanzato (...) e giocare un ruolo di modernizzazione sull'intero distretto di Cassibile (...) e di quelli operanti nell'Isola (...) di conseguenza delle comunità territoriali nella loro accezione civile più ampia».

«Questo ceto imprenditoriale, così avanzato – continua lo stesso interlocutore –, non avrebbe problemi a dialogare in maniera condivisa, nel rispetto delle reciproche competenze, con le organizzazioni sindacali, rinforzando ad esempio gli Enti bilaterali (EBAT), per promuovere congiuntamente lo sviluppo economico e socio-culturale dell'intero distretto, i cui benefici non potrebbero che essere collettivi (...) dell'intera comunità locale appunto». Purtroppo, al momento la realtà è un'altra, osserva un interlocutore (Int. 22): «i rapporti tra le parti sociali sono minimali, poiché entrare nelle aziende è sempre difficile, anche se i rapporti sindacali con una decina di aziende sono considerati buoni (...) essendoci al loro interno iscritti al sindacato che richiedono e ricevono pertanto una adeguata assistenza sulle conformità delle buste paga, sussidi di disoccupazione e previdenziali. Si tratta di imprese che operano su un piano economico non solo regionale ma anche nazionale e internazionale; con le altre – il numero più grande – i problemi di legalità sul versante occupazionale sussistono ancora».

Di fatto la debolezza del sindacato si registra nelle piccole imprese dove, in una parte di esse, è ravvisabile lo sfruttamento, osserva un altro sindacalista (Int. 4). Lo sforzo sindacale è quello di creare reti locali non solo con gli imprenditori organizzati ma anche con le istituzioni: l'INPS, l'Ispettorato e le Istituzioni cittadine e regionali. Questa necessità – seppur in modo non ancora soddisfacente – sta maturando, poiché al riguardo sono stati attivati interventi importanti in particolare negli ultimi tre anni mediante i Programmi FAMI (del Ministero degli Interni) e quelli del Ministero del Lavoro (come

SUPREME e DIAGRAMMI SUD). Occorrerebbe non solo rinforzare gli organici degli Ispettorati – con personale anche multilingue – ma rendere gli indici di congruità oggetto prioritario di informatizzazione in modo da ridurre ancora di più lo scarto tra le giornate presunte e quelle che poi vengono registrate in busta paga». È ciò con strutture pubbliche più efficienti di incontro/domanda di lavoro, in sostituzione – e con la stessa capillarità – di quella illegale svolta dai caporali e dai datori di lavori inclini allo sfruttamento dei lavoratori che occupano.

«È qui il *vulnus* da contrastare – continua lo stesso interlocutore –. In tal modo si potrebbe ben ridurre informatizzando non solo le procedure di assunzione come avviene oramai da tempo ma anche quelle di controllo della conformità dei rapporti di lavoro. Sulla base, appunto, degli indici di congruità. I controlli non possono essere fatti *una tantum* con un numero esiguo di personale. Per fare un esempio pratico a Siracusa ci sono una ventina di Ispettori per circa 7.000 aziende con un rapporto quindi di uno a 350, e in tutta la Sicilia uno a 443 (circa 185 su 82.000 aziende). Gli attuali Ispettori siracusani sarebbero in grado di controllare una azienda al giorno, utilizzando anche le festività. Ma in un giorno non si controlla nulla, e le festività sono fatte per riposare. Questa incongruenza è ben nota all'Ispettorato di Siracusa». Anche sul versante regionale sono stati attivati interventi significativi, come ad esempio riporta un sindacalista (Int. 3): «da una parte l'istituzione dei Centri polifunzionali (uno in ciascuna provincia) per i quali sono stati stanziati 1,4 milioni di euro, dall'altro l'attenzione è stata riposta nella conversione dell'insediamento informale di Cassibile oramai al secondo anno di sperimentazione quale effetto di una mobilitazione delle organizzazioni sindacali, imprenditoriali e del terzo settore; nonché dei comuni direttamente coinvolti e non secondariamente dell'Assessorato al lavoro-Ufficio Speciale Immigrazione regionale in quanto struttura di programmazione e di governo regionale.

Un altro intervento significativo è stata la sottoscrizione (tra le parti sociali) dell'*Accordo per il rinnovo del CPL degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Siracusa per il quadriennio 2020-2023*, laddove (all'art. 9) si stabilisce che «le aziende agricole operanti nella provincia di Siracusa che assumono per la campagna di raccolta riferita al periodo marzo/giugno di ogni anno manodopera straniera extracomunitaria che non risiede stabilmente nella provincia di Siracusa o nelle province limitrofe, in regola con la normativa d'ingresso e la permanenza sul territorio nazionale, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro si impegnano a reperire idonea sistemazione alloggiativa per ciascun lavoratore che ne risulti sprovvisto». L'EBAT di Siracusa contribuisce alla parziale copertura del costo per la sistemazione alloggiativa. Questa disposizione è uno degli effetti positivi del Protocollo d'intesa sottoscritto dalle parti sociali e le istituzioni regionali/locali presso

la Prefettura il 27 maggio 2021 per il contrasto al caporalato e alle forme di sfruttamento nel siracusano.

Gli interventi degli ultimi anni sono significativi, poiché hanno aperto percorsi di intervento che vanno in direzione di effettivo contrasto al fenomeno del caporalato e dello sfruttamento del lavoro agricolo, e non solo. Ma sono necessari ulteriori passi in avanti attraverso l'attivazione/implementazione di interventi multi-agenzia in grado di coinvolgere gli attori sociali istituzionali e non, ai diversi livelli provinciali/comunali. I luoghi dove maggiore è lo sfruttamento stanno ad indicare le priorità, con verifiche istituzionali accurate e debitamente circoscritte. Per usare le parole di un sindacalista «in questi anni si è attivato un processo positivo (...) ma ancora oggettivamente siamo ai primi passi (...) passi importanti ma sono ancora i primi» (Int. 1).

Postfazione
Un ricordo di Giovanni Mottura.
Inchiesta sociale e militanza
di Francesco Carchedi e Giovanni Ferrarese*

L'inchiesta sociale e la militanza politico-sindacale rappresentano la sintesi della lunga e produttiva carriera di Giovanni Mottura, iniziata negli ambienti operai della Torino della Fiat e maturata a Portici nella Scuola diretta dall'economista agrario Prof. Manlio Rossi Doria, autore della fortunata metafora dell'«osso» e della «polpa». Proprio a Portici iniziano le ricerche di Giovanni Mottura sul mercato del lavoro agricolo, che lo portano ad affrontare, tra i primi, fenomeni ancora oggi di estrema attualità: la correlazione tra le trasformazioni dei modi di produzione e quelle sociali che ne conseguono all'interno del mondo rurale, le dinamiche di sfruttamento lavorativo e i rapporti basati sul caporalato (dapprima con i lavoratori autoctoni e successivamente con interconnessi con la presenza di lavoratori immigrati). Mottura è quindi tra in protagonisti di una stagione di studi, per alcuni versi pionieristici, che ancora oggi rappresentano un caposaldo per quanti si avvicinano con rigore scientifico e impegno militante al tema del caporalato e dello sfruttamento del lavoro agricolo. Per tale ragione abbiamo deciso di intervistarlo, sintetizzando i momenti più importanti delle sue indagini degli anni Sessanta e Settanta sul lavoro agricolo, le persone con le quali le ha svolte e come interpreta attualmente i rapporti basati sul caporalato.

Il mio interesse per il mercato del lavoro agricolo nacque a Torino tra la seconda metà degli anni Cinquanta e i primi anni Sessanta, stimolato dal contatto con il gruppo, formatosi intorno a Raniero Panzieri, che animava la rivista dei «Quaderni Rossi»¹. Una rivista che si proponeva, attraverso il metodo dell'inchiesta, di orientare la riflessione sui cambiamenti sociali innestatesi nel Secondo dopoguerra, con particolare attenzione a quanto accadeva all'interno della classe operaia nelle sue diverse sfaccettature in relazione a quanto accadeva in contemporanea nel sistema di produzione capitalistica del tempo. La

* Il testo che segue è una breve sintesi di una intervista più ampia svolta da Francesco Carchedi e Giovanni Ferrarese al prof. Giovanni Mottura a Roma agli inizi di febbraio e ripresa nel mese di giugno 2022.

¹ Al riguardo esiste un'ampia bibliografia, ma Giovanni Mottura richiama un testo di recente e interessante pubblicazione, cioè Marco Cerotto, *Raniero Panzieri e i «Quaderni Rossi». Alle origini del neomarxismo italiano*, Derive-Approdi, Lavis (TN), 2021.

rivista era coordinata da Raniero Panzieri, ed io – insieme a Ugo Pipitone – formammo, su proposta della redazione, la «sezione agraria» dei Quaderni Rossi. Ancora quando ci ripenso mi tremano i polsi per questo incarico importante ricevuto personalmente da Panzieri. Iniziai così a fare inchiesta sociale – o meglio inchiesta operaia, come definita usualmente – nelle piccole fabbriche torinesi, tra gli operai che erano stati braccianti agricoli o piccoli contadini. La maggior parte di essi proveniva dal sud Italia. Con Pipitone facemmo diverse inchieste, tra cui una sulle giovani operaie di provenienza contadina, con la collaborazione di giovani ricercatrici che ruotavano intorno alla rivista. Ciò che mi colpì dell'inchiesta fu il fatto che queste operaie-contadine (o figlie di contadini), affermavano di lavorare principalmente allo scopo di costituire la dote che gli avrebbe permesso di sposarsi al meglio delle possibilità². Le inchieste erano svolte soprattutto con il supporto della CGIL torinese.

Partecipai attivamente alle grandi lotte operaie di quegli anni. Ciò mi permise di acquisire un'esperienza significativa nell'uso del metodo dell'inchiesta di campo, ma anche di istaurare rapporti sociali e di amicizia con altri giovani attivisti sindacali, incrementando così la mia curiosità scientifica che convalidavo nell'azione politico-sociale. A metà degli anni Cinquanta con Vittorio Rieser, Guido Neppi Modona ed Emilio Soave andammo in Sicilia da Danilo Dolci, dove conoscemmo anche Goffredo Fofi. In Sicilia, a Partinico, cominciarono i miei studi più sistematici sul mercato del lavoro agricolo incrociando dati statistici ufficiali e informazioni qualitative acquisibili attraverso le interviste che si effettuavano ai braccianti e ai piccoli contadini siciliani. Con Goffredo Fofi e Piero Scaramucci collaborammo quasi un anno con Danilo Dolci alla raccolta delle storie di vessazioni, misconoscimento della funzione economica e variegate forme di sfruttamento che subivano i lavoratori agricoli di Menfi (in provincia di Agrigento).

Questa documentazione costituì successivamente il materiale della pubblicazione curata dallo stesso Danilo Dolci intitolato *Spreco*³ in riferimento alla perdita di acqua che si verificava nelle campagne di Menfi e metteva a rischio i raccolti, nonostante la Riforma agraria avesse finanziato la costruzione di invasi per la raccolta dell'acqua piovana e un sistema di canalizzazione a regola d'arte. Interloquendo con i lavoratori agricoli – e sistematizzando i materiali acquisiti – venne fuori che il sistema di canalizzazione non aveva i canali di scolo, ed essendo un terreno argilloso l'intera area tendeva ad allagarsi e ad impaludarsi continuamente. Per sciogliere l'argilla, ci dissero i lavoratori inter-

² Sulle dinamiche del lavoro femminile nel secondo dopoguerra si rimanda a A. Pescarolo, *Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea*, Viella, Viella, 2019.

³ D. Dolci, *Spreco. Documenti e inchieste su alcuni aspetti dello spreco nella Sicilia occidentale*, Torino, Einaudi, 1962.

vistati, occorreano mangimi naturali, dunque ciò che occorreva era – oltre ai canali di scolo (che vennero fatti negli anni successivi, anche stimolati dalle lotte che ne scaturirono) – destinare queste superfici a pascolo con mandrie di bovini. Ma venne altresì fuori che gli allevamenti erano soggetti a pratiche diffuse di abigeato (furti di bestiame) e quindi era una produzione a forte rischio di fallimento, anche perché erano i gruppi mafiosi menfitani che razziavano il bestiame in tutto il circondario.

Dopo la fine della ricerca tornai a Torino con Goffredo Fofi, dove iniziai una collaborazione più ravvicinata con la CGIL, e con Giovanni Carocci ed altri, tra cui Vittorio Rieser (mio coetaneo), facemmo una grande inchiesta sulla discriminazione politica alla Fiat. Due o tre anni dopo arrivò a Torino Raniero Panzieri, che cominciò a lavorare all'Einaudi e, al tempo stesso, promosse la costituzione del gruppo dei «Quaderni Rossi» che si distinse subito per l'attività d'inchiesta nelle fabbriche torinesi. Nel mentre, ripresi gli studi universitari a Milano, laureandomi con Nicola Abbagnano con una tesi sulla storia della filosofia. Con i suoi consigli (gli avevo parlato dell'esperienza con Danilo Dolci con i lavoratori agricoli di Menfi) mi avvicinai alla sociologia rurale, di cui Abbagnano era un fervente appassionato. L'incontro con Manlio Rossi Doria fu fortuito. Era consulente di Danilo Dolci e quindi sapeva della lotta di Menfi, ed era anche amico di Emilio Sereni, all'epoca responsabile per il Partito Comunista per l'agricoltura, che io e Goffredo incontravamo a Roma e che qualche volta ci invitava a cena, e così si restava anche a dormire come ospiti nella sua casa. Emilio Sereni – che aveva studiato le forme capitalistiche nelle campagne⁴ – aveva studiato a Portici con Manlio Rossi Doria, suo coetaneo, e quindi quest'ultimo fu informato che anche io avevo partecipato alle lotte e all'inchiesta svolta a Menfi, ciò che favorì il contatto diretto con lui. Gli inviai così la mia tesi e dopo qualche settimana mi chiamò invitandomi a Portici, intenzionato ad offrirmi un incarico di ricercatore presso il Dipartimento di Economia agraria dell'Università di Napoli Federico II. Naturalmente accettai, ero onorato e ero allo stesso tempo fortemente intimidito per questa prestigiosa attenzione. A Portici incontrai per la prima volta Enrico Pugliese, con cui nacque un forte sodalizio amicale e scientifico per il comune interesse per le lotte bracciantili/contadine nel Mezzogiorno. Con un gruppo di ricerca – diversi anni dopo – studiammo la Piana del Sele, ancora non del tutto bonificata, quindi l'area di Battipaglia (più sviluppata sul piano produttivo) e di Eboli (all'epoca molto meno) sugli effetti scaturiti dalla Riforma agraria. Erano passati più di 15 anni dalla sua entrata in vigore e ci sembrava tempo per un bilancio ascoltando direttamente i protagonisti: ossia i piccoli contadini e i lavoratori agricoli.

⁴ Il rimando è: E. Sereni, *Il capitalismo nelle campagne (1860-1900)*, Einaudi, Torino, 1947.

Nel gruppo di ricerca – oltre a me – c'erano Enrico Pugliese, Benedetto Franceschi e Astolfo Zoina, quindi sia sociologi che economisti agrari, poiché l'intento era quello sperimentare l'approccio interdisciplinare all'epoca del tutto innovativo (almeno nel nostro paese). Facemmo interviste dirette ai lavoratori agricoli e ai piccoli contadini, entrando nelle stradine interpoderali, spesso camminando per ore e ore tra una casupola e l'altra. Era una attività militante, poiché anche con la pioggia continuavamo ad intervistare. I contadini ci ospitavano nelle loro case, ma ci guardavano incuriositi e anche con qualche sospetto. Non si fidavano del tutto, anche se ci offrivano da mangiare e da bere. Ed anche offrendoci qualche camicia pulita quando ci vedevano rientrare bagnati e con le scarpe piene di fango. Gli uni e gli altri ci raccontarono che i benefici dell'introduzione delle macchine, e la Riforma in generale, erano indubbiamente positivi. Ma pure che l'introduzione massiva delle macchine aveva prodotto una divaricazione tra quanti ne beneficiavano – direttamente o indirettamente – e quanti ne restavano emarginati. Creando di fatto una cesura tra le componenti bracciantili (lavoratori poveri, salariati a giornata/stagionali) e quelle contadine (proprietari di fondi, o affittuari degli stessi o mezzadri), con implicazioni politiche di rappresentanza anche di natura sindacale.

Il gruppo che ne restava fuori era soprattutto quello giovanile, poiché apurammo che, su cinque/sette addetti agricoli, con l'introduzione delle macchine almeno due/tre restavano sottoccupati perché erano strutturalmente carenti gli altri settori produttivi, dato che all'epoca il tasso di industrializzazione della Piana del Sele era mediamente basso, per non dire quasi assente. Ciò stava a significare che il settore agricolo era l'unico che poteva offrire occupazione, ma spesso era sottoccupazione, non vera occupazione come invece accadeva nelle aree agricole del Settentrione, ad esempio a Parma (presa come area di comparazione) dove la sottoccupazione agricola veniva assorbita dal sistema d'impresе secondario. E ciò modificava anche la struttura familiare agricola, in quanto a fianco dei membri che restavano ancorati alla terra coabitavano gli altri occupati nelle fabbriche o nelle altre branche produttive, non di rado anche nell'amministrazione comunale/provinciale o scolastica.

Ragion per cui il reddito familiare complessivo era composto da più fonti economiche e quindi permetteva di introdurre progressivamente delle migliorie e delle innovazioni sia nella scelta dei prodotti da coltivare che nei processi produttivi che ne avrebbero permesso l'auspicata realizzazione. Intuimmo così che nel Mezzogiorno il processo di modernizzazione innescato dalle politiche agricole non potevano da sole produrre sviluppo senza la compresenza di politiche industriali, senza l'infrastrutturazione dei servizi sociali, sanitari e scolastici. Insomma, che lo sviluppo sociale – nella sua accezione più ampia – si innesta con l'intersecazione degli effetti complementari di politiche

diversificate e multisettoriali che si protraggono nel tempo, in caso contrario può essere addirittura espulsiva di parti salienti delle comunità locali.

Tant'è che questa tesi fu all'epoca apprezzata non solo dai nostri colleghi di Portici – e da Manlio Rossi Doria, in qualità di politico e di economista – ma anche da colleghi di altri paesi europei (nella fattispecie, Gran Bretagna, Francia, Germania e Svezia) che contemporaneamente stavano studiando altri contesti agricoli con gli stessi strumenti di ricerca, sebbene con procedure diverse correlate alle rispettive esigenze conoscitive. A Battipaglia e a Eboli, e in altre zone della Piana del Sele, dunque, gli effetti della meccanizzazione non apparivano omogenei, ma marcatamente divisivi e penalizzanti per una fascia di lavoratori e lavoratrici, poiché ne stimolavano di fatto la loro espulsione pressoché definitiva (perché difficilmente reintegrabili) dal mercato del lavoro⁵. Dal che, l'emigrazione per i più giovani divenne quasi lo sbocco più naturale, avendo i loro genitori e parenti di prossimità già maturato esperienze a riguardo. Sicché queste fasce giovanili – propense ad emigrare – si trovarono a disposizione non solo le esperienze familiari, ma anche le reti che gli stessi familiari avevano utilizzato per i loro percorsi migratori precedenti. Insomma, questi giovani – espulsi dal mercato del lavoro locale – reagendo allo scoraggiamento e alla potenziale depressione da inattività, hanno avuto anche la forza e la capacità di immettersi nei tracciati migratori costruiti nell'immediato dopo guerra da quanti – familiari o amici – li avevano già solcati⁶.

Si creò così una sorta di contro-flusso nel corso del primo quinquennio degli anni Settanta: da una parte rientravano emigranti (a causa delle c.d. «politiche di stop»)⁷ occupati come operai dell'industria metalmeccanica europea e grazie all'esperienza maturata trovavano lavoro nel nostro «triangolo industriale» (Genova, Torino e Milano); dall'altro partivano – seppur in numero

⁵ Al riguardo Giovanni Mottura – tornando sull'argomento successivamente – analizzando la spesa pubblica destinata alle aree agricole (soprattutto meridionali) individua negli scarsi investimenti e nelle caratteristiche dell'intervento pubblico il punto di forte criticità che determina le condizioni generali della classe lavoratrice agricola, spesso sottovalutata dal punto di vista dell'apporto generale allo sviluppo dell'intera economia nazionale. G. Mottura, *Caratteristiche dell'intervento pubblico in agricoltura tra il 1943 e il primo centro-sinistra*, pp. 303-364, in AA.VV., «Stato e agricoltura in Italia 1945-1970», Editori Riuniti, Roma 1980.

⁶ G. Mottura, E. Pugliese, *Implicazione sociali della meccanizzazione agricola in una zona di sviluppo*, Della Torre, Portici, 1969.

⁷ Al riguardo si rimanda a Giovanna Campani, *L'immigrazione nei paesi europei e l'adozione delle politiche di stop*, p. 235 e ss. in N. Sergi (a cura di), «L'immigrazione straniera in Italia», Edizioni Lavoro, Roma, 1987. Ed anche, Censis, *Processi globali e forme di governo delle migrazioni in Italia e in Europa. Una sintesi delle ricerche*, Roma, 2001, p. 35, Agenzia Romana in preparazione del Giubileo, Convegno internazionale su Migrazioni. Scenari per il XXI secolo, Roma, 12-14 luglio 2000.

molto minore – emigranti dalle aree agricoli/rurali diretti nelle fertili contrade della pianura Padana e in quelle ubicate negli stessi paesi da dove rientravano i lavoratori precedentemente occupati dell'industria. Innescando, in tal modo, per tutto il decennio successivo – e ciò si perpetua, seppur in tono minore, ancora adesso (come ricorda Enrico Pugliese in *Quelli che se ne vanno*)⁸ – una accentuata riduzione del potenziale bacino di manodopera disposta ad essere occupata nel settore primario, *in primis* nel Meridione. È in questa dinamica – a mio parere – che riprende piede il caporalato, ossia si affermano rapporti basati sull'intermediazione illegale, ed anche violenti, sebbene con caratteristiche in buona parte diverse da quello degli anni Cinquanta e Sessanta, descritte dalle inchieste parlamentari dell'epoca⁹.

Queste ci influenzarono molto, anche perché apprendemmo, da giovani ricercatori, che per tutti gli anni Cinquanta nel nostro paese si contavano circa due milioni di disoccupati e due milioni e mezzo di sottoccupati in agricoltura distribuiti su tutto il territorio nazionale che in parte furono assorbiti successivamente dal *boom* economico trainato dall'industria sviluppatasi nel settentrione e in parte minore nelle aziende agroalimentari¹⁰. Anzi, a ben vedere emerse il rischio che l'attrattività del mercato del lavoro del settore secondario depauperasse in maniera irreversibile il serbatoio di forza lavoro delle campagne, sicché restò in vigore una legge del ventennio fascista che aveva lo scopo di ancorare i lavoratori alla terra¹¹. Ma ciò non fermò affatto i flussi migratori interni soprattutto verso il Nord del nostro paese e nell'area della Mitteleuropa¹². La carenza di manodopera agricola iniziata allora – con un accentuato

⁸ E. Pugliese, *Quelli che se ne vanno. La nuova Emigrazione italiana*, Bologna, Il Mulino, 2018.

⁹ I riferimenti sono: gli Atti della Commissione d'inchiesta sulla disoccupazione (1952-1954), gli Atti della Commissione parlamentare sulla miseria in Italia e sui mezzi per combatterla (1951-1954) e gli Atti della Commissione d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori nelle fabbriche (1955). Sono reperibili in «Archivio.Camera.it».

¹⁰ Cfr. G. Mottura, E. Pugliese, *Agricoltura, Mezzogiorno e mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1975.

¹¹ Si tratta della legge 1092 del 6 luglio 1939 che nell'articolo 7 prevedeva l'impossibilità di essere iscritti o iscriversi agli Uffici di Collocamento per lavori di categoria diversa, anche nello stesso comune di residenza, per i lavoratori agricoli che, senza giusto motivo, avrebbero potuto abbandonare l'attività alla quale erano tradizionalmente adibiti. E di fatto non permetteva neanche spostamenti da un comune all'altro per svolgere lavori diversi da quello per il quale si era iscritti al Collocamento.

¹² Relativamente ai caratteri dell'emigrazione meridionale negli anni del boom economico si rimanda a F. Romeo, *L'emigrazione operaia in Europa (1948-1973)*, in P. Bevilacqua, A. De Clementi, E. Franzina, *Storia dell'Emigrazione Italiana*, Donzelli Editore, Roma, 2009, pp. 397-414. Ed anche F. Ramella, *Immigrazione e traiettorie sociali in città: Salvatore e gli altri negli anni Sessanta*, pp. 339-384, in A. Arru e F. Ramella (a cura di), «L'Italia nelle migrazioni interne. Donne, uomini, mobilità in età moderna e contemporanea», Donzelli, Roma, 2003.

spopolamento delle aree interne soprattutto del Meridione¹³ e che si protrae anche ai giorni nostri¹⁴ – si origina e si perpetua per una duplice motivazione: la copertura impellente dei picchi produttivi inerenti alle raccolte stagionali per evitare/prevenire il deperimento dei prodotti, e dunque l'esigenza spasmodica di reclutare lavoratori; la necessità, allo stesso momento, di rendere più elastica possibile la stessa manodopera, cioè coinvolgerla e dimetterla appena il fabbisogno impellente termina, quindi con occupazioni che assumono un andamento ciclico ravvicinato ma intermittente e in successione per buona parte dell'anno solare.

Mi chiedo ancora: che tipo di manodopera può accettare questa condizione, spesso arbitraria e foriera di sfruttamento radicale, una sorta di rigida imposizione? Ovverosia: entrare in questa strettoia occupazionale per un tempo determinato e non essere in grado di produrre alcuna negoziazione poiché la contrattazione tra le parti sociali non trova nelle istituzioni la forza necessaria per farla valere *erga omnes*, sebbene si tratti di leggi regolative dei rapporti di lavoro sindacalmente determinati. È fuor di dubbio che sia quella composta da stranieri migranti a prescindere dalla nazionalità. Ciò è successo in Gran Bretagna, in Francia, in Germania nei decenni passati e ovunque si dirigevano i nostri emigranti agricoli (prima di trovare altre occupazioni più stabili), e sta accadendo attualmente, da oltre un ventennio, anche nel nostro paese, specialmente con i lavoratori immigrati di origine straniera. Erano di origine italiana i trafficanti (come mostra tra l'altro il famoso film di Pietro Germi *Il cammino della speranza* del 1950) e i caporali che aggregavano i connazionali all'estero, sono oggi giorno della stessa nazionalità (con delle eccezioni) i caporali stranieri che ingaggiano i rispettivi connazionali.

Mi sembra che variano soltanto le modalità di reclutamento, di trasporto e la composizione di genere, ma non sembrano variare i bassi salari e i lunghi orari di lavoro. Dapprima il caporale reclutava in piazza e accompagnava i lavoratori appiedati con le zappe a tracolla (e lui a cavallo), successivamente, per buona parte degli anni Cinquanta/Sessanta, hanno iniziato a reclutarli e ad accompagnarli con i primi automezzi privati, messi anche a disposizione dalle stesse aziende. C'era pur tuttavia l'accortezza di predisporre mezzi di trasporto per le lavoratrici e per i lavoratori. Infatti, ricordo, che negli anni Settanta, quando ormai il processo di femminilizzazione del mercato del lavoro agricolo era in fase avanzata e l'infrastrutturazione viaria favoriva il nascere di movimenti pendolari – anche sulla media e lunga distanza – i caporali e le caporalesse continuarono ad utilizzare automezzi e furgoni di diversa

¹³ Cfr. F. Barbagallo, *Lavoro ed esodo nel sud 1861-1971*, Guida, Napoli, 1973.

¹⁴ Istat, *Annuario statistico della popolazione italiana*, Roma, 2009, pp. 20-21.

fattura in base al genere¹⁵. Il fenomeno del caporalato nel corso dei decenni si è evoluto, arrivando agli attuali furgoni più agili e funzionali o insieme di furgoni quando gli intermediari diventano potenti, ossia quando vengono utilizzati da un numero costante e crescente di aziende agroalimentari.

Queste non cambiano mai. Sono dirette – allora come adesso – da datori di lavoro socialmente irresponsabili, cioè da coloro che non danno nessun valore agli effetti che determinano – volenti o dolenti – con comportamenti antisindacali, con comportamenti che non tengono conto di quanto prevedono le norme di regolamentazione dei rapporti di lavoro. Ma attenzione. A mio convincimento non si tratta di un problema che concerne soltanto l'aspetto etico, cioè la dimensione etica dei singoli datori di lavoro, poiché questa è plasmabile (da chiunque) a propria immagine e somiglianza, è quasi per definizione autoassolutoria. Ma quanto un problema che deve raffrontarsi con le istituzioni statali – e con le norme che le sottendono – e non secondariamente con l'apparato legislativo che tutela e regola i rapporti di lavoro (determinate dalla negoziazione tra le parti sociali, appunto), nonché dal forte e costante il controllo della loro conformità sindacale.

In questo caso, è utile ricordarlo, come in qualsiasi altro settore produttivo, le competenze sono delle autorità ispettive: più forti ed efficaci sono, più forte ed efficace risulterà essere la tutela del lavoro. E queste autorità non vanno depotenziate, come è avvenuto da qualche tempo a questa parte, e come è avvenuto con gli Uffici di Collocamento pubblico prima e con i Servizi per l'impiego poi. Al contrario vanno potenziate non solo di personale ma anche di dotazioni strumentali/informatiche. È necessario in modo inderogabile far dialogare le banche dati istituzionali, basando tali dispositivi sugli indici di congruità che sappiano incrociare i dati correlabili ai fattori della produzione: dal numero di operai occupabili in un periodo dell'anno, le giornate standard necessarie ad assolvere tali operazioni, il salario previsto per tali attività e l'effettivo esborso (tracciabile) dello stesso salario e soprattutto la messa in regola delle maestranze. Queste conoscenze – anche per il lavoro che svolgono le organizzazioni sindacali, *in primis* la FLAI (come oramai ben noto) – sono attualmente ben presenti nelle istituzioni, ma occorre implementarle concretamente, monitorarle, capirne le criticità e tempestivamente aggiustarle, renderle progressivamente più efficienti con una visione pluriennale.

È lo Stato che deve tutelare e garantire che il lavoro deve essere conforme a quanto prevedono le norme di riferimento, poiché il rapporto che si instaura tra il datore e il lavoratore è tra cittadini con uguali diritti (per gli stranieri vige la parità di trattamento e delle pari opportunità). Non sono rapporti che si

¹⁵ E. Pugliese, *I braccianti agricoli in Italia. Tra mercato del lavoro e assistenza*, Milano, Franco Angeli, 1984, p. 40.

istaurano tra due semplici persone, decidendo cosa fare e come farlo. In questo caso sarebbe un rapporto tra individui avulsi dalla società, ossia da una parte il datore di lavoro dall'altro il lavoratore, come se tutt'intorno non ci fosse niente. Ma se così fosse, ne sono più che convinto, si registrerebbero sempre delle asimmetrie favorevoli al primo perché più forte a dispetto del secondo perché più debole come accadeva comunemente nei decenni addietro. Sono le leggi sul lavoro che ne tutelano formalmente la legittimità, rendendo il rapporto (potenzialmente) simmetrico nell'orbita delle differenti competenze e funzioni produttive. Il ruolo del sindacato è insostituibile, poiché è la funzione bilanciatrice, istituita costituzionalmente, per prevenire le forme di vessazione e sfruttamento.

Agli inizi degli anni Settanta il Prof. Giovanni Mottura lascia il Centro di studi economico-agrari per il Mezzogiorno di Portici, per l'Università di Modena, dove continuano i suoi studi sul mercato del lavoro e l'ingresso delle maestranze di origine straniera, sovente (ancora) in collaborazione con gli Istituti di ricerca della CGIL. Alla fine degli anni Novanta è tra i promotori del Rapporto Immigrazione e sindacato (curato dalla Fondazione Di Vittorio, all'epoca IRES-CGIL), nonché negli anni successivi – con la Camera del Lavoro di Bologna – della sistematizzazione dei materiali dell'Archivio storico e dell'annessa Biblioteca. A tutt'oggi è punto di riferimento di giovani ricercatori interessati alle dinamiche del mercato del lavoro agricolo (e non) in rapporto ai lavoratori di origine straniera.

Finito di stampare
nel mese di novembre 2022
dalla Tipografia O.GRA.RO.
Vicolo dei Tabacchi 1, Roma