

OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO
FLAI-CGIL

Agromafie e caporalato

SETTIMO RAPPORTO

Gruppo di ricerca

Paola Anitori
Matteo Bellegoni
Fabio Berti
Jean-René Bilongo
Irene Canfora
Francesco Carchedi
Marcello Colopi
Carlo De Gregorio
Donato Di Sanzo

Davide Donatiello
Giovanni Ferrarese
Maria Grazia Giammarino
Annelisa Giordano
Samuele Gullino
Rosi Impalà
Lorena Leone
Andrea Merlo
Valentina Moiso

Alberto Mossino
Sergio Nazzaro
Letizia Palumbo
Martina Sabbadini
Fabio Saliceti
Riccardo Valeriani
Pietro Zito

A cura di: Francesco Carchedi.
Coordinamento Politico: Jean-René Bilongo.

Ringraziamenti

Un ringraziamento particolare ai Segretari regionali, provinciali e territoriali che con la loro conoscenza ed esperienza delle dinamiche socio-economiche del settore agro-alimentare e del comparto della macellazione di carni per alimentazione umana, delle condizioni di vita dei braccianti 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 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 inoltre gli Avvocati del lavoro Giovanni Guerini e Sonia Guglielmetti della provincia di Trento, la dott.sa Martina Sabbadini dell'Ires Piemonte, Alessandro Durando e Primiano Luca, imprenditori agricoli dell'astigiano. Un ringraziamento sentito anche a Pino De Lucia della Cooperativa Agorà e a Antonio Tata di Libera, nonché a Ramzi Labidi e a Manuelita Scigliano dell'Associazione SABIR di Crotone.

L'intera indagine è terminata alla fine di luglio 2024.

© Futura, 2024
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

www.futura-editrice.it
0644870283 - 0644870325
segreteria@futura.cgil.it

Finito di stampare
nel mese di novembre 2024
dalla Tipografia O.GRA.RO.
Vicolo dei Tabacchi 1, Roma

Indice

<i>Prefazione</i> <i>di Maurizio Landini</i>	7
<i>Introduzione</i> <i>di Giovanni Mininni</i>	11

PARTE PRIMA

L'economia sommersa e le infiltrazioni criminali

1. Agromafie: la mafia rurale liquida <i>di Marcello Colopi</i>	17
2. Shomèr ma mi-llailah? <i>di Sergio Nazzaro</i>	25
3. Ingiustizia sociale e ambientale nella filiera agroalimentare. Sfruttamento, caporalato ed ecoreati <i>di Davide Donatiello, Vittorio Martone e Valentina Moiso</i>	33
4. La povera regolarità del lavoro dipendente agricolo <i>di Paola Anitori, Carlo De Gregorio e Annelisa Giordano</i>	67
5. Agricoltura, lavoro dignitoso, ambiente nell'attuazione degli obiettivi di Agenda 2030: una battuta di arresto della nuova visione? <i>di Irene Canfora</i>	89

PARTE SECONDA

Le norme, le condizioni di lavoro e gli effetti del contrasto alle pratiche di sfruttamento

1. I mandarini non cadono dal cielo. Lo sfruttamento dei lavoratori nell'agroindustria fra responsabilità individuali e questioni sistemiche <i>di Andrea Merlo</i>	99
2. Lo sfruttamento invasivo nelle esperienze delle lavoratrici agricole: i legami con la violenza di genere e l'impatto sul diritto alla salute <i>di Maria Grazia Giammarinaro e Letizia Palumbo</i>	109

3. Le vulnerabilità delle lavoratrici agricole e le forme di sfruttamento
di Lorena Leone 121
4. Sfruttamento del lavoro agricolo in Toscana? Presente!
di Fabio Berti e Riccardo Franchini 141

PARTE TERZA

La fascia di lavoro sfruttato nel settore agricolo
e nel comparto della macellazione. Casi di studio territoriali

1. L'indagine di campo. Le aree esaminate e i criteri metodologici
di Francesco Carchedi 157
2. Piemonte. Il caso di Asti
di Francesco Carchedi, Donato Di Sanzo e Giovanni Ferrarese 169
3. Basilicata. Il caso della provincia di Potenza (Val d'Agri)
di Donato di Sanzo 209
4. Calabria. Il caso della provincia di Crotona
di Giovanni Ferrarese 237
5. Il contesto agro-zootecnico. Il comparto della macellazione
e le condizioni occupazionali dei lavoratori. Il caso di Trento
di Francesco Carchedi e Riccardo Valeriani 269
- Le lacrime di Ibrahim
di Ibrahim Diabate 339

PARTE QUARTA

Approfondimenti

1. Racconti da Oriente. Lavoratori sfruttati a Pordenone
di Dina Sovran 343
2. Gli ultimi interventi in materia di immigrazione,
l'impatto sulle condizioni di lavoro e sulle pratiche
di sfruttamento nel settore agricolo
di Fabio Saliceti 361

Postfazione

- Dalla parte dei lavoratori e delle lavoratrici agricoli.
Intervista al prof. emerito Enrico Pugliese
di Giovanni Ferrarese 379

Agromafie e caporalato

SETTIMO RAPPORTO

A Umberto Franciosi

Prefazione
*di Maurizio Landini**

Tolleranza zero contro lo sfruttamento. Dev'essere questo l'assunto attorno al quale costruire la trincea contro gli abusi che mietono tante, troppe vittime tra le lavoratrici e i lavoratori nel nostro sistema produttivo, e ancor più nella filiera agro-alimentare. Ce lo impone la terribile vicenda di Satnam Singh, giovane sikh lasciato morire dissanguato dal suo datore di lavoro, «buttato via» come fosse un arnese di lavoro rotto. Una storia orribile che però rappresenta soltanto la punta di un iceberg di un sistema strutturale, con il suo carico di violenze e di soprusi perpetrati su ampie fasce di donne e uomini che concorrono, con il proprio lavoro, alla tenuta di un segmento essenziale del sistema Paese.

Se da una parte l'agricoltura dà stabilmente lavoro a una grande platea di persone – circa un milione – il cui apporto rientra formalmente nei canoni della legalità e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, contestualmente c'è anche un sottobosco fatto di abusi, soprusi, violenze e violazioni sistematiche delle più basilari regole su cui si fonda ogni rapporto di lavoro. Questo è il quadro che sfocia nella mercificazione delle persone e che vede la capillare diffusione dei fenomeni dello sfruttamento e del caporalato in tutto il Paese. Diversamente, infatti, da un certo pregiudizio concettuale e da quanto potremmo essere portati a pensare, lo sfruttamento e il caporalato non sono appannaggio del solo Mezzogiorno. Ciò emerge con drammaticità dalle tante vicende di lavoro schiavistico scoppiate in Veneto, in Friuli-Venezia Giulia, in Piemonte, tutte riscontrabili nei giorni e nelle settimane immediatamente successive al brutale omicidio di Satnam, ennesima vittima innocente di un modo barbaro di fare impresa, privilegiando il solo profitto a scapito della salute, della sicurezza, della libertà e della dignità di chi ha bisogno di lavorare per vivere.

Non si possono derubricare il grido di dolore e le sofferenze delle lavoratrici e dei lavoratori a situazioni marginali, come fa il Governo in carica.

* Segretario generale della CGIL.

Dobbiamo mettere in campo tutto quello che occorre, senza tentennamenti, come ci indica il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, per neutralizzare un «fenomeno che, con rigore e fermezza, va ovunque contrastato, eliminato totalmente e sanzionato, evitando di fornire l'erronea e inaccettabile impressione che venga tollerato ignorandolo».

Nel nostro Paese si è affermata una cultura inaccettabile improntata al contenimento del costo lavoro, attraverso l'affermazione di schemi che si basano su pratiche di appalto a cascata, sotto appalto, subappalto e chi più ne ha più ne metta. Ne consegue lo svilimento assoluto del valore del lavoro che dobbiamo contrastare attraverso un impegno attivo e capillare, nuovo e antico al tempo stesso, che rappresenta l'essenza del nostro essere «*sindacato di strada*», per rilanciare un nuovo protagonismo del lavoro dal territorio. In quest'ottica, anche il *Settimo Rapporto Agromafie e caporalato* fotografa in maniera precisa, puntuale e circostanziata le tante aree di sofferenza che purtroppo ancora caratterizzano il quadro occupazionale dell'economia primaria. L'agricoltura resta ad oggi la voce di spesa più importante del bilancio europeo e deve pertanto assicurare adeguata capacità reddituale anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati nel settore, implementando con intelligenza la clausola della «*condizionalità sociale*», figlia di una conquista sindacale che ha visto la FLAI in prima linea, per tanti anni, insieme all'EFFAT, il sindacato europeo di settore.

La straordinaria opportunità rappresentata dal *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* deve ridare centralità al lavoro come motore del cambiamento in questa fase di transizione demografica, tecnologica ed ecologica. Le condizioni di vita e di lavoro di quanti sono occupati nella filiera agroalimentare richiedono grande attenzione. L'obiettivo di superamento della vergogna dei ghetti nei quali sono tutt'oggi relegati migliaia di lavoratori agricoli, in quest'ottica, dev'essere una priorità assoluta. Lo diciamo in modo netto: nessuno pensi di ricorrere a sotterfugi per far in modo di dirottare quei 200 milioni di euro d'investimento sociale per l'accoglienza dignitosa in altri progetti figli di mire politiche ben precise. Noi non lo accetteremo e vigileremo affinché nulla di tutto ciò accada.

Dobbiamo renderci conto una volta per tutte che leggi sbagliate producono emarginazione ed esclusione. L'ostracismo sistematico che veicola la vigente legge sull'immigrazione, ad esempio, ci chiama tutte e tutti ad un'assunzione di responsabilità: la Bossi-Fini va cancellata.

È finito il tempo delle scelte scellerate incapaci di risolvere le criticità del mondo del lavoro che, invece, dobbiamo immediatamente sanare. L'incensante messa in discussione del lavoro, del suo valore e della sua centralità richiede uno sforzo straordinario che vede la CGIL protagonista di questa fase, a partire dalla grande campagna referendaria che ci attende. Noi non arretriamo e combattiamo per la piena affermazione della nostra Costitu-

PREFAZIONE

zione, allargando il campo della partecipazione attraverso la Via Maestra, che è anche l'orizzonte verso cui tendiamo. Si tratta innanzitutto della piena conquista del principio di giustizia sociale, che da troppo tempo viene negato e calpestato nel nome di un neoliberismo che schiaccia senza scrupoli milioni di donne e uomini in ogni parte del mondo. Camminare insieme per la giustizia, questa è l'origine e il senso vero e pieno del sindacato.

Introduzione
*di Giovanni Mininni**

Il percorso di studio e approfondimento iniziato ormai dodici anni fa dall'Osservatorio Placido Rizzotto si arricchisce di una nuova, importante, tappa con la produzione del *Settimo Rapporto Agromafie e caporalato*. Il contesto in cui avviene la pubblicazione di questa edizione è cupo per tante ragioni, tra cui la scomparsa di Placido Rizzotto, nipote dell'omonimo, componente del comitato scientifico dell'Osservatorio. Correva il 2012 quando fu stilato il primo rapporto. Purtroppo, a distanza di tanti anni, le evidenze empiriche e documentali emerse dall'ampio e accurato lavoro di ricerca sociale presente nel volume, ci restituiscono ancora una volta la fotografia di un sistema agricolo (e non solo) in cui illegalità, irregolarità e sfruttamento fanno parte dell'attuale modello produttivo, soprattutto per quelle imprese che hanno difficoltà a stare sul mercato e per altre che decidono di competere nell'illegalità. Costoro scaricano sul lavoro i costi della competizione.

Se l'Istat, infatti, censisce in circa 200 mila i lavoratori irregolari occupati nelle diverse articolazioni del settore agricolo con un tasso di irregolarità per i dipendenti pari al 30%¹, i nostri studi empirici realizzati sul territorio evidenziano come questi dati siano certamente sottostimati e comprendano al loro interno una larga parte di lavoro sfruttato e finanche pratiche para schiavistiche.

Al di là dell'immoralità e della vergogna di un sistema che ancora tollera certe forme di sfruttamento dell'uomo sull'uomo, spesso si sottovaluta l'impatto che queste aberrazioni possono avere sull'intero sistema di produzione. L'effetto *dumping*, infatti, si abbatte su tutta (o, perlomeno, su gran parte) l'occupazione dipendente agricola – anche quella italiana e regolare – producendo, di fatto, lavoro povero e condizioni di lavoro spesso insostenibili e determinano anche concorrenza sleale tra le imprese.

Un'irregolarità lavorativa così diffusa, inoltre, facilita – se non proprio

* Segretario generale della FLAI-CGIL.

¹ <http://dati.istat.it/index.aspx?QueryId=11882>.

favorisce – l’infiltrazione delle agromafie nel tessuto produttivo visto che «proprio la diffusa irregolarità e illegalità che connota il settore, unita al suo carattere prevalentemente *territorializzato*, si presta tanto alle attività estorsive e di regolazione violenta dei traffici criminali, quanto al reinvestimento e al riciclaggio di proventi illeciti nell’economia legale o formalmente legale»².

Tale situazione ci induce a dire che la battaglia per la legalità è, dunque, una battaglia per lo sviluppo e per la giustizia sociale. Perché se è vero che con il diffondersi dell’economia informale si alimenta lo sfruttamento, il caporalato e l’infiltrazione mafiosa, è altrettanto vero che senza una forte opposizione a questo sistema non è possibile consolidare un modello di produzione realmente sostenibile, competitivo e legale.

Ancora una volta, infatti, gli studi condotti a livello territoriale ci confermano quanto l’irregolarità sia fondamento di un sistema che per reggere affonda le sue radici nel lavoro povero, sfruttato e, non dimentichiamolo, nello stesso utilizzo improprio dei finanziamenti europei della PAC. Tutto ciò è finalizzato per competere al ribasso all’interno di una filiera che in realtà produce tanta ricchezza, ma che, purtroppo, si concentra nelle mani di pochi. Addirittura, strumenti di integrazione al reddito come la disoccupazione agricola vengono «utilizzati» per sottopagare il più possibile i lavoratori, esattamente come avviene attraverso l’abuso ricorrente dell’appalto a cascata.

Riflessione a parte, poi, merita il tema dei lavoratori migranti. La normativa che da oltre venti anni regola i canali di ingresso e il soggiorno delle persone nate al di fuori dei paesi UE è alla base di questo sistema economico basato su ricattabilità, sfruttamento e dumping che pervade, oltre all’agricoltura, moltissimi altri settori sia della produzione di beni che di servizi. La famigerata «legge Bossi-Fini» è la principale causa di un mercato del lavoro duale, ingiusto e iniquo che può permettersi, attraverso il ricatto e la precarizzazione della vita delle persone, di limitare l’esigibilità dei diritti, di abbassare la qualità del lavoro e, di conseguenza, la crescita dei salari (non solo dei migranti non europei ma di tutti noi). È importante che sia chiaro a tutti che questa legge – per come è stata pensata e attuata – non riguarda affatto il governo delle migrazioni (che infatti non governa), ma è una modalità surrettizia per depotenziare il sistema dei diritti di lavoratori e lavoratrici e permettere al nostro sistema d’impresa di competere sulla contrazione dei costi (del lavoro) piuttosto che sulla qualità e sull’innovazione, favorendo, peraltro, la proliferazione di comportamenti illegali e criminali.

Come recidere, dunque, il *filo rosso* dell’illegalità e dello sfruttamento? Come restituire a questo settore, ai lavoratori e ai tanti imprenditori onesti che lo abitano dignità e prospettiva?

² P. 55 *infra*.

Innanzitutto, è il momento di far sì che il quadro normativo, così come quello amministrativo, siano coerenti con l'idea di un mercato del lavoro in cui non ci sia più posto per l'irregolarità e lo sfruttamento. La legge Bossi-Fini va abolita al più presto. E, se si sceglie di competere nei mercati attraverso la qualità del lavoro e dei prodotti del *made in Italy*, va completamente eradicata ogni forma di precarietà dal mercato del lavoro.

La legge 199/16 (la c.d. legge contro il caporalato) deve essere applicata in tutte le sue parti, comprese quelle norme di prevenzione che, a partire dalla piena attuazione della Rete del lavoro agricolo di qualità e delle sue sezioni territoriali, non ha mai dispiegato davvero tutte le sue potenzialità. Se ci sono imprenditori e faccendieri che continuano a sfruttare il lavoro delle persone devono essere sanzionati secondo quanto previsto dalla normativa, ma affinché la deterrenza delle sanzioni sia effettiva serve un maggior numero di controlli.

Non è un caso se, i controlli successivi all'omicidio dell'operaio agricolo Satnam Singh – che hanno riguardato, in tre operazioni distinte compiute dalle forze dell'ordine il 3 luglio, il 25 luglio e nei primi 10 giorni di agosto, 1377 aziende agricole – abbiano fatto emergere una irregolarità che va dal 66% della prima ispezione, al 57% della seconda e al 53% della terza e che dopo queste notizie divulgate dal Ministero e dalle forze dell'ordine con roboanti comunicati stampa, tutto si sia fermato e si è ritornati nell'ordinarietà delle ispezioni che sono circa il doppio, in un intero anno, di quelle compiute in sole tre azioni tra luglio e agosto. Forse perché bisognava rispondere al clamore delle notizie giornalistiche che non avevano spento i fari sull'omicidio sul lavoro di Satnam ma tali operazioni «spot» denunciano implicitamente anche quanto siano insufficienti quelle ordinarie.

Inoltre, appare importante evidenziare che il contrasto al lavoro povero avviene anche attraverso la battaglia contro gli appalti al ribasso e per l'applicazione del giusto contratto; la battaglia dei lavoratori del macello di Baldichieri in provincia di Asti ce lo insegna: «L'appoggio della FLAI-CGIL fu determinante. Senza di essa saremmo stati semplicemente licenziati. Entrammo in sciopero, e continuò per circa cinque mesi. Mediante la FLAI-CGIL furono raccolti oltre 100.000 euro, poiché in tutta Italia e molti cittadini astigiani dettero la loro disinteressata solidarietà che incoraggiarono a continuare tutti gli altri lavoratori»³. Questo esempio di lotta ci dimostra che, se le forme di conflitto sono ben organizzate e sostenute, siamo in grado di conseguire risultati sostanziali per il movimento dei lavoratori.

Più in generale, la nostra organizzazione non solo si impegna con tutte le sue forze per contrastare questo modello di produzione insostenibile, basato

³ P. 195 *infra*.

sullo sfruttamento intensivo delle persone e della terra, ma ne propone uno alternativo, che parta dai principi dell'agroecologia e da una battaglia per una nuova PAC «verde» e improntata alla giustizia sociale. In un'ottica di prospettiva futura, infatti, non possiamo non fare almeno un accenno alla questione ambientale e del conseguente cambiamento climatico. Come rilevato dall'Istat nelle ultime pubblicazioni sull'andamento dell'economia agricola, infatti, l'andamento del clima nel corso degli ultimi anni ha avuto un'incidenza sempre più impattante sulla produttività del settore. In particolare, ha influito pesantemente il fenomeno della siccità che ha colpito molte aree del Paese (soprattutto in Sicilia) e al contempo il verificarsi di eventi estremi (soprattutto in Emilia-Romagna). L'adozione di un paradigma agroecologico potrebbe permettere la definizione di una nuova declinazione del concetto di competitività in agricoltura sostenendo l'economia circolare attraverso la messa in opera di sistemi di produzione non più intensivi e specializzati, bensì maggiormente rispondenti ai cicli naturali.

Siamo ad un bivio, c'è una strada più lunga, più coraggiosa che traguarda il futuro in cui ambiente e lavoro sono garantiti, tutelati e rispettati e ce n'è un'altra – una scorciatoia – in cui l'unico obiettivo è quello di massimizzare il profitto anche a costo di rovinare il pianeta, sfruttare le persone e favorire le agromafie.

La FLAI è per la prima strada e per il futuro!

PARTE PRIMA

L'economia sommersa
e le infiltrazioni criminali

1.

Agromafie: la mafia rurale liquida

*di Marcello Colopi**

Cosa intendiamo quando parliamo di agromafie? Nel corso di questi ultimi decenni si è usata questa terminologia per definire il processo di infiltrazione delle organizzazioni criminali nel settore dell'agricoltura e nella filiera agro-alimentare compromettendo tutto il processo che va dalla produzione alla trasformazione fino alla commercializzazione dei prodotti. La terminologia specifica un unicum nel presupposto (non solo teorico) che le varie organizzazioni criminali siano presenti in tutto il processo e che lo stesso contenga elementi di illegalità. Stiamo parlando di un settore economico e produttivo che movimenta in modo diretto o indiretto un volume di affari che si aggira attorno ai 30 miliardi di euro annui. Il meccanismo di infiltrazione mafiosa non avviene solo nel sud Italia, bensì in un processo nazionale e in alcuni casi transnazionale. Senza dubbio al nord l'interesse mafioso è presente, ma emerge più a macchia di leopardo perché si tratta di un mercato ad elevata concorrenza, per cui le mafie intelligentemente non mettono in atto il metodo dell'aggressione frontale, bensì tendono ad infiltrarsi professionalizzandosi all'interno di un complesso processo produttivo. Quando parliamo di agromafie non dobbiamo più pensare al mafioso «con la coppola e la lupara», ma ad articolate holding finanziarie con coperture 'pulite' che si occupano del reclutamento della mano d'opera a basso costo per la raccolta nei campi, dell'allevamento di animali da macello, della produzione dei prodotti agricoli, della distribuzione e della vendita delle merci nei mercati ortofrutticoli o via internet, della ristorazione e dello smaltimento dei rifiuti.

1.1. Agromafia: mafia rurale liquida

Nel corso degli anni, la struttura criminale si è profondamente modificata, passando da una dimensione organizzata, ben presente e in alcuni casi ben

* Sociologo, scrittore e podcaster; responsabile sportello immigrazione Cerignola.

visibile nel territorio, ad una dimensione «liquida»: ovvero un'organizzazione criminale che agisce in un determinato territorio in modo silente e poco riconoscibile, con l'obiettivo di infiltrare e condizionare l'economia legale. Superata la fase embrionale di una struttura criminale «solida» che doveva manifestare la propria visibilità e la propria presenza nel territorio, in questi ultimi anni, si assiste ad una nuova forma e una nuova struttura che si caratterizza per la sua flessibilità e capacità di adattamento a contesti in continuo cambiamento. A differenza della criminalità «solida», che era più strutturata e spesso legata a gruppi stabili ed organizzati, la criminalità liquida, operante nei settori agricoli, tende a manifestarsi in modi più disaggregati e imprevedibili. Questa forma di criminalità, difficilmente identificabile, agisce con metodi mafiosi sui mercati agricoli in forma di network legale. Questa evoluzione è avvenuta con l'ingresso nel settore delle giovani leve, che sono espressione familiare delle organizzazioni criminali ma che a differenza dei vecchi boss sono progredite culturalmente e perfettamente integrate nel tessuto sociale ed imprenditoriale dei territori in cui operano ed agiscono. Questi terminali sono, di fatto, la faccia nuova e in parte pulita delle organizzazioni mafiose. Il loro compito è quello di mettere a frutto i proventi illeciti tramite operazioni finanziarie e commerciali, spesso grazie all'ausilio di consulenti e strutture burocratiche compiacenti o colluse. In quest'ottica si può leggere con lenti nuove il fenomeno che ha frodato lo Stato nell'utilizzo illegale e criminale dei fondi PAC. Diverse inchieste hanno dimostrato come nell'organizzazione ci siano i classici insospettabili, anche con ruoli pubblici, che hanno oliato il sistema. Notai che avrebbero prodotto atti falsi per far risultare acquisiti per usucapione una serie di terreni la cui titolarità serviva alle «famiglie» per chiedere i contributi UE. In questo caso appare evidente come la struttura criminale si componga di una serie di soggetti pubblici e privati che interagiscono con essa come: colletti bianchi, boss di paese, strutture finanziarie, sistemi di riciclaggio del denaro, transazioni bancarie, burocrazie colluse e compiacenti. Un sistema complesso che vede la partecipazione di «intelligenze» e professionalità che vanno ben oltre la dimensione mafiosa e criminale che finora è combattuta, conosciuta e studiata. Senza questo complesso sistema di relazioni, che chiamiamo «mafia liquida rurale», le organizzazioni criminali «classiche» sarebbero rimaste ancorate ad un modello di mafiosi violenti ed estortori rurali, con la passione della terra e del bestiame. Invece, questo processo evolutivo ha spinto il sistema criminale a diventare un'organizzazione complessa transnazionale, più subdola e pericolosa del passato.

L'investimento in agricoltura è uno degli asset preferiti dalla criminalità organizzata perché il settore permette una facile permeabilità; il denaro derivante da attività illecite (narcotraffico, estorsione, rapine ai blindati, traffico della prostituzione ecc.) viene investito e ripulito in agricoltura tramite utilizzo

di operazione bancarie e finanziarie con transito su conti esteri in paesi Europei, primi fra tutti Bulgaria, Croazia e Lituania. Poi, attraverso complesse e vorticose movimentazioni economiche rientra in Italia e viene investito nel settore agricolo, lì se ne perdono le tracce. Si tratta dunque di una questione che coinvolge il sistema Europeo gravato dal fatto che negli altri paesi dell'Unione non si è in grado neanche di riconoscere il «problema mafia», figuriamoci la sua faccia più strisciante e «smart» che è la mafia rurale. Questo è un fenomeno mafioso che di fatto si è caratterizzato per la grande capacità di adeguamento ai processi di modernizzazione, mostrando una capacità adattiva dei mafiosi ad ambienti diversi da quelli di origine e riuscendo a modificare la propria struttura associativa, i propri codici di comportamento e i valori di riferimento. Se fino a pochi anni fa si poteva ancora tentare di parlare di una lotta tra Stato e anti-Stato, oggi quell'illusione è completamente spazzata via perché questa dimensione organizzativa, sperimentata in primis nel settore agricolo e successivamente diffusa in altri ambiti economici, si nutre dell'incertezza e della fluidità delle relazioni sociali moderne, emergendo in un contesto caratterizzato da globalizzazione, digitalizzazione e instabilità economica.

Questo tipo di struttura liquida e poco riconoscibile secondo i canoni classici, risulta più adeguata al raggiungimento dei suoi obiettivi, realizzando così un duplice scopo: rafforzare le diffuse tesi negazioniste circa la presenza mafiosa nella filiera; rafforzare il suo ruolo e il potere economico-politico. Studi e indagini hanno evidenziato che queste organizzazioni criminali creano alleanze strategiche sia con una serie di clan di diversa estrazione territoriale che con alcune mafie straniere che a loro volta si organizzano nel reclutamento illecito di manodopera da impiegare nelle relative aziende, nella vendita di sostanze stupefacenti e nella tratta degli esseri umani. Questa dimensione è sempre al passo con i tempi, anzi, in alcuni casi è in grado di anticiparli. Quindi, come già detto, non si tratta più della vecchia figura del padrino di paese, protetto «dai picciotti» con coppola e lupara, ma «nuovi mafiosi» proiettati verso ambiti economici finanziari, con l'obiettivo chiaro di contaminare e infiltrare l'economia legale e il settore agricolo attraverso una strategia espansionistica. Questo tipo di organizzazione agisce all'interno di un paradigma: «meno violenza e più affari».

Questa dimensione organizzativa è il frutto di un'evoluzione del sistema criminale che ha segnato il passo anche da un punto di vista antropologico. In passato, il padrino, tramite l'agricoltura e con il possesso delle aziende agricole, affermava la propria presenza nel territorio dominandolo, assumendo un ruolo e in alcuni casi si trattava di un ruolo di prestigio. Per molti mafiosi del passato il legame con la terra aveva una valenza culturale e identitaria. La terra simboleggiava tradizioni, radici, appartenenza e potere nella comunità.

Spesso capitava che in zone a forte valenza agricola «avere la terra» fosse un modo per affermare la propria emancipazione economica e sociale; si passava dalla parte dei possidenti di paese, gente che meritava rispetto sociale e assumeva il ruolo di «don». Oggi tutto ciò è cambiato; non si è modificato il sistema di dominio ma si sono evolute le prassi e la manifestazione del potere: i mafiosi 3.0 affermano il proprio dominio utilizzando il sistema finanziario ed economico e l'agricoltura altro non è che un modo per rendere legale il flusso di denaro illecito. Oggi è anacronistico e per certi versi patetico che un boss di paese o un capofamiglia si atteggi a proprietario terriero; oggi il boss, il padrino, il padrone, da proprietario terriero è diventato imprenditore che ha imparato a riciclare il denaro in settori economici trainanti come l'agricoltura. Questa «metamorfosi culturale» ha modificato la presenza criminale nel comparto agricolo rendendola non solo «liquida», ma in alcuni casi impercettibile e non riconoscibile. In sostanza sono mafiosi che si atteggianno ad imprenditori agricoli e agroindustriali, la lupara è stata sostituita da un fiume di cash, la coppola è stata barattata da vestiti di lino all'ultima moda e i vecchi «don» oggi sono chiamati «dottore». Sono solo affari, business. Nella subcultura di questa nuova mafia la presenza nel territorio, la visibilità, il dominio fisico non hanno più quel valore simbolico del passato perché in tempi moderni il valore di un capo è di natura economica e determinato dalla sua capacità di generare reddito legale riciclando denaro «sporco». Certo la violenza non è sparita ma si è rarefatta, è diventata un'estrema necessità da usare solo in rari casi. E soprattutto non la usano mai i capi ma i loro sottoposti, spesso piccoli criminali di paese a cui è affidato il lavoro di picchiatori; capita sempre più frequentemente che questi criminali di basso livello agiscano su commissione, dietro pagamento delle loro prestazioni (dar fuoco ai terreni dei concorrenti, rovinare o rubare i raccolti, uccidere gli animali, depredare le aziende dei mezzi di produzione e nei casi più gravi mettere bombe e minacciare di morte). La particolarità è che questi non sono affiliati ma «liberi professionisti» del crimine al servizio delle organizzazioni, perché sono fuori dai singoli clan e con loro instaurano relazioni di affari e raramente di affetti. Conta il business e per raggiungere il massimo del profitto tutto vale; vale lo sfruttamento delle persone in stato di bisogno, la contraffazione, la frode fiscale, le truffe all'INPS, le truffe ai fondi agricoli e alla comunità europea.

Questo è il nuovo paradigma: non il controllo del territorio ma il depredare il territorio sfruttandone le risorse, le persone e l'ambiente. Sono organizzazioni criminali che esprimono una «governance multilivello», sempre più interessate a sviluppare affari in collaborazione che non a combattersi. Questo però non deve farci pensare che le famiglie criminali abbandonino il proprio territorio perché l'espansione in aree nuove non comporta necessariamente l'allentamento dei rapporti con il territorio originario: la diffusione non

implica la ricerca di una nuova madrepatria, bensì quella di nuove aree di sfruttamento. Questa dimensione così rarefatta permette di penetrare molto più facilmente il comparto agricolo (e non solo), arrivando in alcuni casi a condizionare la stessa produzione e di conseguenza il prezzo di raccolta. Si sta plasmando un sistema criminale complesso che va dalla coltivazione dei prodotti alla vendita degli stessi grazie alla presenza di organizzazioni che gestiscono catene di esercizi commerciali o di supermercati, consentendo di determinare il successo di un prodotto rispetto ad altri.

Bisogna assumere una consapevolezza: ci ritroviamo a combattere con una struttura criminale che si pone al servizio trasversale delle diverse organizzazioni mafiose, accogliendone le disponibilità finanziarie per valorizzarle e accrescerle attraverso modalità dall'apparenza lecite. Per questa ragione iniziamo a supporre che il termine agromafie sia metodologicamente riduttivo, perché la criminalità agroalimentare è una criminalità d'impresa che utilizza i servizi delle mafie locali instaurando con le singole organizzazioni rapporti di affari e interessi. Soprattutto in questo momento storico, dove l'agricoltura vive una fase di crisi grave. Per colpa di una crisi strutturale (oltre a una crisi decennale di alcuni settori, le imprese agricole devono affrontare nuove aree di crisi sottoposte ancora ai contraccolpi di due guerre, della crisi climatica e della concorrenza estera) l'agroalimentare è divenuto un «terreno» privilegiato d'investimento delle organizzazioni criminali che cercano di dare sbocco ai capitali accumulati in modo illegale. Questa penetrazione del settore è in netto aumento per la presenza di condizioni nuove e per alcuni versi drammatiche come, ad esempio, il cambiamento climatico che, in alcune aree del paese, ha colpito e colpisce pesantemente la produzione; l'effetto della crisi climatica (assenze di pioggia con relativa desertificazione) e il degrado del suolo e flussi dei gas dall'effetto serra negli ecosistemi terrestri, stanno modificato il processo di coltivazione. Tutto si ripercuote notevolmente sui terreni utilizzati per l'agricoltura, rendendo le pratiche agricole più costose e meno sostenibili economicamente. La terra ha perso valore simbolico ed economico e in una tale situazione di crisi economica e valoriale diventa facile impossessarsi di aziende agricole e terreni. A questo si deve aggiungere la contrazione del credito che soffoca molte imprese agricole sane e che spinge gli imprenditori a ricorrere al sostegno illegale di operatori non istituzionali, spesso terminali di organizzazioni criminali che dispongono di liquidità immediata.

Con questa forma subdola di penetrazione, le mafie si estendono e ampliano gli orizzonti nel comparto agroalimentare, trovando nuovi sbocchi negli investimenti nei settori della ristorazione, nella grande distribuzione e nella nuova frontiera del turismo agricolo, così come nei circuiti illegali dell'import-export di prodotti agroalimentari sottratti alle indicazioni sull'origine e tracciabilità, fino ad arrivare alle varie forme di business connesse allo sfrutta-

mento degli animali e all'ingerenza nel ciclo dei rifiuti. Per questo ogni risorsa che direttamente o indirettamente opera in agricoltura «deve» essere sfruttata per produrre il massimo profitto.

Questa è una parte della realtà che vede le imprese sane strozzate dalla difficoltà di accesso al credito, dai costi delle materie prime e compromesse nei raccolti dal cambiamento climatico. Dall'altra parte le imprese agricole concorrenti che sono direttamente o indirettamente infiltrate dalla criminalità organizzata dispongono di un flusso di denaro liquido circolante che gli permette di attivare processi all'interno di un sistema che detiene non solo le materie prime, ma che riesce a fissare il prezzo di vendita dei propri prodotti all'interno di catene commerciali vicine all'organizzazione o di proprietà delle stesse.

La nuova frontiera della conquista della criminalità è quella dei mercati ortofrutticoli, elemento terminale del processo economico, che mira all'intero controllo di un determinato settore economico che vuole esercitare un potere coercitivo in senso espansivo. Con l'occupazione dei mercati ortofrutticoli, le organizzazioni criminali mirano a conquistare tutta la filiera del cibo, che va dalla produzione al trasporto, alla distribuzione, alla trasformazione ed infine alla vendita. Gestendo la filiera del cibo le organizzazioni criminali gestiscono la vita, l'economia, e la cultura di un intero Paese.

Il primo step di questa drammatica filiera illegale è rappresentato dallo sfruttamento dei lavoratori agricoli, come ampiamente dimostrato in questo Rapporto. Agromafie e caporalato sono due facce della stessa medaglia, anzi, il caporalato è una delle precondizioni essenziali nella logica d'affari mafiosa: salari da fame e condizioni di lavoro disumane sono le leve principali per controllare i prezzi dei prodotti e lucrare sulla loro commercializzazione. Questa è una speculazione che non si ferma davanti a nulla e che alimenta il traffico di esseri umani, come ha spiegato lo scrittore e sociologo Marco Omizzolo e come ha drammaticamente dimostrato la morte di Satnam Singh. Non è un caso che alcuni anni fa un altro scrittore, Leonardo Palmisano, raccontò il nesso tra la mafia e il sistema di sfruttamento dei lavoratori in un saggio dal titolo *Mafia Caporale*. Sono anni che il mondo della ricerca e del sindacato urlano queste verità, ma spesso sono voci nel deserto che non arrivano alle orecchie dei decisori politici, perché non c'è più sordo di chi non vuole sentire. Non è un caso che in Italia ci siano circa 150 i ghetti, sparsi in 38 comuni, divisi in 11 regioni. Non è un caso che questi ghetti siano presenti sul territorio da oltre 20 anni; non è un caso che tutti i ghetti siano serbatoio per il caporalato e il lavoro irregolare, in cui vi è una totale assenza dello Stato. Questi luoghi infernali sono praticamente gestiti dalla criminalità organizzata straniera che, con il beneplacito e il consenso di quella locale, traffica in esseri umani, droga, trasferimento di denaro e prostituzione. Nei ghetti vive e pro-

spera il caporalato, che è un pezzo dell'emergenza criminale e che spesso fa da cerniera tra gli interessi di mafie indigene e quelle straniere (nigeriane, bulgare e albanesi).

Acquisendo quindi questa metamorfosi delle mafie in campo agricolo (e non solo), appare evidente che anche la lotta alle mafie deve assumere un connotato nuovo e per alcuni aspetti diverso. Nella lotta alle mafie i fronti da tenere insieme sono molti. C'è il tema del lavoro, connesso con lo sfruttamento di manodopera a basso costo e quindi intrecciato con la gestione dei flussi migratori. C'è la necessità di liberare i vari segmenti produttivi coinvolti dalla soffocante cappa mafiosa, impedendo che diventino centri di riciclaggio. Ci sono da tutelare le esigenze dell'ambiente e della salute, che spesso vengono a sovrapporsi e coincidere. Infine, c'è da proteggere culturalmente ed economicamente il made in Italy enogastronomico.

In primo luogo, per combattere le mafie in agricoltura si deve avere il coraggio di procedere con una regolarizzazione, tramite sanatoria, dei lavoratori extracomunitari, per spezzare il legame tra lavoro nero, sfruttamento e infiltrazione mafiosa. Nel momento in cui il lavoratore straniero non è posto sotto la tagliola del rilevamento della sua irregolarità, può finalmente far valere i propri diritti. Con un lavoratore regolare non è più possibile uno sfruttamento puro e semplice e questo toglierebbe alla criminalità organizzata una grande fetta di manodopera in stato di bisogno e di necessità, ma soprattutto toglierebbe dal mercato del lavoro degli uomini e delle donne che non hanno diritti civili e sociali.

Un'altra azione coraggiosa sarebbe l'abolizione delle contate nelle transazioni economiche. L'ipotesi di eliminare del tutto l'utilizzo del contante ed eseguire qualsiasi pagamento con strumenti elettronici che garantiscano la tracciabilità, per combattere alla radice non solo il problema dell'evasione fiscale, ma anche le organizzazioni mafiose, sarebbe una via da percorrere. La moneta elettronica e la sua tracciabilità in questo specifico ambito potrebbero prevenire fenomeni di malversazione dei fondi pubblici o d'illecita concorrenza delle imprese illegali. Un sistema di pagamento elettronico colpirebbe in un sol colpo le mafie, la criminalità comune, gli evasori fiscali, i politici e funzionari corrotti.

Una nuova frontiera della mafia esige una nuova frontiera del pensiero e dell'azione dell'antimafia sociale. Come ha opportunamente notato Rocco Sciarrone, «Mafia e antimafia prendono forma e si modellano a vicenda, sono due facce dello stesso oggetto di studio». Dobbiamo modellare anche noi un'evoluzione culturale della lotta alla mafia. In primo luogo, abbiamo il compito di informare e di raccontare, ma più che altro il dovere di creare occasioni di condivisione di idee e di dati intorno all'economia dei nostri territori, alla conoscenza dei traffici illeciti presenti, e soprattutto far emergere nelle dina-

miche sociali le nuove forme di violenza praticate dal sistema criminale. Dobbiamo uscire dall'isolamento delle nostre certezze e creare reti sociali e civili nuove, costruendo saldi legami per unire le competenze, far dialogare i saperi, costruendo uno spazio condiviso. Dobbiamo lavorare, tutti, ogni giorno, per rafforzare la coesione sociale. Perché come diceva Rita Borsellino, la lotta alla mafia è una nuova forma di Resistenza.

2.
Shomèr ma mi-llailah?
*di Sergio Nazzaro**

Qualcuno si professa pro mafia? La domanda non vuole essere provocatoria e tantomeno è peregrina. Perché se ci si vuole immergere, per un attimo, nel significato e nella pratica quotidiana dell'antimafia sociale, bisogna necessariamente riconsegnare il significato alle parole. Anzi ricostruirle daccapo, perché si è sopraffatti dalle opinioni e poco dalle riflessioni. Il termine antimafia ormai è anacronistico, forse lo è sempre stato. Non credo che vi sia mai stato qualcuno che sia professato pro mafia, o ci sia stato un movimento tale. C'è la pratica mafia, la mentalità mafiosa e la sua opposizione si chiama civiltà, democrazia, comunità. Destrutturando il concetto di fare movimento antimafia, essere antimafia significa essere semplicemente cittadini che onorano diritti e doveri, che ripudiano la violenza e soprattutto la prevaricazione quotidiana dettata dall'arroganza della forza. E per continuare con logica nel ragionamento, cosa significa antimafia sociale? Possiamo avere un'antimafia antisociale? Quasi una riscrittura del testo di Francesco Guccini «Il sociale e l'antisociale», o forse contiene una verità nascosta un'antimafia sociale, che quando non lo è sociale, serve ad essere scalata nella visibilità pubblica, nelle graduatorie di libri, nello show biz così definito. La mafia non piace, ma l'antimafia ti ricopre di una patina di bontà, di buonismo o di super eroismo che comunque ci porta lontano dal cuore di questo scritto. C'è differenza quindi tra essere o fare antimafia sociale, è la pratica quotidiana di comunità che ricerca sé stessa e nel dialogo tra le sue parti la costruzione di una visione di mondo e società diversa. E prima di inoltrarci ancora di più in questo campo, dove giocano un ruolo fondamentale i beni confiscati, l'agricoltura sociale (come se ci fossero peperoni antisociali e zucchine incazzose con chi le raccoglie) bisogna porsi davanti ad una domanda necessaria e fondamentale: in cosa siamo diversi con la mafia? Questa domanda deve ritornare ad essere centrale nel dibattito nazionale, ed è la più scomoda che

* Scrittore e analista.

possiamo porci. Perché potrebbe essere una domanda rivoluzionaria. Le mafie tendono al denaro e al potere. La nostra società, cosiddetta civile, parla di denaro dalla mattina alla sera. Mancano i soldi per la casa, il mutuo, l'ospedale, la scuola. Il denaro è l'argomento principale delle nostre vite, e bisogna cominciare a dirlo senza averne timore. Lo stesso timore che ci induce a sapere tutto delle vite delle persone, meno quanto guadagnano, un argomento vietato sapere è che stipendio una persona percepisce, è il segreto ultimo dei componenti della società civile. Viviamo in una società dove poco prima del telegiornale o poco dopo, si aprono pacchi, si girano carte e si vincono soldi. Anche tanti. E se sono proprio tanti, diventa una notizia con tanto di coriandoli che piovono dal soffitto. Se poi parliamo delle vincite del lotto, diventano notizia predominante, perché si sono vinti tanti soldi. Si possono già ascoltare le opposizioni a questa tesi, eppure nessuno ha mai avuto un aumento di stipendio perché è una brava persona che aiuta i migranti o gli sfruttati nei campi agricoli. Oppure nessuno è stato promosso arrivando tardi al lavoro perché la notte aiuta i senzatetto, ne ha avuto uno scatto di carriera. Viviamo in una società di valori, ma quelli degli altri che non devono mai intaccare la propria macchina di produzione del denaro, anche se poi alla chiusura dell'orario di lavoro tutti ci lamentiamo che si va di corsa e che si perdono (sigh) i valori fondamentali.

Dove allora trovare la differenza tra la mafia e noi? Siamo al punto che il caporalato è scomparso, perché la pratica dello sfruttamento per lavoro di esseri umani è maggioritario, dai campi agli uffici. C'è una crisi del nostro sistema che non riesce a vedere il re nudo di una società votata al denaro, che non lascia nessun margine di differenza con le mafie. Se abbiamo come valore il denaro, le mafie hanno vinto: sono spregiudicate, non hanno remore morali, non si fanno paravento di presunte carature valoriali. Dovremmo essere noi, società umana e civile, a porre al centro valori diversi: solidarietà, sostegno, umanità, e con questi valori saldamente in tasca e nel cuore si possono battere facilmente le mafie, ma fino a quel punto siamo perdenti. Dura da digerire ma se ci si riflette bene è proprio la realtà in cui siamo immersi. Ma aveva anticipato tutto, come sempre, il giudice Giovanni Falcone: «Se vogliamo combattere efficacemente la mafia dobbiamo riconoscere che ci assomiglia».

A che punto è quindi l'antimafia sociale, anzi la creazione di comunità nuove che costruiscono speranza? Bene, a dirla tutta esempi e realtà si spargono come semina continua. Associazioni, cooperative, gruppi autogestiti, scout, azione cattolica, gruppi parrocchiali, studenteschi, c'è un movimento immenso di giovani e volontari che inonda l'Italia dalla mattina alla sera e durante l'estate raggiunge picchi di partecipazione nell'ordine di centinaia di migliaia, ma non fanno notizia.

Una notizia di cronaca copre il cammino e l'azione di centinaia di migliaia che sono la colonna portante del sistema Paese Italia. Siamo una nazione salda nella Costituzione per questa spina dorsale, che non cede alla rassegnazione, all'incupimento del «tanto va tutto male». Queste migliaia di braccia si danno da fare, cercano di comprendere la realtà, anche delle criminalità organizzate, costruendo pedane per disabili, strappando erbacce, facendo raccolta nelle campagne. Una sensibilità forte, che si interroga, che sa essere critica. E parto dall'esperienza della cooperativa sociale «Al di là dei Sogni» di Maiano di Sessa Aurunca che opera sul bene confiscato «Alberto Varone» in provincia di Caserta, il più grande bene confiscato per riuso sociale. Non è solo l'estate, ma soprattutto l'inverno, dove migliaia di ragazzi scelgono, invece di andare in gita scolastica, di venire su un bene confiscato a fare impegno e volontariato. Una rivoluzione silenziosa, al mero divertimento la comprensione della realtà. E aumentano di anno in anno. Perché la prima vera azione di chi pratica antimafia è rimettere le relazioni umane al centro delle vite dei ragazzi, delle persone, di tutti. Questo passaggio, così semplice, è quello che diventa sempre più centrale. Legalità è divertirsi insieme, rimettersi in relazione con l'altro per davvero anche se è il tuo compagno di scuola con cui forse non hai mai parlato prima. Ed insieme ti prendi cura dei più fragili. In una campagna, tra i campi, su un bene confiscato incontri i cosiddetti fragili che provengono dalla salute mentale, dalle dipendenze, dal carcere, messi alla prova. Ma non tutti sono riconoscibili. E nessuno ti dice chi è chi mentre si lavora insieme, sotto al sole, o quando piove. Si suda insieme, si fatica insieme, ci crea una relazione che cancella il pregiudizio. Perché alla fine della giornata conta la stanchezza condivisa, la conoscenza condivisa, l'esperienza condivisa. Conoscere il passato del tuo prossimo dopo quanto sposta della tua percezione?

Ecco l'antimafia sociale, che finalmente si trasforma in essere comunità altra che rimette al centro i valori fondamentali. Oltre le differenze regionali, il colore della pelle, le fedi, le credenze, oltre a tutto ci sono soltanto gli esseri umani.

E cosa comprendiamo degli esseri umani che vengono ridotti in schiavitù nella campagna? Molto di più, quando sotto il sole, ridendo e scherzando, si alzano cassetta di frutta e ortaggi, bevendo acqua a profusione e fermandosi tutte le volte che si vuole, e comprendere la fatica e i pochi centesimi che invece vengono pagati a chi è costretto nella terra come inferno invece che come amore e rinascita.

Suona poetico, ma è la nostra pratica. Siamo eccezionali? Assolutamente no, siamo replicabili invece. E in rete, una nuova cooperazione organizzata che ruba l'acronimo alla famigerata NCO di Cutolo. Rubare le parole per

ridargli vita e senso. Nei micro modelli e nella loro diffusione c'è anche la risposta a come rifornire il celebre mercato che sfama le persone.

L'esempio di «Pietra di Scarto» in Puglia, «Goeb» in Calabria e alle migliaia e migliaia di esperienze di agricoltura sociale, agricoltura fatta senza pesticidi e senza sfruttamento, che costituisce la risposta del possibile.

Non bravi ragazzi, non belle storie di riempitivo tra un programma di giochi a premi e una grattata di superenalotto. Ma realtà, pratica e produzione. Una rete produttiva e distributiva enorme che viene sottaciuta, come le migliaia e migliaia di volontari che affollano la nostra società italiana e la rendono migliore ogni giorno, ma a cui si dedica solo il minuto dei TG a ferragosto perché non sappiamo cosa altro raccontare tra un servizio di ombrellone e una frittura di pesce più o meno cara, più o meno buona. In questa azione così persistente si inserisce la realtà dei beni confiscati, sempre più numerosi, sempre più importanti. Ma anche qui c'è una cattiva percezione: quelli dei beni confiscati, senza ricordarsi che la lotta alle mafie, dall'azione investigativa, giudiziaria, continua nella responsabilità della riconsegna a molti di ciò che apparteneva ad uno. Anche qui prevale la narrativa dei bravi ragazzi (e non sono quelli di Martin Scorsese), di impegno buono per un trafiletto, per un fugace applauso, per un impegno quasi di controvoglia perché bisogna pur presenziare, e senza mai comprendere il ruolo di devastante cambiamento che possono apportare.

Ma mentre aumentano i beni confiscati, forse cala la passione nella loro gestione. Siamo volontari, assistenti sociali, psicologi, operatori sanitari, animatrici ed animatori. E chi fa le carte per il comune? Chi è il progettista per i fondi, chi si occupa della contabilità, chi delle pratiche edilizie? Ecco c'è una visione miope dei bravi ragazzi che si occupano di beni confiscati. Ci vogliono molteplici e mutevoli professionalità per far fronte all'infinta e dantesca burocrazia italiana. Nell'enorme complessità delle materie legislative italiane diventa una vera sfida dare lavoro, costruire un'economia sociale vera, concreta. Perché le mafie non sparano più, ma se l'amministrazione non ti è vicina, è solidale e convintamente anti mafiosa, ecco che la fine è già segnata. Basterà un timbro mancante per far cadere il marchio dell'infamia dell'illegalità su un'esperienza che cerca di apportare linfa nuova in una comunità ferita. La delegittimazione è la vera pistola delle mafie. Perché gli esempi devono essere messi a tacere. Soprattutto se non usi pesticidi, se rispetti la terra, se curi i matti coinvolgendo il pubblico e non facendo sanità privata, non speculi sulle malattie ma rimetti la dignità delle persone al centro. Sei un esempio di non spreco dei soldi e dei fondi pubblici e quindi devi essere fermato.

Il vero petrolio delle mafie è il disagio delle persone, le loro malattie, la necessità di assistenza sanitaria, la malattia tua è la risorsa loro. E se invece

c'è qualcuno che pone le persone al centro, ecco che va in cortocircuito il sistema.

I beni confiscati, quindi, sono materia complessa e non solo da sventolare come gadget della legalità, sono necessari come l'aria, senza poi finire purtroppo con gli scandali dove gli stessi custodi della Giustizia se ne approfittano per lucrare. E ritorniamo al punto delle differenze con le mafie: quale la differenza, la costante ricerca di denaro ci rende simili.

Un'amministrazione vicina ad un bene confiscato è necessaria e auspicabile, ma è anche una fortuna avere nella figura del sindaco, della sua giunta, la sensibilità alla legalità, alla sua pratica e a coltivare idee e progetti. Perché se apri una finestra, oppure sistemi un pezzo di muro senza l'aiuto di qualcuno che conosce le carte e sa come farlo, il giorno dopo sei sul giornale locale paragonato ai peggiori criminali.

Questo necessario racconto perché l'idea di prendere un bene confiscato, coltivarci sopra e poi fare la marmellata o i sottoli è bella, ma per renderla vera ci vuole determinazione, follia e coraggio. E quando impari ad usare i macchinari, impari un lavoro, impari un mestiere, con i tempi giusti dell'umano; quando impari le procedure per far analizzare un prodotto, impari un mestiere, impari la professione, quando qualcuno mangia ciò che hai prodotto, hai la soddisfazione del lavoro riuscito. E se una volta ti vedevano come un pazzo, un carcerato, oggi non sei un problema, ma un lavoratore, che guadagna, che paga le tasse, hai valore nel valore della tua produzione, hai valore perché il lavoro gira intorno alla tua persona e non le persone che girano intorno ad un lavoro.

Qui si innesta quindi la terra, la coltivazione, la produzione biologica come rivalsa sulle mafie. Qui, la coltivazione biologica su un bene confiscato con persone fragili dona il sapore che lo rende speciale, come quando trovi i prodotti sugli scaffali dei più importanti distributori di prodotti bio d'Italia.

E sì, siamo arrivati al denaro come mezzo e non come fine. Siamo agli stipendi giusti, precisi e puntuali. Siamo arrivati anche noi al denaro senza consumare il cuore e la carne delle persone, ma riconsegnando sangue e vitalità alle persone, l'allegria del lavoro, l'esperienza della possibilità di un'emozione. Rimettere le persone al centro quindi e non il denaro. Costruire ricchezza condivisa, essere comunità solidale, condividere l'esperienza. Non è un cammino immaginario ma è un bene confiscato che gestisce terreni agricoli e soprattutto non è l'unica esperienza.

Questo significa che va tutto bene? Assolutamente no. La disattenzione la fa da padrona, le mafie sono tornate ad essere un problema distante dalle persone. Sappiamo chi sono, sappiamo che sparano poco, sappiamo che vogliono solo fare denaro, e siamo anche ammirati dalla loro bravura.

Anzi, beati loro che sono pieni di milioni di euro e che vivono meglio tutto il caro vita e l'inflazione. Che poi a dirla tutta, se chiedono qualcosa si può dare e si può fare, perché non è questione di sangue ma di carte e impicci, di forza solo se è necessario, ma ormai è tutto un carte bollate, atti di compravendita, investimenti, riciclaggio, denaro e ancora denaro, silenzioso, e che se cade un poco dal tavolo qualcuno che lo vuole prendere c'è sempre. Sono lontani dalle piazze di spaccio che inondano i paesi e i paesini di ogni dove. Sono lontani dalla disperazione delle famiglie investite dalla nuova pandemia di crack e cocaina che ormai non fa più distinzione tra professionista e muratore, le famiglie disperate sono tutte uguali. Sono lì a contare denaro che proviene dalle piazze di spaccio, mentre seminano per davvero disperazione. Qualcuno muore per contendersi la piazza di spaccio, qualcun altro muore di overdose e una madre di crepacuore, ma che vuoi che sia nell'epoca dei migranti che sbarcano e che preoccupano di più.

I beni confiscati diventano quindi un argine e in tantissimi casi, l'unico approdo di aiuto per le difficoltà di una comunità. Sono una piccola ma comunque importante risorsa di lavoro, creano e costruiscono reti di economia che distribuiscono anche posti di lavoro, una filiera virtuosa. Non è antimafia, è comunità che si sostiene e divide quello che ha per non lasciare nessuno indietro. E terra, da cui ricavare sostegno e conoscenza, dove non far morire le coltivazioni autoctone e dove ripristinare la dignità degli agricoltori, tutti, perché chiamarli braccianti non ha senso.

A che punto siamo della notte? È stato costruito molto, tantissimo. In tante province meridionali è netta la sconfitta delle mafie, ma c'è bisogno della rivolta dei buoni, della loro azione ingegnosa. Non siamo più a trenta anni, stagione delle bombe, non si spara più ma si lucra molto di più sulle spalle delle persone; perciò, la domanda in cosa siamo diversi dalla mafia deve diventare centrale, è la domanda che serve a riporre al centro del dibattito, anche e soprattutto politico, la visione di una società che ha nel denaro il suo fine primo e ultimo, invece di averlo nelle persone, soprattutto le più fragili. Le mafie possiamo distinguerle in quella dei colletti bianchi, nelle agromafie, mafie dei pascoli, mafie dei quartieri, mafie dei contratti e degli appalti pubblici, mafie della ristorazione, e possiamo continuare, alla fine è sempre di soldi che si parla, solo di quello e dello sfruttamento delle persone.

E noi che siamo società civile? Noi che predichiamo onestà e poi paghiamo stipendi part-time a poco prezzo? Che neghiamo il futuro e la cura dei malati? Se c'è una visione del mondo possiamo costruirlo, abbiamo gli esempi, abbiamo esperienze, ma diventa necessario uscire dalle parole senza senso, dai termini inutili, dai buonismi, dalle coscienze lavate di tanto

in tanto e operare concretamente. Altrimenti la storia assomiglierebbe ad un malato psichiatrico imbottito di farmaci a vita per il suo bene, senza mai provare a trascinarlo fuori dalla follia, perché la sua follia paga bene.

Dal nord al sud, siamo un Paese vivace di esperienze, concrete, che funzionano e producono reddito. Non siamo persone buone ma che lavorano. Siamo sognatori folli, ma concreti, siamo pratici e burocratici. Dialoghiamo con i bambini, gli studenti e gli universitari, dialoghiamo con chi ha necessità e chi invece non ha problemi e vuole dare una mano. Siamo quelli che parlano di Satnam Singh, che ne colgono tutto l'orrore, che, come per il cambiamento climatico, avvertiamo che ogni possibile soglia di decenza è stata superata e non c'è più bisogno di discutere ma di agire. Di essere il cambiamento che si desidera. È necessario il recupero vero, non assistenziale delle persone, ridare dignità e indipendenza, immergersi nella realtà dolente con spirito umano e guarire insieme. Bisogna formarsi, sempre. Soprattutto non essere contro ma costruire ponti di dialogo, intrecciare le esperienze più diverse che creano inclusione in mondi che di fatto sono già globali nella bellezza delle loro differenze e diversità. C'è bisogno che i grandi operatori economici non facciano più solo donazioni meritevoli e sostegno a progetti meritevoli, ma scendano in campo di fianco ai beni confiscati e alle realtà di cambiamento affinché possiamo essere agenti e promotori di cambiamento radicale. Non è battaglia solitaria, non ci sono eroi solitari ma comunità, solo comunità che possono crescere insieme nell'equità del lavoro, che calpestano la medesima terra fatta di accoglienza e non violenza. Perché finché vedremo uomini e donne sui rimorchi dei mezzi agricoli come se fossero oggetti, siamo sempre sull'orlo del baratro. C'è bisogno di una azione concreta: «dunque», disse la formica, e cominciò a pisciare nel mare.

3.

Ingiustizia sociale e ambientale nella filiera agroalimentare. Sfruttamento, caporalato ed ecoreati

di Davide Donatiello, Vittorio Martone e Valentina Moiso*

3.1. L'agroalimentare come regime di scarto: mercato, Stato e circuiti criminali

Gli ultimi dati disponibili sull'economia non osservata pubblicati dall'ISTAT in ottobre 2023 e aggiornati al 2021, mostrano che il sommerso e il lavoro irregolare crescono rispetto all'anno 2020 in maniera direttamente proporzionale al Prodotto Interno Lordo (i primi del 10,0%, il secondo del 9,7%)¹. Ciò conferma anzitutto la dinamica *fisiologica* dell'economia non osservata rispetto all'economia formale, laddove l'aumento del valore aggiunto coincide con un aumento concomitante di elusione ed evasione fiscale, previdenziale e statistica. Proprio questa porzione di sommerso segna, infatti, il più netto aumento su base annua (+14,6%), mentre l'incremento del valore aggiunto generato dallo sfruttamento del lavoro irregolare è di minore entità rispetto al 2020, pari a 5,7 miliardi di euro, il 9,2% del totale. Eppure, nel 2021 sono quasi 3 milioni le unità di lavoro irregolari in Italia (2 milioni 990mila), con un aumento di circa 73mila unità rispetto al 2020. In tutti i settori sembrerebbe registrarsi dunque una riduzione del valore aggiunto da lavoro irregolare a fronte di un aumento di lavoratori e lavoratrici in posizioni irregolari. È quanto accade anche nel settore *Agricoltura, commercio, trasporti, alloggio e ristorazione*, dove si presenta una riduzione di 1,2 punti percentuali del peso complessivo del sommerso e anche il valore aggiunto connesso alla componente di lavoro irregolare cala di 1,6 punti percentuali, pari al 15,7% del totale del comparto. Ciononostante, in *Agricoltura* la presenza di lavoratori e lavoratrici irregolari resta molto significativa, attestandosi sui 16,8 punti percentuali, pari a 205.800 Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno².

Più di un terzo del fenomeno è ascrivibile alle regioni del Sud (37%) – in

* Docenti Università di Torino, Dipartimento di Culture, Politica e Società.

¹ Fonte: ISTAT, *L'economia non osservata nei conti nazionali*, 2023. Il valore aggiunto dell'economia «non osservata» – la somma di economia sommersa e attività illegali – si attesta a 192 miliardi di euro, nel 2020 era di 174,6 miliardi di euro.

² Fonte: CGIA Ufficio Studi, *Lavoro nero e caporalato: giro d'affari di 68 miliardi*, Mestre 2024.

particolare Calabria, Campania, Puglia e Sicilia – cui si affianca il Lazio, soprattutto la provincia di Latina, con un'incidenza superiore al 40%³. Vaste sacche di irregolarità e sfruttamento, nonché di crimini e danni ambientali che danneggiano l'agroalimentare, sono ampiamente riscontrabili anche nelle regioni produttive del nord, come in Emilia-Romagna, Toscana, Piemonte e Veneto. Variagate configurazioni locali influenzano differenti rapporti di filiera, di sfruttamento e di criminalità, che possono dipendere dall'*organizzazione produttiva* (grado di industrializzazione, meccanizzazione, concentrazione fondiaria, propensione all'esportazione ecc.), dalle *forme sociali* (presenza e condizioni dell'immigrazione di organizzazioni criminali, frammentazione urbana e abitativa ecc.) e dai *modelli di regolazione* (peso della grande distribuzione, ruolo degli enti locali e della governance territoriale, capillarità del presidio sindacale ed efficacia delle autorità di controllo ecc.). Proprio la presenza dell'intermediazione illecita di manodopera sembra essere un elemento trasversale a queste configurazioni territoriali. I dati dell'applicazione della legge n. 199/2016 sono eloquenti in tal senso: nel 2023 è più che raddoppiato il numero dei controlli effettuati rispetto al 2022 (+140%) con un aumento degli arresti (45, +80% rispetto al 2022) e una crescita ancor più significativa dei reati e degli illeciti amministrativi (701, +153%), così come delle denunce (712, +207%)⁴.

Ragionevolmente, l'aumento dell'attività di controllo – conseguente all'integrazione delle risorse umane con finalità ispettive e la collaborazione tra Stato ed enti territoriali – alimenta al rialzo il numero delle irregolarità e degli illeciti che più in generale coinvolgono tutte le fasi di produzione, trasformazione, commercializzazione e distribuzione di prodotti agricoli e agroalimentari. Da un'altra angolatura, proprio a fronte di un maggiore sforzo di *law enforcement* sul piano legislativo e repressivo, ravvisare la persistenza di una significativa quota di sfruttamento e soprattutto di intermediazione illecita rinvigorisce la necessità – già dichiarata nel VI Rapporto 2022 sulla scia dei Rapporti precedenti – di affiancare una lettura del «caporalato criminale» con una lettura di quello che potremmo definire «caporalato capitale»⁵, un modo di produzione agroindustriale che si basa su una relazione asimmetrica e di sfruttamento del lavoro prevalentemente migrante, «presupposto implicito (e) prerequisito strutturale

³ M. Omizzolo, a cura di, *Sfruttamento e caporalato in Italia*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2023.

⁴ Fonte: Legambiente, *Ecomafia 2024. Numeri e storie della criminalità ambientale in Italia*, Edizioni Ambiente 2024, p. 393. I dati restituiscono l'applicazione della legge recante *Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*. Sui numeri dell'irregolarità e dell'intermediazione illecita si torna nel paragrafo 2, analizzando i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

⁵ La locuzione, qui adottata in chiave evocativa, parafrasa la proposta di D. Perrotta e T. Raeymaekers, *Caporalato capitalism. Labour brokerage and agrarian change in a Mediterranean society*, «The Journal of Peasant Studies» 50(4):1-22, 50(4), pp. 1-22, 2022.

per l'economia rurale»⁶, elemento debole e compresso al fondo delle catene del valore. Più analiticamente, l'intermediazione illecita che aggrava le condizioni di asservimento può essere letta nella *triangolazione* tra «mercato, Stato e criminalità», dove quest'ultima gioca un ruolo prevalentemente «di servizio». Come mostra la letteratura sul tema, parte consistente dell'economia agroalimentare nella macro-regione mediterranea (il mercato) ha sinora scelto di competere nelle catene globali e di resistere alle grandi concentrazioni fondiarie ed estensive proprio sfruttando la riserva di manodopera migrante disponibile; la regolazione pubblica (lo Stato), propensa a criminalizzare i flussi con politiche migratorie repressive e restrittive, ha teso a foraggiare questa manodopera configurando – attraverso la *clandestinizzazione* – le condizioni persistenti di ricattabilità, sfruttamento, vulnerabilità e subordinazione⁷. Chi lavora la terra privato dei diritti civili, sociali e politici diviene referente assente della produzione alimentare, oggetto di sistematica e strategica rimozione dall'immaginario del cibo. In questo quadro, il sistema agroalimentare globale governato dalle corporazioni non va solo letto come «regime del cibo» (food regime)⁸, ma anche come «regime di scarto» (waste regime)⁹, basato sul necessario sfruttamento di corpi umani e non umani *invisibilizzati*. L'aspetto importante è che non si tratta di «effetti collaterali»: gli scarti sono elemento forte di un sistema che produce ricchezza e sicurezza attraverso l'alterizzazione (*othering*) di chi – o cosa – può essere considerato escluso, espulso o consumato. In questo quadro, guardando allo sfruttamento agroindustriale come perno della più ampia distruzione ecologica globale, l'ingiustizia sociale e quella ambientale vanno di pari passo producendo scarti umani (lavoratori e lavoratrici, ghetti e slums, campi profughi e naufraghi delle rotte migratorie), ma anche non umani (terre desertificate e inquinate, porzioni di biosfera espulse dal proprio spazio vitale a causa delle tecniche estrattive e dell'accaparramento di terre, o *land grabbing*). Allo stesso tempo, questa distanza aggravata dalla lunghezza delle filiere e dalla cosmesi della grande distribuzione finisce per iscriversi nei nostri schemi cognitivi e alimentare distanza visiva e percettiva. La separazione organizzativa dell'industria agricola dal consumo è separazione anche sotto il profilo simbolico e svalutazione sotto il profilo delle pratiche e dagli usi quotidiani che deresponsabilizzano l'opinione pubblica, allontanano il problema dal controllo sociale e ampliano le opportunità di regolazione criminale.

Veniamo così al terzo e ultimo angolo della *triangolazione* suddetta. Funzionale al mercato e agevolato dallo Stato, il caporalato (la criminalità) risponde

⁶ F. Fanizza e M. Omizzolo, *Caporalato. An Authentic Agromafia*, Mimesis, 2019, p. 16.

⁷ A. Corrado, C. De Castro e D. Perrotta, *Migration and Agriculture. Mobility and change in the Mediterranean area*, Routledge, 2016.

⁸ P. McMichael, *Food Regimes and Agrarian Questions*, Fernwood, 2013.

⁹ M. Armiero, *Wastocene: Stories from the Global Dumb*, Cambridge, 2021.

ad esigenze di reperimento, traffico, controllo e riduzione in schiavitù della manodopera, agendo tramite violenza professionalmente organizzata e controllo del territorio, ma anche reti internazionali e legami di cointeressenze locali nell'ampia «area grigia» di imprese, professioni, amministrazioni e politica locale che fanno affari con l'agribusiness¹⁰. Oltre a queste esigenze di *produzione*, il caporalato risponde anche ad esigenze di *riproduzione*, perpetuando le condizioni di clandestinità e la distanza tra lavoratori sfruttati e società locale. Distanza sociale che prende forma esplicita nel ghetto, materializzazione visibile del regime di scarto globale.

Partendo da questi presupposti, nelle pagine che seguono inseriamo la riflessione sull'intermediazione illecita di manodopera, sulle infiltrazioni criminali nell'agroalimentare e sugli elementi di interesse per le (agro)mafie nel più ampio funzionamento delle filiere su scala nazionale e locale, tenendo conto del funzionamento dei mercati, dell'irregolarità diffusa, della capillarità delle presenze criminali e delle politiche di contrasto. Oltre a questa introduzione il capitolo consta di tre paragrafi. Il paragrafo 2 si concentra sullo sfruttamento del lavoro e sull'intermediazione illecita di manodopera in un approccio di filiera, passando in rassegna i principali dati e documenti istituzionali e approfondendo l'importanza – e l'assenza – della governance del territorio. Il coinvolgimento di reti territoriali è indagato anche nel paragrafo 3, che approfondisce casi di sfruttamento del lavoro e caporalato nel settore vitivinicolo del Sud Piemonte (il distretto vitivinicolo di Alba). Il paragrafo 4, infine, guarda alla criminalità ambientale che più in generale impatta sulla filiera, ovvero i crimini e i danni ambientali che coinvolgono l'agroalimentare italiano.

3.2. Il caporalato visto da un approccio di filiera: l'importanza della governance del territorio

3.2.1. Sfruttamento, caporalato, rapporti di lavoro in agricoltura: l'assenza della governance

Nelle scienze sociali la questione del lavoro agricolo è inserita nel più ampio quadro degli studi delle filiere agroalimentari: viene così analizzata alla luce

¹⁰ Lo studio della criminalità organizzata di tipo mafioso come incrocio tra azione violenza e capacità di interessare relazioni sociali è ispirato dai lavori di Rocco Sciarrone. Qui la dimensione imprenditoriale delle mafie risiede nel loro inserirsi in una più ampia «area grigia», campo organizzativo dove prendono forma rapporti di scambio e di collusione al confine fra legale e illegale. Come detto, e come si vedrà oltre, quello agricolo è un settore ampiamente connotato da pratiche irregolari, informali e di confine, campo privilegiato per l'agire mafioso. Si vedano R. Sciarrone, *Mafie vecchie, mafie nuove. Radicamento ed espansione*, Donzelli 2009; R. Sciarrone e L. Storti, *Le mafie nell'economia legale. Scambi, collusioni, azioni di contrasto*, Il Mulino, 2019.

non solo dei differenti rapporti di forza che si dispiegano lungo tutta la catena del valore, ma anche dei contrasti e dei mancati incastri tra esigenze specifiche e a tratti inconciliabili degli attori sociali che la compongono e attraversano¹¹. Mancati incastri che, come argomentremo nel paragrafo 3, risentono di una mancanza non solo di regolazione dei rapporti di lavoro, ma di una governance del territorio che metta a sistema la rappresentanza degli interessi, gerarchizzando le istanze in una visione collettiva di sviluppo che tenga insieme diritti e benessere dei differenti attori coinvolti nella filiera. Una mancanza di governance che in letteratura è spesso inserita tra i fattori di contesto che agevolano la diffusione di condotte illegali e criminali sul territorio¹².

L'analisi delle filiere agroalimentari è un punto di vista particolarmente promettente, in quanto permette di analizzare i rapporti di lavoro nel contesto socio-economico in cui sono radicati, recuperando la dimensione territoriale che è indubbiamente importante nel dare forma a fenomeni quali il caporalato. Quali sono le caratteristiche materiali del lavoro agricolo in una determinata area, ma anche e soprattutto in una specifica coltivazione, come si configura la filiera del prodotto rispetto alla commercializzazione globale, quali attori economici hanno interessi sul territorio, quale la presenza di multinazionali, e come in questo contesto vengono assunti, ma anche contattati, lavoratori e lavoratrici, quali sono i tempi dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, i ritmi del lavoro e il riconoscimento economico delle ore lavorate? Un'ottica, quindi, che mettendo in luce i fattori che hanno un impatto sulla diffusione situata di sfruttamento di manodopera, informa in merito alle azioni preventive, che dovrebbero coinvolgere la filiera nel suo insieme, più che alle sole azioni di contrasto e punitive, che spesso riguardano solo l'intermediazione di manodopera messa in atto dagli stessi migranti e non mettono in campo il ruolo, ma anche le responsabilità degli altri attori economici e politici della filiera. Prima di presentare i dati più recenti sul caporalato, dunque, ci sembrava importante avanzare alcune riflessioni più generali che vanno oltre la definizione giuridica del fenomeno e lo situano nel contesto in cui prende forma.

¹¹ Per una rassegna di questo approccio nella letteratura italiana rimandiamo a: A. Corrado, M. Lo Cascio e D. Perrotta, a cura di, *Agricoltura e cibo*, monografico di *Meridiana. Rivista di Storia e Scienze Sociali*, n. 93/2018; D. Donatiello, D. Farinella, V. Moiso e F. Mostaccio, a cura di, *Reassembling the unsustainable. The agri-food supply chains in transformation, under the lens of Sociology*, monografico di *Fuori luogo. Rivista di Territorio, Turismo, Tecnologia*, n. 9/2021.

¹² Nei citati lavori di Rocco Sciarrone (nota 10, in particolare nel capitolo sul caso piemontese del volume del 2009) si riporta ad esempio l'analisi di Arnaldo Bagnasco sui territori del Canavese, dove l'assenza di governance in periodo di crisi del comparto industriale ha facilitato la cosiddetta via bassa allo sviluppo, caratterizzata da visione di breve periodo, speculazioni economiche e malaffare.

La questione della governance in riferimento all'assunzione di manodopera è sottolineata da più parti, soprattutto in filiere agroalimentari la cui fase produttiva è situata nel Nord Italia e che sono rappresentate come eccellenze produttive. Il caso del Moscato d'Asti, prodotto in un territorio riconosciuto patrimonio mondiale dell'umanità dall'Unesco, ad esempio, può essere definito emblematico per ricostruire come il caporalato possa prendere forma quando le condizioni di lavoro della vendemmia non sono tenute in minima considerazione dalla regolazione delle forme contrattuali e dei flussi di manodopera straniera, in una filiera messa fortemente in tensione dalla presenza di industrie globali di trasformazione e commercializzazione la cui proprietà non ha legami stretti con il territorio e con chi lo abita e lo attraversa¹³.

Sempre in Piemonte, il territorio di Saluzzo è diventato noto a chi ha interesse per queste questioni. Ai nostri fini sono particolarmente interessanti alcune riflessioni che derivano dall'analisi della recente coltivazione di mirtillo nell'ortofrutticolo che caratterizza quest'area, a seguito dell'aumento della domanda di un prodotto ricercato e redditizio¹⁴. La produzione è il 25% del totale nazionale e si inserisce in una rotazione stagionale di esportatori verso il Nord Europa che vede l'Italia alternarsi a Sudamerica, Spagna e Polonia. Al momento della raccolta gli imprenditori «sembrano schiacciati tra le esigenze del mercato globale che impone regole e tempi e la difficoltà di reperire manodopera per un periodo così breve». Sotto il Monviso lavorano a chiamata, sovente tramite l'intermediazione di cooperative gestite da connazionali, maliiani, gambiani, ivoriani, burkinabé e alcuni cinesi, pakistani, albanesi, con una paga che va dai 5,50 agli 8 euro all'ora, a seconda della contrattazione in un contesto di grande diffusione di lavoro grigio. Chi raccoglie sta sui campi per 9-10 ore al giorno senza il riconoscimento di straordinari che sarebbe obbligatorio per legge, e spesso viene scelto il lavoro a cottimo – paga a cassetta – che contiene i tempi per i produttori e aumenta i guadagni per i raccoglitori, peggiorando notevolmente le condizioni di lavoro, tanto che stanno aumentando i momenti in cui i migranti, magari a fine giornata nei luoghi di ristoro, cercano di parlarsi per mettere in atto strategie di abbassamento dei ritmi della raccolta.

La difficoltà a reperire lavoratori si inserisce in un quadro in cui i contorni tra la scarsa programmabilità dei tempi di maturazione e la volontà imprenditoriale di contenere i costi della manodopera non sono così netti. Ma a non

¹³ D. Donatiello, V. Moiso, *Titolari e riservisti. L'inclusione differenziale di lavoratori immigrati nella viticoltura del Sud Piemonte*, Meridiana, 89, 2017; D. Donatiello, V. Moiso, *Cooperazione, coordinamento, opportunismo. La filiera del moscato d'Asti*, Meridiana 93, 2018.

¹⁴ La citazione e tutta la ricostruzione della filiera del mirtillo in Saluzzo è presa dall'inchiesta *Blueberries. Cronache dalle piantagioni saluzzesi* di Ivan Bonnin e Lele Odiardo, pubblicata su Melting Pot Europa il 27 luglio 2023.

essere ben definiti sono, sempre secondo la recente inchiesta di Bonnin e Odiardo, anche i confini tra caporalato e intermediazione. Come emerge da tempo in altri studi già citati all'inizio del paragrafo, la manodopera straniera in agricoltura è stratificata, migranti di vecchio corso e lungo periodo si affiancano a connazionali che stazionano sul posto solo nei periodi di picco di richiesta, e spesso i primi fanno da connettori nel contatto con i secondi in un'intermediazione dai caratteri fortemente informali, su cui si possono innestare pratiche di vessazione. Ma guardare solo a queste ultime fa perdere il senso della questione.

Imprenditori che vendono sui mercati internazionali alternandosi a una concorrenza globale e cercano di aumentare la produttività e di contenere i costi della manodopera, migranti che guadagnano sull'intermediazione di quella stessa manodopera, migranti lavoratori che sono spinti da maggiori guadagni del cottimo, ma nel contempo attivano forme embrionali di coordinamento per contenere ritmi lavorativi diventati altamente usuranti. Le forme di caporalato rappresentate dai dati e dalle inchieste che presenteremo nei prossimi due paragrafi vanno lette nel quadro della produzione neoliberalista che contribuisce a dare forma alle esigenze di più attori sociali e alle loro relazioni lungo la filiera, in un contesto di grande assenza di una governance del fenomeno sul territorio. La storia si ripete: anche nel caso dei mirtilli, le accoglienze coordinate dalla Prefettura e gestite da enti del Terzo Settore non bastano ad accogliere i lavoratori, che si accampano nei giardini pubblici. Le amministrazioni locali si giustificano dicendo che l'accoglienza ad oggi è organizzata per la stagione della raccolta delle pesche, due mesi dopo quella dei mirtilli, svelando ancora una volta come il timore di accogliere è più forte del riconoscimento dei diritti di una classe di lavoratori agricoli che non è riconosciuta e ancora fatica a riconoscersi come tale. Pare prevalere, ad oggi, una sorta di «exit» per cui i lavoratori agricoli migranti di fronte alle condizioni di lavoro sottopagato abbandonano la postazione in cerca di altro, fattore che concorre alla già citata difficoltà delle imprese agricole a trovare manovalanza, e che si manifesta nei dati inequivocabili sul cambiamento dei flussi migratori e della migrazione stazionaria sui luoghi della produzione agricola¹⁵.

3.2.2. Il caporalato nella filiera agroalimentare: uno sguardo d'insieme

Le condizioni di contesto in cui situare dinamiche di sfruttamento e fenomeni di caporalato sono particolarmente variegati in Italia, dove la linea di

¹⁵ Ne è un esempio la drastica riduzione di immigrazione macedone nel Sud Piemonte, dopo anni di crescita della popolazione, che tra le altre cose va letta anche alla luce di una mancata e compiuta integrazione socio-economica nei territori di arrivo.

frattura principale sembra essere non solo quella della dimensione delle aziende, ma anche la loro collocazione tra parte agricola e agricolo-industriale della filiera. Analisi approfondite devono dunque ricostruire la configurazione situata del mercato, la prima delle tre dimensioni richiamate in Introduzione, ma alcune considerazioni più generali possono essere fatte in modo trasversale, soprattutto riguardo all'azione delle altre due dimensioni, lo Stato e le forme illegali di intermediazione. Guardando dunque ai dati macro sul lavoro formale in agricoltura, in Italia operano 1.113.000 aziende agricole di cui 187.000 con manodopera non familiare alle dipendenze, per un totale di 1.296.000 lavoratori di cui il 17,7% stranieri (dato ISTAT riferito al 2021)¹⁶. Avendo sottolineato che il problema della manodopera riguarda i tempi e si concentra nel momento della raccolta, è interessante riportare il dato sull'incidenza delle giornate di occupazione agricola riferibili ai lavoratori stranieri: il 34,2% del totale, significa che più di un terzo delle giornate lavorative in agricoltura è a carico di migranti. Considerando che il loro lavoro è in particolare grigio, il dato effettivo è destinato a aumentare.

Dal punto di vista delle misure di repressione, una recente nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 3 luglio 2024 ha comunicato «nel quadro generale delle azioni adottate dal finalizzate al contrasto delle forme di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. caporalato)» che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro hanno effettuato *un servizio di vigilanza straordinaria nel settore agricolo* su tutto il territorio nazionale. I controlli hanno riguardato 310 aziende agricole, di cui due su tre sono risultate irregolari (206, il 66,45%); a conferma del fenomeno del lavoro grigio, su 2.051 lavoratori controllati, 616 sono risultati irregolari (30,03%) e di questi 216 sono risultati completamente in nero (10,53%). I lavoratori extracomunitari erano uno su tre (786 posizioni lavorative, il 38,32%), dei quali 308 impiegati irregolarmente (39,18%), di cui 96 in nero e 22 privi di regolare permesso di soggiorno. I provvedimenti sono di natura prettamente economica – ammende e sanzioni amministrative per un importo complessivo pari a € 1.686.161,00 – a fianco di 128 provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale per lavoro nero e per gravi violazioni sulla sicurezza. Sono state deferite all'Autorità Giudiziaria 171 persone, quasi tutte responsabili aziendali, per violazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008), mentre 10 persone sono state deferite, tra le province di Latina, L'Aquila, Torino, Cuneo, Rieti e Caltanissetta, per il reato di caporalato (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro). Se la situazione più drammatica è stata riscontrata a Latina, dove in una serra 9 posti letto adagiati per terra erano adibiti a dormitorio, in uno

¹⁶ ISTAT, 7° Censimento generale dell'agricoltura, giugno 2022.

spazio privo di finestre che presentava muffe e incrostazioni alle pareti e gravi carenze igienico-sanitarie, il dato territoriale è riprova della presenza del caporalato nel sud Piemonte, e l'interesse per il fenomeno in questa area territoriale è confermato anche guardando all'attività di contrasto in generale.

Nell'anno 2023 l'INL¹⁷ ha accertato violazioni nel settore agricolo per 7.915 lavoratori, 1.668 per lavoro nero di cui 146 lavoratori extra comunitari sprovvisti di permesso di soggiorno. I casi di caporalato ex art. 603bis del Codice penale sono 2.123: questo dato rappresenta la maggioranza dei casi totali rilevati in Italia (in totale 3.208 considerando anche edilizia, industria e terziario), ed è il triplo rispetto all'anno passato, un aumento trainato dall'agricoltura (nel 2002 i casi di caporalato hanno coinvolto 758 lavoratori in agricoltura, in totale 1050)¹⁸. A livello territoriale¹⁹ i casi accertati nel Nord Italia²⁰ sono 149 in agricoltura, dove industria e terziario raggiungono insieme 100 casi; 914 nelle regioni del Centro, dove al contrario i casi in industria e terziario superano il dato dell'agricoltura (127 e 834 casi rispettivamente, questi ultimi concentrati nei servizi alle imprese); e infine nelle Regioni del Sud il caporalato ha riguardato 1060 lavoratori in agricoltura, il totale del fenomeno riscontrato in questi territori. È interessante notare alcune caratteristiche del fenomeno, o meglio del risultato delle azioni a contrasto del fenomeno, a livello Regionale. La Puglia presenta ben 1.020 accertamenti, un dato al di sopra di ogni altro, seguita dal Lazio con 608, mentre la Campania si ferma a 26 casi. Nell'Italia centrale il dato è trainato da Umbria (80 casi) e Molise (89 casi), seguiti da Toscana (83 casi) e Marche (49 casi). Al Nord il Piemonte con 43 casi di caporalato è superato solo dal Veneto (51 casi) e seguito da un'altra regione importante per le coltivazioni, il Friuli-Venezia Giulia (38 casi). Tutte le altre Regioni registrano meno di 10 casi, mentre le Regioni in cui non sono stati accertati casi sono la Basilicata, la Liguria, la Valle d'Aosta e la Sicilia. Questi dati non sono certo letti come certificazione della presenza o assenza del caporalato nel settore agricolo di un territorio, dato che dipendono anche dall'attenzione e dall'azione mirata delle agenzie di contrasto, ma possono essere considerati indicativi dell'attenzione e del peso del fenomeno in un dato territorio.

A completamento del quadro finora tracciato, merita fare cenno al *Protocollo Quadro di Partenariato* tra l'organizzazione Internazionale per le Migrazioni

¹⁷ Ispettorato Nazionale del Lavoro, *Sintesi attività ispettiva 2023. Risultati di vigilanza anno 2023*.

¹⁸ Ispettorato Nazionale del Lavoro, *Risultati di vigilanza anno 2022*.

¹⁹ Ispettorato Nazionale del Lavoro, *Risultati di vigilanza anno 2023*.

²⁰ Competenza territoriale delle Direzioni interregionali del lavoro è la seguente. DIL Centro: regioni Toscana, Marche, Umbria, Lazio, Abruzzo e Molise; DIL Nord: regioni Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria, Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Emilia-Romagna; DIL Sud: regioni Campania, Sardegna, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia.

(OIM) e l'Ispettorato Nazionale del lavoro (INL) per potenziare le attività di prevenzione e contrasto del fenomeno dello sfruttamento lavorativo, per cui mediatori culturali OIM vengono coinvolti nelle attività di vigilanza dell'Ispettorato finora descritte attraverso i dati²¹. Affiancare il lavoro delle due agenzie è interessante, in quanto l'OIM ha supportato 1.000 persone nel quadriennio finora intercorso dall'inizio dell'intesa, in netta prevalenza uomini (98%), contattati nel 38% dei casi non dalle attività di vigilanza dell'INL ma da *attività di outreach e sensibilizzazione* condotta dai mediatori in *luoghi di aggregazione delle comunità di stranieri*²². Il 98% ha sporto denuncia contro il caporale o il datore di lavoro: le azioni a loro sostegno variano dal supporto linguistico, al riferimento a un ente di tutela (sistema anti-tratta/SAI) fino al coinvolgimento delle procure che hanno rilasciato permesso di soggiorno a seguito della cooperazione del lavoratore al processo penale. Ben 708 dei casi seguiti sono emersi nel settore agricolo e nell'allevamento, prevalentemente in Piemonte (239 casi), Abruzzo e Puglia. Anche in questo caso il dato non va letto come presenza del fenomeno tout court, ma come indicatore di attenzione al fenomeno anche, in questo caso, dal punto di vista della tendenza all'emersione.

Infine, un ultimo dato da sottolineare è che lo sfruttamento lavorativo non ha riguardato solo persone sprovviste di permesso di soggiorno, ma anche detentori di permessi di lungo periodo, titolari di protezione internazionale e di protezione speciale, condizioni spesso considerate tutelanti²³. Il caporalato si può dunque esplicitare verso differenti profili di lavoratori anche perché si presenta in differenti forme. La via di ingresso è il basso inserimento socio-economico dei lavoratori migranti nel contesto di arrivo: si tratta dello sfruttamento di lavoratori in condizioni economiche altamente svantaggiate, peggiorato dalle paghe basse e sovente decurtate dai caporali in maniera arbitraria a fronte di una sproporzionata spesa per vitto, alloggio, utenze telefoniche e ad altri beni, fino a creare la nota situazione di dipendenza debitoria del lavoratore verso il caporale. Ma l'attività dei caporali può anche affiancare aziende nell'impiegare forza lavoro «in nero» fittiziamente assunta da imprese agricole prive di struttura produttiva che emettono illegalmente false fatture per la vendita di prodotti, come nel caso accertato dalla Guardia di Finanza ad

²¹ Nel VI Rapporto *Agromafie e caporalato* avevamo parlato del progetto *A.L.T. Caporalato! - Azioni per la Legalità e la Tutela del Lavoro* (2019-2022), a cui è seguito *A.L.T. Caporalato D.U.E. - Azioni per la Legalità e la Tutela del Lavoro - Dignità, Uguaglianza ed Equità* (2022-2024), entrambi finanziati dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione. A questi si affianca il progetto Su.PR.EME, interamente dedicato alla prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo nel settore agricolo.

²² Documento *Briefing. Vittime di sfruttamento lavorativo assistite nell'ambito del partenariato tra OIM e INL. Profilo dei lavoratori e meccanismi di tutela attivati*, maggio 2024.

²³ Documento *Briefing. Vittime di sfruttamento lavorativo assistite nell'ambito del partenariato tra OIM e INL. Profilo dei lavoratori e meccanismi di tutela attivati*, maggio 2024.

ottobre 2022 nei comuni di Mondragone (CE) e Castel Volturno (CE), una situazione in cui il fenomeno del caporalato si innesta su pratiche criminali di riciclaggio²⁴.

Dal punto di vista della prevenzione, lo Stato ha recentemente messo in atto dei Piani integrati: il *Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso 2023-2025*²⁵ ha integrato alcune delle linee di indirizzo precedentemente individuate dal Piano di contrasto al caporalato *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento e al caporalato in agricoltura 2020-2022*²⁶, prevedendo la partecipazione degli stessi attori istituzionali agli organi attuativi, rispettivamente il Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso e il Tavolo di contrasto al caporalato. In particolare, il Decreto del Ministero del Lavoro n. 58 del 6 aprile 2023 ha introdotto nel Piano sommerso il paragrafo «F» dedicato alle «azioni volte a favorire l'impiego regolare di lavoratori stranieri in agricoltura, attraverso il contrasto agli insediamenti abusivi e la promozione di azioni di politica attiva».

La questione abitativa è dunque considerata prioritaria in un quadro di regolazione del lavoro e di inclusione sociale dei migranti, richiamando una tendenza europea ben esplicitata tra gli altri dal *Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027* della Commissione Europea (2020). Le condizioni alloggiative precarie dei migranti sono non a caso quelle più presenti, in un contesto di generale invisibilizzazione di cui si è già detto, nell'opinione pubblica, ma sovente per questioni di decoro urbano collegate agli accampamenti abusivi. Casi gravi come le morti riconducibili a condizioni abitative completamente fuori norma vengono difficilmente riportate dalla cronaca: un caso esemplificativo è quello della morte del maliano Dahaba, 40 anni, avvenuta a causa delle esalazioni di monossido di carbonio nel Comune di Revello (CN), di cui si trova traccia solo nella già citata inchiesta sul Saluzzese di Bonnin e Odiardo. È importante sottolineare che Revello non aveva aderito al protocollo di accoglienza della Prefettura, una situazione condivisa da altri Comuni, non ultimo quello di Canelli (AT), hub dello smistamento di manodopera durante la vendemmia, che all'epoca dell'esplosione della questione dei migranti accampati aveva rifiutato un contributo della regione Piemonte finalizzato all'accoglienza, lasciando i migranti spesso irregolari in una situazione di accampamento autogestito in cui hanno potuto proliferare le forme di intermediazione informale della manodopera ad opera dei migranti stessi, alcuni dei quali si incaricavano di organizzare la vita in accampamento e gestire gli spostamenti tra questo e i campi, e aprendo dunque non tanto a forme di orga-

²⁴ Ispettorato nazionale del lavoro e Guardia di Finanza, Allegato I – Attività di vigilanza e controllo, Piano Caporalato, 2023.

²⁵ *Piano Sommerso*, adottato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 19 dicembre 2022, n. 221 ed entrato in vigore il 21 dicembre 2022.

²⁶ *Piano caporalato*, entrato in vigore il 20 febbraio 2020.

nizzazione orizzontale collettiva, ma a forme di sfruttamento e vessazione, sfociate in denunce di caporalato di cui a breve parleremo. È interessante sottolineare come una delle linee di azione preveda di riadattare all'accoglienza e/o all'erogazione di servizi per i migranti lavoratori in agricoltura il patrimonio immobiliare pubblico confiscato alla mafia²⁷.

Al contempo, però, si prevede che la presa in carico delle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura operi in raccordo con i servizi di accoglienza integrata già esistenti, in particolare dal SAI (*Sistema di Accoglienza e Integrazione*)²⁸: questo implica che dispongano dei requisiti previsti dalla legge, di cui sono sprovvisti proprio molti dei lavoratori agricoli che quindi sottostanno a situazioni di sfruttamento. Cortocircuito che, riprendendo le riflessioni espresse in Introduzione, pare non voler risolvere la questione della messa a disposizione di manodopera vulnerabile e *vulnerabilizzata* senza dare strumenti per poter reagire.

Altro elemento importante riguarda la competenza regionale in merito alla materia edilizia ex art. 117 della Costituzione Italiana. La Regione Puglia ha previsto nel lontano 2009²⁹ convenzioni con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, da cui abbiamo detto i migranti agricoli stagionali essere spesso scollegati, per il reperimento degli alloggi, mentre la Regione Piemonte già nel 2016³⁰ sanciva che occorre dare facoltà ai coltivatori diretti e imprenditori agricoli di accogliere salariati agricoli stagionali, ma delle differenti applicazioni pratiche di questa norma abbiamo già detto. Più recentemente il Lazio nel 2019³¹ e la Sicilia nel 2021³² hanno dato disposizione di interventi finalizzati all'inclusione abitativa dei lavoratori stagionali.

Le linee guida sulla questione abitativa recentemente pubblicate³³ fanno

²⁷ Secondo quanto stabilito dal protocollo d'intesa per la prevenzione e il contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura e del caporalato, sottoscritto dal Ministro dell'Interno, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministro delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali e dal presidente del Consiglio Nazionale dell'Anci nel 2021.

²⁸ Linee Guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura, approvate dalla Conferenza unificata il 7 ottobre 2021.

²⁹ Legge regionale n. 32 del 4 dicembre 2009 della Regione Puglia *Norme per l'accoglienza, la convivenza civile e l'integrazione degli immigrati in Puglia*.

³⁰ Legge regionale n. 12 del 13 giugno 2016 della Regione Piemonte *Disposizioni per la sistemazione temporanea dei salariati agricoli stagionali nelle aziende agricole piemontesi*.

³¹ Legge regionale n. 18 del 14 agosto 2019 della Regione Lazio *Disposizioni per contrastare il fenomeno del lavoro irregolare e dello sfruttamento dei lavoratori in agricoltura*.

³² Legge regionale n. 20 del 29 luglio 2021 della Regione Sicilia *Legge regionale per l'accoglienza e l'inclusione. Modifiche di norme*.

³³ Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sul documento recante «Linee-guida per l'operatività su tutto il territorio nazionale degli standard abitativi minimi previsti dalla normativa». Rep. atti n. 36/CU del 21 marzo 2024.

esplicito riferimento alla governance multilivello, ma quali strumenti mettono in atto? Lo strumento definito *innovativo* è il *Piano locale multisettoriale* (PLM) in cui localmente devono essere pianificate strategie in ottemperanza alle indicazioni delineate dal Tavolo Caporalato, mediante la costruzione di una *rete di policy* tra Comuni e stakeholder territoriali di riferimento da definire. Il lavoro è esplicitamente nominato nel monitoraggio delle condizioni lavorative degli occupati in agricoltura, a opera degli uffici dell'Ispezzione del lavoro, finalizzate alla presa in carico dei lavoratori in *condizioni di marginalità e sfruttamento multidimensionali*. È notizia recente che dei 111 nuovi ispettori assunti dall'Inail non ci sia ancora nessuna certezza di assegnazioni di personale di controllo ad Asti, in cui mancherebbero ispettori preposti ai controlli da 7 anni, in quanto nel Jobs Act del 2014 il ruolo era considerato ad esaurimento, e che si ritrova in una situazione critica per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro nel comparto industriale.

3.3. Oltre la repressione: uno sguardo agli interventi di governance

3.3.1. Il coinvolgimento di reti territoriali

La morte del bracciante indiano Satnam Singh avvenuta lo scorso giugno a causa di un'emorragia seguita a un incidente sul lavoro nelle campagne di Latina, con il datore indagato per aver abbandonato il corpo gravemente ferito e per non aver prestato assistenza né allertato i soccorsi, ha nuovamente destato l'attenzione sull'esigenza di individuare adeguate misure di contrasto alle situazioni di sfruttamento lavorativo e alle forme di caporalato che continuano a (ri)prodursi nei diversi distretti agricoli del paese. Tali fenomeni non costituiscono certo una novità di questi ultimi anni, anzi presentano caratteristiche strutturali e sistemiche che, seppur strettamente connesse ad alcune trasformazioni più recenti del mondo agricolo, chiamano in causa – al di là delle condotte e delle responsabilità individuali – il *funzionamento* e la *governance* delle singole filiere, a partire dai rapporti di produzione, dagli assetti regolativi e dagli schemi di distribuzione del valore prodotto al loro interno. La questione che di nuovo si impone, di fronte all'ennesimo drammatico evento, è quella di guardare alle storture e condizioni a monte dello sfruttamento, senza cedere a letture frettolose che confinano problemi sociali di lunga durata in un quadro emergenziale o episodico, col risultato di appiattare il dibattito sulla dimensione intersoggettiva del rapporto di dominazione carnefice-vittima: la complessità delle dinamiche di sfruttamento impone, invece, di prendere in considerazione «una pluralità di attori e processi che concorrono alla produzione e riproduzione delle condizioni che favoriscono la proliferazione dei

fenomeni in esame, e quindi di ripensare gli strumenti di contrasto messi in campo sinora»³⁴. D'altra parte, come già era stato rilevato nell'ultimo rapporto *Agromafie e caporalato*, gli stessi risultati dell'*Indagine conoscitiva sul fenomeno del cosiddetto «caporalato» in agricoltura* – avviata a fine del 2018 e promossa dalle Commissioni parlamentari XI (Lavoro Pubblico e provato) e XIII (Agricoltura) della XVIII Legislatura – hanno evidenziato come l'efficacia sul piano *repressivo* dell'impianto normativo delineato dalla legge n. 199/2016 non sia stata accompagnata da un'attuazione altrettanto adeguata degli interventi *preventivi*, data la ancora limitata attivazione di misure alternative ed esplicitamente dirette a rimuovere squilibri e distorsioni ormai strutturali della produzione agro-alimentare e delle dinamiche del lavoro agricolo³⁵. Sarà questa la prospettiva che adotteremo per qualificare, interpretare e discutere il caso preso sinteticamente in esame nel seguente paragrafo: lo sfruttamento e l'intermediazione illecita di lavoratori nel settore vitivinicolo del Sud Piemonte, con un focus sui territori delle Langhe al confine tra le province di Cuneo e Asti, un'area in cui negli ultimi mesi le attività congiunte della magistratura, degli ispettori e delle forze dell'ordine hanno fatto emergere rilevanti e reiterate criticità.

Peraltro, rispetto all'esigenza di adottare politiche più ampie e articolate che abbiano un impatto trasformativo sulle pratiche e sull'organizzazione dei distretti agricoli, giova ricordare che uno degli aspetti potenzialmente più innovativi della già citata legge n. 199/2016 consistesse proprio nell'introduzione di strumenti a supporto della trasparenza del mercato del lavoro agricolo e nella previsione di iniziative che avrebbero dovuto estendere il concetto di *sostenibilità* delle filiere, includendo al suo interno le implicazioni di ordine sociale e ambientale in aggiunta all'imperativo della competitività economica. Ne è un esempio la *Rete del Lavoro Agricolo di Qualità*, già istituita in precedenza presso l'INPS nel 2014 e rilanciata proprio dalla legge n. 199/2016. La Rete consiste in una lista di imprese agricole virtuose per il rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e sul valore aggiunto, ed è articolata in sezioni territoriali che – tra altre funzioni – avrebbero dovuto avanzare proposte innovative e ispirate a principi etici sul fronte dei servizi per l'intermediazione e su quello dei percorsi di uscita dall'informalità, da sottoporre e far sperimentare alle aziende iscritte anche attraverso la messa a punto di meccanismi di certificazione e di tracciabilità. L'attuazione del progetto ha seguito sviluppi diversificati nelle varie aree del paese, tuttavia le

³⁴ L. Salvia, *Riconcettualizzare caporalato e sfruttamento lavorativo: dalla dimensione intersoggettiva vittima-carnefice al «regime di controllo del lavoro»: per una riconsiderazione degli strumenti di contrasto*, in *Sociologia del diritto*, 1/2024.

³⁵ Fonte: Camera dei Deputati, *Indagine conoscitiva sul fenomeno del caporalato in agricoltura. Documento conclusivo*, XVIII Legislatura, 12 maggio 2021.

aziende che hanno aderito sono ancora poche e in generale si può dire che l'attivazione della Rete sia stata rallentata e ostacolata – a livello locale – dal debole supporto politico e dalla scarsa collaborazione tra organi istituzionali e aziende³⁶.

Il riferimento alla *Rete del Lavoro Agricolo di Qualità* consente di evidenziare anche un aspetto del caso che stiamo per approfondire. A fine giugno 2024 le aziende iscritte alla Rete risultavano poco più di 6.500 in tutto il Paese, di queste quasi 200 hanno sede legale all'interno della provincia di Cuneo (tuttavia la maggior parte gravitano attorno al distretto ortofrutticolo di Saluzzo e non su quello vitivinicolo delle Langhe) e soltanto due in quella di Asti. Per un confronto, si consideri che aggregando i dati di queste due province, il numero totale di aziende risulta poco superiore a quello della sola provincia di Latina (170). La Rete, ovviamente, non va intesa come uno strumento fine a se stesso – la presenza di imprese iscritte non rende automaticamente più sostenibile in termini sociali e ambientali uno specifico contesto agricolo, come purtroppo testimonia la situazione dei braccianti nell'Agro Pontino – ma la sua (mancata) attivazione e la sua (scarsa) copertura territoriale costituiscono un ulteriore aspetto da non trascurare se si intende cogliere il carattere sistemico delle irregolarità contrattuali, delle modalità non trasparenti di incontro tra domanda e offerta di lavoro, delle situazioni di segregazione socio-spaziale e disagio abitativo che si registrano in alcuni distretti agricoli.

3.4. Il caso del distretto vitivinicolo di Alba

Nel pomeriggio di martedì 16 luglio 2024 si è tenuta ad Alba, capitale economica delle Langhe, una manifestazione di piazza indetta dai sindacati CGIL, CISL e UIL Piemonte – con le rispettive categorie agricole FLAI, FAI e UILA – contro i fenomeni di sfruttamento e di caporalato che di recente hanno riguardato alcuni lavoratori impiegati nei vigneti del territorio. La manifestazione, che ha contato sulla mobilitazione della società civile e sulla partecipazione di associazioni di categoria e rappresentanti dell'universo produttivo, in parte può essere stata trainata dal dibattito che a livello nazionale si è acceso dopo la morte di Satnam Singh. Tuttavia, negli ultimi mesi il tema dello sfruttamento si è imposto con una certa insistenza proprio a livello locale, in seguito ai riscontri emersi attraverso due rilevanti indagini condotte in quest'area e da cui sono scaturite azioni di contrasto al caporalato.

La prima, a marzo 2024, è l'applicazione di una misura cautelare interdittiva

³⁶ Fonte: Osservatorio Placido Rizzotto, *Quaderno 1. Geografia del caporalato*, Ediesse, Roma, 2022.

emessa dal Tribunale di Asti nei confronti di nove soggetti stranieri – quattro cittadini della Repubblica della Macedonia del Nord, quattro albanesi e un tunisino – titolari di imprese che, approfittando dello stato di bisogno di quaranta lavoratori di origine africana, reclutavano manodopera allo scopo di destinarla presso terzi per la realizzazione di lavori in vigna in condizioni di sfruttamento, caratterizzate da: corresponsione di retribuzioni difformi dai contratti collettivi nazionali o territoriali di riferimento, o comunque non proporzionate alla quantità effettiva del lavoro prestato; irregolarità diffuse rispetto all'attivazione e formalizzazione dei contratti (lavoratori assunti «in nero» e anche se privi del permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto); mancata osservanza della normativa relativa all'orario di lavoro e ai periodi di riposo; mancato rispetto della disciplina in materia di sicurezza; sottoposizione dei lavoratori a condizioni di lavoro e metodi di sorveglianza invasivi e degradanti. Il procedimento ha avuto origine dall'attività investigativa condotta dal Nucleo ispettorato del lavoro del Comando Carabinieri di Cuneo in diversi comuni dei dintorni di Alba, come esito di

«varie segnalazioni riguardanti il fenomeno dello sfruttamento di braccianti agricoli di origine africana nell'ambito delle lavorazioni dei vigneti nel territorio delle Langhe (...). Si tratta, in tutti i casi di soggetti titolari di imprese individuali operanti nel settore agricolo-vitivinicolo, i quali sono soliti reclutare in modo sistematico giovani ragazzi di origine africana (in gran parte irregolari sul territorio nazionale) per poi impiegarli presso terzi a condizioni lavorative segnate da sfruttamento. Perlomeno da quanto si è potuto accertare sino ad ora, gli indagati operano autonomamente gli uni dagli altri»³⁷.

L'ordinanza ha previsto anche il sequestro preventivo di undici veicoli, tra furgoni e auto, usati dai caporali per trasportare i lavoratori e dislocarli nelle vigne³⁸.

A metà luglio, una seconda operazione denominata *Iron rod* – condotta dalla Squadra Mobile della Questura di Cuneo e coordinata dal tribunale di Asti – ha dato esecuzione a tre misure cautelari nei confronti di altrettante persone, indagate per sfruttamento del lavoro e intermediazione illecita. L'operazione prende nome – poi tradotto in inglese – dall'*asta di ferro* utilizzata da un caporale di origine marocchina per percuotere un bracciante impiegato nelle vigne delle colline di Neive (CN), un piccolo centro al confine

³⁷ Fonte: Tribunale di Asti, *Ordinanza di applicazione della misura cautelare interdittiva del divieto temporaneo di esercitare attività professionali o imprenditoriali*, Procedimento n. 473/24, 15 marzo 2024, p. 8.

³⁸ Fonte: Tribunale di Asti, *Decreto di sequestro preventivo*, Procedimento n. 473/24, 15 marzo 2024.

tra le Langhe e il Monferrato Astigiano, dopo che quest'ultimo si era permesso di chiedere condizioni più dignitose³⁹. Si tratta di un'operazione scaturita da tre differenti filoni di indagine e che ha consentito di identificare circa 50 vittime di sfruttamento: anche in questo caso si tratta in maggior parte di braccianti di origine africana. Le irregolarità rilevate non sono limitate alle modalità di reclutamento e agli aspetti contrattuali, ma si estendono anche a pratiche di controllo e vessazione dei braccianti, nonché all'imposizione di soluzioni alloggiative non decorose: in particolare, uno dei tre indagati – di nazionalità macedone – costringeva 19 lavoratori a vivere ammassati in un fabbricato di sua proprietà nel comune di Mango (CN) e in condizioni igienico-abitative precarie, in cambio della corresponsione di un affitto direttamente trattenuto in busta paga.

La manifestazione che è seguita a queste due operazioni ha sollecitato un risveglio delle coscienze e ha imposto a cittadini, viticoltori, produttori, lavoratori, amministratori e rappresentanti politici dei comuni di questa zona di andare oltre l'effetto sorpresa e di prendere una posizione netta rispetto alla preoccupante diffusione del caporalato. A dire il vero, non si tratta di un fenomeno del tutto nuovo e le sue recenti manifestazioni vanno inserite nel quadro più ampio delle dinamiche di cambiamento di medio-lungo periodo che interessano la struttura e gli assetti regolativi della filiera. Di fatto, questa zona del Piemonte non è distante dal distretto ortofrutticolo di Saluzzo – contesto a cui fanno riferimento le cinque condanne di primo grado registrate nel corso del 2022 nel primo processo per caporalato tenutosi in Provincia di Cuneo – e già nel recente passato (settembre 2020) il sindaco di Alba, di concerto con altri attori del territorio, si era dovuto mobilitare in pieno periodo di vendemmia per offrire una soluzione alloggiativa adeguata a venti lavoratori di origine africana, impiegati nelle vigne delle colline attorno ad Alba per conto di alcune società cooperative, che di notte avevano trovato ricovero nei locali dismessi di una palestra in una zona periferica della città⁴⁰. Allungando, poi, lo sguardo oltre i confini amministrativi che delimitano la provincia, non si può fare a meno di notare come quest'area delle Langhe lambisca le colline del Monferrato astigiano, originando un paesaggio viticolo che si estende senza soluzione di continuità e in cui si alternano le specializzazioni colturali dei diversi vitigni autoctoni: un contesto, in particolare Canelli (AT) – comune a 20 minuti di auto da Alba – che fin dai primi anni 2000 è stato uno snodo della mobilità dei braccianti stranieri impiegati in vigna, nonché teatro di

³⁹ La cruda testimonianza dell'aggressione è disponibile online. Fonte: F. Burbatti, *Un bastone di ferro sui braccianti sfruttati nelle Langhe, 3 arresti in Piemonte*, 11 luglio 2024.

⁴⁰ F. Pinaffo, *Parte alle 5 da Alba il furgone che porta i migranti in collina*, Gazzetta d'Alba, 22 settembre 2020; F. Pinaffo, *Ascheri: non possiamo più trattare quegli uomini come i nostri schiavi*, Gazzetta d'Alba, 29 settembre 2020.

situazioni di sfruttamento lavorativo e di disagio abitativo nei periodi di picco della domanda di lavoro stagionale⁴¹.

In una prospettiva di filiera, i casi di caporalato emersi nelle Langhe rappresentano una situazione che sfida alcune interpretazioni di senso comune. Il fenomeno appare non relegato nelle zone meno sviluppate del Paese o economicamente depresse, ma emerge anche in produzioni agricole d'eccellenza come quelle vitivinicole di questa zona del Nord Italia. Un'area che si caratterizza per l'elevato valore prodotto e per la retorica della qualità associata all'intero ciclo produttivo, a differenza di quanto avviene nelle realtà – si pensi ai distretti ortofrutticoli – in cui le attività agricole e le opportunità di profitto sono subordinate ai prezzi imposti dalla grande distribuzione organizzata. Nelle colline in cui si coltivano i vitigni nobili che danno origine a vini prestigiosi come il Barolo e il Barbaresco, tipicamente collocati in fasce medio-elevate del mercato, l'emersione ricorrente di criticità legate alle condizioni lavorative della manodopera straniera non si spiega con l'esigenza di contenere i costi di produzione agendo sull'unica leva a disposizione, ossia quella del contenimento del costo del lavoro nei campi. Piuttosto, le figure dei caporali o degli intermediari svolgono un ruolo di servizio, utile al *funzionamento* della filiera. Un aspetto cruciale è quello del reclutamento: negli ultimi anni, l'offerta di manodopera si è contratta – sono venute meno alcune presenze storiche tra i lavoratori stranieri impiegati in agricoltura, tanto tra le figure stanziali quanto tra gli stagionali, mentre si intravede un processo di *refugeesation* – e si è attestata a un livello inferiore rispetto alla domanda di lavoro espressa dalle imprese, che si è mantenuta costantemente elevata. Questa frizione tra domanda e offerta sembra aver alterato in parte le dinamiche di reclutamento e di matching, ampliando – potenziandolo – il raggio d'azione di società individuali e cooperative che di fatto si occupano di reclutare manodopera al fine di occuparla presso terzi. Un universo variegato di attori che (inter)mediano il rapporto tra datori e lavoratori, riscrivendone la logica: rispetto al passato, i titolari delle imprese, per ragioni pratiche e in virtù di un bisogno di manodopera difficilmente programmabile e che si definisce *in itinere* in base all'evoluzione della stagionalità, mostrano minori aspettative sull'opportunità di costruire legami fiduciosi con i lavoratori e tendono a interpretare il ruolo di clienti, acquistando un servizio e demandando ai soggetti intermediari la responsabilità e la gestione della manodopera impiegata⁴².

A conclusione di questa disanima, è opportuno prendere in considerazione

⁴¹ D. Donatiello, V. Moiso, *Titolari e riservisti. L'inclusione differenziale di lavoratori immigrati nella viticoltura del Sud Piemonte*, Meridiana, 89, 2017.

⁴² D. Donatiello, *Il settore vitivinicolo e il distretto di Alba*, in *Lavoro migrante in agricoltura. I distretti della frutta e del vino nel cuneese*, vol. 38, Fondazione CRC, 2021.

– tra i molteplici attori coinvolti – le recenti mosse del Consorzio di Tutela Barolo, Barbaresco, Alba, Langa e Dogliani. Negli ultimi quattro anni, allarmato anche da possibili danni di immagine, il Consorzio – che ha come scopo primario quello di tutelare e favorire la produzione e il commercio dei vini delle Langhe – ha intrapreso una serie di iniziative per sostenere la dimensione etica del lavoro in vigna⁴³. Nel 2021, insieme alle Organizzazioni Professionali Agricole e a Confcooperative, ha siglato un accordo riguardante la modifica del contratto di lavoro, prevedendo l'obbligatorietà di fornire un alloggio ai lavoratori stagionali, sia per le assunzioni dirette che per quelle operate dalle cooperative. Nel 2022 ha avviato il progetto «Accademia della vigna», una proposta dedicata alle aziende vitivinicole interessate ad assumere e formare nuovo personale, attraverso un percorso che integra formazione, lavoro etico, inclusione e pratiche di responsabilità sociale d'impresa. Nell'aprile del 2024, il Consorzio ha sottoscritto un Protocollo d'intesa con Prefettura, Comuni, Regione Piemonte, Provincia di Cuneo, Associazioni datoriali di categoria e organizzazioni sindacali per «La prevenzione di situazioni di sfruttamento lavorativo nel territorio di Alba, Langhe e Roero e per la promozione di lavoro regolare, abitare dignitoso e trasporti per i lavoratori agricoli stagionali»⁴⁴. Da ultimo, dopo la manifestazione tenutasi ad Alba il 16 luglio, il Consorzio – ribadendo l'impegno a sviluppare in sinergia con i diversi attori soluzioni strutturate rispetto al problema della ricerca e gestione della manodopera – ha dichiarato ufficialmente che in futuro si costituirà parte civile nei confronti dei soggetti responsabili dei reati di sfruttamento e di intermediazione illecita, e che intenderà estromettere dall'associazione le aziende corresponsabili, impedendo loro di fruire delle denominazioni del territorio⁴⁵. Una presa di posizione decisa, affatto scontata, che rimarca come un Consorzio di tutela possa recitare un ruolo di coordinamento e di ricomposizione degli interessi dei diversi attori che abitano la filiera, attivando sinergie e collaborazioni che rispondono all'esigenza di definire una cabina di regia e mettere a punto iniziative concrete che aspirino – in una logica di sistema – a sortire un effetto trasformativo sull'esistente.

⁴³ Per un approfondimento si veda la pagina web dedicata: <https://www.langhevini.it/progetti-e-sostenibilita/etica-del-lavoro/>

⁴⁴ Regione Piemonte, *Approvazione dello schema di Protocollo d'Intesa per l'anno 2024 tra la Regione Piemonte, la Prefettura di Cuneo, la Provincia di Cuneo, i Comuni di Alba, Bra, Mondovì, Mango e Castiglione Tinella, il Consorzio di tutela Barolo Barbaresco Alba Langhe e Dogliani, le Associazioni datoriali di categoria e le Organizzazioni sindacali per la promozione di lavoro regolare, abitare dignitoso e trasporti per i lavoratori agricoli stagionali*, Deliberazione della Giunta Regionale 15 aprile 2024, n. 24-8438.

⁴⁵ Fonte: Gazzetta d'Alba, *Caporalato in Langa / Il Consorzio del Barolo: «Ci costituiamo parte civile: fuori le aziende responsabili»*, 18 luglio 2024.

3.5. *Danni e crimini ambientali nella filiera agroalimentare: il «posto» delle organizzazioni criminali di stampo mafioso*

3.5.1. *Non solo crimini: l'ingiustizia socio-ambientale nell'agroindustria «legale»*

Al caporalato e allo sfruttamento del lavoro si affianca l'ampia fenomenologia dei «danni» e dei «crimini» ambientali, che pure impattano fortemente sulla filiera agroalimentare alimentando sfruttamento e ingiustizia sociale ed ecologica. Questa sezione si concentra sui «crimini», ovvero sulle attività già definite illegali perché violano i limiti ecologici imposti dalla legge al fine di regolare la produzione e il consumo, la gestione del patrimonio naturale, il prelievo di materie o l'espulsione di sostanze, la cui gravità viene commisurata ai danni per l'ecosistema e per gli esseri umani che lo abitano. L'analisi dei crimini non può tuttavia dimenticare l'importanza dei «danni» ambientali, ovvero delle conseguenze di tutte le azioni volte a degradare l'ambiente naturale e chi lo abita in ragione di usi e abusi derivati da pratiche considerate «legali», poiché giustificate da specifici modelli di produzione e di consumo socialmente e istituzionalmente accettati, se non addirittura incoraggiati⁴⁶. Il regime agroindustriale, vocato allo sfruttamento intensivo dei suoli e all'intensificazione dell'estrazione di valore *locale* per i mercati *globali*, interpreta il rapporto con la natura in termini di dominio: la terra è un contenitore di risorse considerate infinite, oppure è vista come deposito illimitato di sostanze chimiche e di stoccaggio di scarti altrettanto infiniti. Ovviamente non si intende qui considerare un intero comparto produttivo come un monolite indistinto. Tuttavia, non si può negare una certa ambiguità nell'affrontare le questioni della sostenibilità sociale e ambientale. Per fare un esempio recente. L'ultimo *Rapporto Agricoltura100* di Confagricoltura (2024)⁴⁷, segnala che il 76,3% delle 3.132 imprese censite pone priorità all'impegno per la protezione dell'ambiente, principalmente con iniziative di risparmio di risorse naturali (98,7%), gestione sostenibile dei residui e dei rifiuti (89,0%) e la lavorazione sostenibile del suolo (87,1%). Contestualmente, le mobilitazioni che dal 2023 hanno diviso, radicalizzandolo, il fronte dei produttori agricoli in opposizione alle previsioni del Green Deal Europeo, raggiungono il primo «successo» politico proprio ottenendo il ritiro della proposta di progressiva eliminazione dei fitosanitari chimici. Nell'impostazione teorica qui argomentata, contaminazione dei suoli e dispersione di fitofarmaci, fordizzazione degli allevamenti intensivi

⁴⁶ V. Martone, *Rifiuti, economia e società. Crimini, danni e vittime ambientali nell'era degli scarti*, in M. Cancio Meliá, L. Cornacchia, *Ecomafie: Crimine organizzato, business e ambiente*, Franco Angeli, 2024.

⁴⁷ Fonte: Confragricoltura e Reale Mutua, *AGRIcoltura100. Rapporto 2024*, quarta edizione.

e mercati di animali selvatici, deforestazione, *land grabbing* e green grabbing⁴⁸ sono pratiche che generano danni ambientali considerati «legali» ma comunque «terribili» per la gravità delle conseguenze che cagionano per gli ecosistemi, per chi li abita e per chi ci lavora⁴⁹. Questa premessa sugli aspetti definitori è utile per ribadire che la lotta contro l'ingiustizia sociale nella filiera agroalimentare è inefficace se non concepita anche come lotta all'ingiustizia ambientale. Il dominio dell'umano sull'umano ha le stesse logiche del dominio dell'umano sulla natura⁵⁰. L'imposizione di ritmi agroindustriali al ciclo di vita delle piante e al ciclo di vita del bestiame in allevamento intensivo rappresenta una forma di *proletarizzazione della natura* ispirate alle medesime logiche che conducono allo sfruttamento e alla riduzione in schiavitù del lavoro umano⁵¹.

In questo scenario, i «crimini» ambientali, le «infiltrazioni» e la «operatività» delle organizzazioni criminali, intese come attività già definite «illegali» nel diritto positivo, non fanno altro che esacerbare e perpetuare i danni e le distorsioni dell'agroindustria, specialmente per le fasce più deprivate e vulnerabili poiché più prossime alle contaminazioni e maggiormente esposte alla trasformazione chimica della produzione e alla tossicità degli ambienti di lavoro, così come agli effetti dei cambiamenti climatici. Il primo bimestre 2024, ultimo dato disponibile, ha segnato un generale aumento degli infortuni che in agricoltura tocca il +33,3% (da 1.695 a 2.259 del 2023). Le morti sul lavoro nel primo bimestre 2024 sono state 12, una in più rispetto al 2023⁵². Il bollettino dati Inail su infortuni e malattie del marzo 2024, basato sulle annualità 2018-2023, riporta ben 746 decessi nei sei anni considerati (in media 150 all'anno, con un picco nel 2019, specie per incidenti mortali plurimi). Contestualmente l'Inail sottolinea l'esigenza di un «interesse crescente in tema di sostenibilità ambientale e sociale e di cambiamento climatico»⁵³. Oltre un decimo delle

⁴⁸ Come noto, con «land grabbing» si indica l'accaparramento di vaste porzioni di terre considerate «improduttive» da parte di aziende o governi di altri paesi senza il consenso delle comunità che le abitano e le utilizzano. Nel «green grabbing», invece, l'accaparramento è l'esito di imponenti progetti di transizione ecologica (es. produzione di biocarburanti e impianti di produzione di energia) o di conservazione della natura (aree protette e parchi naturali usati per compensare le emissioni nei mercati del carbonio), anch'esse senza il consenso delle comunità. Per una rassegna sui dati su questi fenomeni si veda A. Stocchiero, *I Padroni della Terra. Rapporto sull'accaparramento della terra*, Focsiv 2023.

⁴⁹ Passas N., «*Lawful but awful: «Legal Corporate Crimes»*», in *The Journal of Socio-Economics*, vol. 34, Issue 6, 2005.

⁵⁰ J. Clegg, R. Lucas, J. Bernes, *Nutrire la rivoluzione. Cibo, agricoltura e rottura rivoluzionaria*, Porfido, 2023.

⁵¹ J. O'connor, *La seconda contraddizione del capitalismo. Introduzione a una teoria e storia dell'ecologia*, Ombrecorte 2021.

⁵² Fonte: Associazione Italiana Coltivatori, *Infortuni, sfruttamento sul lavoro, paghe da fame: l'agricoltura è tra i settori più vulnerabili*, 2 maggio 2024.

⁵³ Fonte: Inail, bollettino n. 3/2024, marzo, p. 17.

morti sul lavoro agricolo è in Puglia, regione tra le più colpite da sfruttamento, infortuni e incidenti in agricoltura, ma anche dai picchi e dalle ondate di calore. Significativo che nella stessa Nardò, sede dello storico sciopero dei braccianti che portò nel 2011 alla prima formulazione del reato di «intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro», ci sia stata la prima ordinanza sindacale italiana specificatamente volta a tutelare lavoratori e lavoratrici agricole dallo stress termico (Ordinanza n. 320/2016)⁵⁴.

3.5.2. Criminalità ambientale e criminalità organizzata nella filiera agroalimentare

Veniamo allora ai dati della geografia degli ecocrimini dell'ultimo anno disponibile, il 2023⁵⁵. Come già visto per le attività ispettive sul lavoro e sull'intermediazione illecita, anche qui si segnala un aumento dei controlli da parte dei diversi reparti specializzati che lavorano nel settore; aumento che tuttavia – giova ricordarlo – non raggiunge i livelli pre-pandemici. In totale risultano 528.819 controlli nel 2023, +16,7% rispetto ai 453.273 controlli del 2022, ma inferiori ai 548.400 controlli effettuati nel 2020 e ai 641.840 del 2019⁵⁶. Nel complesso, i reati e gli illeciti amministrativi crescono in tutti i settori dell'agroalimentare, raggiungendo quota 45.067 (+9,1% rispetto al 2022). Aumentano significativamente anche le denunce (39.121, +45,7% rispetto al 2022) e soprattutto i sequestri, più che raddoppiati (13.679, +220,9% rispetto al 2022). Le sanzioni penali e amministrative sono state 50.220 (+27,1%) e gli arresti 80 (+3,9%), 45 dei quali relativi al caporalato ai sensi della legge n. 199/2016, di cui si è detto sopra⁵⁷. Il maggior numero di reati e di illeciti amministrativi è accertato nelle violazioni alla «tutela della flora» (disboscamenti, dissodamenti, utilizzazioni improprie dei terreni, cambiamenti di coltura) con forti ripercussioni anche sulle produzioni agricole (sono stati 8.353, +24,5% rispetto al 2022, quando erano già triplicati rispetto al 2021)⁵⁸.

⁵⁴ Fonte: E. Errico, D. Di Nunzio, *Caldo estremo e salute e sicurezza sul lavoro: il ruolo del dialogo sociale*, WP Fondazione Giuseppe Di Vittorio, n. 5/2024.

⁵⁵ Questo capoverso analizza i dati forniti da Legambiente, *Ecomafia 2024. Le storie e i numeri della criminalità ambientale in Italia*, Edizioni Ambiente 2024.

⁵⁶ Fonte: Legambiente, rapporti *Ecomafia 2024, 2023, 2021 e 2020*.

⁵⁷ Nel capitolo «La legge 199 del 2016: una norma fondamentale contro agromafie, sfruttamento e caporalato» del Rapporto *Ecomafia 2024*, il sociologo Marco Omizzolo ricostruisce cinque vicende di caporalato piuttosto emblematiche, rilevate tra il febbraio 2023 e l'aprile 2024 a Borgo Mezzanone/Manfredonia con l'Operazione «Caronte», quindi tra Ferrara e Rovigo con l'Operazione «Zafir», poi ad Asti, Cuneo e Alba nelle Langhe, quindi di nuovo a Foggia e Cerignola e infine a Livorno e Grosseto, con l'Operazione «Piedi scalzi».

⁵⁸ Fonte: Legambiente, *Ecomafia 2024*, op. cit. A questi reati si aggiunge un forte aumento degli incendi boschivi e di vegetazione, altrettante attività dolose e colpose che producono enormi devastazioni ambientali con vittime umane e non umane. Nel 2023 ben 106.860 ettari di bosco hanno bruciato (+55,6%), di cui l'86% in sole due regioni: Sicilia (74.240 ettari) e Calabria (17.764).

Seguono gli illeciti accertati nella filiera dei prodotti ittici (6.611) con 5.914 reati e illeciti amministrativi (+17% rispetto al 2022, quando erano già cresciuti del 10,3% rispetto al 2021), 5.535 denunce (+14,1%) e 10.212 sanzioni, penali e amministrative, cresciute del 25,9% sul 2022. Prosegue anche il trend di crescita dell'illegalità riscontrata negli allevamenti di animali, con 4.799 reati e illeciti amministrativi, +2,8% sul 2022, anno in cui l'incremento era stato del +20,3%⁵⁹.

Su questo sfondo, la criminalità ambientale è da considerarsi come contesto in cui può insinuarsi l'operatività delle cosiddette «agromafie», ovvero l'insieme delle attività illegali compiute dalle organizzazioni criminali di stampo mafioso in tutte le fasi di produzione, trasformazione, commercializzazione e distribuzione di prodotti agricoli e agroalimentari. Proprio la diffusa irregolarità e illegalità che connota il settore, unita al suo carattere prevalentemente *territorializzato*, si presta tanto alle attività estorsive e di regolazione violenta dei traffici criminali, quanto al reinvestimento e al riciclaggio di proventi illeciti nell'economia legale o formalmente legale⁶⁰. Proprio il *territorio* è componente fondamentale dell'accezione sociologica – o, meglio, socio-storica – delle *mafie*, che estende la definizione penale alle dimensioni economiche, sociali e politiche che tracciano la continuità nel tempo e nello spazio del loro storico radicamento territoriale⁶¹. Semplificando, possiamo dunque intenderle come fenomeni radicati in contesti territoriali ove esercitano un'autorità riconosciuta di tipo politico-istituzionale e dove operano come forma peculiare di impresa violenta. Nelle ultime cinque relazioni semestrali della Direzione Investigativa Antimafia (Dia), relative alle attività svolte tra il gennaio 2021 e il giugno 2023, emergono diverse fattispecie (agro)mafiose, riguardanti organizzazioni storiche attive in aree di tradizionale insediamento del Sud, ma anche organizzazioni straniere e casi riguardanti regioni del Centro-Nord. Per organizzare questa casistica usiamo proprio il *rapporto tra mafie e territorio* come strumento di analisi, lungo tre dimensioni: politica, socio-economica ed ecologica (Tab. 1)⁶². Nel dettaglio, il territorio è qui inteso anzitutto come «spazio politico», sede di specifiche dinamiche di legittimazione del potere e di presidio violento dei suoi confini; è poi uno «spazio economico», con riferimento

⁵⁹ Fonte: Legambiente, *Ecomafia 2024*, op. cit.

⁶⁰ Sul concepire la criminalità organizzata di tipo mafioso all'incrocio tra azione violenza e capacità di interessare relazioni sociali si è detto nel paragrafo introduttivo.

⁶¹ S. Lupo, *La mafia. Centosessant'anni di storia. Tra Sicilia e America*, Donzelli 2018.

⁶² Le riflessioni che seguono traggono spunto, con dovute modifiche, da studi precedenti condotti prevalentemente sul fenomeno criminali campano; si vedano: V. Martone, *Politiche integrate di sicurezza. Tutela delle vittime e gestione dei beni confiscati*, Carocci, 2020; M. Massari e V. Martone, *Mafia Violence. Political, Symbolic, and Economic Forms of Violence in the Camorra Clans*, Routledge 2019.

alle forme di regolazione, di riciclaggio e reinvestimento nelle economie locali; è, infine, uno «spazio ecologico», in riferimento al patrimonio territoriale ed ecosistemico, al valore ambientale e patrimoniale dei suoli, delle matrici biologiche e del patrimonio agroalimentare.

Tabella 1 - Mafie, territorio e forme di operatività nella filiera agroalimentare

<i>Dimensioni del territorio</i>	<i>Ruolo delle organizzazioni criminali</i>	<i>Esempi di attività nella filiera agroalimentare*</i>
Spazio politico	Violenza professionale e organizzata per esercitare funzioni di controllo territoriale e accumulazione di risorse	Estorsioni, racket, imposizione di guardiane abusive, traffico, sfruttamento e controllo violento della manodopera
Spazio socio-economico	Costruzione di relazioni (anche attraverso la violenza) per esercitare funzioni di regolazione, riciclaggio e reinvestimento nelle economie locali	Forme di imprenditoria formalmente legale nei mercati ortofrutticoli, logistica, produzione e commercio di prodotti, gestione dei rifiuti
Spazio ecologico	Controllo del territorio per attività predatorie, consumo e contaminazione dei suoli, forti criticità ambientali e sanitarie	Utilizzazioni improprie dei terreni (disboscamenti, dissodamenti, cambiamenti di colture), uso e abuso di fertilizzanti illeciti, smaltimento di rifiuti e spargimento di fanghi

Fonte: nostra elaborazione.

* Gli esempi sono tratti dalle relazioni della Dia 2021, 2022 e 2023, illustrate nei sottoparagrafi che seguono.

Queste tre dimensioni sono concomitanti, qui distinte solo analiticamente al fine di organizzare il discorso e indagare come, nelle aree a elevata densità criminale, possano configurarsi forme di influenza, coercizione, infiltrazione o reinvestimento nella filiera agroalimentare, con modelli di economia violenta retta da posizioni monopolistiche ed economie sporche, che alimentano la privatizzazione delle risorse comunitarie, con esiti altamente dissipativi del patrimonio ecosistemico.

3.6. Controllo del territorio e violenza mafiosa su imprese e lavoro

Nella regolazione politica, esercitata attraverso l'uso della violenza professionale e organizzata, materiale e simbolica, risiede una funzione storica delle mafie⁶³. Oltre al presidio militare, in campo agricolo la violenza professionale è ancora largamente usata per l'esercizio dell'estorsione-protezione, che esprime il controllo del territorio ed è utile all'edificazione di posizioni

⁶³ U. Santino, *La Mafia interpretata: dilemmi, stereotipi, paradigmi*. Rubbettino 1995.

monopolistiche nei mercati illegali e legali. Le relazioni della Dia confermano che tale *modus operandi* caratterizza maggiormente le aree di tradizionale insediamento mafioso del Sud, soprattutto nelle realtà territoriali a forte vocazione agro-pastorale. Ad esempio, in Calabria i Piromalli gestiscono ancora le estorsioni alle attività economiche di Gioia Tauro imponendolo sistematicamente al comparto agricolo, dove «Il ricorso ad un racket diffuso unitamente all'imposizione delle guardianie abusive ai terreni agricoli ha consentito alla *cosca* di riaffermare un più pervasivo controllo del territorio»⁶⁴. L'importanza del controllo delle terre e dei boschi è mostrata anche dal fatto che è spesso oggetto di conflittualità tra famiglie di 'ndrangheta:

«Tra i settori economici di particolare interesse della *cosca* Bellocco è emerso quello relativo allo sfruttamento delle risorse boschive calabresi oggetto di contrasto con le cosche Larosa e Lamari. Nell'area, la *cosca* Bellocco avrebbe esercitato un controllo diffuso delle aree agricole rosarnesi e quelle limitrofe tramite l'imposizione della «guardiania» ed esigendo pagamenti dagli imprenditori agricoli per l'impiego di persone incaricate di «farsi vedere». Imposizione di una percentuale praticata anche sulle compravendite di terreni per le quali veniva anche «raccomandato» il nuovo acquirente»⁶⁵.

Ancora, l'Operazione *Stirpe e tentacoli* (2021) ha messo in luce il serrato controllo di una vasta area agricola grazie all'imposizione della c.d. *sensaleria* (una tangente sulle compravendite di immobili) e, ancora, della *guardiania* e anche dell'illegittima distribuzione di acqua sottratta da una conduttura pubblica e rivenduta agli agricoltori:

«Dalla lettura del provvedimento, infatti, si evince che «...oltre agli introiti derivanti dalla vendita della risorsa idrica, vi erano anche quelli della cosiddetta «guardiania»: essa consiste nel pagamento di una somma di denaro da parte dei proprietari terrieri, quantificata in 8 euro per ogni tomaia (tomolo) di terra»⁶⁶.

La violenza e il controllo del territorio nelle aree fortemente vocate all'economia agro-pastorale è usata anche per l'intermediazione illecita, lo sfruttamento del lavoro e la sua riduzione in schiavitù. Anche in tal caso il fenomeno assume connotati più densi nelle aree di tradizionale insediamento mafioso, come nella *Piana del Sele* in Campania⁶⁷ o nella provincia di Foggia in Puglia⁶⁸. Qui è significativa l'operazione *Job & Pay* del novembre 2022 che ha docu-

⁶⁴ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 71.

⁶⁵ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – secondo semestre*, 2022, p. 44.

⁶⁶ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2022, pp. 52-3.

⁶⁷ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 131.

⁶⁸ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – secondo semestre*, 2022, p. 180.

mentato come i terreni agricoli coltivati dalle aziende riconducibili agli indagati costituissero

«il teatro di un'attività delinquenziale dedita all'utilizzo di manodopera bracciantile reclutata in condizioni di sfruttamento» da un «caporale». Le indagini hanno acclarato come i datori di lavoro si avvalessero «per il reclutamento di tale manodopera, di un caporale di nazionalità senegalese, il quale, approfittando dello stato di bisogno di tantissimi connazionali e di altre persone di origine africana, era addetto, oltre che all'«assunzione», anche al trasporto e alla sorveglianza dei braccianti ai quali venivano imposte condizioni lavorative massacranti e poco dignitose»⁶⁹.

Altrettanto significativa l'indagine *Stolen Work* del dicembre 2022 che ha interessato i comuni di Cerignola, Orta Nova e Trinitapoli⁷⁰, identificando nove braccianti africani al lavoro nei campi e documentando l'illecita intermediazione espletata da un cittadino

«in favore di numerosi imprenditori agricoli della Provincia di Foggia che (...) si erano rivolti all'indagato per reclutare braccianti, adibirli a svariati lavori sui campi con una retribuzione minima tramite lo sfruttamento delle condizioni di vita di tali braccianti, tutti migranti domiciliati presso il c.d. ghetto di Borgo Mezzanone, luogo del tutto abusivo e privo di ogni minimo servizio igienico»⁷¹.

Simile l'associazione a delinquere emersa nell'Operazione *Mare Aperto* del 2022 a Caltanissetta, in cui emerge un'organizzazione italo-tunisina dedita allo Human Trafficking finalizzato allo sfruttamento nei campi⁷². La criminalità straniera è attiva anche al Centro-nord, come abbiamo visto nel basso Piemonte e come emerge nella provincia di Ancona con l'operazione *Country workers* del febbraio 2023, le cui indagini

«hanno consentito di trarre in arresto un imprenditore pakistano, domiciliato a Fermo, che aveva coinvolto nell'attività illecita, oltre 50 lavoratori e una decina di aziende agricole operanti nell'area sud della Regione. Nello specifico il cittadino pakistano, al fine di fornire manodopera a basso costo alle imprese agricole coinvolte, assoldava connazionali in evidente stato di bisogno destinandoli al lavoro presso terreni agricoli di terzi, in condizioni di sfruttamento»⁷³.

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ L'inchiesta ha adottato il sistema Su.PR.EME introdotto nel paragrafo 2, mostrando l'efficacia del programma che mira a realizzare un sistema interregionale costituito da misure indirizzate all'integrazione socio-lavorativa dei migranti, alla prevenzione e al contrasto dello sfruttamento del lavoro in agricoltura.

⁷¹ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – secondo semestre*, 2022, p. 206.

⁷² Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 263.

⁷³ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, pp. 188-189.

Situazione assai più grave sembra, infine, essere quella del Lazio, che

«rappresenta un caso emblematico, con la produzione ortofrutticola, in particolare della Provincia di Latina, condizionata dal radicamento di clan di varia appartenenza mafiosa e da un diffuso sistema di caporalato, a cui associare la presenza, nel Comune di Roma, di ristoranti gestiti da alcuni dei clan di mafia più pericolosi e potenti d'Italia»⁷⁴.

3.7. L'imprenditoria criminale in agricoltura tra reinvestimento, servizi alle imprese e truffe ai fondi europei

Veniamo alla seconda dimensione, con riferimento all'infiltrazione e alla regolazione delle economie locali. L'agroalimentare presenta diversi elementi che caratterizzano i settori particolarmente attraenti per l'agire economico delle organizzazioni criminali⁷⁵: alto numero di piccole imprese; settori oligopolistici occupati da un limitato numero di imprese che lavorano per altre imprese di filiera; basso sviluppo tecnologico; lavoro a bassa qualifica; logistica caratterizzata dalla produzione di beni o fornitura di servizi standardizzati; basso livello di sindacalizzazione; intermediazione irregolare di manodopera; elevata quota di economia non osservata. In questo campo le mafie esercitano funzioni di regolazione o di controllo nell'economia legale governando gli spazi per la distribuzione e il trasporto, offrendo servizi di protezione e usura, ma anche attraverso il riciclaggio e il reinvestimento dei proventi illeciti in attività imprenditoriali dirette o attraverso prestanome, o attingendo a fondi pubblici come avviene per le truffe ai fondi europei, oramai endemiche.

Partendo da Sud, la «vocazione agroalimentare e pastorale del territorio siciliano» registra ancora

«il fenomeno di «accaparramento di terreni agricoli da parte di aziende 'mafiose' o infiltrate da soggetti vicini a personaggi della criminalità per ottenere contributi di sostegno allo sviluppo rurale concessi dall'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura. Nell'intero territorio siciliano, infatti il comparto agropastorale rappresenta il settore di traino per l'economia che, di conseguenza, attira l'interesse delle consorterie mafiose affiancate da prestanomi e professionisti compiacenti. Il fenomeno continua a interessare principalmente le aree agro-pastorali del cuore della Sicilia rappresentando una minaccia al reale sviluppo delle attività produttive del comparto»⁷⁶.

⁷⁴ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 245.

⁷⁵ R. Sciarrone e L. Storti, *Le mafie nell'economia legale. Scambi, collusioni, azioni di contrasto*, Il Mulino, 2019.

⁷⁶ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 27.

Nel mercato ortofrutticolo del Ragusano si conferma la storica infiltrazione dei trasporti su gomma dei prodotti ortofrutticoli e nella logistica in generale. L'indagine *Robin Hood* del 2021 ha mostrato il controllo del clan Trigila sui centri di Noto, Pachino, Avola, Rosolini e altri, mostrando

«la sua posizione dominante rivestita nel settore del trasporto su gomma di prodotti ortofrutticoli, della produzione di pedane e della produzione e commercio di prodotti caseari, sia come il citato clan, ricorrendo ad un *modus operandi* consolidato nel tempo e sfruttando la riconosciuta caratura criminale, penetrava il tessuto economico del territorio grazie a compiacenti aziende in grado di alterare le regole della concorrenza conseguendo illeciti profitti. Ciò avveniva, ad esempio, nell'intermediazione imposta nel settore dei trasporti agricoli e nell'acquisizione dei fondi agricoli, funzionale alle richieste di contributi europei»⁷⁷.

Situazione analoga in Puglia, dove – oltre alla già citata mafia foggiana – l'aggressione al settore agricolo è ampiamente diffusa anche tra i sodalizi della provincia Barletta-Andria-Trani. Qui la regolazione violenta dell'economia agricola si associa all'accaparramento di imprese e di terre, anche per il successivo ottenimento di fondi europei e altri sostegni pubblici⁷⁸.

La regolazione violenta finalizzata all'ottenimento di posizioni monopolistiche nell'economia agricola si registra anche in aree di non tradizionale insediamento, come la Basilicata e il Lazio. Nel primo caso, l'operazione *Last Mile* del 2022 ha messo in luce le attività delle famiglie Di Muro e Delli Gatti a Melfi e in tutto il territorio del Vulture-Melfese,

«capaci di consolidare la propria forza nel territorio sia mediante l'infiltrazione del tessuto economico-imprenditoriale, sia con le più tradizionali condotte violente ed intimidatorie in danno di commercianti e operatori economici del settore agricolo. L'organizzazione criminale, «con propaggini operative anche fuori dai confini regionali» avrebbe cercato di assumere «in modo diretto ed indiretto il controllo, anche monopolistico, di attività economiche nei mercati lucano e pugliese in particolare, fra gli altri, in quello della raccolta e della rivendita della paglia e dei foraggi, impedendo il libero esercizio delle attività concorrenziali di numerosi imprenditori»⁷⁹.

Nel Lazio, oltre all'influenza costante sulla logistica, i trasporti e l'intermediazione commerciale nei mercati ortofrutticoli di Fondi (LT) e di Guidonia

⁷⁷ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, pp. 87-88.

⁷⁸ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 208.

⁷⁹ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – secondo semestre*, 2022, p. 233.

(RM), l'imprenditoria criminale eroga diversi «servizi» illegali agli operatori della filiera⁸⁰. Tra questi troviamo in particolare l'usura, che

«nel comparto agricolo del Lazio ha raggiunto un valore del 120% annuo, per «un giro d'affari complessivo pari a 40 milioni. Avendo applicato lo stesso tasso d'usura nelle varie Province, la stima del giro d'usura è proporzionale al deficit finanziario misurato nelle singole Province. Pertanto, il giro d'affari è molto più alto nella Provincia romana e di Latina, rispettivamente 15 milioni e mezzo e 13 milioni. Nelle altre Province il giro d'affari è il seguente: 8 milioni a Viterbo, 2 a Frosinone e 1 milione a Rieti»⁸¹.

L'ultimo fronte di operatività 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*»⁸². Tra le attività sicuramente più diffuse troviamo il business sulle frodi ai contributi europei previsti dalla Politica Agricola Comune (Pac). Fenomeno antico, che rievoca la *mafia dei pascoli* con riferimento alla criminalità *nebroidea* in Sicilia emersa nell'indagine *Nebrodi* della Procura di Messina sulle frodi nei finanziamenti comunitari concessi dall'Agea nel Parco dei Nebrodi. Anche le recenti relazioni della Dia confermano che i sodalizi dell'area nebroidea (Tortoriciani, Batanesi, Brontesi e la famiglia Mistretta) continuerebbero a manifestare interesse verso l'illecito accaparramento dei finanziamenti pubblici destinati allo sviluppo agropastorale⁸³. Anche nelle provincie di Caltanissetta ed Enna resta sempre alta «l'attenzione nei riguardi dell'indebita percezione dei contributi comunitari per il sostegno allo sviluppo rurale. Frequenti, nel corso degli anni, sono state le attività di contrasto all'illecita acquisizione di contributi pubblici per l'agricoltura a seguito di false dichiarazioni e frodi in danno dell'UE»⁸⁴. L'operazione *Banca delle terre* dell'aprile 2023 ha ad esempio visto un'azienda agricola di Niscemi responsabile di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, con percezione indebita di finanziamenti europei a carico del Fondo agricolo di garanzia dal 2018 al 2020⁸⁵. Nel territorio ennese,

⁸⁰ 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 refurtiva (Direzione Nazionale Antimafia, *Relazione annuale*, 2012).

⁸¹ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 245.

⁸² Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2020a, p. 277; corsivo nostro.

⁸³ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 295.

⁸⁴ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 246.

⁸⁵ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 246.

l'operazione *Coda di Volpe* del settembre 2022 coinvolge 12 imprenditori «contigui ad ambienti criminali, nel settore dei fondi dello Stato e dell'Unione Europea elargiti in favore dell'agricoltura, che ricorrono a truffe in danno della Comunità Europea, intercettando flussi finanziari al fine di ricevere illecitamente sovvenzioni pubbliche»⁸⁶.

Altra regione nota per il fenomeno delle truffe alla Pac è l'Abruzzo, la cui forte vocazione agro-pastorale ha attratto investimenti criminali, ma anche imprenditoria locale spregiudicata e pronta a cogliere l'opportunità delle truffe sui contributi europei. Ad esempio, la Dia riporta un'operazione su sette società con sede legale in Abruzzo e interessate alle concessioni di terreni demaniali destinati all'uso agricolo ovvero all'alpeggio del bestiame. Business che attrae anche le mafie foggiane a Chieti⁸⁷.

Dal 2003, anno della riforma della Pac e dell'introduzione del criterio del «disaccoppiamento» dei premi rispetto agli ettari coltivati o al numero di capi di bestiame posseduti, i sostegni sono erogati indipendentemente dalla produzione e viene invece premiata la salvaguardia dell'ambiente, la salute pubblica e il benessere degli animali. Da allora la domanda di terra e di pascoli è esplosa, coinvolgendo particolarmente le terre alte dalle Alpi agli Appennini nel fenomeno dei *pascoli di carta*⁸⁸. Un'approfondita inchiesta sulle «truffe al pascolo» in Italia⁸⁹ riporta che nel solo 2022 le frodi alla Pac nei 27 membri dell'Unione Europea hanno superato i 200 milioni di euro. L'Italia è al terzo posto (con 307 segnalazioni), dopo Polonia e Romania, con oltre 26 milioni di euro di truffe e sottrazioni indebite. Proprio sull'Abruzzo, nell'inchiesta citata, la professoressa Lina Calandra dell'Università dell'Aquila parla di *mafie nei pascoli* proprio per indicare il peculiare interesse dell'impresa criminale per i fondi europei in cui troviamo «riciclaggio, reimpiego, fatturazioni false, finte assunzioni e falsi permessi di soggiorno»⁹⁰. L'operazione *Transumanza* coordinata dalla Direzione Distrettuale Antimafia di Pescara (2023) ha ad esempio scoperto una rete di 24 imprese per l'accaparramento fraudolento di fondi europei in Abruzzo, Campania, Lazio, Puglia, poi Trentino-Alto Adige, Piemonte, Lombardia, Veneto, Liguria ed Emilia-Romagna. Proprio nell'area padana si parla di *pascoli fantasma*, con grandi aziende della bassa, specialmente allevamenti intensivi di bovini e suini, che affittano terre montane per spargere liquami e, a un tempo, ottenere premi comunitari. Deiezioni e liquami scartati delle grandi aziende eccedono l'estensione dei terreni loro disponibili

⁸⁶ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 268.

⁸⁷ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 55.

⁸⁸ Mencini G., *Pascoli di carta. Le mani sulla montagna*, Kellerman, Treviso, 2021.

⁸⁹ Fonte: *Truffe al pascolo*, pubblicato dalla rivista *lavialibera*, n. 26/2024 in collaborazione con *La Nuova Ecologia*.

⁹⁰ Fonte: *Truffe al pascolo*, pubblicato dalla rivista *lavialibera*, n. 26/2024, p. 41.

per smaltirle: affittare terre ad alta quota riduce *sulla carta* il carico inquinante facendo comparire fittiziamente un maggior numero di ettari disponibili, senza curare i terreni o pascolarli realmente. Gli effetti sull'agricoltura e in generale sulla salute e sull'ambiente circostante riguardano la contaminazione da nitrati. La situazione più grave sembrerebbe in tal caso registrarsi in Lombardia, dove si concentra un quarto del patrimonio zootecnico nazionale, con un milione e mezzo di capi di bestiame in 16.000 allevamenti. Riprendendo uno studio di Greenpeace e Università della Tuscia e le implicazioni sanitarie studiate dall'Associazione italiana medici per l'ambiente (ISDE), l'inchiesta di *lavialibera* e *La Nuova Ecologia* riporta che

«la Lombardia dovrebbe avere una superficie agricola di quasi una volta e mezzo quella attuale per compensare le sole emissioni dirette degli animali allevati sul suo territorio (...). L'azoto in eccesso può evaporare (...) Oppure può essere messo nel terreno come concimante, producendo nitrati, che se arrivano a inquinare le falde acquifere possono provocare l'insorgenza di tumori o altre patologie, specie nei bambini»⁹¹.

L'Ersaf (Ente regionale per i servizi all'agricoltura e alle foreste) nel 2023 ha individuato ben 157 comuni lombardi in «zone vulnerabili da nitrati», ovvero caratterizzate da acque già contaminate con oltre 170 kg di azoto per ettaro, o che potrebbero superare questi livelli tali in assenza di interventi adeguati. Giova concludere che questi «danni» ambientali sono «crimini» solo quando violano le normative europee o truffano la Pac, ma più spesso sono esito di condotte considerate «degali», anche se «terribili» per gli esiti sulle matrici ambientali e sulla salute.

3.7.1. *La gestione dei rifiuti agricoli e gli impatti ambientali*

Le mafie dei pascoli, i pascoli di carta, le mafie *nei* pascoli e i pascoli fantasma, sebbene distinguibili sotto il profilo illegale/legale, vanno inquadrati nel medesimo processo di estrazione di valore e acquisizione di posizioni di rendita che esaspera il processo di concentrazione fondiaria e aziendale ravvisabile nell'agricoltura italiana ed europea, dove alla speculazione e alla produzione intensiva si associano squilibri ambientali, economici e sociali. Veniamo così alla terza ed ultima dimensione territoriale delle *agromafie*, quella ecologica. La presenza di un'economia criminale e predatoria, vocata a settori territorializzati e connotati da elevato consumo di suolo, contribuisce a produrre aree a fortissima criticità ambientale e sanitaria. Si pensi ai traffici di tonnellate di rifiuti tossici e nocivi interrati nelle aree interne di Calabria, Campania e

⁹¹ Fonte: *Truffe al pascolo*, pubblicato dalla rivista *lavialibera*, n. 26/2024, pp. 33-34.

Puglia; attività fortemente impattanti proprio sulla produzione agroalimentare, come si registra nelle aree dell'Agro nocerino-sarnese, del Ragusano e della Capitanata, dell'Agro Pontino e della piana del Volturno, dove la regolazione violenta del caporalato rende inestricabili lo sfruttamento del lavoro e quello della natura.

Proprio nel Ragusano, oltre ai trasporti su gomma, le consorterie mafiose continuano a infiltrarsi anche nella raccolta e nello smaltimento della plastica delle serre agricole della Fascia Costiera Trasformata⁹². Imprenditori in rapporti con i gruppi criminali stiddari sono attivi nella commercializzazione della plastica e nella raccolta di rifiuti e grazie ai quali le consorterie hanno monopolizzato le attività per il reimpiego della plastica in agricoltura. Si confermano i risultati dell'indagine *Plastic Free* (2019) su 15 affiliati al *clan* Dominante-Carbonaro e imprenditori locali del riciclo delle materie plastiche⁹³.

In Puglia, l'operazione *Blackstop* (2022) ha evidenziato una continuativa attività di traffico di rifiuti

«costituiti da circa 120.000 tonnellate di fresato d'asfalto, proveniente dai cantieri per il rifacimento del fondo stradale di circa 450 km di Strade in Puglia che sarebbero stati, secondo l'impostazione accusatoria, smaltiti illecitamente in località ignote o su fondi agricoli di proprietari compiacenti, senza aver ricevuto alcun trattamento che potesse consentire il riutilizzo dello specifico rifiuto, quale conglomerato bituminoso utile per asfaltare o, in alternativa, una volta inertizzato, quale materiale da riempimento, utile in campo edilizio o per attività di ripristino ambientale»⁹⁴.

Nella regione prosegue anche il fenomeno dell'importazione di rifiuti dal Centro e dal Nord. L'operazione *All Black*, che ha interessato anche l'area di Lecce, ha disvelato

«la presenza sul territorio di un'associazione per delinquere finalizzata all'illecito smaltimento di rifiuti e reati ad esso connessi al fine di attestare la disponibilità in capo ad alcune imprese di impianti autorizzati per il trattamento dei rifiuti o di siti abilitati al loro stoccaggio. Le investigazioni condotte anche nel capoluogo piemontese hanno appurato come le operazioni illecite di movimentazione di ingenti quantità di rifiuti anche pericolosi si originassero prevalentemente

⁹² Per un'analisi degli effetti della produzione agricola industrializzata sul crescente sfruttamento del lavoro migrante e dell'ecosistema di quest'area si veda C. Colloca, *Le condizioni di vita dei migranti nel ragusano fra processi di deterritorializzazione ed ecomafie*, in *Mondi Migranti*, 2/2022. Un focus sulla condizione femminile è in F. Cabras e M. Massari, *Sfruttamento e vulnerabilità delle donne migranti nelle campagne siciliane: il caso di Vittoria*, in M. Omizzolo, *Sfruttamento e caporalato in Italia*, op. cit., 2023.

⁹³ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2023, p. 290.

⁹⁴ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2022, p. 171.

mente dalla Campania e fossero dirette in Puglia per lo sversamento. Tale procedura confermerebbe peraltro l'esistenza di un traffico organizzato in controtendenza rispetto a quanto emerso in altre indagini svolte sul territorio nazionale registrando un flusso che dal centro Italia porta i rifiuti verso il sud laddove solitamente gli stessi vengono trasportati e smaltiti verso il nord del Paese»⁹⁵.

Risalendo la Penisola, in Toscana nell'operazione *Ken* (2021) sono stati indagati imprenditori locali di rilievo nel settore conciario delle province di Pisa e Firenze per la gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti, liquami e fanghi industriali contaminati, che venivano convogliati nei sistemi di depurazione in violazione di legge o autorizzazioni e allontanati dagli impianti sotto forma di fanghi di trattamento, senza alcuna traccia di quantità, qualità e natura. Nel 2022 si è arrivati al sequestro di aziende e immobili ad Arezzo, Pisa e Crotone nei confronti di un imprenditore calabrese attivo in Toscana e ritenuto referente di clan 'ndranghetisti⁹⁶. Il keu è un rifiuto derivante dall'attività di conciatura delle pelli che, nonostante presenti particolari criticità legate all'impatto ambientale, veniva utilizzato per sottofondi stradali, nei terreni agricoli e anche nella realizzazione di opere pubbliche.

In Lombardia un'operazione dei Carabinieri Forestali di Brescia (2021) ha coinvolto 15 imprenditori e un elemento di vertice dell'AIPO (Autorità Interregionale per il fiume PO) in un'attività illecita di smaltimento di rifiuti pericolosi su aree agricole delle province di Brescia, Mantova, Cremona, Milano, Pavia, Lodi, Como, Varese, Verona, Novara, Vercelli e Piacenza.

«Gli indagati sono indiziati di aver sversato nel tempo 150 mila tonnellate di fanghi contaminati da metalli pesanti, idrocarburi e altre sostanze tossiche spacciati per fertilizzanti, su circa 3000 ettari di terreni agricoli; in particolare i fanghi acquisiti da diversi impianti pubblici e privati derivanti dalla depurazione delle acque reflue urbane ed industriali, non sottoposti ai previsti trattamenti di inattivazione, sarebbero stati vieppiù funzionali all'occultamento ed eliminazione di ulteriori sostanze inquinanti. L'inchiesta ha coinvolto 7 società tra le quali una con sede a Calcinato (BS) operante nel settore del recupero dei rifiuti con stabilimenti a Calcinato, Calvisano e Quinzano d'Oglio, oltre ad una proprietà a Lonato del Garda (BS) trasformata per l'esigenza in una vera e propria discarica abusiva di rifiuti pericolosi»⁹⁷.

Questa criminalità ambientale si presenta come una peculiare forma di organizzazione violenta della natura ma, anche in tal caso, non ci si può limitare all'analisi delle ingerenze mafiose in contesti produttivi altrimenti equi e

⁹⁵ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2021, p. XLI.

⁹⁶ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2022, p. 368.

⁹⁷ Fonte: Dia, *Relazione semestrale – primo semestre*, 2021, p. 246.

sostenibili, tantomeno come mere deviazioni dal solco della legalità di operatori senza scrupoli. L'eccesso di scarti e la dissipazione di materia rinviano a una razionalità egemone che è ancora ispirata a un'economia anti-ecologica, in cui il calcolo razionale è tendenzialmente volto al profitto, incapace di assumere forme meno invasive, di assumere la sostenibilità sociale e ambientale e di concepire il bene comune.

4.

La povera regolarità del lavoro dipendente agricolo di Paola Anitori, Carlo De Gregorio e Annelisa Giordano*

4.1. Punti di vista

Vale la pena considerare l'occupazione dipendente agricola dapprima dall'alto, con una visione aggregata, in quanto settore che contribuisce al PIL, e poi osservarla con più dettaglio dal basso, assumendo come punto di osservazione le realtà individuali.

Come illustrano le stime dei Conti Nazionali dell'ISTAT, l'occupazione dipendente in agricoltura¹ fornisce un input di lavoro pari a 750 milioni di ore lavorate, per un montante retributivo lordo di circa 7,5 miliardi di euro; di conseguenza, la retribuzione oraria media lorda risulta di poco superiore a 10 euro², sebbene in termini reali questa nel biennio inflazionistico 2022-2023

* 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, su elaborazioni e analisi condotte per il *Meeting of the Group of experts on quality of employment*, coordinato dall'Unece e svoltosi a Ginevra fra il 14 e il 16 maggio 2024, e per il contributo al Rapporto annuale dell'ISTAT relativo al 2024 (par. 2.2).

¹ Con Agricoltura ci si riferisce alla divisione A01 (Produzioni vegetali e animali, caccia e servizi connessi) della classificazione ATECO 2007. Nell'ambito del settore primario dei Conti Nazionali (che include anche le attività della silvicoltura e della pesca) il settore agricolo rappresenta circa il 90% del lavoro dipendente. Nel prosieguo si passerà spesso dal commentare l'uno e l'altro settore poiché per il settore primario sono disponibili stime di più variabili di analisi, non ultima la distinzione fra componente regolare e non regolare dell'input di lavoro.

² Si tratta delle cosiddette retribuzioni interne lorde: comprendono i salari, gli stipendi e le competenze accessorie, in denaro e in natura, al lordo delle trattenute erariali e previdenziali, corrisposti ai lavoratori dipendenti direttamente e con carattere di periodicità, secondo quanto stabilito dai contratti, dagli accordi aziendali e dalle norme di legge in vigore. I dati su retribuzioni e ore in agricoltura sono riferiti al 2021, ultima annualità disponibile. Per l'intero settore primario nel 2023 l'input di lavoro agricolo è stimato a 819 milioni di ore e 8,6 miliardi di euro di monte retributivo, per un pro capite orario inferiore del 10% rispetto ai 10 euro riferiti al 2021. È importante notare le retribuzioni interne, sommate alla contribuzione a carico del datore, arrivano a costituire solo il 25% del valore aggiunto agricolo (40,5 miliardi di euro nel 2023), a causa dell'elevato contributo del lavoro autonomo: in altri settori questa quota è molto più alta, dal momento che supera il 50% nell'industria manifatturiera e il 40% nell'insieme dei comparti dei servizi. I contributi alla produzione (al netto dei contributi ai prodotti) arrivano a eguagliare più della metà del montante retributivo.

sia tornata sotto ai livelli del 2015 (Tab. 1)³. Si tratta, beninteso, di stime esaustive anche della componente non regolare la cui incidenza è assai più rilevante⁴. Il tasso di irregolarità delle circa 500 mila posizioni dipendenti attive in media ogni settimana nel settore primario è pari al 31,5%⁵, mentre le posizioni regolari sono poco più di 340 mila⁶.

Tabella 1 - Input di lavoro e retribuzioni interne lorde dei dipendenti del settore primario. Anni 2015-2023

	Posizioni lavorative (b)			Ore lavorate				Retribuzioni interne lorde (mln di euro) (a)					
				Totale (mln)		Media settimanale per posizione		Totale		A prezzi correnti		A prezzi costanti	
	Settore primario	Tasso di irregolarità	di cui: Agricoltura	Settore primario	di cui: Agricoltura	Settore primario	di cui: Agricoltura	Settore primario	di cui: Agricoltura	Settore primario	di cui: Agricoltura	Settore primario	di cui: Agricoltura
2015	471	34,7	415	767	674	31,3	31,2	7.078	6.223	9,2	9,2	100	100
2016	491	34,9	435	806	713	31,5	31,5	7.259	6.403	9,0	9,0	97,6	97,3
2017	498	34,8	441	823	728	31,7	31,6	7.559	6.673	9,2	9,2	98,3	98,0
2018	507	35,2	451	850	755	32,1	32,1	7.709	6.830	9,1	9,0	95,9	95,5
2019	498	34,3	442	827	732	31,9	31,8	7.848	6.944	9,5	9,5	99,7	99,5
2020	499	33,4	445	802	718	30,9	31,0	7.973	7.126	9,9	9,9	104,6	104,4
2021	498	31,5	445	829	741	31,9	32,0	8.267	7.370	10,0	9,9	103,0	102,5
2022	499			823		31,6		8.491		10,3		97,9	
2023	492			819		31,9		8.581		10,5		93,9	

Fonte: Istat. Conti e aggregati economici nazionali annuali ediz. marzo 2024

Note: (a) comprendono i salari, gli stipendi e le competenze accessorie, in denaro e in natura, al lordo delle trattenute erariali e previdenziali, corrisposti ai lavoratori dipendenti direttamente e con carattere di periodicità, secondo quanto stabilito dai contratti, dagli accordi aziendali e dalle norme di legge in vigore. (b) numero medio settimanale di posizioni di lavoro (include le posizioni secondarie); (c) le retribuzioni orarie sono state deflazionate sulla base dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato europeo (IPCA)

È importante sottolineare che le 32 ore lavorate in media ogni settimana da ciascuna delle 500 mila posizioni lavorative identificano un settore in cui il lavoro dipendente è utilizzato in maniera relativamente intensa. Si tratta di valori in linea con quelli della manifattura e delle costruzioni, e superiori di oltre il 10% alla media generale. Dunque, un'intensità elevata ma associata a

³ È un valore leggermente inferiore alla media di UE e Zona Euro (rispettivamente 10,4 e 10,9 euro lordi l'ora) e molto più basso rispetto a paesi come Germania, Francia e Olanda (importi compresi fra 15 e 21 euro).

⁴ Le stime delle ore lavorate non sono disponibili distintamente per le componenti regolare e non regolare, diversamente da quanto avviene per occupati e posizioni lavorative.

⁵ Un dato, questo, in lieve riduzione rispetto al 35,2% del 2021 e che meriterebbe un approfondimento sulle sue effettive caratteristiche.

⁶ Il dato è riferito al 2021, ultima annualità disponibile con la disaggregazione secondo la regolarità delle posizioni. In termini di dipendenti (che identificano le posizioni lavorative principali ed escludono quelle secondarie) in tutto il settore primario, nel 2023 sono stati stimati 466 mila dipendenti e 492 mila posizioni lavorative (elaborazione su dati ISTAT, Conti Nazionali annuali, ed. marzo 2024). La dinamica appare piuttosto stabile sia per il settore primario, sia per la componente agricola (disaggregata però per ora solo fino al 2021). Nel 2021 le posizioni lavorative erano 472 mila, di cui 421 mila in agricoltura (corrispondente al 90% della divisione 01 della classificazione Ateco). I dati sui dipendenti e sulle ore lavorate nel 2023 nella sola agricoltura sono stati ricavati assumendo l'invarianza della composizione settoriale relativa al 2021 rispetto alle altre due branche del settore primario (silvicoltura e pesca). Il dato pro capite delle ore lavorabili è invece riferito al 2021.

4. LA POVERA REGOLARITÀ DEL LAVORO DIPENDENTE AGRICOLO

una bassa retribuzione media oraria. Se le posizioni settimanali fossero tenute sempre dagli stessi individui nel corso dell'anno, e se dunque il montante retributivo fosse distribuito fra quei soli 500 mila individui, la loro retribuzione lorda media annuale sarebbe superiore a 17 mila euro⁷, un valore del 15% più basso della media del lavoro dipendente nel complesso, del 40% inferiore rispetto alla manifattura e in linea con le costruzioni, ma più elevato rispetto ai settori dell'alloggio e ristorazione e dei servizi domestici⁸.

Tabella 2 - Indicatori della distribuzione dei redditi da lavoro dipendente per settore e tipo di contratto nell'industria e servizi. Anno 2022 (a)

Tipo di contratto	N (.000)	Primo decile	Primo quartile	Mediana	Media	Terzo quartile	Nono decile
DIPENDENTI INDUSTRIA E SERVIZI							
Full time t indet	7,9	15.828	20.882	25.964	31.130	34.732	49.586
Solo part-time	2,6	3.987	8.050	11.930	12.680	16.189	20.760
Solo tempo det. o part-time	6,3	1.533	4.412	9.574	10.638	14.747	19.570
Solo tempo determinato	1,5	939	3.299	9.055	11.597	16.442	21.695
A bassa retribuzione annuale (b)	4,5	1.013	2.720	6.088	6.684	9.484	11.940
Solo part-time tempo determinato	1,1	641	1.598	3.842	5.208	7.657	11.658
DIPENDENTI AGRICOLI	0,9	1.411	4.319	7.594	9.405	12.242	19.592
Note: (a) si tratta delle retribuzioni derivanti da qualsiasi rapporto di lavoro dipendente. Per i dipendenti agricoli include anche gli eventuali redditi da lavoro dipendente extra-agricolo. Analogamente per la componente extra-agricola; (b) Dipendenti dell'industria e dei servizi con retribuzione annuale inferiore al 60% della retribuzione mediana.							
Fonte: Elaborazioni su dati Istat e Inps							

Il punto è che attorno al lavoro dipendente agricolo regolare si concentrano molti più lavoratori. Le 300 mila posizioni medie settimanali di lavoro dipendente regolare sono infatti determinate da quasi un milione di lavoratori dipendenti, che si avvicinano con contratti di lavoro prevalentemente di breve durata e fra i quali viene effettivamente distribuita la quota regolare del montante retributivo⁹. Il denominatore è molto più alto, e di conseguenza le retribuzioni lorde medie per individuo sono notevolmente inferiori rispetto a quelle per posizione lavorativa e si attestano per i dipendenti regolari attorno ai 6 mila euro all'anno¹⁰. Visto dal basso, dunque, il settore agricolo evidenzia

⁷ In termini reali la retribuzione media annuale è diminuita del 4% rispetto al 2015 e del 9% rispetto al 2021.

⁸ ISTAT, *Conti e aggregati economici nazionali annuali*, ed. marzo 2024.

⁹ Un fenomeno analogo, misurabile attraverso l'integrazione, riguarda verosimilmente anche le posizioni non regolari (De Gregorio - Giordano 2022).

¹⁰ In media ogni dipendente agricolo ha una copertura contrattuale pari al 40% delle settimane lavorative dell'anno (si vedano in proposito i dati dell'Osservatorio sul mondo agricolo dell'Inps, <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/3/21/55/o/362>). Anche negli altri settori si verifica un fenomeno analogo, ma molto più contenuto dal momento che la durata dei rapporti di lavoro è più elevata. I dipendenti dell'industria e dei servizi hanno una copertura pari in media a tre quarti delle settimane dell'anno, per cui i 15 milioni di individui con contratti regolari nell'anno rappresentano circa 12 milioni di posizioni medie settimanali.

un problema ancora più rilevante in merito alla esiguità dei redditi da lavoro dipendente che genera, e ciò lo avvicina molto alle fasce più deboli e precarie del lavoro dipendente extra-agricolo, che pure sono piuttosto consistenti (Tab. 2).

4.2. *La filiera delle basse retribuzioni*

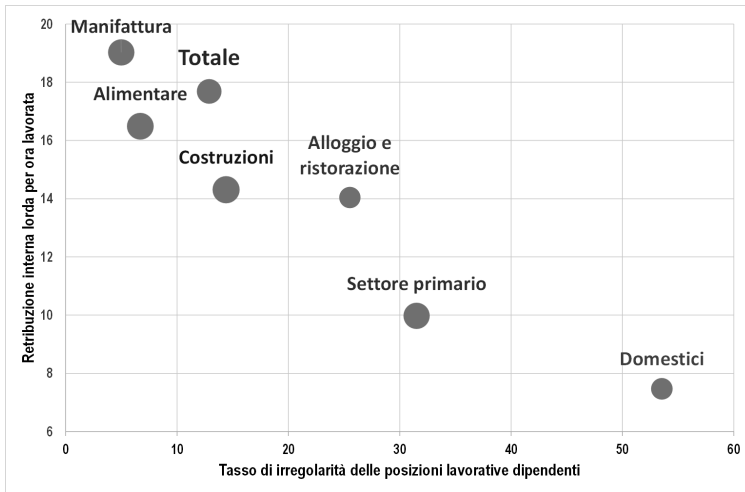
Gli studi disponibili con riferimento all'industria e ai servizi¹¹ – moltiplicatisi negli ultimi anni anche sulla scia del dibattito sul salario minimo – sottolineano la presenza di un'ampia quota di lavoratori dipendenti regolari con retribuzioni decisamente basse¹². La dimensione oraria delle retribuzioni – cioè la componente che ha monopolizzato quasi interamente l'attenzione del dibattito politico e mediatico sul salario minimo – è solo uno degli elementi che caratterizza le basse retribuzioni, e non sempre è il più rilevante. Al contrario, a determinare più di frequente condizioni di precarietà retributiva, anche in presenza di retribuzioni orarie sopra la linea della decenza, sono la (bassa) intensità dell'occupazione e la (breve) durata dei contratti di lavoro. Dagli studi emerge altresì come alla presenza di lavoro mal retribuito risultino associate più frequentemente alcune specificità strutturali quali una ridotta dimensione delle imprese datoriali, una peggiore performance economica e forme giuridiche meno evolute: ma soprattutto emergono nettamente alcune specializzazioni settoriali, associate a un ampio ricorso a forme contrattuali più precarie, a tempo determinato o parziale. Per quanto la presenza di lavoratori a bassa retribuzione sia diffusa in tutti i settori dell'economia, questa platea è decisamente più ampia nella filiera turistica, nei servizi esternalizzati (pulizia, vigilanza ecc.), nei servizi alla persona, nel commercio e in parte dell'industria manifatturiera e delle costruzioni. Allo stesso tempo, non pare affatto casuale che le attività a più alta intensità di lavoro sommerso siano anche quelle a più

¹¹ Si vedano fra gli altri il rapporto finale della Commissione «Garnero» (Ministero del lavoro 2021) e fra gli altri Lucifora 1997, Crettaz-Bonoli 2010, Grimshaw 2011, ILO 2016, Lucifora-Ferraris 2018, Barbieri 2019, Filandri-Struffolino 2019, Marucci-De Minicis 2019, Raitano et al. 2019, Treu 2019, Unece 2015, Bavaro 2022, Franzini 2022, ISTAT 2022, 2024, Lambertucci 2022, Razzolini 2022, Bavaro-Raitano 2023, Ciucciovino et al. 2023, Pellegrino 2023, Anitori et al. 2024.

¹² Finora, questo tipo di analisi si sono concentrate quasi esclusivamente sui settori privati dell'industria e dei servizi sia perché essi raccolgono la quota più consistente del lavoro dipendente (15 milioni di individui con contratti di lavoro dipendente nel 2022) sia perché in letteratura sono sempre stati quelli più studiati; ciò anche in virtù del fatto che l'accuratezza dei dati amministrativi e statistici disponibili riferiti a questi settori consente approfondimenti e integrazioni crescenti con l'analisi del sistema delle imprese, la cui componente regolare è a sua volta descritta dalla statistica pubblica ormai da anni con un notevole dettaglio.

alta intensità di lavoro mal retribuito (Grafico 1)¹³. Vale la pena notare che a legare il settore agricolo ai settori più svantaggiati dell'industria e dei servizi non sono solo le basse retribuzioni o il notevole tasso di irregolarità, ma anche l'evidenza che in questi ultimi lavorano, durante l'anno, molti dipendenti agricoli¹⁴. Quasi una filiera della vulnerabilità.

Grafico 1 - Settori per tasso di irregolarità e retribuzioni orarie dei lavoratori dipendenti



Fonte: ISTAT, Conti e aggregati economici nazionali annuali ediz. marzo 2024.

4.3. Bassi redditi da lavoro dipendente agricolo

L'evidenza che risalta prepotente quando si esamina questo segmento del lavoro dipendente regolare è proprio l'esiguità delle retribuzioni che genera. Nel 2022 più di tre quarti dei dipendenti agricoli¹⁵ ha percepito retribuzioni

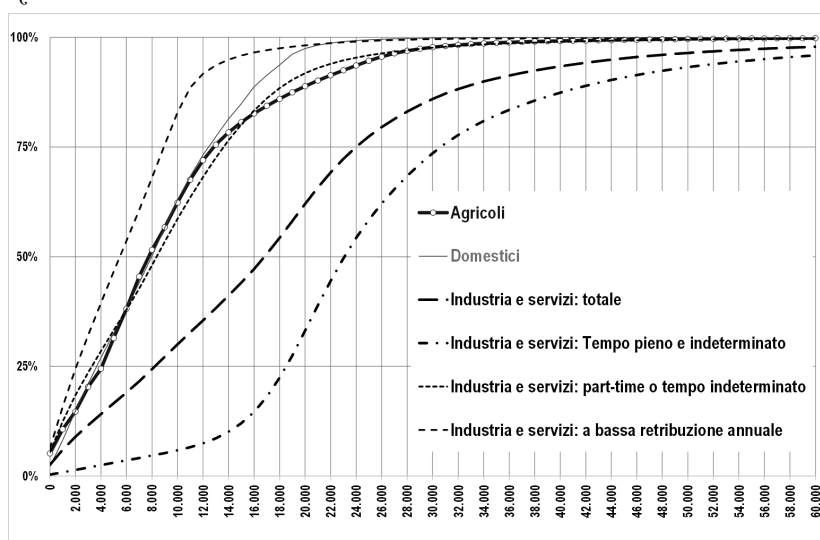
¹³ Uscire da questi settori è una condizione pressoché indispensabile per superare la trappola della bassa retribuzione. Cosa non facile, in un paese caratterizzato da una struttura produttiva al tempo stesso rigida e frammentata (Anitori et al. 2024).

¹⁴ Come posizione lavorativa secondaria o più spesso principale, essendo quella agricola la secondaria.

¹⁵ Salvo diversa indicazione, il termine dipendenti agricoli viene qui usato per indicare gli individui iscritti alla gestione DMAG dell'Inps, con almeno un segnale di retribuzione nell'anno di riferimento indipendentemente dalla durata dell'occupazione nell'anno. Non si tratta dunque della misura dell'occupazione agricola definita dai criteri adottati dalla statistica pubblica (e fissati dall'ILO), poiché non include la misurazione dell'intensità del segnale di occupazione, ossia della quota individuale di settimane con almeno un segnale retributivo nell'anno.

lorde annuali¹⁶ al di sotto della soglia di povertà retributiva stimata per i dipendenti delle imprese private dell'industria e dei servizi, mentre più del 45% ha avuto retribuzioni inferiori alla metà di quella stessa soglia¹⁷. Metà dei dipendenti agricoli ha presentato retribuzioni annuali lorde inferiori a 7 mila euro, due volte e mezzo più basse rispetto ai dipendenti privati extra-agricoli. Solo il 20% dei dipendenti agricoli ha ricavato dal proprio lavoro più di 13 mila euro lordi all'anno, mentre per il resto del settore privato questa soglia si è fissata a circa 30 mila euro¹⁸.

Grafico 2 - Distribuzione cumulata dei lavoratori dipendenti per settore e livello della retribuzione lorda. Anno 2022



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT; Anitori et al. (2024).

Tra il 2015 ed il 2022, la dinamica delle retribuzioni agricole ha evidenziato una lieve crescita dei redditi più bassi e una tenuta di quelli relativamente più elevati anche a fronte della fiammata inflazionistica registrata nel 2022, a

¹⁶ Si tratta in questo caso delle retribuzioni effettivamente percepite nell'anno, al lordo delle imposte sui redditi e dei contributi a carico del lavoratore. In altre parti del lavoro faremo riferimento alle retribuzioni imponibili, al netto dei contributi sociali a carico del lavoratore ma ancora al lordo delle imposte.

¹⁷ Per i dipendenti regolari extra-agricoli la soglia è corrispondente al 60% del valore mediano delle retribuzioni lorde annuali dei dipendenti privati extra-agricoli. Nel 2022 essa ha superato di poco i 12 mila euro: circa il 30% dei dipendenti regolari del settore privato dell'industria e dei servizi si è collocata, in quello stesso anno, al di sotto di essa (ISTAT 2024).

¹⁸ Anitori et al. 2024.

differenza di quanto riscontrato tra i dipendenti privati extra-agricoli per i quali si assiste invece a una marcata riduzione dei redditi reali (evidenziata dallo spostamento a sinistra delle rispettive curve nel Grafico 2). Nonostante ciò, vale la pena sottolineare che per i dipendenti agricoli si tratta comunque di livelli retributivi assai modesti, specie se si tiene conto del fatto che si parla di importi al lordo della contribuzione del lavoratore e delle imposte¹⁹. Si nota in particolare come la distribuzione dei redditi da lavoro dipendente agricolo regolare sia molto simile a quella dei dipendenti domestici, almeno fino al terzo quartile, e dei dipendenti extra-agricoli con contratti di lavoro non standard, a part-time o a tempo determinato. È invece decisamente distante dalla media dei dipendenti extra-agricoli e in particolare dal segmento a tempo pieno e determinato, che mostra una retribuzione mediana tre volte più elevata di quella dei dipendenti agricoli pur restando assai modesta.

4.4. Aspetti strutturali ed evolutivi dei dipendenti agricoli

Come accennato in precedenza, il numero di individui con segnali retributivi di lavoro dipendente agricolo si aggira ogni anno attorno al milione di unità²⁰ anche se dal 2018 al 2022 si è osservata una contrazione lieve ma costante pari al 2% medio annuo, per un totale di circa 70 mila unità²¹. La riduzione ha riguardato soprattutto gli individui con cittadinanza italiana e comunitaria, mentre è aumentata leggermente la presenza di lavoratori agricoli regolari africani e asiatici. I dipendenti sono concentrati prevalentemente nel Mezzogiorno (più della metà, anche se in calo tendenziale) e nel Nord-est (18 per cento, in aumento). Nel Mezzogiorno, inoltre, vi è una presenza maggiore di dipendenti regolari con cittadinanza italiana (sono circa l'80 per cento del totale)²² anche se nel tempo si è osservato un aumento dei dipendenti non

¹⁹ Anche in molti comparti del settore privato si evidenziano vulnerabilità retributive di grande rilievo a dimostrazione del fatto che si è in presenza di un problema strutturale che sta attirando una crescente attenzione.

²⁰ I contratti di lavoro dipendente agricolo coinvolgono ogni anno quasi il 5% degli individui con contratti di lavoro dipendente. Essi determinano circa il 3,3% dell'occupazione dipendente su base annua ma solo appena più dell'1% dei redditi da lavoro dipendente (ISTAT, Conti e aggregati economici nazionali annuali, ed. marzo 2024).

²¹ Si è infatti passati da poco meno di 1,1 milioni di dipendenti nel 2018 ai 985 mila del 2022. Si tratta di un andamento analogo all'evoluzione delle posizioni lavorative misurata nei conti nazionali e osservata in precedenza.

²² La metà dei dipendenti agricoli regolari è concentrata in cinque regioni: Puglia (16%), Sicilia (13%), Calabria (9%), Emilia-Romagna (9%) e Campania (7%). L'incidenza dei cittadini italiani supera l'80% in Sardegna, Puglia e Calabria, in Trentino-Alto Adige e in Valle d'Aosta, mentre è poco sopra il 50% nel Lazio e in Lombardia.

comunitari, soprattutto cittadini africani che hanno acquisito la residenza. Pur se nel complesso il numero di dipendenti agricoli con cittadinanza straniera è rimasto quasi invariato, la loro composizione è cambiata. La minore presenza di cittadini UE – con una riduzione concentrata fra i non residenti ma che coinvolge anche la porzione residente – ne determina il peso sul totale dei dipendenti agricoli ben al di sotto del 10%²³. Cresce invece il peso dei cittadini africani e asiatici, che superano nel loro insieme il 15% dei dipendenti²⁴. Nello stesso intervallo di tempo si riduce ulteriormente il peso della componente femminile che resta dunque piuttosto basso (meno di un dipendente su tre), mentre cresce l'età media dei dipendenti (42,6 anni nel 2022, 1,4 anni in più rispetto al 2015²⁵) a causa dell'incremento del numero degli ultra-cinquantenni, che nel 2022 rappresentavano oltre un quinto del totale²⁶ (Tab. 3).

Tabella 3 - Dipendenti agricoli, per anno, residenza e cittadinanza (numero in migliaia, percentuali)

Anno	Totale	Residenti				Cittadinanza							
		Totale	di cui: famiglia In	di cui: Altri residenti	Non residenti	Italiana	UE	Europa non UE	Africa	Asia	Altro	n.d.	
2015	1.008	86,9	86,5	0,4	13,1	70,5	16,5	3,3	5,5	3,5	0,2	0,5	
2018	1.054	88,5	86,8	1,8	11,5	68,9	11,4	3,6	8,6	4,4	0,2	2,9	
2021	1.011	91,2	89,7	1,5	8,8	68,2	8,1	4,1	10,1	5,4	0,3	3,9	
2022	985	90,6	89,2	1,5	9,4	67,1	7,6	4,0	9,9	5,6	0,3	5,4	
Ripartizione territoriale													
anno	Totale	Nord ovest	Nord est	Centro	Mezzo- giorno	% Donne	Età media	% con almeno 55 anni	% fino 34 anni				
2015	1.008	7,9	14,0	10,5	54,4	34,8	41,2	17,0	33,3				
2018	1.054	8,9	16,5	11,0	52,2	32,8	41,9	20,3	33,2				
2021	1.011	9,8	17,2	11,9	51,6	31,7	42,3	22,3	32,9				
2022	985	10,1	17,7	12,3	50,7	32,0	42,6	23,4	32,2				

Fonte: Elaborazioni su dati Istat e Inps

²³ È passato infatti dall'11,4% (di cui quasi la metà non residenti) nel 2018 al 7,6% nel 2022 (di cui meno di un quarto non residenti).

²⁴ L'aumento dei residenti con cittadinanza africana è stato consistente in termini assoluti (oltre il migliaio) soprattutto in Sicilia, Campania, Puglia ed Emilia-Romagna, ed è in parte determinato dalla riduzione della componente non residente. Tra i lavoratori con cittadinanza asiatica, l'incremento più consistente si è avuto in Lazio, Lombardia, Emilia-Romagna e Toscana.

²⁵ L'età media dei dipendenti è più elevata tra coloro con cittadinanza italiana (44,7 anni nel 2022), rispetto ai cittadini stranieri (38,3 anni).

²⁶ La progressiva contrazione delle classi di età centrali (fra i 25 e i 45 anni) è in parte un fenomeno demografico, e può essere osservato anche fra gli altri lavoratori dipendenti, in particolare fra i privati. La struttura per età dei dipendenti agricoli è nel complesso non molto dissimile da quella del resto dei dipendenti delle imprese dell'industria e dei servizi, mentre la loro età media risulta decisamente più bassa rispetto ai dipendenti pubblici.

4.5. Forte turnover, divari regionali, dinamica delle retribuzioni individuali

Il lavoro dipendente agricolo ha mostrato nel tempo un notevole turnover, senz'altro superiore a quanto registrato nel resto del settore privato. Dal 2018 al 2022 infatti è cambiata circa la metà della popolazione dei dipendenti agricoli, sia italiana, sia straniera; in particolare, nel 2022 solo il 40% dei dipendenti agricoli ha mostrato segnali retributivi in tutti gli anni a partire dal 2015²⁷ (tale quota scende al 25% se si considerano i soli dipendenti extra-UE) mentre per oltre il 60% sono prevalse situazioni lavorative decisamente discontinue, con interruzioni temporali anche lunghe uno o più anni. Sempre nel 2022, ad esempio, più del 30% dei dipendenti ha mostrato segnali retributivi da meno di quattro anni, e uno su otto ha avuto il primo contratto di lavoro dipendente agricolo proprio in quell'anno²⁸.

Nello stesso periodo si è registrata anche la riduzione dei dipendenti con i segnali retributivi più deboli (poche centinaia di euro lordi). In conseguenza di ciò, mentre nel 2018 il 25 per cento più povero dei dipendenti aveva retribuzioni annuali inferiori ai 1.500 euro lordi, negli anni successivi questa soglia si è significativamente elevata superando (a prezzi costanti del 2015) i 2.100 euro. Si è infatti ridotta la quota di dipendenti regolari assunti per pochissimi giorni all'anno e si sono allungate un po' le durate dei contratti; ciò ha determinato un leggero incremento delle retribuzioni reali annuali (anche se in termini assoluti si tratta di livelli ancora estremamente bassi) e una crescita (seppur contenuta) del monte retributivo complessivo (circa l'1% in termini reali), mentre l'incremento delle retribuzioni pro-capite ha interessato prevalentemente gli individui con i redditi più bassi presenti soprattutto nel primo quartile della distribuzione (cioè nella coda sinistra). Proprio con riferimento alle retribuzioni pro capite (Tab. 4), nel 2022 un quarto dei dipendenti agricoli si è collocato sotto i 2.400 euro l'anno mentre all'opposto un ulteriore quarto ha vantato retribuzioni lorde superiori ai 10.400 euro. Il valore mediano della retribuzione pro capite si colloca poco sopra i 6 mila euro, mentre il valore medio supera di poco 7.500 euro²⁹. Più nel dettaglio, il reddito corrispondente al primo quartile è particolarmente basso per i dipendenti extra-europei, per

²⁷ Si tratta di circa 20 punti percentuali in meno rispetto al settore privato extra-agricolo e 30 punti percentuali rispetto al settore pubblico. Negli otto anni intercorsi fra il 2015 e il 2022 sono complessivamente circa 2,4 milioni gli individui che hanno avuto rapporti di lavoro dipendente di tipo agricolo, di cui circa 900 mila stranieri (oltre un terzo).

²⁸ Inoltre, più di un dipendente agricolo su quattro aveva segnali retributivi da meno di tre anni, ma tale quota è superiore al 30% per i cittadini africani e asiatici.

²⁹ La differenza (in questo caso) positiva fra valore medio e mediano è tipica di molte misure del reddito, e denota la presenza di un'asimmetria nella distribuzione. Nello specifico indica la presenza concomitante di un'ampia platea di percettori di basse retribuzioni a fronte di un insieme molto più contenuto di individui con retribuzioni relativamente più elevate.

quelli con scarsa anzianità, per i dipendenti non residenti e per coloro che risiedono in convivenze. Esso risulta decisamente basso anche in alcune regioni del nord, e in particolare in Trentino-Alto Adige, Veneto, Piemonte, Emilia-Romagna, ma anche in alcune aree del Centro (Marche, Molise e Abruzzo), e può essere generalmente associato a una maggiore tendenza a generare rapporti di lavoro di breve durata. Rispetto al Mezzogiorno, nelle regioni del nord vi è un più ampio ventaglio dei livelli retributivi, evidenza riscontrabile nel fatto che le retribuzioni medie e quelle corrispondenti al terzo quartile al nord sono relativamente più elevate.

Tabella 4 - Indicatori della retribuzione imponibile lorda annuale pro capite dei dipendenti agricoli, per alcuni caratteri socio-demografici. Anno 2022 (valori a prezzi correnti, in grassetto i valori inferiori al totale nazionale)

Caratteri	%	Retribuzione lorda				Territorio di residenza del dipendente	Retribuzione lorda				
		Primo quartile	Mediana	Media	Terzo quartile		%	Primo quartile	Mediana	Media	Terzo quartile
Totale	100,0	2.371	6.048	7.588	10.445	RIPARTIZIONE					
						Nord-ovest	10,1	2.172	8.765	10.530	16.909
GENERE						Nord-est	17,7	1.266	7.005	9.146	14.862
Femmine	32,0	2.439	5.061	6.131	8.397	Centro	12,3	2.582	8.218	9.304	13.694
Maschi	68,0	2.315	6.694	8.276	11.349	Mezzogiorno	50,7	3.355	6.082	6.804	9.120
						n.d.	9,2	807	1.985	3.431	4.878
CITTADINANZA						REGIONE					
Italiana	67,1	2.762	6.318	8.104	10.905	Piemonte	3,7	1.306	6.485	8.698	13.638
Ue	7,6	2.325	5.976	7.098	9.874	Valle d'Aosta	0,2	4.245	9.121	9.544	12.643
extra-Ue	4,0	3.783	7.866	8.589	11.838	Lombardia	5,4	2.880	10.653	12.103	19.905
Africana	9,9	2.028	5.656	6.331	9.202	Trentino Alto Adige	2,6	785	5.077	8.416	13.984
Asiatica	5,6	2.563	7.240	8.272	11.670	Veneto	5,1	1.248	6.276	9.146	15.262
Altre	0,3	1.592	5.883	7.778	12.027	Friuli-Venezia Giulia	1,5	1.100	5.660	8.162	13.030
n.d.	5,4	702	1.551	2.725	3.589	Liguria	0,8	2.720	8.200	8.454	12.016
ANNI DI ANZIANITA' NEL PERIODO 2015-2022						Emilia Romagna	8,5	1.563	8.428	9.535	15.052
1	16,9	510	1.501	3.038	3.947	Toscana	5,1	2.682	9.382	10.592	16.686
2	10,2	1.100	3.911	5.687	8.087	Umbria	1,4	2.879	9.309	9.853	14.681
3	8,4	1.793	5.154	6.599	9.261	Marche	1,6	1.286	6.667	8.296	13.172
4	7,2	2.361	5.936	7.223	10.050	Lazio	4,2	3.036	7.424	7.946	10.871
5	6,6	2.721	6.265	7.632	10.460	Abruzzo	1,7	1.803	7.750	8.170	12.161
6	6,1	2.689	6.183	7.515	10.359	Molise	0,4	1.523	6.190	6.532	9.596
7	6,6	3.363	6.285	7.661	10.191	Campania	6,6	2.993	5.391	6.654	8.867
8	38,0	5.362	8.716	10.395	13.083	Puglia	15,5	2.835	5.896	6.089	8.631
TIPO DI RESIDENZA						Basilicata	2,0	3.446	7.213	6.814	9.275
In famiglia	89,2	2.884	6.528	8.091	10.937	Calabria	8,7	3.218	4.742	5.927	6.583
In convivenza	1,5	753	2.206	3.594	5.363	Sicilia	13,5	5.270	7.029	7.429	9.804
Non residenti	9,4	802	1.981	3.425	4.869	Sardegna	2,3	3.329	8.855	10.670	17.452

La dinamica delle retribuzioni individuali non appare particolarmente vivace. Se ci si concentra sugli oltre 370 mila individui persistenti, e cioè con segnali retributivi in tutti gli anni dal 2015 al 2022, per oltre il 63% di essi tale dinamica è stata modesta se non addirittura negativa. Dividendo il periodo osservato in due intervalli, il primo dal 2015 al 2018 e il secondo dal 2019 al 2022, in termini percentuali sono cresciute molto di più le retribuzioni di

coloro che nei primi anni partivano dai livelli retributivi più bassi (al di sotto del primo quartile): oltre la metà di questi lavoratori, infatti, ha visto crescere la propria retribuzione di circa il 28% in media in termini reali, a fronte di un aumento medio complessivo dell'8,2%. La dinamica retributiva rallenta progressivamente man mano che si considerano i dipendenti che nel primo triennio partivano da livelli retributivi migliori. Fra chi apparteneva al quartile più elevato, tra il 2019 e il 2022 meno di uno su quattro ha sperimentato incrementi retributivi superiori al 10% e quasi uno su cinque ha visto una riduzione consistente delle proprie retribuzioni. Per gli individui dell'ultimo quartile la crescita delle retribuzioni reali è stata in media del 3%.

4.6. *Le integrazioni al reddito da lavoro*

I redditi da lavoro dipendente del settore agricolo sono sovente integrati con tipologie di redditi regolari derivanti sia da altri rapporti di lavoro dipendente extra-agricolo sia, e più spesso, da trattamenti monetari non pensionistici (TMNP)³⁰.

Espressi a prezzi costanti del 2015, i redditi totali dei dipendenti agricoli ammontavano nel 2021³¹ a poco più di 12,6 miliardi di euro, per un valore medio pro capite di circa 12.500 euro (Grafico 2). Tuttavia, le retribuzioni da lavoro dipendente in agricoltura costituiscono solo poco più della metà del reddito complessivo di questi individui. Circa 3,6 miliardi di euro, infatti, sono rappresentati da flussi erogati a favore dei lavoratori in qualità di TMNP; 900 milioni derivano da altri rapporti di lavoro dipendente non agricolo e 1,2 miliardi sono rappresentati da altri redditi imponibili (da lavoro autonomo, pensione, redditi immobiliari, da capitale, ecc.). Fra i dipendenti del settore privato extra-agricolo i redditi da lavoro dipendente costituiscono invece circa l'85% del reddito complessivo mentre i TMNP incidono appena per il 10%.

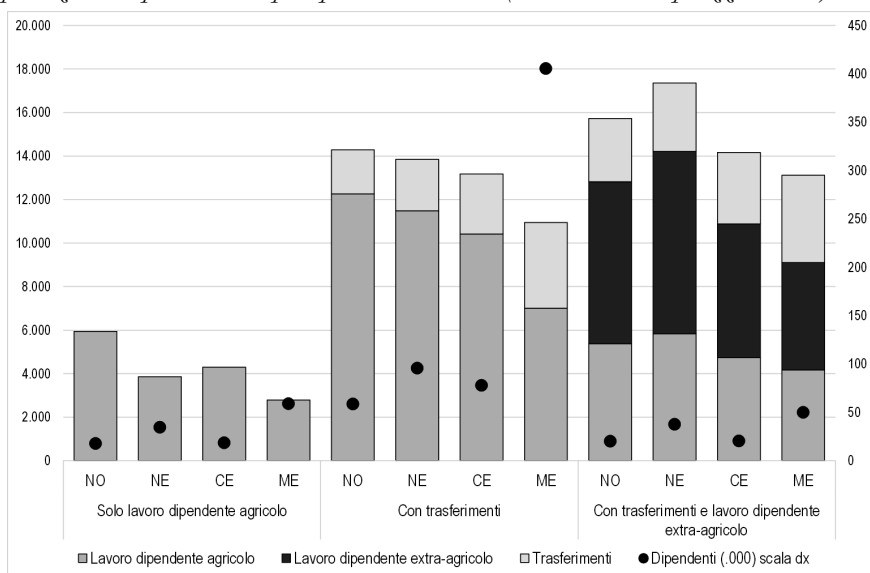
La crescita del reddito complessivo pro capite registrata fra il 2015 e il 2021 è stata piuttosto significativa. L'incremento totale medio individuale, pari a oltre 2.700 euro, deriva per oltre 1.100 euro dalla crescita dei trasferimenti in entrata, per oltre 1.000 euro da altri redditi e per 400 euro da retribuzioni extra-agricole (mediamente queste ultime, ammontano a circa un migliaio di euro l'anno per ciascun lavoratore agricolo). Infine, negli ultimi anni si è registrato anche l'aumento del numero di dipendenti agricoli che svolgono attività

³⁰ Si tratta dell'insieme dei trattamenti erogati principalmente dall'INPS, non necessariamente collegati con l'attività di lavoro dipendente agricolo. Essi includono gli assegni per disoccupazione, maternità, malattia, infortunio, nonché le misure di sostegno al reddito come il reddito di cittadinanza o la cassa integrazione guadagni.

³¹ Il 2021 è l'ultimo anno per il quale si hanno informazioni individuali complete sui TMNP.

lavorative regolari anche presso imprese dell'industria e dei servizi, passato da 91 mila individui nel 2015 a 161 mila nel 2022. In generale, nell'ultimo anno del periodo osservato circa un dipendente agricolo su sei ha avuto altri rapporti di lavoro dipendente, soprattutto con imprese dell'industria e dei servizi. In aggiunta, è aumentato anche il numero di beneficiari di TMNP, passato da 685 mila a quasi 800 mila individui, con una crescita più marcata nell'anno della pandemia sia nel numero dei beneficiari sia, soprattutto, negli importi percepiti.

Grafico 3 - Redditi da lavoro dipendente e da trasferimenti dei dipendenti agricoli, per ripartizione e tipo di redditi percepiti. Anno 2021 (valori in euro a prezzi correnti)



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, INPS.

I dipendenti agricoli che sono attivi anche come dipendenti extra-agricoli presentano retribuzioni agricole piuttosto basse, poco al di sopra di 4 mila euro nel 2022 (Grafico 3): si tratta presumibilmente dei segmenti di lavoro agricolo stagionale, con pochi mesi di copertura contrattuale e con retribuzioni annuali assai modeste integrate con prestazioni di lavoro dipendente in altri settori privati. In realtà è senz'altro rilevante, o più rilevante, il meccanismo opposto: lavoratori dipendenti dell'industria e dei servizi con contratti di breve durata che integrano i loro scarsi redditi da lavoro con prestazioni di lavoro dipendente agricolo. Le integrazioni da lavoro dipendente extra-agricolo superano infatti l'ammontare stesso delle retribuzioni agricole, sfiorando i 6 mila euro pro capite nel 2022. Se a queste si aggiungono i TMNP (quasi 3

mila euro pro capite in media sempre nel 2021³²) si raggiunge un ammontare complessivo (inclusivo della retribuzione agricola) di circa 13 mila euro.

I dipendenti senza lavoro extra-agricolo ma beneficiari di TMNP presentano invece redditi da lavoro dipendente agricolo più elevati, fra gli 8 mila e i 9 mila euro; si tratta di rapporti di lavoro meno saltuari e occasionali a cui corrisponde anche un più elevato importo pro capite dei trattamenti ricevuti (oltre 4.500 euro), per un totale delle due voci che supera anche in tal caso i 13 mila euro pro capite.

Vi è infine un segmento residuale, ma comunque rilevante, di circa 200 mila dipendenti agricoli che non hanno ulteriori redditi da lavoro dipendente regolare extra agricolo, né sono beneficiari di trasferimenti. I loro redditi agricoli regolari sono assai modesti, superando nel 2021 di poco i 3 mila euro all'anno.

4.7. I dipendenti agricoli con rapporti di lavoro dipendente extra-agricolo

Nel 2022, fra i 161 mila dipendenti agricoli che hanno avuto rapporti di lavoro dipendente extra-agricolo vi è una netta prevalenza maschile (tre dipendenti su quattro) e una marcata presenza di individui con cittadinanza extra-europea (oltre 40 mila individui) a fronte di una modesta presenza di cittadini europei, comunitari e non. Vi è anche una maggiore presenza di lavoratori residenti nel centro-nord (oltre 100 mila unità), con un'evidente specializzazione in Lombardia, Trentino-Alto Adige e Umbria. Il quadro territoriale dell'occupazione extra-agricola si mostra in effetti articolato: nelle regioni del Mezzogiorno si riscontra una maggiore quota di dipendenti agricoli con cittadinanza italiana che hanno anche rapporti di lavoro dipendente extra agricolo, mentre nel centro-nord vi è una maggiore presenza di cittadini extra-europei (asiatici in Lazio e Lombardia e africani in Emilia-Romagna, Liguria e Veneto).

La crescita dei rapporti con imprese dell'industria e dei servizi è stata piuttosto significativa in tutti i settori di attività economica, anche se non uniforme né tra i settori né nel tempo (Tab. 5). Nei comparti dei servizi, ad esempio, si concentrano circa due terzi dei dipendenti agricoli con rapporti extra-agricoli, con un incremento che ha riguardato soprattutto la prima parte del periodo osservato. Oltre 30 mila dipendenti agricoli nel 2022 hanno lavorato nei settori alberghiero e della ristorazione, 15 mila in più rispetto al 2015 e

³² Nel 2021, l'85% dei 153 mila dipendenti agricoli con segnali di lavoro dipendente extra-agricolo è risultato percettore di TMNP per un importo pro capite di circa 3.500 euro. Per il 15% che non ha ricevuto questi trattamenti (circa 24 mila individui), l'importo complessivo dei redditi da dipendente agricolo è stato inferiore ai 3 mila euro nell'anno ed anche l'integrazione con i redditi da lavoro extra-agricolo è risultata più contenuta (poco oltre 4 mila euro).

con una accelerazione nel biennio 2017-2018 che poi ha rallentato in conseguenza della pandemia. Notevole anche la dinamica degli occupati agricoli nelle imprese nel comparto delle agenzie interinali dove hanno trovato lavoro circa 18 mila dipendenti agricoli, con una crescita continua anche dopo il 2020³³. Decisamente sostenuto fino al 2019 è stato, invece, l'incremento di dipendenti in tutti gli altri settori dei servizi, anche in questo caso con un deciso rallentamento dopo il 2020.

Anche il settore delle costruzioni ha avuto una dinamica molto sostenuta, concentrata tuttavia dopo il 2020: a fine periodo, in questo settore si contavano infatti 19 mila dipendenti agricoli. Considerate insieme alle imprese del commercio e alle agenzie interinali, le costruzioni hanno assorbito nel periodo pandemico oltre 86 mila dipendenti agricoli, quasi il doppio rispetto al 2015. Sempre nel 2022, oltre 28 mila dipendenti agricoli hanno prestato mano d'opera in imprese dei comparti dell'industria, di cui oltre 12 mila nell'industria alimentare (in crescita molto lenta) e quasi novemila nei comparti metalmeccanici (in quest'ultimo caso il loro numero è quasi raddoppiato rispetto al 2015).

Nelle costruzioni, nell'industria alimentare, nelle agenzie interinali e nei servizi di pulizia, una quota molto significativa dell'aumento è dovuta ai dipendenti agricoli di cittadinanza africana (Grafico 4). Il loro contributo è stato rilevante anche nei comparti dell'industria, che tuttavia hanno assorbito una quota significativa di cittadini dei paesi asiatici. Analizzate con maggior dettaglio, le attività che fra il 2015 e il 2022 hanno registrato il maggior aumento di lavoratori dipendenti agricoli sono state le agenzie di lavoro temporaneo e i ristoranti, seguite da servizi di pulizia, alberghi, bar, costruzione e finitura di edifici, installazione di impianti.

Il peso dei dipendenti agricoli nei comparti extra-agricoli dove operano resta comunque assai modesto: nel 2022 rappresentavano l'1% dei dipendenti, con punte superiori al 2% nel settore alimentare, nelle agenzie interinali e in alberghi e pubblici esercizi. In termini di retribuzioni annuali, però, essi hanno determinato appena lo 0,3% del monte retributivo totale. Le loro retribuzioni pro capite sono risultate pari a un terzo di quelle medie calcolate sul totale dei dipendenti extra-agricoli. Anche aggiungendo quelle agricole, le retribuzioni lorde³⁴ non arrivavano a 12 mila euro, poco più della metà rispetto alla media. Si tratta di segmenti di occupazione dipendente molto deboli dal punto di vista retributivo anche se, nonostante l'esiguità dei livelli, la retribuzione

³³ La presenza dei dipendenti agricoli presso le agenzie interinali ha un turnover altissimo: solo il 10% dei dipendenti resta l'anno successivo.

³⁴ Al lordo dei contributi sociali a carico del lavoratore e al lordo delle imposte dirette. Il dato è a prezzi correnti del 2022.

4. LA POVERA REGOLARITÀ DEL LAVORO DIPENDENTE AGRICOLO

extra-agricola è molto spesso (per oltre il 60% degli individui) superiore a quella derivante dai rapporti di lavoro agricoli³⁵.

La scarsa durata dei contratti di lavoro extra-agricoli incide significativamente sui livelli retributivi: essa supera di poco i cinque mesi, poco più della metà rispetto alla media, con punte più basse nelle costruzioni e fra i dipendenti delle agenzie interinali. La natura particolarmente breve dei contratti spiega circa il 60% della differenza con le retribuzioni annuali degli altri dipendenti, ma tale differenza diventa dell'80% nelle costruzioni. Purtuttavia, a fare la differenza sono anche le retribuzioni orarie: nel complesso i dipendenti agricoli vengono retribuiti in media il 25% in meno rispetto alla media dei dipendenti extra-agricoli. Esaminata per settore, la retribuzione lorda oraria si attesta intorno a 11 euro nell'industria, nelle costruzioni e nei trasporti, mentre supera di poco i 9 euro negli alberghi e pubblici esercizi, presso le imprese di pulizia e in altre attività dei servizi. Circa il 20% dei dipendenti agricoli ha, del resto, una retribuzione oraria al di sotto della soglia degli 8,4 euro che caratterizza le basse retribuzioni orarie nei settori dell'industria e dei servizi³⁶. La minore retribuzione oraria spiega a sua volta quasi un quarto del divario retributivo rispetto al resto dei dipendenti, e soprattutto in alcuni comparti dei servizi di mercato e nell'industria metalmeccanica e nel commercio (Tab. 5).

Tabella 5 - Dipendenti agricoli con redditi da lavoro dipendente extra-agricolo, per settore di attività economica e anno. Anni 2015-2022 (numero in migliaia)

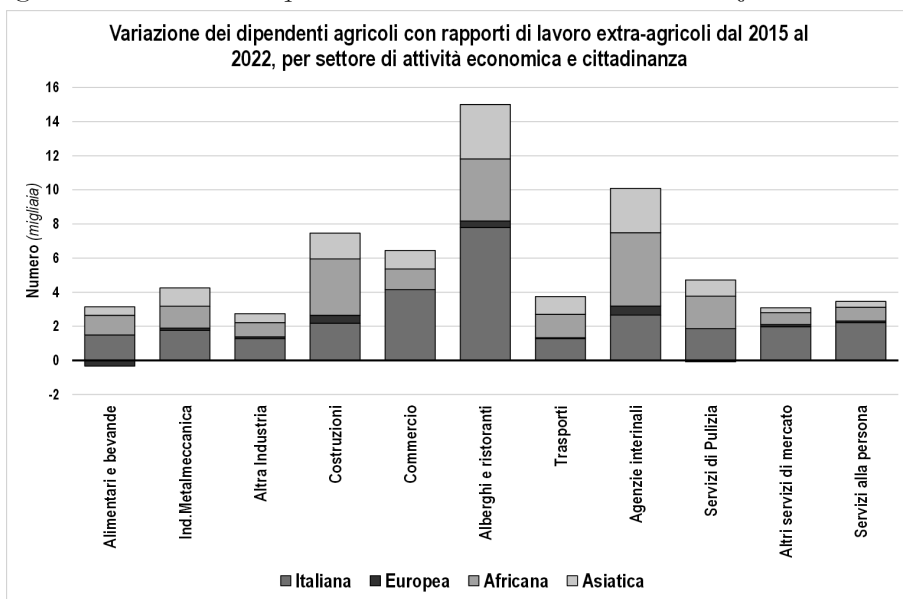
Settori di attività economica	2015	2018	2022	Variazione 2015-2022	
				Assoluta	%
Alimentari e bevande	10	11	12	3	29,3
Ind.Metalmeccanica	4	7	9	4	94,8
Altra Industria	5	6	7	3	59,9
Costruzioni	11	13	19	7	65,5
Commercio	11	15	17	6	58,8
Alberghi e ristoranti	16	28	31	15	91,9
Trasporti	7	10	10	4	55,5
Agenzie interinali	8	14	18	10	123,5
Servizi di Pulizia	7	10	11	5	69,5
Altri servizi	8	12	14	7	86,1
Totale imprese Industria e servizi	86	125	150	64	73,7
Altre unità economiche	5	5	11	6	135,1
Totale	91	130	161	70	76,8

Fonte: Elaborazioni su dati Istat e Inps

³⁵ Fanno eccezione i dipendenti agricoli con le retribuzioni mediamente migliori che integrano il proprio reddito con lavoro temporaneo nell'industria alimentare.

³⁶ In letteratura, questa soglia è usualmente posta pari al 66% del valore mediano delle retribuzioni orarie dei dipendenti a tempo pieno e indeterminato (Anitori et al, 2024).

Grafico 4 - Contributi alla variazione dei dipendenti agricoli con rapporti di lavoro extra-agricoli dal 2015 al 2022, per settore di attività economica e cittadinanza



4.8. Luoghi di residenza e luoghi di lavoro

Tenendo conto anche di eventuali rapporti di lavoro dipendente extra-agricolo, un dipendente agricolo su cinque lavora per imprese al di fuori della provincia di residenza e il 7% (circa 65 mila individui) per imprese al di fuori della regione³⁷. Se interpretiamo questo dato come un indicatore grezzo di mobilità sul territorio riconducibile a motivi di lavoro dipendente regolare,

³⁷ L'analisi di questo paragrafo è basata sul confronto fra il luogo di residenza del dipendente agricolo e quello dell'impresa agricola ed eventualmente di quella extra-agricola per cui lavora. Negli anni considerati il 90% circa dei dipendenti agricoli risulta residente in Italia: in termini assoluti, nel 2022 si tratta di poco meno di 900 mila individui. L'analisi esclude pertanto i dipendenti non residenti e quelli per i quali non è nota l'ubicazione del luogo di lavoro, concentrandosi su un collettivo residuale che rappresenta l'87% dei dipendenti nel 2015 e il 91% di quelli del 2022. L'analisi è inoltre limitata al datore di lavoro principale nell'anno: in presenza di rapporti con più datori è stato considerato quello presso il quale il lavoratore ha avuto un importo delle retribuzioni lorde annuali più elevato. Si è proceduto analogamente per l'eventuale datore di lavoro extra-agricolo. Nel caso delle imprese agricole il riferimento è al luogo di residenza dell'unità economica: è stata pertanto trascurata l'eventuale residenza delle unità locali, con una possibile sovrastima della distanza fra residenza del lavoratore e del datore di lavoro agricolo. Per i dipendenti con rapporti di lavoro extra-agricolo è stato ipotizzato che il dipendente lavori presso le unità locali dell'impresa più vicine alla sua residenza: in questo caso è possibile una sottostima della mobilità.

esso è in linea con quello che si riscontra nella media dei 15 milioni di dipendenti privati extra-agricoli. È però interessante notare il fatto che la presenza di rapporti di lavoro extra-agricolo è in genere associata a una maggiore mobilità: la metà dei 37 mila dipendenti agricoli che si muovono verso altre ripartizioni geografiche (ad esempio, da nord a sud o viceversa) ha infatti anche segnali di lavoro privato extra-agricolo, una percentuale ben superiore dunque rispetto alla loro incidenza sul complesso dei dipendenti agricoli (16%)³⁸.

Soffermando l'attenzione sulla mobilità legata ai soli rapporti di lavoro dipendente agricolo, nell'83% dei casi i dipendenti lavorano presso imprese ubicate nella stessa provincia di residenza del lavoratore (tale dato è piuttosto stabile nel tempo) e in un ulteriore 10% dei casi nell'ambito della stessa regione; i dipendenti restanti (circa 52 mila) lavorano fuori regione, in parte nell'ambito della medesima ripartizione territoriale³⁹ e in parte in altre ripartizioni⁴⁰.

Una maggiore mobilità fuori dalla regione di residenza sembra associata ad alcuni caratteri strutturali dei dipendenti: le componenti maschile e giovanile (25-34 anni) ad esempio mostrano senz'altro una maggiore mobilità sul territorio. Ma è certamente la cittadinanza la caratteristica più rilevante. A parità di altre condizioni, per i cittadini africani la probabilità di avere un lavoro agricolo fuori regione è il triplo rispetto agli italiani, e anche per gli asiatici e i comunitari è pari a più del doppio. Altro fattore rilevante è l'anzianità del dipendente: il consolidamento negli anni dei rapporti di lavoro porta ovviamente a una minore mobilità. Analogamente, i residenti nel nord-ovest, che rappresentano poco più del 10% del totale dei dipendenti agricoli, costituiscono ben un quarto di coloro che lavorano in una ripartizione territoriale diversa da quella di residenza.

Nel 2022, il 60% degli spostamenti interregionali dei dipendenti agricoli ha riguardato però flussi tra regioni limitrofe (Tab. 6)⁴¹. In termini assoluti, le regioni di residenza da cui si sposta il maggior numero di dipendenti agricoli sono la Puglia, la Lombardia, il Lazio, la Campania, la Calabria e l'Emilia-Romagna, ossia le sei regioni in cui complessivamente risiede oltre il 50% dei dipendenti agricoli. In termini relativi, l'incidenza degli spostamenti dei resi-

³⁸ A determinare questo risultato è la combinazione di una maggiore mobilità rispetto alla localizzazione dell'impresa agricola (11% va fuori regione) e dalla più intensa mobilità verso le imprese del settore privato (13% fuori regione).

³⁹ Le ripartizioni qui considerate sono Nord-Ovest (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria), Nord-Est (Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna), Centro (Toscana, Umbria, Marche, Lazio) e Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna).

⁴⁰ Al netto dei transiti fra regioni confinanti ma appartenenti a diverse ripartizioni territoriali (es. Lazio e Campania), gli individui il cui datore di lavoro risiede in altra ripartizione sono circa 19 mila, pari al 2,1% del totale dei dipendenti agricoli.

⁴¹ Sono state escluse dall'analisi la Sicilia e la Sardegna.

denti verso altre regioni è particolarmente elevata in Molise e in Liguria (dove tuttavia risiedono solo poco più dell'1% dei dipendenti agricoli), seguite da Umbria, Lazio e Lombardia. Viceversa, se si guarda ai flussi in ingresso, il maggior afflusso di dipendenti da altre regioni si registra in Basilicata, Emilia-Romagna, Toscana, Lombardia e Puglia (che complessivamente coprono il 50% dei dipendenti che si muovono fuori regione); in termini relativi l'impatto maggiore della forza lavoro in ingresso su quella residente si osserva in Molise, Basilicata, Umbria, Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige⁴².

Tabella 6 - Flussi extra regionali dei dipendenti agricoli per regione. Anno 2022

Regione dell'impresa agricola	Flussi in ingresso verso la regione				Flussi in uscita verso regioni diverse da quelle di residenza			
	Incidenza sui lavoratori agricoli residenti (%)	% di lavoratori in ingresso da regioni limitrofe	Principali regioni di provenienza		Incidenza sui lavoratori agricoli residenti (%)	% di lavoratori in uscita verso regioni limitrofe	Principali regioni di destinazione	
Piemonte	7,2	48,0	Lombardia 26%, Liguria 16%	Lazio 9%, Campania 8%	6,0	43,4	Lombardia 23%, Toscana 12%, E-R 11%, Veneto 7%	
Valle d'Aosta	10,9	56,9	Piemonte 57%, Lombardia 12%, E-R 8%		3,6	34,9	Piemonte 35%, Toscana 11%, Lombardia 8%, Lazio 8%, Calabria 8%	
Lombardia	8,5	66,5	E-R 39%, Veneto 14%, Piemonte 11%, Lazio 6%		11,0	59,4	E-R 23%, Veneto 18%, Piemonte 12%, Trentino 7%	
Trentino Alto Adige	10,0	32,6	Veneto 17%, Lombardia 15%, Campania 10%, Lazio 7%, E-R 7%		2,6	54,6	Veneto 42%, E-R 15%, Lombardia 13%	
Veneto	7,6	62,1	Lombardia 27%, Friuli 17%, E-R 10%, Trentino 7%		7,1	69,7	E-R 29%, Lombardia 17%, Trentino 13%	
Friuli Venezia Giulia	5,9	44,9	Veneto 45%, Campania 9%, Lombardia 8%, Sicilia 6%		8,1	57,8	Veneto 58%, E-R 7%, Sicilia 6%	
Liguria	6,4	56,4	Toscana 29%, Piemonte 23%, Lombardia 16%		16,0	55,6	Piemonte 35%, Toscana 16%, Lombardia 9%, Trentino 8%	
Emilia-Romagna	6,6	58,8	Lombardia 23%, Veneto 18%, Puglia 9%, Toscana 7%, Sicilia 6%		4,9	71,6	Lombardia 43%, Veneto 10%, Toscana 8%, Marche 7%, Sicilia 6%	
Toscana	9,6	55,1	Umbria 24%, Lazio 17%, Lombardia 9%, Sicilia 5%, Puglia 5%		5,1	56,6	Umbria 22%, E-R 16%, Lazio 11%, Trentino 7%, Sicilia 6%	
Umbria	13,9	70,9	Lazio 36%, Toscana 31%, Marche 4%		14,6	78,5	Toscana 63%, Lazio 11%	
Marche	8,5	62,5	Abruzzo 30%, E-R 22%, Umbria 6%, Puglia 5%		8,0	60,6	Abruzzo 21%, E-R 20%, Toscana 14%, Puglia 6%	
Lazio	6,4	42,6	Campania 18%, Lombardia 16%, Toscana 12%, Sicilia 8%, Puglia 6%		11,2	47,7	Toscana 18%, Umbria 14%, Puglia 11%, Campania 11%	
Abruzzo	7,6	45,7	Marche 20%, Lazio 14%, Campania 14%, Molise 11%, Puglia 10%		8,0	41,6	Marche 30%, E-R 10%, Lombardia 10%, Campania 9%, Lazio 7%	
Molise	31,2	96,2	Puglia 74%, Campania 15%, Abruzzo 5%		17,2	64,2	Abruzzo 23%, Puglia 20%, Campania 18%	
Campania	4,1	58,4	Puglia 29%, Lazio 18%, Lombardia 7%, Basilicata 7%, Calabria 6%		6,5	44,1	Puglia 21%, Lazio 10%, Basilicata 8%, E-R 7%, Trentino 7%	
Puglia	2,7	39,7	Campania 22%, Basilicata 15%, Lazio 12%, Lombardia 8%, Sicilia 7%		4,7	66,2	Basilicata 42%, Molise 14%, Campania 11%	
Basilicata	25,3	91,6	Puglia 49%, Calabria 37%, Campania 6%		7,5	65,8	Puglia 41%, Calabria 13%, Campania 12%	
Calabria	2,3	21,1	Campania 14%, Lombardia 12%, Lazio 12%, Sicilia 11%, Basilicata 10%		4,9	59,9	Basilicata 54%, Puglia 9%, Sicilia 5%, E-R 5%	
Sicilia	1,9	...	Puglia 15%, Lombardia 11%, E-R 10%, Calabria 9%, Campania 9%		1,8	...	E-R 15%, Puglia 13%, Toscana 12%, Calabria 9%, Lazio 9%	
Sardegna	1,0	...	Lombardia 30%, Lazio 14%, E-R 7%, Toscana 7%, Piemonte 7%		4,1	...	Lombardia 15%, Sicilia 14%, Toscana 13%, Trentino 10%, E-R 9%	
TOTALE	5,8	59,2			5,8	58,5		

I saldi positivi più consistenti in termini assoluti tra flussi in entrata e in uscita si registrano in Basilicata, Toscana, Trentino-Alto Adige ed Emilia-Romagna; in termini relativi, si riscontra un'incidenza sul totale dei lavoratori residenti molto elevata in Basilicata (pari a quasi un quarto) e in Molise (pari a un quinto), e valori degni di nota in Trentino-Alto Adige e in Valle d'Aosta (pari all'8%). Analogamente, in termini assoluti, i flussi negativi più rilevanti occorrono in Puglia, Calabria, Lazio e Lombardia; solo in Liguria il loro peso sul totale dei dipendenti residenti assume un valore più elevato.

I redditi da lavoro dei dipendenti che si muovono nell'ambito della provin-

⁴² Nel 2022 le traiettorie a più marcata specializzazione tra regioni non confinanti e tra diverse ripartizioni riguardano i trasferimenti dal Piemonte alla Sicilia, la Calabria e la Toscana; dalla Lombardia al Lazio e al Trentino-Alto Adige; dal Trentino-Alto Adige alla Lombardia; dalla Liguria al Trentino-Alto Adige; dall'Emilia-Romagna alle Marche e alla Sicilia; dalla Toscana al Trentino-Alto Adige e alla Sicilia; dal Lazio alla Puglia e alla Calabria; dalla Campania al Lazio e al Trentino-Alto Adige; dalla Sicilia al Lazio, al Piemonte, all'Emilia-Romagna e alla Toscana; dalla Sardegna alla Lombardia, al Lazio e alla Toscana.

cia o della regione sono leggermente più elevati, in particolare per chi si sposta tra province; gli spostamenti oltre regione sono invece associati a importi notevolmente più bassi e tale evidenza è ancora più accentuata per coloro che si spostano verso altre ripartizioni. Risultati pressoché analoghi si riscontrano se si aggiungono i redditi da lavoro dipendente nell'industria e nei servizi e i TMNP: le uniche differenze riguardano coloro che lavorano in un'azienda agricola ubicata nello stesso comune di residenza (hanno redditi mediani sempre inferiori al valore mediano complessivo) e di coloro che lavorano in una diversa ripartizione (per i quali lo scostamento rispetto al valore mediano si riduce nel periodo considerato, fino a cambiare segno nel 2022, limitatamente ai soli redditi da lavoro dipendente).

4.9. Osservazioni conclusive

La rassegna di temi che sono stati proposti in questo lavoro suggerisce molteplici e interessanti linee di approfondimento: sulla composizione dei dipendenti agricoli, sul livello delle loro retribuzioni, sulle specificità territoriali; sul livello e la dinamica delle retribuzioni per genere, età, territorio, livello di istruzione; sul turnover occupazionale e sulle transizioni tra varie tipologie di occupazioni e con l'area del non lavoro; sull'analisi delle integrazioni, sia specifiche del mondo agricolo, sia relativamente universali con il reddito di cittadinanza; sui rapporti di lavoro extra-agricolo a compensazione, sulla loro persistenza, sulle tipologie di imprese coinvolte e sulla loro performance economica, sulle condizioni salariali nelle imprese datoriali, nei settori e nei territori. È naturalmente solo un elenco parziale di ciò che sarebbe importante esaminare più nel dettaglio ma che, tuttavia, offre a nostro avviso spunti di riflessione non più procrastinabili. Inoltre, lo studio della componente regolare del lavoro dipendente agricolo non fornisce solo una rappresentazione di ciò che emerge ed è misurabile, ma è anche un elemento indispensabile per provare a conoscere meglio ciò che non si vede ma che nel nostro paese è anche più rilevante. Le due facce di questa medaglia sono strettamente interrelate sia perché il lavoro dipendente regolare e quello sommerso hanno quasi sempre gli stessi protagonisti, sia perché le condizioni che definiscono il primo forniscono molti indizi sulle caratteristiche e l'importanza del secondo⁴³.

Fra i temi proposti e affrontati in questo lavoro ve ne sono alcuni che meritano senz'altro approfondimenti successivi. Abbiamo cercato di mostrare

⁴³ Sulla partecipazione dei dipendenti regolari all'occupazione non regolare alcuni indizi utili vengo dall'incrocio con i dati della rilevazione sulle forze di lavoro (De Gregorio-Giordano 2022).

come la drammatica esiguità dei redditi da lavoro dipendente agricolo abbia spinto ad analizzare meglio gli aspetti legati all'integrazione tra retribuzioni e welfare, tra retribuzioni e altri eventuali redditi da lavoro regolare e, per ciò che non emerge in chiaro, tra le stesse e i redditi da lavoro sommerso: tutte componenti che con la loro interazione determinano le condizioni effettive dell'offerta di lavoro dei dipendenti agricoli, emersi e sommersi. E ciò anche alla luce dell'elevato turnover delle posizioni lavorative ove, da un anno all'altro, predomina un forte rinnovo della platea dei lavoratori associato a evidenti segnali di intermittenza delle prestazioni. Il dato sull'intensità dei rapporti di lavoro indica anche la prevalenza di contratti a elevato contributo orario, ancorché concentrato su periodi relativamente brevi, che lasciano spazio molto spesso ad altre occupazioni più o meno continuative extra-agricole, anche in tal caso regolari e/o non regolari. D'altra parte, la natura dei rapporti di lavoro extra-agricoli ha molti caratteri simili, e dunque complementari, al lavoro in agricoltura: periodi concentrati e limitati, contratti a tempo determinato ma con un impegno orario settimanale relativamente elevato, basse retribuzioni anche se migliori di quelle agricole (almeno nella dimensione regolare). Di particolare importanza è inoltre il fatto che questi rapporti evidenzino anche la gravitazione dei dipendenti agricoli attorno a settori extra-agricoli per lo più critici, sia per il livello delle retribuzioni sia per l'elevato tasso di irregolarità.

Se esiste davvero un rapporto di complementarità fra i settori in cui si concentra una ampia porzione della vulnerabilità salariale, sarebbe forse opportuno considerare l'idea di concentrare azioni specifiche su questo segmento più articolato di attività economiche, studiandone meglio le dinamiche e le relazioni: l'evidenza empirica ha ormai acclarato che la questione delle basse retribuzioni del lavoro regolare non è un problema esclusivo del settore primario, ma coinvolge quasi tutto il settore privato italiano e, dunque, necessita di una soluzione sistemica. In definitiva, se le retribuzioni regolari sono molto modeste, se i redditi regolari sono bassi, il sommerso lavorativo si insinua assai più facilmente. E non è questa la soluzione.

Bibliografia

- Anitori P., De Gregorio C. Giordano A. 2024. *Low wages, employees and employers in Italy: a longitudinal analysis*. Paper presentato al Meeting UNECE del *Group of Experts on quality of employment*, Ginevra, 14-16 maggio.
- Barbieri P. 2019. *Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto*, in «Lavoro e Diritto», Fascicolo 1, inverno 2019.
- Bavaro M. 2022. *Is working enough? A study on low-paid workers in Italy*, WorkINPS Papers, n. 52.
- Bavaro M., Raitano M. 2023. *Is working enough to escape poverty? Evidence on low-paid workers in Italy*, ECINEQ, Society for the study of economic inequality, September.

4. LA POVERA REGOLARITÀ DEL LAVORO DIPENDENTE AGRICOLO

- Ciucciiovino S., Garnero A., Magnani M., Naticchioni P., Raitano M., Scherer S., Struffolino E. (a cura di Struffolino E.) 2023. *Contro il lavoro povero è necessario un mix di politiche*, in «Social Cohesion Papers», 1/2023.
- Crettaz E., Bonoli G. 2010. *Why are Some Workers Poor? The Mechanisms that Produce Working Poverty in a Comparative Perspective*, REC-WP Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, No. 12-2010.
- De Gregorio C., Giordano A. 2022. *L'occupazione agricola fra regolarità e sommerso*, in *Agromafie e caporalato*, n. 6.
- Eurofound 2017. *In-work poverty in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Filandri M., Struffolino E. 2019. *Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market characteristics*, European Societies, 21:1, 130-157.
- Franzini M. 2022. *Redistribuire non basta. Politiche pre-distributive per una società più giusta e meno diseguale*, Osservatorio internazionale per la coesione e l'inclusione sociale, Quaderni della coesione sociale, n. 4, 2022.
- Grimshaw D. 2011. *What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, ILO, Conditions of Work and Employment Series, n. 28, Geneva.
- ILO. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva.
- ISTAT. 2022. *Le disuguaglianze nelle retribuzioni*, in ISTAT, *Rapporto annuale. La situazione del paese*. Par. 4.2 (a cura di Coppola L., De Gregorio C., Giordano A.).
- ISTAT. 2024. *I dipendenti con basse retribuzioni annuali*, in ISTAT, *Rapporto annuale. La situazione del Paese*, par.2.2.2 (a cura di Anitori P., De Gregorio C., Giordano A.).
- Lambertucci P. 2022. *Il lavoro povero: un itinerario per la ricerca*, in «Lavoro Diritti Europa», n. 1/2022.
- Lucifora C. 1997. *Working Pooors? An Analysis of Low Wage Employment in Italy*, in R. Asplund, Sloane, P. I. Theodossiou (eds.), *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, Edward Elgar, 1999.
- Lucifora C., Ferraris V. 2018. *Il lavoro povero in Italia, tra bassi salari e precarietà*, in Cnel, *XX Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018*, Capitolo 3.
- Marucci M., De Minicis M. 2019. *In-work poverty, precarious work and indebtedness. The steady state European equilibrium?*
- Ministero del lavoro. 2021. *Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia*, Roma.
- Pellegrino V. 2023. «Fuori busta»: *i working poor, partecipazione e vissuti*, in Caritas Italiana, *Rapporto su povertà ed esclusione sociale in Italia*, 2023, Capitolo 4.
- Raitano, M., Jessoula M., Pavolini, E., Natili, M. 2019. *In-work poverty in Italy. European Social Policy Network (ESPN)*, Brussels, European Commission.
- Razzolini O. 2022. *Il lavoro povero nella catena contrattuale degli appalti. Spunti di riflessione*, in «Lavoro Diritti Europa», n. 1/2022.
- Treu T. 2019. *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, Centre for the Study of European Labour Law «Massimo D'Antona», WP 386/2019.
- UNECE. 2015. *Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework. Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment*, UN, Ginevra.

5.

Agricoltura, lavoro dignitoso, ambiente nell'attuazione degli obiettivi di Agenda 2030: una battuta di arresto della nuova visione?

di Irene Canfora*

5.1. Un approccio innovativo

La costruzione europea del *Green deal* nel settore agricolo e alimentare è stata caratterizzata da un approccio fortemente innovativo. La nuova visione della legislazione europea è definita in due documenti strategici della Commissione che ne delineano le direttrici fondamentali¹. La *Strategia «Dal produttore al consumatore» per un sistema alimentare equo, sano e rispettoso dell'ambiente*, definisce gli obiettivi della regolazione dell'intera filiera agroalimentare nei termini di «sistema alimentare sostenibile», attraverso una visione olistica che coinvolge tutte le fasi di produzione e gli sbocchi al consumo dei prodotti agricoli e alimentari. Gli obiettivi di sostenibilità economica, sociale e ambientale incidono sulla trasformazione delle regole per la produzione primaria (a partire dal territorio rurale, per le ricadute sulla produzione alimentare), sulle relazioni tra gli operatori economici per una giusta distribuzione del valore, fino alla normativa sugli alimenti e sulle informazioni al consumatore, allo scopo di favorire scelte consapevoli di acquisto e incentivare il consumo «sostenibile» e di alimenti con caratteristiche nutrizionali adeguate.

Sotto il profilo della sostenibilità ambientale, la strategia europea prevede poi una riduzione dell'uso dei pesticidi e il raggiungimento della soglia del 25% di superfici condotte secondo il metodo di produzione biologico entro il 2030 – anche con l'ausilio dell'innovazione tecnologica, strettamente collegata in questa visione agli obiettivi ambientali. La *Strategia dell'UE sulla bio-*

* Professore ordinario Università degli Studi di Bari - Aldo Moro, Dipartimento di Giurisprudenza.

¹ I documenti sono stati elaborati in pieno periodo pandemico, periodo durante il quale si può dire che l'UE ha massimizzato la prospettiva dell'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile: la c.d. «Farm to Fork strategy» Bruxelles, 20.5.2020 COM (2020) 381 final, e la c.d. «Biodiversity strategy» Bruxelles, 20.5.2020 COM(2020) 380 final. Sul punto, v. P. Lattanzi, *La transizione verso un sistema alimentare sostenibile nel green deal*, in *Trattato di Diritto alimentare italiano e dell'Unione Europea*, a cura di P. Borghi, I. Canfora, A. Di Lauro, L. Russo, 2 ed. Milano Giuffrè Lefebvre 2024, p. 29 ss.

diversità per il 2030. Riportare la natura nella nostra vita completa il quadro del green deal, con gli obiettivi specifici diretti alla conservazione delle risorse naturali e della biodiversità, e alla protezione ambientale nei territori rurali. In questo contesto, una novità rispetto al passato è stata l'enfasi per gli aspetti della sostenibilità sociale, riferiti non solo alle imprese agricole, soprattutto di piccole dimensioni, ma anche alla tutela dei lavoratori nel quadro dell'organizzazione delle attività produttive agricole. La Strategia dal produttore al consumatore, infatti, oltre a consolidare gli strumenti per assicurare un reddito dignitoso agli agricoltori, si fa carico della tutela dei diritti dei lavoratori impiegati nel settore agricolo.

La connessione tra gli aspetti legati al regolare funzionamento della filiera di produzione con l'esigenza di rafforzare le tutele dei lavoratori, è espressamente richiamata dalla Commissione, secondo cui «le considerazioni sulla protezione sociale e sulle condizioni lavorative e abitative dei lavoratori, come pure sulla tutela della salute e della sicurezza, rivestiranno un ruolo fondamentale nella costruzione di sistemi alimentari equi, solidi e sostenibili» (par. 2.2.). Il sistema agroalimentare, quale punto di intersezione tra territorio e produzione del cibo, si presta a rappresentare il campo di sperimentazione ideale per i 17 obiettivi dello sviluppo sostenibile enunciati in Agenda 2030, che a livello internazionale enfatizzano l'esigenza di sviluppo dell'economia e della società relative all'alimentazione, all'inclusione sociale e alla lotta alle disuguaglianze, insieme alla tutela dell'ambiente e della biodiversità, all'economia circolare, alle politiche partecipative.

La nuova visione trova riscontro nella ricerca di modelli e strumenti di regolazione del settore agricolo e agroalimentare, diretti a garantire l'accesso al cibo, una società più inclusiva e la protezione e conservazione dell'ambiente, coniugata con le esigenze di sviluppo dei territori rurali². Per altro verso, la visione olistica del sistema alimentare si riflette sulla struttura di una filiera di produzione che risulta sempre più interconnessa, in cui i soggetti motori del cambiamento sono individuati non solo negli operatori economici della filiera, ma includono consumatori e cittadini; così come le istituzioni e le comunità locali nei territori rurali. La Commissione, invero, nel delineare le linee strategiche, aveva anche stabilito una *roadmap*³ per l'adozione di regolamenti che toccano gli aspetti chiave dello sviluppo sostenibile delle produzioni agricole e alimentari, la cui adozione è avvenuta sinora solo in parte.

Parallelamente alla programmazione di ampia portata relativa all'intero sistema alimentare europeo, sono stati emanati nel dicembre 2021 i regolamenti

² Il documento della Commissione sul Patto rurale *Una visione a lungo termine per le zone rurali dell'UE: verso zone rurali più forti, connesse, resilienti e prospere entro il 2040* (COM/2021/345 final).

³ Allegato al documento COM (2020) 381 final.

che definiscono la nuova Politica Agricola Comune per il periodo 2023-27, il cuore della regolazione dei mercati agroalimentari, periodicamente rivista dall'UE, che sono stati rimodulati per rispondere (anche) in coerenza con gli obiettivi dello sviluppo sostenibile del *Green deal*. Il regolamento 2021/2115 sui piani strategici nazionali, che ridefinisce il quadro degli aiuti all'agricoltura, è destinato a coniugare gli obiettivi di sostenibilità nell'ambito degli obiettivi delle politiche agricole enunciati dal Trattato. Il sostegno finanziario, si legge nell'art. 5, «è inteso a migliorare ulteriormente lo sviluppo sostenibile dell'agricoltura, degli alimenti e delle zone rurali e contribuisce al conseguimento dei seguenti obiettivi generali, in ambito economico, ambientale e sociale, che a loro volta contribuiranno all'attuazione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile: a) promuovere un settore agricolo intelligente, competitivo, resiliente e diversificato che garantisca la sicurezza alimentare a lungo termine; b) sostenere e rafforzare la tutela dell'ambiente, compresa la biodiversità, e l'azione per il clima e contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'Unione in materia di ambiente e clima, compresi gli impegni assunti a norma dell'accordo di Parigi; c) rafforzare il tessuto socio-economico delle zone rurali».

5.2. La nuova PAC

Nella prospettiva di adeguare gli strumenti del mercato nella direzione degli obiettivi di sviluppo sostenibile, avendo riguardo alle misure di sostegno all'attività produttiva agricola, un elemento di assoluta novità, che denota l'avanzamento negli strumenti di regolazione giuridica della sostenibilità, è rappresentato dalla revisione dell'intero sistema della condizionalità quale presupposto per i pagamenti diretti all'agricoltura. La nuova PAC ha infatti duplicato il sistema di condizionalità. Da un lato, il meccanismo di condizionalità già presente da tempo nei regolamenti europei – volto ad assicurare il rispetto di norme in materia ambientale, incluso il benessere animale, e di sicurezza alimentare – è stato rafforzato introducendo misure più stringenti per gli Stati membri, soprattutto in relazione alla lotta al cambiamento climatico; dall'altro, è stata introdotta una specifica sezione dedicata alla condizionalità sociale (art 14), che prevede il rispetto di alcune disposizioni delle direttive europee a tutela del lavoro, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (Direttiva 89/391/CEE), sui requisiti minimi di sicurezza delle attrezzature (Direttiva 2009/104/CE) e sulle condizioni di lavoro trasparenti (Direttiva 2019/1152), la cui violazione comporta la decurtazione dei pagamenti diretti alle imprese agricole.

Sul piano della sostenibilità sociale estesa agli obiettivi del lavoro dignitoso in agricoltura, tale previsione è particolarmente significativa, perché per la prima volta il legislatore europeo interviene direttamente a tutela dei lavoratori agricoli

in regolamenti dedicati agli strumenti di regolazione del mercato volti a garantire il sistema della produzione agricola e degli approvvigionamenti. Quanto all'obiettivo del lavoro dignitoso, senza entrare nel merito delle criticità legate alle modalità di attuazione a livello nazionale e all'entità delle sanzioni, la condizionalità sociale presenta indubbiamente alcuni elementi di debolezza⁴. Da un lato, è stata collocata su un binario distinto rispetto a quello del meccanismo generale della condizionalità, con la conseguenza di prevederne l'attuazione obbligatoriamente solo a partire dal 2025 in tutti gli Stati membri. Dall'altro, la previsione include un ambito limitato di disposizioni in materia di tutela del lavoro che, al momento – salvo possibili futuri adattamenti dei regolamenti europei – non comprende profili più ampi, legati al rispetto degli obblighi derivanti dai contratti collettivi e dalla legislazione nazionale, che erano stati inizialmente inseriti nella prima versione della norma ma poi esclusi in fase di approvazione del testo definitivo del regolamento. Ciononostante, tuttavia, la previsione della Direttiva 2019/1152, che impone di fornire per iscritto le condizioni di impiego e di consegnare il contratto di lavoro entro sette giornate di lavoro, rappresenta già un primo strumento per contribuire all'obiettivo di ridimensionare il ricorso a forme di lavoro sommerso.

Nel percorso di costruzione della sostenibilità sociale, inclusiva di misure a tutela del lavoro, sarebbe peraltro utile che le politiche europee in materia di agricoltura e sul pilastro dei diritti sociali trovassero un punto di convergenza ben più solido rispetto al passato. Per altro verso, non può sottacersi che la sostenibilità ambientale è stata considerata in via prioritaria, nella revisione delle politiche agricole, come emerge non solo dall'incremento dei pagamenti per obiettivi ambientali e degli strumenti di condizionalità ambientale, ma anche dalla previsione relativa a una nuova fattispecie giuridica in deroga alla disciplina generale in materia di concorrenza per le filiere agricole e alimentari: le intese verticali e orizzontali per la sostenibilità. La nuova figura di accordi riguarda infatti esclusivamente le intese innovative tra gli attori della filiera che incidono direttamente su obiettivi ambientali (cambiamenti climatici, economia circolare, protezione del paesaggio, spreco alimentare...), sulla riduzione dei pesticidi e sul benessere animale (art. 210 bis, introdotto ai sensi del reg. 2021/2117)⁵.

⁴ I. Canfora, V. Leccese, *La condizionalità sociale nella nuova PAC (nel quadro dello sviluppo sostenibile dell'agricoltura)*. Working papers - Centro studi di diritto del lavoro europeo «Massimo D'Antona», vol. 460/2022

⁵ Cfr. gli *Orientamenti della Commissione sull'esclusione dall'applicazione dell'articolo 101 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea per gli accordi di sostenibilità dei produttori agricoli a norma dell'articolo 210 bis del regolamento (UE) 1308/2013 (C/2023/1446)*, in cui si precisa che tali misure sono dirette ai soli fini ambientali; gli obiettivi sociali (tra cui si menziona la tutela dei lavoratori) non possono giustificare l'esenzione alle regole della concorrenza. Gli accordi possono, al più, contribuire a raggiungere anche altri obiettivi, oltre a quelli ambientali, ma tali aspetti non possono essere presi in considerazione nella definizione del contenuto essenziale degli accordi di sostenibilità per l'esenzione dalle regole della concorrenza (punto 48).

Del resto, la difficoltà di giungere in concreto a un equilibrio tra i aspetti dello sviluppo sostenibile si registra anche nel mancato accordo sulla proposta relativa al quadro per l'etichettatura di sostenibilità dei prodotti alimentari, che avrebbe l'ambizione di definire criteri comuni agli Stati membri sui tre aspetti della sostenibilità, ponendosi come meccanismo per eliminare le potenziali distorsioni sul mercato e strumento per garantire la trasparenza delle informazioni ai consumatori, per guidarne le scelte alimentari.

Non è un caso, del resto, che sia stata rinviata anche l'adozione del regolamento di revisione della normativa sui pesticidi, che avrebbe dovuto segnare una tappa fondamentale nell'attuazione dei traguardi di sostenibilità ambientale dell'Unione nel settore agricolo. Il quadro programmatico europeo, pur caratterizzato da una attenzione per una visione olistica dello sviluppo sostenibile, ha visto, dunque, in fase di prima attuazione della cornice europea, una applicazione ancora incerta degli obiettivi così chiaramente delineati, che in parte si è tradotta nella frammentazione tra i diversi aspetti dello sviluppo sostenibile, in parte ha determinato il rinvio dell'adozione di un quadro normativo condiviso.

5.3. La situazione attuale

L'attuale situazione di incertezza dipende anche dall'esigenza, non ancora pienamente matura, di mettere a fuoco il punto di equilibrio tra gli aspetti della sostenibilità. Lo ha dimostrato la protesta degli agricoltori dell'inizio 2024, nota come «rivolta dei trattori», finalizzata a rivendicare l'adozione di provvedimenti legati – nella diversità dei contenuti riferiti alle previsioni legislative nazionali – a diversi aspetti della sostenibilità economica del settore. Le proteste hanno riportato all'attenzione dei decisori politici (innanzitutto nazionali) aspetti legati alla sostenibilità (economica e sociale) delle scelte ambientali per i produttori agricoli: le contestazioni hanno messo in evidenza il nodo irrisolto della possibilità di fare affidamento su strumenti di produzione ecosostenibili alternativi e accessibili anche alle imprese di più piccole dimensioni: queste ultime infatti spesso non sono in condizioni di modificare la gestione aziendale senza alcun impatto sulla sostenibilità economica delle aziende e conseguentemente sulla tenuta sociale dei territori rurali. Così come, per altri aspetti, nelle rimostranze degli agricoltori è riemersa ancora una volta la questione, tuttora critica, della giusta distribuzione del valore lungo la filiera agroalimentare, che finisce per danneggiare gli attori più deboli della filiera, inclusi in ultima analisi, i lavoratori dipendenti dalle imprese agricole.

È evidente, peraltro, che l'equilibrio tra gli obiettivi della sostenibilità solo in parte può essere recuperata sul piano applicativo a livello nazionale.

Invero, l'assunzione di responsabilità da parte degli Stati membri, nella distribuzione delle misure di sostegno all'agricoltura secondo la nuova PAC, è elemento strutturale del nuovo sistema di finanziamento, fondato sui piani strategici nazionali. Ai piani strategici è infatti affidata l'individuazione delle criticità esistenti e conseguentemente delle misure finanziarie dirette al loro superamento, mirate alle esigenze degli agricoltori nelle singole realtà nazionali e territoriali⁶. Le soluzioni richiedono infatti un adattamento alle singole realtà locali, anche in base alla conformazione dei territori e alle caratteristiche delle agricolture, come è sempre accaduto nell'ambito delle politiche agricole – ancor più adesso, con la riduzione degli strumenti della regolazione pubblicistica del mercato, secondo la rotta definitivamente seguita a partire dalla riforma 2014-20 della PAC.

Ed è anche vero che gli Stati Membri hanno la possibilità di intervenire in attuazione della cospicua programmazione dei finanziamenti previsti da Next Generation EU, orientando le scelte produttive, istituzionali e individuali anche nel settore agricolo e agroalimentare, sempre nella direzione dello sviluppo sostenibile, attraverso misure auspicabilmente complementari rispetto a quanto previsto dalla regolazione delle politiche agricole. Anche in questa prospettiva, la scelta nazionale di intervenire su specifiche criticità si traduce nell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, cui è collegato l'utilizzo dei fondi. Si pensi, ad esempio, sul piano della sostenibilità sociale che impatta sui lavoratori agricoli immigrati a livello nazionale, alla realizzazione di strutture per sostituire gli insediamenti informali nelle campagne, che impatta sulle soluzioni adottate per un lavoro dignitoso nelle aree agricole, per il quale lo stanziamento iniziale dei finanziamenti rischia di perdersi per effetto della inadeguata interazione tra i soggetti istituzionali nell'attuazione delle politiche pubbliche⁷.

Il quadro europeo di riferimento per le politiche agricole si conferma in ogni caso, nonostante l'autonomia degli Stati nella definizione dei piani strategici e delle risorse, il necessario punto di riferimento trainante dell'attuazione dello sviluppo sostenibile, cornice necessaria per individuare le direttrici di intervento, pur nella diversità dell'applicazione nelle agricolture nazionali⁸. La stessa protesta degli agricoltori, sostanzialmente legata alla «sostenibilità economica» dell'ultima riforma ha portato già a una prima modifica dei

⁶ Cfr. i contributi pubblicati nel fascicolo 2/2022 della *Rivista di Diritto Agrario*, PAC 2023-27 *Strumenti per una crescita sostenibile dell'agricoltura*.

⁷ Decreto Min. Lavoro del 29 marzo 2022, che prevede la ripartizione dei fondi per il superamento degli insediamenti abusivi per combattere lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura, nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

⁸ I. Canfora, *La politica agricola comune tra attesa per una riforma e attuali profili applicativi*, in *Rivista di Diritto Agrario* 2020, 298 ss.

regolamenti entrati in vigore nel 2023, con la previsione di una semplificazione degli oneri burocratici, una maggiore flessibilità nella tipologia di impegni ambientali e l'esenzione dai controlli sulla condizionalità ambientale per i piccoli agricoltori, con aziende non superiori a 10 ettari (reg 2024/1468 del 14 maggio 2024). L'equilibrio tra le diverse componenti della sostenibilità è allora evidentemente ancora in costruzione, con possibili ulteriori interventi per una revisione di medio termine della politica agricola, prima della scadenza prevista per il 2027, la Commissione ha comunque affermato (per il momento) il suo impegno a «mantenere e difendere l'orientamento generale dell'attuale PAC e il suo ruolo a sostegno della transizione dell'agricoltura europea verso un'agricoltura sostenibile»⁹ il cui concreto contenuto è però ancora da definire.

⁹ Cfr. la *Relazione alla proposta di regolamento che modifica i regolamenti (UE) 2021/2115 e (UE) 2021/2116 per quanto riguarda le norme sulle buone condizioni agronomiche e ambientali, i regimi per il clima, l'ambiente e il benessere degli animali, le modifiche dei piani strategici della PAC, la revisione dei piani strategici della PAC e le esenzioni da controlli e sanzioni*, Bruxelles, 15.3.2024 COM(2024) 139 final 2024/0073 (COD). Il regolamento è stato pubblicato con il numero 2024/1468.

PARTE SECONDA

Le norme, le condizioni di lavoro e gli effetti
del contrasto alle pratiche di sfruttamento

1.

I mandarini non cadono dal cielo.

Lo sfruttamento dei lavoratori nell'agroindustria fra responsabilità individuali e questioni sistemiche

di *Andrea Merlo**

1.1. Premessa

Di fronte a quella che è la più grande emergenza criminale del Paese non c'è posto per formule accomodanti e toni felpati: pensare che il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al caporalato possa risolversi limitandosi semplicemente a colpire gli autori delle vessazioni sui lavoratori – quando va bene, quelle rare volte che le autorità di controllo riescono a intercettare tali comportamenti¹ – è una pia illusione, se non un ipocrita sotterfugio. Gli aguzzini meritano certamente i rigori della legge, ma accontentarsi della loro punizione risponde più alla logica del capro espiatorio² che all'obiettivo di scardinare il sistema dello sfruttamento, ormai divenuto un fattore endemico del nostro apparato produttivo. I dati empirici e le analisi sociologiche convergono, infatti, nell'evidenziare che, nella più gran parte dei casi, lo sfruttamento del

* Ricercatore Università degli Studi di Palermo - Dipartimento di Scienze politiche.

¹ L'ormai cronica carenza di risorse e di organico che sconta l'Ispezzione nazionale del lavoro rende, com'è purtroppo noto, estremamente difficile l'attività ispettiva e incredibilmente bassa la probabilità delle aziende di essere raggiunte da un controllo. È stato infatti dimostrato che, «da un punto di vista statistico, un imprenditore corre il rischio di subire una ispezione (in materia di lavoro) solo ogni venti anni»: L. Zaccarelli, *La efficacia delle ispezioni in materia di lavoro*, in *Variazioni su Temi di diritto del lavoro*, 2/2018, 493 ss. In generale cfr. M. Faioli, *Caporalato e ispezioni, Il nuovo sistema ispettivo e il contrasto al lavoro irregolare dopo il Jobs Act*, a cura di M. Esposito, Torino, 2017, 91 ss. Quest'ormai strutturale difficoltà operativa è poi amplificata, nel settore agricolo, dalle caratteristiche proprie della produzione (estensione dei luoghi di lavoro, isolamento, spiccata informalità nell'organizzazione del lavoro...): cfr. A. Cagioni, *Le dimensioni del lavoro sfruttato in Italia. Tendenze, tipologie di sfruttamento, emersioni*, in *Le ombre del lavoro sfruttato. Studi e Ricerche sulle forme di sfruttamento lavorativo in Italia e in tre province toscane*, a cura di A. Cagioni, Trieste, 2020, 53; C. Faleri, *Non basta la repressione. A proposito di caporalato e sfruttamento del lavoro in agricoltura*, in *Lavoro e diritto*, 2021/257 ss. Da ultimo, sulla stampa conferma il dato V. Conte, *Crollano le ispezioni. E solo una su venti è nelle aziende agricole*, in *La Repubblica*, 215 giugno 2024, 21.

² Sulle caratteristiche e sulle controindicazioni della logica del capro espiatorio cfr. M. Catinò, *Trovare il colpevole. La costruzione del capro espiatorio nelle organizzazioni*, Bologna, 2022.

lavoro non costituisce semplicemente l'espressione di comportamenti prevaricatori – ancorché diffusi e ripetuti nel tempo – *tout court* coincidenti con condotte di persone fisiche. Piuttosto, tale fenomeno è assurto a vero e proprio «*modo della produzione*»³ che lega insieme intere filiere e rappresenta un dato strutturale della nostra economia⁴.

Com'è stato efficacemente osservato, soffermare «l'attenzione sul caporale rischia di distogliere l'attenzione da coloro che detengono davvero il potere economico in questo campo», i colossi della distribuzione alimentare che, con le loro catene di fornitura così integrate determinano la distribuzione del valore lungo le *supply chain*⁵. Sicché appare urgente ripensare il paradigma complessivo su cui si fondano azioni di contrasto al caporalato, che finora è stato pressoché esclusivamente incentrato sulla risposta penalistica e che esibisce non pochi limiti legati a una difettosa messa a fuoco della complessità del fenomeno che si intende combattere. Nelle pagine che seguono il ragionamento sarà circoscritto – per ragioni di spazio e per coerenza con la pubblicazione che ospita questo contributo – al mondo dell'agroindustria, ma andrebbe esteso all'intero tessuto produttivo italiano.

1.2. Lo sfruttamento come sistema

La fisionomia del fenomeno dello sfruttamento del lavoro risente delle trasformazioni che, com'è noto, a partire dagli ultimi decenni del '900 hanno interessato il modo della produzione. La tendenza che si è inesorabilmente affermata, non solo in ambito agricolo, è stata quella che ha visto la progressiva scomposizione e frammentazione dei processi produttivi secondo schemi reticolari che consentono alle grandi imprese di gestire e accentrare le sole attività a maggior valore aggiunto, ponendo a carico di altri soggetti economici il peso di tutte le attività ad alta intensità di manodopera. In tal modo si scrollano

³ Pongono l'accento su questo aspetto V. Mongillo, *Forced labour e sfruttamento lavorativo nella catena di fornitura delle imprese: strategie globali di prevenzione e repressione*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia*, 3-4/2019, 630, ss.; A. di Martino, *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato*, Bologna, 2019; V. Torre, *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2018, 289 ss.; D. Piva, *I limiti dell'intervento penale sul caporalato come sistema (e non condotta) di produzione: brevi note a margine della L. 199/2016*, in *Archivio penale*, 1/2017, 184 ss.

⁴ Cfr. l'interessante analisi di L. Ricolfi, *La società signorile di massa*, Milano, 2019, 71 ss., il quale dimostra come l'attuale assetto sociale poggi, senza poterne più prescindere, su una «infrastruttura paraschiavistica» che arriva a coinvolgere, in Italia, oltre tre milioni di persone.

⁵ N. Howard, R. Fiorin, *I raccoglitori di pomodori, moderni «schiavi»? Una riflessione sulle rappresentazioni dell'agricoltura italiana*, in *Braccia rubate all'agricoltura. Pratiche di sfruttamento del lavoro migrante*, a cura di I. Ippolito, D. Perrotta, T. Raeymaekers, Torino, 2021, 81.

interamente di dosso gli oneri e le responsabilità nei confronti dei lavoratori⁶. Dislocando fra soggetti diversi (imprese, consulenti o collaboratori esterni) i numerosi passaggi che vanno dalla concezione di un prodotto fino alla sua immissione nel mercato finale, ha finito con l'affermarsi un nuovo modello di «impresa-rete» (o «impresa cava»)⁷ capace di evitare di sobbarcarsi i costi del lavoro vivo, concentrandosi solamente sulle attività più remunerative.

Alla frammentazione del ciclo produttivo fa pertanto riscontro l'emersione di assetti organizzativi complessi frutto della interazione di soggetti giuridici diversi⁸, legati fra loro da rapporti di integrazione contrattuale che non di rado si traducono in forme di soggezione gerarchica: è il fenomeno della c.d. «contrattazione diseguale» fra imprese, che descrive la situazione nella quale fra diversi operatori del mercato in posizione di formale parità vengono a strutturarsi rapporti caratterizzati – di fatto – da legami di autorità-subordinazione e di dipendenza; sicché l'impresa dominante tende a proiettare anche all'esterno la stessa gerarchia che caratterizza i suoi rapporti di produzione interni⁹. A tal proposito è dimostrato che la segmentazione della produzione in una pluralità di fasi amministrative da più attori finisce col trasferire la gran parte della pressione

⁶ Cfr., per un quadro d'insieme, V. Borghi, L. Dorigatti, L. Greco, *Il Lavoro e le catene globali del valore*, Roma, 2017. Nella dottrina lavoristica analizza questo processo di disarticolazione del processo produttivo F. Scarpelli, *Linee e problemi dei fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo*, in *Il mercato del lavoro*, a cura di M. Brollo, Padova, 2012, 1424. Efficacemente V. Speziale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2010, 4 s., rileva come i processi di segmentazione dell'impresa producono lo «spiazzamento» delle discipline di protezione del lavoro subordinato: «l'impianto complessivo delle norme a tutela del lavoratore si basa sulla relazione diretta con il datore di lavoro, mentre i diritti sindacali sono strettamente collegati all'esistenza di un'impresa che concentra nello stesso ambito spaziale tutte le sue funzioni fondamentali (...) i fenomeni analizzati entrano in conflitto proprio con le caratteristiche sopra descritte».

⁷ Restano in proposito un punto di riferimento gli studi di F. Butera, *il castello e la rete. Impresa, organizzazione e professioni nell'Europa degli anni '90*, Milano, 1990.

⁸ Si tratta di trasformazioni dirompenti rispetto alle quali le tradizionali lenti del giurista risultano talvolta inadeguate. Non a caso, è stato proprio lo spostamento verso il modello reticolare dell'impresa a incrinare il tradizionale dogma lavoristico dell'unicità del contratto di lavoro, aprendo la strada ad una riflessione sulla possibilità di concepire forme di «codatorialità» (per una ricognizione delle differenti posizioni che fanno capo ai due diversi orientamenti che dottrinali e per le sfumature esistenti al loro interno, cfr. G. Gaudio, *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Torino, 2021).

⁹ Cfr. Borghi, L. Dorigatti, L. Greco, *Il Lavoro e le catene globali del valore*, cit.; D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative. Relazione alle Giornate di studi Aidlass, Cassino 18-19 maggio 2017*, disponibile in www.aidlass.it, p. 15. La prassi dimostra che sovente le imprese alla periferia della rete assumono una posizione di dipendenza dall'entità centrale, non solo dal punto di vista economico, ma anche organizzativo: cfr. S. Liebman, C. Tomba, *Funzioni di controllo e di ispezione del lavoro*, in *Impresa e «forced labour»: strumenti di contrasto*, a cura di F. Buccellato e M. Rescigno, Bologna, 2015, 63, dove si pone in evidenza come la «sopravvivenza sul mercato delle imprese alla periferia della rete dipende invero in modo preponderante dalla loro capacità di adattarsi alle richieste del committente, richieste che potrebbero comportare la necessità di lavorare sottocosto e con ritmi che incidono pesantemente sul rispetto delle garanzie sociali».

competitiva sulle aziende che si trovano alla periferia della catena di fornitura¹⁰, che a loro volta reagiscono scarnificando le risorse destinate alla forza lavoro, mettendo anche nel conto l'opzione di ricorrere al lavoro sfruttato¹¹.

1.3. Il sistema dello sfruttamento nel mondo dell'agroindustria

La traiettoria evolutiva del sistema produttivo sopra tratteggiata non ha ovviamente risparmiato il settore dell'agroindustria, che anzi ha accusato più di altri gli effetti di tale processo di trasformazione¹² e oggi vede nel caporalato un elemento strutturale della sua economia¹³. Assecondando l'andamento dello sviluppo delle società industrializzate moderne, infatti, è andato affermandosi un modello di agricoltura sempre più *market-oriented*¹⁴, sovente incline ad anteporre l'obiettivo del profitto financo al rispetto della sostenibilità sociale e ambientale. L'assetto produttivo dell'industria agro-alimentare, in particolare, è stato trasfigurato dall'affermarsi – a livello globale¹⁵ – di meccanismi allocativi fondati sulle cosiddette «catene di valore» o «filieri»¹⁶. Questa nuova articolazione organizzativa della produzione e della distribuzione dei prodotti agroalimentari ha radicalmente mutato i rapporti tra le parti, connotati adesso da un netto sbilanciamento

¹⁰ Recenti studi hanno infatti messo in evidenza che la segmentazione e il dilatarsi delle catene produttive, specie nelle c.d. «catene globali di fornitura» (*supply chain*), porta con sé un aumento del lavoro forzato o sfruttato, che si nasconde ai livelli di filiera più bassi o intermedi. Cfr. V. Brino, *Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione*, in *Lavoro e Diritto*, 3/2019, 553 ss. Con riferimento in particolare alle attività di estrazione di materie prime, un recente rapporto (ILO, *Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains*, Ginevra, 2019) segnala appunto che una quota significativa del lavoro minorile e della tratta di esseri umani si colloca ai livelli più bassi delle catene globali di fornitura, rendendo difficili le sfide della dovuta diligenza, la visibilità e la tracciabilità.

¹¹ Cfr. Borghi, L. Dorigatti, L. Greco, *Il Lavoro e le catene globali del valore*, cit.

¹² Cfr. A. Corrado, *Un nuovo regime alimentare*, in *Braccia rubate all'agricoltura*, cit., 23 ss.; P. Mc Michael, *I regimi alimentari*, Torino, 2016.

¹³ Cfr. per tutti D. Perrotta, *Il caporalato come sistema: un contributo sociologico*, in *Leggi, migranti e caporali: Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, 2016, 15.

¹⁴ In proposito C. Faleri, *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di Regolazione*, Torino, 2020, 75; A. Iannarelli, *Il divenire del diritto agrario italiano ed europeo tra sviluppi tecnologici e sostenibilità*, in *Rivista di diritto agrario*, 2013, I, 11.

¹⁵ D. Perrotta, *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, in *Meridiana*, 2014, 79 ss.

¹⁶ Cfr. C. Faleri, *Il lavoro agricolo*, cit.; V. Pinto, *Filieri agro-alimentari e agro-industriali, rapporti di produzione agricola e lavoro*, in *Economia informale e politiche di trasparenza*, a cura di V. Ferrante, Milano, 2017, 86 ss.; I. Canfora, *La filiera agroalimentare tra politiche europee e disciplina dei rapporti contrattuali*, in *Gior.dir.lav.rel.ind.*, 2018, 259 ss.; G. Centamore, D. Dazzi, *Tendenze delle relazioni industriali nel settore suinicolo: il caso italiano in un quadro europeo*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2020, 65 ss.; G. Martino, *Una riflessione sulle filiere di valore e sul lavoro gravemente sfruttato in agricoltura*, in *Agromafie e caporalato. Quarto rapporto*, cit., 117 ss. cui si rinvia anche per i riferimenti bibliografici.

di potere contrattuale tra la distribuzione e i propri fornitori a tutto vantaggio della prima. Come tutti i settori caratterizzati da un intensivo uso di manodopera, la filiera ha assunto una struttura c.d. *demand-driven*¹⁷.

È dunque la grande distribuzione organizzata (GDO) che determina i prezzi di mercato del prodotto: il modello di approvvigionamento adottato, detto di «coordinamento verticale»¹⁸, prevede peraltro che i *player* della GDO possano scavalcare i tradizionali canali di distribuzione (mercati generali) instaurando quindi relazioni dirette con la base produttiva attraverso forme di «agricoltura a contratto» (o «*contract farming*»). Lungi dal costituire un'opportunità, tuttavia, l'inserimento in filiera ha rappresentato per il comparto una sorta di scacco: detenendo la parte preponderante delle quote di mercato¹⁹, la GDO rappresenta l'unica possibilità per gli agricoltori di piazzare il proprio prodotto sul mercato, che pertanto si trovano ad accettare le condizioni imposte, oltre un rigido e serrato sistema di controllo sulla qualità della produzione²⁰, sui tempi e sulle modalità di consegna²¹. L'asimmetria di potere che si determina implica una sostanziale incapacità dei produttori agricoli di incidere sul prezzo, imposto interamente dai colossi della distribuzione. Il sacrificio richiesto ai fornitori, che costituiscono appunto il primo anello della catena del valore, è tale da rendere in molti casi la produzione tendenzialmente antieconomica, se non al prezzo di comprimere oltremisura l'unico costo ancora nella disponibilità del produttore: la forza lavoro²².

Il risultato è che una delle principali strategie messe in atto dagli agricoltori del comparto ortofrutticolo sembra essere quella di «esternalizzare la gestione di manodopera ai cosiddetti «caporali», ai quali affidare il compito di procurare una forza lavoro quanto più possibile disciplinata e pronta all'uso nei

¹⁷ Borghi, L. Dorigatti, L. Greco, *Il Lavoro e le catene globali del valore*, cit., 25.

¹⁸ Cfr. I. Canfora, *La filiera agroalimentare*, cit., 268.

¹⁹ Secondo i dati messi a disposizione da Federdistribuzione, l'organismo di rappresentanza della distribuzione moderna, la GDO occupa circa il 70,5% delle quote dell'intero mercato agro-alimentare (cfr. il dossier *Dati 2019. Mappa del sistema distributivo italiano*, 17 luglio 2020, disponibile sul sito federdistribuzione.it).

²⁰ La qualità delle materie prime non è più una voce che può essere contenuta, essendo gli imprenditori chiamati ad offrire un elevato livello qualitativo della produzione per mantenersi competitivi sul mercato. Cfr. C. Faleri, *Il lavoro agricolo*, cit. 86.

²¹ Per uno sguardo di sintesi su queste modalità di organizzazione del lavoro agricolo, schiacciato fra GDO e caporalato, cfr. il libro-inchiesta di A. Mangano, *Lo sfruttamento nel piatto*, Roma-Bari, 2020.

²² Cfr. V. Leccese, *Lavoro, sfruttamento e tutele nella filiera agroalimentare: un itinerario*, in *Giorn. Dir. lav. Rel. Ind.*, 2/2018, 245 ss.; La disponibilità di una forza lavoro sottopagata è diventata una vera e propria «necessità strutturale» per la sopravvivenza di molte attività agricole, «visto che il modello californiano di coltivazioni intensive basate soprattutto sull'uso di lavoratori immigrati sta diventando largamente prevalente nelle economie sviluppate»: C. Bonifazi, *L'immigrazione straniera in Italia*, Bologna, 1998, 189.

periodi di maggior bisogno»²³. Questa forma di approfittamento del lavoratore può assumere varie vesti, rivelandosi una «piaga subdola»²⁴ che non di rado tende a mimetizzarsi dietro parvenze legali²⁵, eludendo la normativa lavoristica o dotando i lavoratori di finte buste paga che non corrispondono poi a quanto effettivamente corrisposto. Si tratta di strategie di aggiramento della normativa – si è parlato in proposito di «giuridificazione dello sfruttamento»²⁶ – che per funzionare hanno bisogno di un sistema ben organizzato che si avvale anche della collaborazione di professionisti e colletti bianchi²⁷. Come ad esempio registrato dalla *Commissione morti bianche* del Senato, in non pochi casi «il caporalato ha indossato le vesti della somministrazione usata, o meglio abusata, per dare una formale apparenza a una serie di imprescindibili contatti che possono essere curati soltanto da chi conosce ed è in grado di spostare anche repentinamente vere e proprie truppe di lavoratori rassegnati a condizioni di lavoro prive di assoluta organizzazione della sicurezza»²⁸.

²³ L. Salvia, *I caporali e il loro ruolo nella filiera agroalimentare del Basso Lazio: oltre la criminalizzazione*, in *Sociologia urbana e rurale*, 2020, 110-111. In un suo recente studio G. Tria (*Lavoro irregolare, lavoro transazionale e immigrazione*, in *Agricoltura senza caporalato*, cit., 87 ss.) rileva come l'ingresso nel nostro paese di immigrati più propensi ad accettare lavoro sottopagato e con alto tasso di sfruttamento sia stato incentivato da una «crescente domanda di lavoro meno retribuito o di sostituzione di lavoro regolare con lavoro irregolare».

²⁴ L'espressione si deve a G. De Sanctis, *Caporalato e sfruttamento di lavoro: politiche criminali in tema di protezione del lavoratore. Pregi e limiti dell'attuale disciplina - I parte*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, 2018, 1759 ss.

²⁵ In questi termini, G. De Sanctis, *Caporalato e sfruttamento di lavoro*, cit. La stessa vicenda di Paola Clemente – alla base della accelerazione che ha portato alla riforma del 2016 – è paradigmatica: la bracciante, insieme con altre 600 persone, veniva di volta in volta reclutata non attraverso aguzzini sanguinari, ma mediante una agenzia di lavoro interinale della provincia di Bari, che tuttavia imponeva ai lavoratori una paga ben al di sotto della sopravvivenza (meno di un terzo del minimo), con ritmi di lavoro massacranti e senza alcuna tutela. Pone l'accento su questa circostanza anche J.-R. Bilongo, *Il cammino del riscatto*, in *Spezzare le Catene. Un lavoro libero tra centri commerciali e caporalato*, a cura di C. Cefaloni, Roma, 2019, 62.

²⁶ F. Oliveri, *Giuridificare ed externalizzare lo sfruttamento. Il caso dei lavoratori immigrati nella vitivinicoltura senese*, in *Leggi, migranti e caporali*, cit., 47 ss. Sottolinea inoltre come i caporali sappiano nascondere lo sfruttamento fra le pieghe della disciplina lavoristica e amministrativa E. Lo Monte, *Sfruttamento dell'immigrato clandestino: tra l'incudine (dello stato) e il martello (del caporalato)*, in *Critica del diritto*, 1-2/2011, 41 ss.

²⁷ M. Omizzolo, *Resilienza del sistema di sfruttamento nell'Agro Pontino*, in *Braccia rubate all'agricoltura*, cit., 143.

²⁸ Cfr. Senato della Repubblica, *Commissione «Morti bianche». Relazione relativa all'indagine in merito al decesso della bracciante agricola, sig.ra Paola Clemente, il 13 luglio 2015 in Andria (BA)*, 16 dicembre 2015, (Roma) consultabile sul sito olympus.uniurb.it, dove si descrive un duplice modo di atteggiarsi dell'intermediazione illecita nei rapporti di lavoro distinguendo su due piani: « il primo costituito dal tradizionale «caporalato» in cui la figura centrale del mediatore di lavoro approfitta del bisogno (occasione, trasporto, paga) lucrando tra domanda e offerta di lavoro bracciantile o comunque di manodopera, in un contesto di assoluta irregolarità e quindi di totale assenza di sicurezza»; il secondo, invece, «ha caratteristiche nuove, non meno allarmanti, si insinua tra le pieghe del contratto di somministrazione o di altri più recenti tipi contrattuali, genera dalla presenza sul territorio di personaggi che hanno facilità se non addirittura esclusività di contatti con i lavoratori in cerca di lavori occasionali, precari, stagionali».

1.4. *Subappalti e esternalizzazioni.*

Nell'ambito delle strategie adottate dalle imprese per comprimere il costo della manodopera ed allontanare da sé ogni responsabilità nei confronti del lavoratore ha assunto, anche nella filiera dell'agro-industria, un ruolo sempre più rilevante lo ha assunto il ricorso all'utilizzo di contratti di appalto di manodopera. Dietro l'impiego di tali strumenti si celano espedienti elusivi della normativa in materia di sicurezza e della contrattazione collettiva, sostituendo ai lavoratori assunti quelli forniti dall'esterno, sui quali comunque il committente mantiene un intenso potere di ingerenza, organizzandone e dirigendone autonomamente l'attività²⁹. Si tratta di un'architettura organizzativa ben collaudata in Germania nel settore della lavorazione delle carni – tanto da essersi meritata l'etichetta di «caporalato alla tedesca» – e oggi diffusa e radicata anche in Italia³⁰.

Nella maggior parte dei casi questa forma di *outsourcing* è perseguita attraverso cooperative di comodo – generalmente monocommittenti – che consentono di ottenere una riduzione del costo del lavoro che può arrivare anche al 40-50%³¹. Tale risparmio deriva in primo luogo dall'uso di contratti differenti rispetto al settore agricolo o alimentare (generalmente quelli della logistica o il multiservizi) o dal ricorso alla c.d. contrattazione pirata³². Per di più, sovente accade che ai soci-cooperatori delle pseudo-cooperative venga imposto di autoridursi il compenso orario a seguito della deliberazione di assemblee interne³³. Non va a tal proposito trascurato che il ricorso a cooperative spurie tende ad aumentare il livello di assoggettamento dei lavoratori, limitandone anche la propensione alla rivendicazione, individuale e collettiva.

²⁹ C. Faleri, *il lavoro agricolo*, cit. 78.

³⁰ Cfr. il documentato libro di Cfr. V. Furlanetto, *Noi schiavisti. Come siamo diventati complici dello sfruttamento di massa*, Roma-Bari, 2021, 4 ss. V. inoltre V. Piro, D. Sacchetto, *Segmentazioni del lavoro e strategie sindacali nell'industria della carne in Stato e Mercato*, 2020, 522; Assemblea Legislativa Emilia-Romagna, *Relazione conclusiva della Commissione Speciale di ricerca e di studio sulle cooperative cosiddette spurie o fittizie*, 2019, disponibile in www.assemblea.emr.it/attivita/attivita-dalle-commissioni/; L. Dorigatti, *Ridotte all'osso. Disintegrazione verticale e condizioni di lavoro nella filiera della carne*, in *Meridiana*, vol. 93, 2018, 51 ss.; F. Carchedi, U. Franciosi, *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)*, in *Agromafie e caporalato. Terzo rapporto*, Roma, 2016, 141 ss.

³¹ Cfr. V. Furlanetto, *Noi schiavisti*, cit., 5; F. Carchedi, U. Franciosi, *Il contesto agro-zootecnico, il comparto della macellazione delle carni*, cit. Inoltre, lo strumento delle cooperative è anche utilizzato per alimentare un carosello di fatturazioni a favore dei committenti finalizzato ad eliminare il peso dell'imposizione fiscale, elidendo l'iva a credito con quella a debito. In proposito: A. Merlo, *Contrastare lo sfruttamento del lavoro attraverso gli strumenti della prevenzione patrimoniale: «Adelante con juicio»*, in *Diritto penale contemporaneo – Riv. trim.*, 1/2022, 173 ss.

³² A. Lassandari, *Oltre la «grande dicotomia»? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, 81 ss.

³³ L. Dorigatti, *Ridotte all'osso*, cit.

Trattandosi infatti di soggetti giuridici creati *ad hoc* come mero «serbatoio di manodopera», le cooperative appaltatrici possono essere facilmente sostituite e rimpiazzate da nuove cooperative fondate per il medesimo scopo.

La volatilità del soggetto giuridico che di volta in volta assume la veste datoriale, oltre a determinare per i lavoratori la perdita di quote del proprio tfr, è anche funzionale a garantire l'obbedienza dei dipendenti, consentendo la facile esclusione di quelli che non si piegano alle condizioni imposte. Sicché, la maggiore ricattabilità dei lavoratori in appalto fa sì che questi siano indotti a lavorare con ritmi più intensi e ad esporsi maggiormente al pericolo, come evidenziato dalla diversa incidenza fra questi ultimi di infortuni, di malattie professionali e stress lavoro-correlato³⁴.

1.5. Osservazioni conclusive

Il quadro sopra tratteggiato consente di comprendere meglio le affermazioni fatte in premessa: gli atti di sfruttamento contestabili alle persone fisiche – i singoli caporali o i singoli datori di lavoro – costituiscono solo un passaggio di un sistema complesso, spesso nascosto sotto il tappeto dell'organizzazione aziendale, dei passaggi di filiera o di processi di *outsourcing*. Insomma, la componente illecita «costituisce la parte nascosta di un ciclo produttivo che, al momento dell'assemblaggio o della vendita del prodotto, «emerge» e si fa legale»³⁵. Il più delle volte è infatti possibile affermare che lo sfruttamento costituisce l'espressione di «precise strategie aziendali»³⁶, se non addirittura di politiche di impresa finalizzate a proteggere il *business* perseguendo forme di «irresponsabilità organizzata»³⁷ o di strategie finalizzate esclusivamente all'abbattimento dei costi e alla massimizzazione dei profitti.

Pertanto, anche il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, di cui all'art. 603 *bis* c.p., va considerato principalmente come espressione dei

³⁴ Cfr. V. Piro, D. Sacchetto, *Segmentazioni del lavoro*, cit., 515. Sui punti di contatto fra caporalato, «costrittività lavorativa» e benessere del lavoratore cfr. F. Curi, *Profili penali del lavoro povero: dal caporalato alla costrittività*.

Per un modello di organizzazione responsiva, in *Arch. Pen.*, 2/2024.

³⁵ V. Ferrante, *Appalti supply chain e doveri di controllo sull'uso del lavoro «schiavistico»*, in *Arg.dir.lav.*, 4-5/2018, 1061.

³⁶ Tribunale di Forlì, sez. pen., 10 luglio 2012, 933, in *Riv. comm. int.*, 2014, 177 ss., con nota di F. Buccellato, *Verso «Roma, 9 maggio 2014 - Impresa e Forced Labour». Linee Guida per una rinnovata azione di contrasto nel solo della EU Strategy Towards the Eradication of Trafficking in Human Beings 2012-2016*, in *Diritto del commercio internazionale*, 1/2014, 177 ss.

³⁷ Strategie volte cioè ad evitare l'assunzione di responsabilità nei confronti dei lavoratori. Espressione che si deve a H. Collins, *Introduction to networks as connected contracts*, in *Networks as Connected Contracts*, a cura di G. Teubner, Oxford, 2011, 64.

c.d. *corporate crime*³⁸ e su questa categoria criminologica va calibrata la risposta dell'ordinamento. Cionondimeno non può non prendersi atto che il processo di ascrizione delle responsabilità individuali è spesso complicato ed ostacolato dalla stretta interconnessione che caratterizza i vari passaggi del ciclo di produzione. Pertanto, è evidente che una strategia di contrasto del caporalato circoscritta alla sola risposta penale è destinata restare inefficace. Il sistema dello sfruttamento non ne viene intaccato. L'obiettivo da perseguire è invece quello della responsabilizzazione della grande distribuzione. Sotto questo profilo merita di essere valorizzata l'esperienza del Tribunale di Milano che fra le pieghe del Codice Antimafia (D.lgs. 159/2011) ha saputo scorgere una soluzione che permette di disporre l'amministrazione giudiziaria *ex art. 34 Cod. Ant.* nei confronti delle imprese che si avvalgono delle prestazioni di lavoratori assunti da cooperative di comodo per risparmiare sui costi della manodopera³⁹.

Attraverso questo strumento il Tribunale riesce a guidare l'impresa attinta dalla misura verso un ripensamento delle proprie strategie aziendali, costringendola a farsi carico del rispetto dei diritti dei lavoratori coinvolti nella propria catena di forniture. A questo scopo le grandi imprese sono chiamate a dotarsi di strumenti di *compliance* aggiornati che, a partire dai modelli di organizzazione *ex D.lgs. 231/2001*, prevedano anche meccanismi di *due diligence* in grado di controllare la qualità della filiera⁴⁰. La bontà dell'intuizione del Tribunale ambrosiano sembrerebbe adesso trovare conferma nelle indicazioni provenienti dalle istituzioni europee, che con la Direttiva EU-2024/1760, la *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD), c.d. *Supply Chain Act*, hanno individuato nel processo di qualificazione dei fornitori il principale strumento di *governance* degli equilibri contrattuali lungo la filiera agroalimentare, evidentemente necessario anche allo scopo di tutelare le condizioni di lavoro e contrastare lo sfruttamento nella filiera stessa⁴¹.

³⁸ Cfr. A. Merlo, *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al «caporalato» dai braccianti ai riders. La fattispecie dell'art. 603 bis c.p. e il ruolo del diritto penale*, Torino, 2020, 39; così anche V. Mongillo, *Forced labour e sfruttamento lavorativo nella catena di fornitura delle imprese: strategie globali di prevenzione e repressione*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia*, 3-4/2019, 649.

³⁹ Più approfonditamente cfr. F. Roia, I. Ramoni, *L'amministrazione giudiziaria come strumento di prevenzione dello sfruttamento lavorativo nella giurisprudenza del Tribunale di Milano*, in *Caporalato e sfruttamento del lavoro: Prevenzione, Applicazione, repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, a cura di M. Ferraresi e S. Seminara, Bologna, 2024, 248 ss.; A. Merlo, *Contrastare lo sfruttamento del lavoro attraverso gli strumenti della prevenzione patrimoniale*, cit.

⁴⁰ Cfr. F. Roia, I. Ramoni, *L'amministrazione giudiziaria come strumento di prevenzione dello sfruttamento lavorativo*, cit.; nonché R. Paese, *Il recupero della legalità nel settore della logistica. Disamina del primo caso in Italia*, in *Caporalato e sfruttamento del lavoro: Prevenzione, Applicazione, repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, cit., 279 ss., cui si rinvia anche per gli interessanti allegati contenenti le *Golden rules* e i protocolli adottati nell'esperienza milanese.

⁴¹ Si vedano a proposito di questo sistema di regolazione le osservazioni di C. Faleri, *Il lavoro agricolo*, cit., 132 ss.

Del resto, se è vero che – come ci hanno dovuto ricordare i braccianti di Rosarno – «i mandarini non cadono dal cielo» ma sono il frutto del lavoro di donne e uomini che con la loro fatica li curano, li raccolgono e li trasportano, e se non vogliamo che questo lavoro sia gestito da caporali e aguzzini, bisogna che tutti i soggetti della filiera si pongano finalmente il problema di quel che avviene nei campi e nelle industrie di trasformazione.

2.

Lo sfruttamento invasivo nelle esperienze delle lavoratrici agricole: i legami con la violenza di genere e l'impatto sul diritto alla salute *di Maria Grazia Giammarinaro e Letizia Palumbo**

2.1. Premessa

Nei nostri contributi presenti nel *V* e *VI Rapporto Agromafie e caporalato* abbiamo sottolineato come adottare un'ottica di genere sia essenziale non solo per mettere in luce le dinamiche di sfruttamento subite da molte lavoratrici agricole, in particolare dalle braccianti migranti, ma anche perché questa prospettiva permette di cogliere le caratteristiche di uno sfruttamento che non può essere pienamente compreso senza considerare la sua dimensione sistematica e pervasiva. È infatti necessario cogliere la rilevanza dello sfruttamento lavorativo in relazione all'intero vissuto delle lavoratrici, così come dei lavoratori, riconoscendo il suo carattere strutturale e invasivo e le sue connessioni con le dinamiche di violenza di genere e altre forme di oppressione.

Nelle pagine che seguono ci concentreremo sul rapporto tra sfruttamento, violenza di genere – con particolare attenzione alla violenza domestica – e l'accesso al diritto alla salute, soprattutto in ambito di salute riproduttiva, per le lavoratrici migranti. Metteremo in evidenza il carattere pervasivo dello sfruttamento quando si intreccia con le ideologie e le pratiche dei rapporti familiari patriarcali, nonché con le vulnerabilità intersezionali che queste lavoratrici affrontano.

Il contributo si focalizza sulle condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici migranti impiegate nella cosiddetta Fascia Trasformata del ragusano. In particolare, presenteremo alcuni dati emersi nell'ambito del progetto «Trasfor-

* Maria Grazia Giammarinaro è Magistrata, già *Special Rapporteur* delle Nazioni Unite sulla tratta di esseri umani, in particolare donne e minori. Letizia Palumbo è ricercatrice presso l'Università Ca' Foscari di Venezia nell'ambito del progetto Horizon I-CLAIM: «Improving the Living and Labour Conditions of Irregularised Migrant Households in Europe» (GA n. 101094373) e inoltre collabora con L'Altro Diritto ODV. Il presente saggio è frutto della comune riflessione delle due autrici. Maria Grazia Giammarinaro ha tuttavia curato la stesura dei paragrafi 4.2 2 4.3, mentre Letizia Palumbo dei paragrafi 4.4 e 4.5. La premessa e le conclusioni (paragrafi 4.1 e 4.6) sono state redatte da entrambe.

mare la Fascia Trasformata» (TFT) di Ragusa, finanziato dalla Fondazione con Il Sud e coordinato da Tetti Colorati/Caritas, con la partecipazione dei partner CGIL Ragusa, Cooperativa Proxima, L'Altro Diritto ODV e Legambiente. Inoltre, verranno considerati alcuni dati raccolti attraverso interviste a braccianti agricole migranti impiegate nelle campagne delle province di Napoli e Caserta, condotte nell'ambito del progetto europeo Horizon «ICLAIM» (GA n. 101094373).

2.2. *Lo sfruttamento tra sfera pubblica e sfera privata*

La nozione di sfruttamento non è definita da nessuno strumento internazionale e solo da poche legislazioni nazionali, tra cui quella italiana. L'articolo 603-bis del codice penale è stato formulato con una tecnica innovativa nel panorama giuridico di *civil law*, cioè la positivizzazione degli indici di sfruttamento. Tuttavia la norma rimane ancorata a un concetto di sfruttamento riferito all'esperienza lavorativa in senso stretto.

Occorre sottolineare, in premessa, che le esperienze delle lavoratrici ci parlano invece di uno sfruttamento invasivo, che tende a permeare molti aspetti della vita individuale e di relazione. È in corso un dibattito tendente a elaborare una nozione di sfruttamento non solo e non tanto a fini penalistici quanto a fini sociali¹, ivi compresa la presa in carico, il reinserimento lavorativo, il recupero dei salari non riscossi e il risarcimento del danno².

Una tale nozione deve tenere conto delle esperienze delle donne lavoratrici sfruttate, non tanto per aggiungere alla norma penale ulteriori indici di sfruttamento – il che è comunque necessario – ma per tenere conto di un dato di realtà, così come esso emerge dai racconti delle lavoratrici intervistate: lo sfruttamento non può essere compreso alla luce della tradizionale divisione tra sfera produttiva e riproduttiva, peraltro ampiamente contestata dal femminismo. Al contrario, lo sfruttamento deve essere inquadrato come una

¹ Vari approcci alla nozione di sfruttamento sono stati discussi nel corso di un seminario tenutosi l'11 marzo 2024 al Centro Diritti Umani «A. Papic» dell'Università di Padova, *Towards a definition of exploitation for social purposes*, con la partecipazione di P. Degani, M.G. Giammarinaro, L. Palumbo, V. Mantouvalou, M. Dottridge, D. Mancini e C. Rijken.

² M.G. Giammarinaro, «La libertà dallo sfruttamento come diritto umano», in M.G. Giammarinaro, R. Sarti, M. Virgilio, F. Cocchi, F. Carchedi, P. Gulia (a cura di), *Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste*, Rapporto 2024, Slaves No More. Cfr. anche L. Calafà, «Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo», in *Lavoro e Diritto. L'altro art.* 18, n. 2, 2021; C. Rijken, «When Bad Labour Conditions Become Exploitation. Lessons learned from the Chowdury Case», in C. Rijken, T. de Lange, *Towards a decent Labour Market for Low Waged Migrant Workers*, Amsterdam University Press, 2018, pp. 189-206; V. Mantouvalou, *Structural Injustice and Workers' Rights*, Oxford Labour Law, 2023.

violazione dei diritti e delle libertà destinata a mettere in crisi la stessa distinzione tra le due sfere.

Vanno citate, in proposito, le studiosse femministe che hanno recentemente interrogato la nozione di «everyday life» come luogo della riproduzione sociale, nel quale lo squilibrio di potere intersezionale di genere incide sulle dimensioni dello spazio e del tempo, e integra la violenza, sia strutturale sia relazionale³. Le autrici riportano come esempi di tale invasività, la dimensione genderizzata dello spazio domestico come prototipo di ciò che l'ideologia capitalista definisce come spazio privato, come tale escluso dalla sfera pubblica. In tale spazio si definiscono i ruoli di genere, intesi a disciplinare i comportamenti delle donne sia nella sfera privata che in quella pubblica. Di qui proviene, ad esempio, quella difficoltà di presa di parola delle donne nella negoziazione, all'atto del reclutamento e successivamente, che incide negativamente sulla qualità del lavoro e sull'entità della retribuzione.

Un'altra area in cui lo sfruttamento gioca un ruolo pervasivo, mettendo in crisi la divisione pubblico-privato, è quella dei tempi di lavoro e di vita. Il lavoro sfruttato in agricoltura è caratterizzato dalla difficoltà di raggiungere il luogo di lavoro, e dalla necessità di utilizzare mezzi inadeguati e spesso forniti dagli stessi caporali. I lunghi spostamenti riducono, fino ad azzerarli, i tempi destinati al riposo, allo svago e alla cura delle relazioni, riducendo la vita fuori dal lavoro a mera appendice, e così negando la centralità delle relazioni, dell'affettività e del piacere, insomma di tutto ciò che è estraneo al concetto fordista di produttività.

Un esempio, tra i molti riportati in questo capitolo, emerge dalle esperienze di lavoratrici che, a causa dei ritmi estenuanti di lavoro subiti da loro stesse e dai loro compagni, hanno visto deteriorarsi la qualità della loro relazione di coppia, il che ha prodotto o quanto meno esacerbato situazioni di violenza domestica. Di fatto, in Italia vari casi di sfruttamento lavorativo sono stati scoperti proprio perché la donna aveva denunciato o chiesto aiuto a un centro anti-violenza in relazione ai maltrattamenti subiti ad opera del proprio *partner*⁴.

Benché sia opportuno mantenere una chiara distinzione tra la nozione di sfruttamento e quella di violenza, uno sguardo attento all'esperienza delle lavoratrici consente di comprendere che sfruttamento e violenza sono però strettamente connessi. La violenza può fare parte del vissuto della lavoratrice ancor prima della partenza – se si tratta di un'immigrata – ovvero può instaurarsi successivamente. Vi sono testimonianze, ampiamente confermate

³ Si veda a tal riguardo J. Elias, S.M. Rai, «Feminist everyday political economy. Space, time, and violence», in *Review of International Studies*, 45 (2), 2019, pp. 201-220.

⁴ Si veda, a tal riguardo, Casa delle donne per non subire violenza, *Tratta e sfruttamento lavorativo delle donne: una prospettiva di genere*, 2022, disponibile online: <https://www.casadonne.it/wp-content/uploads/2022/06/pubblicazione-sfruttamento-lavorativo-con-copertina.pdf>.

per quanto riguarda il settore agricolo, di molestie, abusi e ricatti sessuali sul luogo di lavoro, indirizzati verso le lavoratrici in modo pressoché sistematico⁵. Ciò conferma che la violenza basata sul genere è parte integrante del modo in cui il rapporto di sfruttamento viene instaurato o perpetuato. Altre donne si sono trovate in una condizione di sfruttamento perché il loro progetto migratorio aveva lo scopo di sfuggire a un padre, fratello o marito violento. In mancanza di risorse per pagare il viaggio, l'unica possibilità era contrarre un debito, che le ha rese poi schiave degli sfruttatori. Si tratta di realtà ormai ben documentate.

Ciò che ancora sfugge, tuttavia, è il nesso tra lo sfruttamento e la violenza quando essa non si configura né come *root cause*, né come corollario del rapporto di dominio che si instaura tra la donna e il caporale e/o il datore sul luogo di lavoro.

2.3. *Lo sfruttamento e la dissimmetria nelle relazioni familiari: la violenza domestica*

La definizione della violenza contro le donne adottata dalla Convenzione di Istanbul è quella di «violenza diretta contro una donna perché tale o che colpisce le donne in modo sproporzionato» (Art. 3). È pacifico che essa costituisca violazione di un diritto umano.

Il pensiero femminista ha decodificato la violenza domestica rintracciandone le cause nei rapporti di potere asimmetrici tra uomini e donne. Lea Melandri, una delle protagoniste del femminismo italiano, ha sottolineato che le donne subiscono costantemente una espropriazione di esistenza e di progettualità⁶, dovuta allo squilibrio di potere tra i generi propria della cultura patriarcale. Inoltre l'emancipazione e l'accesso delle donne al mercato del lavoro ha privato gli uomini di quella posizione di unici *breadwinner* che giustificava certi privilegi. Nonostante la posizione paritaria acquisita nel campo del lavoro, nella sfera familiare le donne restano ancora largamente assoggettate a un sistema di regole in base alle quali grava su di loro il lavoro domestico e di cura; talvolta esse vengono espropriate delle loro risorse individuali in nome di una gestione «familiare» nella quale l'uomo finisce per avere il controllo.

⁵ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere delle politiche di prevenzione e di contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura*, ILO, 2022; L. Palumbo, «Sfruttamento lavorativo e vulnerabilità in un'ottica di genere. Le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici migranti nelle serre del Ragusano», in *L'Altro Diritto Rivista*, 6, 2022, pp. 194-229; L. Palumbo, 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.

⁶ L. Melandri, *Amore e violenza*, Bollati Boringhieri, 2011.

I comportamenti maschili violenti non nascono sempre da un desiderio di dominio ma, come ha sottolineato bell hooks, possono avere origine dalla contraddizione fra l'idea di mascolinità ricevuta e l'incapacità di viverla in modo coerente, specie nel caso di uomini appartenenti ai ceti più poveri. In questo caso la violenza contro le donne è la sola forma di dominio alla quale possono avere accesso. Invece di attaccare il capitalismo, il sessismo o altre forme di oppressione, quest'uomo, attaccando le donne, contribuisce a mantenere un sistema che fa di lui un oppressore e insieme un oppresso⁷.

La grande maggioranza delle lavoratrici che emigrano insieme al marito o all'intera famiglia vivono nel contesto di relazioni di coppia di tipo patriarcale tradizionale, e perciò devono farsi carico di tutto il lavoro domestico e di cura. Si tratta di un comportamento considerato «normale» dal marito o partner. Questa divisione del lavoro entra potenzialmente in crisi quando entrambi i membri della coppia sono sottoposti a ritmi di lavoro estenuanti, che talora non consentono alla donna di mantenere lo *standard* di prestazioni domestiche considerato dal partner maschile come un atto dovuto. La violenza domestica che ne può derivare si configura in questo caso come punizione per la mancata prestazione attesa. In questo contesto, può giocare un ruolo decisivo l'alcolismo, di cui l'uomo – ma in alcuni casi anche la donna – può diventare succube nel tentativo di trovare una via di fuga da una realtà di lavoro insopportabile. Le situazioni familiari che emergono dal racconto di alcune lavoratrici sono coerenti con l'impostazione di bell hooks.

La violenza non si manifesta necessariamente come violenza fisica. Essa può prendere la forma di controllo continuo sulla partner, abuso psicologico, o ancora violenza economica. Come si vedrà più avanti, alcune forme di violenza economica sono particolarmente presenti nel vissuto delle lavoratrici intervistate, che quando emigrano con la famiglia non hanno voce in capitolo nella gestione delle risorse.

2.4. Segue: Lo sfruttamento e la violenza economica

I comportamenti economicamente abusanti subiti da molte donne, in particolare dalle braccianti migranti, si inseriscono in quel continuum di sfruttamento e violenza che permea la loro vita quotidiana e affonda le radici nelle disparità strutturali di genere esistenti nell'accesso alle risorse materiali e culturali, sia all'interno della famiglia che nella società.

Negli ultimi anni la tematica della violenza economica ha ricevuto una

⁷ bell hooks, *From margin to center*, NY South End Press, 2000.

maggior attenzione scientifica⁸, in Italia come in altri paesi europei. Pur partendo da approcci disciplinari diversi, gli studi hanno messo in risalto come la posizione di subordinazione delle donne nell'ambito familiare sia stata storicamente, e spesso sia ancora oggi, mantenuta negando loro l'accesso alle risorse economiche derivanti dalla propria attività lavorativa o dalla gestione del patrimonio familiare⁹, nonché ostacolando i loro percorsi di indipendenza economica. Il raggio d'azione della violenza economica non si limita solo alla sfera della cosiddetta «produzione», ma si estende anche al lavoro riproduttivo¹⁰, cioè a tutte quelle attività, tradizionalmente appannaggio delle donne, sia in forma gratuita all'interno della famiglia sia in forma salariata¹¹, necessarie a riprodurre la vita umana dal punto di vista materiale e simbolico (come cucinare, pulire, prendersi cura dei bambini/e, dei familiari o delle persone anziane, malate o disabili, ma anche creare serenità, intimità e piacere e, più in generale, sostenere i legami sociali); attività che sono dunque il fondamento di ogni sistema economico e politico.

L'aspetto caratterizzante della violenza economica consiste nella compressione degli ambiti economici fondamentali per l'autonomia individuale, attuata attraverso la negazione o la limitazione delle risorse finanziarie e materiali e dei conseguenti diritti fondamentali, come il diritto al lavoro, il diritto all'istruzione e il diritto di proprietà. In questo senso, Irene Pellizzone parla di «un'atrofizzazione di tutte le sfere economiche, da cui la donna può trarre la propria autonomia [...] e che] in altri termini, conduce a limitazioni nel godimento di denaro o altri beni lesive della dignità»¹².

⁸ Può essere utile menzionare che la violenza economica è già da diversi anni oggetto di interesse da parte di studi sociologici e giuridici nei paesi latinoamericani, come la Colombia. Si veda, ad esempio, H. A. García, «Violencia económica contra la mujer y deber de alimentos en Colombia: visiones teóricas en conflicto», in *Comparative Law Review*, 9, 2018, pp. 4-28; C. Hasanbegovic, «Ataques a la libertad. Violencia de género económico-patrimonial contra las mujeres», in *Revista Jurídica de Buenos Aires*, 97, 2018, pp. 167-98; C. Sinisterra, N. Andrea, «Violencia económica Y Patrimonial En Mujeres afroesmeraldeñas: Un Enfoque Interseccional», in *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana De Políticas Y Acción Pública*, 7, 2020, pp. 97-116.

⁹ A. E. Adams, C. M. Sullivan, D. Bybee, M. R. Greeson, «Development of the Scale of Economic Abuse», in *Violence Against Women*, 14, 2008, pp. 563-588; J. L., Postmus, S. Plummer, S. McMahon, N. S. Murshid, M. S. Kim, 'Understanding economic abuse in the lives of survivors', in *Journal of Interpersonal Violence*, 27, 2012, pp. 411-430.

¹⁰ Si veda, ad esempio, S. Anitha, «Understanding Economic Abuse Through an Intersectional Lens: Financial Abuse, Control, and Exploitation of Women's Productive and Reproductive Labor», in *Violence Against Women*, 25(15), 2019, pp. 1854-1877. Si veda, inoltre, L. Calafà, «La violenza economica e la presunzione di gratuità del lavoro in ambito familiare», in *Rivista Aiuf Online*, 2, 2018, pp. 49-54.

¹¹ A. Picchio, *Social Reproduction. The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, 1992.

¹² I. Pellizzone, «La violenza economica contro le donne. Riflessioni di diritto costituzionale», in M. D'Amico, C. Nardocci, S. Bissaro, *Le violenze contro la donna. Origini, forme, strumenti di prevenzione e repressione della violenza di genere*, Milano, 2023, pp. 43-62.

Le testimonianze raccolte in alcuni contesti rurali del paese hanno messo in luce diversi casi di violenza economica perpetrata da partner che controllano i guadagni delle mogli o compagne. Sono emerse storie di donne che, dopo aver smesso di lavorare nei campi per dedicarsi alle attività di cura, si sono trovate senza accesso diretto alle risorse economiche familiari, gestite esclusivamente dai partner, con la conseguente riduzione del loro potere decisionale e della loro autonomia. Una delle operatrici sociali intervistate nell'area della Fascia Trasformata del ragusano ha, ad esempio, raccontato la storia di una ex bracciante che ha deciso di dedicarsi interamente alla cura dei figli e delle figlie, ma le è impedito di accedere autonomamente alle risorse economiche familiari, «con il risultato che deve chiedere il permesso al marito per avere soldi, anche solo per comprare beni di prima necessità, come ad esempio la ricarica telefonica. Non può fare nulla. Senza risorse economiche, è completamente priva di indipendenza»¹³.

La dimensione di gratuità associata ai lavori svolti in «ambito familiare», spesso considerati come espressione della solidarietà familiare ma in realtà assimilabili a forme concrete di attività lavorativa, diventa il terreno in cui si insinuano le logiche della violenza economica. Non sono rari, ad esempio, i casi in cui le donne sono costrette a lavorare in un'azienda agricola gestita dal compagno o marito senza percepire uno stipendio o non avendo accesso ad esso. Il richiamo all'idea di contribuire al ménage familiare, insieme alla presunzione di gratuità del lavoro (femminile) svolto nel contesto «familiare», diventa così lo strumento attraverso cui vengono negate forme di retribuzione, favorendo situazioni di sfruttamento economico all'interno della comunità familiare.

Queste dinamiche sono aggravate dal fatto che, in molte aree rurali, le lavoratrici migranti non dispongono né della patente né di mezzi di trasporto propri. Ciò ostacola in modo significativo la loro capacità di gestire autonomamente la vita lavorativa e, di conseguenza, di accedere alle risorse economiche. È per questo motivo che il progetto «Trasformare la Fascia Trasformata» (TFT) nelle serre del ragusano sta promuovendo percorsi di empowerment delle braccianti migranti sostenendole nell'acquisizione della patente guida. Come ha sottolineato una delle operatrici sociali del progetto, «abbiamo supportato diverse donne nel conseguire la patente e acquistare un mezzo proprio. Questi sono passi fondamentali per raggiungere l'indipendenza e scardinare le dinamiche di dipendenza dal marito o dal compagno»¹⁴.

¹³ Intervista condotta il 27 maggio 2024.

¹⁴ Intervista condotta il 27 maggio 2024.

2.5. Sfruttamento e diritto alla salute, in particolare alla salute riproduttiva

In un contesto caratterizzato da sfruttamento invasivo e violenza di genere che permeano vari aspetti della vita quotidiana e influiscono profondamente sui corpi delle persone, l'accesso al diritto fondamentale alla salute, inclusa la salute riproduttiva, diventa una questione cruciale.

Come ci ha raccontato una delle braccianti che lavora nelle campagne di Villa Literno, in Campania, «il lavoro nei campi mi ha cambiato il corpo, potrei dire che me lo ha distrutto»¹⁵. Ritmi di lavoro massacranti, spesso senza pause e con temperature estreme, caratterizzano le giornate lavorative in agricoltura, compromettendo gravemente la salute psicofisica delle braccianti. «Quando torni casa dopo tante ore di lavoro», racconta una bracciante di Villa Literno, «il corpo ti brucia. Devi solo stenderti, non puoi fare altro»¹⁶. Sono tante le lavoratrici che riportano malattie reumatiche gravi a causa del continuo sforzo fisico. Molte hanno inoltre sviluppato forti allergie, probabilmente dovute al contatto prolungato con pesticidi e altre sostanze chimiche utilizzate nei campi.

Per le braccianti migranti, in particolare per chi si trova in condizioni di irregolarità o vive in zone isolate senza trasporti pubblici, l'accesso al sistema sanitario è tutt'altro che semplice. L'isolamento e la barriera linguistica, accentuati dalla mancanza di mediatori culturali nella maggioranza delle strutture sanitarie, sono tra i principali «confini quotidiani» – la letteratura li definisce «*everyday bordering*»¹⁷ – che segnano la vita di queste lavoratrici, ostacolando i loro percorsi di inclusione sociale e l'accesso ai servizi come quelli sanitari. In alcuni contesti rurali, come ad esempio a Ragusa, interventi del terzo settore come le unità mobili istituite da Emergency, mirano a colmare le lacune dei servizi sanitari locali supportando le lavoratrici nell'accesso alle cure. Nella maggior parte delle aree rurali, in assenza di un sistema efficace di interventi e servizi a bassa soglia, le lavoratrici si rivolgono al sistema sanitario pubblico solo in situazioni di emergenza. Chi può permetterselo ricorre invece al sistema privato, sostenendo costi elevati.

Uno degli aspetti più evidenti in alcune zone rurali del paese, e in particolare nella provincia di Ragusa, riguarda la difficoltà di accesso ai servizi di salute riproduttiva¹⁸. Occorre fare qui riferimento all'importante lavoro svolto dallo «Sportello Donna», istituito nel 2022 nell'ambito del progetto

¹⁵ Intervista condotta il 3 settembre 2024.

¹⁶ Intervista condotta il 3 settembre 2024.

¹⁷ N. Yuval-Davis, G. Wemyss, K. Cassidy, «Everyday bordering, belonging and reorientation of British immigration legislation», in *Sociology*, 52(2), 2017, pp. 1-17.

¹⁸ Si veda ActionAid, *Donne Invisibili. Il lavoro sommerso e sottopagato delle donne braccianti*, ActionAid, Milano, 2022.

«Trasformare la Fascia Trasformata» (TFT) di Ragusa. Inizialmente, lo «Sportello Donna» era stato concepito come un luogo dove le donne potessero segnalare le difficoltà legate alle loro condizioni di vita e di lavoro nelle serre del ragusano, inclusi i problemi di accesso alle tutele e ai servizi locali, e ricevere supporto nella gestione e conciliazione delle attività di cura con il lavoro nei campi. Sin dalla sua attivazione, lo «Sportello Donna» ha ricevuto richieste di assistenza principalmente per l'accesso ai servizi di salute riproduttiva e si è rapidamente affermato come un punto di riferimento per molte donne migranti, offrendo informazioni e supporto su come accedere ai servizi sanitari. In questo contesto, lo Sportello è diventato anche un osservatorio importante per identificare e comprendere l'impatto delle dinamiche di sfruttamento e violenza di genere sulla salute di queste donne e le loro interconnessioni.

Fino ad oggi, lo Sportello ha assistito oltre 80 donne migranti di diverse nazionalità. Le loro richieste si sono concentrate principalmente sull'accesso a esami relativi alla salute sessuale e riproduttiva, come i pap test e la mammografia, a metodi contraccettivi per prevenire gravidanze indesiderate (in particolare la spirale contraccettiva) e all'interruzione volontaria di gravidanza. Dallo Sportello è emerso chiaramente uno scarso accesso alla contraccezione da parte delle utenti, molte delle quali si sono trovate ad affrontare numerose gravidanze, spesso all'interno di relazioni familiari caratterizzate da dinamiche di sopraffazione e violenza da parte del partner. Come ha riferito una delle operatrici che segue lo Sportello, «il mancato accesso è dovuto non solo alla scarsa conoscenza da parte di queste donne dei loro diritti e dei servizi disponibili, ma anche e soprattutto all'assenza e all'inefficienza dei servizi strutturali e delle infrastrutture in grado di rispondere ai loro bisogni. È necessario un territorio che sia facilitatore di prevenzione attraverso servizi adeguati»¹⁹.

Di fatto, i pochi consultori nei principali centri urbani della Fascia Trasformata spesso hanno orari limitati; alcuni sono aperti al pubblico solo per poche ore alla settimana, e la maggior parte è accessibile solo al mattino, quando le lavoratrici sono nei campi. Inoltre, come avviene nei consultori di molte altre zone rurali del paese, mancano mediatori e mediatrici culturali. I tempi di attesa per gli appuntamenti sono spesso molto lunghi e non rispondono alle esigenze delle donne, anche in presenza di problematiche sanitarie rilevanti. In questo scenario, alcune donne si trovano ad affrontare gravidanze indesiderate, a volte ravvicinate, perché non sono riuscite ad accedere ai metodi contraccettivi a causa delle lunghe attese e di altre barriere, né a sottrarsi alle pressioni e richieste di rapporti sessuali da parte del partner. Alcune si recano nel loro paese d'origine per ottenere contraccettivi, spesso in condizioni di scarsa sicurezza. Una delle operatrici dello sportello ci ha raccontato ad

¹⁹ Intervista condotta il 6 settembre 2024.

esempio la storia di una donna che, dopo aver ottenuto una pillola contraccettiva nel proprio paese, ha accusato malessere ed è svenuta mentre lavorava nei campi a causa di un dosaggio ormonale eccessivo.

Come sottolinea un'operatrice, «sono tante le donne che non sanno di poter richiedere la pillola del giorno dopo per prevenire una gravidanza (...) Abbiamo seguito numerosi casi di lavoratrici che hanno richiesto l'interruzione volontaria di gravidanza (IVG) dopo il termine di 90 giorni previsto dalla legge. Alcune di queste donne erano rimaste incinta nonostante avessero già figli molto piccoli, anche di soli tre mesi»²⁰. In questo contesto, c'è anche chi ricorre a metodi clandestini di aborto, mettendo a grave rischio la propria salute.

L'accesso ai servizi territoriali è ulteriormente ostacolato dal fatto che molte braccianti migranti impiegate nelle serre del ragusano non possiedono la patente né mezzi propri di trasporto. In una realtà segnata dall'invisibilità e dall'isolamento, molte donne si trovano costrette a rivolgersi a persone che, spesso approfittando della situazione, offrono servizi di trasporto a pagamento, oppure dipendono dai compagni o mariti per gli spostamenti, anche per recarsi alle visite mediche. Di conseguenza, è capitato che alcune donne abbiano perso appuntamenti perché il partner si è rifiutato di accompagnarle o non ha potuto farlo. Si tratta di una condizione di dipendenza che non solo subordina i bisogni delle donne alle disponibilità e alle esigenze dei partner, limitando gravemente la loro autonomia, ma le priva anche della possibilità di accedere autonomamente ai servizi territoriali senza la presenza o l'intermediazione del partner maschile. Una tale dinamica rafforza il ciclo di subordinazione e isolamento, rendendo ancora più difficile per le donne raccontare situazioni di violenza e cercare aiuto.

Infine, nell'area delle serre del ragusano, molte braccianti migranti risiedono in contrade prive di numeri civici, il che rende impossibile la ricezione della posta. Pertanto, non possono ricevere né gli inviti per le visite di controllo periodico né le notifiche relative agli esiti degli esami medici. L'unica opzione per ottenere i risultati degli esami medici è recarsi direttamente presso le strutture sanitarie di riferimento. Questo crea un problema pratico nel reperire le informazioni necessarie sul loro stato di salute e le costringe ancora una volta a fare affidamento su chi è automunito – spesso il compagno – non solo per essere accompagnate, ma più in generale per accedere al diritto alla salute.

²⁰ Intervista condotta il 27 maggio 2024.

2.6. Riflessioni conclusive

Lungi dall'essere confinato esclusivamente all'ambito strettamente lavorativo, lo sfruttamento vissuto da molte lavoratrici impiegate nel settore agricolo tende a permeare numerosi aspetti della loro vita personale e relazionale. Lo sfruttamento si estende ben oltre le condizioni di lavoro, influenzando profondamente le loro esperienze quotidiane e le dinamiche interpersonali, mettendo chiaramente in luce i limiti della tradizionale separazione tra sfera produttiva e riproduttiva, una distinzione ampiamente criticata dal pensiero femminista.

Le forme di violenza di genere, ivi compresa la violenza economica, rappresentano un esempio evidente del carattere pervasivo dello sfruttamento, soprattutto quando esso incrocia le ideologie e le pratiche dei rapporti familiari patriarcali e le vulnerabilità intersezionali delle lavoratrici.

Pur essendo necessario mantenere una netta distinzione tra le nozioni di sfruttamento e violenza, un'analisi approfondita delle esperienze delle lavoratrici rivela quanto queste due dimensioni siano strettamente interconnesse. Le testimonianze raccolte evidenziano un ciclo di violenze che coinvolge tanto i luoghi di lavoro quanto il contesto e le dinamiche familiari. All'interno di questo sistema di rapporti, anche quando essi non sfociano nella violenza domestica o sessuale, le lavoratrici devono comunque fare fronte alle richieste pressanti di rapporti sessuali frequenti e al conseguente rischio di gravidanze indesiderate. Non a caso, come abbiamo messo in rilievo in questo contributo, una delle esigenze verbalizzate più frequentemente dalle lavoratrici riguarda l'accesso alla contraccezione, reso assai difficile dalle molteplici barriere che ostacolano quotidianamente la loro vita, tra cui l'isolamento dei luoghi di lavoro, la mancanza di trasporti e l'assenza di mediatori culturali nelle strutture sanitarie.

Le testimonianze raccolte mettono in luce il ruolo fondamentale del terzo settore nel supporto alle lavoratrici migranti impiegate in agricoltura. Tuttavia, la pervasività dello sfruttamento richiede un intervento istituzionale che vada oltre la mera risposta emergenziale, adottando una visione integrata e attenta alle questioni sociali e di genere. È più che mai imperativo sviluppare e implementare misure strutturali che non solo garantiscano condizioni di lavoro dignitoso, ma che assicurino un accesso equo ed effettivo ai servizi sanitari, a sistemazioni abitative adeguate e a mezzi di trasporto che facilitino la mobilità e l'inclusione sociale delle donne migranti. Solo un impegno concreto e coordinato di questo tipo potrà realmente incidere sulla dimensione invasiva dello sfruttamento.

3.

Le vulnerabilità delle lavoratrici agricole e le forme di sfruttamento

di Lorena Leone*

3.1. Alcuni dati

Nel tessuto intricato delle questioni sociali ed economiche italiane, l'agricoltura si staglia come uno dei settori più vitali e complessi. Tuttavia, dietro ai raccolti rigogliosi e ai cesti di frutta fresca, si celano spesso realtà di sfruttamento e vulnerabilità, soprattutto con riferimento alle donne impiegate in questo settore produttivo. Le donne lavoratrici del settore agricolo rappresentano una forza trainante di molte economie globali. Il loro lavoro si esplica attraverso molteplici sfaccettature: dalle operazioni di coltivazione e semina, alla raccolta e alla lavorazione. Tuttavia, nonostante il loro ruolo fondamentale in questo settore produttivo, le donne impiegate in agricoltura si trovano ad affrontare sfide uniche che si caratterizzano per generare delle importanti vulnerabilità spesso collegate a tematiche di genere.

Il settore produttivo dell'agricoltura in Italia, da quanto stimato dal *Dossier Statistico Immigrazione 2023*, si caratterizza, purtroppo, per uno sfruttamento divenuto quasi endemico e fisiologico nell'intera filiera agro-alimentare. Risultano, infatti, essere raddoppiati rispetto al 2019 i comuni italiani in cui si rilevano pratiche di sfruttamento delle lavoratrici e dei lavoratori nel settore agricolo: 405 comuni totali, di cui 129 al nord, 82 al centro, 123 al sud e 71 nelle isole¹. Il *Global Slavery Index 2023*, elaborato da OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), Walk Free e da OIM (Organizzazione Internazionale per le Migrazioni), ci dice che circa 50 milioni di persone vivono in condizioni di schiavitù moderna e, di queste, circa 30 milioni per lavoro

* Lorena Leone è assistente sociale e operatrice presso l'Associazione Comunità Progetto Sud ETS (Lamezia Terme). È consulente anti-tratta e dal 2014 si occupa di tratta di esseri umani e grave sfruttamento.

¹ IDOS, Centro Studi Confronti e Istituto di Studi Politici S. Pio V, *Dossier Statistico Immigrazione 2023 – Scheda di sintesi*, p. 9, consultabile al link <https://www.dossierimmigrazione.it/dossier-statistico-immigrazione-2023/>.

forzato². In Italia si stima la presenza di 200 mila persone in condizione di schiavitù moderna³. A livello globale, circa 27 milioni sono donne e bambine sfruttate nel mercato del lavoro e dei matrimoni forzati⁴.

Sono più di 200 mila le donne di diverse nazionalità occupate nel settore agricolo in Italia e il 48,3% di esse è residente nelle regioni del sud. Si stima, inoltre, che le donne lavoratrici sfruttate nel settore agricolo siano tra 51 e 57 mila e la stragrande maggioranza di esse non viene intercettata dalle istituzioni⁵. Le nazionalità che registrano il maggior numero di cittadini stranieri residenti in Italia sono rumena (più di 1 milione), marocchina e albanese (oltre 400 mila) e, per quanto riguarda l’Africa sub-sahariana, la nazionalità nigeriana configura una presenza di oltre 120 mila persone. La comunità marocchina d’Italia è la terza più grande d’Europa, dopo quella spagnola e francese, ed è la comunità straniera extra-europea più numerosa in Italia⁶. Le donne straniere in Italia nel 2023 sono circa 2 milioni e mezzo e, in termini percentuali, il 51% dei cittadini stranieri regolarmente residenti in Italia è di genere femminile. In Italia, l’incidenza di donne tra i residenti romeni è pari al 57%, tra i marocchini al 46% e tra gli albanesi del 49%. Molto più bassa invece tra i bengalesi (29%) e i pakistani (28%)⁷.

In questo contributo si tenterà di tracciare un’analisi sulle forme multiple di vulnerabilità, oppressione e discriminazione a cui le donne migranti e lavoratrici nel settore agricolo italiano sono sottoposte, attraverso lo studio della letteratura e delle fonti, dei dati più recenti, e mediante l’attività di osservazione diretta dei fenomeni di tratta degli esseri umani presi in carico dall’Associazione Comunità Progetto Sud ETS di Lamezia Terme negli ultimi anni.

3.2. La femminilizzazione e le forme multiple di sfruttamento lavorativo

Nessuno strumento internazionale ha, ad oggi, definito la nozione di sfruttamento e, proprio con l’obiettivo di determinare una maggiore chiarezza

² Walk Free, *Global Slavery Index 2023*. Si rimanda al link <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>.

³ S. Angieri, *In Italia ci sono duecentomila schiavi*, 8 gennaio 2024, in «L’Espresso», <https://l'espresso.it/c/inchieste/2024/1/8/in-italia-ci-sono-duecentomila-schiavi/47686>.

⁴ ASVIS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile), *Rapporto Oil-Oim: nel mondo 50 milioni di persone vivono in schiavitù*, 21/09/2022, <https://asvis.it/goal5/notizie/1296-13540/rapporto-oil-oim-nel-mondo-50-milioni-di-persone-vivono-in-schiavitù#:~:text=Nel%202021%2C%20in%20tutto%20il,Una%20persona%20ogni%20150>.

⁵ Actionaid, *Cambia Terra. Dall’invisibilità al protagonismo delle donne in agricoltura*, 2022, p. 22.

⁶ *Cittadini stranieri residenti in Italia*, <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2023/>.

⁷ Openpolis, *Le donne straniere sono doppiamente penalizzate sul lavoro*, 23 giugno 2023, consultabile al link <https://www.openpolis.it/la-vulnerabilita-delle-donne-straniere/>.

attorno ad un fenomeno tanto complesso, l'OIL ha elaborato nel 2015 un modello comprendente 12 dimensioni, ognuna delle quali caratterizzata da una serie di indicatori utili all'emersione del fenomeno e all'identificazione delle vittime. Il lavoro inaccettabile e lo sfruttamento lavorativo, secondo l'OIL, si qualificano come l'opposto del concetto di lavoro dignitoso e, pertanto, si possono definire come fenomeni che ricomprendono «tutte quelle condizioni che negano agli individui l'effettivo esercizio dei diritti fondamentali del lavoro, e che mettono a repentaglio la vita, la salute, la libertà, la dignità umana e la sicurezza di lavoratori e lavoratrici»⁸.

Tale definizione è coerente con il concetto di moderna schiavitù introdotto da Kevin Bales⁹, il quale definisce il fenomeno attraverso due condizioni essenziali: la prima risiede nel fatto che una persona eserciti un controllo totale su un'altra; la seconda è che tale controllo sia garantito attraverso l'uso o la minaccia dell'uso della violenza¹⁰. In presenza di schiavitù gli individui non sono liberi in quanto non dispongono di alternative accessibili (*exit*) e non hanno la possibilità di protestare per cercare di ottenere un miglioramento delle loro condizioni di vita. Le circostanze dalle quali può dipendere il venir meno della possibilità di *exit* sono: l'esposizione all'inganno; l'estrema debolezza contrattuale che spinge anche consapevolmente ad accettare condizioni di limitazione estrema delle proprie possibilità di scelta future; l'uso o la minaccia della violenza per imporre i propri interessi¹¹. Le forme recenti di asservimento toccano soprattutto gli strati più deboli della società, donne, giovani e bambini, che divengono vittime di veri e propri traffici. Per questi, la costrizione esistente è quella, potentissima, del bisogno di sfuggire a condizioni di vita insopportabili, non necessariamente frutto di drammi collettivi (guerre e carestie), ma spesso originate dalla povertà¹².

Da queste considerazioni discende che il fenomeno debba essere trattato attraverso approcci che rispondano alla esigenza di tutela dei diritti umani delle donne e di tutela di genere, e che questi approcci tendano a contrastare la povertà (intesa come principale *push factor* alla migrazione) attraverso la

⁸ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura*, OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), Roma, 2021.

⁹ Kevin Bales è professore di schiavitù contemporanea e direttore della ricerca del Rights Lab presso l'Università di Nottingham, Regno Unito. È stato co-fondatore di Free the Slaves a Washington, DC e co-autore del Global Slavery Index. Cfr. <http://www.kevinbales.net/>.

¹⁰ K. Bales, P. Robbins, *No One Shall Be Held in Slavery or Servitude: A Critical Analysis of International Slavery Agreements and Concepts of Slavery*, consultabile al link https://www.researchgate.net/publication/42791473_No_One_Shall_Be_Held_in_Slavery_or_Servitude_A_critical_analysis_of_international_slavery_conventions, accesso del 08/02/2022.

¹¹ M. Franzini, *Senza possibilità di exit: una lettura delle moderne schiavitù*, in *Parolechiave*, nuova serie di «Problemi del socialismo», n. 55, 2016, *Schiavitù*, Carocci, Roma, pp. 41-46.

¹² G. Satta, *Schiavitù*, in Ivi, cit., p. 30.

promozione di un pieno sviluppo e benessere della persona. Elemento essenziale nell'analisi compiuta in questo contributo è costituita dalla forte presenza femminile nelle dinamiche del traffico e del grave sfruttamento di persone, e dal fatto che queste siano, per un numero sempre crescente di casi, destinate al mercato dello sfruttamento lavorativo.

Come sottolineato dalla *United Nations Human Rights*, diversi sono i diritti di cui le persone vittime del traffico di esseri umani e grave sfruttamento subiscono la violazione: il diritto alla vita, alla libertà e alla sicurezza; il diritto a non essere sottoposti a schiavitù, servitù, lavoro forzato o lavoro vincolato; il diritto a non essere sottoposti a tortura e/o a trattamenti o punizioni crudeli, inumane o degradanti; il diritto di essere liberi dalla violenza di genere; il diritto alla libertà di movimento; il diritto al più alto standard raggiungibile di salute fisica e mentale; il diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli; il diritto a uno standard di vita adeguato; il diritto alla sicurezza sociale; il diritto di non essere venduto, scambiato o promesso in matrimonio¹³.

L'adozione dell'approccio dei diritti umani consente di inquadrare la condizione della donna nella fase storica che l'umanità sta attraversando, caratterizzata da guerre, carestie, epidemie, degradazione morale e sempre maggiore diffusione della povertà¹⁴. La mancanza di sicurezza, intesa come *human security*¹⁵, e il persistere di forti disuguaglianze sociali rappresentano ancora le cause di maggiore esposizione delle persone al rischio di divenire vittime di *trafficking*/ tratta e sfruttamento¹⁶. Assumere, inoltre, una prospettiva di genere può essere utile per cogliere la specificità dell'esperienza migratoria e di sfruttamento a cui queste donne sono sottoposte. In quanto donne e spesso madri,

¹³ United Nation Uman Rights – Office of the high Commissioner for uman rights, *Recommended principles and guidelines on human rights and human trafficking*, United Nation, New York/Geneva 2010, p. 53.

¹⁴ P. Degani, *L'approccio human rights alla questione del traffico di persone a scopo di sfruttamento sessuale*, in «Pace e diritti umani», n. 3, 2004, pp. 75-76.

¹⁵ K. Poudin, *Il Concetto di sicurezza umana. Storia, caratteristiche, critiche*, in «Sistema informativo a schede (SIS)», Istituto di Ricerche Internazionali Archivio Disarmo (IRIAD), giugno 2015, p. 6, in cui si legge: «Il Concetto di sicurezza umana è stato presentato per la prima volta nel Rapporto sullo Sviluppo Umano del Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo (UNDP) nel 1994. Il contributo principale appartiene all'economista pakistano Mahbub Ul Haq, in quel momento consigliere speciale nell'UNDP e capo del gruppo che ha elaborato il rapporto. Nel suo libro «New Imperatives of Human Security Mahbub», Ul Haq scrive: «Oggi abbiamo bisogno di un nuovo concetto di sicurezza che rispecchia la vita del nostro popolo, non le armi del nostro paese... Stiamo entrando in una nuova era della sicurezza umana, in cui l'intero concetto di sicurezza cambierà drasticamente. La sicurezza sarà interpretata come: Sicurezza della gente, non solo sicurezza del territorio; Sicurezza delle persone, non solo sicurezza delle loro nazioni; Sicurezza attraverso lo sviluppo, non sicurezza attraverso le armi; Sicurezza di tutte le persone in tutto il mondo, nelle loro case, nei loro posti di lavoro, per strada, nella loro comunità, nel loro ambiente».

¹⁶ P. Degani, *L'approccio human rights*, cit., p. 101.

oltre che straniere, le immigrate sono esposte a particolari vulnerabilità e a peculiari situazioni di marginalizzazione¹⁷.

3.2.1. *Il genere femminile come elemento di vulnerabilità*

Il genere femminile, pur essendo una caratteristica naturale è, ancora oggi, considerato come una condizione di vulnerabilità. Alcuni gruppi sociali a causa di diversi fattori, tra cui il genere, vengono esclusi o vedono pregiudicarsi l'accesso alle opportunità di sviluppo delle proprie capacità. Il concetto di vulnerabilità, intesa come la scarsa possibilità di accesso alle risorse in un determinato momento e la mancanza di sicurezza sociale, intesa come libertà dalla paura e libertà dal bisogno¹⁸, rendono gli individui maggiormente esposti a forme di deprivazione¹⁹.

Il grave sfruttamento e la tratta di esseri umani sono fenomeni legati al genere, le cui cause sono rintracciabili nella diffusione della violenza di genere a livello mondiale, nella femminilizzazione della povertà, nella disparità di accesso alle risorse e, più in generale, nella disparità di opportunità tra uomini e donne. Il genere è, dunque, l'elemento alla base della vulnerabilità delle donne in qualità di gruppo maggiormente discriminato al mondo²⁰. Vi è indubbiamente una radice comune tra la discriminazione di genere, la violenza contro le donne, la tratta e il grave sfruttamento, ed essere consapevoli dei meccanismi di potere patriarcali che determinano la discriminazione di genere, è indispensabile per ogni azione di prevenzione e contrasto di tali fenomeni²¹.

Il momento dell'identificazione della vittima di grave sfruttamento assume una particolare rilevanza nell'ottica dello sviluppo di un percorso personalizzato di inclusione sociale e di autodeterminazione della persona²². È importante che

¹⁷ Openpolis, *Le donne straniere sono doppiamente penalizzate sul lavoro*, 23 giugno 2023, accessibile al link <https://www.openpolis.it/la-vulnerabilita-delle-donne-straniere/>.

¹⁸ Così come definita nel *Rapporto sullo Sviluppo Umano* dell'Undp del 1994.

¹⁹ M. Zupi, *Un approccio non banale alla povertà per la valutazione strategica dei progetti di cooperazione allo sviluppo*, CeSPI (Centro Studi di Politica Internazionale), 2009, pp. 3-4. Scaricabile al sito https://www.cespi.it/sites/default/files/documenti/doc6-09_zupi_ecopas_aprile09.pdf.

²⁰ Fondazione Giacomo Brodolini, CPE Centro per il partenariato e l'uguaglianza, Fondazione SURT, Differenza Donna, *Questione di genere! Guida pratica per l'introduzione di una prospettiva di genere nelle iniziative per il contrasto della tratta di esseri umani*, Progetto GendeRIS, 2014, p. 19.

²¹ *Ivi*, p. 20.

²² *Glossario 2022. Dalla lettura dei fenomeni a un linguaggio comune. Le pratiche nelle «parole» del lavoro dei Progetti Antitratta*, in cui si legge: «L'identificazione delle potenziali vittime di tratta o altra forma di grave sfruttamento deve essere qui inteso come il processo articolato in più fasi (preliminare e formale), volto a comprendere le condizioni in cui si trova la persona attraverso l'analisi della narrazione e più in generale degli elementi (ad es. i c.d. «indicatori di tratta») che emergono dai colloqui con la persona». Disponibile al link https://osservatorionterventitratta.it/wp-content/uploads/2023/07/Glossario_Sistema_Antitratta.pdf accesso del 24/11/2023, p. 12.

tali percorsi siano basati su elementi che non rinforzino gli stereotipi di genere collegati al ruolo sociale della donna e che, nel pieno rispetto dei diritti umani di ogni persona, non tendano a inquadrare le donne trafficate e sfruttate nell'ulteriore stereotipo che, nell'immaginario collettivo, assume la categorizzazione della vittima ideale, come costruito sociale utilizzato dall'OSCE²³. Alla vittima vengono, infatti, generalmente associati, nell'immaginario comune, concetti quali la vulnerabilità, la passività, l'incapacità di reagire alle circostanze avverse che si presentano, la debolezza, la condizione di bisogno²⁴. Tali caratteristiche, seppur presenti nelle storie delle vittime di tali fenomeni, rischiano di generare situazioni in cui queste donne vedano negarsi il riconoscimento di competenze di autodeterminazione, di resilienza e di scelta.

Spesso le vittime vengono socialmente inquadrare in un'immagine che le associa a stereotipi di vulnerabilità, debolezza e innocenza, collegati a pregiudizi sul genere femminile, che le relega in una zona grigia tra le categorie di vittima e colpevole²⁵. Tale pregiudizio che sottende la visione sociale della donna come debole e necessitante di misure di protezione potrebbe, infatti, comprimere ulteriormente l'accesso alle opportunità di autodeterminazione delle vittime. Approcciarsi a questi fenomeni con una prospettiva di genere è, pertanto, fondamentale al fine di non rischiare di rafforzare disuguaglianze e pregiudizi che espongono le donne al pericolo di grave sfruttamento e *trafficking*²⁶.

È necessario riconoscere che le situazioni di subordinazione, disuguaglianza e discriminazione a cui le donne sono sottoposte rappresentano le cause principali che originano i fenomeni di grave sfruttamento. Tali situazioni di discriminazione devono essere contrastate attraverso la promozione di politiche e strategie specifiche che mirino ad un mutamento sociale e culturale che garantisca pari opportunità di accesso e fruizione di diritti a donne e uomini²⁷. Non rappresentare le donne come vittime passive e incapaci di proteggersi da rischi e pericoli e ascoltare le loro differenti narrazioni, costituisce una fondamentale azione da intraprendere al fine di costruire azioni e interventi efficaci nel contrasto del fenomeno del grave sfruttamento²⁸.

²³ «Il termine vittima ideale utilizzato dall'OSCE si riferisce all'immagine di quelle persone colpite dalla tratta di esseri umani cui viene più facilmente concesso lo status di vittima a causa della percepita rispondenza ad alcuni criteri socialmente costruiti, ivi inclusi quelli di genere». OSCE, *Utilizzare approcci sensibili al genere nel contrasto alla tratta di esseri umani*, Occasional paper No. 10, OSCE/Ufficio del Rappresentante Speciale e Coordinatore per la lotta alla tratta di esseri umani, 2021, p. 5.

²⁴ *Ivi*, p. 9.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ivi*, p. 7.

²⁸ *Ivi*, p. 15.

3.3. *Le lavoratrici migranti: preziose e invisibili*

Le donne migranti impiegate e sfruttate in agricoltura hanno spesso ricevuto poca attenzione dal punto di vista sociale nonostante l'importante ruolo che rivestono nel settore agro-alimentare del nostro paese. Questo è particolarmente evidente nelle regioni del sud Italia, dove la domanda di lavoro stagionale e di manodopera non qualificata è elevata e le opportunità di lavoro in altri settori economici sono limitate²⁹. Queste donne svolgono una vasta gamma di compiti, che variano dalla coltivazione e raccolta dei prodotti agricoli alla lavorazione, alla vendita e alla distribuzione. Tuttavia, spesso il loro lavoro risulta invisibile e sottovalutato, sia in termini di retribuzione che di riconoscimento sociale.

Il lavoro femminile in agricoltura, nonostante i molteplici cambiamenti sul piano economico, sociale e politico, rimane tuttora soggetto al retaggio culturale che vede la donna come fautrice di attività di cura, produzione e distribuzione dei prodotti. Tali attività sono ancora oggi considerate come non necessarie ed esclusivamente di supporto e, pertanto, scontate e dovute perché rientranti nel ruolo sociale ricoperto storicamente dal genere femminile, secondo cui attività riproduttive e di cura della famiglia e attività di lavoro agricolo si sovrapponevano attraverso confini molto sfumati. Ciò rende, pertanto, invisibili le molteplici forme di sfruttamento lavorativo a cui le donne sono sempre più spesso sottoposte³⁰.

Esiste, inoltre, ancora una percezione diffusa che il lavoro nel settore agricolo sia principalmente un compito maschile e tale percezione espone spesso le donne lavoratrici a discriminazioni in termini di mansioni e salario e preclude loro opportunità di avanzamento nella loro posizione occupazionale. In particolare nelle situazioni di impiego nel lavoro stagionale, esse possono trovarsi in condizioni di lavoro precarie, con bassi salari, lunghe giornate lavorative e mancanza di protezione sociale e di sicurezza sul lavoro. Queste condizioni di lavoro precario e gravemente sfruttato ostacolano, inoltre, l'accesso delle donne lavoratrici a risorse e servizi, quali il credito e la formazione professionale, che sono cruciali per il miglioramento delle loro condizioni lavorative e di vita.

²⁹ A. Corrado, *Introduzione. Vulnerabilità e resistenze quotidiane delle donne migranti impiegate in agricoltura*, in A. Corrado, L. Leone e R. Liotti (a cura di), *Le dannate della terra. Donne e migrazioni nell'agricoltura della piana di Lamezia*, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli, 2023, p. 11.

³⁰ D. La Rocca, *Un'analisi di genere dello sfruttamento lavorativo in agricoltura. Le lavoratrici agricole nel ragusano*, in F. Carchedi e L. Costantino (a cura di), *Le condizioni occupazionali dei lavoratori e delle lavoratrici straniere nel settore agro-alimentare in quattro province siciliane. Ambiti produttivi e analisi delle filiere del valore nel comparto del pomodoro nel ragusano*, Ricerca Regione Sicilia, Su.Pr.Eme Italia, Ragusa/Trani, giugno 2022, pp. 82-85.

La maggior parte di queste donne è economicamente e socialmente fragile. Le donne che ho incontrato durante la mia esperienza professionale portano con sé storie di vita caratterizzate, purtroppo, da situazioni di violenza di genere e sessuale, marginalità sociale e povertà e questi sono gli elementi che maggiormente rappresentano per loro la spinta alla migrazione verso condizioni di vita migliori, per sé stesse e per i propri familiari. Sono giovani donne e/o madri *single* con figli che vivono con loro in Italia o che sono rimasti presso alcuni familiari nel paese di origine. Sono donne divenute vittime di *trafficking*, di tratta a scopo di sfruttamento sessuale e di gravi e plurimi sfruttamenti. Queste donne possono trovarsi in una situazione di vulnerabilità economica e sociale che le porta a cercare opportunità di lavoro laddove queste si presentano, e ciò include il lavoro nel settore agricolo, il lavoro domestico/di cura e il lavoro nel mercato del sesso a pagamento.

L'impiego in agricoltura rappresenta, spesso, una delle poche opzioni lavorative disponibili per le donne migranti provenienti da regioni del mondo caratterizzate da alti tassi di povertà e appartenenti a classi sociali medio-basse. Ed è proprio nella filiera agro-alimentare che si richiede la manodopera femminile e ciò può accadere per diverse motivazioni. Innanzitutto, la delicatezza dei prodotti agro-alimentari che richiedono una lavorazione attenta e accurata, associata tipicamente al lavoro femminile. In seconda istanza, un fattore che riveste una particolare importanza per la richiesta del lavoro femminile nel settore agro-alimentare è rappresentato dalla credenza che le donne siano soggetti maggiormente inclini alla sottomissione. Gli imprenditori agricoli, infatti, spesso presumono che le donne, proprio perché dotate di tali caratteristiche, riescano a sopportare più facilmente condizioni lavorative particolarmente difficili che sono tipiche del lavoro nei campi, quali ad esempio le elevate temperature, le condizioni meteo spesso avverse e l'assunzione di posture scomode e faticose³¹.

Le braccianti agricole, inoltre, da quanto ho potuto osservare nell'ambito della mia esperienza professionale, nonostante trascorrono diverse ore insieme non creano tra di loro delle relazioni significative e di supporto. Tale atteggiamento, favorendo situazioni di isolamento e marginalità delle donne stesse sia sul luogo di lavoro che nel territorio in cui vivono, diviene particolarmente funzionale al perpetrarsi di situazioni di sfruttamento ed è apprezzato da alcuni imprenditori del settore agricolo che si sentono maggiormente tutelati da possibili ribellioni o dimostrazioni da parte della loro forza lavoro. Allo stesso tempo, proprio al fine di prevenire situazioni del genere, i datori di lavoro garantiscono parità di trattamento tra le nuove arrivate e le lavo-

³¹ A. Trombetta, L. Leone, L. Serratore, *Le lavoratrici richiedenti asilo nella Piana di Lamezia Terme* (cap. 6), in A. Corrado, L. Leone e R. Liotti, *Le dannate della terra*, cit., p. 134.

ratrici con più esperienza. Questa apparente assenza di discriminazione rappresenta non solo la garanzia di un equilibrio del gruppo delle lavoratrici per i datori di lavoro, ma contemporaneamente mantiene una condizione di non miglioramento della situazione delle donne impiegate che preclude loro ogni possibilità di crescita professionale e favorisce un sistema di appiattimento delle competenze e delle retribuzioni³².

Le transizioni delle donne migranti da un settore lavorativo all'altro possono essere comuni. Una donna, potrebbe iniziare come lavoratrice domestica e successivamente passare al lavoro agricolo se l'opportunità si presenta, se ciò offre una prospettiva economica migliore o se i suoi sfruttatori (laddove si trattasse di una vittima di tratta) decidessero di modificare per lei il settore di impiego e di sfruttamento. Allo stesso modo, alcune donne possono passare dal lavoro agricolo al lavoro sessuale o viceversa, a seconda delle circostanze o addirittura possono lavorare contemporaneamente in diversi di questi settori. Tale flessibilità occupazionale può riflettere una serie di fattori, tra cui la disponibilità al lavoro, ma allo stesso tempo espone le donne migranti a rischi e vulnerabilità aggiuntivi, quali l'esposizione a situazioni di sfruttamento, discriminazione e violenza, oltretutto rendere sempre meno evidenti i confini tra questi fenomeni³³.

3.4. Il corpo delle lavoratrici agricole: controllo, stigma sociale e sfruttamento

Il corpo delle lavoratrici migranti del settore agricolo è spesso sottoposto a forme multiple di sfruttamento, controllo e stigma sociale, da cui discendono molteplici pressioni e violazioni dei loro diritti umani. Esse svolgono diverse mansioni che variano dalla raccolta nei campi, alla gestione del magazzino e al confezionamento, sulla base delle esigenze dell'azienda e, tutti i compiti vengono eseguiti in maniera meccanica e in solitudine. All'interno delle aziende, infatti, è spesso prevista la presenza di alcuni uomini che hanno il compito di controllare il loro operato e di assicurarsi che le donne lavoratrici non abbiano modo di interagire e stabilire relazioni tra loro. Questo è quanto emerge dai colloqui che in questi anni di esperienza professionale ho avuto modo di effettuare con le donne che ho incontrato.

Le condizioni di sfruttamento a cui queste donne sono sottoposte, le relegano di fatto in una situazione di impossibilità di esercizio di qualunque ruolo sociale e fanno sì che esse non si sentano parte della comunità territoriale in

³² *Ivi*, p. 136.

³³ L. Palumbo, *Le donne migranti nel settore agricolo. Vulnerabilità intersezionali, sfruttamento e agency* (cap. 8), in A. Corrado, L. Leone e R. Liotti (a cura di), *Le dannate della terra*, cit., pp. 172-173.

cui lavorano e vivono. Al contrario, si percepiscono come oggetti, gambe e braccia, funzionali al mercato della produzione di beni. Una tale percezione di sé stesse mina il loro benessere psicofisico e determina uno stato di profonda alienazione, oltreché situazioni di isolamento, insicurezza, smarrimento e, dunque, maggiore vulnerabilità. Si tratta, infatti, di donne che, proprio a causa della situazione di sfruttamento e isolamento che vivono, presentano importanti difficoltà di tipo linguistico e di comprensione della lingua italiana. Ciò le relega ad una condizione di dipendenza da altri connazionali che, invece, risiedono da più tempo sul territorio o da mariti, compagni o parenti, innescando un circolo vizioso in cui si vedono sempre più preclusa ogni possibilità di autodeterminazione e autonomia³⁴.

Negli anni di esperienza professionale come operatrice SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione) e del Sistema Antitratta ho avuto modo di incrociare molte donne migranti, spesso vittime di tratta e di grave sfruttamento sessuale e lavorativo, che manifestavano un forte disagio determinato dal pregiudizio e dallo stigma sociale, in grado di condizionare i loro percorsi di vita e di inclusione sociale e lavorativa. Spesso, infatti, per le donne sopravvissute allo sfruttamento sessuale le uniche alternative al lavoro prostitutivo sono rappresentate dalle offerte di impiego in settori quali l'agricoltura o l'assistenza domestica. Nelle storie di vita raccolte, inoltre, la violenza e lo sfruttamento si intrecciano in modo funzionale al mantenimento della donna in uno stato di assoggettamento. Spesso le lavoratrici sono, infatti, costrette a subire violenze sessuali, fisiche e psicologiche, e subire questa violenza diventa spesso l'unico modo per poter mantenere il lavoro³⁵.

Ciò che sottende a questo meccanismo è la percezione e visione sociale del corpo femminile che diventa oggetto di abuso, sfruttamento e acquisto³⁶. Questi stereotipi di genere che riguardano il corpo delle donne migranti sono ben sintetizzati da Oria Gargano³⁷, la quale, a proposito delle donne nigeriane incontrate durante la sua esperienza professionale presso il CIE (Centro di Identificazione ed Espulsione) di Ponte Galeria a Roma afferma:

«E questo è l'altro aspetto, quello profondo, dello stigma che colpisce le donne nigeriane e che, contemporaneamente, le rende attrattive quale narrazione

³⁴ A. Trombetta, L. Leone, L. Serratore, *Le lavoratrici richiedenti asilo nella Piana di Lamezia Terme* (cap. 6), in Ivi, p. 142.

³⁵ Ivi, p. 136.

³⁶ L. Beretta, L. Bondi, F. De Masi, F. Esposito, F. Festagallo, O. Gargano, C. R. Quinto (a cura di), *«INTER/ROTTE Storie di Tratta, Percorsi di Resistenza»*, Edizioni Grafiche Manfredi, 2016, p. 15-16.

³⁷ Presidente di Be Free Cooperativa Sociale di Roma e co-autrice di diversi contributi sul tema della tratta delle donne nigeriane, tra cui i testi qui citati.

fantastica per l'immaginario erotico maschile. Perché il loro corpo sottomettile è un simbolo della sessualità primitiva, indomabile, promiscua»³⁸.

Le donne straniere lavoratrici vivono in una condizione di costante insicurezza economica e sociale, derivante soprattutto dalla necessità di mantenere la regolarità dei propri documenti, dalla sostanziale assenza di reti di supporto e da condizioni di lavoro instabili. Lo stigma sociale associato alle donne nigeriane (donna nigeriana uguale prostituta) influenza profondamente i loro percorsi di inclusione sociale, marginalizzandole ulteriormente e rendendole oggetto di discriminazione e abuso. A causa della pressione economica e della mancanza di alternative, molte si vedono costrette a riprendere l'attività di prostituzione, soprattutto esercitata *indoor*, divenendo, così, nuovamente invisibili e soggette a forme di sfruttamento multiple.

Oltre alla prostituzione, queste donne spesso lavorano in agricoltura in condizioni di grave sfruttamento. Vengono reclutate illegalmente, lavorano senza contratto e quindi senza alcuna protezione sociale o previdenziale. Questo le rende vulnerabili a ulteriori abusi e violazioni dei diritti umani. La combinazione di prostituzione *indoor* e lavoro agricolo irregolare le assoggetta a gravi forme di invisibilità agli occhi della società e delle istituzioni e ciò facilita il perpetuarsi di molteplici forme di sfruttamento, che rimangono difficili da rilevare e contrastare³⁹. Sin dal principio del processo migratorio delle donne migranti, dal paese di origine a quello di destinazione, si assiste ad una vera e propria capitalizzazione del corpo delle donne⁴⁰, sfruttato come merce nei bordelli, come forza lavoro all'interno delle abitazioni private e nei campi, in un *business* improntato alla massimizzazione del profitto da parte delle organizzazioni criminali che gestiscono il traffico di esseri umani e dei datori di lavoro che ne fanno oggetto di lavoro gravemente sfruttato nei nostri campi⁴¹.

3.4.1. Migrazione come ulteriore discriminazione

Le donne migranti, in quanto straniere, subiscono all'interno di alcune aziende agricole una condizione di subordinazione rispetto a quelle di nazionalità italiana. Le modalità attraverso cui possono ottenere un ingaggio sono varie e generalmente funziona il passaparola tra conoscenti e amici che hanno contatti diretti con i datori di lavoro o con gli intermediari. Le donne do-

³⁸ O. Gargano (a cura di), *Storie di Ponte e di frontiere*, Sapere Solidale, 2011, p. 44.

³⁹ A. Trombetta, L. Leone, L. Serratore, *Le lavoratrici richiedenti asilo nella Piana di Lamezia Terme* (cap. 6), in A. Corrado, L. Leone e R. Liotti, *Le dannate della terra*, cit., p. 144.

⁴⁰ O. Gargano (a cura di), *Storie di Ponte e di frontiere*, cit., p. 69.

⁴¹ L. Beretta et al. (a cura di), *«INTER/ROTTE»*, cit., p. 25.

vranno poi attendere il responso per l'accettazione della richiesta di lavoro. L'attesa è funzionale al meccanismo di sottomissione delle lavoratrici e rimane loro l'obbligo di ricambiare il favore ricevuto per questa intermediazione lavorativa⁴². In molti casi, perché queste donne possano ottenere una regolare assunzione è necessario che aspettino periodi di tempo molto lunghi, anche diversi anni, e capita che molte non ottengano mai un contratto⁴³.

In termini salariali, una donna migrante impiegata nel settore agricolo guadagna meno di un uomo straniero, il quale a sua volta viene pagato meno di una donna italiana che, comunque, ha una retribuzione inferiore rispetto ad un uomo italiano⁴⁴. Anche la riscossione della paga pattuita diventa per le donne migranti un'operazione che spesso sfocia in scontri verbali e fisici con i datori di lavoro o con i loro intermediari. In alcuni casi, infatti, possono trovarsi costrette a richiedere insistentemente il proprio salario a causa dei ritardi nei pagamenti da parte delle aziende e di fronte alle richieste si palesano minacce di perdere il proprio impiego o inviti a concedere prestazioni di favori sessuali in cambio del proprio stipendio⁴⁵.

Molte donne, pertanto, si trovano a vivere una condizione di ricatto e di violenza personale, sociale e lavorativa che poi spesso si fondono. Ciononostante, la prospettiva di un eventuale rimpatrio nei propri paesi di origine è fortemente temuta e, dunque, ogni condizione di vita in Italia, seppur precaria e difficile, costituisce per loro un'opportunità di riscatto. Difficilmente vengono percepite o denunciate situazioni di discriminazione all'interno delle aziende per le quali lavorano e, al contrario, spesso, queste donne sostengono di non subire alcuna diversità di trattamento né in riferimento al genere, né ad eventuali altre condizioni⁴⁶. La condizione di apparente non discriminazione è determinata dall'assunto culturale secondo il quale alle donne, che nell'immaginario collettivo sono concepite come fragili e delicate, debbano essere riservate mansioni che richiedono uno sforzo fisico minore rispetto a quello che, al contrario, può essere richiesto agli uomini. Lo svolgimento di una mansione all'interno di comparti produttivi nel settore agricolo ormai quasi totalmente femminilizzati perché considerati maggiormente tutelanti, quali per esempio il lavoro nei magazzini o il confezionamento dei prodotti,

⁴² L. Leone, H. Houmairi, L. Serratore, *Le donne marocchine lavoratrici nella piana di Lamezia Terme* (cap. 5), in A. Corrado, L. Leone e R. Liotti (a cura di), *Le dannate della terra*, cit., p. 118.

⁴³ A. Trombetta, L. Leone, L. Serratore, *Le lavoratrici richiedenti asilo nella Piana di Lamezia Terme* (cap. 6), in *Ivi*, p. 138.

⁴⁴ Actionaid, *Cambia Terra. Dall'invisibilità al protagonismo delle donne in agricoltura*, 2022, p. 23.

⁴⁵ *Ivi*, p. 24

⁴⁶ A. Trombetta, L. Leone, L. Serratore, *Le lavoratrici richiedenti asilo nella Piana di Lamezia Terme* (cap. 6), in A. Corrado, L. Leone e R. Liotti (a cura di), *Le dannate della terra*, cit., pp. 135-136.

viene percepito come un privilegio che non può essere messo a rischio da eventuali dimostranze a scapito dei datori di lavoro⁴⁷.

La sessualizzazione delle mansioni e delle occupazioni lavorative implica che determinati lavori siano culturalmente e socialmente definiti come femminili, indipendentemente dalle reali competenze o preferenze individuali. Nel caso delle donne migranti, tale stereotipo viene aggravato dal fenomeno della cosiddetta etnicizzazione, ovvero l'attribuzione di certe mansioni a specifici gruppi etnici, e ciò contribuisce a una segregazione intersezionale basata sia sul genere che sull'origine etnica. La segregazione occupazionale non è il risultato di una naturale predisposizione delle donne migranti verso certi tipi di lavori e di mansioni; è piuttosto, il prodotto di una precisa organizzazione del mercato del lavoro, che tende a etnicizzare e sessualizzare determinate mansioni in base alle proprie convenienze⁴⁸. Questo processo crea una gerarchia lavorativa in cui le donne migranti sono collocate in posizioni svantaggiate e si trovano in una condizione di particolare vulnerabilità, poiché la loro capacità di negoziare migliori condizioni di lavoro è limitata dalla loro ricattabilità e dalla marginalizzazione che subiscono.

Le loro condizioni economiche e di vita e il timore di aggravare tale situazione perdendo la sola opportunità di lavoro di cui dispongono, le costringe ad accettare qualunque condizione lavorativa, seppur particolarmente difficile e precaria. Questo non solo perpetua il ciclo di sfruttamento, ma rinforza anche le disuguaglianze strutturali presenti nel mercato del lavoro⁴⁹. Tali affermazioni non devono, però, rafforzare lo stereotipo secondo cui le donne migranti sono destinate allo sfruttamento o all'oppressione derivante dalle loro culture di origine, dal dominio maschilista e dalle dinamiche patriarcali. Se si accettasse una visione del genere, si finirebbe per riconoscere alla componente femminile un carattere di subalternità, quasi come si trattasse di una condizione naturale. Ciò rafforzerebbe l'idea della donna migrante come espressione di una soggettività inferiore e, di conseguenza, inferiorizzabile. Al contrario, è importante riconoscere i percorsi di liberazione dalle varie forme di costrizione di genere, che molte intraprendono con grande fatica⁵⁰.

⁴⁷ D. La Rocca, *Un'analisi di genere dello sfruttamento lavorativo in agricoltura. Le lavoratrici agricole nel ragusano*, in F. Carchedi e L. Costantino (a cura di), *Le condizioni occupazionali dei lavoratori e delle lavoratrici straniere nel settore agro-alimentare in quattro province siciliane*, cit. pp. 108-110.

⁴⁸ M. Omizzolo, M. Romanelli e B. Mizzi, *Lo sfruttamento lavorativo delle donne migranti nella filiera agro-alimentare: il caso dell'Agro Pontino*, Latina, 2021, p. 38.

⁴⁹ *Ibidem*

⁵⁰ *Ivi*, p. 37.

3.5. *La maternità: ancora considerata come vulnerabilità*

La discriminazione genitoriale o della maternità rappresenta una forma di discriminazione delle lavoratrici migranti che sfrutta il loro specifico status di madri, trasformandolo in un ulteriore strumento di ricatto, violenza psicologica e subordinazione. Le madri lavoratrici spesso si trovano a dover affrontare una torsione del sistema discriminatorio che non solo le penalizza per il loro ruolo genitoriale, ma ne fa anche motivo di ulteriore subordinazione, attraverso il ricatto e la violenza psicologica⁵¹. La condizione di maternità diviene, infatti, spesso un ulteriore elemento di marginalizzazione e discriminazione, in quanto limita le possibilità di accesso al lavoro e acuisce così situazioni di già evidente povertà che queste donne vivono nei paesi di accoglienza⁵².

Il lavoro in agricoltura delle donne migranti, svolto per il tramite dei caporali o degli intermediari, finisce con il dettare i tempi delle loro vite e, di conseguenza, quelli dei familiari, soprattutto dei figli che vivono con loro in Italia. Per le lavoratrici agricole madri la gestione della quotidianità diventa estremamente complessa e difficile. Le giornate lavorative cominciano alle 5 del mattino e terminano in genere alle 6 del pomeriggio e orari simili diventano inconciliabili con gli eventuali servizi dedicati all'infanzia e all'adolescenza, laddove questi siano presenti sui territori. Il lavoro nelle aziende agricole, inoltre, si regge molto spesso su un meccanismo emergenziale a chiamata estemporanea, che richiede alle lavoratrici caratteristiche di disponibilità immediata e flessibilità. Non essere disponibili a integrare la paga base con qualche giornata in più, implica il serio rischio di non essere contattate per qualche periodo, perdendo così la possibilità di guadagnare un extra. Il meccanismo che si innesca, dunque, in caso di mancata risposta tempestiva è in genere punitivo e deprimente⁵³.

La cura dei figli durante le ore di lavoro deve essere, dunque, necessariamente commissionata in quanto il sistema lavorativo impone di trovare soluzioni organizzative per l'accudimento dei figli, spesso anche molto piccoli, che determina un ulteriore carico psicologico. Per ovviare alla mancanza di servizi e alla necessità di rispondere in tempi brevi alla chiamata al lavoro estemporanea, alcune donne, anch'esse madri ma non impiegate in agricoltura, organizzano un

⁵¹ *Ivi*, p. 42.

⁵² C.L. Cecchini, *La sentenza a.i. c. Italia: donne e minori stranieri nella crisi dell'attuale sistema di protezione dei minori e dell'adozione legittimante in una prospettiva di genere*, in A. Brambilla, P. Degani, M. Paggi, N. Zorzella (a cura di), *Donne straniere diritti umani questioni di genere. Riflessioni su legislazione e prassi*, Centro di Ateneo per i Diritti Umani «Antonio Papiscà» - Università degli Studi Padova e ASGI - Associazione studi giuridici per l'immigrazione, 2022, p. 94.

⁵³ D. La Rocca, *Un'analisi di genere dello sfruttamento lavorativo in agricoltura. Le lavoratrici agricole nel ragusano*, in F. Carchedi e L. Costantino (a cura di), *Le condizioni occupazionali dei lavoratori e delle lavoratrici straniere nel settore agro-alimentare in quattro province siciliane*, cit., p. 113.

servizio di *baby-sitting* dietro compenso e ciò si traduce in un ulteriore dispendio economico di cui le donne lavoratrici agricole sono costrette a farsi carico per non perdere l'unica opportunità di sostentamento, già scarsamente retribuita ed estremamente precaria, per il loro nucleo familiare⁵⁴.

Essere sottoposta al controllo di un padrone per una donna significa dover sottostare ad uno stato di subordinazione totale, in cui si vede negato il diritto alla propria libertà di scelta e, tra gli altri, anche a quello alla maternità e alla genitorialità. Una donna che lavora sotto padrone è esposta a molteplici situazioni di vulnerabilità, è sottoposta al rischio di violenza sessuale e viene considerata al pari di un «attrezzo agricolo, un oggetto sessuale»⁵⁵. La condizione di maternità diventa anch'essa una forma di ricatto e di assoggettamento di queste donne lavoratrici, le quali si costringono spesso al silenzio e all'invisibilità, per paura di vedersi togliere i propri figli, se ritenuti esposti a situazioni rischiose. Molte rivelano di essere costrette a sfruttamenti multipli, ad esempio per ricatti che riguardano i figli nel paese di origine o per i figli che sono in Italia. La maternità diventa, così, la dimensione in cui vengono perpetuate forme di violenza sulle donne e in cui vengono agite diverse forme di dominio maschile, istituzionale, politico, sociale, culturale ed economico. Le prospettive dalle quali si leggono le capacità e le competenze genitoriali sono, inoltre, quelle tipiche della società occidentale e, spesso, divengono fortemente giudicanti nei confronti di queste donne migranti, lavoratrici, madri e sfruttate che vivono, pertanto, situazioni sociali e di vita gravemente precarie⁵⁶.

La maternità sta, dunque, sempre più diventando il terreno in cui si agiscono forme di violenza istituzionale e personale nei confronti delle donne lavoratrici migranti che, per scongiurare il rischio di un allontanamento dei propri figli, si rendono invisibili. Rimangono, quindi, in una situazione di totale subalternità alla figura maschile: marito, padre, fratello, padrone, caporale. Tutte queste situazioni determinano, pertanto, condizioni fortemente negative nella vita delle famiglie che versano in una situazione di povertà economica, educativa e sociale⁵⁷.

⁵⁴ A. Trombetta, L. Leone, L. Serratore, *Le lavoratrici richiedenti asilo nella Piana di Lamezia Terme* (cap. 6), in A. Corrado, L. Leone e R. Liotti, *Le dannate della terra*, op. cit., p. 143.

⁵⁵ E.S. Rizzi, *Le donne straniere negli insediamenti informali tra discriminazioni intersezionali, grave sfruttamento e violenza*, in A. Brambilla, P. Degani, M. Paggi, N. Zorzella (a cura di), *Donne straniere diritti umani questioni di genere*, op. cit. p. 243.

⁵⁶ E.S. Rizzi, *Le donne straniere negli insediamenti informali tra discriminazioni intersezionali, grave sfruttamento e violenza*, in A. Brambilla, P. Degani, M. Paggi, N. Zorzella (a cura di), *Donne straniere diritti umani questioni di genere*, op. cit. p. 248.

⁵⁷ A. Trombetta, L. Leone, L. Serratore, *Le lavoratrici richiedenti asilo nella Piana di Lamezia Terme* (cap. 6), in A. Corrado, L. Leone e R. Liotti, *Le dannate della terra*, op. cit., p. 143.

3.6. *Stralci di storie di donne, migranti e lavoratrici del settore agricolo*

Di seguito si riportano degli stralci di storie tre donne migranti, vittime di tratta a scopo sessuale e di sfruttamento lavorativo. Ognuna di queste donne ha portato testimonianza delle forme multiple di sfruttamento e di discriminazione a cui è stata sottoposta nel corso della sua esistenza, nel paese di origine, durante il percorso migratorio e nel paese di destinazione. La violenza è divenuta, a causa dei loro vissuti, un'esperienza quasi ineluttabile a cui la donna, in quanto tale, è destinata e di fronte alla quale deve spesso rassegnarsi e soccombere. Ciononostante, le storie vissute e narrate rappresentano delle importanti testimonianze di reazione resiliente e consapevole ai soprusi e ai traumi subiti da parte di donne richiedenti asilo e vittime di tratta e di grave sfruttamento. La capacità di sopravvivere a vissuti così dolorosi rivela le molteplici competenze di cui le donne migranti che ho incontrato sono portatrici e rappresenta il punto di partenza per la ri-costruzione di vite e percorsi, nonostante le innumerevoli difficoltà.

Le testimonianze riportate di seguito sono estratte dai colloqui sociali effettuati con le donne che ho incontrato durante questi anni o di interviste effettuate in occasioni di altri studi e ricerche sul campo riguardanti il fenomeno dello sfruttamento sessuale e lavorativo. I nomi riportati sono nomi di fantasia.

LL. Prima lavoratrice

LL è giunta in Italia circa 6 anni fa. Al suo arrivo è stata accolta in un Centro di Accoglienza Straordinaria (CAS) e successivamente è entrata nel Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI). In questi anni in Italia è stata vittima, insieme a sua figlia, di abusi e violenze da parte del suo compagno, padre della bambina, e ha affrontato con coraggio la situazione che ne è conseguita, dimostrando una grande capacità di resilienza. LL ha, infatti, sporto denuncia nei confronti del compagno violento e ha iniziato un nuovo percorso di vita, insieme alla sua bambina, in autonomia sul territorio di Lamezia Terme, vivendo di lavori saltuari e della beneficenza di un gruppo di parrocchiani e di suore del territorio.

Successivamente è stata accolta in un altro SAI dove è rimasta solo per pochi mesi, prima di lasciare il progetto a seguito dell'inizio di un'esperienza lavorativa in agricoltura.

Attualmente vive in autonomia con la propria bambina di 6 anni in un appartamento della città, ma è in difficoltà a causa dell'aumento dei costi generali della vita. LL è una donna che ha subito diversi traumi nel corso della sua esistenza, dal paese di origine, durante il percorso migratorio e in Italia. Relativamente alla sua condizione di donna straniera impiegata in agricoltura, racconta:

«Lavoro da circa un anno in un'azienda del territorio per la coltivazione della cipolla. Quando ho iniziato a lavorare in questa azienda la giornata era più faticosa perché tutti i lavoratori (uomini e donne) venivano impegnati direttamente nei campi per la raccolta del prodotto. Considerando le condizioni meteo rigide e le temperature più fredde, gli uomini venivano impiegati nel lavoro nei campi, mentre le donne si occupavano di tagliare la testa alle cipolle nel magazzino. Io al momento sono ancora nel magazzino, ma da ottobre a dicembre in genere il lavoro aumenta e, quindi, la situazione cambierà di nuovo.

Nel mio gruppo di lavoro siamo tutte straniere, soprattutto marocchine e nigeriane. Non ci sono disparità di trattamento tra le nuove arrivate e le lavoratrici con più esperienza: tutte lavoriamo insieme con le stesse mansioni e alle stesse condizioni. Donne e uomini, sia che lavorino nei campi o nel magazzino, riceviamo lo stesso stipendio.

L'orario di lavoro è dalle 6:00 alle 17:00. Abbiamo una pausa pranzo di un'ora e poi si lavora ininterrottamente fino alla fine della giornata. Alle 6:00 c'è un furgone che dal punto di ritrovo ci trasporta a lavoro. Nel furgone chi arriva prima, entra prima. Non ci sono discriminazioni. Ho un contratto a tempo determinato e nella busta paga vengono segnate 10/15 giornate lavorative, anche se io lavoro almeno 26 giorni al mese, soprattutto nei mesi in cui c'è molto lavoro.

A lavoro c'è sempre un uomo che ci controlla durante la giornata. Se qualcuno non segue le indicazioni, il controllore alza la voce e ci fa tornare immediatamente a lavorare. Non sono felice di lavorare a queste condizioni e di fare questo tipo di lavoro, ma non ho alternative per sopravvivere e per garantire una vita dignitosa alla mia famiglia. In Nigeria c'è un proverbio che dice «Mezzo pane è meglio di niente». E così mi sento io».

NN. Seconda lavoratrice

NN è una donna di 28 anni di nazionalità nigeriana che è giunta in Italia nel 2016, e accolta in un centro di accoglienza come vittima di tratta per sfruttamento sessuale. Racconta di una esperienza particolarmente violenta all'interno di una connection house libica, e della sua sottomissione in Italia in un circuito di prostituzione privata dalla libertà di abbandonarlo. Dopo due anni circa è accolta in un servizio per vittime di prostituzione e violenza sessuale. Qui svolge il suo percorso di reintegrazione sociale e lavorativa. NN oggi, ad anni di distanza dal suo periodo di accoglienza nei servizi anti tratta, è una donna lavoratrice del settore agricolo che transita dallo sfruttamento lavorativo allo sfruttamento sessuale e all'accattonaggio forzato e, spesso, queste forme plurime di sfruttamento si sovrappongono rendendo particolarmente difficile il suo percorso di fuoriuscita dalla situazione di assoggettamento a cui è sottoposta. Ecco un estratto della sua intervista:

«A volte ricevo delle offerte di lavoro tramite alcuni operatori e operatrici del progetto in cui sono stata accolta quando sono arrivata in Italia. Altre volte,

invece, ho chiesto ad alcuni amici gambiani o nigeriani che mi hanno messa in contatto con una azienda agricola.

Non ho mai dovuto pagare queste persone. Ma qualche volta mi è capitato che qualcuno dell'azienda mi chiedesse di andare a letto con loro in cambio del contatto di lavoro. Anche qualche datore di lavoro mi ha chiesto dei favori sessuali. Io mi sono sempre rifiutata... ma ho bisogno di lavorare per pagare l'affitto e le spese. E poi, se non ho un contratto di lavoro come faccio a rinnovare il mio permesso di soggiorno?

Da quando vivo a Lamezia Terme ho quasi sempre lavorato in agricoltura. Nelle aziende in cui ho lavorato, in genere, il gruppo di lavoro era composto per la stragrande maggioranza da uomini e da pochissime donne. C'era anche un gruppo di lavoratori della Bulgaria, ma non ho mai saputo niente di loro perché sul posto di lavoro noi africani venivamo tenuti nettamente separati e non potevamo avere contatti con altri.

Io mi sono sempre occupata della raccolta e, quindi, ho lavorato sempre e solo nei campi sotto qualsiasi condizione meteorologica e mai nei magazzini. Arrivavo sul posto di lavoro tramite un furgone guidato da un autista a cui dovevo pagare 5 euro al giorno e quando non pagavo il datore di lavoro me li tratteneva dallo stipendio. La maggior parte delle aziende in cui ho lavorato non mi faceva il contratto e quindi il datore di lavoro mi pagava in contanti, ma era sempre in ritardo e io avevo problemi a pagare l'affitto. Molto spesso ho dovuto alzare la voce e litigare per avere lo stipendio e una volta, addirittura, la lite è scoppiata in rissa ed è arrivata la polizia».

OO. Terza lavoratrice

Marwa ha 20 anni e dal Marocco è giunta in Italia nel 2022 tramite ricongiungimento familiare con il padre, già da molti anni nella penisola. È stato proprio lui a organizzare il suo matrimonio con un connazionale che lei non ha ancora conosciuto e con il quale non ha mai convissuto. Questo matrimonio ha permesso alla sua famiglia di guadagnare 10 mila euro. Marwa, inoltre, sin dal primo momento in cui ha messo piede in Italia ha cominciato a lavorare in agricoltura, tramite alcuni conoscenti di suo padre, per supportare la famiglia e soprattutto la madre e la sorella minore rimaste in Marocco. Ecco una parte del suo racconto:

«Lavoro in agricoltura nella raccolta delle cipolle in una azienda del lametino. Il mio compito è quello di piantare le cipolle, raccoglierle, pulirle, selezionarle e prepararle alla vendita. Le condizioni lavorative sono molto dure. Spesso i datori di lavoro non hanno alcuna pietà di noi lavoratori. Durante una giornata di caldo torrido io avevo finito l'acqua che avevo portato con me e così ho chiesto all'uomo che ci controllava mentre lavoravamo di poterne avere ancora; la sua risposta è stata che potevo andare a bere l'acqua del fiume. Durante il Covid non ci hanno mai dato né fatto mettere nessun dispositivo di protezione. Mi chiedi di descrivere in poche parole come mi sento a lavoro? Posso solo dire "Non hanno pietà!"».

Io non so nemmeno che contratto ho o quanto prendo di stipendio. Il datore di lavoro ha fatto tutto con mio padre e il mio stipendio viene pagato direttamente a lui. Io lavoro e basta. Evito anche di uscire. Innanzitutto non ne ho il tempo. Lavoro tutto il giorno tutti i giorni, tranne la domenica. E quando torno a casa la sera ho da sbrigare le faccende e poi sono stanchissima. Una delle poche volte in cui sono uscita con alcune amiche, mi hanno subito proposto di prostituirmi in un locale della zona. Mi sono rifiutata, ma so che molte ragazze lo fanno. Questo è uno dei motivi per cui evito di frequentare delle persone qui in città!».

3.7. Brevi conclusioni

Le lavoratrici donne hanno maggiori problemi durante la fase di ricerca di un lavoro, durante il suo svolgimento e anche nelle dimissioni, essendo occupate – come del resto i lavoratori maschi di origine straniera – perlopiù stagionalmente. Le difficoltà in ingresso al lavoro nascono anche prima, nel momento che decidono di mettersi alla ricerca di un'occupazione. Se sono sole, celibi e senza presenze famigliari maschili, le difficoltà nella scelta di lavorare sono minori. Non hanno le resistenze che hanno le donne che decidono di trovare un'occupazione quando sono mogli, sorelle o figlie. In questi ultimi casi s'innescia un meccanismo di preoccupazione, poiché le figure maschili tendono a limitare i movimenti delle donne della famiglia, perché vedono il luogo di lavoro come insidioso e pieno di potenziali pericoli per la congiunta. Ma tale pregiudizio, quando confligge con la volontà della donna ad entrare nel mondo del lavoro per essere indipendente economicamente, si rinforza ancora di più, poiché l'indipendenza economica è vista come l'avvio di un cambiamento di mentalità e dunque un primo allontanamento dalla cultura e dalle consuetudini familiari.

Gli uni e gli altri aspetti, in pratica, pongono la donna potenziale lavoratrice, agli occhi dei maschi della famiglia, come una figura che si appresta a staccarsi dal contesto familiare. Anche se spesso non è così: è solo desiderio di sentirsi autonoma, di fare un'esperienza lavorativa, contribuire ad aumentare l'economica della famiglia e non altro. Un altro aspetto da sottolineare, è quando la lavoratrice è occupata contemporaneamente ad una figura maschile della famiglia. Si verifica spesso, in questi casi, che l'uomo-lavoratore tende a proteggere la congiunta-lavoratrice, ma in maniera anche soffocante: prende lui il salario che spetta alla moglie/partner, lo gestisce autonomamente senza co-gestirlo con la medesima, negozia per suo conto delle condizioni di lavoro. In altre parole, sebbene accetti l'idea di assecondare il desiderio della moglie-partner di lavorare, riproduce però il rapporto di sudditanza implicito nel fatto che deve essere l'uomo a governare l'intera sfera economica, non solo la

propria, ma anche quella della moglie-partner. Ancora: quando la lavoratrice è sola, e trova un'occupazione – o col caporale o senza caporale, cioè direttamente nel rapporto con il datore – le dinamiche relazionali sul lavoro non sono scevre dalla sfera sessuale: sia con i colleghi, sia con datore e sia col marito-partner (per quanto appena detto).

Tali situazioni, fino ad arrivare a quelle più estreme riportate nei brevi stralci di storia di vita delle tre lavoratrici, sono purtroppo diffuse, ponendo la lavoratrice non solo a lavorare con lunghi orari e ad acquisire salari inferiori a quelli dei colleghi maschi, ma anche a subire *avances* indesiderate e spesso ricattatorie. E con poche protezioni, siano esse da parte dei connazionali – ovvero semplici colleghi – o dai familiari, poiché non vorrebbero che la congiunta lavorasse.

4.

Sfruttamento del lavoro agricolo in Toscana? Presente!

*di Fabio Berti e Riccardo Franchini**

4.1. Le dinamiche dello sfruttamento nel bel paesaggio toscano

Nella molteplicità delle forme di sfruttamento del lavoro diffuse nell'agricoltura italiana, il caso toscano è interessante per almeno tre ordini di motivi: il primo riguarda la tipicità e la bellezza dei luoghi, divenuti iconici a livello internazionale. Come avremo modo di descrivere nelle pagine seguenti, anche in uno dei territori più noti e fotografati al mondo, caratterizzato da produzioni agricole di eccellenza, come nel settore vitivinicolo, lo sfruttamento del lavoro è ampiamente diffuso; la seconda caratteristica, riguarda la capacità di mantenere lo sfruttamento del lavoro quasi sempre nell'ambito di profili di legalità formale volti a proteggere e garantire gli imprenditori agricoli che, attraverso l'ampio ricorso al fenomeno del contoterzismo, riescono ad esternalizzare rischi e responsabilità; infine, l'ultimo aspetto riguarda le vittime dello sfruttamento, quasi sempre stranieri, sempre più spesso richiedenti asilo, più fragili, vulnerabili e ricattabili.

Per capire come e perché anche in Toscana lo sfruttamento del lavoro è entrato a far parte del panorama dell'agricoltura è però necessario ripercorrere, seppur brevemente, le principali trasformazioni del settore agricolo regionale a partire dalle sue specificità storiche che, come noto, coincidono con la mezzadria.

La mezzadria, diffusa a partire dal IX secolo, ha interessato praticamente tutta la regione con l'eccezione della Maremma e di alcune zone dell'Appennino, non è stata solo un contratto agrario, ma ha incarnato il modo di vivere e di lavorare la terra in Toscana. Anche le condizioni dei mezzadri erano spesso misere e faticose, ma l'impianto organizzativo era diverso rispetto a quanto accadeva nelle regioni segnate dal latifondo dove da sempre si era fatto ampio ricorso al bracciantato nelle produzioni monoculturali (grano, riso, ecc.).

* Fabio Berti, professore ordinario di Sociologia, Riccardo Franchini borsista di ricerca, entrambi dell'Università di Siena.

Il sistema mezzadrile era segnato da forme di sfruttamento, o di autosfruttamento, spesso a carattere familiare, funzionale alle lavorazioni nei tipici territori collinari della Toscana e delle altre regioni del centro Italia. I poderi mezzadrili erano unità produttive promiscue, segnate dall'alternanza di cereali, ortaggi, ma anche olivi, viti, allevamento e legna, in base ai diversi cicli stagionali, dove non si ricorreva ai braccianti ma tutto veniva organizzato, compresa la dimensione della famiglia, in base alle esigenze produttive.

A partire dal secondo dopo guerra, e con una accelerazione negli anni Sessanta, le campagne toscane, come del resto quelle di buona parte del Paese, hanno subito il fascino della modernizzazione e delle promesse della società industriale, segnando la fine della mezzadria e portando ad una completa trasformazione di tutto il settore agricolo. La classica pluriattività, a cui era abituato il mezzadro, a partire dal secondo dopoguerra non ha interessato più mansioni prettamente agricole: alcuni componenti della famiglia iniziarono a cercare dei redditi esterni, legati al salario promesso dall'industrializzazione, dando vita a quella figura ibrida tra contadino e operaio che la storiografia talvolta indica come «metamezzadro» (SPI-CGIL Faenza, 2016) e che permane ancora oggi in tutte quelle famiglie toscane in cui la piccola azienda agricola sopravvive ma è divenuta una fonte di reddito secondario. Con la proletarianizzazione delle masse mezzadrili le generazioni più giovani scelsero di emanciparsi dalla terra, piuttosto che divenire braccianti.

Dei numeri esemplificativi di questo esodo ci vengono forniti dalla provincia di Pistoia (Bartolini, 2015) in cui il numero dei mezzadri dal 1948 al 1960 diminuì di quasi il 30%, passando da 33.668 a 23.952; interessante notare che proprio in quegli anni nello stesso territorio cresceva in maniera significativa il settore vivaistico che caratterizzerà in futuro le produzioni locali. Come mostrano alcuni documenti del tempo¹, lo spopolamento dei mezzadri locali venne rimpiazzato in parte dai braccianti meridionali, che trovarono nella mezzadria condizioni migliori di esistenza; in altri casi la crisi della mezzadria portò ad un inesorabile abbandono dei poderi meno produttivi e più difficili da coltivare. In ogni caso, allora, come del resto ancora oggi, le condizioni dei lavoratori agricoli riuscivano a migliorare solo grazie all'emigrazione: dalla campagna alla città, per quanto riguardava i mezzadri toscani, oppure dal bracciantato del sud alla mezzadria e alla piccola proprietà terriera in Toscana. In quelle ondate migratorie novecentesche si può intravedere la fuga dal lavoro bracciantile di alcune categorie di lavoratori, soppiantati rapidamente da

¹ Si veda U. Zatterin (1963), *Viaggio nell'Italia che cambia*, Documentario, Rai, Roma. Nonostante il territorio del Chianti sia oggi conosciuto e ammirato in tutto il mondo per le sue produzioni vinicole e la bellezza dei suoi paesaggi, il documentario mostra la sua marginalità e i processi di spopolamento degli anni '60.

altri più fragili, un legame valido ancora oggi tra flussi migratori e bracciantato (Caruso, 2022).

Dopo la fase della grande fuga dalle campagne, in alcuni casi accompagnata da processi di sostituzione come nel caso dell'arrivo dei sardi nel senese (Solinas, 1989), a partire dagli anni Ottanta assistiamo ad una riscoperta, seppur lenta, dell'agricoltura e del mondo rurale con processi di riconversione, in atto ancora oggi, verso produzioni più specializzate e verso le forme dell'agriturismo e di attività imprenditoriali che combinano il settore primario con il terziario. In pochi decenni tutta l'agricoltura, a partire dai modelli di organizzazione del lavoro, è stata protagonista di una trasformazione radicale. Le imprese agricole si sono rapidamente specializzate, assumendo caratteristiche monoculturali, come nel caso della viticoltura nel Chianti, a Montalcino e in diverse altre aree della regione, oppure forme del tutto peculiari, come nel caso del vivaismo nel pistoiese o dell'ortofrutta nelle zone costiere di Livorno e Grosseto. Queste trasformazioni hanno avuto delle inevitabili conseguenze nell'organizzazione del lavoro e nelle modalità di reclutamento della manodopera, affermando un modo di fare agricoltura basato su tre parole d'ordine: flessibilità, esternalizzazione e precarietà.

La fase del rilancio dell'agricoltura toscana si basa sostanzialmente su tre fenomeni: il primo, già ricordato, riguarda le specializzazioni culturali che in pochi anni hanno affiancato e talvolta superato le più tradizionali colture cerealicole, che comunque rimangono importanti soprattutto in alcune aree del senese e del grossetano. La caratteristica principale di queste monoculture, contrariamente a quanto avveniva nei poderi mezzadri, è che richiedono grandi quantità di manodopera per periodi brevi e concentrati, da reclutare e impiegare rapidamente e, altrettanto rapidamente, da lasciare a casa. Le produzioni vitivinicole di qualità, talvolta di eccellenza a livello mondiale, ma anche i settori dell'ortofrutta e dell'olivicoltura, richiedono interventi rapidi e puntuali a seconda degli andamenti climatici: il lavoro, spesso, è scandito dalle previsioni del tempo, che possono imporre alle aziende agricole operazioni rapide e puntuali per non compromettere l'intera stagione e per queste attività si fa ormai ampio ricorso a braccianti stagionali.

Ecco perché anche in Toscana l'agricoltura è caratterizzata dall'aumento dei lavoratori dipendenti e dalla diminuzione dei lavoratori autonomi e dei piccoli proprietari terrieri; la maggiore strutturazione delle aziende agricole e la marginalità delle micro imprese meno orientate al mercato, hanno determinato un aumento della domanda di lavoro dipendente, che ha parzialmente sostituito la manodopera familiare. La manodopera non familiare è passata dal 24,2% nel 2010 al 42,2% nel 2016 e, parallelamente, la presenza di manodopera assunta in forma saltuaria è aumentata del 42,3%, a svantaggio di quella a tempo indeterminato, che si è invece ridotta di oltre il 50% (IRPET,

2022). La seconda caratteristica riguarda l'ingresso dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro agricolo, gli unici disponibili a lavorare a queste condizioni: le dinamiche socio-demografiche in corso da anni nelle aree rurali (invecchiamento della popolazione e bassi tassi di natalità, abbandono delle campagne e processi di urbanizzazione), insieme alle basse retribuzioni e alla scarsa attrattività simbolica dell'agricoltura, hanno infatti reso il lavoro nei campi appannaggio di immigrati, richiedenti asilo e, più in generale, dei gruppi più fragili e vulnerabili della popolazione. Nonostante permanga ancora una visione romantica, con una iconografia che descrive l'agricoltore toscano con il cappello di paglia e la camicia a quadri, buona parte delle produzioni agricole regionali sono letteralmente impossibili da realizzare senza i lavoratori stranieri.

Nel 2019, in Toscana, su 56mila operai agricoli censiti nell'archivio INPS oltre 24mila (42,5%) erano stranieri, una quota davvero importante se pensiamo che nello stesso periodo gli stranieri residenti erano complessivamente poco più del 10%. Si consideri inoltre che tre quarti dei lavoratori stranieri erano extracomunitari, quindi spesso soggetti alla necessità di rinnovare il permesso di soggiorno, e che l'89% aveva un contratto a tempo determinato: si tratta di due segnali importanti per comprendere la condizione di precarietà formale e di ricattabilità sostanziale di questi lavoratori. Non deve essere neppure tralasciato l'ingresso in questo mercato del lavoro di quote crescenti di richiedenti asilo e rifugiati che, in coincidenza con le politiche di chiusura e di stop ai lavoratori stagionali, stanno affiancando e, talvolta, sostituendo i classici migranti economici: si parla per questo di «rifugizzazione» o «profughizzazione» del lavoro (Omizzolo, 2020; Dines, Rigo 2015). Tra l'altro proprio i richiedenti asilo subiscono una condizione di ricatto aggiuntiva, stretti tra i tempi, spesso lunghi, di attesa per il riconoscimento dello status di rifugiato e la necessità di lavorare (Obi *et al.*, 2022; Palumbo, 2022).

Infine, la terza caratteristica riguarda le modalità che rendono possibile il reclutamento di questa manodopera a tempo determinato. Se in passato erano le stesse aziende agricole ad assumere i propri dipendenti stagionali, da una ventina di anni si è diffuso, fino a diventare la norma, il fenomeno del contoterzismo. Possiamo ricordare che nel 2020 quasi il 20% delle imprese agricole toscane aveva fatto ricorso al contoterzismo passivo: considerando l'ammontare totale delle ore prestate da altre aziende, la Toscana occupa la seconda posizione in Italia, dopo la Puglia, per ricorso al contoterzismo (ISTAT, 2022). Il censimento dell'agricoltura toscana del 2022 mostra anche che le cooperative o ditte che forniscono servizi esterni per l'agricoltura occupano 5370 dipendenti, di cui 3810 stranieri, per la maggior parte extra-UE.

Si tratta spesso di un contoterzismo che potremmo definire «improprio» per distinguerlo dal contoterzismo propriamente detto che si riferisce ad una

prestazione fornita da una società esterna che mette a disposizione di un'impresa agricola non solo la manodopera ma anche il know-how, i macchinari e tutto ciò che è necessario per svolgere una determinata attività. Invece, quello che accade in Toscana, come in altre realtà del centro-nord Italia (Oliveri, 2016; Minore, 2017; Donatiello, Moiso, 2017; Carchedi, 2018 e 2020; Dorigatti, 2018), molto spesso non rientra nella fattispecie del contoterzismo previsto dalla legge, ma risulta essere una modalità di esternalizzazione del lavoro manuale, visto che le società che ottengono l'appalto spesso non dispongono di capitali, macchinari o altre tecnologie tali da legittimare l'appalto e il loro ruolo è reclutare la manodopera da portare nei campi. Le imprese agricole si limitano ad affidare parti delle loro attività, come nel caso della potatura o della raccolta, a ditte o cooperative esterne che sono quelle che assumono i braccianti. Questo meccanismo, se da un lato permette di aggirare l'intermediazione illegale di manodopera, di abbattere i costi per il personale e di massimizzare i profitti, mettendo tutti al riparo da controlli e sanzioni, dall'altro favorisce la diffusione forme legali di sfruttamento.

4.2. Una ricerca su come si sfrutta in Toscana

4.2.1. Nota di metodo

All'interno del quadro appena descritto, e grazie ad un finanziamento ottenuto nell'ambito del progetto Fami Demetra², è stata realizzata una ricerca finalizzata a ricostruire le principali dinamiche dello sfruttamento del lavoro in agricoltura in Toscana. L'ipotesi principale della ricerca è stata quella che in Toscana lo sfruttamento del lavoro migrante non abbia assunto la forma del caporalato contiguo alla criminalità organizzata, ma che si sia diffuso sfruttando le maglie della legalità. Secondo questa ipotesi, i protagonisti dello sfruttamento del lavoro non sono né la «mafia» o i caporali violenti di cui spesso ci parlano le cronache ma, da un lato, i margini concessi dai contratti di lavoro a tempo determinato per operai agricoli in combinazione con il modello organizzativo del lavoro caratterizzato dal ricorso al contoterzismo e, dall'altro, lo stato di bisogno di molti lavoratori stranieri, per niente agevolati dalle politiche migratorie e di accoglienza.

Per provare a far emergere quanto il lavoro grigio riesca a scivolare verso

² Per una ricognizione completa delle finalità del Progetto e dell'impianto metodologico della ricerca si rimanda a Berti (2024). Qui ci limitiamo a ricordare che il gruppo di ricerca era composto, oltre che da Fabio Berti, con il ruolo di coordinatore, e da Riccardo Franchini, anche da Chiara Davoli, Caterina F. Guidi e Andrea Valzania.

forme di sfruttamento, anche grave, seppur raramente violento – come poi vedremo analizzando i risultati – abbiamo ristretto il campo di indagine proprio ai lavoratori stranieri più fragili, soprattutto richiedenti asilo. Stressando queste categorie di lavoratori è stato infatti possibile far emergere le caratteristiche dello sfruttamento del lavoro in Toscana: si tratta di situazioni che la nostra ricerca non permette di generalizzare, proprio perché circoscritta a tipologie ben definite di lavoratori, ma che allo stesso tempo rivelano un tessuto produttivo talvolta disposto a superare il rispetto dei diritti stando sul confine labile della legalità. Per verificare queste ipotesi sono state realizzate, tra giugno 2021 e gennaio 2022, 85 interviste in profondità con lavoratori stranieri occupati in agricoltura e 40 interviste semi-strutturate con osservatori privilegiati ed esperti del fenomeno.

Le interviste ai lavoratori sono state condotte da un gruppo di operatori afferenti a cooperative e associazioni impegnate da anni nelle attività di accoglienza dei richiedenti asilo e nel sistema anti-tratta della Toscana (progetto Satis). Come ricordato sopra, risulta evidente che non si tratta di un campione rappresentativo dei lavoratori stranieri occupati in agricoltura ma della parte più fragile e vulnerabile dal momento che tra gli intervistati troviamo 34 richiedenti asilo di prima istanza o diniegati in attesa dell'appello e 26 lavoratori in possesso di una forma di protezione internazionale. Le interviste ai testimoni privilegiati hanno invece riguardato funzionari di istituzioni ed organi di controllo (magistrati, carabinieri, ispettori del lavoro, ecc.), imprenditori agricoli, titolari di società di servizi all'agricoltura e responsabili del settore acquisto della grande distribuzione organizzata, sindacalisti e dirigenti di associazioni di categoria, ricercatori ed esperti sul tema.

Inoltre, sono stati realizzati tre focus group con esperti e ricercatori del settore per sottoporre ad una prima verifica i risultati emersi. Più recentemente, tra dicembre 2023 e gennaio 2024, è stato condotto un ulteriore approfondimento per valutare l'impatto dello sfruttamento sulla salute e sul benessere dei lavoratori stranieri occupati in agricoltura; per questo sono state realizzate 10 interviste in profondità a professionisti sanitari attivi nell'area territoriale della Azienda USL Toscana Sud Est. In particolare, sono stati intervistati 5 medici e 2 infermieri di Medicina d'Urgenza e 3 specialisti in Medicina del Lavoro impegnati prevalentemente in attività di visita per idoneità lavorativa e prevenzione (Berti, Mascagni, 2024).

4.2.2. I principali risultati

Complessivamente dai racconti degli intervistati emergono condizioni di sfruttamento ricorrenti, segnate da lunghi orari di lavoro, spesso senza pause e senza giorni di riposo, basse retribuzioni e ore o giornate non pagate, scarsa

tutela della salute e fenomeni diffusi di violenza psicologica. In pratica, anche in Toscana, è presente tutto il ventaglio delle drammatiche situazioni lavorative riscontrabili in altre realtà italiane. Prima di entrare nello specifico di queste situazioni, vale la pena tracciare un breve profilo dei nostri intervistati. Quasi tutti gli 85 intervistati hanno lavorato o lavorano nei settori della vitivinicoltura, dell'olivicoltura, dell'ortofrutta e del florovivaismo; in molti casi hanno raccontato diverse esperienze lavorative legate all'andamento stagionale. La loro età è mediamente bassa, attestandosi intorno ai trent'anni e poco più della metà degli intervistati è arrivato in Italia da meno di cinque anni, a dimostrare che l'agricoltura costituisce una prima tappa per l'accesso al mercato del lavoro.

L'85% degli intervistati proviene da un paese dell'Africa (in particolare Nigeria, Senegal, Gambia, Costa d'Avorio, Mali ecc.), il 10% da un paese asiatico (Pakistan e Bangladesh) e una parte residuale dall'Est Europa. La maggior parte degli stranieri intervistati è regolare dal punto di vista dei documenti di soggiorno (solo 3 lavoratori sono privi di un titolo di soggiorno); questo dato sfata il mito che siano solo gli irregolari a cadere nelle maglie del caporalato mentre, in realtà, l'acquisizione del documento non è sufficiente a favorire la fuoriuscita da una condizione di sfruttamento lavorativo. Anzi, in alcuni casi sono le stesse vittime, una volta ottenuto il permesso di soggiorno, a rivolgersi nuovamente al medesimo ambiente di lavoro, l'unico disponibile a concedere una retribuzione che, seppur bassa, permette una minima sussistenza economica.

La maggior parte dei lavoratori agricoli intercettati vive in «strutture alloggiative formali»: 33 persone si trovano in centri di accoglienza straordinaria per richiedenti asilo (CAS), 11 nelle strutture per richiedenti asilo e titolari di protezione (SAI), 25 vivono in una condizione autonoma e 5 in alloggi messi a disposizione da una parrocchia. Sotto questo punto di vista, contrariamente a quanto accade in alcune drammatiche realtà del sud Italia, in Toscana non si registra la presenza di ghetti e di grandi insediamenti abitativi irregolari, anche se non sono del tutto assenti situazioni informali e può capitare che i lavoratori stranieri vivano in vecchie case o poderi non utilizzati, talvolta messi a disposizione dallo stesso imprenditore agricolo, o in appartamenti ai margini dei paesi e in situazioni di disagio causato dal sovraffollamento.

La questione abitativa è particolarmente importante perché, quando il dipendente è ancora nel circuito di CAS e SAI, può essere d'accordo nel non dichiarare parte delle giornate lavorative: sebbene la questione della decadenza del provvedimento di accoglienza sia ancora dibattuta (Fiorini, 2020), la disponibilità di un reddito da lavoro, pari all'assegno sociale nazionale, fa sì che gli ospiti siano considerati autonomi e debbano lasciare l'accoglienza nelle strutture. Ricostruito il profilo del lavoratore intervistato passiamo ad appro-

fondire le condizioni di lavoro rilevate, considerando che quasi tutti sono assunti da imprese contoterziste. In generale, il sistema più diffuso di reclutamento resta quello informale gestito attraverso il passaparola dai migranti di più lungo insediamento che hanno contatti personali con imprenditori agricoli; alcuni, invece, hanno raccontato di aver trovato lavoro attraverso un operatore del centro di accoglienza in cui vivono o da reclutatori appositamente inviati all'esterno delle strutture.

Il trasporto sul luogo di lavoro in genere viene gestito da un caposquadra o da autisti che lavorano per le società di servizi, mentre solo coloro che sono occupati nel vivaismo o nell'ortofrutta riescono a muoversi autonomamente combinando mezzi pubblici e bicicletta. Sono frequenti i lunghi turni di lavoro oltre i massimali previsti dai contratti e spicca la mancanza di giorni di riposo e di pause. Tra gli intervistati 20 persone hanno dichiarato di svolgere turni di più di 10 ore, fino a un massimo di 13 ore giornaliere. Per altri 37 lavoratori il turno di lavoro può impegnarli dalle 8 alle 10 ore al giorno, mentre per 25 persone intervistate il turno normale è inferiore alle 8 ore giornaliere. Il contratto spesso copre parzialmente orari e giornate anche se il lavoratore viene impiegato il doppio o il triplo di ciò che viene dichiarato in busta paga. Il 40% degli intervistati ha dichiarato di non avere un giorno settimanale di riposo anche se in genere il lavoro extra non è presentato come un obbligo per il dipendente; anche le pause, se vengono concesse, quasi mai sono retribuite. A ciò si devono aggiungere le ricorrenti situazioni di violenza psicologica legate ai continui richiami per non rallentare i ritmi di lavoro: la parola araba «yalla» o l'italiano «veloce» sono tra le più ricorrenti nelle interviste, urlate dai capisquadra e dai datori di lavoro, spesso accompagnate da insulti e minacce di non rinnovare la possibilità di lavorare.

Se si volge lo sguardo alle retribuzioni la situazione non migliora: anche in Toscana si segnalano casi di paghe che si aggirano tra 20 e 30 euro al giorno e 11 lavoratori hanno dichiarato di essere stati retribuiti con meno di 3 euro l'ora. La maggioranza degli intervistati ha dichiarato di ricevere una paga tra i 4 e i 6 euro l'ora. Solo in 16 casi abbiamo registrato paghe orarie uguali o superiori a 7 euro, fino a un massimo di 10 euro l'ora. Il pagamento avviene o in contanti, con cadenza variabile (giornaliera, settimanale, mensile), o con regolare bonifico, si nota spesso una compresenza delle due modalità di pagamento, una parte di ore viene dichiarata e la restante pagata in nero. Da questo punto di vista rileviamo che il principale indicatore di grave sfruttamento lavorativo riguarda il mancato o il solo parziale pagamento delle ore lavorate: oltre un terzo degli intervistati ha dichiarato, infatti, di aver lavorato senza aver percepito il salario concordato e si trovano in questa situazione sia lavoratori in nero, sia con regolare contratto, a dimostrazione che la legalità formale non è di per sé una garanzia per il rispetto dei lavoratori. Possiamo

aggiungere che queste situazioni di mancato pagamento sono le uniche ad aver generato tensioni e scontri – non solo verbali – tra datori di lavoro morosi e lavoratori intenzionati a far valere i loro diritti.

Rispetto alla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre un quarto dei nostri intervistati ha dichiarato di aver subito un infortunio sul lavoro. A parte poche situazioni più gravi, gli incidenti sul lavoro non vengono registrati come tali e gli infortunati si limitano a non tornare a lavorare fino a quando non sono nuovamente in grado di farlo. Inoltre, se proprio devono ricorrere a delle cure mediche, lo fanno in autonomia recandosi al pronto soccorso a fine giornata, senza spiegare bene come hanno fatto a farsi male. Tra i nostri intervistati ben 13 hanno raccontato che in seguito a un infortunio non solo non sono stati accompagnati da un medico, ma non sono stati pagati per le giornate di lavoro a cui sono stati costretti a rinunciare. Su 85 intervistati solo in 3 hanno ricevuto nel corso della loro carriera lavorativa l'indennità di malattia, mentre 36 hanno dichiarato di non aver ricevuto alcun compenso in questi casi. Tra gli 85 intervistati solo 18 hanno raccontato di essere stati visitati dal medico del lavoro anche se, in alcuni casi, questa «visita» si è limitata a un colloquio, senza fare gli esami specialistici previsti dalla norma.

Il mancato rispetto delle norme sulla sicurezza e l'indifferenza verso tutto il tema della salute emergono in maniera ancora più evidente analizzando la fornitura – anzi, sarebbe più corretto dire «la mancata fornitura» – e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale. Oltre la metà degli intervistati ha esplicitato di non aver mai ricevuto scarpe, guanti o altri dispositivi di protezione o di aver ricevuto una fornitura solo parziale. Il mutuo combinarsi di varie forme di svantaggio, con un diritto alla salute e alle cure misconosciuto, finiscono per aumentare il rischio di malattia e di infortunio, compromettendo il benessere psico-fisico di molti giovani stranieri caratterizzati inizialmente dal classico effetto migrante sano (Baglio *et al.*, 2017). I medici che abbiamo intervistato hanno rilevato come la precarietà dell'inserimento sociale, intrecciata con una routine quotidiana estremamente onerosa in termini di fatica fisica e con le condizioni di povertà sopra ricordate, espongono questi giovani lavoratori a pratiche come l'abuso di farmaci, in particolare analgesici e antinfiammatori (Berti, Mascagni, 2024).

Nonostante nelle interviste ci sia una presenza significativa di lavoro grigio, più che di lavoro nero, esso si articola in differenti gradi di intensità: se ci sono aziende che attivano contratti solo per avere una parvenza di formalità e nessuna giornata viene conteggiata, anzi non versano neanche gli stipendi, esistono anche situazioni in cui le irregolarità sono minori, magari riferite esclusivamente alla retribuzione degli straordinari o alle pause, e garantiscono comunque il raggiungimento delle giornate minime per richiedere l'indennità di disoccupazione. È bene sottolineare che la ricerca non rileva forme di coer-

cizione evidenti e i lavoratori sono formalmente liberi di lasciare il lavoro, anche se nei fatti sono impossibilitati a sottrarsi a queste forme di sfruttamento a causa della mancanza di alternative (Guidi, Berti, 2023).

4.3. *Che fare?*

In pochi anni i territori rurali e buona parte dell'agricoltura toscana sono profondamente mutati con conseguenze formidabili, e non sempre positive, su tutta l'organizzazione del lavoro. In particolare, si è diffuso rapidamente il bracciantato, in una regione nella quale per secoli, nonostante la durezza del lavoro nei campi, aveva prevalso, grazie anche alla mezzadria, un rapporto più diretto tra terra e lavoratore. La ricerca ha evidenziato tre situazioni che caratterizzano il caso toscano e risultano degne di attenzione per chi è chiamato a far rispettare le regole e a garantire il rispetto e la dignità dei lavoratori. La prima riguarda l'abbondanza di manodopera potenzialmente disponibile a farsi sfruttare che le imprese agricole si trovano a disposizione: la condizione di particolare fragilità di molti migranti, con urgenti necessità economiche, li pone nella condizione di non potere scegliere, accettando qualsiasi forma e/o modalità di impiego proposta con una incredibile asimmetria di potere.

La seconda e centrale questione rimanda alla situazione di formale regolarità nella quale opera il sistema di sfruttamento e che comprende sia la dimensione giuridica delle imprese (agevolate in questo dal meccanismo dell'appalto), sia la dimensione dell'organizzazione del lavoro (agevolata dalla possibilità dei contratti di lavoro a tempo determinato a chiamata), sia la possibilità di esternalizzare lo sfruttamento attraverso il contoterzismo, ormai abituato a reclutare prevalentemente tramite canali informali (passaparola e reti etniche). Infine, occorre ribadire che fuori dai clamori suscitati da sporadici fatti di cronaca³, la dinamica dello sfruttamento opera nei rivoli della routine lavorativa quotidiana (scelta e utilizzo dei mezzi di trasporto, contiguità relazionale, pagamenti a nero, minacce, gestione dei tempi, ecc.) e si traduce in una serie di passaggi che di fatto relegano i lavoratori migranti in una posizione di subalternità coatta.

L'aumento dello sfruttamento del lavoro, che in qualche caso anche in Toscana è diventato oggetto di indagini giudiziarie finendo sulla stampa locale, sta sollecitando la predisposizione di misure di contrasto, non solo attraverso

³ Il caso più recente è avvenuto nell'aprile 2024 e riguarda l'arresto per reati legati al caporalato di 10 persone operanti nel territorio di Piombino, seppur residenti in diverse province toscane: in questo caso i braccianti venivano fatti lavorare per pochi euro l'ora, addirittura scalzi.

l'introduzione di norme nazionali, ma anche con progettualità locali. A proposito di quest'ultime, dobbiamo ricordare l'introduzione da parte della Regione Toscana di condizionalità sociali che escludono dall'erogazione di fondi FEASR gli imprenditori che abbiano riportato sentenze per violazione di normative in materia di lavoro e di sicurezza dei lavoratori. L'accesso a questi fondi comporterebbe, seppur in modo indiretto, un incentivo per le aziende ad iscriversi alla *Rete del lavoro agricolo di qualità*, anche se attualmente i risultati sono ancora deludenti (Berti, 2024). Nel 2016 era nata la rete Satis, ossia il *Sistema Antitratta Toscano di Interventi Sociali*, con l'obiettivo di favorire l'emersione e offrire tutte le tutele alle vittime di tratta e grave sfruttamento (Mordini, 2020). Infine, dobbiamo ricordare i progetti attivi sul territorio regionale toscano finanziati dall'avviso pubblico Fami 1/2019, su Prevenzione e contrasto del lavoro irregolare e dello sfruttamento nel settore agricolo, in particolare il progetto *Demetra*, che ha ispirato anche la presente ricerca, e i progetti *Commit*, *Diagrammi Nord*, *Sipla Nord*, tutti finalizzati a favorire l'emersione e l'inclusione lavorativa.

Andando ancora più a livello locale, non possiamo non ricordare l'esperienza dello *Sportello anti-tratta e sfruttamento lavorativo* di Prato che potrebbe diventare un modello per altre realtà e settori, agricoltura compresa. Questa esperienza, infatti, come emerge sia dalla letteratura (Cagioni, 2020; Mordini, 2020; Santoro, Stoppioni, 2020), sia dalle nostre interviste ai testimoni privilegiati, rappresenta un modello per il contrasto ed il contenimento dello sfruttamento lavorativo perché basata sulla collaborazione tra diversi soggetti impegnati a vario titolo nella prevenzione e nel contrasto al caporalato: si va dal Comune di Prato alla Procura della Repubblica di Prato, i primi enti firmatari, alla collaborazione con numerosi altri soggetti come la Regione Toscana, la Rete Satis, l'ASL Toscana Centro, l'INPS, l'ITIL, i sindacati confederali e l'Altro Diritto, laboratorio legale dell'Università di Firenze. Questo Sportello costituisce un esempio incoraggiante su come un approccio integrato possa garantire lo svolgimento delle indagini sullo sfruttamento lavorativo mettendo a disposizione efficaci progetti di protezione per le vittime, anche se al momento le sue attività coinvolgono solo in modo residuale i lavoratori agricoli.

Tuttavia, per quanto tali progettualità risultino indispensabili e debbano essere ulteriormente incentivate, da sole non sono in grado di mettere fine allo sfruttamento del lavoro: non bastano le leggi repressive e le attività di controllo che rimangono del tutto insufficienti nel contrastare il fenomeno. Gli approcci repressivi e gli altri strumenti di contrasto, infatti, rischiano di non sortire gli effetti sperati se non accompagnati da una revisione importante di tutta filiera agroalimentare (di Martino, 2015; Mongillo, 2019; Faleri, 2021), soprattutto quando lo sfruttamento prende forma nelle maglie di ciò che permette la legislazione vigente. Bisogna essere coscienti che i processi

per caporalato avvengono solo nei casi limite in cui è successo qualcosa di particolarmente grave che ha spinto il lavoratore a denunciare o perché dispone di una buona rete di sostegno; una condizione non comune a molti braccianti stranieri.

Il potere della Grande Distribuzione Organizzata riesce spesso a mettere in competizione i produttori che, per restare sul mercato, finiscono per vendere a prezzi stracciati i loro prodotti scaricando sui lavoratori i costi d'impresa. I bassi costi al consumo dei prodotti agro-alimentari, ma anche i bassi costi all'ingrosso, nascondono spesso un serio problema di giustizia sociale; quegli sconti e quelle offerte che a noi consumatori si presentano come occasioni da non perdere, in realtà sono il risultato della presenza di un anello debole nella filiera – i braccianti stranieri – che ha già pagato anche per noi. Per sconfiggere lo sfruttamento legale del lavoro, ormai ampiamente diffuso anche in Toscana, oltre ad una revisione radicale delle politiche migratorie, è necessaria una maggiore regolamentazione nel ricorso al contoterzismo e un efficientamento delle attività repressive e di controllo, è indispensabile rendere più sostenibile l'intera filiera e coinvolgere una pluralità di attori, compresi i consumatori.

Bibliografia (con attenzione alla Toscana)

- Baglio G., Di Palma R., Eugeni E., Fortino A. (2017), *Gli immigrati irregolari: cosa sappiamo della loro salute?*, in «Epidemiologia & Prevenzione», 3-4, pp. 57-63.
- Bartolini S. (2015), *La Mezzadria nel Novecento. Storia del movimento mezzadrile tra lavoro e organizzazione*, Settegiorni editore, Pistoia.
- Berti F. (a cura di) (2024), *Sfruttati. Immigrazione, agricoltura e nuove forme di caporalato in Toscana*, Egea, Milano.
- Berti F., Mascagni G. (2024), «Devi stare attento quando lavori». *Sfruttamento, salute e accesso alle cure dei lavoratori stranieri in agricoltura*, in «Welfare e ergonomia», 1.
- Cagioni A. (a cura di) (2020), *Le ombre del lavoro sfruttato*, Asterios, Trieste.
- Carchedi F. (2018), *Toscana. Il caso di Siena e Grosseto*, in Carchedi F., Iovino R. e Valentini A. (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quarto Rapporto*, Ediesse Futura, Roma.
- Carchedi F. (2020), *Toscana. Il caso Livorno*, in Carchedi F. e Bilongo J.-R. (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto Rapporto*, Ediesse Futura, Roma.
- Caruso F.S. (2022), *Ghetti rurali e profughizzazione del lavoro bracciantile nell'orto d'Italia*, «Mondi Migranti», 2, pp. 37-52.
- Di Martino A. (2018), *Stato di bisogno o condizione di vulnerabilità tra sfruttamento lavorativo, tratta e schiavitù. Contenuti e metodi fra diritto nazionale e orizzonti internazionali*, in «Orientamenti», 1, pp. 1-48.
- Dines N., Rigo E. (2015), *Postcolonial citizenship and the 'refugeeization' of the workforce: migrant agricultural labor in the Italian Mezzogiorno*, in Ponzanesi S. e Colpani G. (a cura di), *Postcolonial Transitions in Europe: Contexts, Practices and Politics*, Rowman and Littlefield, London.

4. SFRUTTAMENTO DEL LAVORO AGRICOLO IN TOSCANA

- Donatiello D., Moiso V. (2017), *Titolari e riservisti. L'inclusione differenziale di lavoratori immigrati nella viticoltura del Sud Piemonte*, in «Meridiana», 89, pp. 185-210.
- Dorigatti L. (2018), *Ridotte all'osso. Disintegrazione verticale e condizioni di lavoro nella filiera della carne*, in «Meridiana», 93, pp. 51-70.
- Faleri C. (2021), «Non basta la repressione». *A proposito di caporalato e sfruttamento del lavoro in agricoltura*, in «Lavoro e diritto», 2, pp. 257-279.
- Fiorini E., (2020), *Le misure di accoglienza ai richiedenti la protezione internazionale e la loro revoca*, in «Questione Giustizia», rivista online.
- Guidi C.F., Berti F. (2023), *Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany*, in «Frontiers in Sociology», 8, pp. 55-72.
- ISTAT (2022), *Settimo censimento generale dell'agricoltura*, Istituto nazionale di statistica, Roma.
- Minore M. (2017), *Il rischio caporalato 'conto terzi' nelle vigne del Chianti senese*, in «Altreconomia», 1, novembre.
- Mongillo V. (2019), *Forced labour e sfruttamento lavorativo nella catena di fornitura delle imprese: strategie globali di prevenzione e repressione*, in «Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia», 3-4, pp. 630-675.
- Mordini S. (2020), *Il sistema antitratta toscano*, in Cagioni A. (a cura di), *Le ombre del lavoro sfruttato*, Asterios, Trieste.
- Irpet (2022), *Lo sfruttamento lavorativo nel settore agricolo toscano*, Note Rapide, Istituto Regionale Programmazione economica della Toscana, Firenze.
- Obi C., Slosse W., Bartolini F., D'Haese M. (2022), *Understanding integration experience and wellbeing of economic-asylum seekers in Italy: the case of Nigerian immigrants*, in «Journal of Migration and Integration», 24, pp. 189-210.
- Omizzolo M. (2020), *Sfruttamento lavorativo e caporalato in Italia: la profughizzazione del lavoro in agricoltura e il caso dei braccianti indiani dell'Agro Pontino*, in «Costituzionalismo.it», 2.
- Oliveri F. (2016), *Giuridificare ed esternalizzare lo sfruttamento. Il caso dei lavoratori immigrati nella viticoltura senese*, in Rigo E. (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pacini Editore, Pisa.
- Palumbo L. (2022), *Exploitation in the agri-food sector in Europe: a comparative analysis of the impact of migration and labour regimes in producing migrants' vulnerabilities*, in «European Journal of Migration and Law», 24, pp. 287-312.
- Santoro E., Stoppioni C. (2020), *Luci e ombre della legge 199/2016. Cosa cambiare?*, in Carchedi F. e Bilongo J.-R. (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto Rapporto*, Ediesse Futura, Roma.
- SPI-CGIL Faenza (2016), *CISA mezzadri, metalmezzadri, metalmeccanici. Quando lavorare alla CISA era una buona opportunità*, Carta Bianca, Faenza.
- Solinas P.G. (1989), *Pastori sardi in provincia di Siena*, Università di Siena e Amministrazione provinciale di Siena.

PARTE TERZA

La fascia di lavoro sfruttato nel settore agricolo
e nel comparto della macellazione.

Casi di studio territoriali

1.
L'indagine di campo.
Le aree esaminate e i criteri metodologici
*di Francesco Carchedi**

1.1. Le aree esaminate

Questa terza Parte del *VII Rapporto Agromafie e caporalato* è quella che descrive con i dati e le informazioni acquisite sul campo mediante interviste e colloqui a testimoni-chiave e con la documentazione statistica ufficiale – comprensiva delle differenti fonti a disposizione – alcune dinamiche del mercato del lavoro agro-alimentare che insistono nei territori dove si manifestano pratiche reiterate di sfruttamento lavorativo. La descrizione che viene effettuata affronta, in particolare, all'interno dei territori indicati dai responsabili regionali/provinciali della FLAI-CGIL, i rapporti di lavoro basati sul caporalato, ossia con modalità di intermediazione illegale e finanche legale utilizzando in modo occulto metodi illegali. E, fatto non nuovo, la comprensione delle forme di sfruttamento che prescindono dalla presenza degli intermediari illegali, quando cioè è il datore di lavoro ad approfittare della condizione di fragilità delle maestranze che occupa nella sua azienda con l'apporto di persone di fiducia alle sue dirette dipendenze.

In questi casi è il datore medesimo che recluta i lavoratori, oppure, come emerge ormai diffusamente nell'ultimo decennio, appalta l'intera produzione – o parte di essa – a strutture esterne, in genere cooperative spurie o società a responsabilità limitata o a nome collettivo. Queste, nella fattispecie, ne diventano funzionalmente delle società appaltatrici che a loro volta molto spesso sub appaltano ad altre aziende e ad altre aziende ancora così in successione, come se fossero le acque di una cascata che si riversa indistintamente nel laghetto sottostante. Il limite si determina quando si arriva a commissionare spezzoni e frammenti di produzione a squadre di operai coordinati da caporali ingaggiati a cottimo o da agenzie di diversa natura giuridica (dirette da «colletti bianchi»), che nei fatti erogano manodopera disposta a qualsivoglia attività pur di sopravvivere. Si tratta di sistemi di sfruttamento che

* Docente alla Sapienza Università di Roma - Dipartimento Scienze sociali ed economiche/STESS.

confluiscono nel lago dell'impunità, e sono innescati perlopiù dalla molteplice sequenza di appalti dove in ciascuna di queste operazioni esternalizzate diminuisce, fino a scomparire, la responsabilità sociale dell'azienda prima appaltante. E le esternalizzazioni avvengono specialmente per quelle parti della produzione dove maggiore è la presenza delle maestranze da coordinare, gestire e controllare.

Non può sfuggire che lo scopo è duplice: prevenire, in ultima approssimazione, i conflitti sindacali; e non secondariamente, quale effetto immediato, raggiungere il massimo abbassamento dei salari e degli oneri sociali connessi per incrementare al meglio delle possibilità i ricavi d'impresa. Con suddetti meccanismi il risultato, socialmente evidente, è presto fatto: i percettori di queste retribuzioni vengono a trovarsi in una condizione di povertà relativa che raggiunge condizioni manifeste di sfruttamento indecente e servile. Si lavora per restare poveri, e per impoverirsi ancora di più.

1.2. I casi territoriali analizzati. Lavoro grigio e lavoro nero

Tali sistemi produttivi sono oramai molto diffusi, e prescindono del tutto dalle ripartizioni geografiche del nostro paese, come dimostrano ancora una volta le risultanze emerse dai territori analizzati nel VII Rapporto Agromafie, ossia: il Piemonte, la Basilicata, la Calabria e il Trentino-A.A., e nello specifico dalle quattro province specificamente esaminate: Asti e le aree a maggior produzione agricola, Potenza con la Val d'Agri, Crotone e la provincia autonoma di Trento¹. Nelle prime tre aree provinciali l'analisi si è protratta sul versante agricolo, ossia sulle occupazioni correlate sostanzialmente alla raccolta dei prodotti coltivati in campo aperto e in serra, e quindi perlopiù sui rapporti di lavoro a tempo determinato su scala stagionale. Si è posta in evidenza la compresenza di lavoro regolare, lavoro grigio e nero, e quindi delle sue ramificazioni caratterizzate anche dal lavoro gravemente sfruttato che coinvolge sia lavoratori che lavoratrici, sia nello stesso territorio, che nello stesso ambito produttivo e nella stessa azienda.

¹ In queste tre regioni sono state effettuati già degli studi territoriali e già pubblicati in altri Rapporti Agromafie e caporalato: nel Secondo Rapporto (Edito dalle Edizioni LASIRER, Roma 2014) sono state analizzate le pratiche di sfruttamento a Canelli (Asti) e Saluzzo (Cuneo), cfr. p. 208 e ss. Nel Terzo Rapporto «Il caso di Palazzo San Gervasio» (Ediesse, Roma 2016, pp. 177 e ss.) e nel Quarto Rapporto «Il caso di Metaponto» (entrambi distretti agro-alimentari della Basilicata). Per la Calabria sono stati effettuati gli studi del «Caso della Piana di Sibari» nel Terzo Rapporto (p. 2023 e ss.) e «Il caso di Cosenza (Amantea)» nel Sesto Rapporto (Futura Editrice, Roma, 2022, p. 231 e ss.). Rianalizzare Asti, a distanza di circa dieci anni, aveva lo scopo di capire ciò che nel frattempo fosse cambiato, mentre per la Basilicata e la Calabria completare estendere l'analisi ad altri territori ad alta vocazione agro-alimentare.

Per il lavoro grigio e il lavoro nero, come viene analizzato dagli interlocutori privilegiati intervistati ad Asti e a Crotone, si ravvisa la presenza – con intensità differenziate – del caporale: sia quando è una persona singola, sia quando è una persona giuridica, ovvero una struttura collettiva organizzata che gestisce sub appalti iper frammentati, e sia quando la sottomissione servile degli addetti è posta in essere dallo stesso datore di lavoro; e non solo perché individualmente è uno sfruttatore, ma perché agisce adattandosi ad un sottosistema di produzione caratterizzato da un clima ambientale di impunità per la mancanza intenzionale di controlli efficaci per prevenire e contrastare le diffuse pratiche di sfruttamento. Ad Asti l'appalto e il sub appalto a cascata è molto esteso, e in misura inferiore la figura tipica del caporale, anche se è ben presente ed operativo (come emerso con brutalità a metà luglio nelle vigne del Barolo e degli altri vini di eccellenza), mentre la catena di sub appalti sembrerebbe minore nel crotonese, sebbene siano più presenti datori di lavoro e caporali con la stessa vocazione aggressiva (in particolare nel Marchesato meridionale).

Relativamente alla provincia di Potenza l'indagine invece si è focalizzata nella Val d'Agri (nei luoghi appena citati), composta da una trentina di comuni posizionati nella sua parte centro-occidentale. La valle è situata tra i Monti Sirino e Volturino, è molto pianeggiante ed è attraversata dal fiume Agri che – grazie alla diga di Pertusillo, di Marsico Nuovo e agli invasi naturali – la rende particolarmente fertile e caratterizzata da un'alta produzione agro-zootecnica con prodotti di eccellenza alimentare. È un'area che necessita di manodopera aggiuntiva per far fronte adeguatamente alle raccolte, e dunque è attrattiva di contingenti di lavoratori stranieri per le raccolte stagionali e non. Le pratiche di sfruttamento sono meno appariscenti, anche perché i caporali in senso stretto sono stati in parte sostituiti da figure di fiducia degli imprenditori, fidelizzatesi nel corso del tempo e attenti a non incrinare il rapporto di lavoro consolidato. È a loro che viene affidato il reclutamento, sovente su base parentale-amicale, e la selezione dei lavoratori da occupare o da allontanare. Si tratta di un lavoratore che all'occorrenza funge da intermediatore delegato al reclutamento esterno, come rilevato – in misura minore – anche nelle altre province studiate.

Per il Trentino-A.A. – dove sono state svelate le stesse modalità di sfruttamento appena tratteggiate, senza eccezione alcuna – l'indagine ha preso in considerazione non solo il comparto agricolo, ma anche quello degli allevamenti di capi di bestiame destinati alla macellazione e alla lavorazione della carne destinata al consumo umano, in particolare ponendo poi attenzione al caso di un'azienda denunciata da un significativo gruppo di operai per aver messo in atto pratiche di sfruttamento. È stata posta l'attenzione quindi alla filiera delle carni, perché significativamente rilevante dal punto di vista econo-

mico per l'intera provincia, e per via dell'eccellenza e della qualità rappresentata dai prodotti lavorati; e altrettanto per la capacità di commercializzazione degli stessi prodotti che spazia sul territorio regionale/nazionale e su quello internazionale. Tale capacità si determina non tanto nella quantità dei capi bestiame allevati, poiché il ricorso all'importazione degli stessi è una necessità strutturale di vecchia data, ma quanto a quella della spiccata competenza connessa alla lavorazione e alla rivendita dei prodotti della carne anche nei paesi che esportano verso il nostro la loro materia prima.

Ciò produce un valore aggiunto agro-alimentare molto alto, che si attesta per la provincia di Trento intorno agli 80.000 euro pro-capite, sebbene le condizioni di lavoro, soprattutto delle maestranze più fragili, siano improntate sulla precarietà, con ampi segmenti di lavoro servile, riscontrabili lungo l'intera filiera. Una parte di questo valore aggiunto, stimabile intorno ai 10/12.000 euro annui (fonte ISMEA), sono integrazioni al reddito erogate dalle istituzioni pubbliche e pertanto provenienti dalla fiscalità generale. Si tratta, insomma, di una cifra che potrebbe agevolmente coprire il salario pro-capite annuo di un lavoratore o di una lavoratrice, senza nessun esborso da parte dell'azienda. Soltanto con questa quota-parte del reddito d'azienda erogata dallo Stato, viene da dire, si potrebbe, paradossalmente, risolvere il problema dello sfruttamento.

È stato detto più volte, ma vale la pena ribadirlo ancora, che nel settore agro-alimentare è operante un ampio segmento del sistema produttivo che si basa su una idea selvaggia del *laissez faire*, poiché viene inteso nel senso neoliberalista militante. Ed è praticato caparbiamente e aggressivamente da quella parte di imprenditoria – sebbene minoritaria – che non accetta nessuna interferenza: né normativa e né tantomeno istituzionale e ispettiva. Misconoscendo, altresì, in modo palese e ideologico il principio della giustizia sociale, eliminando dal proprio orizzonte qualsiasi empatia e qualsiasi sentimento inclusivo verso le maestranze occupate. Una fascia di imprenditori che – in tal maniera – tende costantemente a rinchiudere ermeticamente anche la morale e l'etica (pubblica e d'impresa) nel concetto ristretto ed angusto di profitto². L'insieme di questi aspetti traspare con parole simili in primo piano dai risultati delle interviste realizzate con l'ausilio di schede per la rilevazione nei territori-caso di studio, e nei comuni direttamente coinvolti nella ricerca-azione (in numero di 27), come riportato dal Prospetto 1.

² Per questi aspetti teorici si rimanda a: Adam Smith, *Economia dei sentimenti. Scritti sulla morale e sulla ricchezza*, Donzelli, Roma, 2021, ed anche all'Introduzione di Michele Bee (a cura di); Domenico De Masi, *La felicità negata*, Einaudi Editore, Torino, 2022, Roberto Schiattarella, *I valori in economia. Dall'esclusione alla riscoperta*, Carocci, Roma, 2022. Inoltre, per un inquadramento generale sul lavoro, Guido Cavalca, Enzo Mingione, Enrico Pugliese, *Il Lavoro. Dalla rivoluzione industriale alla transizione digitale*, Carocci Editore, Roma, Terza Edizione, 2024.

Si tratta di luoghi prescelti con differenti criteri, tenuto conto di alcune peculiarità intrinseche che emergono in modo preponderante: a. dalle indicazioni provenienti dai sindacalisti FLAI-CGIL attivi nei suddetti luoghi, ladove si verificano casi di sfruttamento; b. dalla presenza di operatori sociali/studiosi che evidenziano socialmente il fenomeno e sono in grado di dare informazioni pertinenti alle domande di ricerca; c. dalla presenza di lavoratori stranieri da intervistare in contatto con i sindacati e con le strutture di accoglienza o di assistenza; d. dalla disponibilità di datori di lavoro nell'accettare l'interlocuzione. Occorre aggiungere che, per quanto riguarda Trento, come già accennato, l'analisi si è soffermata sulle pratiche di sfruttamento rinvenibili nella lavorazione delle carni. Dal che, le zone territoriali esplorate hanno riguardato sia quelle interne che quelle esterne all'area comunale di Trento, ossia alcune Comunità di Valle.

Prospetto 1 - Regioni, province e comuni di effettuazione delle interviste. Anno 2023

<i>Regione</i>	<i>Provincia</i>	<i>Comuni, aree/ località delle interviste</i>	<i>Totale</i>
Piemonte	Asti	Asti (comune), Canelli, Carmagnola, Castagnole delle Lanze, Castiglione d'Asti, Monferrato, Portacomaro d'Asti, Torino	8
Trentino-AA	Trento	Comune di Trento, Le Viole//Monte Bondone, Riva del Garda, Rovereto, San Michele all'Adige	5
Basilicata	Potenza/Val d'Agri	Brienza, Grumento Nova, Marsico Vetere, Paterno, Potenza (comune), Tramutola	6
Calabria	Crotone	Capo Colonna, Crotone (comune), Cirò/Cirò Marina, Cutro, Isola Capo Rizzuto, Petilia Policastro, Strongoli	8
<i>Totale</i>			<i>27</i>

Fonte: ns. elaborazione 2024.

1.3. I criteri metodologici

L'indagine di campo è stata effettuata a partire dai primi mesi del 2023 e si è protratta fino alla seconda metà dell'aprile del 2024, ponendo l'attenzione agli aspetti quantitativi e qualitativi del fenomeno sociale concernete le pratiche di sfruttamento lavorativo in ambito agro-alimentare. L'indagine – e le domande di ricerca conseguenti – è stata focalizzata quindi sulla conoscenza statistico-documentaria per la definizione della cornice di fondo dei diversi ambiti regionali/provinciali. A tal proposito sono stati utilizzati e sovente rielaborati i dati ufficiali inerenti al settore agro-alimentare, in particolare quelli elaborati dal 7° Censimento generale dell'Agricoltura (ISTAT 2020, e gli aggiustamenti successivi); inoltre, quelli rielaborati dal CREA-PB (su dati INPS e ISTAT), senza tralasciare quelli prodotti dagli Uffici Statistici delle regioni

coinvolte, e in qualche caso dalle rispettive Camere di commercio. Il quadro complessivo emerso per ciascuna regione/provincia studiata è stato integrato ed ampliato con le informazioni acquisite sul terreno mediante le interviste dirette.

In altre parole, alla descrizione quantitativa dei dati statistici ufficiali è stata affiancata, come lo è stato anche per i Rapporti precedenti, la descrizione complementare di natura qualitativa, mediante l'utilizzo delle argomentazioni espresse dagli addetti ai lavori che operano nei contesti locali esaminati; e che correntemente optano per una lettura critica delle dinamiche che contraddistinguono il settore agro-alimentare, così come si dispiega a livello distrettuale o sub distrettuale. L'interazione tra i dati statistici provenienti dalle fonti istituzionali e da quelle informali, prodotte – queste ultime – da attori sociali che operano nel settore, permette, con le dovute accortezze, di interpretare i primi alla luce dell'esperienza che maturano quotidianamente i secondi nel rapporto diretto con i lavoratori/lavoratrici agricoli occupati e no. E permette altresì di delineare maggiormente i profili socio-economici ed esistenziali delle maestranze occupate che i dati statistici stessi sottendono, ma che per loro natura – e non può essere altrimenti – non possono far risaltare adeguatamente: né collettivamente né tantomeno individualmente.

Questo approccio – definibile come misto, poiché si dispiega su più dimensioni esplorativo-conoscitive – aiuta a comprendere la struttura economico-aziendale nella sua triplice articolazione, così come viene rappresentata dall'ISTAT nella trattazione dell'economia informale. Invero, allorché suddivide le aziende, seppur in modo indiretto, tra quelle che privilegiano il lavoro regolare (non celato), quelle che non disdegnano il ricorso al lavoro grigio (diversamente celato) e quelle che operano utilizzando correntemente il lavoro nero (completamente celato); e – all'interno di questo – in aggiunta, il lavoro para-schiavistico circoscrivibile, sia perché è del tutto celato, sia perché costringitivo e forzato. Secondo i dati del Ministero dell'economia e finanze (2020), l'insieme delle aziende, a prescindere dal settore produttivo, che praticano il lavoro regolare ammontano a circa il 60% a livello nazionale, mentre quelle che utilizzano lavoro grigio sono circa il 30%, e il lavoro nero il restante 10%³. Queste percentuali ufficiali, seppur significative, a nostro giudizio non colgono pienamente le dimensioni dello sfruttamento che invece emerge in tutta la sua profondità dai casi di studio che seguono.

Ancorché: lavoro che colpisce la dignità delle persone che lo esercitano in

³ Cfr. Ministero dell'economia e delle finanze, *Nota di aggiornamento del documento di economia e finanza 2019. Allegato. Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva*. Anno 2019, pp. 102-103, in www.dt.mef.gov.it/modules/documenti_it/documenti-programmatici/def/2019/Allegato-Relazione-evasione-fiscale-e-contributiva.pdf. (accesso 21.7.2024).

condizione di asservimento, poiché genericamente archiviabile – riducendone la gravità sociale – a semplice e generico lavoro informale, dove i caratteri che lo contraddistinguono sembrano astrazioni inconsistenti. Questi aspetti qualitativi, allo scopo di evidenziare e chiarificare nella sua fattualità cos'è lo sfruttamento lavorativo, sono rinvenibili anche negli stralci esperienziali di una quindicina di lavoratori e lavoratrici intervistati a riguardo. Il lavoro grigio e il lavoro nero/lavoro nero asservito devono essere insistentemente ed adeguatamente osservati al loro interno per far emergere nella loro sostanziale concretezza la forte precarietà esistenziale dei lavoratori e delle lavoratrici che ne sono direttamente coinvolti. Il lavoro grigio è una truffa *tout court*, una truffa basata sul ricatto, sul pieno e inderogabile potere che ha il datore di concedere il contratto di lavoro alla sola ed esclusiva condizione che il salario non sia quello che il contratto stesso prevede e che viene debitamente sottoscritto dai contraenti per conferirle legittimità legale. In questa prospettiva il lavoro grigio risulta essere più destrutturante del lavoro nero, anche se appare un paradosso. Ma non lo è. A ben vedere la truffa consiste nel fatto che il lavoro grigio è in buona sostanza lavoro nero, poiché nella sua concretezza fattuale non è altro che accaparramento ingiustificato di quella parte del salario non contabilizzata a causa della decurtazione indiscriminata delle giornate, del lungo orario protratto spesso oltre i limiti di sopportabilità fisica, degli oneri fiscali evasi, delle festività e delle ferie annuali non riconosciute, degli straordinari non pagati e dal ricorso costante al demansionamento professionale come ulteriore modo di acquisizione indebita.

E non siamo davanti a delle mere distorsioni contrattuali, ma a un sistema economico agro-alimentare che privilegia – e dunque non contrasta quasi per nulla – ampi segmenti illegali che lo contraddistinguono e un modo di produzione che non disdegna il furto sistematico. Da queste distorsioni intenzionali – che tutte insieme determinano una parte cospicua dell'economia informale – si evince che anche una parte dei dati statistici ufficiali riguardanti gli occupati agricoli, le giornate di lavoro e l'ammontare delle retribuzioni ne sono strutturalmente condizionati e riflettono una realtà che abbassa significativamente la ricchezza complessiva del settore agro-alimentare. I dati ufficiali, è utile ricordarlo, rappresentano la prima unità di riferimento conoscitivo, e sono di per sé insufficienti ma al contempo indispensabili per comprendere le ricadute distorsive sulle maestranze occupate da parte di aziende che non operano conformemente ai dettati normativi e sindacali in materia lavorativa. E sulle aziende sane, giacché in tal maniera, pongono in essere forme di concorrenza sleale che colpiscono prioritariamente le aziende di produzione primaria e per approssimazioni successive quelle che si posizionano lungo l'intera filiera di valore economico.

L'intero settore agro-alimentare determina annualmente alti valori econo-

mici anche con l'apporto non indifferente dei finanziamenti provenienti dalla fiscalità generale (sotto forma di supporto economico all'intero settore). E nonostante ciò, le organizzazioni datoriali tendono sempre ad affermare che prima occorre creare ricchezza, che soltanto successivamente potrà essere redistribuita in termini di aumenti salariali, ma senza che le stesse si prendano poi la briga di concretizzare quanto annunciato. I dati ufficiali ISTAT (del 2023) rilevano che il valore economico corrente nel settore agro-alimentare è stato di ben 73,5 miliardi di euro, a cui – per determinarlo – ha partecipato un numero di occupati pari a 872.100 unità (di cui: 472.000 dipendenti, 423.000 indipendenti), con una forte preponderanza di stagionali o a prestazione professionale. Le retribuzioni medie di queste maestranze sono generalmente basse: sia per gli italiani che per gli stranieri. All'interno delle stesse inoltre – secondo gli ultimi dati aggiornati dei Conti nazionali ISTAT – una fetta ragguardevole è composta da lavoratori e lavoratrici irregolari, che si aggira attorno alle 200.000 unità di lavoro⁴. Tuttavia, questo dato sconta le difficoltà di rilevazione dei canali ufficiali e ciò emerge con forza dalle nostre indagini di campo, inducendoci ad affermare che si tratti di un dato fortemente sottostimato. Come si raggiunge questa ricchezza? Queste argomentazioni – e interrogativi – sono in sintesi le tematiche che gli interlocutori intervistati considerano oggetto di riflessione e come asse portante dell'azione sindacale e istituzionale, per contribuire a contrastare il lavoro non dignitoso.

1.4. Le interviste effettuate e le professioni degli interlocutori-chiave

Lo svolgimento delle interviste ha richiesto un'organizzazione specifica, e un tempo di realizzazione e di analisi dei contenuti acquisiti piuttosto lunga. Anche perché, in questo Rapporto, come negli altri precedenti, una parte – almeno un quarto del totale – delle interviste sono state registrate e successivamente trascritte. Le altre sono state effettuate trascrivendo simultaneamente le risposte, e in un secondo momento interpretate. La rosa dei potenziali intervistati è stata costruita a partire dal nucleo dei sindacalisti della FLAI-CGIL che dirigono le strutture territoriali di categoria provinciali e sub provinciali oggetto di analisi. Questo nucleo, in altre parole, costituisce l'asse centrale di partenza, alla quale si aggiungono, progressivamente, anche su suggerimento/indicazione degli stessi sindacalisti, altri potenziali interlocutori. Un metodo che potremmo definire a raggiera o a cerchi concentrici l'uno all'esterno dell'altro, poiché il cerchio immediatamente di prossimità dei sinda-

⁴ ISTAT, *Conti nazionali. Conti e aggregati economici territoriali. Occupazione regolare e irregolare*, dicembre 2023, in: dati.istat.it/index.aspx?QueryId=11882 (accesso il 01 ottobre 2024).

calisti è quello che si dipana includendo i potenziali lavoratori italiani e stranieri, e d'appresso gli operatori socio-economici e legali individuabili/disponibili all'intervista.

Il posizionamento di questi interlocutori nelle diverse fasce concentriche che si dispiegano tutt'intorno al gruppo dei sindacalisti, vengono man mano intervistati fino ad arrivare al numero preventivato, ovvero ad una congrua quantità di informazioni tale da prevenire la loro eventuale ripetizione. Va da sé che i testimoni-chiave individuati possono cambiare nel corso della realizzazione delle interviste: o per indisponibilità sopraggiunta (alta tra i rappresentanti degli imprenditori), oppure per necessità del gruppo di ricerca-azione di estendere ulteriormente le conoscenze da incamerare. I diversi gruppi di interlocutori vengono individuati in connessione alle domande di ricerca che si vogliono soddisfare, e a ciascun interlocutore vengono poste domande pertinenti alla sua competenza con una tendenza a personalizzarle allo scopo di addivenire al massimo dell'approfondimento possibile. E l'interlocuzione – tra domandare/rispondere – non è lineare ma complessa, per consentirci di entrare in profondità all'interno del tema affrontato. Tale procedura mira perciò a scandagliare la tematica e a estenderla fintanto che il quadro informativo non appare sufficientemente adeguato a descrivere le parti d'interesse della ricerca-azione. In tutte le aree analizzate sono state necessarie più missioni, la prima del quale, per ciascuna area considerata, è quella organizzata per incontrare i sindacalisti provinciali; e le successive, dopo una prima analisi su quanto acquisito, per incontrare gli altri esperti/conoscitori del settore. Mediamente sono state fatte tre/quattro missioni per ogni provincia, con relativi spostamenti nei comuni agricoli circostanti.

Il Prospetto 2 sintetizza per ciascuna regione il numero degli intervistati e le corrispettive professioni correlabili ai medesimi. Le interviste complessive sono state 82, circa una ventina per ogni area oggetto di analisi, rispecchiando un ammontare pressoché simile agli altri studi di caso riguardanti i precedenti Rapporti. Anche negli attuali studi di caso territoriali il numero più alto di testimoni-chiave intervistati riguarda – in ordine decrescente – i sindacalisti (e non solo della FLAI-CGIL) e gli operatori sociali delle organizzazioni del terzo settore (come associazioni/cooperative, enti socio-assistenziali). Un cospicuo numero, in proporzione all'ammontare complessivo, è quello dei lavoratori stranieri intervistati⁵, grazie alla mediazione sindacale e di altre strutture che operano nei territori esaminati; e a seguire gli esperti/studiosi del

⁵ Le interviste ai lavoratori stranieri – come da Prospetto 1 – sono state 13, ma a queste ne vanno aggiunte altre 9, di cui 4 sono state effettuate a Pordenone (inserite all'inizio della Quarta parte del Rapporto), e le restanti 5 a Lamezia Terme utilizzate da Fabio Saliceti e da Lorena Leone a supporto dei corrispettivi capitoli.

mercato del lavoro agro-alimentari e della macellazione, gli avvocati giuslavoristi, nonché gli operatori antitratta e laddove possibile sacerdoti (italiani e stranieri). Questi ultimi svolgono un'attività socio-assistenziale significativa, in particolare per quei lavoratori talmente impoveriti, nonostante siano occupati spesso in agricoltura, che tra un lavoro e l'altro restano letteralmente senza sostentamento alcuno.

Prospetto 2 - Regioni di svolgimento, qualifica professionale e numero degli intervistati. Anno 2023-2024

Qualifica	Regioni				Totale	
	Piemonte	Trentino-A.A.	Basilicata	Calabria	v.a.	v.%
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Sindacalisti	9	6	4	4	23	28,0
Operatori sociali	3	5	5	8	21	25,6
Esperti/studiosi	3	5	2	-	10	12,2
Funzionari pubblici	1	-	2	2	5	6,2
Sacerdoti	-	-	-	4	4	4,9
Imprenditori	2	2	2	-	6	7,3
Lavoratori agricoli	4	2	2	5	13	15,8
<i>Totale</i>	<i>22</i>	<i>20</i>	<i>17</i>	<i>23</i>	<i>82</i>	<i>100,0</i>

Fonte: ns elaborazione. 2024.

Per ciò che riguarda alcuni di questi lavoratori di origine straniera – e di una lavoratrice – vengono riportate in ciascun caso territoriale delle sintesi relative alle loro esperienze lavorative, spesso caratterizzate da abusi, prepotenze e modalità diverse di ricatto e conseguente assoggettamento e dunque di sfruttamento radicale. Un drappello significativo, non tanto in termini numerici ma quanto in termini qualitativi, cioè per l'importanza delle informazioni che hanno inteso condividere, è composto da funzionari pubblici (perlopiù regionali) e da imprenditori agricoli (tra cui dei responsabili provinciali di importanti organizzazioni datoriali). Sia gli uni che gli altri, sono ben coscienti della distorsione economica che si determina con i rapporti di lavoro basati sul caporalato e le pratiche di sfruttamento poste in essere da imprenditori socialmente irresponsabili che in tal maniera attivano percorsi di concorrenza sleale. Appaiono anch'essi sconcertati per il sistema che si è andato determinando nell'ultimo decennio, poiché – per utilizzare le parole di uno di essi – sono in parte saltati i «paletti etici che imbrigliavano la maggioranza delle condotte imprenditoriali, almeno fino al primo quinquennio del 2000».

Le interviste sono state svolte con una traccia di domande aperte, e gli incontri per realizzarle sono stati quasi sempre svolti in presenza. Solo in

qualche caso le interviste sono state effettuate a distanza. Le domande-base sono state le seguenti: qual è la proporzione tra lavoro regolare, lavoro grigio e lavoro nero/lavoro sfruttato? Qual è la consistenza dello sfruttamento nelle aree/località prescelte? (dato che la scelta dei casi territoriali è stata effettuata proprio su tale evidenza sociale); quali sono le aree comunali/località dove – a vostra conoscenza – si manifestano forme di caporalato o modalità di sfruttamento dirette da parte dei datori di lavoro? Perché, a vostro parere, proprio in queste aree/località? Si tratta di forme di sfruttamento isolate, oppure, al contrario, si tratta di un sistema – o meglio di una sua parte – di produzione acclarato? Quali sono le condizioni occupazionali che concorrono a definire il lavoro sfruttato, in base ai tempi di lavoro, al salario, al trasporto e all'alloggio? Quali sono le modalità di contrasto attivate a livello regionale/provinciale? Gli Ispettorati del lavoro sono efficienti? Le operazioni di polizia rilevabili in questi territori sono incisive? Ci sono strutture anti tratta/sfruttamento operative su questo territorio? Ci sono reti locali coordinate che svolgono attività congiunte contro lo sfruttamento? (protocolli d'intesa, progetti specifici, ecc.).

2.

Piemonte. Il caso di Asti

*di Francesco Carchedi, Donato Di Sanzo e Giovanni Ferrarese**

2.1. Il profilo socioeconomico e contrattuale degli addetti italiani e stranieri nel settore agroalimentare

2.1.1. Brevi cenni sul contesto regionale piemontese

Gli occupati italiani e stranieri

Con 452 abitanti per ogni 100 ettari di terreno destinato all'agricoltura, il Piemonte ha uno dei più elevati rapporti a livello regionale e nazionale, tra popolazione e superficie agricola¹. Un dato del genere contribuisce a definire le caratteristiche di una regione che, pur essendo tradizionalmente e storicamente riconosciuta come uno dei principali centri di riferimento per l'industria italiana, è anche una delle realtà territoriali della penisola in cui è più diffuso il settore primario.

La Tab. 1 riporta il quadro degli occupati in agricoltura sull'intero territorio piemontese, elaborato attraverso un raffronto tra le cifre del 2020 e quelli del 2021, raggruppate per tipologia contrattuale, genere e provenienza degli addetti. In termini generali, la quota dei lavoratori e delle lavoratrici del settore primario in Piemonte si è leggermente ridotta tra le due annualità prese in considerazione per ragioni in gran parte riconducibili alla pandemia da Covid-19, passando da 43.388 a 42.023 unità. Dal punto di vista qualitativo, nel 2021, un dato particolarmente rilevante è l'evidente differenza tra addetti a tempo determinato, pari all'84,8% del totale (35.639 in v.a.) e addetti a tempo indeterminato, pari al 15,2% del totale (6.389 in v.a.). Nel confronto tra il 2020 e il 2021, invece, emerge come per i primi siano sensibilmente diminuiti, passando da 37.405 a 35.634, mentre i secondi siano aumentati di poche centinaia di unità, passando da 5.983 a 6.389.

* Donato Di Sanzo e Giovanni Ferrarese sono ricercatori presso l'Istituto di Studi sul Mediterraneo del Consiglio Nazionale Ricerche.

¹ Il dato è riportato in CREA, L'agricoltura in Piemonte in cifre 2023, Centro di ricerca Politiche e Bioeconomia, Roma, Giugno 2023, p. 10, consultabile al link <https://www.crea.gov.it/web/politiche-e-bioeconomia/-/1-agricoltura-nel-piemonte-in-cifre-2023>.

Riguardo alla provenienza degli occupati, nel 2021 è costituita dagli italiani, che con 19.802 unità rappresentano il 47,1% del totale degli addetti, seguiti dagli extra comunitari, che costituiscono una componente strutturalmente consistente della manodopera agricola piemontese con (17.205 addetti pari al 40,9% del totale), e dai comunitari (5.016 pari al 12% del totale). Insieme, queste ultime componenti, si attestano al 53,0 del totale complessivo. Risulta particolarmente significativo che, tra gli occupati a tempo determinato, si assista per la prima volta al fatto che i lavoratori di provenienza non UE siano i più numerosi: nel 2020 gli italiani rappresentavano il 44% della manodopera totale (16.440 unità), mentre gli extracomunitari il 43,4% (16.224); l'anno successivo, il rapporto si era invertito, con i lavoratori non cittadini dell'Unione al 44,3% (15.784) e gli autoctoni al 43,5% (15.511)². Il dato, anche rapportato al fatto che tra gli addetti a tempo indeterminato la sproporzione a vantaggio degli italiani è assolutamente marcata (67,2% contro 22,2%), testimonierebbe, tra l'altro, come l'accesso a forme contrattuali più stabili risulti più difficoltoso per lavoratori stranieri.

Tabella 1 - Piemonte. Occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	n.a.	n.a.	n.a.	n.º	n.a.	n.a.	n.a.	n.º
Italiani	11.248	5.192	16.440	44,0	10.507	5.004	15.511	43,5
Non UE	12.827	3.397	16.224	43,4	12.539	3.245	15.784	44,3
UE	3.170	1.571	4.741	12,7	2.909	1.430	4.339	12,2
Sub totale	27.245	10.160	37.405	100,0	25.955	9.679	35.634	100,0
	(72,8)	(27,2)	(100,0)	-	(72,8)	(27,2)	(100,0)	-
	Operai a tempo indeterminato (OTI)							
Italiani	3.371	672	4.043	67,6	3.527	764	4.291	67,2
Non UE	1.145	136	1.281	21,4	1.262	159	1.421	22,2
UE	542	117	659	11,0	549	128	677	10,6
Sub totale	5.058	925	5.983	100,0	5.338	1.051	6.389	100,0
	(84,5)	(15,5)	(100,0)	-	(83,5)	(16,5)	(100,0)	-
Totale Piemonte	32.303	11.085	43.388		31.293	10.730	42.023	-
	(74,5)	(25,5)	(100,0)		(74,5)	(25,5)	(100,0)	-

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

² Tra l'altro è particolarmente rilevante come, nel complesso, la manodopera straniera costituisca una chiara maggioranza tra gli addetti a tempo determinato.

In termini di distribuzione per genere, infine, la componente femminile costituisce il 25,5% della manodopera complessiva. Dal punto di vista qualitativo, non si registrano particolari sproporzioni tra uomini e donne in relazione alla provenienza nazionale e dell'inquadramento contrattuale.

Le attività produttive

La Tab. 2 mostra un'istantanea relativa alle attività produttive dell'agricoltura piemontese la cui consistenza è calcolata in base al numero di occupati stranieri comunitari ed extracomunitari. Come si osserva, sono le colture arboree ad assorbire la maggioranza della manodopera proveniente dall'estero, occupando 12.000 cittadini non UE e 3.159 cittadini UE, corrispondenti percentualmente al 68,2% del totale degli addetti immigrati. In questa macrocategoria sono ricomprese attività di coltivazione come quella delle mele e delle pere nel cuneese, delle nocciole nelle Langhe e la vitivinicoltura nell'astigiano.

Tabella 2 - Piemonte Occupati UE e non UE in agricoltura per attività produttiva. Anno 2021

<i>Attività produttiva</i>	<i>Occupati non UE</i>		<i>Occupati UE</i>		<i>Totale</i>	
	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>
Zootecnica	1.048	6,1	748	14,9	1.796	8,1
Colture ortive	592	3,4	118	2,4	710	3,2
Colture arboree	12.000	69,7	3.159	63,0	15.159	68,2
Florovivaismo	728	4,2	125	2,5	852	3,8
Colture industriali	691	4,0	131	2,6	822	3,7
Altre attività agricole	1.196	7,0	436	8,7	1.633	7,3
<i>Sub-totale</i>	<i>16.255</i>	<i>94,5</i>	<i>4.717</i>	<i>94,0</i>	<i>20.972</i>	<i>94,4</i>
Agriturismo	-	-	-	-	-	-
Trasformazione/commercializzazione	950	5,5	299	6,0	1.249	5,6
<i>Sub-totale</i>	<i>950</i>	<i>5,5</i>	<i>299</i>	<i>6,0</i>	<i>1.249</i>	<i>5,6</i>
<i>Totale</i>	<i>17.205</i>	<i>100,0</i>	<i>5.016</i>	<i>100,0</i>	<i>22.221</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazione del dott. Domenico Casella su dati CREA-PB 2017 e su dati INPS 2021.

A seguire vi sono la zootecnia e l'allevamento, diffusi in tutto il territorio regionale, nell'ambito delle quali è occupato complessivamente l'8,1% dei lavoratori stranieri (1.048 extracomunitari e 748 comunitari). Non irrilevante è la quota rappresentata dalle attività di trasformazione e commercializzazione ricomprese nel settore primario, che assorbe il 5,6% della manodopera agricola immigrata in Piemonte (1.249 addetti, di cui 950 sono cittadini non UE e 299 provengono da uno degli stati membri dell'Unione Europea), associate soprattutto a realtà agro-alimentari rappresentate da brand diffusi in tutto il

mondo e legate a prodotti di eccellenza (nocciole, vini, ecc.). A chiudere la classificazione dei settori produttivi dell'agricoltura piemontese in base al numero degli occupati stranieri si riscontrano il florovivaismo (3,8% della manodopera immigrata totale con 852 unità), le colture industriali (3,7% del totale con 822 addetti) e le colture ortive (3,2% del totale con 710 unità).

2.2. Le consistenze numeriche degli occupati, le giornate lavorate e la distribuzione territoriale nella provincia di Asti

2.2.1. Il numero degli occupati

Nella provincia di Asti sono presenti 14.838 aziende agricole attive, di cui 13.315 imprese individuali, 1.156 società di persone, 289 società di capitali e 58 società cooperative³. Un tessuto imprenditoriale del genere assorbe complessivamente 6.003 occupati nel 2021, in leggera flessione rispetto 6.078 dell'anno precedente. In maniera più approfondita, la Tab. 3 riporta i dati riguardanti la manodopera agricola nell'astigiano nelle due annualità 2020 e 2021, classificati per genere, provenienza nazionale e forma contrattuale. Nel confronto tra i due momenti presi in considerazione si osservano almeno due dinamiche interessanti, soprattutto ai fini della descrizione della qualità del lavoro agricolo nel territorio provinciale: la lenta ma chiara crescita della componente extracomunitaria nella configurazione della manodopera del settore primario della provincia di Asti, che passa dalle 2.611 unità del 2020 alle 2.653 del 2021, corrispondente a una flessione della quota italiana (da 2.564 a 2.445 addetti); la netta preponderanza della contrattualizzazione a tempo determinato, che riguarda la situazione del 91,9% degli occupati (5.521 unità).

Guardando alla provenienza nazionale, si può osservare come aumenti, rispetto al 2020, la quota dei lavoratori extra comunitari tra gli occupati a tempo determinato, che rappresentano il 45,8% della manodopera totale (+1,2% nel confronto con l'anno precedente). Significativo è il fatto che la componente italiana costituisca solo il 38,7% del totale degli occupati con contratti a termine. Tra i lavoratori a tempo indeterminato la situazione è sostanzialmente ribaltata, con la manodopera straniera che si attesta al 36,1% del totale (25,9% extracomunitari e 10,2% cittadini UE), mentre quella locale è pari al 63,9%. In termini del tutto generali, come già rilevato relativamente alla situazione regionale piemontese, dati del genere rifletterebbero la circostanza per cui la

³ Cfr. Censimento Agricoltura 2020, i cui dati sono consultabili al link https://esplora-dati.istat.it/databrowser/#/it/censimentoagricoltura/categories/CENSAGR/IT1,DF_DCAT_CENSAGRIC2020_LEGOWN_ALL,1.0.

componente immigrata sia quella in grado di accedere più difficilmente a forme di contrattualizzazione più stabili e garantite, sia dal punto di vista previdenziale, sia riguardo alle tutele.

La distribuzione per genere della manodopera agricola nell'astigiano, infine, non è caratterizzata da particolari difformità rispetto alla situazione regionale, con una chiara prevalenza della componente maschile (il 69% del totale) rispetto a quella femminile (31%) e una differenza che si accentua nel passaggio dal tempo determinato a quello indeterminato: in corrispondenza delle forme contrattuali a termine gli uomini rappresentano il 67,9% e le donne il 32,1% del totale; tra gli addetti con contratti più stabili, la quota maschile sale all'81% del totale, quella femminile scende al 18,3%.

Tabella 3 - Asti. Occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>
Italiani	1.500	763	2.263	40,2	1.390	747	2.137	38,7
Non UE	1.796	710	2.506	44,6	1.825	703	2.528	45,8
UE	537	317	854	15,2	531	325	856	15,5
<i>Sub totale</i>	<i>3.833</i>	<i>1.790</i>	<i>5.623</i>	<i>100,0</i>	<i>3.746</i>	<i>1.775</i>	<i>5.521</i>	<i>100,0</i>
	<i>(68,2)</i>	<i>(31,8)</i>	<i>(100,0)</i>	-	<i>(67,9)</i>	<i>(32,1)</i>	<i>(100,0)</i>	-
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	241	60	301	66,2	247	61	308	63,9
Non UE	90	15	105	23,1	110	15	125	25,9
UE	36	13	49	10,8	37	12	49	10,2
<i>Sub totale</i>	<i>367</i>	<i>88</i>	<i>455</i>	<i>100,0</i>	<i>394</i>	<i>88</i>	<i>482</i>	<i>100,0</i>
	<i>(80,7)</i>	<i>(19,3)</i>	<i>(100,0)</i>	-	<i>(81,7)</i>	<i>(18,3)</i>	<i>(100,0)</i>	-
<i>Totale</i>	<i>4.200</i>	<i>1.878</i>	<i>6.078</i>	-	<i>4.140</i>	<i>1.863</i>	<i>6.003</i>	
	<i>(13,0)</i>	<i>(16,9)</i>	<i>(14,0)</i>	-	<i>(13,2)</i>	<i>(17,4)</i>	<i>(14,3)</i>	
<i>Totale Piemonte</i>	<i>32.303</i>	<i>11.085</i>	<i>43.388</i>	-	<i>31.293</i>	<i>10.730</i>	<i>42.023</i>	-

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

2.2.2. Le giornate lavorate e quelle pro-capite

La Tab. 4 riporta i dati relativi alle giornate di lavoro agricolo ufficialmente registrate all'INPS in provincia di Asti, nei due anni 2020 e 2021, raggruppati per genere, provenienza nazionale dei lavoratori e contrattualizzazione praticata. In termini generali, si assiste, nel confronto tra i due momenti osservati,

a un aumento delle giornate lavorate, che passano da 469.568 a 506.912 (+ 37.344 unità), segnalando una ripresa dopo la flessione che si era registrata in seguito agli sviluppi della crisi pandemica.

Guardando alla nazionalità dei lavoratori e delle lavoratrici, si osserva una chiarissima disparità di distribuzione tra coloro che sono assunti a tempo determinato e coloro che, invece, hanno un contratto più stabile. Tra i primi, infatti, la maggioranza assoluta delle giornate lavorate è riconducibile a occupati extracomunitari (55,1% del totale) e, complessivamente, la componente straniera del lavoro agricolo astigiano nel 2021 ha lavorato il 70,7% delle giornate registrate all'INPS. Tra i lavoratori a tempo indeterminato, la situazione è praticamente ribaltata, considerando che gli italiani hanno lavorato il 65,5% delle giornate complessive, mentre gli immigrati il 34,5% (23,9% gli extracomunitari e 10,6% i comunitari). Nel confronto tra la manodopera maschile e quella femminile, non sussistono significativi disequilibri rispetto alla situazione relativa al numero degli occupati e le giornate lavorate aumentano proporzionalmente sia per gli addetti che per le addette nel settore agricolo della provincia di Asti.

Tabella 4 - Asti. Giornate italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>
Italiani	73.857	32.481	106.338	28,9	76.471	37.415	113.886	29,3
Non UE	146.404	53.594	199.998	54,4	156.888	57.251	214.139	55,1
UE	41.995	19.275	61.270	16,7	39.528	20.782	60.310	15,5
<i>Sub totale</i>	<i>262.256</i>	<i>105.350</i>	<i>367.606</i>	<i>100,0</i>	<i>272.887</i>	<i>115.448</i>	<i>388.335</i>	<i>100,0</i>
	<i>(71,3)</i>	<i>(28,7)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>	<i>(70,3)</i>	<i>(29,7)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>
	Operai a tempo indeterminato (OTI)							
Italiani	55.979	12.607	68.586	67,3	63.055	14.577	77.632	65,5
Non UE	19.446	2.284	21.730	21,3	25.559	2.763	28.322	23,9
UE	8.734	2.912	11.646	11,4	10.047	2.576	12.623	10,6
<i>Sub totale</i>	<i>84.159</i>	<i>17.803</i>	<i>101.962</i>	<i>100,0</i>	<i>98.661</i>	<i>19.916</i>	<i>118.577</i>	<i>100,0</i>
	<i>(82,5)</i>	<i>(17,5)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>	<i>(83,2)</i>	<i>(16,8)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>
<i>Totale</i>	<i>346.415</i>	<i>123.153</i>	<i>469.568</i>	<i>-</i>	<i>371.548</i>	<i>135.364</i>	<i>506.912</i>	<i>-</i>
	<i>(10,2)</i>	<i>(14,3)</i>	<i>(11,1)</i>	<i>-</i>	<i>(10,3)</i>	<i>(14,5)</i>	<i>(11,2)</i>	<i>-</i>
<i>Totale Piemonte</i>	<i>3.380.613</i>	<i>861.023</i>	<i>4.241.636</i>	<i>-</i>	<i>3.595.768</i>	<i>934.384</i>	<i>4.530.152</i>	<i>-</i>

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

La Tab. 5, invece, mostra la distribuzione delle giornate pro-capite, che consente, quindi, di cogliere quante giornate lavora mediamente un occupato nel settore primario dell'astigiano a secondo della sua provenienza, del suo genere e della forma contrattuale in cui è inquadrato. Come si può constatare esiste una nettissima disparità tra i lavoratori a tempo indeterminato e quelli con contratto a termine. Mentre i primi, infatti, con un valore medio di 246 giornate lavorate, hanno accesso agli ammortizzatori sociali e alle tutele previsti dalla legge in caso di cessazione, anche involontaria, del rapporto di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici a tempo determinato, con un numero medio di giornate lavorate molto ridotto, non hanno la garanzia di raggiungere il numero minimo di giornate per accedere a propria volta ai benefici previdenziali, quali ad esempio la disoccupazione agricola. Un dato del genere testimonierebbe un notevole livello di precarietà del lavoro agricolo nella provincia di Asti.

Tabella 5 - Asti. Giornate pro-capite italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)					
	Anno 2020			Anno 2021		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.m.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.m.</i>
Italiani	49	43	47	55	50	53
Non UE	82	75	80	86	81	85
UE	78	61	72	74	64	70
<i>Sub totale</i>	<i>68</i>	<i>59</i>	<i>65</i>	<i>73</i>	<i>65</i>	<i>70</i>
Operai a tempo indeterminato (OTT)						
Italiani	232	210	228	255	239	252
Non UE	216	152	207	232	184	227
UE	243	224	238	272	215	258
<i>Sub totale</i>	<i>229</i>	<i>202</i>	<i>224</i>	<i>250</i>	<i>226</i>	<i>246</i>
Totale	82	66	77	90	73	84
<i>Totale Piemonte</i>	<i>105</i>	<i>78</i>	<i>98</i>	<i>115</i>	<i>87</i>	<i>108</i>

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

2.2.3. Il numero degli addetti per classi di giornate lavorate

La Tab. 6 riporta i dati relativi alla distribuzione per classi di giornate registrate ed effettivamente lavorate in diversi comuni a vocazione agricola dell'astigiano. Tale informazione consente di individuare le quote dei lavoratori che beneficiano delle differenti tutele previdenziali previste nel settore primario (disoccupazione agricola, ecc.) in base al numero dei contributi conteggiati.

PARTE TERZA. CASI DI STUDIO TERRITORIALI

Tabella 6 - Provincia di Asti. Addetti ODT per comuni di residenza, nazionalità e numero di giornate registrate all'INPS nel 2021 (v.a.)

Comuni provincia di Asti	Giornate					Tot
	<51	51-100	101-150	151-180	>180	
<i>Italiani</i>						
Canelli	119	14	12	8	9	162
Asti	225	34	24	17	21	321
Nizza Monferrato	91	16	13	7	9	136
Costigliole d'Asti	76	15	8	11	5	115
Castagnole delle Lanze	49	5	8	2	2	66
Calosso	22	4	4	3	1	34
Castel Boglione	15	6	5	3	2	31
Castello di Annone	7	3	-	-	1	11
Fontanile	9	-	2	-	1	12
Incisa Scapaccino	27	5	1	2	2	37
Altri comuni	754	170	111	85	92	1.212
<i>Sub totale</i>	<i>1.394</i>	<i>272</i>	<i>188</i>	<i>138</i>	<i>145</i>	<i>2.137</i>
<i>Comunitari (UE)</i>						
Canelli	62	17	12	12	7	110
Asti	23	3	8	2	2	38
Nizza Monferrato	17	4	5	4	1	31
Costigliole d'Asti	37	15	12	6	5	75
Castagnole delle Lanze	31	4	2	3	0	40
Calosso	19	2	1	0	0	22
Castel Boglione	20	4	7	0	0	31
Castello di Annone	1	-	-	-	-	1
Fontanile	24	2	8	1	1	36
Incisa Scapaccino	4	-	1	1	-	6
Altri comuni	219	53	90	59	45	466
<i>Sub totale</i>	<i>457</i>	<i>104</i>	<i>146</i>	<i>88</i>	<i>61</i>	<i>856</i>
<i>Non comunitari (non UE)</i>						
Canelli	163	93	85	102	32	475
Asti	264	62	32	25	14	397
Nizza Monferrato	81	53	63	48	16	261
Costigliole d'Asti	51	41	27	35	9	163
Castagnole delle Lanze	36	14	48	29	23	150
Calosso	27	14	17	21	4	83
Castel Boglione	21	11	20	11	4	67
Castello di Annone	40	4	2	-	-	46
Fontanile	9	8	9	4	1	42
Incisa Scapaccino	18	8	9	4	1	40
Altri comuni	308	167	147	111	71	804
<i>Sub Totale</i>	<i>1.018</i>	<i>475</i>	<i>463</i>	<i>395</i>	<i>177</i>	<i>2.528</i>
<i>Totale generale</i>	<i>2.869</i> <i>(51,9%)</i>	<i>851</i> <i>(15,6%)</i>	<i>797</i> <i>(14,4%)</i>	<i>621</i> <i>(11,2%)</i>	<i>383</i> <i>(6,9%)</i>	<i>5.521</i>

Fonte: ns. elaborazione su dati INPS 2021.

Come si osserva, in tutta la provincia di Asti più di un lavoratore agricolo su due (il 51,9% del totale) lavora per un numero di giornate inferiore a 51, minimo contributivo per maturare i primi benefici previdenziali, mentre l'81,9 % supera il limite di 102 giornate, sufficiente per ottenere il riconoscimento della disoccupazione.

Andando ad analizzare i dati suddivisi per provenienza, si scorge come si assista a un sostanziale equilibrio tra italiani, comunitari ed extracomunitari nella ripartizione per classi di giornate registrate ed effettivamente lavorate.

2.3. Il lavoro irregolare in Piemonte e nella provincia di Asti. I dati ufficiali, le stime sindacali e i comuni dove emerge lo sfruttamento lavorativo

2.3.1. Il lavoro irregolare nell'astigiano

La composizione occupazionale nel settore agro-alimentare piemontese, e a scala inferiore quella delle province, si configura con una triplice segmentazione sulla base della regolarità o meno dei contratti di lavoro. I dati che sono stati analizzati nei paragrafi precedenti riguardano direttamente le consistenze numeriche degli addetti regolari, sia a livello regionale che della provincia di Asti, così il corrispettivo monte ore complessivo suddiviso per nazionalità. Di seguito, in aggiunta, si riportano i dati degli addetti irregolari stimati dall'ISTAT e con delle integrazioni provenienti da fonti sindacali. Nell'insieme, i dati ISTAT fanno ammontare il lavoro irregolare in agricoltura nella regione Piemonte a circa il 15% sul totale dei lavoratori occupati⁴, sicché, in considerazione dei circa 22.000 addetti alle dipendenze a tempo determinato registrati all'INPS (2021) – mentre 1.250 sono gli operai a tempo indeterminato – sono stimabili in 3.300 unità⁵.

Ma questa cifra, deducibile in buona parte dai lavoratori residenti, non tiene conto dei contingenti che provengono dalle altre regioni italiane specificatamente per le raccolte, ed anche direttamente dai paesi stranieri (come ad esempio, dalla Slovenia, Macedonia e Bulgaria); e non secondariamente dai lavoratori stranieri entrati in Italia mediante il decreto flussi, ma che non trovano una collocazione regolare nelle imprese che li hanno richiesti diretta-

⁴ ISTAT, *Conti e aggregati economici territoriali. Occupazione regolare e irregolare per branca di attività e popolazione. Piemonte*, in https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,DATAWAREHOUSE,1.0/UP_ACC_TERRIT/UP_DCCN_OCCTSEC2010.IRC1 (accesso 14.4.2024).

⁵ ISTAT, *L'economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2018-2021*, Report, 13 ottobre 2023, in particolare, «Nota metodologia», pp. 9-11, in: [istat.it/it/files/2023/10/Report-Economia-non-2021.pdf](https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-Economia-non-2021.pdf) (accesso 1.2.2024).

mente; e tantomeno una parte di quelli arrivati su richiesta da «imprese-fantasma», illegali e dispensatrici di raggiri e truffe. Da alcune interviste emerge che tutt'insieme questi lavoratori agricoli possano arrivare stagionalmente ad una cifra doppia di quella che deriva dalle stime ufficiali, ossia ad altre 3.500 unità, spingendo, così, le componenti occupate irregolarmente in Piemonte intorno alle 7.000 unità. Ciò sta a significare che un lavoratore o lavoratrice su tre risulta essere occupato in condizioni pesanti e di fatto proibitive, in quanto connotabili come pratiche di mero sfruttamento.

Con lo stesso procedimento possiamo dedurre il lavoro irregolare nella provincia di Asti, essendo che il tasso di irregolarità è simile a quello medio regionale (pari a circa il 15%). Ne ricaviamo pertanto che su 5.520 occupati (al 2021) – a prescindere dalla nazionalità – il contingente delle maestranze irregolari si attestano sopra le 500 unità in base ai dati ufficiali (INPS), a cui aggiungiamo un altro contingente di almeno 1.000 addetti stagionali non residenti, in considerazione dell'importanza che riveste la provincia di Asti nella produzione agricola regionale (insieme a Cuneo). In sintesi, il totale dei lavoratori e lavoratrici occupati irregolarmente, e dunque, in condizione o a rischio di sfruttamento – in conformità alle stime proposte da esperti del settore – s'innalza a circa 1.500.

I comuni di Asti e le sub aree/luoghi ad alta produzione agricola e zootecnica dove maggiori sono le pratiche di sfruttamento sono 32, sintetizzati nel Prospetto 1, messi assieme dalle informazioni acquisite tramite interviste e tramite la lettura delle informazioni riportate dai mass media nazionali e locali. Tutti insieme ammontano a 32 unità.

Prospetto 1 - Provincia di Asti. Comuni/località dove si registrano rapporti di lavoro sullo sfruttamento. Anno 2024

<i>Provincia</i>	<i>Paese/località</i>
<i>Piemonte</i>	Asti (comune), Arcuata, Baldichieri d'Asti, Boidi, Canelli, Calliano, Carmagnola, Castel Boglione, Castagnole delle Lanze, Castel d'Annone, Castelnuovo Don Bosco, Castellero, Castiglione d'Asti, Cortandone, Cortiglione, Grana, Grazzano Badoglio, Incisa Scapaccino, Monale, Moncalvo, Montiglio Monferrato, Nieve, Nizza Mombercelli, Monferrato, Pica, San Damiano d'Asti, Settimi, Vaglio Serra, Villanova d'Asti, Vinchio,
<i>Totale</i>	<i>32</i>

Fonte: ns. elaborazione connessa alle testate provinciali di Asti e dalle informazioni acquisite tramite interviste.

Ciò non vuol dire che l'intero comune/località – o distretto agro-alimentare – e tutte le aziende che vi operano siano orientate allo sfruttamento dei lavoratori agricoli, ma soltanto che in queste aree si siano determinate delle

accentuate criticità in campo occupazionale di natura illegale. E a tali pratiche concorrono le aziende che correntemente misconoscono l'attività produttiva delle aziende sane e virtuose, da una parte, e del lavoro delle rispettive maestranze dall'altra. In base a quanto riportano alcuni intervistati (Int. 5, Int. 6) – in riferimento alla specifica esperienza maturata a proposito – «si possono però individuare dei comuni che sono diventati nel tempo dei centri consolidati dove le pratiche di sfruttamento sono correnti: sia nella fattispecie del lavoro grigio che in quella del lavoro nero e finanche in quella del lavoro servile e para-schiavistico. Ciò si verifica non soltanto nella produzione delle uve da tavola e soprattutto da vino, con vini particolarmente pregiati nei comuni di Nizza Monferrato, Canelli e aree limitrofe, come Castelnuovo, Incisa, Vinchio, Vaglio; oppure, continua lo stesso intervistato (Idem), «nel comparto agricolo della coltivazione delle nocciole, nella stessa Canelli, e anche a Moncalvo, o a Castelnuovo Don Bosco. E nondimeno, nell'ortofrutta e negli allevamenti/macellazione delle carni».

Attività che avvengono in massima parte mediante appalti a cooperative o ad altre strutture oramai specializzate, i cui dirigenti sono quasi sempre stranieri. «I datori astigiani – afferma un altro (Int. 2) – delegano il lavoro sporco, comunque, agli immigrati: siano essi dirigenti di cooperative, o capi-cottimo da un versante, o lavoratori o lavoratrici dall'altro. Sennonché, ciò che per questi imprenditori conta, ci riferiamo specificamente a quanti utilizzano queste modalità produttive, è portare a termine la produzione, il come è indifferente. Al riguardo si chiudono entrambi gli occhi»

2.3.2. *La compresenza di lavoro regolare, lavoro grigio e lavoro nero sfruttato*

Le tre categorie che costituiscono il lavoro regolare, il lavoro grigio e il lavoro nero – sfruttato e gravemente sfruttato quando esprime gli effetti della tratta di esseri umani – non ci permettono di comprendere il contenuto intrinseco che sottendono le condizioni mediante il quale il lavoro medesimo viene effettuato. O meglio, le condizioni reali nella quale si configurano i rapporti occupazionali come espressione del risultato di forme ibride di reclutamento e di modalità esecutive, nonché di trattamento retributivo, orari di lavoro e corresponsione degli oneri previdenziali. E tali aspetti non riguardano certo il lavoro regolare, ossia la prima categoria occupazionale. L'ISTAT, infatti, lo definisce a tempo pieno e indeterminato proprio perché è una forma di lavoro che rispecchia completamente le condizioni contrattuali, senza nessun nascondimento o distorsione che dir si voglia, come riportato nel Cap. 2. Ma non è così per le altre categorie che l'ISTAT stessa colloca al centro della produzione dell'economia non osservata e sommersa, nonostante sia in grado di circoscriverne e stimarne la quantità mediante indagini specialistiche e mirate.

Il lavoro grigio – la seconda categoria – è definito tale perché non rispecchia, con gradazioni differenziate, quanto prevede il contratto di lavoro sottoscritto dai contraenti, ossia il datore di lavoro e il lavoratore o la lavoratrice direttamente interessati. Siamo davanti a forme di lavoro formalmente contrattualizzato e ciò nonostante esse tendono a contraddistinguersi per il fatto che mirano a celare, nascondere e distorcere parti delle condizioni costitutive del contratto allo scopo di ridurne – al meglio delle possibilità contingenti – i costi economici spettanti all'azienda. Si tratta di condizioni e modalità occupazionali connessi ai diritti sindacalmente sottoscritti e pertanto strutturalmente costitutivi dei rapporti di lavoro posti in essere, sicché la loro non osservanza rappresenta un consistente ed esclusivo vantaggio economico dell'imprenditore: sia individuale che collettivo, quando rappresenta un'azienda di persone o di capitali. Queste forme di rapporti di lavoro, e i contenuti/condizioni che li costituiscono, sono imposte intenzionalmente, essendo un'esplícita strategia aziendale. Imposizioni che non avvengono in genere esplicitamente quando l'intermediazione è effettuata dai servizi deputati – siano essi pubblici o privati riconosciuti per legge – ma soltanto, e in parte, nella fase successiva, quando cioè il rapporto tra i contraenti tende a personalizzarsi e si allontana dai servizi che lo hanno inizialmente attivato.

In altre parole, il lavoro grigio è una imposizione correlabile a due fattori interagenti: il potere costrittivo esercitato dalla componente datoriale e dunque dall'offerta avvenuta in prima battuta con l'intermediazione dei servizi del lavoro, e l'accondiscendenza della parte lavorativa per necessità esistenziali e dunque della domanda. Tale imposizione, che viene così occultata dalla formalità del contratto, viene accettata dagli operai e dalle operaie poiché non possono per necessità economica rifiutarsi di lavorare; oppure perché il rapporto stesso prende corpo per approfittamento dello stato di vulnerabilità di questi ultimi, allorquando il datore – volente o nolente – ne ricava comunque dei guadagni economici. L'accettazione condizionata, e non libera, pertanto, poiché imposta alle maestranze, si tramuta inequivocabilmente in ulteriori vantaggi socio-economici della componente datoriale. Queste modalità occupazionali riflettono in modo incontrovertibile un'asimmetria che tende a solidificarsi nel tempo tra i datori che la propongono e le maestranze che le accettano, divenendo così una pratica interiorizzata e considerata del tutto normale da questi ultimi.

Al riguardo, taluni intervistati, non solo sindacalisti (Int. 1, Int. 2, Int. 7 e Int. 11), rilevano correntemente che quando i lavoratori e le lavoratrici gli mostrano il contratto e la busta paga non capiscono perché mensilmente prendano un salario minore di quello previsto nel contratto; e neanche capiscono perché risultano esserci ferie pagate quando non le hanno mai effettuate e un orario uguale a circa un terzo/la metà di quello realmente svolto.

E alla semplice domanda posta dal sindacalista «avete ricevuto denaro contante a compensazione dello scarto tra il salario formale e quello sostanziale percepito, sovente la risposta di rimando è no» (Int. 2). La terza categoria, quella del lavoro nero – sfruttato e gravemente sfruttato – è definibile dalle stesse autorità istituzionali come completamente celata/nascosta e si manifesta con una doppia caratteristica dove la differenza tra l’una e l’altra è data dalla maggiore o minore intensità di asservimento, di spersonalizzazione, di condizioni salariali indecenti ed anche con la presenza/assenza di minacce e violenze⁶.

Queste situazioni possono determinarsi diversamente in funzione delle variegate modalità di reclutamento della manodopera, dato che l’incontro tra domanda ed offerta di lavoro posta in essere dai servizi del lavoro ufficiali è alquanto ridotta. «Nella provincia di Asti, dice un sindacalista (Int. 4) si attesta a circa il 2%, e pertanto tutta la capacità di reclutamento è affidata a intermediari illegali, invero ai caporali; oppure l’imprenditore mediante personale di sua fiducia già occupato in azienda ingaggia ulteriori maestranze direttamente senza ricorrere all’intermediatore esterno. Un’altra modalità è quella che in linguaggio giuslavorista è definita dell’interposizione intendendo con tale termine la semplice fornitura di manodopera. Ciò si determina quando un imprenditore o una azienda utilizza manodopera reclutata da altre strutture o singole persone che ne diventano ufficialmente i datori di lavoro; dunque, ne organizzano l’intera operatività compresa quella di erogare le retribuzioni contrattualizzate. Le differenze tra intermediazione di manodopera e la mera fornitura/interposizione di manodopera appaiono del tutto minimali, soprattutto alla luce della funzione legale o illegale che svolgono coloro che sono incaricati di governare l’una o l’altra attività. E soprattutto quando le maestranze sono straniere, e il fornitore di manodopera approfitta della loro oggettiva fragilità sociale ed economica per reclutarli a condizioni occupazionali distanti da quelle standard.

2.3.3. Gli ambiti produttivi, i periodi di maggior occupazione e la presenza del lavoro sfruttato

Il lavoro grigio è definito senza mezzi termini da una delle intervistate «come un’attività occupazionale che poggia saldamente sulla truffa dei lavoratori e lavoratrici che accettano/sono necessitati ad accettare contratti con queste caratteristiche» (Int. 12). Il lavoro grigio si compone pure di lavoro nero, «questo vi è strutturalmente inglobato, non essendo di fatto separato

⁶ Cfr. Legge 199/2016, «Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo».

verticalmente da quest'ultimo» – per usare le parole di un altro intervistato (Int. 11). Sono entrambi molto diffusi nell'astigiano, e non solo. Rappresentano la prima e la seconda modalità occupazionale correlabile agli occupati di origine straniera. Il lavoro grigio – da diversi anni – è la forma più corrente di ingaggio lavorativo, come accentuano più interlocutori, a prescindere dalla professione svolta, inclusi gli studiosi (Int. 13, Int. 16) e gli imprenditori intervistati (Int. 14, Int. 15). Di fatto il lavoro grigio – dice uno di essi (Int. 11) – «rappresenta la risposta all'anarchia occupazionale che si registrava negli anni prima del Covid-19, quando i caporali – nell'accezione più stretta – e i datori di lavoro che li coinvolgevano per reclutare manodopera a buon mercato, spadroneggiavano insieme nelle campagne di Canelli e dei comuni circostanti. La reazione che ci fu allora fu enorme, e non solo regionale ma anche nazionale e finanche europea, dove alcune catene di supermercati minacciavano di non acquistare più i prodotti dell'astigiano e del cuneese».

«Attualmente, continua lo stesso interlocutore (Idem), il lavoro grigio è prassi corrente. Raggiunge grosso modo il 40/50% dei contratti di lavoro, quello al nero – non è scomparso, ma non appare, se non raramente, caratterizzato dalla presenza di caporali aguzzini. Sono oramai minoritari, ma non per questo meno pericolosi e violenti. Il lavoro grigio s'innalza ancora di più per quella categoria di operai che trova occupazione nelle raccolte che si susseguono tra la primavera e l'autunno, dapprima con le colture ortive su ampia scala e successivamente con la raccolta delle nocchie (per quelle più tardive) e dell'uva con le vendemmie che coinvolgono ampie aree provinciali propedeutica alla vinificazione dei prodotti più rinomati. Il momento più alto del coinvolgimento della manodopera nel settore agricolo si concentra nei tre/quattro mesi estivi, con significativi contingenti che vengono altresì occupati prima (marzo-aprile) e dopo (seconda metà di ottobre/prima metà di novembre)».

Un sindacalista (Int. 3) definisce questo intero processo tecnico-organizzativo che si mette in moto per affrontare annualmente le raccolte – e gli altri momenti della produzione agricola – «un magico incastro (...) una capacità sincronica sbalorditiva dove a prescindere dalla dimensione aziendale si riesce ad occupare migliaia di lavoratori, in buona parte stranieri. E la magia, questa volta in negativo, è che quasi i due terzi di queste maestranze viene contrattualizzata al grigio, cioè con contratti falsificati, non pienamente rispettati o non rispettati per niente. E un'ulteriore magia è quella che nei mesi più intensi di raccolta spariscono di colpo i controlli di conformità del lavoro, si riducono le ispezioni e si estendono i guadagni aziendali». Occorre aggiungere che la conformazione del territorio astigiano – e delle province limitrofe – è collinare, con avvallamenti non particolarmente pianeggianti. Ciò non permette

un estensivo impiego di macchinari per le raccolte, «motivo per cui avvengono in buona parte manualmente» (Int. 7)⁷.

Anche perché i prodotti che si raccolgono sono di una particolare eccellenza, e quindi le rese non utilizzabili che possono determinare i macchinari in molti casi sono molto costose, soprattutto per le uve pregiate. È nondimeno in questa fascia temporale il lavoro agricolo, anche perché le giornate sono lunghe e il bel tempo permette un'occupazione ininterrotta, la produzione raggiunge il suo apice maggiore. «Essendo i contratti al grigio, dice ancora un interlocutore (Int. 11), le giornate assegnate ufficialmente in busta paga a ciascuno lavoratore oscillano dalle tre alle quattro settimanali, ma non più di 10 o 15 al mese. E non essendoci controlli ispettivi adeguati accade che ogni anno, da almeno un quinquennio, i lavoratori si trovano con un numero di giornate mensili minori di un terzo o della metà di quelle effettivamente svolte. E non sempre le giornate decurtate dalla busta paga sono pagate tutte al nero, più spesso vengono pagate forfettariamente una tantum. Questo è il modo con cui lavora la gran parte degli immigrati dell'intera provincia astigiana».

Aggiunge un'altra intervistata (Int. 8): «Le buste paga – quindi siamo in presenza di un contratto di lavoro regolare – sono ben conteggiate, ma il conteggio avviene su un numero di giornate dimezzate rispetto al quelle realmente lavorate. I giorni di riposo non sono pagati. Gli oneri infortunistici non esistono, e neppure la copertura assistenziale per malattia. La sicurezza sul lavoro ne risente molto. Il TFR è una parola inesistente. La truffa è tanta per il lavoratore, ma è altrettanta per l'erario dello stato. Ciò accade soltanto ai lavoratori stranieri, e alle lavoratrici ancora di più. E sono ancora più estese tra i richiedenti asilo ospiti nei Centri di accoglienza. A questi lavoratori non importa di avere i contributi pensionistici, perché sono un po' fatalisti in quanto il non riconoscimento del loro status potrebbe da un giorno all'altro farli diventare irregolari. Ma questo non giustifica i comportamenti posti in essere dai datori di lavoro-esperti della truffa a stranieri vulnerabili che occupano nelle loro aziende con modalità intenzionalmente ingannevoli. Pur in presenza di contratto questi datori preferiscono effettuare la retribuzione in buona parte al nero – non del tutto, e spesso con bonus di diversa natura (come buoni benzina, o buoni pasto) – e un'altra inferiore secondo i dettati contrattuali. Lo scopo di queste mere parvenze di legalità serve soltanto da parafulmine nel caso – assai remoto – di una qualche ispezione inaspettata».

⁷ Specifica l'intervistato (Int. 7): «Per la spollonatura della nocciola, ossia la raccolta, non ci sono strumenti meccanici, tutto avviene a mano. Il soffiatore è più meccanico che manuale, ma la sua utilizzazione dipende dai territori. Dipende soprattutto dalla pendenza. Anche la vendemmia è svolta perlopiù manualmente perché le zone più adatte al vino sono quelle di collina. Esistono macchine che raccolgono l'uva, ma non sono molte e sono utilizzabili solo per la vendemmia di pianura, anche se non sostituiscono totalmente l'impiego di manodopera».

2.3.4. *Il ruolo delle cooperative di manodopera. Appalti, sub appalti e capi-cottimo*

Il lavoro grigio, oltre ad essere una strategia diretta dell'impresa o dal singolo imprenditore, è altrettanto estesa quando l'impresa stessa appalta la produzione o parte di essa ad altra società appaltatrice, come riferiscono all'unisono molti intervistati (Int. 1, Int. 7, Int. 15, Int. 16). E questo certo non meraviglia, data la sua consistenza percentuale stimata dalle istituzioni nazionali. In provincia di Asti, l'appalto nel settore agro-alimentare è molto comune, in particolare per le medio-grandi imprese che affidano a società terze quelle parti della produzione che in genere risulta essere quella meno redditizia dal punto di vista economico; oppure quella che determina maggiori conflitti di natura sindacale e necessità, allo stesso tempo, di una tecno-struttura amministrativa di particolare efficacia. Questi due caratteri si ritrovano, da un lato, in quei rami di azienda costituiti dalla presenza di maestranze occupate stagionalmente per le raccolte dei prodotti della terra; dall'altro dalla presenza di maestranze occupate per periodi multi stagionali – come nella zootecnica – o per periodi ancora più lunghi come, ad esempio, nella macellazione per l'alimentazione umana e animale (di allevamento e domestici).

Il ricorso alle cooperative e ad altre società a nome collettivo che affittano manodopera, nei fatti, il c.d. «contratto di interposizione» o «conto terzi» – o anche individuali rapportabili a singole persone munite di partita IVA – rappresenta, ormai, come già detto, la prassi corrente nel settore agro-alimentare e non solo. Questi affidamenti a terze strutture sono regolati da contratti di appalto, le quali possono sub appaltare altri segmenti di lavorazione e così di seguito. La successione di appalti necessita – come accennato – di una tecnostruttura adeguata, poiché l'ottimizzazione dei risultati economici finali provengono generalmente dalla riduzione dei salari delle maestranze occupate in ciascuna struttura che partecipa alla medesima filiera produttiva, a prescindere che sia formalizzata o meno⁸. «La successione tecnico-organizzativa, argomenta un intervistato (Int. 16) – che si attiva dall'azienda appaltante a quelle appaltatrici – permette di trattenerne ad ogni passaggio di fornitura di manodopera una parte del valore eco-

⁸ «Queste tecno-strutture – dice uno degli intervistati (Int. 11) – sono quasi sempre esterne all'azienda, anche perché sono costituite da personale qualificato e interdisciplinare. Non sono solo commercialisti, ma anche giuslavoristi, informatici e fiscalisti, nonché avvocati penalisti. Va da sé che possono essere studi associati, facenti capo anche alle organizzazioni datoriali. Gli appalti c.d. a cascata hanno di fatto venir meno la figura più classica del caporale, essendo questo, attualmente, individuabile nel capo-cottimo o nel capo-squadra finale che rifinisce, per così dire, il lavoro prima della consegna al diretto committente. Sono strutture che con scaltrezza conoscono come ridurre salari e come non pagare gli oneri previdenziali, e allo stesso tempo come progettare la richiesta di finanziamenti per le aziende di cui svolgono queste attività consulenziali. Questi “colletti bianchi” hanno di fatti, in buona parte, bypassato la figura del “caporale capo-nero”».

nomico che, dunque, tende a ridursi man mano che aumenta il numero delle partecipate diversamente coinvolte nel ciclo produttivo».

«Di fatto, continua lo stesso (Idem), ciascuna di esse sottrae una parte del valore che riceve dall'azienda precedente, fino ad arrivare all'ultima azienda che non può che sottrarre valore alle maestranze finali. E le ultime aziende, non di rado, affidano a singole persone, con partita IVA ad esempio, che con una squadra svolge a cottimo il lavoro assegnato. Questa figura sta riemergendo dal passato, poiché si chiamava capo-cottimo, ovvero il coordinatore di operai cottimisti. Attualmente queste squadre e le strutture cooperative o di altra natura giuridica sono costituite da almeno un quindicennio da lavoratori di origine straniera che nel tempo hanno maturato una competenza specifica al riguardo. E sono coloro che vengono indecentemente reclutati per essere occupati a condizioni di mero vassallaggio. Questa presenza oramai è molto estesa numericamente poiché è la sola manodopera disponibile per l'intero settore agro-alimentare, e così anche per gli altri ambiti di produzione strettamente connessi».

Oltremodo, occorre considerare, per usare le parole di uno degli imprenditori intervistati (Int. 15), «che nell'intera provincia l'età media degli imprenditori agricoli raggiunge (alla fine del 2022) il 65° anno di età, e soltanto il 15% ha una età inferiore dei 40». Siamo davanti a un dato demografico declinante, che per invertire la rotta necessiterebbe forti investimenti e una politica migratoria più favorevole ai migranti e dunque ai lavoratori e lavoratrici di origine straniera. Questi, in parte, vengono di fatto lasciati in balia di cooperative spurie e senza idea di che cosa sia la mutualità tra associati; sono mere erogatrici di forza lavoro a basso e a bassissimo costo. Accettano appalti e sub appalti che svolgono coscienti che tanto gli operai che ingaggiano non possono sottrarsi a questa proposta. E sono al servizio di imprenditori autoctoni che utilizzano nel peggiore modo possibile la legge sugli appalti, deresponsabilizzando la loro funzione. Una funzione che resta comunque di potere e di direzione, seppur indiretta, dell'azione svolta dalle cooperative appaltatrici/sub appaltatrici, come illustra con chiarezza l'esperienza di una società di macellazione astigiana raccontata dai sindacalisti e dalle maestranze in essa occupate.

In sintesi, racconta un lavoratore (Int. 9)⁹ «una grande azienda di macellazione e commercializzazione di carne suina negli ultimi cinque anni, all'incirca, ha sottoscritto appalti con diverse cooperative e società a nome collettivo che nell'insieme occupavano 80 addetti, dei circa 150 occupati in altre aziende della filiera. Una prima criticità è emersa per il fatto che non tutti i contratti riconoscevano la mansione di macellaio specializzato, ma una parte dei contratti erano calibrati su mansioni agricole e non alimentariste. Una

⁹ Cfr. per una sintesi giornalistica: Il Manifesto, *Al macello di Baldichieri la battaglia vinta per i diritti*. Intervista a Giovanni Mininni, FLAI-CGIL, a cura di Mauro Ravarino, del 7 gennaio 2024, in: <https://ilmanifesto.it/al-macello-di-baldichieri-la-battaglia-vinta-per-i-diritti> (accesso 11.4.2014).

seconda criticità, si riscontra nei salari in quanto risultavano diversificati, nonostante tutti svolgevano le stesse mansioni; e una terza – quella che ha determinato la contestazione sindacale – è che a scadenza annuale l'azienda appaltante cambiava cooperativa appaltatrice e che questa rimodulava le retribuzioni degli addetti sovente al ribasso. Fino al 2023 con l'ennesima cooperativa che voleva azzerare il contratto alimentarista (in quanto addetti alla macellazione) per farci sottoscrivere ancora una volta quello di lavoratori agricoli. Quest'ultima proposta ha fatto indignare tutti, e una parte cospicua delle maestranze è entrata in sciopero. E ha avuto ragione dal Tribunale di Asti¹⁰.

2.3.5. Le condizioni di lavoro precarie. Le molteplici facce dello sfruttamento

Se il lavoro grigio – e il ricorso a strutture esterne per il governo della manodopera a cui delegare il «gioco sporco», per usare le parole di una studiosa (Int. 12) – è alquanto esteso, il lavoro nero e quello sfruttato – che appare numericamente minore – non è di certo sparito. Il lavoro nero è soltanto meglio occultato, perché in parte la figura del caporale, così come emergeva grosso modo prima della pandemia da Covid-19 nell'astigiano, è pressoché ridotta al lumicino, ma non le figure che, pur svolgendo la stessa funzione, sono chiamati in maniera diversa. Ad esempio, è tornato alla ribalta il nome di «capo-cottimo», ossia un capo-squadra che dispone di – o che riesce agevolmente a concentrare – un contingente di operai specializzati che entra in particolari segmenti del ciclo produttivo per dettare il ritmo di lavoro e risolvere così eventuali abbassamenti della produttività complessiva». Una figura, per com'è delineabile, che s'innesta con le attività dei gruppi di lavoratori indipendenti che operano sovente a prestazione professionale. Il lavoro nero assume diverse configurazioni, ma la caratteristica principale, la sua peculiarità strutturale, resta la stessa: l'assenza di contratto.

¹⁰ Al riguardo, il punto di vista della sindacalista (Int. 5): «Il gioco degli appalti e dei sub appalti e il peggioramento delle condizioni contrattuali che si evidenziano ad ogni cambio di società, comporta il rischio di licenziamento: sia perché questi repentini cambi implicano l'azzeramento dei rapporti precedenti, anche di natura economica, e sia perché fanno, a ragione, mobilitare le maestranze allo scopo di prevenire tale possibilità. Infatti, a giugno la nuova proprietà li avrebbe licenziati, poiché i lavoratori si rifiutavano di passare dal contratto alimentarista a quello agricolo. Senza il contratto di industria alimentare, non avrebbero avuto nessun ammortizzatore sociale, né la NASPI o i giorni di malattia, anche per malattie molto serie come l'influenza suina. Non esiste però una legge che dà supporto al fatto connesso all'applicazione contrattuale in base alle mansioni. Ad esempio, se io produco caramelle, se le produco e le impacchetto sono industria alimentare, ma se lavoro solo lo zucchero sono un'azienda del commercio, o persino della logistica. Se l'azienda che fa la macellazione fa anche l'allevamento, può essere riconosciuta come azienda agricola, e questo non è del tutto corretto. Questi lavoratori hanno lasciato i propri paesi per l'astigiano, e molti di loro erano già dei macellatori specializzati, in questa azienda che minacciava i licenziamenti c'erano delle squadre di operai che macellavano in aziende operative nelle loro aree di emigrazione. Si chiamavo, in gergo, professionisti del coltello.

Dice un altro intervistato (Int. 11): «la necessità di lavorare (...) di non restare disoccupati e senza risorsa alcuna (...) e pur di mantenere il mandato familiare di inviare rimesse, per una larga fascia di lavoratori stranieri stagionali determina un abbassamento – e meglio dire annullamento – della capacità di negoziazione che potenzialmente possono avere. E trattandosi di manodopera giovane, in piena forza fisica, che spesso erano contadini e anche agricoltori nei loro paesi di origine (...) dunque conoscono la fatica e hanno le competenze per svolgere al meglio ciò che viene richiesto, non dovrebbe essere difficile contrattare condizioni migliori o quantomeno rivolgersi con maggior frequenza al sindacato. Ma la loro condizione di vulnerabilità sociale – e pertanto non fisica – li posiziona a livelli inferiori nella scala del valore delle corrispondenti competenze professionali. Al punto che la presenza o l'assenza del contratto resta per questa fascia di lavoratori una questione nel breve periodo del tutto indifferente. Il bisogno di avere un contratto è proporzionale alla loro condizione di sfruttamento, poiché capiscono che il contratto potrebbe progressivamente ridurlo, e quasi annullarlo. Tale informazione l'acquisiscono dagli operai più anziani della comunità, anche se spesso è una pia illusione. Ma dopo diversi anni. E non tutti ci riescono».

«Su circa 150 lavoratori agricoli ascoltati tra giugno e ottobre del 2023 ad Asti¹¹, continua un altro degli intervistati (Int. 11), la presenza del contratto riguardava soltanto una piccola percentuale. Dei 150 operai soltanto la metà lo avevano, dunque 75; e soltanto 25 di questi ne avevano uno standard che veniva conformemente rispettato. Degli altri 50 lavoratori contrattualizzati, una trentina di essi avevano contratti palesemente finti, mentre i 20 restanti avevano contratti conformi ma non pienamente corrisposti secondo quanto enunciavano. Erano al grigio, in pratica»¹². Questa scala – in base alla veridicità contrattuale e alla sua

¹¹ Dati dello Sportello FLAI-CGIL – svolto insieme all'Associazione PIAM, progetto l'Anello debole dell'Ires Piemonte, co-finanziato da Dipartimento delle Pari Opportunità. Una sintesi del progetto è leggibile nel paragrafo finale del capitolo.

¹² Racconta ancora lo stesso intervistato (Int. 11): «La condizione di sfruttamento dei lavoratori e delle lavoratrici si configura dall'intreccio tra l'ammontare della retribuzione, degli orari di lavoro e dalla condizione abitativa che si determina dalla consistenza o meno dell'uno e dell'altro fattore. E questa combinazione penalizzante si ritrova nel lavoro grigio e nelle altre sfumature che contraddistinguono il lavoro nero. Focalizzare l'attenzione su questo intreccio perverso non significa misconoscere la componente sana delle aziende e del lavoro standard che pongono in essere, poiché nell'astigiano nel corso degli ultimi 5/7 anni sono stati realizzati molti corsi di formazione per potatori, trattoristi, vendemmiatori e per addetti alle stalle. La conseguenza è stata che attualmente questi lavoratori raggiungono anche retribuzioni elevate, cioè conformi alle norme sindacali. Ma è vero anche che non bisogna nascondere il fatto che ciò nonostante continua a riprodursi una componente non marginale di lavoratori e lavoratrici poveri, assoggettati psicologicamente e vessati economicamente. E che non sono più – per tornare a coloro che sono stati formati professionalmente e occupati adeguatamente – ma a quanti entrano annualmente nel mercato del lavoro stagionalmente attraverso strutture appaltatrici e sub appaltatrici che non sono interessate a valorizzare le competenze acquisite e neanche quelle già possedute dalle maestranze occupate».

corresponsione differenziata – rispecchia in qualche modo proporzionalmente l'anzianità occupazionale di queste maestranze. Nella prima fase – che può durare un anno/due anni – il contratto è quasi del tutto indifferente, anche perché non viene quasi mai concesso. In una seconda fase, dopo i due anni-tre anni di permanenza fissa nella stessa area di Asti, i contratti cominciano ad interessare i lavoratori stranieri in quanto ormai comprendono che senza non possono rinnovare il permesso di soggiorno. E cominciano a chiederlo. È la fase del lavoro grigio e del lavoro nero, le due facce della stessa medaglia.

A questa seconda fase, a quanto raccontano gli sportellisti intervistati (Idem, Int. 7, Int. 5) «la richiesta del contratto da parte dei lavoratori è quasi automatica. È la fase che si cerca di lavorare comunque con una cooperativa o con una società a nome collettivo, poiché comunque garantiscono un contratto, sottendendo, come più volte argomentato, lo svolgimento del lavoro al grigio che poi è anche nero per il furto accentuato delle giornate. Il lavoro nero non scompare nel grigio, cambia colore ma non la sostanza». Pur tuttavia, il contratto è il raggiungimento di una fase considerata matura dal lavoratore, a prescindere dalla sua configurazione formale e sostanziale e dalla capacità contrattuale del lavoratore. «È sempre una scelta del datore del lavoro in base alle sue convenienze sia economiche che sociali, afferma un altro (Int. 6). Nel senso che la paga oraria è generalmente 3,50 l'ora e qualche volta 5 e soltanto raramente 7. In questo ultimo caso si tratta di operai fidelizzati, ma che comunque arrivano allo sportello perché non gli vengono mai pagati i contributi, e gli altri oneri previdenziali. E si ritorna al lavoro grigio. Ossia a vero e diffuso asse di riferimento per datori di lavoro accaparratori senza responsabilità civile e sociale»¹³.

¹³ Continua lo stesso intervistato (Idem): «A questi lavoratori gli importa piuttosto di avere un contratto, anche se non è preciso. Ma ci arrivano dopo diversi anni. Anche se è sempre importante che ci sia, anche al primo anno di arrivo. Ma ciò è molto difficile. C'è una trafila da fare, che dura anni. I primi sono duri, man mano – col passar del tempo – la situazione si alleggerisce, un po'. La sofferenza c'è sempre. Che io sappia, nessun lavoratore dice ai datori di lavoro «dato che me le paghi in nero, me le paghi di più. (...) Ci sono anche dei lavoratori che non hanno potere contrattuale, che vengono persino pagati fino a 3 euro e 50, o 5 e anche 7, ma senza contributi, ecc. Non sono i migranti dei CAS, poiché quando arrivano allo sportello mostrano i cedolini delle buste paga. E le buste paga sono ballerine, hanno molti vizi di forma. Da queste buste paga è possibile immaginare i comportamenti dei datori di lavoro. Non mostrano nessuna etica di responsabilità aziendale. Sono truffatori. I lavoratori stranieri che vivono nei CAS cercano anch'essi sempre un contratto, ma con delle difficoltà specifiche. E qui si apre un buco nero. I responsabili dei CAS espellono chi possiede un reddito e lavora, superiore ai 6.500 euro l'anno perché previsto dalle norme correnti. Le persone che arrivano allo sportello sono anche ospiti dei CAS, e raccontano che vorrebbero anche andar via quando trovano un lavoro decente, ma hanno paura. Per due cose: la mancanza di supporto legale specialistico, come la necessità di aggiornare i permessi di soggiorno in Questura. La seconda paura dell'impossibilità di permettersi un posto in cui vivere, ossia un alloggio. Questo è determinato dal salario, e quindi salario basso equivale ad alloggio instabile e precario. Da questa morsa non se ne esce facilmente, con questi nostri imprenditori che di imprenditori non hanno nulla. Sì, certi intraprendono lo sfruttamento».

Questa condizione, sempre in bilico tra un contratto di lavoro grigio o del tutto falsificato, rappresenta una terza fase di arrivo considerata, ciò nonostante, del tutto più tranquillizzante dalle maestranze straniere. Ci si arriva grosso modo dopo i tre anni/quattro e anche cinque anni di lavoro fragilizzato. La differenza con le fasi precedenti è data comunque dalla presenza di un contratto che permette, in linea di massima, di fruire del permesso di soggiorno, e una dimensione di regolarità. «Condizione – dice ancora lo stesso intervistato (Idem) – che produce effetti benefici anche alla dimensione psicologica dei lavoratori, anche se i problemi salariali ed economici in senso lato non terminano di certo. E questa progressione per fasi non è da considerarsi meccanica, cioè lineare e priva di contraddizioni, perché le sofferenze e le difficoltà di molteplice natura, sono ben ricorrenti nel percorso di integrazione economica e sociale. Se scendiamo su un piano personalistico dei problemi dei singoli lavoratori migranti, si aprono mondi esistenziali complicatissimi non solo per i lavoratori occupati ad Asti e nelle campagne circostanti e nei paesi maggiormente agricoli da poco tempo, ma anche per quelli che sono arrivati molti anni addietro. Il punto è sempre la qualità del lavoro, e la qualità dei datori di lavoro che li occupano, e non di meno dell'assenza di controlli ispettivi».

2.3.6. Le condizioni di lavoro: salario decurtato, orario allungato, alloggio inadeguato

«Un lavoratore o una lavoratrice sfruttato nel settore agricolo e anche alimentare – osserva un'intervistata (Int. 5) – in base all'art. 603 bis del Codice penale, è tale perché non gli viene riconosciuto il lavoro che svolge, le ore che effettuano durante il giorno, e che, nel corso del mese, se non vengono assegnate si trasformano in giornate decurtate. Tutto ciò si riverbera sul salario. Come si riverberano sul salario le anguste situazioni ambientali dove viene esplicito il lavoro, e altrettanto la scarsa ed insufficiente dotazione protettiva, si pensi alla macellazione o alla raccolta sotto il sole della contro-ora. Inoltre, sono sfruttati perché non vengono mai inquadrati in entrata in azienda o in cooperativa secondo la mansione effettiva raggiunta o che raggiunge dopo anni di lavoro nella stessa azienda o in altre dove ciclicamente è occupato, e nella sostanza quando la sua professionalità resta formalmente sempre la stessa. Non ci sono avanzamenti di carriera. Asti è famosa per i suoi vini pregiati, vini di eccellenza vera. Costano dai 30 ai 400 euro a bottiglia, ed anche di più. I lavoratori e le lavoratrici di queste vigne sono altamente specializzati. Devono sapere come tagliare la vite, annodare i filari, sfrondare le foglie e pulire il terreno (...) sono procedure per cui bisogna essere competenti. Non dimeno, ciò si verifica anche per la coltura delle nocciole, essendo il prodotto altrettanto pregiato, ma con risultati economici minori della vigna. Ecco:

questi lavoratori in entrambi i casi, con le dovute differenze, sono inquadrati mediamente al livello più basso, il che significa salari più bassi»¹⁴.

«La cosa sconcertante – continua lo stesso (Idem) – è che ad una parte di questi lavoratori, ad esempio, quelli che vengono occupati anche per la manutenzione e il trattamento delle vigne, vengono richieste, per non dire imposte, condizioni rigidamente svantaggiose (...) arrivano a svolgere e accettare fino a 400 ore di straordinario all'anno, laddove il limite massimo è di 200. Le retribuzioni sono talmente sproporzionate che si fa fatica a comprendere perché vengano accettate tali condizioni». Usualmente, la loro paga oraria è fortemente variabile. Non è quasi mai certa, perché è paradossalmente misurata in base alla volontà del datore. Discrezionalmente. L'inquadramento è riservato soltanto a quella fascia di addetti fidelizzati, mentre la maggior parte non lo è. Anche se sono assunti nella stessa azienda anno dopo anno, accettano qualsiasi paga oraria, il cui inquadramento è il 7° livello del contratto provinciale. «Mediamente la paga oraria – osserva un sindacalista (Int. 2) – oscilla dai 4/5 euro fino ai 7/8, l'ora. In questo secondo caso il lavoratore preferisce riceverne 7/8 senza i contributi, e non 5 o 6 oppure 6,50 con i contributi. Per gli imprenditori è indifferente, poiché il loro ritorno economico è garantito in entrambi i casi».

I piccoli-medi imprenditori assumono direttamente le squadre necessarie alla produzione, mentre quelli più grandi possono ingaggiare direttamente gli operai oppure appaltare alle strutture esterne. Ciò che queste ultime in genere usano fare – osservano diversi intervistati (Int. 2, Int. 5, Int. 9, Int. 11, Int. 16) – è occupare lavoratori e lavoratrici con entrambe le modalità: diretta, con

¹⁴ Osserva un altro intervistato (Int. 7): «L'impatto del personale addetto al nocciolo è maggiore rispetto a quello del vigneto, perché nel nocciolo si fa la potatura a mano, la spollonatura dei nuovi polloni che nascono tendenzialmente tra febbraio e marzo. Questa attività copre il periodo in cui la vigna è ferma, prima della potatura del vigneto. Nei casi di noccioli più scoscesi, in cui non si può arrivare con le macchine, la raccolta precede di pochi giorni la vendemmia, e in generale la raccolta delle nocciole si fa ad agosto o inizio settembre. Laddove i terreni sono pianeggianti le aziende usano le macchine. In pendenza bisogna soffiare ed ammucciarle. Si usa un soffiatore a spalla per spingerle in mucchi e si raccolgono da terra. Anche questo lavoro precede di poco, a seconda dell'annata, i lavori da fare con la vendemmia. Ultimamente le raccolte si stanno sempre più anticipando. A gennaio c'è la spollonatura del nocciolo e poi segue, a febbraio e marzo, la potatura del vigneto. Ad aprile c'è poco da fare, a cavallo tra maggio e giugno c'è poi la pulitura e la spollonatura del vigneto. Si tolgono i germogli non fruttiferi. A fine agosto c'è la raccolta nel nocciolo e a settembre o ottobre c'è la vendemmia. Entrambe le attività richiedono consistenti quantità di manodopera, spesso inquadrata in cooperative e altre società. C'è una frammentazione di strutture e quindi di gruppi di lavoratori e lavoratrici. Nei momenti che il nocciolo è fermo o rallenta una parte delle maestranze si sposta nelle vigne, e viceversa. Le condizioni economiche degli addetti sono differenziate e gioca una funzione importante tra quanti sono fidelizzati e quanti no. Questi ultimi sono in genere quelli più sfruttati e asserviti».

assunzioni personalizzate e con trattamenti contrattuali migliori, e indiretta mediante strutture esterne. In questo caso le condizioni di lavoro sono di fatto dettate dalle strutture appaltatrici, a prescindere da quanto il contratto stesso statuisce. In altre parole, le grandi aziende scegliendo la prima modalità e allo stesso tempo la seconda in maniera complementare tendono con tale sistema a livellare i costi: quelli maggiori che affrontano assumendo direttamente le maestranze sono riequilibrati da quelli minori con i quali appaltano parte della produzione da svolgere.

«L'appalto – nel governo delle maestranze – gli serve proprio a questo: lavarsi le mani da quanto accade una volta firmato l'appalto medesimo», afferma un intervistato (Int. 1)¹⁵. In questa prospettiva si determina una delega allo sfruttamento, non più – e non soltanto – posto in essere dalle aziende medio grandi, ma da quelle più piccole appaltatrici che oltre alle attività da svolgere ricevono anche il via libera per esercitare le pratiche di sfruttamento, incluso il lungo orario». Ma a quanto può ammontare il salario medio di un lavoratore o lavoratrice stagionale? Dipende, dice un sindacalista (Int. 4): «se gli operai sono assunti direttamente da una grande azienda può arrivare anche a 1.400 euro mensili, ma con un monte ore molto alto, superiore alle 40 ore contrattuali. Si arriva anche a 50 o a 60, come apprendiamo dagli sportelli di ascolto. In questo caso i 1.400 euro, all'apparenza un buon stipendio agricolo, si decurta in proporzione, tra gli 850 e il 1.000 euro, considerando che soltanto raramente vengono retribuiti gli straordinari. E sono tanti, calcolando le 10 e le 20 ore settimanali, si arriva tra le 40 e le 80 mensili».

«Occorre aggiungere, continua lo stesso (Idem) – che una parte del salario viene pagata al nero, senza tracciamento. Una media veritiera, in base a quanto ci viene continuamente detto, la retribuzione corrente per gli stagionali si attesta a 750 euro ufficiali in busta paga. Con eventuali eccezioni, si arriva anche a 1.000 nei periodi di maggior occupazione agro-alimentare. Sebbene le ore siano sempre molte di più di quelle contrattuali, per chi alloggia nei CAS (Centri di accoglienza speciale) – in qualità di richiedente asilo – il salario si attesta sulle 500/600 euro massimo, oltre il quale scatta la procedura di espulsione.

¹⁵ A proposito argomenta un intervistato (Int. 16): «Queste ultime fatturano i lavoratori a 13 euro l'ora, le grosse compagnie le pagano con contratti a norma di legge (poiché vogliono essere sicure di non incombere in controlli incresciosi), mentre poi le cooperative e le SRL continuano a pagare i lavoratori e le lavoratrici totalmente come vogliono. Alle ditte grosse tutto questa furfanteria una volta che saldano l'appalto sono a posto. Importante è che gli venga fatturato l'esborso economico erogato a saldo del contratto di appalto. Dato che sul fatturato finale poi scaricano l'IVA. Le grosse compagnie agricole non vogliono scandali o problemi con la Finanza, misconoscendo ciò che fanno poi le strutture appaltatrici nella gestione del personale dal punto di vista delle modalità d'ingaggio e di esecuzione delle commesse appaltate. E su questo purtroppo, dal punto di vista legale, non si riesce a co-responsabilizzare gli appaltanti e gli appaltatori. I primi, fanno, appunto, orecchie da mercante».

Questo tetto è motivo di ulteriore approfittamento dei datori di lavoro, poiché oltrepassare tale cifra diventa sconveniente anche per il lavoratore perché deve lasciare l'alloggio». Queste condizioni si riverberano sulla qualità dell'alloggio, in quanto si dovrà affittare all'esterno, e la quantità dei salari determina conseguentemente la capacità di spesa correlabile all'abitazione. Nei casi più precari è motivo di scambio con i caporali, diventando un ulteriore condizionamento assoggettante.

2.4. Due casi di lavoratori sfruttati

CC. Il primo lavoratore racconta

CC è un operaio romeno di circa 35 anni, è arrivato in Piemonte dopo un soggiorno per lavoro in Israele e poi in Belgio. Nel 2010 arriva in Italia, o per meglio dire in Piemonte. Svolge diversi lavori, è contento della scelta. Si stabilisce ad Asti dove vive già una sorella. Si ambienta e trova lavoro presso un'azienda agricola e dove è predisposto un mattatoio, poiché – oltre alle coltivazioni di prodotti ortofrutticoli – si allevano contemporaneamente capi di bestiame. L'azienda è specializzata nella lavorazione/trasformazione di prodotti suini, in special modo delle teste e delle guance. Il lavoro è affidato in sub appalto a due Cooperative: una con sede principale a Napoli e l'altra, una Multi-servizi, con sede a Torino. CC è stato assunto da quest'ultima società. Insieme avevano più di cento addetti, in alcune fasi si raggiungevano le 120/150 unità. Racconta: «Ero occupato a part time in entrambe le aziende, situate in due paesi diversi, non lontano da Asti. In una ero addetto al lavaggio delle carni macellate, in un'altra ero tagliatore. Queste società dopo circa un anno – finito l'appalto – smisero di essere i nostri datori di lavoro, e passammo ad un'altra azienda più grande che ci fece un altro contratto; cosicché ne ebbi uno a tempo pieno. Questa azienda era la capofila di una filiera che produceva mangimi, allevava bestiame, macellava e commercializzava prodotti semi-lavorati ed anche, seppur in misura minore, prodotti finiti pronti per la vendita. Il primo turno iniziava alle 6 del mattino e finiva alle 14, dunque sette ore di attività; il secondo dalle 14 alle 21. In generale venivo pagato poco».

CC racconta che il lavoro era molto pesante, al punto che era prevista da contratto una pausa ogni due ore di circa dieci minuti. Non tutti gli operai assunti avevano un contratto uguale. Una parte era contrattualizzato come addetto agricolo (mangimi naturali/foraggio e allevamento), altri con contratti industriali (macellai) ed altri ancora come addetti alla commercializzazione. Ma quasi tutti erano occupati a rotazione nel reparto della macellazione, a prescindere dal contratto e dalle rispettive retribuzioni. La nuova azienda appaltatrice

appaltava ad altre due società con la stessa modalità retributiva di quella che le aveva precedute. Anche in questo caso erano due cooperative, e il personale era contrattualizzato nell'una e nell'altra e veniva smistato in differenti stabilimenti di proprietà della società appaltante. Ciò è del tutto normale.

Dice ancora CC: «si lavorava tre giorni alla settimana negli stabilimenti che l'azienda aveva in un comune, ed altri tre giorni in un altro stabilimento ubicato in un altro comune, in altri stabilimenti di minore grandezza. Le tensioni tra le maestranze e la direzione aziendale emersero già nelle fasi pandemiche, soprattutto nella prima. Non venivano distribuite le mascherine, neanche disinfettanti, e né le informazioni su come prevenire i contagi. I ritmi di lavoro erano gli stessi di sempre, come gli stessi di sempre erano i luoghi di produzione. Si avvertiva una forte tensione negativa. Soffocante». E sono le aziende più importanti di Asti: sia per dimensione e sia per volumi di produzione.

«In una giornata di otto ore – continua CC – nei periodi di maggior lavoro si macellavamo circa 2.000 maiali, ed anche di più con l'innesto di altre squadre di operai. In questi frangenti si arrivava a circa 2.200, cioè 270 capi all'ora. Un operaio lavorava mediamente una dozzina di suini al giorno, con 2 ore di straordinario. Con dieci ore di lavoro al giorno si arrivava a macellare circa 300 capi. Dalle stalle entravano più o meno 12 maiali vivi con un monta carichi, nel quale venivano storditi dal gas, poi venivano prelevati e immediatamente accoltellati. Altri addetti lo agganciavano, lo aprivano verticalmente e asportate le parti molle, e spostato nei banchi di sezionamento. Altre squadre di operai continuavano la macellazione. Una catena di montaggio dove ciascun addetto – o squadre di addetti – svolgevano la propria mansione. Il benessere degli animali, soprattutto nelle fasi di stordimento non era per nulla considerato». La maggior parte degli operai era di origine straniera, e non parlavano sufficientemente la lingua. Gli addetti italiani erano molto pochi, e cercavano – almeno alcuni – di spiegare con calma cosa accadeva. Così facevano anche gli operai più sciolti nella lingua italiana. Come faceva CC.

«Le difficoltà di comprendere le dinamiche intraziendali – sintetizza ancora CC – si evidenziarono maggiormente quando la Cooperativa nella quale avevamo lavorato fino a qualche mese addietro con una lettera ci informò che non avrebbe pagato le spettanze arretrate: tre mensilità da retribuire, ferie e festività, nonché straordinari e TFR. Una parte di questi operai stranieri non sapeva cosa fosse il TFR, così cercai di spiegarglielo io. Assumendo di fatto una posizione leaderistica. Ero così amareggiato e arrabbiato allo stesso tempo di come ci trattavano che cominciai a pensare di tornare al sindacato. Chiedemmo così tutti di avere i nostri stipendi alla Cooperativa dimissionaria e questa ci propose – concordando con l'azienda appaltante – per tre mesi di arretrati 1.800 euro invece dei 3.600 che ci spettavano, oltre al TFR di almeno due anni e gli straordinari. Di fatto avevamo lavorato 3 mesi per 600,00 euro.

Ma tutti accettammo – firmando una semplice ricevuta – semplicemente per la paura di non ricevere più nulla».

«L'anno successivo (era il 2022) – prosegue CC – io e tutti gli altri colleghi abbiamo dovuto pagare una multa perché le retribuzioni ricevute a forfait non erano state dichiarate, poiché la ricevuta che ci avevano fatto firmare non aveva nessun valore fiscale. Dovemmo pagare quasi 1.000 euro, e ciò significava che tolti dai 1.800 ricevuti ne sarebbero rimasti soltanto 800. Insomma, avevamo lavorato tre mesi per circa 260 euro cadauno». A questa Cooperativa ne subentrò un'altra, in qualità di appaltatrice, la cui direzione era a Livorno, promettendo – avendone parlato con l'azienda appaltante – di assumerci con un contratto per addetti alla panificazione». Ma l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice non trovarono un accordo, giacché per assumere tutti con questo nuovo contratto significava comunque aumentare la dotazione economica dall'appalto stesso. Soprattutto perché c'erano gruppi di lavoratori al nero. La Cooperativa di Livorno se ne andò, rifiutando categoricamente l'intero appalto. «Ci ricevette il capo dell'azienda appaltante, racconta ancora CC, ma non ci convinse. Parlava di costi della manodopera eccessivi, di costi che non poteva sostenere. Cercava di farci capire che una azienda ha molti costi, e che tutti dovevano fare sacrifici. Diceva che importante era lavorare, mandare denaro alle famiglie. Sapendo che questo argomento per i lavoratori stranieri è un fatto della massima importanza. Non ci convinse. Le cose restarono com'erano. Ma le tensioni erano alte, poiché dicemmo che avremmo fatto ricorso al sindacato».

Dopo tale incontro, una parte degli operai, di una delle Cooperative appaltatrici, dunque quasi la metà dei 60 addetti, fecero sciopero, mentre l'altra metà accettò di continuare a lavorare alle stesse condizioni. Il dirigente della Cooperativa e il titolare della azienda appaltante, in momenti diversi, minacciarono gli scioperanti di licenziamento immediato. Dovevano di fatto accettare le condizioni di lavoro che gli avevano espresso negli incontri precedenti. In quei giorni avemmo diversi incontri con le istituzioni locali e regionali, affermando sempre che le retribuzioni non venivano pagate regolarmente, che gli straordinari non erano per nulla riconosciuti, e i ritmi di lavoro erano oggettivamente eccessivi. E che le pause dopo le due ore di lavoro dovevano essere più estese. Avemmo al riguardo risposte solidali, ma anche qualche risposta evasiva. Eravamo inamovibili: il contratto di lavoro doveva essere quello connesso alla lavorazione delle carni».

Pur tuttavia il capo dell'azienda appaltante comprese che la situazione gli stava sfuggendo di mano, e mise in vendita l'intera azienda. Subentrò un'altra azienda, con sede a Cuneo, «che ci fece sapere – sintetizza ancora CC – che innanzitutto le retribuzioni sarebbero state come quelle precedenti, così voleva l'azienda appaltante, cioè perlopiù correlate a contratti agricoli. E noi rifiutammo di nuovo queste condizioni, protestando e dicendo che eravamo stati

già fortemente penalizzati e non volevamo continuare a lavorare con le stesse modalità». L'azienda di Cuneo era di fatto interessata solo a rilevare il macello, poiché anch'essa era capofila di una filiera che produceva mangimi, allevava capi di bestiame e intendeva estendere la produzione con impianti di macellazione. Era il luglio del 2023. Nel frattempo, dice ancora CC, da qualche mese, avevamo istaurato un rapporto con la FLAI-CGIL di Asti, e raccontato tutto ciò che avevamo compreso delle trame dell'azienda appaltante e di quelle appaltatrici, nonché delle condizioni proibitive con le quali eravamo costretti a lavorare e non da ultimo delle decurtazioni retributive che di fatto subivamo correntemente nonostante le lunghe ore giornaliere effettuate».

L'azienda di Cuneo prelevò dunque l'azienda connessa alla macellazione e proposero agli operai di restare occupati con loro, poiché avrebbero modificato le modalità d'ingaggio. In sostanza, dissero che avrebbero esteso a tutte le maestranze il contratto agricolo florovivaistico in qualità di raccoglitore a tempo indeterminato. Un contratto che prevedeva una retribuzione ancora più bassa di quella mediamente ricevuta dalle precedenti appaltatrici. Era insomma peggiorativo. E che avrebbero saldato gli arretrati maturati in precedenza con 300 euro a lavoratore, quale dimostrazione della buona volontà di ricominciare daccapo. Ed affermando che era una quota di denaro non dovuta, ma che l'avrebbero erogata come fatto riconciliativo. «Non sembrava un passo avanti, in verità si trattava di un ennesimo passo indietro. Il contratto proposto era allettante per molti lavoratori stranieri non comunitari, sottoposti alle regole della «legge Bossi-Fini». Ma non per gli altri europei». Ciò poteva rompere la solidarietà tra i lavoratori che fino ad allora era rimasta in equilibrio, seppur con qualche defezione. La nuova azienda titolare coinvolse come appaltatrice una Cooperativa di Mantova, ma le proposte contrattuali erano sempre al ribasso rispetto al contratto degli alimentaristi. Intendeva dire, e il gruppo di addetti più attento a queste dinamiche lo aveva ben compreso, che il lavoro non aveva nessuna centralità nella combinazione dei fattori produttivi. Era sempre quello più penalizzato. Era il fattore-parafulmine, dove si scaricavano tutte le criticità; ovviamente, quelle che rappresentavano il punto di vista datoriale.

«L'appoggio della FLAI-CGIL fu determinante», riconosce CC. «Senza di essa saremmo stati semplicemente licenziati. Entrammo in sciopero, e continuò per circa cinque mesi. Mediante la FLAI-CGIL furono raccolti oltre 100.000 euro, poiché in tutta Italia e molti cittadini astigiani dettero la loro disinteressata solidarietà che incoraggiarono a continuare tutti gli altri lavoratori». L'azione di contrasto della Guardia di Fidenza fu efficace. Il vecchio titolare dell'azienda fu arrestato per intermediazione illegale di manodopera, impiego di lavoratori al nero e mancata corresponsione delle retribuzioni e degli altri oneri sociali, nonché per reiterata evasione fiscale. Il nuovo titolare di Cuneo – e la Cooperativa di Mantova – sono stati anch'essi, per il periodo nel quale sono subentrati nella

gestione dell'azienda, ingiunti ad appianare quanto dovuto agli operai. «Abbiamo sempre rivendicato il contratto dell'industria, dice soddisfatto CC. Qualche giorno dopo parlando con mio figlio quindicenne gli dissi provocatoriamente che intendevo tornare in Romania, ma lui guardandomi meravigliato mi rispose che comunque lui sarebbe rimasto, perché si sente profondamente italiano. Mi sono adeguato subito, ne sono contento».

*BB. Il secondo lavoratore racconta*¹⁶

BB è un signore nigeriano di 53 anni, arrivato in Italia nel 2021. Nel 2022 è ospite di un centro di accoglienza a Bergamo, dove ottiene un permesso di soggiorno per protezione speciale. Frequenta una chiesa cattolica, nella cui comunità è riconosciuto per la sua dedizione al lavoro e alla fatica, e dove è risaputa la sua esperienza come allevatore e camionista. Mestieri che BB praticava regolarmente nel suo paese natale. BB è alla febbrile ricerca di lavoro, anche perché in Nigeria ha un figlio in età preadolescenziale con problemi respiratori che necessita di cure molto onerose. Ha necessità impellente di somme di denaro che acquisisce svolgendo diversi lavori per destinarle alle cure del figlio. Un signore italiano (che chiameremo M) – in base alla descrizione che ne fa BB – ha circa settanta anni, un pensionato dunque, frequentante la stessa chiesa. Venuto a conoscenza delle condizioni del figlio, gli offre un lavoro sul territorio della provincia di Asti come addetto all'allevamento di animali presso l'azienda agricola di un suo conoscente. Si tratta di una azienda agricola a conduzione familiare specializzata nell'allevamento di bovini di diverse razze, locali e internazionali, nella macellazione e commercializzazione dei prodotti. Questi si compongono perlopiù in pregiati tagli di carne che l'azienda mette in vendita sia on line, sia presso un punto vendita che al ristorante interno all'azienda medesima e infine ad altri variegati acquirenti.

BB accetta, segue l'inaspettato benefattore e viene occupato in questa azienda. Il lavoro da svolgere è contrattualizzato, a tempo determinato rinnovabile. Viene stabilito verbalmente che il salario previsto ufficialmente dal contratto venga formalmente pagato, ma con un numero di giornate notevolmente inferiori, mentre le altre giornate effettivamente lavorate saranno integrate con pagamenti in contanti fuoribusta. E quindi non tracciabili. Nell'accordo verbale è previsto, in aggiunta, che il datore provveda anche alla sistemazione alloggiativa. BB accetta queste condizioni, inizia così a lavorare alloggiando in uno spazio ammobiliato nei pressi della ditta insieme ad un altro lavoratore dipendente, un ragazzo pakistano. Al netto del lavoro effettuato –

¹⁶ Intervista effettuata da Samuele Gullino, operatore sociale PIAM onlus Asti nello sportello di ascolto presso la FLAI-CGIL.

ossia 6 giorni a settimana per 10-11 ore giornaliere – il salario che BB riceve si aggira intorno ai 600 euro netti in busta paga, corrispondenti all'incirca a 25 ore settimanali, ossia a 4 giornate di lavoro (composte da 6 ore e 30 ufficiali). BB – come accennato – lavora quasi 4 o 5 ore di più al giorno, ma ciò che gli viene pagato fuori busta sono soltanto le 2 giornate settimanali (di 6,30 ore). Non gli vengono pagate le ore in più che effettua giornalmente e che alla fine del mese – considerando anche i sabati e le domeniche pomeriggio (poiché la mattina va in chiesa) – assommano all'incirca ad altre 10-15 giornate mensili di lavoro non retribuite.

BB racconta che alla fine del mese deve pagare – insieme al suo collega pakistano – le bollette e le altre utenze connesse all'alloggio intestate al datore stesso. Queste spese gli vengono decurtate in termini di giornate di lavoro, per cui – grosso modo – tutti gli straordinari che svolge quotidianamente servono per saldare le utenze dell'alloggio. BB e il suo collega non hanno sentore di quanto ammontino le bollette che pagano, tanta è la fiducia che hanno per il loro datore di lavoro. A metà febbraio del 2024 il datore informa BB e l'altro operaio che occorrerà dedicare una giornata alla «marchiatura» del nuovo bestiame acquistato. I due dipendenti sapevano come muoversi, avendo piena consapevolezza che si trattava di una operazione molto delicata; perciò, avevano già approntato tutto secondo necessità. Il figlio neomaggiorenne del datore di lavoro, del tutto inesperto delle procedure da porre in essere, ha iniziato ad insistere capricciosamente con i due dipendenti per essere coinvolto nell'attività di marchiatura.

E senza dire altro prese gli strumenti necessari ad apporre la marchiatura sul corpo dell'animale, in modo specifico di una vacca da latte. A causa della sua incompetenza, e superficialità, per non dire stupida superbia, la vacca ha strappato di netto le redini che la tenevano ferma, ha iniziato a muoversi nervosamente e a scompigliare l'insieme delle altre vacche che avrebbero dovuto essere marchiate. Queste iniziarono a scappare in tutte le direzioni. BB e il suo collega si sono messi subitaneamente all'inseguimento delle bestie, temendo di essere poi accusati come colpevoli di malagestione e cura del bestiame. E mentre BB e l'altro dipendente si affannavano a riportare le vacche nel recinto, il figlio del padrone gli strillava contro, dando a vedere che erano stati loro la causa della fuga degli animali.

Durante il tentativo di placcaggio BB riceve un calcio in faccia da una mucca, in seguito del quale perde immediatamente i sensi. Si risveglia nel campo – è una maschera di sangue – intorno a lui, il collega, il figlio e la moglie del padrone. Chiede che venga chiamata un'autoambulanza e di andare così all'ospedale. Però, come risposta, viene accompagnato a casa del padrone, dove la moglie gli lava via il sangue, lo disinfetta e gli dà una tachipirina per i dolori lancinanti. Chiede nuovamente l'ambulanza, ma la moglie gli dice di

andare a coricarsi nel letto e stare a riposo. Riposerà per tre giorni. Ogni giorno la moglie gli porta una tachipirina e gli raccomanda di non chiamare l'ambulanza. Il quarto giorno successivo all'infortunio, il padrone lo chiama alle 6 di mattina, dicendogli che è ora di tornare al suo posto di lavoro. BB si dirige a lavoro, ma si sente male. Ripete che non è in grado di lavorare, perché ha forti dolori al viso, e alla testa. Tali parole innescano un diverbio con il datore. Al termine del quale BB si allontana e chiama un conoscente dicendogli di venirlo a prendere e portarlo all'ospedale cittadino. Al pronto soccorso comunica di essere vittima di un incidente sul lavoro. L'INAIL attiva, dunque, le procedure per le visite di controllo. Le visite mediche riconosceranno un'alterazione del profilo anatomico del volto e micro distacchi ossei, raccomandando un periodo di riposo assoluto di almeno 15 giorni ed eventualmente rinnovabili dopo la visita di controllo, da effettuarsi nell'ambulatorio INAIL. I giorni di riposo verranno aumentati in totale a 30.

BB si reca quindi il giorno successivo a consegnare la copia del certificato di infortunio direttamente al datore, il quale, appena lo vede, inizia ad insultarlo, intimandogli di andarsene e di lasciare l'appartamento, e dicendogli in malo modo che il suo contratto era chiuso e che, se non se ne fosse andato, lo avrebbe ammazzato. Sconvolto, BB si rivolge allo sportello del Progetto Common Ground, i cui operatori dell'Associazione PIAM e i sindacalisti della FLAI-CGIL, dopo aver raccolto la sua storia, lo consigliano di inoltrare una denuncia presso i carabinieri per le minacce subite. Gli operatori FLAI, intanto, si attivano per contattare il padrone dell'azienda, inizialmente senza risultati. BB effettua la denuncia e si ritira a trascorrere il periodo di infortunio nell'appartamento presso l'azienda dove lavorava che condivideva con il collega pakistano. Verso metà del mese di marzo, nei giorni previsti del pagamento dello stipendio, BB contatta il padrone per chiedergli se avesse effettuato il versamento della retribuzione di febbraio tramite bonifico. A tutta risposta si sente dire che non vedrà un soldo, giacché a febbraio le poche giornate lavorate andranno a saldare le bollette delle utenze dell'alloggio che utilizza in azienda. Così sono pari.

E allo stesso tempo il padrone reitera perentoriamente la sollecitazione ad abbandonare l'alloggio, condendo di insulti e derisioni lo stesso lavoratore. BB decide di spostarsi per qualche giorno nuovamente su Brescia, dove potrà svolgere qualche giornata di lavoro per non restare senza far nulla. In questa città ha molte conoscenze ed è fiducioso che qualche lavoro esca fuori. Mentre si trova a Brescia riceve una telefonata dal figlio del titolare dell'azienda astigiana, che gli chiede scusa per tutti gli avvenimenti accaduti anche per la sua stoltezza. Il ragazzo comunica a BB di aver chiarito con suo padre la sua responsabilità e che vorrebbero che rientrasse a lavoro presso di loro. BB accetta, ma chiede tutti i soldi in busta paga e un alloggio per i fatti suoi, e

pagare in autonomia affitto e le utenze domestiche. Il padrone si dichiara d'accordo. Al suo rientro in azienda, effettivamente il padrone gli ha procurato un alloggio, con affitto (non ne conosciamo il canone mensile) e intestazione delle utenze da sostenere mensilmente. Nella busta paga di aprile (2024) le ore di lavoro sono (quasi) tutte segnate in busta paga, ma, il totale della mensilità è molto ridotta. Alla richiesta di spiegazioni, il datore di lavoro enumera una serie di debiti pregressi che BB avrebbe maturato nei confronti dell'azienda, di spese varie che non riconosce e che considera del tutto inventate. Il lavoratore si arrabbia, è deluso e umiliato e si allontana dall'azienda. Dopo qualche giorno, torna a Brescia.

2.5. Il punto di vista imprenditoriale

AA e GG sono due «giovani imprenditori» di una azienda agricola che opera nella campagna di Asti: il primo, è stato presidente di una associazione datoriale per circa 12 anni, il secondo è entrato in società con l'amico d'infanzia da pochi anni. Si tratta di una piccola azienda a conduzione familiare lasciata in eredità dal padre di AA, situata in una zona collinare dove si coltivano ortaggi e frutta, vigne e nocchie, ed anche una partita di grano locale pregiato. Da qualche anno queste attività sono state integrate con altre, strettamente connesse all'agroturismo, all'allevamento di animali e ad una piccola fattoria-didattica e sociale per stimolare i ragazzi delle scuole circostanti a conoscere le professioni agricole. È un'azienda mista, nel senso che si tratta di un'azienda caratterizzata da differenti ambiti produttivi che si dispiegano in fasi e periodi diversi nel corso dell'anno solare. In alcuni momenti, in particolare quelli correlati alle raccolte, o per altre evenienze produttive, l'azienda assume dai 5 ai 10 operai da almeno una decina di anni perlopiù di nazionalità straniera e tutti rigorosamente contrattualizzati, soprattutto quelli assunti alle dipendenze. AA racconta che «l'arrivo degli stranieri nell'astigiano era visto come un grosso problema sociale, perché così veniva presentato da correnti politiche dallo sguardo corto. Ma ci accorgemmo subito che questa visione era del tutto sbagliata, per il semplice motivo che questa manodopera era indispensabile alla produzione, e lo è rimasta anche attualmente. Senza di essi non può esserci produzione alcuna».

«Tutte le aziende di Asti – continua AA – ne hanno impellente necessità, e le istituzioni non riescono a dare una svolta positiva a questo drammatico problema riconoscendo i diritti di questi lavoratori. La penuria di forza lavoro è alla base anche delle distorsioni del mercato del lavoro agricolo, zootecnico ed alimentare, perché le aziende, pur di assicurarsi manodopera per lo svolgimento delle attività, ricorrono agli intermediari ufficiali e non ufficiali. I lavoratori che

reclutano questi ultimi sono economicamente più vantaggiosi dei primi, anche se entrambi svolgono una funzione sovente interscambiabile. E questa concorrenza, che non viene avvertita all'esterno, è invece il motivo di maggior contraddizione che scaturisce dal settore agro-alimentare: manca forza lavoro, c'è ma di origine straniera, e invece di facilitare la loro integrazione e sostenere così anche le aziende (...) si ostacola in tutte le maniere possibili sia l'integrazione che i fabbisogni delle aziende. Lo sfruttamento non è un accidente, ma è il risultato di questa contraddizione strutturale. Come lo è di conseguenza la bassa remunerazione salariale che ne consegue. Ad occhio e croce un'azienda di piccole dimensioni ha all'incirca il 20% di costi fissi che rappresentano, allo stesso momento, il tasso del rischio d'impresa annualmente considerato. Questa percentuale rappresenta l'asticella di partenza dell'intero processo produttivo aziendale. E le aziende piccole non sono in grado di negoziare da sole con la grande distribuzione organizzata (GdO), poiché per ritirare i prodotti stabilisce essa stessa il prezzo di conferimento che è notoriamente più basso in proporzione dei costi fissi aziendali di almeno due terzi».

A queste imposizioni non è possibile resistere. Il prezzo è pressoché imposto. E se una azienda produce una monocoltura non ha nessuna possibilità di resistenza, allorquando il prezzo d'acquisto non è oggetto a nessuna trattazione. «In modo informale – continua GG l'altro imprenditore – nella nostra provincia vige ancora il listino illegale per la determinazione del prezzo di conferimento, e varia sulla base del prodotto coltivato e in corrispondenza della qualità intrinseca delle filiere sovrastanti al tipo specifico di prodotto. Listino che viene tollerato, perché è coordinata da una decina d'impresе di grandi dimensioni che influenzano anche le filiere di distribuzione. Ad esempio: il prezzo di conferimento del nostro grano, nonostante sia di ottima qualità, è orientativamente basso, così per la frutta soggetta a breve deperimento. Non lo è né per il latte e né per la carne per l'alimentazione umana che produciamo, anche se in quantità modeste ma significative per la determinazione del reddito d'impresa finale; e neanche per i prodotti della vendemmia soprattutto per quelli destinati alla vinificazione, data la loro eccellenza (si pensi al Barolo, e allo Spumante)».

«La nostra vendemmia – prosegue GG – viene quasi del tutto ceduta, ed è ben pagata. Non lo è il grano, e nemmeno le nocchie in rapporto ai costi necessari a portarle a maturazione. L'equilibrio è dato dalle attività riguardanti l'agroturismo e la fattoria didattica che vanno ad integrarsi agli altri ricavi di diversa quantificazione». I Consorzi agrari e le Camere di commercio che – sintetizzando le parole di AA – avevano una funzione negoziativa tra i produttori diretti e gli acquirenti collegati alla distribuzione nella determinazione finale dei prezzi di conferimento, hanno perso la loro specifica missione. «L'hanno persa, usando le parole di AA – in nome del libero mercato, ossia in nome di una astrazione e di un mascheramento delle dinamiche commerciali che

vengono poste in essere dalle aziende più grandi e più potenti che spesso operano in sintonia e per questo sono in grado di condizionare a loro vantaggio l'intera porzione economica rapportabile ai diversi comparti agro-alimentari».

Nell'astigiano sono operative piccole aziende agricole che non creano reddito, non riescono più a creare reddito. Sono costrette ad affittare i terreni ad altre aziende più grandi, cioè quelle che sono in grado di operare su una scala più ampia abbassando così i costi di produzione e commercializzare con volumi più convenienti. Questo equilibrio vantaggioso – rileva ancora AA – «si manifesta soltanto quando si hanno a disposizione almeno 10 ettari di terreno coltivabile. Al di sotto di tale dimensione l'unica possibilità di sopravvivenza è quella della diversificazione produttiva, come siamo riusciti a fare con la nostra azienda con l'accoglienza agroturistica e la fattoria didattica. E con servizi di ristorazione, come stiamo progettando di fare. Ma non tutti riescono a diversificare, essendo l'intero settore agricolo condotto prevalentemente da persone over 60 anni». Le istituzioni non sembrano interessate a governare l'intero settore agricolo nell'ottica di limitare le sperequazioni sussistenti tra le piccolissime, le piccole e le medio-grandi aziende. E nemmeno le organizzazioni datoriali, poiché svolgono un'attività molto burocratizzata e non prendono mai posizione quando sono scopertamente chiare le intenzioni assoggettanti delle grandi imprese verso quelle di dimensioni inferiori. Le grandi imprese condizionano anche le politiche regionali, e le loro reti interaziendali e le associazioni datoriali più ampie anche quelle nazionali ed europee.

«Siamo davanti ad un paradosso – riporta GG – poiché le grandi aziende astigiane prendono decisioni e le trasportano a livello regionale – avendo come punto di vista quello egoistico, quello connesso ai corrispettivi guadagni e ai loro valori spesso amorali, ma argomentano il tutto con un linguaggio che all'apparenza appare inclusivo, ma nella sostanza è divisivo ed emarginante. Gli Assessorati all'agricoltura sembrano non conoscere i problemi del mondo agricolo, le difficoltà e le sofferenze dei conduttori e delle loro famiglie e come queste difficoltà e sofferenze si trasmettono inevitabilmente alle maestranze, anche perché non intervengono per niente sulla determinazione dei prezzi di conferimento. E richinandosi anch'essi di fatto al mercato – fintamente libero perché ingessato dal volere delle GdO – lasciano le piccole imprese allo sbarraglio. Il mercato è il luogo dell'anarchia economica, gestita dalle aziende più potenti. E il caporalato, i rapporti basati sul caporalato, si determinano e si evolvono perché i prezzi di conferimento non sono governati, sono al contrario lasciati alla c.d. libera contrattazione che nella sostanza vuol dire la legge del più forte o di quanti sfruttano impietosamente la manodopera».

AA e GG propongono differenti tassi di protezione economica alle aziende agricole ed agroalimentari in funzione inversa alla loro dimensione relativamente alla quantità di terreno coltivabile:

- a. Alta protezione fino a 5 ettari di terreno coltivabile;
- b. Media protezione da 6 a 10 ettari di terreno coltivabile;
- c. Bassa protezione sopra i 10 ettari fino a 20 ettari di terreno coltivabile;
- d. Scarsa/nulla protezione sopra i 20 ettari di terreno coltivabile.

Specifica GG: «Tale suddivisione, del tutto argomentativa, offrirebbe alle piccolissime/piccole aziende di contare sull'apporto economico delle istituzioni, allo scopo di essere (anche) in grado di contrattualizzare adeguatamente le maestranze che ingaggiano e allo stesso tempo di conferire i prodotti senza subire ricatti e soprusi dalle aziende soprastanti. Le risorse destinate all'agricoltura, in questa logica, dovranno essere suddivise anche in base alle dimensioni aziendali, per prevenire l'accaparramento delle medio-grandi a scapito delle piccole. Facendo in modo, altresì, che queste ultime siano supportate alla progettazione per accedere alle risorse non soltanto dalle organizzazioni datoriali ma ad esempio dalle strutture miste tra datori e organizzazioni sindacali in modo che gli interessi contrapposti possano trovare delle sintesi reciprocamente soddisfacenti. In ultimo rendere obbligatoria l'iscrizione alla Rete del lavoro agricolo di qualità. Dando così forza al fatto che l'accesso alle risorse pubbliche è condizionato all'iscrizione e alle procedure di conformità dei contratti di lavoro sottoscritti allo scopo di contrastare lo sfruttamento».

2.6. *Le azioni di contrasto*

2.6.1. *L'azione istituzionale e sindacale*

«Nessuno vuole vedere lavoratori e lavoratrici sfruttate nei nostri vigneti o nocciolieti, o nei campi di frutta e verdura, ma istituzionalmente si fa poco affinché ciò non avvenga», osserva una sindacalista (Int. 5) e con parole diverse, anche gli Imprenditori intervistati (Int. 15, Int. 16). Sindacalisti e imprenditori, affermano insieme che gli interventi poderosi attivati un decennio addietro – e sfociati con il Piano triennale contro il caporalato (del 2019-2021, a seguito della legge 199/2016) – hanno sostanzialmente esaurito la loro spinta regolatrice. Anche bloccando di fatto il processo connettivo previsto dall'Istituto della Rete del lavoro agricolo di qualità, causato dal fatto che le aziende, da un lato, si sono iscritte insufficientemente al registro previsto in rapporto al numero totale delle stesse; dall'altro, non si è superata la contraddizione – tutta interna alle organizzazioni datoriali, in quanto è di fatto la loro principale istanza politica a proposito – che per iscriversi occorressero degli incentivi in favore delle aziende. «Questa posizione, continua l'imprenditore che ha svolto funzioni apicali nel dirigere una delle organizzazioni datoriale dell'astigiano (Int. 15), misconosce la forza intrinsecamente vincolante di una legge statale, o di qualsiasi altra istituzione legittimata a legiferare».

«E proprio perché la contraddizione – o meglio, la lettura dei fatti sociali da punti di vista opposti – continua lo stesso, è una componente ineliminabile in qualsiasi tematica che si affronta istituzionalmente e non. L'intervento legislativo, in tal modo, ha il preciso scopo di dirimere e appianare la contraddizione medesima, e in particolare quando questa attiene alle dinamiche che interessano le pubbliche relazioni e nella fattispecie i rapporti di lavoro alle dipendenze. Siamo all'A B C della convivenza civile, ma pezzi dell'imprenditoria nostrana non lo vogliono comprendere o lo comprendono benissimo ma non le danno nessun peso etico». Le prese di posizione ufficiali delle organizzazioni datoriali vanno nella giusta direzione¹⁷, ma, ciò nonostante, nell'astigiano continuano ad emergere rapporti di lavoro indecente, a cui la risposta della magistratura e delle forze di polizia riescono a scoperchiare le situazioni più gravi, quelle che rasentano rapporti di lavoro para-schiavistici.

Il problema non è affrontabile soltanto con interventi di natura penalistica, osservano più intervistati (Int. 4, Int. 10, Int. 12, Int. 15), perché – per dirla come una di queste (Int. 12) – «siamo davanti a fenomeni che sono espressione di fatti sociali ben determinati, e «andare a pescare il singolo caporale o il singolo imprenditore è importante, ma è necessario un impegno istituzionale a più livelli di intervento; e un impegno economico-finanziario che riesca a invertire l'andamento del fenomeno in una prospettiva inclusiva».

Ciò significa, per esempio, dice una sindacalista (Int. 2), «che si modifichi la legge sulla rappresentanza sindacale, e che ciò permetta anche – per le aziende medio-grandi – di favorire – o quantomeno non intralciare – la costituzione di unità sindacali al loro interno; e che tale legge permetta, altresì, che i contratti nazionali siano riconosciuti e adottati *erga omnes*, ossia da tutte le aziende del settore agro-alimentare. Ancorché, delimitare al meglio delle possibilità le competenze agricole da quelle alimentari, prevenendo e contrastando quella sorta di anarchia che caratterizza una parte delle aziende, usualmente quelle medio grandi, laddove a discrezione fanno sottoscrivere contratti che trascendono quasi completamente le competenze delle maestranze e l'ambito produttivo nella quale vengono occupati. Una profonda revisione del codice degli appalti appare altrettanto necessaria, dato il ricorso selvaggio al sub-appalto, magari, la metto giù come mia opinione personale, rinforzare, da un lato, la co-responsabilità dell'azienda appaltante e quella appaltatrice per quanto riguarda i rapporti e le condizioni di lavoro; e limitare numericamente i sub-appalti a cascata, poiché dopo il terzo o il quarto è inevitabile scivolare nelle pratiche di sfruttamento. E questo lo fanno tutte le aziende, e questo lo

¹⁷ Cfr. La Voce di Asti, *Confagricoltura Asti contro il caporalato a favore di un lavoro agricolo sostenibile*, 29 marzo 2024, Intervista al Presidente della Confindustria provinciale, in: <https://www.lavoce diasti.it/2024/03/29/leggi-notizia/argomenti/economia-11/articolo/confagricoltura-asti-contro-il-caporalato-a-favore-di-un-lavoro-agricolo-e-sostenibile.html> (accesso 12.3.2024).

sanno anche gli ispettori del lavoro¹⁸ e le Unità di tutela del lavoro dei Carabinieri e della Guardia di Finanza. Va da sé che il numero degli Ispettori va aumentato, e va altrettanto da sé che nella incipiente era digitale non vengano informatizzati i sistemi di controllo e di verifica della congruità contrattuale e il numero di maestranze che vengono occupate».

Queste criticità vengono in parte riconosciute anche dalle organizzazioni datoriali, laddove – nella stessa intervista citata, il Presidente di Confindustria Asti¹⁹, «rileva che soltanto il 2% della forza lavoro occupata nel settore agroalimentare è il risultato dell'incontro tra domanda e offerta dell'intermediazione ufficiale promossa dai servizi del lavoro». Intendendo, ci permettiamo di interpretare, che occorrerebbe un potenziamento di tali servizi, e non uno svuotamento progressivo come è avvenuto nell'ultimo decennio. E anche renderlo pubblico e trasparente. Così, anche per altri servizi, si legge ancora nell'intervista, come i trasporti «considerato che le aziende agricole si trovano nelle aree rurali», spesso isolate dalle strade di comunicazione interpoderali; e come gli alloggi in modo da «consentire agli imprenditori di fornire ai lavoratori, anche attraverso finanziamenti con cui ristrutturare le strutture esistenti e farne degli alloggi dignitosi». Aspetti che in parte si innestano agli orientamenti sindacali, essendo tra l'altro previsti nella legge (n. 199/2016) di contrasto al caporalato e ai rapporti basati sullo sfruttamento in agricoltura.

Un rafforzamento di estrema utilità potrebbe essere l'EBATA²⁰ – l'ente bilaterale – che negli ultimi anni, come ricorda un sindacalista (Int. 6)²¹, ha

¹⁸ Cfr. ATnews.it, *Stato di agitazione del personale dell'Ispettorato del lavoro di Asti-Alessandria*, del 24.2.2022, in: <https://www.atnews.it/2022/02/flp-stato-di-agitazione-del-personale-dell-ispettorato-del-lavoro-di-asti-alessandria-170045/> (11.3.2024).

¹⁹ La Voce di Asti, *Confagricoltura Asti contro il caporalato...*, cit.

²⁰ EBATA sta per Ente bilaterale agricolo territoriale provincia di Asti, formata dalle organizzazioni sindacali e da quelle datoriali.

²¹ Per regolamento – dice lo stesso intervistato (Int. 6) – l'ente bilaterale sostiene le spese sanitarie per i lavoratori e lavoratrici, a prescindere dalla nazionalità, regolarmente assunti e con permesso di soggiorno. Ci accorgiamo subito dalla busta paga se il lavoratore, tra le altre cose che offriamo, ha ricevuto i contributi previdenziali e sociali, leggendo la busta paga. La prima cosa che facciamo è capire se l'azienda è iscritta all'ente o meno. Nell'uno e nell'altro caso EBATA sostiene le spese, che non sono particolarmente elevate. Poi cerca di recuperare quando l'azienda è iscritta ma non paga la quota associativa. Inoltre, l'organizzazione datoriale dove è associata comunica che deve allinearsi con le quote arretrate. In genere ciò avviene quasi regolarmente. In questo caso veniamo anche a sapere quali sono le aziende che praticano il lavoro grigio. Su questo siamo molto attenti, poiché è una questione delicata in quanto possono esserci degli errori non voluti. Sicché, da tutto questo, comprendiamo quali sono le aziende che non sono in regola da molto tempo e pertanto non può essere un errore contingente e che allo stesso tempo non rispettano il contratto nazionale e neanche il contratto integrativo provinciale. Queste aziende sono sempre le stesse poi. E continuano a svolgere la loro attività sempre in modo identico, lontano da qualsiasi preoccupazione sociale (verso i lavoratori) ed economica (verso le altre imprese)».

ripreso slancio, iniziativa e sono aumentate le iscrizioni da parte delle aziende territoriali. Gli interventi maggiori vengono effettuati sul versante medico-sanitario, allorché il lavoratore, essendo occupato con contratti che sottendono lavoro grigio, non ha contributi e oneri sociali versati. Ciò può accadere alle aziende iscritte all'EBATA, oppure alle aziende non iscritte: nel primo caso il recupero è possibile, nel secondo no. È vero anche che l'iscrizione all'ente bilaterale è obbligatorio. Lo sconforto prende il soprassalto quando le aziende che sono associate alle organizzazioni datoriali, e dunque ci si aspetta una attenzione istituzionale maggiore, si comportano similmente nella stessa maniera di quelle che non lo sono e non che vogliono esserlo per agire indisturbate secondo i propri egoistici interessi ad onta delle norme correnti».

2.6.2. L'azione della rete antitratta del Piemonte e della Valle d'Aosta. Il progetto Anello forte

Un'esperienza particolarmente positiva è quella portata avanti dalla Regione Piemonte sul tema della tratta di esseri umani e le forme di sfruttamento connesse, inclusa quella occupazionale. Esperienza che risale alla fine degli anni Novanta con il finanziamento di progetti gestiti da enti del terzo settore attivi in diverse aree del territorio regionale, dove insisteva maggiormente il fenomeno della prostituzione forzata. A partire dal 2008 la Regione Piemonte è diventata capofila di una rete di soggetti pubblici e privati che progressivamente hanno creato il sistema antitratta piemontese. Il finanziamento della rete è stato sempre garantito dai fondi messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri attraverso il Dipartimento per le Pari Opportunità nell'ambito dei bandi emanati in applicazione dell'articolo 18 D.lgs. 286/98 (TU immigrazione) e dell'articolo 13 della L. 228/2003, e a partire dal 2017 dal bando unico. I progetti sono stati denominati prima «Piemonte in rete contro la tratta» e dal 2017 «Anello Forte – Rete antitratta della Regione Piemonte e Val d'Aosta», arrivato attualmente alla sua quinta edizione. Oltre alle Regioni Piemonte e Valle d'Aosta la rete coinvolge il Comune di Torino e l'Associazione Piam Onlus di Asti capofila di una associazione temporanea di scopo (ATS) che comprende 19 enti pubblici e privati²².

²² Torino: Fondazione Gruppo Abele, Associazioni Idea Donna, Almaterra, Tampep, Cooperativa Progetto Tenda, Ufficio per la Pastorale dei Migranti; Cuneo: Monviso solidale (ente gestore dei servizi sociali), Cooperative Insieme a Voi, Alice, Armonia, Fiordaliso e Momo, Associazioni Granello di Senape, Papa Giovanni XXIII; Biella: Cooperativa Maria Cecilia; Verbania: Gruppo Abele di Verbania; Alessandria: Cissaca (ente gestore dei servizi sociali) Associazione Comunità San Benedetto al Porto; Novara e Vercelli: Cooperativa Liberazione e Speranza.

La rete piemontese negli anni si è specializzata nelle attività di emersione (con sportelli dedicati e unità di strada), protezione, accoglienza, accompagnamento e inserimento sociale e lavorativo di persone gravemente sfruttate e vittime tratta, principalmente a scopo di sfruttamento sessuale. Dal 2018 il progetto Anello Forte ha cominciato a lavorare in modo più strutturato sul tema dello sfruttamento lavorativo con azioni volte alla protezione e all'accompagnamento sociale di persone, prevalentemente sfruttate in altri contesti territoriali. Le Linee Guida nazionali in materia di identificazione, protezione, assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura²³ approvate dalla Conferenza Unificata a ottobre 2021 e il finanziamento di progetti alle Regioni del centro-nord da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno rappresentato un importante momento di passaggio verso la strutturazione di un sistema a trazione pubblica dedicato alle vittime di sfruttamento lavorativo. La Regione Piemonte ha risposto alla manifestazione di interesse del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali costruendo, insieme alle Regioni Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Emilia-Romagna e Liguria il progetto denominato Common Ground²⁴.

Cinque istituzioni regionali, che sono anche capofila delle reti antitratta finanziate dal Dipartimento per le Pari Opportunità, hanno scelto di costruire il sistema dedicato alle vittime di sfruttamento lavorativo in modo sinergico con il sistema antitratta. Ciò permette di garantire continuità nella protezione sociale a quelle persone che si rivelano essere vittime di tratta e sfruttate in quanto tali. Questa sinergia permette altresì di valorizzare ulteriormente le competenze professionali già acquisite da operatori e operatrici in questa difficilissima materia socio-assistenziale. Il progetto Common Ground su tutti i territori regionali comprende tra i suoi partner pubblici e privati gli enti antitratta attivi nelle reti locali. Enti antitratta²⁵ ai quali le Linee Guida riconoscono l'importante ruolo di identificazione formale delle vittime di sfruttamento lavorativo. In Piemonte si è scelto di potenziare la rete antitratta in termini di competenze e personale dedicato al fine di creare un sistema più ampio e capace di prendere in carico le potenziali vittime o le vittime di sfruttamento lavorativo. Sono state attivate équipe multidisciplinari a livello territoriale – interprovinciale, provinciale o sub-provinciale – tenendo conto delle caratteristiche dei sistemi produttivi locali.

²³ <https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/linee-guida-su-identificazione-protezione-assistenza-delle-vittime-di-sfruttamento-lavorativo-in-agricoltura>.

²⁴ www.progettocommonground.it.

²⁵ Gli enti locali e gli enti accreditati alla realizzazione dei programmi di assistenza ed integrazione sociale iscritti alla seconda sezione (ex terza) del Registro degli Enti e delle Associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, così come stabilito dal DPR 394/1999 (artt.52,53,54).

Le équipes coinvolgono operatrici e operatori: antitratta, socio-legali, sociali dei servizi pubblici, mediatori e mediatrici culturali, dei centri per l'impiego, funzionari e funzionarie della CGIL in quanto partner del progetto e su alcuni territori di altre sigle sindacali. Le équipes analizzano e approfondiscono le situazioni personali delle persone straniere che accedono al progetto e, insieme alla persona costruiscono percorsi di uscita dallo sfruttamento e offrono servizi di accompagnamento socio-sanitario e socio-legale, mediazione interculturale, servizi sindacali, orientamento alla formazione e servizi di accompagnamento socio-lavorativo. Le équipes sono accompagnate con attività di formazione e consulenza di secondo livello dall'Associazione Studi Giuridici sull'Immigrazione (ASGI). Negli ultimi due anni è progressivamente aumentato anche il lavoro per l'emersione delle vittime di sfruttamento lavorativo. In particolare sono stati attivati punti di accesso unico ai servizi di informazione e primo orientamento in tutti i territori (Infopoint²⁶); è stato avviato un lavoro capillare di sensibilizzazione di soggetti istituzionali²⁷ e non (antenne) che a vario titolo entrano in contatto con persone vittime e potenziali vittime di sfruttamento lavorativo, per metterli nelle condizione di individuare eventuali indicatori che ne permettono l'individuazione e avere un canale chiaro e preciso di segnalazione delle situazioni che emergenti.

L'attivazione delle antenne istituzionali è stata strutturata a partire dal *Protocollo d'intesa contenente procedure operative per la protezione e l'assistenza delle vittime di tratta e di sfruttamento e per la prevenzione e il contrasto della tratta di esseri umani sottoscritto a marzo 2022*²⁸ sottoscritto dalle istituzioni piemontesi²⁹. In particolare la Regione Piemonte ha definito insieme all' Ispettorato del lavoro, alla Commissione territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale e alla Procura della Repubblica presso il tribunale di Torino, procedure operative per le segnalazioni reciproche, per la presa in carico delle persone individuate e per lo scambio di informazioni nel rispetto dei ruoli di ciascuno. Il sistema si occupa, quindi, di accogliere le richieste delle persone che posso-

²⁶ Per ulteriori informazioni si rimanda al sito: <https://www.piemonteimmigrazione.it/lp/commonground/attivita/infopoint-e-accompagnamento-personalizzato>.

²⁷ Prefetture, Questure, Forze dell'Ordine, Procure della Repubblica, Ispettorati del Lavoro e Carabinieri del NIL, Commissioni Territoriali, Comuni e Enti gestori dei servizi sociali; Cas e Sai; Centri per l'Impiego e Cpia, Aziende Ospedaliere.

²⁸ Per ulteriori informazioni si rimanda, al sito: <https://www.piemonteimmigrazione.it/lp/alfa/attivita/protocollo-multiagenzia>.

²⁹ Prefettura di Torino; Commissione Territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale di Torino; Procura della Repubblica presso il Tribunale di Torino; Procura della Repubblica presso il Tribunale per i minorenni del Piemonte e della Valle d'Aosta; Questura di Torino; Comando della Legione Piemonte e Valle d'Aosta dell'Arma dei Carabinieri; Comando Regionale della Guardia di Finanza del Piemonte-Valle d'Aosta; Ispettorato interregionale del Lavoro di Milano; Regione Piemonte; Anci Piemonte; Ires Piemonte.

no essere vittime di una semplice violazione delle norme del diritto del lavoro; delle persone vittime di sfruttamento lavorativo ai sensi delle Linee Guida³⁰ (Common Ground); delle persone che sono vittime di grave sfruttamento (art. 603 bis CP) o tratta a scopo di sfruttamento lavorativo (Anello Forte).

Il progetto Common Ground, che svolge un'azione più ampia e prende in carico persone potenziali vittime o vittime di sfruttamento lavorativo conclamato nel 2023 è entrato in contatto con 951 persone, di cui 94% uomini. Il 19% presenta una qualche forma di *vulnerabilità*; le principali sono: l'analfabetismo, la minore età, gravi malattie/infortuni subiti, vulnerabilità psichiche, uso di sostanze, vittima di violenze/trattamenti inumani, o con una situazione familiare precaria.

Rispetto alla situazione lavorativa delle persone al momento dell'incontro con il Progetto, il 39% di loro ha un impiego; di questi il 5% dichiara di non avere un contratto. Oltre il 50% ha un permesso di soggiorno riconducibile alla procedura asilo, il 9% circa ha un permesso di soggiorno per lavoro subordinato. Quello che appare evidente è che sempre più persone in situazione di irregolarità sul territorio regionale richiedono supporto per uscire da situazioni di forte marginalità sociale. Si tratta di una situazione che le porta ad accettare proposte di lavoro basate sullo sfruttamento ancora più gravi. I principali settori di impiego di questi lavoratori sono: agricoltura (86%), ristorazione, edilizia, logistica ed altri (il restante 14%). Il progetto Anello Forte che si occupa esclusivamente delle vittime di grave sfruttamento e tratta, nel 2023, ha preso in carico complessivamente 20 persone³¹.

³⁰ È vittima di sfruttamento lavorativo la persona il cui stato di vulnerabilità è tale da compromettere fortemente la libertà di scelta, inducendola ad accettare condizioni di lavoro inique a seguito di approfittamento del proprio stato di bisogno da parte degli intermediari e degli utilizzatori.

³¹ I dati sono stati raccolti nell'ambito dei progetti Anello Forte 4 e Common Ground ed elaborati da Ires Piemonte. Per approfondire: <https://www.piemonteimmigrazione.it/temi/sfruttamento-lavorativo>; <https://www.piemonteimmigrazione.it/temi/vittime-tratta>.

3.

Basilicata. Il caso della provincia di Potenza (Val d'Agri) *di Donato di Sanzo*

3.1. Il profilo socioeconomico e contrattuale degli addetti italiani e stranieri nel settore agroalimentare

3.1.1. Brevi cenni sul contesto regionale lucano. Gli occupati italiani e stranieri

Il settore agroalimentare in Basilicata occupa complessivamente 21.360 lavoratori al 31 dicembre 2021. Nel raffronto con l'anno precedente si riscontra una leggera flessione degli occupati, pari a 99 unità, che si spiega anche considerando la generale contrazione dell'attività agricola registrata tra le due annualità maggiormente interessate dagli effetti della pandemia da Covid-19. Dalla Tab. 1 emerge come uno dei dati più significativi consista nella notevole differenza tra addetti a tempo determinato, pari al 97,3% del totale, e addetti a tempo indeterminato, che rappresentano una componente residuale del mercato del lavoro agricolo lucano (2,7%). Una percentuale tra le più alte non solo del meridione ma anche rispetto alle regioni centro-settentrionali.

La suddivisione per nazionalità degli occupati complessivi evidenzia che sono gli italiani a rappresentare la maggioranza con 14.901 unità (pari al 69,7% del totale), mentre gli stranieri ammontano al restante 31,3%, pari a 6.459. Tra questi 4.249 provengono da paesi non UE (il 19,9%) e 2.210 dai paesi UE (o 10,4%). Nella differenziazione per tipologia di inquadramento contrattuale emerge un dato particolarmente interessante, che testimonia, tra le altre cose, una maggiore precarietà del lavoro immigrato rispetto a quello degli italiani, in corrispondenza della maggiore mobilità territoriale che contraddistingue i contingenti non italiani. Mobilità che – come si riscontra nella letteratura – è sovente un fattore di precarietà occupazionale e dunque di vulnerabilità socioeconomica. E pur di lavorare questi lavoratori rincorrono i cicli temporali differenziati delle raccolte nei diversi territori agro-alimentari a livello interprovinciale/interregionale.

Tabella 1 - Basilicata. Occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Italiani	8.003	6.641	14.644	70,1	7.943	6.476	14.419	69,4
Non UE	3.192	757	3.949	18,9	3.366	802	4.168	20,1
UE	1.234	1.068	2.302	11,0	1.155	1.037	2.192	10,5
Sub totale	12.429	8.466	20.895	100,0	12.464	8.315	20.779	100,0
	(59,5)	(40,5)	(100,0)	-	(60,0)	(40,0)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTI)								
Italiani	417	54	471	83,5	418	64	482	83,0
Non UE	60	11	71	12,6	74	7	81	13,9
UE	13	9	22	3,9	11	7	18	3,1
Sub totale	490	74	564	100,0	503	78	581	100,0
	(86,9)	(13,1)	(100,0)	-	(86,6)	(13,4)	(100,0)	-
Totale Basilicata	12.919	8.540	21.459	-	12.967	8.393	21.360	-
	(60,2)	(39,8)	(100,0)	-	(60,7)	(39,3)	(100,0)	-

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

La posizione contrattuale tra gli addetti a tempo determinato – continuando a leggere la stessa tabella – in proporzione ricalca quasi per intero quella connessa alla corrispettiva suddivisione per nazionalità. La quota degli autoctoni, infatti, è pari al 69,4% del totale (14.419 unità), quella dei lavoratori di provenienza non UE al 20,1% (4.168) e quella dei lavoratori di provenienza UE al 10,5% (2.192). Tra gli addetti a tempo indeterminato, gli italiani rappresentano l'83,0% del totale (con 482 addetti), i non UE scendono al 13,9% (con 81) e i comunitari ammontano appena al 3,1% (uguale a 18 unità). Il tempo indeterminato è quasi esclusivo appannaggio degli autoctoni: sia per la maggiore fidelizzazione, sia per la più agevole comunicazione e sia perché sovente sussistono legami di parentela con i datori apicali. E non secondariamente, rispetto ai dati in esame, i numeri siffatti lascerebbero anche presupporre che la componente immigrata del settore primario sia quella meno coinvolta nelle attività connesse all'agroalimentare e alla trasformazione, giacché in tali comparti è necessaria di regola una maggiore stabilità contrattuale. Di converso, i contingenti stranieri sono occupati più diffusamente nei lavori stagionali e sono più facilmente – rispetto agli autoctoni – coinvolti in dinamiche di lavoro grigio. In termini di distribuzione per genere il dato più rilevante, invece, è riscontrabile nel raffronto tra gli occupati che provengono da

un paese dell'UE e coloro che arrivano da un paese non UE: se tra gli extracomunitari, infatti, la componente femminile è significativamente più ridotta rispetto a quella maschile (3.440 lavoratori contro 809 lavoratrici), tra i comunitari le quantità numeriche tra gli uomini e le donne sono pressoché equivalenti (1.166 lavoratori e 1.044 lavoratrici).

3.1.2. Le attività produttive

La Tab. 2 riporta la distribuzione per attività produttive del totale degli occupati stranieri (6.459 unità – prescindendo dalla posizione contrattuale – nel settore primario lucano). Come si evince, le due colture maggiormente interessate da una presenza di lavoratori immigrati sono quelle arboree, diffuse soprattutto nel Metapontino (agrumi, pesche, albicocche) e in altre aree destinate all'olivicoltura, che impiegano il 41% del totale dei lavoratori provenienti dall'estero (1.435 non UE e 1.212 UE), e quelle industriali, nell'ambito delle quali ricadono le colture prodotte in serra lungo la costa ionica e la produzione del pomodoro soprattutto nel Vulture-Alto Bradano. Tutt'insieme queste maestranze di origine straniera si attestano a poco meno di un terzo del totale, ovvero al 31,4%. Di questi, risultano numericamente predominanti gli addetti non UE (1.574) su quelli UE (453 unità), che coinvolgono il 31,4% degli addetti stranieri (1.574 di provenienza non UE e 1.212 di provenienza UE).

Tabella 2 - Basilicata. Occupati UE e non UE in agricoltura per attività produttiva. Anno 2021

Attività produttiva	Occupati non UE		Occupati UE		Totale	
	n.a.	n.º	n.a.	n.º	n.a.	n.º
Zootecnica	793	18,7	185	8,4	978	15,1
Colture ortive	252	5,9	268	12,1	520	8,1
Colture arboree	1.435	33,8	1.212	54,8	2.647	41,0
Florovivaismo	44	1,0	35	1,6	79	1,2
Colture industriali	1.574	37,0	453	20,5	2.027	31,4
Altre attività agricole	-	-	-	-	-	-
<i>Sub-totale</i>	<i>4.098</i>	<i>96,4</i>	<i>2.153</i>	<i>97,4</i>	<i>6.251</i>	<i>96,8</i>
Agriturismo	151	3,6	57	2,6	208	3,2
Trasformazione/commercializzazione	-	-	-	-	-	-
<i>Sub-totale</i>	<i>151</i>	<i>3,6</i>	<i>57</i>	<i>2,6</i>	<i>208</i>	<i>3,2</i>
<i>Totale</i>	<i>4.249</i>	<i>100,0</i>	<i>2.210</i>	<i>100,0</i>	<i>6.459</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazione del dott. Domenico Casella su dati CREA-PB 2017 e su dati INPS 2021.

Non irrilevante è la quota degli occupati immigrati nel settore della zootecnica, pari al 15,1 del totale (793 lavoratori non UE e 185 UE), soprattutto in aree

come la Val d'Agri e Melandro in cui è molto diffuso l'allevamento in stalla (bovini e ovini) e la prima trasformazione della produzione casearia. Di una certa consistenza risulta la presenza di manodopera straniera in corrispondenza dell'attività ortiva (8,1% del totale con 520 addetti), mentre residuale è la percentuale dei lavoratori immigrati nel settore agrituristico e, ancor di più, nel florovivaistico (1,2%) e nella trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli. In generale, la distribuzione per attività produttiva degli occupati comunitari ed extracomunitari nel settore primario regionale indicherebbe come, al netto del settore della zootecnia, il loro impiego di lavoratori immigrati vada a localizzarsi in corrispondenza di segmenti del mercato del lavoro in cui sono maggiormente richieste mansioni dequalificate, come la raccolta nelle colture arboree e industriali, e si riduca laddove sono richieste maggiori competenze tecniche e specializzazioni (vedi la produzione florovivaistica).

3.1.3. Il lavoro irregolare e sfruttato

Le caratteristiche strutturali della manodopera in Basilicata di origine straniera occupata stagionalmente – ossia i 6.360 addetti – sono sintetizzate nella Tab. 3, dove si riporta l'ambito e il tipo di attività maggiormente svolta, il periodo contrattuale d'impiego – formali e non formali – dunque il tasso di regolarità e irregolarità e il tipo di retribuzione percepita.

Tabella 3 - Basilicata. Caratteristiche strutturali degli occupati UE e non UE in agricoltura. Anno 2021 (v.a. e v.%)

Caratteristiche contrattuali	Occupati in agricoltura				Totale	
	Non UE		UE			
	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%
Tipo di attività						
a. Governo della stalla	784	18,8	177	8,1	961	15,1
b. Raccolta	3.384	81,2	2.015	91,9	5.399	84,9
c. Totale	4.168	100,0	2.192	100,0	6.360	100,0
Periodo d'impiego						
a. Fisso intero anno	808	19,4	188	8,6	996	15,8
b. Stagionale, per attività specifiche	3.360	80,6	2.004	91,4	5.364	84,2
c. Totale	4.168	100,0	2.192	100,0	6.360	100,0
Contratto						
a. Regolare	3.543	85,0	1.863	85,0	5.406	85,0
b. Informale	625	15,0	329	15,0	954	15,0
c. Totale	4.168	100,0	2.192	100,0	6.360	100,0
Retribuzione						
a. tariffe sindacale	704	16,9	453	20,7	1.157	18,2
b. tariffe non sindacale	3.464	83,1	1.739	79,3	5.203	81,8
c. Totale	4.168	100,0	2.192	100,0	6.360	100,0

Fonte: ns. elaborazione su dati CREA-PB, 2017 e CREA-PB su dati INPS 2020.

Gli ambiti di occupazione sono perlopiù il governo della stalla e degli animali (mungitura, pulitura ambientale, pascolo, ecc.), da un lato, e la raccolta dei prodotti coltivati dall'altro. Questa ultima attività è quella preponderante e paradigmatica dell'impiego dei lavoratori stranieri, in quanto si concentra l'84,9% degli addetti stagionali, ossia 5.400 addetti (su 6.360 totali). La temporalità dell'occupazione è preponderantemente stagionale, in misura dell'84,2% in parallelo alle attività svolte. Solo un addetto su sette ha un'occupazione a tempo indeterminato (pari al 14,0%). I contratti – suddivisi in regolari e informali (o irregolari, che è lo stesso) – ammontano, rispettivamente all'85,0% (uguali a 5.406 unità) e al 15,0% (a 954). Le tariffe non sindacali, sebbene in presenza di un'alta percentuale di contratti regolari, rappresentano i quattro/quinti del totale (circa l'80%). Evidenziando, a fianco del lavoro regolare, una consistente quota di lavoro grigio determinato da retribuzioni non conformi ai contratti categoriali.

Il tasso di lavoro irregolare elaborato dall'ISTAT (al 2023)¹, applicato all'intero contingente occupato in agricoltura a livello regionale, sia italiani che stranieri (in numero di 20.780), ammonta sulle 5.000 unità. Questa cifra contempla soltanto i lavoratori residenti in Basilicata, e non quelli che nel corso delle raccolte arrivano da altre località, ad esempio dalla Piana di Sibari o dal foggiano, allorché i cicli di raccolta sono temporalmente sfalsati, ma successivi l'uno all'altro, causando un'accentuata mobilità interprovinciale/interregionale. Le stime prudenziali di questi contingenti – secondo fonti emerse nel corso delle interviste – si aggirano intorno alle 5/7.000 unità, portando così il numero di addetti irregolari – e quindi sfruttati, anche indecentemente – a 10/12.000. Considerando altresì che nella sola provincia di Potenza, entro il quale è ubicata la Val d'Agri, i lavoratori irregolari in base ai dati ISTAT ammontano a 2.362 (ipotizzando il medesimo tasso di irregolarità che si evince regionalmente), si arriva a circa 2.800/3.000 unità complessive.

3.2. L'area provinciale di Potenza. Il caso della Val d'Agri

3.2.1. Le consistenze numeriche degli occupati, le giornate lavorate e la distribuzione territoriale

Il numero degli occupati

La provincia di Potenza è caratterizzata dalla presenza sul proprio territorio

¹ ISTAT data, *Conti e aggregati economici territoriali. Occupazione regolare e irregolare per branca di attività e popolazione. Basilicata*, consultabile al link: https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,DATAWAREHOUSE,1.0/UP_ACC_TERRIT/UP_DCCN_OCCTSEC2010.IRC1.

di un numero di aziende agricole attive pari a 10.279 unità². Di queste 3.850 sono imprese agricole femminili e 1.021 sono giovanili. Dal punto di vista della natura giuridica, la maggioranza delle aziende – ben 9.549, pari al 92,8% del totale – sono registrate come imprese individuali, mentre le società di persone si attestano a 343 e le cooperative agricole a 121 unità. Complessivamente, come si osserva nella Tab. 3, tale caratterizzazione del tessuto imprenditoriale primario potentino assorbe un numero di occupati pari a 10.134 unità nel 2021, in leggera contrazione rispetto alle 10.170 unità dell'anno precedente. Gran parte di questa quota è costituita da operai a tempo determinato, che rappresentano il 97,1% del totale degli addetti nel settore agricolo (9.845 su 10.134). Questo dato riflette in scala la configurazione qualitativa degli addetti in agricoltura della provincia di Potenza, così come emerge a livello regionale. Ovverosia, in larga parte impiegato nell'ambito di colture stagionali, a livello regionale, dall'allevamento e della zootecnia o, più in generale, in quelle attività compatibili con un utilizzo ciclico dello strumento della disoccupazione agricola.

Tabella 4 - Potenza. Occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro (anno 2020 e 2021)

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>
Italiani	3.796	3.633	7.429	75,0	3.835	3.527	7.362	74,8
Non UE	1.601	157	1.758	17,7	1.618	173	1.791	18,2
UE	451	268	719	7,3	426	266	692	7,0
<i>Sub totale</i>	<i>5.848</i>	<i>4.058</i>	<i>9.906</i>	<i>100,0</i>	<i>5.879</i>	<i>3.966</i>	<i>9.845</i>	<i>100,0</i>
	<i>(59,0)</i>	<i>(41,0)</i>	<i>(100,0)</i>	-	<i>(59,7)</i>	<i>(40,3)</i>	<i>(100,0)</i>	-
Operai a tempo indeterminato (OTI)								
Italiani	158	43	201	76,1	165	49	214	74,0
Non UE	41	7	48	18,2	54	6	60	20,8
UE	9	6	15	5,7	10	5	15	5,2
<i>Sub totale</i>	<i>208</i>	<i>56</i>	<i>264</i>	<i>100,0</i>	<i>229</i>	<i>60</i>	<i>289</i>	<i>100,0</i>
	<i>(78,8)</i>	<i>(21,2)</i>	<i>(100,0)</i>	-	<i>(79,2)</i>	<i>(20,8)</i>	<i>(100,0)</i>	-
Totale	6.056	4.114	10.170	-	6.108	4.026	10.134	-
	<i>(46,9)</i>	<i>(48,2)</i>	<i>(47,4)</i>	-	<i>(47,1)</i>	<i>(48,0)</i>	<i>(47,4)</i>	-
<i>Totale Basilicata</i>	<i>12.919</i>	<i>8.540</i>	<i>21.459</i>	-	<i>12.967</i>	<i>8.393</i>	<i>21.360</i>	-

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

² Dati forniti dalla Camera di Commercio di Potenza, aggiornati al 31 dicembre 2023. Si ringrazia il dott. Cataldo Lacerra per la trasmissione delle schede di sintesi.

Dal punto di vista della provenienza, nell'area provinciale del potentino il 25,2% degli occupati è costituito da manodopera straniera, con 1.851 non UE (il 18,2% del totale) e 707 UE (il 7%). Le nazionalità maggiormente rappresentate sono quella indiana, soprattutto nell'allevamento e nella zootecnia, e quelle burkinabé, maliana e gambiana, diffuse in corrispondenza dei segmenti del mercato del lavoro meno qualificati e più stagionalizzati (la raccolta del pomodoro o dell'uva da vino nel Vulture-Alto Bradano, la raccolta della produzione ortiva estensiva in Val d'Agri). Dato particolarmente rilevante dal punto di vista qualitativo è quello relativo alla distribuzione per genere. Se, infatti, si registra una sostanziale parità tra manodopera maschile e femminile tra gli addetti italiani (4.000 uomini e 3.576 donne, pari, rispettivamente al 52,8% e al 47,2% del totale), tra gli occupati stranieri si osserva un considerevole disequilibrio: l'82,4% sono maschi, il 17,6% femmine; e la forbice si allarga ulteriormente se si prendono in considerazione esclusivamente gli occupati non comunitari, poiché si evince che il 90,3% degli stessi è costituito da lavoratori (1.672) e solo il 9,7% da lavoratrici (179).

Riguardo alla differenziazione per tipologia contrattuale, infine, in provincia di Potenza si registra una sostanziale uniformità nel confronto tra addetti a tempo determinato e indeterminato a seconda della nazionalità di provenienza: 74,8% di italiani e 25,2% di stranieri tra gli occupati con contratto a termine; 74% di italiani e 26% di stranieri tra coloro che hanno sottoscritto un contratto a tempo indeterminato. Siamo davanti a proporzioni numeriche grosso modo simili a quelle regionali, data la quantità degli addetti agricoli complessivi sul territorio potentino (suddivisi tra l'atro in parti quasi uguali con quelli del materano).

Le giornate ufficialmente lavorate, e le giornate pro-capite

La Tab. 5 riporta i dati relativi alle giornate lavorative in agricoltura ufficialmente registrate dall'INPS per la provincia di Potenza nel biennio 2020-2021, differenziati per forma contrattuale (tempo determinato o indeterminato), provenienza e genere degli addetti. Una prima evidenza riscontrabile, in termini generali, è rappresentata dall'aumento complessivo delle giornate lavorate (+ 50.992 unità) tra il 2020, anno di una contrazione riconducibile al manifestarsi della pandemia da Covid-19, e il 2021, che ha fatto segnare una primissima ripresa dopo il manifestarsi della crisi pandemica. L'insieme degli addetti di nazionalità italiana hanno realizzato – in entrambe le annualità – la gran maggioranza delle giornate di lavoro pari a circa l'80% del totale, mentre il restante 20,0% è la percentuale realizzata dagli addetti stranieri, soprattutto da quanti provengono dai paesi europei per il 2020 ed extraeuropei per il 2021. In valori assoluti è l'insieme dei lavoratori maschi ad averne realizzate di più rispetto alle donne: sia per quanti sono occupati a tempo determinato che indeterminato.

Occorre aggiungere che i dati più interessanti appaiono quelli riguardanti la distribuzione delle giornate per nazionalità e genere. In prima analisi, nel confronto tra le due annualità prese in considerazione, emerge come sia in corso un lento ma graduale processo di trasformazione della manodopera agricola nel potentino. Si assiste, infatti, a un progressivo aumento della componente straniera nella composizione del lavoro: sia relativamente agli operai a tempo determinato (+ 0,9%), sia riguardo a quelli a tempo indeterminato (+ 1,2%). La distribuzione delle giornate per genere, inoltre, riflette un'evidenza significativa relativa soprattutto alle forme contrattuali a termine: per entrambe le annualità, se le giornate lavorate da manodopera femminile sono superiori a quelle lavorate dai maschi tra gli addetti italiani, il dato si inverte in maniera inequivocabile per quanto riguarda le giornate lavorate da occupati stranieri.

Tabella 5 - Potenza: giornate lavorate dagli italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.%</i>
Italiani	373.545	425.656	799.201	79,5	397.416	423.741	821.157	78,6
Non UE	127.453	14.038	141.491	14,1	143.129	15.554	158.683	15,2
UE	39.526	25.273	64.799	6,4	38.905	26.255	65.160	6,2
<i>Sub totale</i>	<i>540.524</i>	<i>464.967</i>	<i>1.005.491</i>	<i>100,0</i>	<i>579.450</i>	<i>465.550</i>	<i>1.045.000</i>	<i>100,0</i>
	<i>(53,8)</i>	<i>(46,2)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>	<i>(55,4)</i>	<i>(44,6)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>
Operai a tempo indeterminato (OTI)								
Italiani	33.487	9.133	42.620	81,6	40.373	10.833	51.206	80,4
Non UE	5.810	1.131	6.941	13,3	7.813	1.209	9.022	14,2
UE	1.674	990	2.664	5,1	2.338	1.142	3.480	5,5
<i>Sub totale</i>	<i>40.971</i>	<i>11.254</i>	<i>52.225</i>	<i>100,0</i>	<i>50.524</i>	<i>13.184</i>	<i>63.708</i>	<i>100,0</i>
	<i>(78,5)</i>	<i>(21,5)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>	<i>(79,3)</i>	<i>(20,7)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>
Totale	581.495	476.221	1.057.716	-	629.974	478.734	1.108.708	-
	<i>(43,3)</i>	<i>(48,9)</i>	<i>(45,6)</i>	<i>-</i>	<i>(43,6)</i>	<i>(48,6)</i>	<i>(45,6)</i>	<i>-</i>
<i>Totale Basilicata</i>	<i>1.343.953</i>	<i>973.433</i>	<i>2.317.386</i>	<i>-</i>	<i>1.444.102</i>	<i>984.700</i>	<i>2.428.802</i>	<i>-</i>

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

La Tab. 6 riporta, invece, i dati relativi alle giornate pro-capite, differenziati sempre per genere, forma contrattuale e provenienza nazionale degli addetti. Il quadro conferma, sostanzialmente, e non potrebbe essere altrimenti, quanto esplicitato con l'esposizione dell'ammontare numerico relative alle giornate. Dal punto di vista della nazionalità sono i lavoratori stranieri (assommando insieme i non UE e gli UE) occupati a tempo determinato che registrano più

3. BASILICATA. IL CASO DELLA PROVINCIA DI POTENZA (VAL D'AGRI)

giornate pro-capite in raffronto ai colleghi italiani: 183 su 112, uguali al 62,0%. Considerando invece il genere dei lavoratori e delle lavoratrici occupate nel biennio 2020-2021, si evidenzia una maggiore partecipazione di queste ultime allo svolgimento delle giornate pro-capite realizzate nel territorio potentino. La quale percentuale staglia sulla stessa grandezza della precedente (il 61,0%). Per quanto riguarda le occupazioni a tempo indeterminato, nel 2021 le giornate pro-capite complessive sono più alte di quelle dell'anno precedente, e tra queste quelle dei lavoratori stranieri sono il doppio di quelle italiane.

Tabella 6 - Potenza: Giornate pro-capite lavorate dagli italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)					
	Anno 2020			Anno 2021		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>
Italiani	98	117	108	104	120	112
Non UE	80	89	80	88	90	89
UE	88	94	90	91	99	94
<i>Sub totale</i>	<i>92</i>	<i>115</i>	<i>102</i>	<i>99</i>	<i>117</i>	<i>106</i>
	Operai a tempo indeterminato (OTT)					
Italiani	212	212	212	245	221	239
Non UE	142	162	145	145	202	150
UE	186	165	178	234	228	232
<i>Sub totale</i>	<i>197</i>	<i>201</i>	<i>198</i>	<i>221</i>	<i>220</i>	<i>220</i>
Totale	96	116	104	103	119	109
<i>Totale Basilicata</i>	<i>104</i>	<i>114</i>	<i>108</i>	<i>111</i>	<i>117</i>	<i>114</i>

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

3.2.2. Il numero di addetti per classi di giornate lavorate nella Val d'Agri

Addetti e classi delle giornate lavorate

La Tab. 7 riporta i dati riferiti al numero di operai agricoli a tempo determinato, suddivisi per nazionalità ed aree geografiche (europei e non europei) degli addetti, per i comuni della Val d'Agri e per classi numeriche di giornate lavorate e registrate all'INPS. Tale rappresentazione, consente di individuare, in percentuale, la quota di lavoratori e lavoratrici stagionali che riescono a maturare i requisiti per l'accesso alle tutele contrattuali e, soprattutto, alle forme di sostegno al reddito integrativa previste dalla legge (disoccupazione agricola). Informazioni del genere, se rapportate ai numeri sull'ammontare del valore aggiunto prodotto dal settore agro-alimentare nel potentino, possono contribuire a far emergere eventuali incongruenze o criticità strutturali, anche legate al lavoro.

PARTE TERZA. CASI DI STUDIO TERRITORIALI

Tabella 7 - Comuni della Val d'Agri. Addetti ODT per comuni di residenza, nazionalità e numero di giornate registrate all'INPS nel 2021 (v.a.)

Comuni Val d'Agri	Giornate					Totali
	<51	51-100	101-150	151-180	>180	
<i>Italiani</i>						
Brienza	5	10	9	41	6	71
Galicchio	5	7	4	32	-	48
Grumento Nova	12	10	21	16	1	60
Marsico Nuovo	13	10	11	46	2	82
Marsicovetere	17	7	16	23	-	63
Moliterno	14	3	16	26	2	61
Paterno	11	7	6	24	1	49
Sant'Arcangelo	44	28	40	103	1	216
Sarconi	8	10	21	10	1	50
Viggiano	20	10	19	93	6	148
<i>Sub totale</i>	<i>235</i>	<i>158</i>	<i>233</i>	<i>560</i>	<i>20</i>	<i>1.206</i>
<i>Comunitari (UE)</i>						
Brienza	6	3	5	9	1	24
Galicchio	0	0	0	-	-	0
Grumento Nova	6	2	5	-	-	13
Marsico Nuovo	0	1	0	-	-	1
Marsicovetere	3	1	1	-	-	5
Moliterno	8	1	3	-	-	12
Paterno	0	1	0	-	-	1
Sant'Arcangelo	7	7	12	18	-	44
Sarconi	19	5	3	4	-	31
Viggiano	3	2	1	-	-	6
<i>Sub totale</i>	<i>54</i>	<i>25</i>	<i>50</i>	<i>41</i>	<i>1</i>	<i>161</i>
<i>Non comunitari (non UE)</i>						
Brienza	20	11	6	4	3	44
Galicchio	16	10	1	-	-	27
Grumento Nova	5	8	7	15	-	35
Marsico Nuovo	4	1	1	3	1	10
Marsicovetere	8	4	6	6	-	24
Moliterno	1	2	1	-	-	4
Paterno	5	3	2	1	2	13
Sant'Arcangelo	6	3	7	4	-	20
Sarconi	3	16	12	3	-	34
Viggiano	14	17	7	14	2	54
<i>Sub totale</i>	<i>102</i>	<i>95</i>	<i>66</i>	<i>68</i>	<i>10</i>	<i>321</i>
<i>Totale generale</i>	<i>2.234</i> <i>(22,7%)</i>	<i>1.500</i> <i>(15,2%)</i>	<i>3.280</i> <i>(33,3%)</i>	<i>2.598</i> <i>(26,4%)</i>	<i>233</i> <i>(2,4%)</i>	<i>9.865</i> <i>(100,0)</i>

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

Come si osserva, il dato complessivo della provincia di Potenza racconta che più di un quinto degli operai a tempo determinato attivi (uguale 2.234 unità, il 22,7% del totale) è occupato nella classe di giornate inferiore alle 51 previste per accedere ai minimi benefici contributivi e previdenziali per i lavoratori agricoli. A questi si aggiungono i 1.500 addetti (il 15,2 % del totale) che lavorano per un numero di giornate comprese tra 51 e 100.

Facendo riferimento a tali casistiche, possiamo pertanto dedurre che complessivamente più di un lavoratore agricolo su tre della provincia di Potenza – e specificamente della Val d'Agri – non beneficia della disoccupazione agricola nel corso della stagione nella quale è occupato, ma soltanto in quella successiva al raggiungimento delle 102 giornate. Questi lavoratori e lavoratrici rappresentano quasi il 40% del totale (cioè 3.280 unità su 9.845), e ciò coinvolge soprattutto gli occupati di origine straniera, giacché tra i non UE sono 177 lavoratori che si trovano in questa posizione su 303, e tra gli UE sono invece 77 su 149 (rispettivamente il 58,4% e il 51,8% del totale).

I comuni a maggiore vocazione agroalimentare

Benché l'agricoltura sia diffusa in tutta la provincia di Potenza, si possono individuare due aree principali a maggiore vocazione agricola: il Vulture-Alto Bradano, caratterizzato da una produzione fortemente stagionalizzata e intensiva (pomodoro, uva da vino)³ e la Val d'Agri, connotata dalla presenza diffusa di attività legate all'allevamento, alla zootecnia e alla prima trasformazione del latte, ma anche da una crescente produzione ortiva su larga scala (zucchine, legumi, ecc.). La Tab. 8 mostra il quadro della presenza di aziende agricole attive nei comuni dell'area, distribuite per settore produttivo. Come si osserva, l'allevamento e la zootecnia sono di gran lunga le attività più diffuse, considerando la quota importante di aziende esclusivamente dedicate alla cura degli animali (93), ma soprattutto il fatto che in più della metà delle aziende (693 su 1.293, il 53,5% del totale) si praticano forme di produzione mista associate all'allevamento di animali, alle produzioni di foraggi, di prodotti ortivi ed arborei. (Ateco 01.5).

Con 363 aziende attive (pari al 28,1% del totale), è consistente anche l'attività agricola corrispondente a quell'insieme vario di colture denominate non permanenti (Ateco 01.1), ovvero le produzioni ortive stagionali (zucchine, patate, fagioli, zucche, ecc.), che, come riportato sopra, rappresenta l'ambito di maggior occupazione delle maestranze di origine straniera insieme a quello degli allevamenti e delle coltivazioni stagionali. Queste, soprattutto in alcuni

³ Già oggetto di numerosi approfondimenti e indagini, tra cui si segnala *Il caso di Palazzo San Gervasio (Basilicata)*, in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato. Terzo rapporto*, Ediesse, Roma, 2016, pp. 177-202.

comuni dell'alta Val d'Agri (Marsicovetere, Grumento Nova, Sarconi, ecc.), hanno fatto registrare una accentuata crescita negli ultimi anni dell'intero volume produttivo. In alcuni comuni della bassa Val d'Agri (Sant'Arcangelo, Roccanova), non irrilevante è l'arboricoltura, con la produzione di agrumi, pesche e albicocche di qualità eccellente. Questo quadro produttivo configura il caso su cui si è principalmente concentrata l'attenzione nello svolgimento della ricerca alla base del presente rapporto. La Val d'Agri, nota soprattutto per essere sede del più grande impianto petrolifero su terraferma d'Europa, è anche un territorio a forte vocazione agricola, in cui si è assistito, nell'ultimo ventennio, a un processo di graduale ma profonda trasformazione della manodopera impiegata nel settore primario.

Tabella 8 - Aziende agricole attive nei comuni della Val d'Agri. Distribuzione per codici attività. Anno 2023

Comune	<i>Aziende per tipo di colture coltivate e allevamento animali (Codici Ateco)</i>					Totali
	<i>Colture non permanenti (a)</i>	<i>Colture permanenti (b)</i>	<i>Allevamento di animali (c)</i>	<i>Colture connesse, attività mista (d)</i>	<i>Altri</i>	
Armento	17	-	-	27	1	45
Castronuovo	14	4	-	20	6	44
Corleto Perticara	17	5	1	82	7	112
Gallicchio	2	-	4	19	0	25
Grumento Nova	33	3	14	58	3	111
Guardia Perticara	7	-	1	15	1	24
Marsico Nuovo	15	2	18	47	8	90
Marsicovetere	25	1	5	27	0	58
Missanello	4	3	-	5	1	13
Moliterno	10	1	10	61	10	92
Montemurro	7	1	2	28	5	43
Roccanova	23	9	2	27	2	63
San Chirico Raparo	11	3	-	26	2	42
San Martino d'Agri	10	1	4	16	3	34
Sant'Arcangelo	94	21	3	63	4	185
Sarconi	12	1	3	24	1	41
Spinoso	11	1	1	18	6	37
Tramutola	7	4	5	29	3	48
Viggiano	21	6	11	76	8	122
Paterno	23	2	13	25	1	64
<i>Totali</i>	<i>363</i> <i>(28,1)</i>	<i>67</i> <i>(5,2)</i>	<i>96</i> <i>(7,4)</i>	<i>693</i> <i>(53,6)</i>	<i>74</i> <i>(5,7)</i>	<i>1.293</i> <i>(100,0)</i>

Fonte: ns. elaborazione su dati Camera di Commercio di Potenza. Legenda: (a) 01.1 – Coltivazione di colture non permanenti (cerealicolo, ortivo, ecc.), (b) 01.2 – Coltivazione di colture permanenti (alberi da frutta, olivicoltura, ecc.), (c) 01.4 – Allevamento di animali, (d) 01.5 – Coltivazioni associate ad allevamento di animali: attività mista.

Nelle stalle e negli impianti zootecnici, infatti, è andata progressivamente stratificandosi la presenza di lavoratori stranieri provenienti soprattutto dal continente asiatico. Oggi, la manodopera indiana rappresenta una componente fondamentale per l'allevamento della Val d'Agri e l'arrivo di immigrati dall'India impiegati come allevatori (e delle loro famiglie) ha assunto le caratteristiche di un fenomeno non occulto. Parallelamente, le trasformazioni del sistema economico e produttivo intervenute nell'area in seguito all'avvio dell'attività petrolifera ed estrattiva – ha comportato sconvolgimenti nel mercato del lavoro locale. La causa principale va ricercata dunque nel travaso di manodopera agricola nell'industria estrattiva – e nell'indotto ad essa correlato – che in parte ha prosciugato il bacino di offerta di forza lavoro della Val d'Agri avvenuta significativamente nell'ultimo decennio/quindicennio addietro. Tale vacancy nel settore agro-alimentare è stata riempita in buona parte dalla manodopera di origine straniera, la quale continua a svolgere una funzione complementare a quella autoctona, senza la quale l'economia potentina si arresterebbe di colpo.

Periodi di maggiore occupazione

Il Prospetto 1, ricostruito attraverso la valorizzazione delle testimonianze raccolte nel corso della ricerca, sintetizza il quadro della produzione agricola in alcuni comuni della Val d'Agri. Come si osserva, in molti territori comunali è stata segnalata una produzione fortemente de-stagionalizzata. Si tratta di quei comuni in cui insiste la presenza di aziende agricole esclusivamente dedicate all'allevamento o di aziende dedicate alle cosiddette attività miste, che associano colture specifiche all'allevamento. In queste realtà locali si assiste a una «notevole fidelizzazione della manodopera, di provenienza soprattutto indiana, che lavora nelle stalle» e, in alcuni casi, «i lavoratori hanno un rapporto di lavoro dipendente di lunga durata» (Int. 23, Int. 24, Int. 25).

Come ha evidenziato l'operatore locale della FLAI-CGIL, nelle aziende che praticano attività miste, associate all'allevamento (coltivazioni ortive, cereali-cole, arboricoltura), «la ricerca di manodopera stagionale nei periodi in cui si registra un maggiore bisogno di braccia, come la semina e soprattutto la raccolta, avviene spesso attraverso la rete di relazioni di operai fortemente fidelizzati con il proprietario, che conduco nei campi amici e talvolta parenti» (Int. 26). In alcuni casi «soprattutto in concomitanza con l'apertura di finestre per i flussi di lavoratori stagionali» si è «osservato come fossero gli operai agricoli già impiegati in azienda a favorire l'arrivo di familiari dai loro paesi di origine, su sollecitazione del datore di lavoro» (Int. 27).

Il prospetto in esame, tuttavia, evidenzia anche come, in determinati comuni, la produzione agricola sia più stagionalizzata. «A Grumento Nova, Saroni, Marsicovetere, ma anche nella bassa Val d'Agri (Sant'Arcangelo)», ha

dichiarato il responsabile di zona di una organizzazione datoriale, «si verifica un aumento della necessità di lavoratori soprattutto nei periodi della raccolta» (Int. 28). Questo avviene, ad esempio, quando durante l'estate, giunge a compimento la produzione delle zucchine, sempre più diffusa nell'alta Val d'Agri; oppure nel lungo periodo estivo, autunnale e invernale, quando, in comuni come Sant'Arcangelo, si riscontra una grande necessità di manodopera per operazioni come «il diradamento e la raccolta delle pesche, la raccolta delle albicocche, la raccolta degli agrumi (arance e clementine) e delle olive» (Int. 29).

Prospetto 1 - Provincia di Potenza (Val d'Agri): comuni a vocazione agricola e periodi di maggiore produzione. Anno 2023

Comuni	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giù.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.
Brienza	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Gallicchio	x	x	-	-	-	-	-	-	-	x	x	x
Grumento Nova	-	-	-	-	x	x	x	x	x	-	-	-
Marsico Nuovo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Marsicovetere	-	-	-	-	-	x	x	x	x	-	-	-
Missanello	x	x	-	-	-	-	-	-	-	x	x	x
Moliterno	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Montemurro	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Paterno	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
San Martino A.	-	-	x		x	x	x	x	x	-	-	-
Sant'Arcangelo	x	-	-	x	x	x	x	-	-	x	x	x
Sarconi	-	-	-	x	x	x	x	x	x	-	-	-
Sasso di Castalda	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Tramutola	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Viggiano	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Fonte: ns. elaborazione su informazioni acquisite tramite interviste e documenti di diversa natura.

L'accentuata mobilità degli stagionali

Come si è argomentato in precedenza, la Val d'Agri è fortemente interessata dalla presenza dell'allevamento, con aziende zootecniche che impiegano manodopera mediamente stabile. Dice al riguardo l'imprenditore intervistato: «molti datori di lavoro si servono di operai fidelizzati, soprattutto di provenienza indiana. Con questi lavoratori hanno rapporti continuativi che si snodano negli anni ma con contratti a tempo determinato che non superano i nove mesi all'anno, che poi – dopo una pausa di due/tre mesi – vengono rinnovati. Di fatto, sovente continuano a lavorare con retribuzioni forfettarie, decisamente al nero e non tracciabili. Le mansioni sono le più varie, e negli

anni si sono alquanto specializzate anche in ragione del fatto che spesso erano allevatori anche nei rispettivi paesi di origine. Il lavoro che svolgono nel governo della stalla è di fatto un modo generico per nascondere anche il grado di responsabilità che questi lavoratori hanno maturato nel tempo» (Int. 28). Questa circostanza sarebbe in linea con il fatto che la pratica dell'allevamento è fortemente stagionalizzata e lascerebbe presupporre come non si manifesti una eccessiva mobilità di manodopera nell'ambito delle aziende zootecniche del territorio.

In realtà, tuttavia, l'elevato numero di unità produttive a configurazione mista⁴, che associano, quindi, una produzione agricola all'attività di cura degli animali, comporta, frequentemente, che molti datori di lavoro abbiano bisogno di nuova manodopera stagionale in corrispondenza di fasi della produzione più intense. Ciò avviene, ad esempio, in quelle aziende in cui esiste una coltivazione cerealicola (in alcuni casi estensiva) finalizzata sia alla produzione del foraggio da destinare agli animali, sia alla produzione e alla prima lavorazione di grani e farine, associata alla presenza di bovini e ovini. In questi casi, come evidenzia sempre lo stesso imprenditore, «la manodopera aggiuntiva che copre l'aumento dei livelli di produzione connessi a fasi specifiche come la mietitura o la raccolta arriva stagionalmente grazie ai contatti degli operai che sono già presenti in azienda e quindi in molti casi è indiana o pakistana» (Idem).

La situazione cambia radicalmente in corrispondenza di una produzione agricola più stagionalizzata rispetto all'allevamento, che è presente in alta Val d'Agri con l'orticoltura e nella parte meridionale della valle con l'olivicoltura e con la coltivazione degli alberi da frutto (pesche, albicocche e agrumi). In questi contesti, come è avvenuto anche in altre realtà agricole italiane, si è assistito «nell'ultimo decennio a una smobilitazione della manodopera locale, nel senso che le aziende fanno fatica a trovare operai del territorio impiegabili nelle mansioni più dequalificate come la raccolta» e questo ha fatto sì che si liberassero «posizioni in favore dei lavoratori immigrati» (Int. 19). Si tratta soprattutto di cittadini stranieri che «provengono dall'Africa sub-sahariana e che sono ospiti dei pochi centri di accoglienza presenti in Val d'Agri o, molto più frequentemente, sono persone che raggiungono la valle proprio in concomitanza con le stagioni di raccolta e, in molte situazioni, vedono la Val d'Agri come una delle tappe di una mobilità che li ha portati altrove in altre stagioni» (Int. 26).

In tal senso, mentre la testimonianza di un'operatrice locale dell'accoglienza evidenzerebbe come «nei periodi della raccolta delle olive o degli agrumi le aziende tendono a rivolgersi ai centri» (Int. 21), da altre evidenze

⁴ Vedi *infra*.

empiriche emergerebbe come il territorio della Val d'Agri e la sua produzione agricola stagionale si siano gradualmente inseriti nelle mappe della mobilità circolare che riguarda il bracciantato straniero nell'agricoltura italiana⁵. Uno scenario simile sarebbe confermato, ad esempio, dalla testimonianza di un mediatore culturale nigeriano impiegato nei servizi dell'accoglienza per richiedenti asilo e rifugiati, a sua volta ex operaio agricolo con una lunga esperienza in un'azienda dedita all'allevamento in Basilicata. Egli racconta come «molti ragazzi africani precedentemente accolti in centri di accoglienza lucani o del Vallo di Diano (in provincia di Salerno che confina a Sud con la Basilicata), siano finiti a raccogliere le zucchine in Val d'Agri dopo essere stati nel Meta-pontino per il diradamento e la raccolta delle pesche e prima ancora a Rosarno per la raccolta delle arance» (Int. 20).

Un contesto come quello della Val d'Agri, con una elevata varietà di produzioni agricole e con diverse sfumature di rapporti sociali presenti nelle campagne, presenta anche un importante grado di differenziazione dei tipi di lavoro, con una compresenza effettiva tra lavoro standard, lavoro grigio e alcune forme di lavoro nero. Nella realtà produttiva dell'allevamento, per esempio, le testimonianze fanno rilevare come «l'ambiente di stalla possa rappresentare un luogo in cui è facile occultare il mancato rispetto dei contratti di lavoro, anche quando questi sono regolari e giusti» (Int. 24) e ciò comporta che si possano manifestare «diverse forme di violazione dei diritti dei lavoratori, soprattutto in termini di non-rispetto degli orari, che poi magari non sfociano in nessun atto ufficiale e non hanno conseguenze per il datore» (Int. 26). A questo tipo di fenomeni di aggiramento delle prescrizioni contrattuali in merito al tempo di lavoro stabilito, si sommerebbero, in determinati casi, anche «imposizioni, ai danni del lavoratore, di restituire in liquidi al datore una parte di ciò che è stato accreditato e tracciato» (Int. 20).

Una situazione del genere, quindi, mostrerebbe un quadro in cui gran parte della manodopera operante nella zootecnia della Val d'Agri è provvista di un regolare contratto di lavoro, mentre le dinamiche di sfruttamento si anniderebbero proprio nel mancato rispetto delle condizioni contrattuali, relativamente all'orario e, in alcuni casi, alla determinazione del salario effettivamente percepito. La situazione è molto più articolata per quanto riguarda i lavoratori stagionali che raggiungono il territorio della Val d'Agri durante i periodi di raccolta. In corrispondenza di «questo segmento, infatti, la violazione dei diritti è più generale e arriva a riguardare non solo lo sfruttamento del lavoro, ma anche una serie di aspetti esistenziali del lavoratore» (Int. 22). In questi casi, nonostante «la pratica più diffusa [sia] sempre l'aggiramento, in termini

⁵ Cfr. Osservatorio Placido Rizzotto, *Geografia del caporalato*, Quaderno 01, FLAI-CGIL, 2022, p. 24.

sostanziali, di quanto previsto dai contratti di lavoro» (Int. 26), sono rinvenibili anche forme di lavoro nero «che si intrecciano, in certe situazioni, anche con fenomeni di vera e propria riduzione in schiavitù, arrivando a riguardare non più solo la sfera lavorativa, ma anche la condizione abitativa e del trasporto dei braccianti» (Int. 24).

3.3. Le condizioni occupazionali, di trasporto e alloggiative

3.3.1. Lavoro grigio e nero. I volti della stessa medaglia

La compresenza tra lavoro regolare, grigio e nero in un settore a elevato livello di differenziazione come l'agricoltura della Val d'Agri comporta, inevitabilmente, anche una importante varietà di dinamiche che configurano forme di elusione delle prescrizioni contrattuali e tipologie di sfruttamento. Anche in questo caso, seguendo la descrizione del contesto produttivo precedentemente definita, per giungere a una comprensione delle diverse situazioni di irregolarità presenti nel lavoro agricolo in Val d'Agri, è opportuno operare una distinzione tra ciò che avviene nel settore dell'allevamento e quello che, invece, si verifica nel resto dei segmenti produttivi. Per quanto concerne il primo ambito, una precedente ricerca qualitativa condotta anche sulla zootecnia della Val d'Agri, portava a constatare come la manodopera impiegata, in larga parte costituita da immigrati di provenienza indiana (ma anche da pakistani, bengalesi e, più raramente, da est-europei), fosse inquadrata attraverso un rapporto di lavoro «formalmente regolato dalla presenza di un contratto, ma viziato da irregolarità contributive»⁶. Questa constatazione è ulteriormente confermata anche nella citata indagine, che rilevava come il numero di giornate registrate per gli addetti stranieri nelle stalle del territorio si attestasse «generalmente sulle 151 necessarie al fine di ottenere la disoccupazione agricola», configurando, in molti casi, i presupposti per «un accordo tacito tra le parti (il datore e il lavoratore) al fine di condividere il vantaggio economico derivante dall'indennità di disoccupazione» (Int. 26)⁷.

In aggiunta, occorre rilevare che le testimonianze raccolte in merito a queste specifiche dinamiche occupazionali descrivono una situazione contraddistinta da un maggiore livello di complessità. In particolare, a rivelarsi fragile è proprio l'idea secondo cui la discutibile valorizzazione dell'indennità di

⁶ D. Di Sanzo, G. Ferrarese, *Lavoro migrante e sindacalizzazione: un'indagine sulla Basilicata*, in G. Casaletto (a cura di), *L'oro nero che non si estrae. Immigrati e petrolio in Basilicata. Problemi e risorse*, Ediesse, Roma, 2015, p. 78.

⁷ *Ibidem*.

disoccupazione sia frutto di un accordo alla pari tra datore di lavoro e lavoratore. «In alcune aziende è abbastanza chiaro che la percezione della disoccupazione agricola vada ad integrare o, peggio, a sostituire ciò che dovrebbe rappresentare il salario». E questo non avverrebbe attraverso un reciproco intendimento tra le parti, ma nell'ambito di «una relazione di sudditanza del lavoratore rispetto al proprietario, soprattutto se si tratta di persone arrivate da poco in Italia e quindi con problemi linguistici o comunque non esattamente a conoscenza dei propri diritti e del funzionamento dei rapporti di lavoro» (Idem). Un processo simile sarebbe confermato anche da testimonianze dirette, relative a lavoratori che, inizialmente, sono portati a non comprendere come «l'indennità di disoccupazione non è lo stipendio» (Int. 31).

L'aggiramento delle norme sugli ammortizzatori sociali, però, non è l'unico fenomeno di irregolarità di cui si riscontra traccia nel settore dell'allevamento in Val d'Agri. L'indagine qualitativa ha fatto affiorare come l'ambiente delle stalle sia un luogo in cui si rintracciano forme di lavoro grigio riguardanti soprattutto gli orari di lavoro giornalieri. «Una condizione molto diffusa in tutto il settore dell'allevamento lucano, osserva un altro intervistato (Int. 19), poiché è quella in corrispondenza della quale il lavoratore finisce per trascorre più tempo, in una singola giornata lavorativa, rispetto alle 6 ore e trenta previste dai contratti di categoria, senza che ciò dia origine da parte del datore al riconoscimento di straordinario». Ulteriore forma di elusione delle disposizioni contrattuali è, spesso, quella relativa a contratti di lavoro che prevedono l'obbligo, per il datore, di fornire un'abitazione adeguata al lavoratore. In numerosi casi, tale prescrizione, continua un altro (Int. 32), «dovrebbe, tra l'altro, favorire l'azienda, assicurando la disponibilità immediata del lavoratore, resta sulla carta, mentre viene comunque offerta allo stesso di utilizzare spazi a ridosso delle stalle».

Se relativamente all'allevamento le dinamiche di sfruttamento sono sostanzialmente associate a forme più o meno evidenti di lavoro grigio, la situazione cambia notevolmente quando si parla di operai stagionali stranieri, che raggiungono la Val d'Agri quando il processo produttivo orticolo o degli alberi da frutta richiede manodopera essenzialmente dequalificata per le operazioni a non elevata specializzazione. Come già accennato, si sono moltiplicati, nell'ultimo decennio, i lavoratori che raggiungono il comprensorio di Val d'Agri in estate, per la raccolta degli ortaggi nelle campagne dell'alta valle; o in autunno-inverno, per la raccolta delle olive e degli agrumi nell'area del santarcangiolese, sono spesso già stati in altre aree agricole italiane a elevata concentrazione di manodopera straniera. Queste persone «sono spesso assunte dalle aziende con contratti di lavoro stagionali che vengono sistematicamente violati, sia in termini di orari di lavoro, sia riguardo alle condizioni in cui si realizza effettivamente l'attività lavorativa, sia relativamente alla determinazione della paga giornaliera» (Int. 24).

Nella produzione agricola stagionale della Val d'Agri, in effetti, non si registrano elevati livelli di lavoro nero, che, quando sono presenti, finiscono per essere associati alla riduzione in schiavitù delle vittime (Int. 23, Int. 24, Int. 27). Ed invece è molto più comune che le disposizioni contrattuali, ad esempio in merito agli orari, vengano regolarmente disattese «con lavoratori che si ritrovano a prestare la propria opera anche per 10-12 ore nel corso di una giornata senza che gli venga riconosciuta una paga aggiuntiva» (Int. 24). Sicché, parlare di lavoro grigio – improntato su aspettative disattese che quanto prima si provvederà all'allineamento tra quanto previsto e quanto di fatto corrisposto – rimanda alla constatazione empirica che tutto ciò difficilmente verrà soddisfatto. Il motivo è semplice: le aspettative disattese ne rappresentano la componente strutturale configurabile come lavoro nero. Sono i risvolti della stessa medaglia, della stessa volontà ad assoggettare le maestranze e particolarmente quelle maggiormente vulnerabili. Il lavoro grigio è l'involucro che contiene il lavoro nero. Negli ultimi tempi ha fatto la sua comparsa la dinamica dell'aggiramento dei livelli salariali individuati dai contratti. In altre parole, si riscontra che «attraverso le pratiche della restituzione in contanti di quanto percepito dal lavoratore in maniera tracciabile e della determinazione delle paghe con il sistema del cottimo, forma di retribuzione tra l'altro vietata, si determina una maggiore vulnerabilità e una maggiore dipendenza della manodopera alla volontà del datore» (Int. 22).

Evidenze di questo tipo dimostrerebbero come anche la Val d'Agri, con un processo di transizione dalla manodopera italiana a quella straniera associata a processi di trasformazione produttiva in atto nel territorio⁸, si sia incamminata, soprattutto nei settori della produzione agricola stagionale, verso l'applicazione di contratti spuri, già rilevati in altri contesti regionali⁹. Nel caso specifico, la relativa consistenza del lavoro nero nasconderebbe forme di «grigio» assolutamente considerevoli e fenomeni di sistematico aggiramento delle determinazioni contrattuali.

⁸ Su cui, per un riferimento generale, si rimanda a F. Carchedi, *Il lavoro gravemente sfruttato in agricoltura. Primi risultati di ricerca*, in Enzo Nocifora, *Quasi schiavi. Paraschiavismo e super-sfruttamento nel mercato del lavoro del XXI secolo*, Sant'Arcangelo di Romagna (RN), Maggioli Editore, 2014, pp. 83-102.

⁹ Si cfr. Osservatorio Placido Rizzotto, *Rapporto Agromafie e caporalato (nello specifico il terzo e il quarto)*, rispettivamente, pp. 177 e ss. («Il caso di Palazzo San Gervasio») e pp. 255 e ss. («Il caso di Metaponto (Matera)»); nonché Francesco Carchedi e Enrico Pugliese, *La Piana di Sibari e il Vulture Alto-Bradano. Condizioni occupazionali indecenti, e il ruolo economicamente propulsivo dei lavoratori migranti*, in F. Carchedi (a cura di), «Il lavoro dignitoso e il suo contrario. Le pratiche di sfruttamento, le politiche inclusive e il contrasto al caporalato. Il caso della Basilicata, Puglia e Calabria e Sicilia», Maggioli Editore, Sant'Arcangelo di Romagna (RN), 2023, p. 123 e ss.

Profilo degli intermediari di manodopera e definizione del loro ruolo

L'intermediazione di manodopera in un contesto come la Val d'Agri, contraddistinto da variegati ambiti produttivi e di impiego dei lavoratori agricoli, avviene attraverso figure di «facilitatori» che assumono un profilo leggermente differente rispetto a quelle massicciamente studiate dai sociologi e dagli antropologi negli ultimi anni¹⁰. In sostanza, si fatica a rintracciare la funzione del caporale straniero, dedita esclusivamente all'attività di intermediazione, che invece è presente nelle aree costiere e nel Vulture Alto-Bradano¹¹. Come hanno segnalato le testimonianze raccolte, nella stragrande maggioranza dei casi, chi si occupa di favorire l'incontro tra il datore di lavoro e gli operai immigrati è, a sua volta, un lavoratore straniero; spesso è fidelizzato all'interno di un'azienda e in possesso di un bagaglio di esperienze e di relazioni sul territorio. Tali professionalità si rilevano sia che si tratti di manodopera da destinare a mansioni nell'ambito dell'allevamento, sia che si tratti di lavoratori stagionali da impiegare nelle campagne di raccolta, e per altre mansioni ad esse connesse. Racconta un altro interlocutore (Int. 20): «molto spesso chi trova gli operai ai proprietari è uno che già lavora nell'azienda, magari anche da svariati anni, di cui il datore si fida. Non è ben chiaro però se questi fiduciari ne approfittino o meno dei lavoratori che coinvolgono regolarmente».

Nella maggioranza delle situazioni, questa persona assume la funzione di puro intermediario, anche se sono rinvenibili, nella ricostruzione delle sue relazioni con gli altri lavoratori e con il datore, dinamiche di potere distribuito in maniera asimmetrica. Nelle stalle, per esempio, continua lo stesso (Idem), «quello che ha trovato il lavoro agli altri diventa una specie di capo squadra, che distribuisce i compiti e di solito si occupa, insieme al padrone, di capire pure dove andranno a vivere i nuovi arrivati, ricavando un vantaggio economico». In più, è molto frequente, che l'intermediario assuma una posizione sovraordinata rispetto agli altri poiché riesce a legittimare la sua funzione nei processi di mediazione linguistica e culturale, acquisendo un potere importante in termini di distribuzione dei carichi di lavoro, di orari in azienda e, a volte, di determinazione della paga giornaliera (Int. 20, Int. 22, Int. 24, Int. 31).

Anche più complesso è il profilo di chi si occupa della intermediazione di manodopera relativamente ai lavoratori stagionali. In questo caso, l'intermediario è un lavoratore, quasi sempre proveniente da un paese dell'Africa sub-sahariana (Burkina Faso, Mali, Gambia), che ha notevole esperienza della realtà locale, dove «vive e lavora da anni» (Int. 23, Int. 27). Al tempo stesso, però, si tratta anche di una figura che ha molti contatti con l'esterno ed è in grado di

¹⁰ Per un riferimento cfr. D. Perrotta, *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, «Meridian», n. 79, 2014, pp. 193-220.

¹¹ Cfr. i territori cit. nei Rapporti Agromafie e caporalato.

accedere a una rete di relazioni che gli consente di richiamare lavoratori verso la Val d'Agri e, più specificamente, osserva ancora un altro (Int. 24), verso alcune aziende, con i cui proprietari ha un rapporto consolidato. Proprio in virtù di questa sua posizione, l'intermediario si occupa di tutti gli aspetti che riguardano l'arrivo di nuova manodopera durante le stagioni di raccolta, sia nel settore orticolo, sia nella produzione da alberi da frutta: dal reclutamento alla regolarizzazione dei contratti, dalla sistemazione alloggiativa al trasporto (Idem).

Nell'esercizio di tali funzioni, con il benessere del datore, riesce a ricavare un vantaggio oggettivo, consistente, ad esempio, nell'acquisizione di un potere di indirizzo degli altri lavoratori all'interno dell'azienda e durante il tempo di lavoro; soprattutto nei casi in cui si configurano dinamiche di lavoro nero; e, ancora di più, di riduzione in schiavitù. L'intermediario ottiene anche un ritorno economico, risultante da corresponsioni che gli vengono elargite dagli altri lavoratori per il trasporto verso i campi a bordo del mezzo di sua proprietà o in cambio di facilitazioni per l'accesso a un'abitazione e, nei casi più critici, anche da percentuali sulla paga giornaliera (Int. 20, Int. 24).

Le condizioni alloggiative e il trasporto presso i luoghi di lavoro

A differenza di altri contesti agricoli lucani contraddistinti da un'elevata concentrazione di manodopera straniera¹², la Val d'Agri non presenta insediamenti informali o luoghi di concentrazione irregolari della manodopera straniera. L'assenza di ghetti o baraccopoli, tuttavia, non determina la contestuale insussistenza di dinamiche di marginalizzazione abitativa dei lavoratori stranieri presenti sul territorio. Sono soprattutto gli stagionali e, più in generale, i nuovi arrivati, infatti, a vivere in condizioni spesso non adeguate e dignitose o comunque in soluzioni alloggiative completamente avulse rispetto ai centri abitati della Val d'Agri. Complessivamente, lo schema abitativo che il sistema degli intermediari e dei datori di lavoro appronta in favore dei lavoratori che raggiungono la Val d'Agri è incentrato sulla ricerca della prossimità delle abitazioni rispetto ai luoghi di lavoro. Questo determina, frequentemente, racconta ancora un altro intervistato (Int. 24), che «gli stessi lavoratori vengano alloggiati in case di campagna vecchie, fatiscenti e a volte sprovviste dei servizi minimi, comunque non adeguate a ospitare un numero elevato di persone come i gruppi che lavorano per una o più aziende vicine alla sistemazione».

¹² Sul tema dell'insediamento informale come meccanismo per la sistemazione alloggiativa dei braccianti stranieri in alcuni contesti agricoli della Basilicata come il Vulture-Alto Bradano, si veda D. Di Sanzo, *La condizione abitativa dei braccianti stranieri nel Vulture Alto Bradano. Tra interventi delle istituzioni e insediamenti informali*, in E. Pugliese (a cura di), *La Piana di Sibari e del Vulture Alto Bradano. Analisi del mercato del lavoro agricolo, condizioni occupazionali e ruolo economicamente propulsivo dei lavoratori migranti*, Rapporto finale di ricerca del progetto Su.Pre.Me. Italia, luglio 2021, pp. 172-193, consultabile al link https://www.consortzionova.it/cdn/supreme/ricerche/La_Piana_di_Sibari_e_del_Vulture_Alto_Bradano.pdf.

La necessità dei proprietari di disporre di manodopera quanto più vicina ai campi spinge, in alcuni casi, a organizzare sistemazioni alloggiative mobili co-sicché – aggiunge un altro (Int. 26) – «diversi lavoratori stranieri vengono alloggiati per tutta la durata di una stagione di raccolta in roulotte posizionate nella proprietà in cui lavorano» (Int. 26). Spesso, tali sistemazioni risolvono un problema oggettivo all'azienda, al tempo stesso, comporta che i lavoratori possono diventare completamente dipendenti, anche per le esigenze più banali, dal datore di lavoro o da altri attori sociali che svolgono funzioni di intermediazione (Int. 20, Int. 24, Int. 26). La questione della sistemazione alloggiativa, inoltre, pone problemi di ordine contrattuale, poiché alcuni contratti agricoli stabiliscono l'obbligo, a carico dell'azienda, di garantire la possibilità che i lavoratori usufruiscano di appartamenti adeguati a ospitarli. Anche laddove, però, il datore di lavoro ottempera all'obbligo di fornire un'abitazione, soprattutto nelle aziende agricole che associano l'allevamento di animali ad altri tipi di produzione più stagionalizzata, dove, quindi, si assiste alla presenza di una manodopera a volte più numerosa, si rischia che «le case si affollano e diventano non appropriate» (Int. 24).

Per quanto riguarda il trasporto, lo schema alloggiativo che determina una prossimità della manodopera ai campi causa un ulteriore problema di autonomia dei lavoratori nel corso del proprio tempo libero o, più generalmente, durante tutto il tempo extra-lavorativo. Coloro che vivono nelle prossimità dell'azienda dove lavorano, infatti, utilizzano la bicicletta per spostarsi verso il luogo di lavoro, ma, comunemente, si trovano a diversi chilometri di distanza dal centro abitato più vicino. Per questo, per le esigenze più disparate – dalla spesa quotidiana al disbrigo di incombenze burocratico-amministrative, dalle visite mediche al tempo libero – devono chiedere «un passaggio al datore o all'intermediario o devono risalire in sella alla propria bici mettendosi anche a rischio» (Int. 23). Tali servizi non fanno altro che aggravare la condizione di subordinazione che molti operai stranieri vivono in Val d'Agri.

3.4. Due casi di lavoratori sfruttati

3.4.1. Primo caso. Lavoratore senegalese

DD nasce in Senegal nel 1998 o nel 1984, come da documenti del suo paese di origine. Capita spesso che i migranti dichiarino età che gli consentano di avere trattamenti più protettivi nel paese di approdo. In questo caso, DD avrebbe potuto dichiarare una data di nascita che lo facesse entrare in Italia da minorenni. Inizia il suo viaggio nel 2014, attraversando Mali, Burkina Faso, Niger e Libia, dove si ferma per un anno prima di partire per mare alla

volta dell'Italia. Sbarcherà in Sicilia nel mese di maggio 2016. Di qui, verrà portato in un CAS di un piccolo paese della provincia di Potenza, Gallicchio, nel quale resterà per 4 anni. Lascia il CAS per un lavoro in una azienda agricola della Val d'Agri, nel comune di Grumento Nova.

L'esperienza lavorativa in Val d'Agri si configura come grave sfruttamento lavorativo, certificata mediante l'azione Ispettiva dei Carabinieri di Potenza – e i mediatori linguistici dell'OIM (Progetto SUPREME del Ministero del lavoro) – nell'estate del 2021. DD, nonostante avesse un contratto apparentemente regolare, lavorava per 400 euro (versati in modalità mista). Il lavoro si svolgeva 7 giorni su 7, con lunghi orari, e viveva inizialmente in un alloggio messo a disposizione dal datore di lavoro, privo di idonee condizioni igieniche, senza acqua né luce. Per ragioni diverse, si è poi spostato a vivere in un vecchio camper senza servizi igienici. DD svolgeva diverse mansioni: dalla cura degli animali alla pulizia della stalla; dalla coltivazione degli ortaggi alla sorveglianza della struttura e del bestiame nelle ore notturne. Non ha mai usufruito di un giorno di ferie o di malattia e ha vissuto in un clima di costante paura con un datore di lavoro aggressivo che aveva preso a calci e malmenato il collega pakistano di DD. E minacciava continuamente anche DD.

A seguito dell'Ispezione citata, DD ha sporto denuncia ed è stato ospitato presso la casa di fuga dell'ente anti tratta della regione Basilicata entrando nel progetto *Persone non schiave* nel settembre del 2021. Nei mesi di permanenza nella struttura ha seguito un percorso di elaborazione del trauma subito, ha avuto supporto psicologico legale e sanitario, è stato avviato ad una riqualificazione lavorativa e all'apprendimento della lingua italiana. Dopo qualche mese, nella primavera del 2022, ha iniziato a lavorare presso un ristorante a Scanzano Jonico (paese del Metapontino) per tutta la stagione estiva come lavapiatti. Dopodiché, data la sua propensione ad inserirsi nel tessuto produttivo, nell'aprile del 2023 ha effettuato un tirocinio lavorativo (con il Progetto DIAGRAMMI - Centro-Sud)¹³ della durata di 3 mesi presso un'azienda casearia (nel comune di Brienza). Il progetto gli ha, inoltre, garantito un supporto per le spese del fitto, dell'allestimento dell'alloggio e dei beni di prima necessità. DD ha partecipato positivamente al percorso formativo, stabilendo, fin dall'inizio, buoni rapporti sia lavorativi che interpersonali con i colleghi e con i datori dell'azienda casearia.

Alla fine del tirocinio lavorativo, l'azienda ha deciso di stabilizzare DD.

¹³ Di.Agr.A.M.M.I. centro-sud – Diritti in Agricoltura attraverso Approcci Multistakeholders e Multidisciplinari per l'Integrazione e il Lavoro Giusto – finanziato dal dalla direzione generale immigrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso risorse del Fondo Sociale Europeo e del PON Inclusion, come implementazione del Piano triennale di contrasto al caporalato. Per ulteriori informazioni si rimanda al sito: <https://www.diagrammi.org/sud/>.

Attualmente, è assunto con un contratto di lavoro subordinato *full time*, nella produzione e trasformazione dei prodotti caseari. Riesce a sostenere le spese abitative in totale autonomia, mantiene buoni rapporti con la realtà circostante nella quale risiede, gioca in una squadra di calcio amatoriale ed ha una buona conoscenza della lingua italiana. Al momento ha un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, documenti italiani e assistenza sanitaria.

3.4.2. *Secondo caso. Lavoratore indiano*

Mi chiamo HH, ho 38 anni, vengo dal Punjab (Stato dell'India settentrionale), e sono in Italia da più di quindici anni. Oggi vivo a Villa d'Agri, nel comune di Marsicovetere con la mia famiglia e lavoro stabilmente in una azienda agricola. Mi occupo di cura degli animali, soprattutto di mucche per la produzione del latte e dei formaggi. Adesso mi trovo molto bene e svolgo un lavoro con un contratto regolare che viene sostanzialmente rispettato, sia per quanto riguarda gli orari, sia per quanto riguarda i compiti che devo eseguire in azienda.

Per arrivare a questo punto, però, ho dovuto affrontare molte difficoltà. Infatti, sono arrivato in Italia tanti anni fa attraverso l'intermediazione di un mio connazionale che conosceva un mio cugino. Dal punto di vista della legge, sono entrato con il Decreto flussi (del 2016). Fu il mio connazionale, per il tramite del mio parente, a farmi arrivare proprio in Val d'Agri. Quando ho messo piede in Italia non conoscevo affatto la lingua italiana e quando ho raggiunto la Basilicata questo intermediario, che lavorava già da molti anni nell'azienda dove avrei iniziato a lavorare pure io, si è occupato di tutto: mi ha dato un letto, mi ha introdotto in azienda, mi ha aiutato a sistemare i documenti per il lavoro: inoltre, mi ha accompagnato con la sua auto e mi ha aiutato anche a parlare con il proprietario. Per tutto questo mi ha chiesto duecento euro al mese per i primi sei mesi (che io gli davo in contanti) e tutto ciò mi sembrava, tutto sommato, giusto, anche se vivevo in una casa vecchia e con altri operai, in piena campagna. In tale condizione, non riuscivo né ad ambientarmi e né a imparare l'italiano, perché non avevo tante occasioni di parlare autonomamente con le persone del luogo.

In azienda era sempre il mio connazionale a dirmi quello che dovevo fare, come faceva anche con le altre persone che lavoravano lì. Mi occupavo della pulizia della stalla e lavoravo mediamente dalle 10 alle 12 ore al giorno. A me non importava, anche se il lavoro era faticoso, perché il contratto mi avrebbe consentito di confermare il mio permesso di soggiorno. Dopo un po' di tempo, il mio connazionale e il proprietario dell'azienda mi hanno accompagnato a fare domanda di disoccupazione. Io non sapevo che cosa fosse, per me l'importante era continuare a guadagnare soldi anche da

mandare alla mia famiglia in India. Solo dopo ho capito che era un modo per farmi continuare a lavorare pagato da altri e non dal padrone. Con il tempo, ho cominciato a stringere legami sul territorio, con altri connazionali, ma anche con brave persone italiane, che mi hanno indirizzato ai sindacati e ai patronati. Grazie a questi contatti, sono riuscito a capire che non mi conveniva rimanere in quella situazione e che avrei dovuto trovare una sistemazione lavorativa più giusta.

Ho lasciato il lavoro in quell'azienda, ma non ho denunciato nessuno, perché avevo paura che poi altri proprietari non mi avrebbero più assunto. Così sono riuscito a trovare lavoro nell'azienda dove tuttora lavoro; sono occupato ed è cambiato tutto in meglio. Il proprietario e gli altri operai stranieri che già lavoravano lì mi hanno molto aiutato: piano piano ho preso la patente e ho preso una casa in affitto nel centro abitato più vicino. Così, dopo un po' di anni, sono riuscito pure a far arrivare qui la mia famiglia con il ricongiungimento. Adesso ho la carta di soggiorno e mia figlia frequenta le scuole locali e mia moglie ha trovato anche un lavoro. Siamo bene, anche se soltanto ora capisco bene che all'inizio ero in una situazione non buona, come quella di altri miei connazionali.

3.5. Le azioni di contrasto

3.5.1. L'azione istituzionale e sindacale

Negli ultimi anni, man mano che la Val d'Agri ha iniziato a diventare oggetto di attenzione sociale da parte istituzionale (magistratura e le forze di polizia) e delle organizzazioni sindacali, in merito alle situazioni di sfruttamento della manodopera straniera. Le azioni di contrasto si sono moltiplicate, programmate e realizzate sia attraverso la magistratura, le forze di Polizia e l'iniziativa sindacale, sia in attuazione di progetti più ampi, ricompresi tra le misure anti-caporalato e per l'inclusione dei cittadini dei paesi terzi attivate dal Ministero del lavoro con il Piano triennale e con interventi con progetti mirati (in base alle disposizioni della legge 199/2016). Interventi nel Meta-pontino e nel Vulture Alto-Bradano negli anni si sono ripetuti a sufficienza, anche se il fenomeno è lungi da essere ridotto. Ma le numerose azioni attivate e portate a compimento hanno permesso di individuare buone pratiche da perseguire ed estendere, ad esempio, anche in Val d'Agri.

Un significativo esempio, che occorrerebbe riproporre e renderlo usuale, è stato portato a termine tra il 2017 e il 2018 dalla Camera del lavoro di Villa d'Agri. Si è trattato di organizzare un corso di italiano per stranieri, come ricorda un sindacalista (Int. 34) – ampiamente frequentato da discendenti di

nazionalità indiana, in larga parte lavoratori (e relativi familiari) impiegati nel settore dell'allevamento. Al termine del corso, attraverso un accordo della FLAI Basilicata e della Fondazione Metes, 12 partecipanti sono stati in grado di sostenere e superare l'esame per il riconoscimento dell'italiano come lingua seconda, propedeutico all'ottenimento della carta di soggiorno. In realtà, il corso di alfabetizzazione è stato anche l'occasione per stringere un legame tra il sindacato e la comunità degli indiani impiegati in agricoltura, superando le difficoltà che si erano incontrate in precedenza. E in seguito alla conclusione delle lezioni, si è dato avvio a un servizio sperimentale di sportello, con una mediatrice proveniente dal Punjab, finalizzato a intercettare situazioni di sfruttamento lavorativo e ad accompagnare i beneficiari in percorsi di consapevolezza dei propri diritti.

Successivamente, presso lo sportello della Camera del lavoro di Villa d'Agri, nel corso del tempo diventato sempre più un servizio immigrazione destinato anche ai lavoratori stagionali stranieri, è stato istituito anche il Punto di Accesso ai Servizi (PAS) del progetto Di.Agr.A.M.M.I. (citato). L'innovazione, tra l'altro, è stata l'inserimento di una figura professionale dedicata che, fino alla conclusione delle attività progettuali, ha esercitato la funzione di interfaccia per i beneficiari. In Val d'Agri pertanto è stata sperimentata una buona pratica innovativa: la realizzazione di *work experience* presso aziende agricole del territorio. In altre parole, dei percorsi di apprendimento di una mansione del processo produttivo agricolo, destinati a vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo e caporalato e finanziate da uno dei componenti del partenariato progettuale (l'associazione Terral).

Delle quindici *work experience* previste dal progetto in Basilicata, come ricorda un altro interlocutore (Int. 25), «una delle più significative è stata portata a termine proprio tra l'alta Val d'Agri e il territorio del Melandro, garantendo la formazione di un beneficiario ivoriano sottratto a dinamiche precedenti di grave sfruttamento lavorativo, in un'azienda zootecnica che si occupa anche di trasformazione del latte e commercializzazione dei prodotti caseari, che ha provveduto, al termine dell'esperienza formativa, a contrattualizzare il nuovo lavoratore». A queste azioni più finalizzate all'integrazione delle vittime o delle potenziali vittime di caporalato, si affiancano, inoltre, le azioni più propriamente di contrasto, in grado di raggiungere anche fisicamente le campagne e i luoghi dello sfruttamento. Il servizio di sindacato di strada della FLAI-CGIL Basilicata, ormai consolidato attraverso anni di esperienza sul campo, soprattutto nelle aree del Vulture-Alto Bradano e del Metapontino, nell'ultimo quinquennio ha iniziato a programmare anche visite in Val d'Agri.

Ugualmente, l'importante e navigata unità di strada dell'associazione Ce.St.Ri.M., da anni impegnata nei servizi regionali di antitratta e anti-sfruttamento sessuale e lavorativo, oggi gestita dagli operatori della cooperativa

sociale Adan¹⁴, negli ultimi tempi ha notevolmente intensificato l'organizzazione della propria presenza in Val d'Agri. Svolge servizio di mediazione culturale, consulenza legale e psicologica anche in favore delle vittime o delle potenziali vittime dei fenomeni di caporalato e sfruttamento lavorativo.

La cooperativa Adan

Adan era un bambino iracheno di 13 anni costretto sulla sedia a rotelle dalla distrofia muscolare. Nel 2015 la sua famiglia, composta dai genitori e tre fratelli di 6, 10 e 12 anni, intraprese un percorso migratorio verso l'Europa. Dopo essere stata respinta dalla Svezia, la famiglia approdò a Bolzano, dove non fu accolta a causa delle politiche respingenti della Provincia, concretizzate nella circolare Critelli. Presto la famiglia irachena, nonostante il sostegno e l'impegno di una rete di associazioni locali, si trovò a vivere in un parco di Bolzano, sotto l'ospedale in cui Adan era stato ricoverato per problemi respiratori. La vicenda di Adan si chiuse tragicamente nella notte tra il 7 e l'8 ottobre del 2017 a causa di una complicazione delle sue condizioni di salute, sottovalutate dall'ospedale che lo aveva precedentemente ricoverato e frettolosamente dimesso a causa del suo status giuridico.

La cooperativa sociale Adan nasce nel luglio del 2018 e porta il nome del tredicenne iracheno vittima delle politiche di esclusione e respingimento come una presa di impegno affinché vicende simili alla sua non si verificino più. Costituita sotto l'impulso e la spinta dell'associazione Ce.St.Ri.M, realtà lucana storicamente impegnata nell'elaborazione e nell'attuazione di politiche sociali rivolte alla tutela, al sostegno e alla piena integrazione di persone in condizioni di marginalità e svantaggio. Adan ne ha ereditato quindi la linea politica e le modalità operative, misurandosi fin da subito con azioni di prevenzione e contrasto a fenomeni di tratta, caporalato e grave sfruttamento, storico terreno di impegno del Ce.St.Ri.M. Fin dal 2021 Adan ha strutturato un'unità di strada mobile con lo scopo di presidiare Il Vulture-Alto Bradano, il Metapontino e la Val D'agri, le tre aree regionali dove si riscontrano pratiche di caporalato e dinamiche di grave sfruttamento lavorativo in ambito agricolo. Tramite una presenza settimanale, che si intensifica durante i periodi colturali che richiedono maggiore intensità di lavoro, l'unità di strada accompagna i lavoratori incontrati nei campi in un percorso di emersione da condizione di lavoro nero, sfruttamento lavorativo o caporalato.

Nell'area della Val D'agri l'unità di strada ha elaborato strategie finalizzate ad intercettare i lavoratori indiani impegnati nella zootecnia. Il loro lavoro nel chiuso delle stalle li rende difficilmente avvicinabili e richiede pertanto la presenza di una postazione fissa con orari calendarizzati e conosciuti dai lavora-

¹⁴ Si veda la scheda seguente.

tori in modo che possano recarvisi autonomamente in caso di bisogno. Nel 2022 la Cooperativa Adan è stato uno degli enti sperimentatori – interni al progetto denominato Più Supreme (del Ministero del lavoro e Commissione UE) – del Budget di integrazione, un dispositivo di supporto economico che ha consentito interventi mirati a reinserire nel mercato del lavoro e a favorire la piena integrazione sociale di vittime di grave sfruttamento lavorativo. L'anno successivo la cooperativa è diventata ente di riferimento del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le attività di contrasto alla tratta e allo sfruttamento sessuale degli esseri umani e al caporalato. Alle attività di emersione si sono affiancate quelle di accoglienza, in un sistema di case protette, delle vittime e percorsi individuali di accompagnamento al pieno reinserimento sociale e lavorativo.

4. Calabria. Il caso della provincia di Crotona *di Giovanni Ferrarese*

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

4.1.1. Brevi accenni sul contesto regionale

Il sistema agricolo calabrese è stato sempre fortemente condizionato dalla conformazione del territorio regionale. La pianura, infatti, si estende su poco meno del 10% della sua superficie, mentre la restante parte del territorio è diviso tra collina e montagna, con la prima che ne occupa il 49,2%. Tale morfologia ha storicamente condizionato e continua a condizionare la geografia produttiva regionale e gli orientamenti culturali. Come emerge dai dati delle Camere di Commercio, nelle aree pianeggianti e costiere o anche lungo le pendici delle colline dolci si riscontra una maggiore densità demografica aziendale, con un modello di agricoltura intensiva orientato prevalentemente verso colture ortive ad alto reddito. Nelle aree interne, collinari e montane, invece, le aziende si trovano ad operare in un quadro caratterizzato da molteplici fattori di avversità ambientale. Ma, nonostante ciò, l'ultimo rapporto della Banca d'Italia sulle economie regionali conferma una tendenza di lungo periodo: la marcata importanza che il settore agricolo riveste nel quadro economico calabrese. La produzione agricola rappresenta, infatti, il 5% del valore aggiunto a livello regionale, oltre il doppio del corrispondente dato nazionale¹. L'agricoltura calabrese, inoltre, genera numeri particolarmente importanti anche in termini di aziende attive e di occupati².

Come ci dicono i dati recentemente rilevati nel corso del 7° Censimento

¹ Banca D'Italia. *Le Economie regionali. L'economia della Calabria. Rapporto annuale*, giugno 2023, p. 8, <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2023/2023-0018/2318-calabria.pdf>.

² Bisogna, tuttavia, aggiungere che secondo i ricercatori del CREA-PB e RICA la forza del settore agricolo potrebbe anche leggersi come una debolezza degli altri settori produttivi regionali che fanno registrare minori tassi di crescita.

Generale sull'Agricoltura, in Calabria operano 95.538 realtà produttive, pari all'8,4% del dato nazionale. Facendo un paragone con le altre regioni italiane, solo in Sicilia e in Puglia il numero è più elevato. Nell'ultimo decennio la regione ha vissuto accentuate dinamiche di «spopolamento» del settore che si sono concretizzate nella perdita di più di 42.000 unità produttive, in percentuale il 30,7. Tali dinamiche si pongono perfettamente in linea con l'andamento generale registrato nell'interno Mezzogiorno, dove, nello stesso arco di tempo, si è consumata una flessione media pari al 32,4%³. Conseguenza della perdita di aziende è il calo dell'1,1% della superficie agricola utilizzata (Sau), che complessivamente ammonta a 543 mila ettari. Ma a livello aziendale la superficie disponibile è aumentata, passando dai 4 ettari del 2010 ai 5,70 ettari attuali.

Relativamente al modello di gestione aziendale, resta prevalente (con un dato che si attesta quasi al 95%) la conduzione familiare. Anche il ricambio generazionale si determina tendenzialmente all'interno del nucleo familiare stretto o allargato. Solo una piccola percentuale di realtà produttive, che si attesta intorno al 5,5%, è gestita da un manager esterno alla cerchia familiare, mentre per la restante parte, la gestione familiare definisce tutti i principali aspetti della vita aziendale. Le colture trainanti la produzione agricola regionale sono quella agrumicola e olivicola, seguite dall'ortofrutta (patate, cipolle, fragole, finocchi), e dalla vitivinicoltura. In particolare, nelle aree specializzate, risulta importante e diversificato il ruolo dell'agrumicoltura che vanta più della metà delle clementine prodotte in Italia, più di un terzo delle arance, più di un quarto dei mandarini, la totalità dei bergamotti e dei cedri, mentre la produzione olearia si attesta su circa un terzo del valore nazionale e circa un quarto per le olive da mensa. Il settore zootecnico, secondo gli ultimi dati ISTAT, conta 12.097 aziende, che rappresentano il 12,7% del totale. Nettamente prevalenti risultano gli allevamenti di bovini e ovi-caprini con un orientamento produttivo a latte e carne.

All'interno di una così vasta platea di realtà che in varie forme operano in ambito agricolo, il numero di aziende che per la loro dimensione economica assumono un carattere professionale e orientato al mercato ci viene fornito dall'indagine RICA⁴ e si attesta su poco meno di 42.000⁵. Il loro reddito medio aziendale è pari a 37.187 euro, con un aumento dei ricavi totali aziendali

³ ISTAT, *7°Censimento generale dell'agricoltura: primi risultati*, 28 giugno 2022 in https://www.istat.it/it/files/2022/06/REPORT-CENSIAGRI_2021-def.pdf.

⁴ La RICA è una indagine campionaria annuale istituita dalla Commissione Economica Europea nel 1965, con il Regolamento CEE 79/56 e aggiornata con il Reg. CE 1217/2009 e s.m.i. Essa viene svolta, in Italia a partire dal 1968, con un'impostazione analoga in tutti i paesi Membri dell'Unione Europea e rappresenta l'unica fonte armonizzata di dati microeconomici sull'evoluzione dei redditi e sulle dinamiche economico-strutturali delle aziende agricole.

⁵ V. Caré, *Calabria*, in *Le aziende agricole in Italia nel 2021. Risultati economici e produttivi, caratteristiche strutturali, aspetti sociali ed ambientali*, Rapporto RICA 2023, p. 211.

del 15,6% rispetto alla media dell'ultimo triennio. Livelli più alti di redditività si riscontrano nelle aziende che operano nel comparto orto-floricolo e nelle produzioni zootecniche specializzate negli allevamenti di erbivori da carne, seguono le aziende operanti nella produzione olivicola, frutticola e vitivinicola. Gli stessi comparti produttivi sono anche quelli che fanno registrare numeri più alti di addetti.

Il sistema agricolo calabrese è, tuttavia, interessato da dinamiche di natura esterna che ne segnano pesantemente le possibilità di sviluppo e di crescita. Le recenti indagini delle Direzioni Distrettuali Antimafia di Reggio e Catanzaro delineano un quadro in cui il controllo del territorio da parte delle cosche di 'ndrangheta passa anche attraverso il controllo della terra. In tutta la regione, dal crotonese al reggino, le attività agricole sono nel mirino dei clan territoriali. A Cassano, le indagini hanno fatto emergere pratiche estorsive verso le aziende agricole della zona, con il pagamento del pizzo in pedane di frutta che il clan locale avrebbe poi rivenduto sul mercato delle bancarelle. A Rosarno, invece, la presenza opprimente del clan si concretizza nel controllo del mercato degli agrumi e dei kiwi e nell'obbligo imposto alle aziende del pagamento di «diritti di guardiania» sui terreni: una mazzetta annuale commisurata alla superficie aziendale. Ancora più pervasivi sono i caratteri del sistema emerso nel corso dell'inchiesta «Glicine», che ha portato alla luce la presenza diretta delle organizzazioni malavitose calabresi nella coltivazione e nella commercializzazione dei prodotti agricoli, con importanti ramificazioni all'estero⁶.

4.2. *Gli occupati stranieri e italiani*

Sulla base degli ultimi dati disponibili, riferiti all'anno 2021, gli occupati nel settore agroalimentare calabrese ammontano complessivamente a 96.755 unità. Un quadro sintetico, con una loro suddivisione per genere, nazionalità e inquadramento contrattuale, è offerto nella Tab. 1.

Dal raffronto tra i dati relativi al 2020 e 2021 emerge una flessione nei livelli occupazionali, che si concretizza nella perdita di 2.126 addetti. Si tratta di meno della metà della quota persa tra il 2019 e il 2020 (5.200) quando gli effetti dei *lockdown* assestarono un duro colpo al mercato del lavoro agricolo.

⁶ V. Imperitura, *L'anima di terra della 'ndrangheta: il controllo delle attività agricole è ancora chiodo fisso della mafia*, in «La C News 24», 4 luglio 2023, https://www.lacnews24.it/cronaca/ndrangheta-controllo-terra-gestione-attivita-agricole_173759/; A. Guarasci, *Agricoltori, l'arcivescovo di Crotone: le terre abbandonate latifondo per la mafia*, in «Vatican News», 3 febbraio 2024 <https://www.vaticannews.va/it/mondo/news/2024-02/agricoltori-vescovo-crotone-campagne-abbandonate-gola-mafia.html>.

Il calo si registra soprattutto tra i lavoratori a tempo determinato di nazionalità italiana, ed in particolare tra le donne. Anche la componente di origine europea, sia maschile che femminile, diminuisce, mentre aumenta il numero di lavoratori e lavoratrici a tempo determinato provenienti da paesi non europei. Nel corso del biennio 2020-2021, quindi, il mercato del lavoro agricolo calabrese subisce una contrazione, ma contemporaneamente vede aumentare di un punto percentuale l'impiego di lavoratori immigrati di origine extraeuropea in attività dal carattere stagionale e di 0,5 punti percentuali la loro presenza in attività con maggiore stabilità contrattuale.

Tabella 1 - Calabria. Occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Italiani	29.707	41.709	71.416	77,5	29.225	40.191	69.416	76,9
Non UE	8.012	2.052	10.064	10,9	8.644	2.067	10.711	11,9
UE	5.204	5.456	10.660	11,6	4.953	5.241	10.194	11,3
Sub totale	42.923	49.217	92.140	100,0	42.822	47.499	90.321	100,0
	(46,6)	(53,4)	(100,0)	-	(47,4)	(52,6)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTI)								
Italiani	6.285	249	6.534	96,9	5.940	257	6.197	96,3
Non UE	146	11	157	2,3	168	10	178	2,8
UE	44	6	50	0,7	49	10	59	0,9
Sub totale	6.475	266	6.741	100,0	6.157	277	6.434	100,0
	(96,1)	(3,9)	(100,0)	-	(95,7)	(4,3)	(100,0)	-
Totale Calabria	49.398	49.483	98.881	-	48.979	47.776	96.755	-
	(50,0)	(50,0)	(100,0)	-	(50,6)	(49,4)	(100,0)	-

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

Anche nel corso del 2021 il modello occupazionale regionale mantiene inalterate alcune caratteristiche già rilevate nei precedenti Rapporti⁷. Al pari di quanto verificato in altri contesti regionali, si registra un preponderante

⁷ Per una ricostruzione delle dinamiche del mercato del lavoro agricolo calabrese si rimanda al VI Rapporto Agromafie e caporalato. Cfr. Osservatorio Placido Rizzoto, *Agromafie e caporalato. VI Rapporto*, Edizione Futura, Roma, 2022, pp. 233-235.

numero di addetti a tempo determinato. I lavoratori assunti con contratti a termine, invece, sono un numero più esiguo, in rapporto di uno a dieci (circa) con i primi. La distribuzione per nazionalità degli occupati evidenzia come gli italiani rappresentino la stragrande maggioranza (il 96,3%) degli addetti con rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mentre si attestano sulla percentuale del 76,9% tra i lavoratori assunti a tempo determinato. In questa seconda categoria si collocano 20.905 lavoratori stranieri, quasi equamente divisi tra comunitari ed extracomunitari. La loro marginalità tra le posizioni lavorative con maggiore stabilità contrattuale (complessivamente assommano a 237 unità, pari al 3,7%) e la loro corposa presenza negli impieghi stagionali testimonia una più accentuata precarietà del lavoro immigrato, livelli molto più elevati di mobilità tra i lavoratori stranieri e, con molta probabilità, maggiori difficoltà di accesso al settore agroalimentare e della trasformazione, che soprattutto in contesti con scarse alternative occupazionali possono risultare ancora attrattivi per gli italiani.

In termini di distribuzione per genere, il dato che merita maggiore attenzione è la contrazione delle lavoratrici italiane ed europee con contratti a termine. Tra il 2020 e il 2021 queste diminuiscono di 1.733 unità. Di contro, crescono, anche se in maniera talmente esigua da risultare poco rilevante ai fini statistici, le assunzioni a tempo indeterminato di donne di tutte le nazionalità. Le attività produttive che impiegano un numero maggiore di lavoratori e lavoratrici di origine straniera sono riportate nella Tab. 2, estrapolata dai dati del CREA-PB. Non vi sono riportati gli addetti al settore zootecnico né quelli del comparto florovivaistico, mentre figurano gli addetti al comparto agrituristico (310) e gli impiegati nelle attività di trasformazione e commercializzazione (581). Come si può facilmente osservare, i lavoratori e le lavoratrici di origine straniera si concentrano prevalentemente nelle attività correlabili alle colture arboree e in misura molto minore in quelle ortive industriali. Un raffronto con i dati relativi all'anno 2020, pubblicati nel *VI Rapporto Agromafie e caporalato*, consente di rilevare un aumento dei lavoratori non UE impiegati nelle colture arboree. Altro dato di interesse è la completa sostituzione dei lavoratori di origine non europea che nel 2020 erano impiegati nel settore agrituristico (100) e nel settore della trasformazione (80) con quelli di origine europea (rispettivamente 310 e 581).

4.2.1. *Le giornate lavorate, le giornate pro-capite*

Il numero delle giornate registrate ufficialmente dall'INPS nel biennio 2020-2021 relative agli operai agricoli a tempo determinato (OTD) e indeterminato (OTT) alle dipendenze delle aziende agricole attive sul territorio calabrese è leggibile nella Tab. 2.

Tabella 2 - Calabria. Giornate italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Italiani	2.829.667	3.577.940	6.407.607	79,6	2.891.774	3.517.713	6.409.487	78,4
Non UE	587.232	173.629	760.861	9,4	706.069	183.541	889.610	10,9
UE	418.094	463.600	881.694	11,0	419.960	456.537	876.497	10,7
<i>Sub totale</i>	<i>3.834.993</i>	<i>4.215.169</i>	<i>8.050.162</i>	<i>100,0</i>	<i>4.017.803</i>	<i>4.157.791</i>	<i>8.175.594</i>	<i>100,0</i>
	(47,6)	(52,4)	(100,0)	-	(49,1)	(50,9)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTI)								
Italiani	1.205.602	44.230	1.249.832	97,3	1.362.165	51.457	1.413.622	97,3
Non UE	23.707	1.693	25.400	2,0	27.421	1.181	28.602	2,0
UE	8.496	993	9.489	0,7	10.017	1.162	11.179	0,8
<i>Sub totale</i>	<i>1.237.805</i>	<i>46.916</i>	<i>1.284.721</i>	<i>100,0</i>	<i>1.399.603</i>	<i>53.800</i>	<i>1.453.403</i>	<i>100,0</i>
	(96,3)	(3,7)	(100,0)	-	(96,3)	(3,7)	(100,0)	-
<i>Totale Calabria</i>	<i>5.072.798</i>	<i>4.262.085</i>	<i>9.334.883</i>	<i>-</i>	<i>5.417.406</i>	<i>4.211.591</i>	<i>9.628.997</i>	<i>-</i>
	(54,3)	(45,7)	(100,0)	-	(56,3)	(43,7)	(100,0)	-

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

Ciò che si evidenzia – considerando la tabella nel suo insieme – è che tra i dati relativi al 2020 e quelli relativi al 2021 non si registrano variazioni particolarmente degne di nota. Questo si traduce in una sostanziale stabilità della domanda di lavoro generata dalle aziende calabresi e delle caratteristiche che la connotano, in particolar modo per le giornate dei lavoratori a tempo indeterminato. Per i lavoratori a tempo determinato, invece, osservando i dati nel dettaglio, si registra una diminuzione del peso percentuale delle giornate effettuate dal contingente di lavoratori italiani (-1,2%) e UE (-0,3%) mentre in termini assoluti le giornate aumentano per i lavoratori italiani e diminuiscono per i lavoratori UE. La variazione negativa del peso percentuale delle giornate lavorate da italiani e UE è interamente assorbita dall'aumento del peso percentuale delle giornate cumulate dai lavoratori extracomunitari (+1,5). Una situazione di stabilità si riscontra anche nei dati relativi alle giornate pro-capite lavorate annualmente, divise per genere e area geografica di provenienza dei lavoratori, riportati nella Tab. 3. Per i lavoratori a tempo determinato, considerando i valori assoluti che vedono crescere di 7 unità le giornate lavorative pro-capite non UE contro un aumento di 2 unità per i lavoratori italiani e 3 per i lavoratori UE, si potrebbe ipotizzare il delinearsi di una tendenza al graduale allineamento.

Tabella 3 - Calabria. Giornate pro-capite italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Italiani	95	86	90		99	88	92	
Non UE	73	85	76		82	89	83	
UE	80	85	83		85	87	86	
<i>Sub totale</i>	<i>89</i>	<i>86</i>	<i>87</i>		<i>94</i>	<i>88</i>	<i>91</i>	
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	192	178	191		229	200	228	
Non UE	162	154	162		163	118	161	
UE	193	166	190		204	116	189	
<i>Sub totale</i>	<i>191</i>	<i>176</i>	<i>191</i>		<i>227</i>	<i>194</i>	<i>226</i>	
<i>Totale Calabria</i>	<i>103</i>	<i>86</i>	<i>94</i>		<i>111</i>	<i>88</i>	<i>100</i>	

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

4.3. L'area provinciale di Crotona

4.3.1. Il tessuto imprenditoriale agricolo e gli orientamenti culturali della provincia di Crotona

Il settore primario riveste un ruolo trainante nella struttura produttiva della provincia di Crotona. Il peso percentuale del settore agricolo sulla globalità delle imprese operanti nella provincia si attesta al 26,5%. Si tratta di un dato superiore alla media nazionale (12,1) e anche a quella regionale (17,3)⁸. In termini di numerosità delle imprese il settore agricolo del crotonese occupa il terzo posto tra le provincie calabresi, dopo Cosenza e Reggio Calabria. I dati InfoCamere mostrano come le tendenze demografiche seguano i trend riscontrati a livello nazionale e regionale. A partire dal 2020 si è registrata un'inversione di tendenza e un calo demografico, quantificatosi nella perdita di 36 unità dal 2020 al 2021. Tale tendenza si è confermata anche tra il 2021 e il 2022. La Tab. 5 riporta il numero di aziende agricole attive nella provincia di Crotona divise per comune di localizzazione relativamente al biennio 2021-2022.

⁸ C.G. Rubino, E. Salerno, C. Mistretta, *Osservatorio economico provinciale della Provincia di Crotona*, XXV Edizione, Ufficio Studi della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Crotona, 2021, p. 18.

Come si può osservare, ad eccezione di due comuni che fanno registrare una crescita (in entrambi i casi di una unità) e di altri 11 dove il dato rimane stazionario, in tutti gli altri si registra una mortalità di imprese agricole. Come si può facilmente intuire dalla Tab. 4, l'area che presenta una maggiore densità di imprese è il distretto del Basso Marchesato e di Isola di Capo Rizzuto⁹, ove si trovano i comuni con una maggiore vocazione agricola (Isola di Capo Rizzuto, Cutro e Crotone). Vi operano quasi il 59% delle imprese attive nel settore primario dell'intera provincia.

Tabella 4 - Imprese attive per comune in Provincia di Crotone. Anni 2021-2022

<i>Comuni</i>	<i>Anno 2021</i>	<i>Anno 2022</i>	<i>Differenza</i>
Belvedere Spinello	91	91	-
Caccuri	88	89	1
Carfizzi	45	43	-2
Casabona	179	176	-3
Castelsilano	48	48	-
Cerenzia	19	19	-
Cirò	170	163	-7
Cirò Marina	367	358	-9
Cotronei	107	97	-10
Crotone	597	580	-17
Crucoli	101	98	-3
Cutro	370	352	-8
Isola di Capo Rizzuto	555	529	-26
Melissa	149	148	-1
Mesoraca	257	249	-8
Pallagorio	57	56	-1
Petilia Policastro	332	328	-4
Roccabernarda	183	180	-3
Rocca di Neto	193	194	1
San Mauro Marchesato	131	131	-
San Nicola Dell'Alto	45	45	-
Santa Severina	78	78	-
Savelli	16	16	-
Scandale	113	113	-
Strongoli	248	248	-
Umbriatico	110	110	-
Verzino	102	102	-

Fonte: ns elaborazione su dati InfoCamere.

⁹ ARSAC, *Il panorama agricolo calabrese. Osservazioni sullo stato di salute del Settore Primario nei 24 distretti Territoriali Agricoli della Calabria*, Cosenza, 2020, pp. 74-75.

L'olivicoltura, che fino ad alcuni decenni fa caratterizzava soprattutto il territorio dei centri interni della provincia di Crotone, si rinviene oggi in maniera consistente anche lungo la fascia costiera pianeggiante, dove viene condotta con metodi di tipo intensivo. Sempre lungo la fascia litoranea (principalmente nei comuni di Isola di Capo Rizzuto, Cutro e Crotone), dove si riscontra anche una buona disponibilità idrica, si è diffusa la coltivazione del finocchio, che per le sue qualità può essere considerato un vero e proprio prodotto di nicchia (finocchio di Isola di Capo Rizzuto IGP). Il comparto zootecnico è rappresentato prevalentemente dall'attività pastorale, incentrata sull'allevamento all'aperto di mandrie di ovini-caprini ed è finalizzato alla produzione di formaggi di alta qualità (pecorino crotonese DOP).

4.3.2. Il numero degli occupati nel settore primario crotonese

Complessivamente, come si osserva nella Tab. 5, il tessuto imprenditoriale primario calabrese assorbe un numero di occupati pari a 7.838 unità nel 2021, in leggera contrazione rispetto alle 8.015 unità registrate nel 2020. Gli operai a tempo determinato ammontano a 7.514 e rappresentano il 95,8% del totale degli addetti nel settore agricolo. Evidentemente il dato riflette la configurazione qualitativa del lavoro nell'agricoltura della provincia di Crotone, in larga parte impiegato nell'ambito di colture stagionali. Bisogna tuttavia specificare che anche il settore zootecnico, che richiede lavoro equamente distribuito lungo tutto l'arco dell'anno, può impiegare lavoratori a tempo determinato, configurando fattispecie di lavoro grigio e utilizzando in modo ciclico lo strumento della disoccupazione agricola. Tale ipotesi è rafforzata dai dati relativi alla tipologia contrattuale: solo 14 lavoratori stranieri risultano assunti a tempo indeterminato nel 2021, un numero particolarmente esiguo che si scontra con le dichiarazioni dei soggetti intervistati che riferiscono di una corposa presenza di lavoratori UE e non UE nelle attività di allevamento.

Dal punto di vista della provenienza, nel crotonese il 24,11% degli occupati è costituito da manodopera straniera, con 1.043 extracomunitari (il 13,3% del totale) e 847 comunitari (il 10,8% del totale). Dalle interviste qualitative si evince che le comunità UE prevalenti sono quella bulgara e quella rumena. Gli uomini trovano spazio nel settore dell'allevamento ovicaprino e in ruoli organizzativi – come si vedrà nelle pagine seguenti molti si dedicano ad attività di intermediazione di manodopera –, mentre le donne vengono impiegate nelle raccolte. Più articolata è la composizione del contingente di lavoratori non UE. L'area geografica di provenienza prevalente è quella africana, con la presenza di lavoratori di nazionalità di più lunga presenza sul territorio italiano (come quella marocchina) sia di nazionalità i cui flussi in entrata nel Paese sono progressivamente cresciuti negli ultimi anni (maliani, gambiani, ghanesi).

In misura numericamente contenuta vi sono anche lavoratori asiatici (indiani e pakistani) e albanesi.

Tabella 5 - Crotono. Occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	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	2.563	3.195	5.758	75,1	2.587	3.052	5.639	75,0
Non UE	989	95	1.084	14,1	927	102	1.029	13,7
UE	434	389	823	10,7	445	401	846	11,3
<i>Sub totale</i>	<i>3.986</i>	<i>3.679</i>	<i>7.665</i>	<i>100,0</i>	<i>3.959</i>	<i>3.555</i>	<i>7.514</i>	<i>100,0</i>
	<i>(52,0)</i>	<i>(48,0)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>	<i>(52,7)</i>	<i>(47,3)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>
<i>Operai a tempo indeterminato (OTI)</i>								
Italiani	331	5	336	96,0	302	5	307	94,8
Non UE	12	0	12	3,4	14	0	14	4,3
UE	1	1	2	0,6	2	1	3	0,9
<i>Sub totale</i>	<i>344</i>	<i>6</i>	<i>350</i>	<i>100,0</i>	<i>318</i>	<i>6</i>	<i>324</i>	<i>100,0</i>
	<i>(98,3)</i>	<i>(1,7)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>	<i>(98,1)</i>	<i>(1,9)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>-</i>
Totale	<i>4.330</i>	<i>3.685</i>	<i>8.015</i>	<i>-</i>	<i>4.277</i>	<i>3.561</i>	<i>7.838</i>	<i>-</i>
	<i>(8,8)</i>	<i>(7,4)</i>	<i>(8,1)</i>	<i>-</i>	<i>(8,7)</i>	<i>(7,5)</i>	<i>(8,1)</i>	<i>-</i>
<i>Totale Calabria</i>	<i>49.398</i>	<i>49.483</i>	<i>98.881</i>	<i>-</i>	<i>48.979</i>	<i>47.776</i>	<i>96.755</i>	<i>-</i>

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

Dato particolarmente rilevante dal punto di vista qualitativo è quello relativo alla distribuzione per genere. Tra i lavoratori italiani la presenza femminile è riscontrabile esclusivamente tra i lavoratori a tempo determinato, mentre è quasi assente (5 unità) tra i lavoratori a tempo indeterminato. Particolarmente consistente è la presenza femminile tra i lavoratori a tempo determinato UE, che si attesta al 47,39% del totale, mentre risulta molto più contenuta tra i lavoratori non UE (9,9%). Riguardo alla differenziazione per tipologia contrattuale, infine, la provincia di Crotono si allinea alle tendenze registrate in altre provincie del Paese. Gli addetti a tempo indeterminato sono quasi esclusivamente italiani e del tutto residuale è la presenza di lavoratori UE e non UE.

4.3.3. Il numero degli addetti per classi di giornate lavorate

La Tab. 6 riporta gli addetti a tempo indeterminato impiegati nella Provincia di Crotono, suddivisi per area di provenienza, comune in cui vengono dichiarate le giornate lavorative e classi numeriche di giornate lavorate e registrate all'INPS.

4. CALABRIA. IL CASO DELLA PROVINCIA DI CROTONE

Tabella 6 - Provincia di Crotone. Addetti OTD per comune di residenza, nazionalità e numero di giornate registrate all'INPS nel 2021 (v.a.)

Comune	Comunitari					Totale
	<51	51-100	101-150	151-180	>180	
Crotone	16	7	9	6	1	39
Isola di Capo Rizzuto	63	34	50	29	3	179
Cirò Marina	14	9	54	21	-	98
Cutro	9	4	12	5	-	30
Rocca di Neto	63	22	33	34	-	152
Petilia Policastro	6	5	18	1	-	30
Mesoraca	12	9	28	9	-	58
Strongoli	15	4	11	29	1	60
Carfizzi	0	2	6	0	-	8
Savelli	0	-	-	2	-	2
Altro	33	36	90	30	1	190
<i>Sub totale</i>	<i>231</i>	<i>132</i>	<i>311</i>	<i>166</i>	<i>6</i>	<i>846</i>
	<i>27,30</i>	<i>15,60</i>	<i>36,76</i>	<i>19,62</i>	<i>0,70</i>	<i>100,0</i>
Non comunitari						
	<51	51-100	101-150	151-180	>180	Totale
Crotone	215	96	84	49	20	464
Isola di Capo Rizzuto	85	42	63	43	16	249
Cirò Marina	12	8	27	7	-	54
Cutro	12	9	15	18	-	54
Rocca di Neto	3	-	7	15	-	25
Petilia Policastro	9	5	9	-	-	23
Mesoraca	2	5	10	2	1	20
Strongoli	2	3	6	9	-	20
Carfizzi	9	3	1	1	-	14
Savelli	8	4	-	2	-	14
Altro	17	21	24	28	2	92
<i>Sub totale</i>	<i>374</i>	<i>196</i>	<i>246</i>	<i>174</i>	<i>39</i>	<i>1.029</i>
	<i>36,34</i>	<i>19,04</i>	<i>23,90</i>	<i>16,90</i>	<i>3,79</i>	<i>100,0</i>
Italiani						
	<51	51-100	101-150	151-180	>180	Totale
Crotone	76	33	81	83	8	281
Isola di Capo Rizzuto	59	55	166	83	9	372
Cirò Marina	79	88	351	124	2	644
Cutro	32	31	57	63	5	188
Rocca di Neto	18	13	67	30	1	129
Petilia Policastro	81	158	659	96	3	997
Mesoraca	30	104	447	114	1	696
Strongoli	44	30	79	124	2	279
Carfizzi	1	4	15	7	-	27
Savelli	8	5	8	8	-	29
Altro	155	299	1.147	385	11	1.997
<i>Sub totale</i>	<i>583</i>	<i>820</i>	<i>3.077</i>	<i>1.117</i>	<i>42</i>	<i>5.639</i>
	<i>10,33</i>	<i>14,54</i>	<i>54,56</i>	<i>19,80</i>	<i>0,744</i>	<i>100,0</i>
<i>Totale generale</i>	<i>1.188</i>	<i>1.148</i>	<i>3.634</i>	<i>1.457</i>	<i>87</i>	<i>7.514</i>

Dall'analisi dei dati la prima evidenza che emerge è una sostanziale differenza tra il livello di giornate lavorate dagli addetti italiani e quello degli addetti UE e non UE. Il 20,55% degli italiani raggiunge un numero di giornate lavorate e registrate all'INPS superiore a 151. Si tratta della classe numerica che consente di accedere al livello economicamente più elevato dell'indennità di disoccupazione agricola e piena maturazione dei benefici contributivi e previdenziali. Se allarghiamo l'osservazione agli addetti italiani che lavorano un numero di giornate dichiarate superiore a 101, allora la percentuale tocca il 75,11%. La percentuale di lavoratori UE e non UE che si colloca nella classe superiore alle 101 giornate è molto più contenuta: rispettivamente pari al 50,7% e al 44,6%. La differenza può trovare spiegazione con tre ordini di ragioni. La prima è che tra i lavoratori italiani sono conteggiati anche gli addetti alla forestazione delle Regione Calabria che si collocano interamente nella classe superiore alle 101 giornate lavorative. La seconda spiegazione è che, come rilevato anche nel corso delle interviste qualitative, i lavoratori non UE trovano un maggiore impiego nelle operazioni a carattere stagionale.

Ciò è confermato dal numero particolarmente elevato di lavoratori non UE che non raggiunge le 101 giornate lavorative nei comuni di Isola Capo di Rizzuto (127 pari al 70,9% dei lavoratori non UE impiegati nel territorio comunale) e Crotona (311 pari al 67%) dove vengono praticate colture ortive che si caratterizzano per la necessità di elevati picchi di manodopera in alcune fasi lavorative, come ad esempio la raccolta.

La terza ragione può essere cercata nel fatto che con i lavoratori stranieri – UE e non UE – le aziende instaurano con maggiore facilità rapporti di lavoro grigio. Con ciò non si vuole intendere che non vi sono lavoratori italiani a cui venga dichiarato all'INPS un numero di giornate minore di quelle realmente lavorate.

4.3.4. Il lavoro irregolare e sfruttato

Le caratteristiche strutturali della manodopera in Calabria si leggono nella Tab. 7, in quanto riporta il tipo di attività maggiormente svolte, il periodo d'impiego, il tipo di contratto sottoscritto e la sua temporalità, nonché il tipo di retribuzione. Le attività dove si concentrano maggiormente i lavoratori e le lavoratrici di origine straniera sono senza alcun dubbio quelle connesse alle raccolte stagionali (il 95,1%), e a molta distanza il governo delle stalle e attività tra le più diverse. L'impiego fisso per tutto l'anno interessa soltanto il 15% dell'insieme degli occupati, mentre poco più dei quattro/quinti svolge attività perlopiù stagionali. I contratti, suddivisi tra formali (ossia regolari) e informali espletati «al grigio e al nero», ammontano rispettivamente a circa il 66,7% e il 33,3%, attestando la Calabria come la regione col maggior numero di lavo-

ratori/lavoratrici irregolari, condizione propedeutica a quella di sfruttamento e alle pratiche di lavoro servile.

Tabella 7 - Calabria. Caratteristiche strutturali degli occupati UE e non UE in agricoltura. Anno 2021 (v.a. e v.%)

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	354	3,3	387	3,8	732	3,5
b. raccolta	10.165	94,9	9.715	95,3	19.881	95,1
c. operazioni varie	192	1,8	92	0,9	188	1,3
d. altre attività	-	-	-	-	-	-
<i>Totale</i>	<i>10.711</i>	<i>100,0</i>	<i>10.194</i>	<i>100,0</i>	<i>20.905</i>	<i>100,0</i>
Periodo di impiego						
a. fisso per l'intero anno	1.757	16,4	1.488	14,6	3.240	15,5
b. stagionale, per attività specifiche	8.954	83,6	8.706	85,4	17.665	84,5
<i>Totale</i>	<i>10.711</i>	<i>100,0</i>	<i>10.194</i>	<i>100,0</i>	<i>20.905</i>	<i>100,0</i>
Tipo di contratto						
a. regolare	7.134	66,6	6.819	66,9	13.944	66,7
b. informale	3.577	33,4	3.365	33,1	6.961	33,3
<i>Totale</i>	<i>10.711</i>	<i>100,0</i>	<i>10.194</i>	<i>100,0</i>	<i>20.905</i>	<i>100,0</i>
Contratto regolare, di cui:						
Tempo pieno	1.548	23,9	1.946	32,3	4.639	37,1
Tempo parziale	4.932	76,1	4.078	67,7	7.865	69,1
<i>Totale</i>	<i>6.480</i>	<i>100,0</i>	<i>6.024</i>	<i>100,0</i>	<i>12.504</i>	<i>100,0</i>
Retribuzione						
a. tariffe sindacali	1.028	9,6	326	3,2	669	3,2
b. tariffe non sindacali	9.683	90,4	9.864	96,8	20.236	96,8
<i>Totale</i>	<i>10.711</i>	<i>100,0</i>	<i>10.194</i>	<i>100,0</i>	<i>20.905</i>	<i>100,0</i>

Fonte: ns. elaborazione su dati CREA-PB, 2017 e CREA-PB su dati INPS 2020, ISTAT 2023.

Gli stessi contratti sono perlopiù a tempo parziale. Anche in considerazione delle informazioni acquisite mediante interviste agli esperti del settore si tratta plausibilmente di part time imposto. Questi contratti interessano il 70% degli addetti, cioè uno su tre.

Dato maggiormente preoccupante è quello relativo alle retribuzioni, laddove si evince che sono quasi nella totalità al di sotto delle regolari tariffe contrattuali. Il tasso di lavoro irregolare elaborato dall'ISTAT (al 2023)¹⁰, applicato all'intero contingente occupato in agricoltura a livello regionale, prescindendo dalla na-

¹⁰ ISTAT-data, *Conti e aggregati economici territoriali. Occupazione regolare e irregolare per branca di attività e popolazione. Piemonte*, in https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,DATAWAREHOUSE,1.0/UP_ACC_TERRIT/UP_DCCN_OCCTSEC2010.IRC1.

zionalità degli addetti, si staglia sulle 30.000 unità. Tale ammontare è rapportabile soltanto agli addetti residenti e che vengono registrati dall'INPS e non si riferisce ai non residenti, ossia a quei contingenti di lavoratori e lavoratrici che arrivano in Calabria per le raccolte dalle altre regioni limitrofe o direttamente da altri paesi esteri (ad esempio, Marocco, Tunisia e Romania). Questi ultimi, complessivamente, vengono stimati in circa 4/5.000 unità nel corso dell'intero periodo più intenso delle raccolte tra la primavera e l'estate di ciascuna annualità, facendo spostare in alto l'asticella del lavoro irregolare. Aggiungendo a tale cifra 7.000 unità (ipotizzando che ciascuna provincia calabrese ha la stessa quota di lavoro irregolare), raggiungiamo le 11/12.000 maestranze occupate in maniera non regolare sull'intero territorio crotonese.

4.3.5. Luoghi dello sfruttamento e stagionalità delle produzioni

La geografia del caporalato in provincia di Crotona è sintetizzata nel Prospetto 1, riportante tutti i comuni e le località in cui dalle informazioni acquisite durante le interviste – poi verificate/integrate con quelle acquisite dai mass media sulla provincia di Crotona – si manifestano maggiormente i rapporti di lavoro sfruttati: non solo quelli basati sull'intermediazione illegale governati dai caporali, ma anche quelli basati su rapporti diretti posti in essere da imprenditori socialmente irresponsabili, amorali e senza scrupoli nell'attivare pratiche reiterate di sfruttamento.

Prospetto 1 - Provincia di Crotona. Comuni/località dove si registrano rapporti basati sul caporalato. Anno 2024

	Provincia	Paese/località
Calabria	Crotona	Caccuri, Capo Colonna, Castelsilano, Cerenzia, Comune di Crotona, Cotronei, Cirò Marina, Cirotono, Crucoli Torretta, Cutro, Isola Capo Rizzuto, Mesoraca, Petilia Policastro, Petilino, Rocca Bernarda, Rocca di Neto, San Mauro Marchesato, Scandale, Strongoli, Santa Severina, Torre Melissa, Verzino,
Totale	22	

Fonte: ns. elaborazione connessa alle testate provinciali di Crotona e dalle informazioni acquisite tramite interviste.

Si tratta di località e comuni (o frazioni degli stessi) a forte vocazione agricola che – come si evince da un raffronto con la Tab. 3 – si caratterizzano per una robusta presenza di imprese attive nel settore primario e pertanto con un ruolo centrale nel tessuto produttivo provinciale. In molti casi siamo di fronte a veri e propri poli di eccellenza produttiva, con colture ad alto pregio. Complessivamente i comuni a vario modo interessati da pratiche di caporalato e sfruttamento lavorativo sono 19 (per un totale di 22 aree) ma dalle interviste sembra

emergere una diversa gradazione territoriale nella rilevazione dei fenomeni. Un sindacalista della FLAI-CGIL afferma che «più si ci avvicina al mare, più lo sfruttamento aumenta» (Int. 40). Si riferisce alle condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati nelle colture ortive, come i finocchi o le angurie, praticate lungo la fascia litoranea, nei comuni di Isola di Capo Rizzuto, Crotone, Cirò Marina e Cutro, sulla base di una stagionalità che copre quasi tutto l'anno (maggio-febbraio) con picchi di intensità lavorativa nella fase delle raccolte.

In alcune aree periferiche della città di Crotone (ad esempio Capo Colonna, Papanice) sono state rilevate situazioni di lavoro nero, con le aziende che accettano anche persone prive di permesso di soggiorno, costringendole, tramite accordi verbali, a lavorare in cambio del vitto e dell'alloggio (Int.43). A ridosso della fascia costiera e nei comuni dell'entroterra dinamiche di intermediazione e sfruttamento di manodopera si osservano nelle operazioni di vendemmia e di raccolta degli agrumi e delle olive, solitamente effettuate tramite un contingente di lavoratori stranieri che tende a spostarsi sulla base del calendario culturale. Tra la fine di settembre e la prima metà di ottobre, dopo aver terminato le operazioni di vendemmia, le maestranze stagionali animano fenomeni di mobilità a breve raggio, intercomunale, spostandosi dalle aree vitivinicole (particolarmente importante per la produzione di uva è il territorio di Cirò Marina) verso i territori in cui sono presenti piantagioni di agrumi e oliveti (Rocca di Neto).

La raccolta delle arance avviene secondo una temporaneità scalare, determinata dalla compresenza di diverse varietà con differenti tempi di maturazione, ed inizia all'incirca nella seconda metà di novembre, sovrapponendosi da un punto di vista temporale con quella delle olive (Int. 40). Nell'area del Marchesato i lavoratori stranieri sono impegnati, tutto l'anno, nel settore della zootecnia. Sono presenti grandissimi allevamenti di ovini e caprini, e in misura minore bovini, che impiegano lavoratori di origine rumena, bulgara, indiana e pakistana. Secondo quanto affermato dai rappresentanti del sindacato intervistati (Int.44), anche nel settore della pesca si riscontrano dinamiche di sfruttamento. Nelle marinerie di Cirò Marino e Isola di Capo Rizzuto i lavoratori stranieri, più inclini a sopportare le pesantissime condizioni di lavoro sui pescherecci, vengono reclutati e inseriti negli equipaggi, in molti casi anche senza un contratto di lavoro. Vi sono, però, delle aree virtuose, localizzate nei comuni di Caccuri e Cotronei, in cui il lavoro regolare raggiunge anche il 70% a fronte delle altre aree in cui si attesta intorno al 30% (Int. 40). Bisogna specificare, a proposito, che non tutte le imprese che operano nei comuni e nelle località elencate nel Prospetto 1 sono coinvolte nelle pratiche di sfruttamento, ma piuttosto che in queste aree operano aziende piccole e medio-grandi che diffusamente – dato il numero delle retribuzioni non sindacali, e appunto il tasso di lavoro irregolare – non disdegnano il ricorso alle pratiche vessatorie e di sfruttamento sistematico.

4.4. *Le condizioni occupazionali. Contratti, salari bassi, orari estenuanti*

4.4.1. *Il lavoro grigio, il lavoro nero*

I dati ufficiali relativi alla Provincia di Crotone fin qui esposti – suffragati dalle informazioni di carattere qualitativo acquisite nel corso delle interviste – consentono di delineare un quadro occupazionale nel settore agricolo stratificato in tre segmenti: lavoro bianco, grigio e nero. Lo stesso vale per il settore della pesca che, secondo i sindacalisti intervistati, presenta rapporti pari ad un terzo, un terzo ed un terzo, che tuttavia mutano, con una crescita consistente del lavoro regolare nelle aree virtuose già riportate nelle pagine precedenti. Nella stratificazione relativa al lavoro nero, che si connota per la totale assenza di tutele contrattuali, si può rinvenire un segmento occupazionale definibile come lavoro gravemente sfruttato, poiché le sue condizioni sono assimilabili a quelle dei rapporti para-schiavistici. Dalle osservazioni emerse nel corso delle interviste si evince come sono soprattutto le persone straniere che si trovano in condizioni di estrema precarietà, solitamente generata dalla mancanza di permesso di soggiorno, ad alimentare la platea di lavoratori che vivono condizioni di grave sfruttamento lavorativo. I datori di lavoro, socialmente irresponsabili, basano questo tipo di rapporti sul ricatto mascherato sotto forma di «favore»: «ti prendo per strada senza documenti, ma tu devi accettare le mie condizioni» (Int.43).

Gli operatori sociali, che essendo quotidianamente impegnati nel sostegno socio assistenziale ai lavoratori stranieri rappresentano un osservatorio privilegiato sulle dinamiche evolutive dei fenomeni qui descritti, affermano (Idem) che la ricattabilità di coloro che si trovano nella condizione di rinnovo del permesso di soggiorno ha favorito l'affermarsi di una «nuova frontiera dello sfruttamento e dell'irregolarità». Si tratta dell'acquisto di un contratto di lavoro, in molti casi anche da parte di persone che momentaneamente si trovano all'estero. In tal caso, il rapporto di lavoro si configura su un piano esclusivamente formale, ma la presenza di un contratto consente al suo acquirente di maturare le condizioni per ottenere il rinnovo del permesso di soggiorno.

Più comuni sono le pratiche finalizzate a porre in essere rapporti di lavoro grigio in cui, sulla base di un accordo tra le parti, una quota delle giornate effettivamente lavorate non viene dichiarata all'INPS. In questi casi, una parte della paga, corrispondente alle giornate regolarmente dichiarate, viene trasferita ai lavoratori a mezzo bonifico in modo da soddisfare gli obblighi di tracciabilità, mentre la parte relativa al compenso per le giornate non dichiarate viene corrisposta in nero (Int 39). Gli operatori sul territorio affermano che la pratica di corrispondere parte o tutto il salario in nero permette ai titolari di azienda e ai caporali di differenziare i livelli economici di retri-

buzione, «a parità di condizioni di lavoro ci sono alcuni che prendono di più e alcuni che prendono di meno» (Idem). La possibilità di determinare arbitrariamente differenze nelle paghe diventa un ulteriore strumento di controllo e ricatto dei lavoratori: «Il caporale dice “se non ti sta bene, ti puoi cercare un altro lavoro”. Ma le occasioni di trovarne un altro sono scarse. Caporali e titolari delle aziende si scambiano informazioni sui lavoratori e non danno più opportunità a chi “si è comportato male”» (Int. 43).

Secondo i rappresentanti della FLAI-CGIL di Crotona, in molti casi dietro i rapporti di lavoro non regolari vi sono contratti totalmente «fasulli». Frequente risulta pure il ricorso ai sindacati gialli: «ci troviamo sempre più spesso di fronte a buste paga che non corrispondono al contratto provinciale di lavoro (CPL)... magari appartengono ad altre organizzazioni che si sono affiliate ad associazioni datoriali» (Int. 39). Nella compressione del costo del lavoro un ruolo particolarmente importante sembra sia rivestito dai professionisti che svolgono consulenza alle aziende. Un esponente della FLAI-CGIL ha dichiarato nel corso della sua intervista (Idem): «alcuni commercialisti utilizzano la struttura della busta paga per compiere vere e proprie truffe. Ad esempio, suddividono mensilmente la tredicesima e il TFR. Questo non è vietato, ma va contro il buon senso». Se a questo si aggiunge che tendenzialmente la durata della giornata lavorativa oscilla tra le 8 e le 10, ma può raggiungere anche 12 ore¹¹, è facile comprendere come si possano configurare situazioni in cui la retribuzione si attesta su cifre pari a 3 o 4 euro l'ora.

A giornate di lavoro solitamente più lunghe dell'orario stabilito dal Contratto Provinciale di Lavoro e con paghe al di sotto dei livelli di regolarità si associano ritmi di lavoro estremamente estenuanti e ripetute violazioni da parte delle aziende delle normative a tutela dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sui posti di lavoro. Emblematico è il caso, accertato durante indagini dei carabinieri nel corso del 2022, di un lavoratore che si è procurato uno stiramento ad una gamba durante le operazioni di carico di oltre 630 cassette di pomodoro ed a cui non era stata data assistenza sanitaria.

4.4.2. *Profilo dei caporali, modalità di reclutamento e sistemi di coercizione*

I rapporti di lavoro basati sull'intermediazione illegale, ovvero sul caporalato, sono diffusi nelle aree a produzione agricola intensiva della Provincia di Crotona. Dalle interviste emerge che la maggioranza dei caporali che vi operano è di origine straniera, inseriti all'interno di un'organizzazione informale articolata e stratificata, che, secondo gli osservatori, può raggiungere

¹¹ *Caporalato, 15 misure cantelari fra Calabria e Basilicata. Sequestrati beni per 15 milioni di euro a 10 aziende agricole*, in «Il Fatto Quotidiano», 31 marzo 2022.

anche tre livelli gerarchici e in cui la presenza di italiani non è limitata solo ai titolari di azienda. Secondo quanto affermato da un mediatore culturale impegnato sul territorio crotonese (Int. 44), «il proprietario è il primo caporale, poi ve ne sono altri che arrivano da Corigliano e Rossano e ci sono i caporali stranieri...ci sono anche tre livelli di caporali diversi. Senza dubbio c'è una gerarchia». Attribuendo il ruolo di caporale al titolare di azienda, il mediatore intende sottolineare come in alcuni casi, molti dei quali emersi anche dalle inchieste di natura giudiziaria, dinamiche di grave sfruttamento e pratiche vessatorie che configurano rapporti di natura para-schiavistica vengono posti in essere nella relazione diretta tra il datore di lavoro e i lavoratori. Solitamente, tuttavia, sono i caporali di origine straniera a svolgere compiti di reclutamento e di gestione della manodopera per conto delle aziende. Dispongono, infatti, di maggiori strumenti, soprattutto linguistici, per instaurarvi un contatto diretto ed efficace. I datori di lavoro li utilizzano per gestire ogni aspetto del rapporto lavorativo, dalla comunicazione alla somministrazione delle paghe.

Sembra, inoltre, che si stia profilando una sorta di specializzazione etnica. I membri (maschi) delle comunità albanese, bulgara e rumena, presenti in questi territori da più lungo tempo, si stanno progressivamente emancipando dalla condizione di braccianti rivestendo sempre più spesso ruoli di intermediazione e svolgendo funzioni di reclutamento della manodopera. Dalle testimonianze emerge come nei comuni di Petilia, Policastro e di Roccabernarda i rumeni svolgano ormai prevalentemente funzioni relative all'organizzazione di lavoratori di altre nazionalità (Idem). Anche se in numero ridotto, vi sono pure intermediari italiani. Come afferma un intervistato, però, non bisogna pensare all'immagine dei «vecchi caporali con la beretta e il furgone grosso» (Int. 40). Gli italiani usano maggiore cautela, modalità operative e mezzi meno riconoscibili. Reclutano i lavoratori «mimetizzandosi» con i proprietari delle aziende che in molti casi provvedono direttamente ad ingaggiare la manodopera. Sempre al fine di mimetizzarsi con i datori di lavoro, i caporali italiani utilizzano delle autovetture per il loro trasporto, evitando il ricorso ai più riconoscibili pulmini (Idem).

In molti casi il reclutamento, sia ad opera dei caporali che dei proprietari, avviene nei CAS e in altre strutture di accoglienza. Ogni mattina davanti al CARA di Sant'Anna, nel comune di Isola di Capo Rizzuto, si creano lunghe fila di ospiti che attendono l'arrivo dei caporali per un ingaggio giornaliero. Chi non riesce ad ottenerlo è costretto a tornare al centro (Int. 44). Il fenomeno è stato oggetto anche di denunce alla Procura della Repubblica da parte della FLAI-CGIL locale (Int. 40). Nei contesti dei piccoli centri cittadini, le modalità di reclutamento ricordano lo storico mercato di piazza. I lavoratori vengono prelevati nelle piazze nelle prime ore del mattino da caporali stranieri alla guida di pulmini e accompagnati presso le aziende. Durante i periodi di

maggior intensità lavorativa il litorale ionico è un via vai di pulmini guidati da caporali (Int. 46).

Ai caporali stranieri vengono delegati tutti gli aspetti relativi alla gestione dei rapporti di lavoro. In molti casi le aziende non comunicano direttamente con i lavoratori, ma sono i caporali che attraverso lo strumento dei gruppi whatsapp impartiscono ordini e direttive. Sempre i caporali consegnano i contratti e le paghe, che solitamente sono divise in due parti. La prima viene trasferita dall'azienda tramite bonifico per soddisfare i criteri di tracciabilità del pagamento e corrisponde alla paga per le giornate lavorative che vengono dichiarate all'INPS, mentre la seconda, che corrisponde alla paga per la parte di lavoro non dichiarata, viene corrisposta in nero, tramite il caporale, che solitamente ne trattiene una quota in modo abbastanza discrezionale (Idem), anche grazie al potere di ricatto che gli deriva dalla possibilità di scegliere chi far lavorare e chi no.

Dall'azione investigativa portata avanti dalle forze dell'ordine nell'arco di tempo compreso tra il 2018 e il 2021, che ha portato all'arresto di 15 persone (di cui 9 ai domiciliari), emerge un ruolo centrale dei caporali nel costringere i lavoratori, anche mediante il ricorso reiterato a minacce, ad accettare paghe comprese tra 15 e 30 euro per oltre 12 ore di lavoro e a restituire parte dello stipendio ottenuto tramite bonifico. Sempre i caporali istruiscono i lavoratori sui comportamenti da assumere in caso di controlli per evitare che questi forniscano alle forze dell'ordine e agli enti ispettivi elementi che possano comprovare la presenza di pratiche di sfruttamento e caporalato. Gli attori sociali e sindacali del territorio concordano nel ritenere che la presenza pervasiva della criminalità organizzata condiziona anche le attività dei caporali, assoggettandole a forme di controllo.

Questa dinamica non sarebbe nuova, ma potrebbe leggersi come una riproposizione dello storico interessamento della 'ndrangheta al racket della manodopera. Quello calabrese è, infatti, il territorio del Mezzogiorno dove prima e in modo più capillare si verifica un interessamento di natura economica della mafia al business del reclutamento e del trasporto dei braccianti agricoli. I documenti della Commissione parlamentare di indagine sul fenomeno del «cosiddetto caporalato» rivelano come sin a partire dagli anni Settanta le cosche ne assumano direttamente il controllo, affidando il ruolo di caporali a giovanissimi affiliati o a boss in disarmo, oppure esercitino un controllo indiretto¹². Ezio Ciconte a riguardo scrive: «Il caporalato calabrese

¹² A riguardo si rimanda alla documentazione acquisita nel corso della Commissione. Archivio Sentato della Repubblica, Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno del cosiddetto caporalato, Documenti acquisiti nel corso dell'inchiesta, Atti Parlamentari, XII Legislatura.

apparentemente non è dissimile da quello esistente in altre parti d'Italia. In realtà c'è una diversità di non poco conto perché il problema del caporalato si incupisce (...) per le ramificazioni con cui la mafia si estende anche in questo settore»¹³.

In questo quadro, come dichiarato dagli intervistati «tutti i giri di sfruttamento della manodopera devono avere il nulla osta da parte della 'ndrangheta», «non è possibile far circolare liberamente i lavoratori, o meglio la criminalità organizzata non lo permette... se ad esempio dei lavoratori da Corigliano vogliono venire nel Marchesato crotonese hanno bisogno di permessi speciali (...) è una forma di rispetto della piazza» (Int. 51). Con l'espressione «permessi speciali» l'intervistato sottintende che le organizzazioni criminali pretendono dei pagamenti. Di fatto, tale sistema, se da un lato è funzionale ai meccanismi di controllo del territorio delle cosche, presentati anche come difesa del territorio stesso – difendere la piazza locale dai caporali che provengono da altre aree –, dall'altro moltiplica i passaggi di carattere speculativo assottigliando la quota di paga che viene corrisposta ai lavoratori.

4.4.3. *Condizioni alloggiative dei lavoratori*

Nella provincia di Crotone non si registra la presenza di insediamenti informali e baraccopoli di grandi dimensioni. Lo conferma anche il recente rapporto Incas sulle condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare¹⁴. La situazione alloggiativa delle persone di origine straniera impiegate in agricoltura appare per molti versi migliore rispetto a quella riscontrabile in altri contesti agricoli del Mezzogiorno. Osservatori privilegiati ritengono che molti lavoratori del crotonese «non sono mai stati ghettizzati» e le loro situazioni abitative consentono di «organizzare anche una cena tra amici» (Int. 44). Con ciò si intende che non sono mai stati costretti a vivere nella condizione di privazione dei servizi di base propria degli insediamenti informali e le soluzioni alloggiative che hanno trovato dopo l'uscita dai percorsi di accoglienza sono abbastanza dignitose.

Le uniche baracche si trovano nella periferia di Crotone. Differentemente da quanto avviene in centri minori della provincia, le dinamiche cittadine rendono, infatti, meno accessibili economicamente gli alloggi e più complessa la loro ricerca. L'insediamento informale, composto da circa 20 baracche realizzate con lamiera e cartoni, è denominato «sotto al ponte», perché situato al di

¹³ E. Ciconte, *Alle origini della nuova 'ndrangheta. Il 1980. La reazione del Pci e le connivenze della politica e della magistratura*, Rubettino, Soveria Manelli, 2020, p. 152.

¹⁴ M. Giovannetti (a cura di), *Condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agroalimentare*, I Rapporto, INCAS, 2022.

sotto di un cavalcavia stradale, non lontano dalla stazione e dal porto. Gli alloggi di fortuna sono privi di energia elettrica e acqua. La fornitura da parte della Caritas di piccoli pannelli fotovoltaici ha permesso negli anni scorsi di avere un minimo di elettricità per la ricarica dei cellulari e la luce nelle ore notturne. La presenza di lavoratori immigrati varia, condizionata dalla stagione colturale. Fino all'estate del 2023 ospitava circa 40/50 persone¹⁵, successivamente, anche a causa di un incendio¹⁶ che ha distrutto molte baracche, il numero si è dimezzato (Int. 56). Accoglie prevalentemente lavoratori di origine africana, ma ci sono anche lavoratori bulgari. Sono tutti stagionali che non vivono regolarmente in città, ma raggiungono Crotone dalla Puglia (prevalentemente dalla città di Foggia) (Idem) e dalla Campania nei momenti di massima intensità lavorativa. Gli enti del terzo settore che presidiano la baraccopoli per portare assistenza ai lavoratori comunicano che si trovano tutti in una situazione di assenza di un regolare permesso di soggiorno e di conseguenza lavorano in condizioni di completa irregolarità¹⁷.

Diversa la situazione nei piccoli centri dell'entroterra, ove circa il 40% delle case è vuoto. I proprietari, solitamente emigrati, le affittano a gruppi composti da 4 o 5 persone di origine straniera in uscita dai sistemi di accoglienza per prezzi particolarmente accessibili: 150 euro mensili per un intero appartamento (Int. 42). Come riferiscono gli intervistati non si tratta di «abitazioni di lusso», anzi vengono definite «malridotte» (Idem) a causa di lunghi periodi di mancata manutenzione ordinaria, ma rappresentano comunque una soluzione dignitosa al problema alloggiativo. Si sono registrati anche casi in cui l'autonomia abitativa è stato uno degli elementi che ha favorito il processo di integrazione dei lavoratori stranieri nelle comunità locali.

Anche nel comune di Isola di Capo Rizzuto, che, data la vocazione fortemente agricola, vede una numerosa presenza di lavoratori stranieri, non si riscontrano particolari problemi alloggiativi. Tuttavia, dalle interviste sembra emergere un sistema abbastanza strutturato finalizzato a lucrare sul servizio di mediazione: coloro che facilitano la ricerca di un'abitazione richiedono in cambio una percentuale dello stipendio ai lavoratori (Int. 43). I prezzi dei fitti sono mediamente più alti rispetto a quelli praticati nei comuni dell'entroterra, si attestano intorno a 300-350 euro mensili. Esiste pure un sistema finalizzato alla «vendita» delle residenze. Di fronte alla necessità di rinnovare il permesso di soggiorno e impossibilitati a comunicare una residenza fittizia, i lavoratori

¹⁵ Help Desk interistituzionale anticaporalato, *La geografia di un impegno. Rapporto 2022/2023 sulle attività di outreach dell'Helpdesk Anticaporalato*, 2023, p. 36.

¹⁶ Crotone. *A fuoco la baraccopoli (ignorata dalle autorità) dei migranti sfruttati*, in «Avvenire», 27 luglio 2023.

¹⁷ Help Desk interistituzionale anticaporalato, *La geografia di un impegno. Rapporto 2022/2023 sulle attività di outreach dell'Helpdesk Anticaporalato*, cit., p. 36.

senza una dimora stabile sono disposti a pagare in cambio di un indirizzo da comunicare come propria residenza (Int. 54). Infine, gli enti operanti sul territorio hanno intercettato casi in cui sono i caporali a sub affittare ai lavoratori, facendosi pagare solo il posto letto (senza nessun tipo di servizio) 50 euro al mese (Idem).

Per alcuni intervistati la maggiore facilità con la quale i lavoratori di origine straniera trovano una casa ad Isola di Capo Rizzuto si spiega anche con il retroterra culturale del luogo. Prevalgono, infatti, modalità intimidatorie e modus operandi propri di contesti con una forte presenza della criminalità organizzata. Ciò, ad esempio, comporta la certezza della riscossione del fitto, «sia personalmente o prelevando direttamente i soldi dal datore di lavoro. (...) A Isola si può far valere un metodo coercitivo, c'è più intimidazione, rispetto alla città di Crotona o ai paesini più piccoli, dove non è altrettanto diffuso questo metodo criminale» (Idem).

Per completare il quadro delle condizioni abitative bisogna aggiungere che, come avviene in altri territori del Paese, un numero elevatissimo di lavoratori stranieri impegnati in agricoltura vive nelle strutture statali messe in piedi per gestire il fenomeno migratorio. Ad Isola di Capo Rizzuto è presente il CARA (Centro di Accoglienza per Richiedenti Asilo) più grande d'Europa, che ospita più di 3.000 persone. Come riferiscono gli attori sociali del territorio la totale mancanza di alternative e la necessità di avere delle entrate di natura economica spinge gli ospiti di tali strutture a rendersi disponibili al lavoro, anche in condizioni di grave sfruttamento. Un sindacalista del territorio afferma (Int. 42): «nel centro di accoglienza questi ragazzi hanno vitto e alloggio, ma non denaro. Quindi succede che sulla base della promessa di pagamento da parte di pseudo-imprenditori italiani, vengono intercettati..., prelevati la mattina, in una situazione di assenza di controlli, e accompagnati nei campi, dove spesso si trovano a lavorare per un panino e una bevanda dalle sette di mattina alle diciotto di sera». In tal modo i centri di accoglienza diventano «bacini infiniti di manodopera facilmente intercambiabile» e quindi ricattabile (Int. 43).

4.4.4. *Due lavoratori e una lavoratrice sfruttati raccontano*

OO. Lavoratore tunisino

OO (sigla inventata) arriva in Italia nel 1981, aveva 20 anni. Oggi (settembre 2023) ne ha quasi 64. Ha lavorato sempre in agricoltura come raccoglitore, sempre in Calabria. Arriva a Reggio Calabria dalla Tunisia, lavorando con una squadra di amici come raccoglitore di agrumi e di olive. Nella Piana di Gioia Tauro anche nelle raccolte degli ortaggi e della frutta, compresa la vendemmia. Nel 1990 all'incirca si sposta su Crotona. Si sposa con una connazionale, ha due figli che crescono in Calabria. Uno è rientrato a Tunisi, l'altro sta a

Mantova. OO racconta che in tutto questo tempo ha sempre lavorato in agricoltura, e anche – per qualche anno – in una azienda di allevamento bovini nell’Alto Marchesato (l’area collinare che s’inoltra verso la montagna), ma pur avendo un contratto la retribuzione era piuttosto bassa. Accudiva gli animali sempre, e il salario era appena di 500 euro.

Tornando a Crotone città ha lavorato per un’altra azienda agricola a stagione, e aveva la certezza che la stagione successiva avrebbe lavorato ancora per questa stessa azienda. Gli facevano contratti di tre mesi, con una paga più bassa di quella sindacale. Ma aveva un contratto. «Il contratto – dice OO – è la prima cosa che serve per stare tranquilli, perché se hai famiglia non puoi stare senza documenti. Servono per la scuola, per il medico e per inviarli ai vecchi genitori. Però il salario era basso, non superava i 600 euro. Le giornate non venivano contate in busta paga, così io prendevo sempre 600 euro lavorando tutto il giorno fino alle 20.00 l’estate e fino alle 16,30 l’inverno. Dopo questi tre mesi lavoravo in un’altra azienda ma tutto al nero. Non mi importava perché avevo già un contratto. Così tutto l’anno: un lavoro presso una azienda, un mese per cercare un altro lavoro e poi due/tre mesi di lavoro al nero e così anno dopo anno». OO racconta anche che per un certo periodo aveva fatto una società con 4 o 5 connazionali, nel senso che insieme trovavano lavoro e insieme cercavano di portarlo a termine. Essendo una squadra compatta davano anche maggior fiducia ai datori di lavoro. Erano coordinati da un connazionale più anziano, e tra loro – ci tiene a dire OO – vigeva una totale fiducia. Quando lavoravano insieme dividevano equamente il guadagno.

Dice al riguardo OO: «Tra il 2010 e il 2016 ho abitato a Isola di Capo Rizzuto e con alcuni amici (...) non più di cinque (...) a volte quattro avevamo sempre lavori da fare in campagna. Ci chiamavano tutti e cinque perché eravamo una bella squadra, facevamo bene il lavoro e i datori ci stimavano. Anche se cercavano sempre di pagarci di meno. Ma con alcuni di loro c’era oramai una confidenza, e si scherzava pure. Ma la confidenza finiva quando dovevano pagarci. Toglievano sempre qualcosa, dicendoci che saremmo stati richiamati ancora perché lavoravamo bene». Nel raccontare questo OO sorride, perché sapeva che i datori imbonivano lui e i suoi colleghi per pagarli di meno. Però era contento perché comunque gli garantiva il lavoro perché davano i loro telefoni ad altri imprenditori di Isola e anche di altre località del crotonese. OO poco prima della crisi pandemica cambia atteggiamento rispetto ai datori di lavoro, perché quella specie di sottile simpatia che aveva verso quelli con cui lavorava più spesso si trasforma in amarezza e distacco emotivo. OO, infatti, da circa tre anni è invalido, a causa di una brutta caduta da un albero mentre raccoglieva le arance, in un agrumeto di Reggio Calabria presso una di quelle aziende diretta da un imprenditore che conosceva oramai molto bene. C’era una certa confidenza amicale.

Racconta OO: «La caduta è stata brutta, mi si ruppe una gamba in più parti. L'intervento ricevuto non è stato sufficiente, era troppo rovinata (...) è la mia gamba sinistra. Al momento dell'incidente il mio contratto trimestrale era scaduto da due giorni: era l'8 luglio quando sono caduto, il contratto scadeva il 6. Questi due giorni sono stati terribili, perché il datore non volle saperne nulla. Io gli chiedevo un rinnovo per poter fruire delle cure sanitarie ma lui me le negò senza nessuna possibilità di tornare indietro. Mi trovai così senza contratto e con una gamba che richiedeva cure specialistiche. Mi sentivo abbandonato da questo datore che conoscevo da quasi dieci anni e mostrava verso di me e i miei amici-colleghi sempre il lato buono (...) certo (...) fino all'incidente. Cambiò atteggiamento. I miei colleghi chiamarono la Caritas di Reggio Calabria e con una ambulanza mi portarono all'ospedale cittadino. Il datore, oltre a non voler sapere nulla al momento dell'incidente, non volle saperne neanche dopo, quando gli chiedevo tramite un avvocato della Caritas il saldo di quello che avevo maturato in tanti anni, sebbene con contratti stagionali. Chiedevo solo di poter fruire del servizio sanitario nazionale come mi spiegavano alla Caritas di Crotone». Al momento dell'intervista – svolta nei locali dell'Associazione SABIR che lo aiuta da circa sette mesi mettendogli a disposizione un alloggio in una casa famiglia – OO è in attesa di una pensione di invalidità, e prospetta, una volta ricevuta, di tornare in Tunisia.

MM. Lavoratore ghanese

MM (sigla inventata) ha 25 anni, è arrivato a Crotone tre anni addietro, nel settembre 2020. Non parla ancora bene l'italiano e il colloquio si snoda perlopiù in francese. MM ha studiato, ha un diploma (che inquadriamo nella figura professionale del geometra). Arriva in un intervallo tra la prima e la seconda ondata della crisi pandemica. Era arrivato a Lampedusa l'anno precedente, poi portato a Catania e da qui a Crotone. Si dichiara rifugiato politico. Per arrivare in Italia impiega circa due anni, poiché ad ogni città che attraversa (del Togo, del Niger, della Libia, della Tunisia) si fermava per lavorare alcuni mesi per avere soldi per continuare il tragitto e pagare il trasporto marittimo. A Crotone incontra un conazionale ghanese a Piazza Pitagora che lo porta con lui a lavorare nel comune di Mesoraca, nell'Alto Marchesato distante circa 50 km. Qui lavora qualche mese in una azienda agricola alternando la raccolta di agrumi e altri prodotti ortofrutticoli con l'attività di muratore, aiutando il datore di lavoro a sistemare alcuni immobili dell'azienda. MM racconta che in patria oltre a studiare lavorava come muratore, ma con grande capacità di adattamento anche nelle raccolte di prodotti agricoli. MM racconta: «in questa azienda non potevamo alloggiare perché non c'era posto per tutti gli operai, circa una decina. Io e il mio amico tornavamo a Crotone la sera, e la mattina presto con il pullman tornavamo a Mesoraca. Lo abbiamo fatto per due mesi di seguito, anche il sabato e la domenica».

Era molto sconveniente andare a Mesoraca e tornare a Crotona perché spendevano circa 10 euro per viaggiare e per mangiare a mezzogiorno. Il datore gli dava 35 euro al giorno, ma ne spendevano 10/15 per il viaggio e il mangiare. Non poteva andar bene. A Crotona dormiva in un garage. Trova un altro lavoro fuori Crotona, nelle campagne di Capo Colonna che raggiunge la mattina in pullman alle 6 del mattino per tornare la sera. In tal modo, MM racconta che aveva un netto risparmio rispetto al lavoro di Mesoraca. Ma anche in questo caso il lavoro termina dopo due settimane. MM, con il suo amico ghanese, viene a sapere che intorno al Centro di Accoglienza di Sant'Anna – per la precisione in una rotonda non molto lontana lungo la Statale 106 – la mattina passano datori di lavoro che offrono lavoro. MM racconta: «io e il mio amico ci andiamo, ma arriviamo alle 8 del mattino e non troviamo nessuno. Veniamo a sapere che bisogna starci alle 6: non molto prima, né molto dopo perché c'è la polizia che controlla questi movimenti a partire dalle ore 7,30. Alle 6,00 del mattino la rotonda si popola già di circa 60-80 persone, così apparentemente all'improvviso».

MM non capisce da dove arrivano. Dopo una settimana, capisce però che sono persone del Centro di Sant'Anna che escono la sera prima, dormono in un casolare abbandonato a circa un km di distanza dalla rotonda e alle 5,30/6.00 si avviano verso di essa per ricevere le offerte di lavoro: sia dai caporali che direttamente dai datori di lavoro. MM dice che arrivano dalle 10 alle 15 macchine di persone che cercano lavoratori a giornata, e che una giornata viene pagata dai 30 ai 40 euro secondo l'orario. È quello che riceve anche lui dopo aver imparato come si fa a farsi prendere a lavorare. Capisce anche che queste 60/80 persone non sono mai le stesse, poiché ogni due giorni cambiano. C'è una rotazione continua, ben organizzata dagli stessi lavoratori. In tal modo i conflitti tra gli stessi lavoratori sono quasi inesistenti. Dice ancora MM: «In quel periodo ho lavorato diversi mesi andando ogni mattina alla rotonda ed è molto facile trovare lavoro. Poi ho avuto una brutta esperienza e non ci sono più andato. Ho lavorato quasi 30 giorni e non mi hanno pagato nulla. Adesso lavoro in una azienda fuori Crotona, e spero che mi facciano un contratto come mi hanno promesso».

NN. Lavoratrice ivoriana

NN (sigla inventata) è una lavoratrice di circa 35 anni, nata ad Abangu nella prima cerchia periferica della capitale Yamoussoukro, distante circa una decina di km. Dopo la morte del padre, con il quale ha vissuto, in assenza della madre, vive nella casa dello zio. NN non ha studiato, poiché sin da bambina accudiva la casa quando il padre era al lavoro. Dice nel corso dell'intervista che gli sarebbe piaciuto andare a scuola. A 15 anni va una prima volta in Mali, lavora in un'azienda agricola. Rientra a Abangu e ci resta qualche anno, ma

non nella casa dei parenti. Poi riparte con un amico per il Burkina Faso e poi in Tunisia diversi anni appresso. Prima di arrivare in Italia NN matura un'esperienza migratoria in altri paesi africani, compresa la Tunisia e anche la Libia. Allo scoppio della guerra in Libia si trasferisce con una amica a Tunisi, trovando lavoro in un ristorante, dove alloggia gratuitamente. Con la datrice di lavoro ha un bel rapporto. Il lavoro era buono, ma Tunisi, racconta, per lei è stata una città violenta. Una sera mentre sta andando al ristorante per lavorare viene aggredita da un gruppo di ragazzi: gli tolgono i soldi che aveva, la picchiano e la lasciano sola in strada. Viene soccorsa da altre persone, chiamano la polizia. NN racconta l'accaduto e fa chiamare la sua datrice di lavoro che la raggiunge immediatamente.

Manifesta il desiderio di lasciare Tunisi, e i datori comprendono il suo disagio e la consigliano però di viaggiare con un peschereccio sicuro, e non con il barcone gestito da trafficanti. Si offrono di pagare il viaggio Tunisi-Lampedusa, circa 2.000 euro. «Il viaggio è stato faticoso – ricorda NN – perché c'era vento forte. Eravamo in 11 e tutti pregavamo (...) e cantavamo le lodi al Signore. Avevo paura, ma mi facevo forza dicendo tra me e me: se sei viva puoi pregare, se sei morta ti pregheranno gli altri. Quindi pregavo, così la testa si svuotava. Eravamo 7 donne e 4 uomini. Pregavamo cantando a pieni polmoni (...) chiedevamo al Signore di accorciare la distanza per Lampedusa; e lo ringraziavamo di averci fatto salire sulla barca, con persone buone (...) e che questa barca ci stava portando in un'altra sua casa dall'altra parte del mare dove saremmo stati meglio. Cantavamo di aspettarci a Lampedusa, e farsi riconoscere all'arrivo. La prova della sua presenza a Lampedusa era la nostra vita, da morti non l'avremmo riconosciuto. Arriviamo bene». Da Lampedusa NN è portata a Catania, poi a Crotone al Centro Sant'Anna, e da qui dopo un mese a Roma, e di nuovo a Crotone, a Isola di Capo Rizzuto. NN inizia a lavorare in un campo di ortaggi e frutta. È la sola donna di una squadra di circa 10/15 operai, gestiti – si capisce dal racconto, anche se NN non lo esplicita direttamente – da un caporale.

Lavora per circa tre anni senza contratto, con una paga di 20 euro – e a volte 25, a seconda di quanto il datore pagava il nostro capo squadra – per una giornata di lavoro, lunga mediamente 10 ore e anche 12 nel periodo estivo, quasi senza interruzione se non la pausa a mezzogiorno per mangiare. Il caposquadra – come lo chiama NN – portava loro panini e acqua dietro pagamento di 3 euro, e poi altri 3 per essere portati all'alloggio. Dice NN: «al mese riuscivo a fare 600 o 700 euro, perché non si lavorava tutti i giorni. Quando si lavorava di più arrivavo a guadagnare anche 800 euro (...) altre volte non arrivavo a 300, quando riuscivo a fare 10 o 15 giornate. Nei tre mesi estivi si arriva anche a 1.500, ma le ore sono tante (...) tante: mattina fino alla sera. Quasi 12 ore e a volte di più per mettere a posto i cassoni in magazzino. In

questi tre anni di lavoro senza contratto mi sentivo sfruttata, adesso che ho un contratto lo capisco. Prima non lo capivo. Non sapevo neanche cos'era un contratto di lavoro. E non sapevo che cos'era il sindacato, adesso lo so. Un amico africano mi ha portato alla loro sede perché uno dei miei datori non voleva pagarmi gli ultimi due mesi di lavoro, che invece io volevo perché avevo lavorato. Il sindacato ha inviato una lettera al datore e questo mi ha subito pagato gli arretrati. Per me è stata una sorpresa. Ho capito che il sindacato sta con i lavoratori».

Da circa quattro mesi (da novembre 2023), NN racconta di avere un contratto di lavoro, e anche una casa in affitto che condivide con una amica, e ha oramai un rapporto diretto con la FLAI-CGIL che la orienta anche nella scelta del medico di fiducia e in tutte le pratiche burocratiche connesse: il contratto di affitto, allaccio della luce, e delle altre utenze domestiche. Il problema più grande che ha NN (a cavallo del periodo dell'intervista) sono i documenti, soprattutto di soggiorno, poiché a causa di un errore di trascrizione del suo nome da parte della Questura di Crotona ancora non erano arrivati. Ritardo che rallentava l'iscrizione al servizio sanitario nazionale, alla sottoscrizione del contratto di affitto, e delle utenze correlabili.

4.4.5. *Le azioni di prevenzione e contrasto*

Prevenzione e contrasto: azione delle Forze dell'Ordine, del Terzo Settore e del Sindacato

Nell'arco di tempo compreso tra il 2018 e il 2021 il territorio di Crotona, insieme a quello di Matera e Cosenza, è stato oggetto di indagini da parte delle Forze dell'Ordine e degli Enti Ispettivi che hanno portato alla luce un sistema ben organizzato e strutturato di caporalato e grave sfruttamento a danno di lavoratori immigrati¹⁸. Nei primi mesi del 2022, a conclusione della prolungata attività di indagine, sono state eseguite «15 misure di custodia cautelare nei confronti di altrettanti indagati, tra imprenditori agricoli e “caporali”, ritenuti responsabili di “intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” ed “estorsione”, per aver reclutato e impiegato numerosi cittadini extracomunitari di origine africana, approfittando del loro stato di bisogno e della loro particolare condizione di vulnerabilità»¹⁹. Dieci imprese agricole, di cui cinque localizzate nei comuni di Strongoli, Cirò Marina e Crotona, sono state sottoposte a misure di sequestro preventivo, insieme a cinque pulmini impiegati dai caporali per il trasporto dei lavoratori, per un totale di 15 milioni di euro.

¹⁸ A. Badolati, *Caporalato: sequestro da 15mln tra Crotona e Cosenza, 15 arresti*, in «Gazzetta del Sud», 31 marzo 2022.

¹⁹ Ispettorato Nazionale del Lavoro, *Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale*, Roma, 2023, p. 74.

Di fronte all'azione degli enti ispettivi gli imprenditori agricoli crotonesi, che attuano comportamenti socialmente irresponsabili, attivano meccanismi finalizzati a ridurre l'efficacia degli interventi. Gli attori sociali e sindacali attivi sul territorio fanno presente, nel corso delle interviste, che le aziende cercano di comunicarsi tempestivamente la possibilità che vengano effettuati controlli e ispezioni da parte degli enti preposti in modo da poter allontanare i lavoratori e le lavoratrici che si trovano in condizioni di irregolarità (Int. 45). Questo sistema rende meno efficace l'azione ispettiva e sanzionatoria degli enti preposti. Parallelamente alle attività di contrasto messe in atto dagli organi istituzionali, sindacati e realtà del terzo settore hanno messo in campo azioni di prevenzione, emersione del fenomeno e sostegno alle vittime di caporalato o/e grave sfruttamento lavorativo. La Caritas di Crotone, nell'ambito del progetto «Presidio», finalizzato alla tutela dei diritti dei lavoratori immigrati, ha attivato uno sportello di contatto al quale ogni giorno accedono tra i 15 e i 20 lavoratori. I servizi offerti sono prevalentemente legati all'assistenza legale e contrattuale, ma sono state attivate anche 20 borse lavoro. Nel corso del 2022, gli operatori dello sportello non si sono confrontati solo con pratiche di sfruttamento e caporalato in agricoltura, ma anche con casi di elusione delle previsioni contrattuali e gravi forme di sfruttamento, aggravate dai comportamenti violenti e prevaricatori dei datori di lavoro, nel settore della ristorazione e dell'edilizia²⁰.

Alcune delle azioni tese a contrastare il caporalato sono state condotte in una logica di rete, all'interno di progetti finanziati da programmi europei. Il progetto Diritti in Agricoltura attraverso Approcci Multistakeholder e Multidisciplinari per l'Integrazione e il Lavoro giusto – DIAGRAMMI SUD –, finanziato dalla direzione generale immigrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso risorse del Fondo Sociale Europeo e del PON Inclusion e realizzato per mezzo di un vasto partenariato²¹, ha interessato il territorio di Crotone e di Isola di Capo Rizzuto. Nell'ambito delle azioni progettuali sono stati attivati due punti di accesso ai servizi (uno a Crotone e un a Isola di Capo Rizzuto) e sono state strutturate unità mobili, con equipe multidisciplinari, per realizzare azioni di *outreach* di informazione e sensibilizzazione nei luoghi di lavoro e negli insediamenti informali. La FLAI-CGIL, capofila del partenariato, ha portato all'interno del progetto l'esperienza maturata nel corso delle azioni del sindacato di strada, mentre sul versante del terzo settore, cruciale è risultato il coinvolgimento di realtà con una presenza consolidata sul territorio, come ad esempio la cooperativa sociale Agorà Kroton²².

²⁰ A. M. Mira, *Il caso di Beauty, picchiata perché chiedeva la paga, in Calabria sta diventando normalità*, in «Avvenire», 12 agosto 2022.

²¹ Per informazioni maggiormente dettagliate si rimanda a <https://www.diagrammi.org/sud/>.

²² Si rimanda a scheda riportata di seguito.

Al fine di accompagnare le vittime in percorsi di fuoriuscita dalla condizione di sfruttamento sono stati organizzati corsi di italiano e professionalizzanti e sono state attivate delle *work experience* finalizzate all'inserimento lavorativo. Infine, obiettivo del progetto Diagrammi Sud era quello di contribuire ad implementare le adesioni delle aziende agricole alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità istituita presso l'INPS al fine di selezionare imprese agricole 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. In provincia di Crotone, il protocollo istitutivo dell'articolazione provinciale della Rete è stato siglato il 2 agosto 2022. Al 7 marzo 2023, la provincia contava 124 aziende aderenti della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità²³.

L'insediamento informale nella periferia di Crotone e il territorio di Isola di Capo Rizzuto sono stati raggiunti anche dagli operatori dell'Help Desk Interistituzionale anti caporalato²⁴, nel corso delle loro uscite di *outreach* finalizzate a promuovere la conoscenza del servizio tra i lavoratori agricoli extraUE.

I servizi antitratta della Regione Calabria

Nel territorio calabrese è presente il progetto *In.C.I.P.I.T – Iniziativa calabrese per l'identificazione, protezione ed Inclusione sociale delle vittime di Tratta* – uno dei 21 progetti della rete nazionale co-finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso il Dipartimento per le Pari opportunità, il cui ente proponente è la Regione Calabria. L'attività progettuale è invece affidata ad un'ATS di enti attuatori con una decina di anni di esperienza nel settore. Nei diversi territori provinciali, le unità di contatto, ossia delle auto preposte al contatto con le vittime/potenziali vittime di sfruttamento svolgono, oltre a incontrare le persone, anche accompagnamenti legali e/o sanitari, e creano un collegamento con gli sportelli drop in dove si ascoltano i fabbisogni socio-economici e sanitari. A partire da questi, si cerca di dare risposte adeguate, sebbene non sia sempre possibile. Queste attività vengono spesso svolte in collaborazione con i sindacati, soprattutto organizzando – nelle aree dove la presenza di lavoratori agricoli è maggiore – seminari e incontri mirati a far conoscere le norme sul lavoro e mettere in guardia i medesimi lavoratori della pericolosità dell'intermediazione illegale, ossia il ricorso al caporale.

Le attività di INCIPIT sono finalizzate a far emergere le condizioni di disagio e di sfruttamento lavorativo, spiegando – con ripetuti incontri vis a vis – quali sono le possibilità concrete che l'attuale sistema di protezione offre

²³ Nostra elaborazione su Elenco nazionale delle aziende iscritte pubblicato da INPS.

²⁴ Per maggiori informazioni sull'Help Desk Interistituzionale anticaporalato, attivato nell'ambito del progetto P.I.U.Su.Pr.Eme. (Percorsi individualizzati di Uscita dallo Sfruttamento), si rimanda al sito <https://www.helpdeskanticaporalato.org/helpdesk/>.

agli stessi lavoratori migranti. Da tale attività possono conseguirne delle altre, allorché il lavoratore accetta un percorso da fare con i servizi INCIPIT, in presenza di requisiti che gli permettano di accedere ai programmi di protezione sociale. L'accettazione del programma implica la presa in carico del lavoratore in due maniere: o residenziale, il che vuol dire farlo alloggiare in posti sicuri, soprattutto quando è minacciato/a; oppure territoriale, ossia promuovere – quando è possibile – un programma di protezione sociale e legale, nonché sanitario, con accompagnamento diretto da parte degli operatori INCIPIT. Nei casi in cui queste attività non possono essere assicurate in Calabria, per qualsiasi problema che ne impedisce lo svolgimento, la persona presa in carico viene inviata ad altri servizi ubicati nelle altre regioni italiane, collegati tra loro dalla rete nazionale antitratta, dove sarà possibile attuare il percorso in parte predeterminato.

Le azioni finalizzate all'emersione dello sfruttamento lavorativo (uscite di contatto, sportelli drop-in o attività svolte in collaborazione con le organizzazioni sindacali, forze dell'ordine o altri enti/organizzazioni), svolte nell'ambito del progetto Incipit²⁵, sono svolte principalmente nelle tre piane calabresi dove maggiore è la concentrazione di lavoratori agricoli: quella di Sibari, di Santa Eufemia e infine di Gioia Tauro. Per Cosenza le attività vengono svolte nell'area urbana. Negli ultimi anni sono state contattate – e circa la metà sono state prese in carico – complessivamente 784 persone, 61 delle quali sono donne (queste ultime in prevalenza provenienti da Nigeria e Marocco), mentre gli uomini provengono anche dai paesi asiatici (Bangladesh, Pakistan e Punjab/India).

Nella Piana di Sibari, nel periodo compreso dall'1/10/2022 al 29/02/2024, sono stati contattati complessivamente 167 vittime di sfruttamento lavorativo o potenziali vittime di tratta e/o di sfruttamento lavorativo, di cui 152 uomini e 15 donne. Le unità di contatto operative su questo territorio hanno mappato diverse aree (sia luoghi di reclutamento che di aggregazione). In particolare, nel Comune di Corigliano – Rossano vengono sistematicamente monitorate i comuni che si affacciano, grosso modo, sulla Statale strada 106, in primis: le Frazioni di Thurio, Boscarello, Fabrizio, Torricella e c. da Foggia; la Zona Industriale; la Frazione di Schiavonea (nell'area del Lungo mare e del quadrilatero); Corigliano Paese e Rossano (area stazione e area lungo mare). Nel Comune di Cassano allo Ionio, è monitorata la Frazione di Lattughelle e le

²⁵ Gli attuatori di INCIPIT impegnati nelle azioni di contrasto allo sfruttamento lavorativo nel periodo dall'1/10/2022 al 29/02/2024 sono: Piccola Opera Papa Giovanni (Piana di Gioia Tauro/Rosarno/San Ferdinando/Rizziconi/Taurianova), Progetto Sud (Piana Lamezia S. Eufemia), cooperativa Strade di Casa (Piana di Sibari e aree interne/Cosenza). Nel complesso le altre azioni progettuali sono state attuate anche da Fondazione Città Solidale, Ass. Mago Merlino, Com. Papa Giovanni XXIII, Coop Noemi.

campagne adiacenti al Parco archeologico. Inoltre, è oggetto di interventi pure la Frazione di Sibari (nell'area dei laghi di Sibari, Marina di Sibari e la Stazione ferroviaria), così i luoghi di incontro di giovani lavoratori agricoli che si concentrano nel comune di Castrovillari nel centro del paese. Spesso gli interventi di INCIPIT sono stati portati avanti insieme agli operatori della FLAI-CGIL. Infine, in quest'area sono stati effettuati, in via sperimentale, interventi sotto forma di «Sportello Itinerante», incrociando l'esperienza delle Unità di contatto INCIPIT e il Sindacato di strada (della FLAI-CGIL, appunto). Questa azione specifica mira a dare risposte ai lavoratori che risiedono in aree periferiche dalle quali è difficile raggiungere gli sportelli di ascolto – o le sedi sindacali – dislocati sul territorio.

Nell'area urbana di Cosenza le persone straniere – perlopiù lavoratori agricoli – complessivamente contattate sono state 21 (16 uomini e 5 donne), soltanto nel corso del 2023. Nella Piana di Lamezia/Sant'Eufemia, nel medesimo periodo, sono stati contattati tutt'insieme 308 vittime di sfruttamento lavorativo o potenziali vittime di tratta e/o di sfruttamento lavorativo, di cui 267 uomini e 41 donne. Il monitoraggio territoriale è stato svolto dalle unità di contatto nei comuni di Lamezia Terme (Ginepri, Piazza D'Armi, piazza Fiorentino, area Asp, via del Progresso, San Pietro Lametino, via dei Bizantini), Curinga (Acconia), Nocera Terinese, Falerna Maida, Amantea (Campora San Giovanni) e Maida. Infine, nella Piana di Gioia Tauro, sono stati contattati complessivamente 288 vittime di sfruttamento lavorativo o potenziali vittime di tratta e/o di sfruttamento esclusivamente uomini. Nell'area sono operativi due sportelli: il primo collocato presso l'Hospitality School, struttura prospiciente la tendopoli di San Ferdinando, al quale afferiscono anche utenti provenienti dal territorio di Rosarno, di Gioia Tauro, nonché migranti provenienti da Ricadi e Nicotera; il secondo dislocato a Drosi, con il quale si sono interfacciati utenti dei comuni di Rizziconi, Taurianova (in prevalenza domiciliati nell'insediamento di Contrata Russo), Polistena e Cittanova. Permane in detta area territoriale una prevalenza di lavoratori africani, con una presenza cospicua di operai del Mali.

5.

Il contesto agro-zootecnico. Il comparto della macellazione e le condizioni occupazionali dei lavoratori. Il caso di Trento *di Francesco Carchedi e Riccardo Valeriani**

La Segreteria Generale della FLAI-CGIL - Provincia di Trento

La ricerca realizzata nella provincia di Trento – voluta dalla FLAI Nazionale e dalla FLAI provinciale – offre una sistematizzazione dei dati e delle informazioni raccolte esplorando le fonti ufficiali, da un lato, e intervistando sindacalisti ed esperti sul fenomeno dello sfruttamento lavorativo nel settore agro-alimentare, dall'altro. Ciò che emerge, in particolare, sono le modalità distorte mediante le quali vengono approntati i rapporti di lavoro, in taluni casi utilizzando l'appalto e i subappalti a cascata, che coinvolgono in modo preponderante i lavoratori stranieri. Questi, pur di avere un contratto – in quanto ciò consente di avere un permesso di soggiorno – sono disposti a sottostare a condizioni di lavoro e di sfruttamento indecenti, non ravvisabili tra le maestranze di origine italiana. E non solo nel comparto delle carni, come chiaramente palesa lo studio, ma anche in quelli della raccolta dei prodotti coltivati: mele, uva e piccoli frutti. Sovente, questi rapporti di lavoro irregolari («al grigio» e «al nero») sono l'effetto dell'intermediazione illegale di manodopera (mediante il «caporale») e a volte anche dell'intermediazione legale, che nello svolgimento dei rapporti di lavoro si concretizza però in modo irregolare. Il lavoro irregolare nella provincia di Trento – stimato dall'ISTAT intorno al 20% (2023) – rappresenta l'area economica dove si perpetua l'economia informale e dove il lavoro sfruttato trova gli spazi più idonei per manifestarsi ed accrescersi, in mancanza di adeguati interventi di contrasto. La FLAI nazionale e la FLAI provinciale, con le analisi puntuali e con gli interventi mirati, si posizionano a fianco delle istituzioni – pubbliche e non – che scelgono l'opposizione netta ai rapporti basati sul caporalato, alle infiltrazioni mafiose e al lavoro sfruttato.

* Riccardo Valeriani, assistente sociale e ricercatore indipendente, ha collaborato all'indagine trascrivendo le interviste e predisponendole per essere successivamente analizzate.

5.1. Il contesto nazionale e provinciale. Le aziende agro-zootecniche e di trasformazione di prodotti animali e gli addetti occupati

5.1.1. L'andamento della produzione

Nel corso del 2023 – in base ai dati ISTAT – la produzione agricola in generale si riduce per cause connesse a fattori climatici d'ingente portata (come l'alluvione in Emilia-Romagna della tarda primavera del 2023), dopo che le oscillazioni registrate nel biennio precedente si erano appena riassorbite: sia per l'approvvigionamento delle materie prime che dei prodotti energetici correlati al conflitto russo-ucraino¹. Il calo maggiore di produzione si riscontra nel volume medio complessivo dei prodotti coltivati con una accentuazione di quelli connessi alla viticoltura, all'olivicoltura e alla frutta, ma non in quelle connesse all'industria alimentare, ai cereali e agli ortaggi freschi. Anche la produzione zootecnica registra valori negativi. Ma nonostante queste criticità nel 2023 il «valore corrente della produzione totale del settore agricolo è aumentato, innalzandosi a 73,5 miliardi (nell'anno in esame) rispetto ai 71,5 dell'anno precedente». Ciò è dovuto, per i ricercatori ISTAT, al fatto che «in presenza di un calo dell'1,4% dei volumi dei beni prodotti è corrisposto un aumento dei prezzi di vendita del 4,2%», facendo innalzare verso l'alto l'asticella del valore aggiunto totale (principalmente per la pressione inflattiva che ha investito il settore agro-alimentare a cavallo tra il 2022 e il 2023)².

Nel comparto zootecnico, si registra il medesimo andamento: si abbassa sensibilmente il volume degli allevamenti per la produzione del latte (e dei suoi derivati) e quello della produzione delle carni animali, ma allo stesso momento aumentano, in corrispondenza, i prezzi dell'intero comparto (pari a +10,7%), e in modo più pronunciato nell'ambito della produzione delle carni suine (+26,6%), delle uova e del latte (rispettivamente del +26,6% e del +10,7%)³. A livello nazionale, in base a valutazioni effettuate dal CREA-PB, il peso economico del comparto zootecnico sul totale della produzione è salito al +29,6% nel corso del 2022, non tanto quale effetto della crescita dei volumi produttivi, quanto per il forte aumento dei prezzi di vendita⁴. Il comparto delle carni, in tale contesto, ha raggiunto un incremento del settore

¹ ISTAT, *Report. Stima preliminare dei conti economici dell'Agricoltura. Anno 2023*, del 17 gennaio 2024, p. 1, in: [istat.it/it/files/2024/01/Report_stima_prelim_economia_agricola_2023](https://www.istat.it/it/files/2024/01/Report_stima_prelim_economia_agricola_2023) (accesso 2.2.2024).

² CREA-PB, *L'agricoltura italiana conta*, p. 2 e 3, cfr. «Presentazione» di Alessandro Pesce, in: [crea.gov.it/documents/68457/0/ITACONTA+2023_ITA.pdf/1a57a1bd_7d4f-01c4_b529-131820bc7e7t=1703081880336](https://www.crea.gov.it/documents/68457/0/ITACONTA+2023_ITA.pdf/1a57a1bd_7d4f-01c4_b529-131820bc7e7t=1703081880336).

³ ISTAT, *Report. Stima preliminare...* cit. p. 2.

⁴ CREA-PB, *L'agricoltura italiana conta*, cit. p. 34.

agro-alimentare del +21,8%. A livello nazionale le unità di lavoro, in concomitanza, per il 2023, si sono ridotte mediamente del -4,9%, quale sintesi della flessione che ha interessato principalmente i contingenti dei lavoratori indipendenti (-6,1%) e quelli dei lavoratori dipendenti (-2,5)⁵, vanificando così il rialzo degli occupati che si era registrato nel 2019 grosso modo della stessa consistenza percentuale (+4,2%)⁶.

Siamo davanti ad una situazione in controtendenza rispetto all'andamento generale del mercato del lavoro nazionale, poiché – riportando i dati della Banca d'Italia – si osserva che nel corso del 2023 il numero degli occupati è continuato a crescere in particolare per i contingenti impiegati con contratti a tempo indeterminato, quale compensazione del calo sopravvenuto quelli impiegati con contratto a termine o che svolgono di regola attività autonome⁷. Ciò è dovuto a due fattori interrelati: una accentuata riduzione della forza lavoro dovuta alle dinamiche demografiche che ne rallentano la riproduzione e nondimeno ai decessi causati dalla crisi pandemica, e ad un innalzamento della propensione a mantenere stabili gli occupati da parte delle aziende prevenendo le difficoltà oggettive che potrebbero innescarsi per rimpiazzarli stagionalmente. Allo stesso tempo si registrano aumenti retributivi nella pubblica amministrazione (a partire dal dicembre 2023), e – seppur in maniera più esigua – anche nel settore privato ma non in quello correlabile all'agricoltura⁸. In entrambi i casi, pur tuttavia, evidenziano i ricercatori INAPP, questi aumenti «sono messi a dura prova dalla crescita dell'inflazione»⁹ che seppur ridotta (rispetto al 2022) continua a erodere le retribuzioni, in particolare quelle percepite dalle fasce più vulnerabili della popolazione («accentuando l'incidenza della povertà assoluta»)¹⁰, tra cui i lavoratori già poveri o in via d'impo-

⁵ ISTAT, *Report. Stima preliminare... cit.* p. 2.

⁶ ISTAT, *Annuario statistico italiano 2020*, pp. 290-291, in particolare Cap. 8 – «Mercato del lavoro», in: istat.it/files/2020/C08.pdf (accesso 15.1.2024).

⁷ Banca d'Italia, Eurosystema, *Rapporto sulla stabilità finanziaria*, N. 2, novembre 2023, p. 28, in: bancaditalia.it/pubblicazioni/rapporto_stabilita/2023-2/RSF-2-2023.pdf. Inoltre, Banca d'Italia-Eurosystema, *Bollettino economico*, n. 2, aprile 2024, p. 31, in: bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-economico/2024-2/boleco-2.2024.pdf (accesso 10.4.2024).

⁸ Idem, p. 13.

⁹ INAPP (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), *Rapporto INAPP 2023. Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*, novembre 2023, Roma, pp. 24 e28. Negli ultimi 30 anni, si legge nel Rapporto, in Italia i salari sono rimasti pressoché invariati, con una crescita media dell'1% rispetto ai paesi Osce che al contrario nello stesso arco temporale sono cresciuti del 32,5%. In: oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/4117/INAPP_Rapporto_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y (accesso 7.2.2024).

¹⁰ ISTAT, *Resta stabile la povertà assoluta, la spesa media cresce ma meno dell'inflazione*, *Economia Today*, pp. 1 e 2, 25 marzo 2024, in: istat.it/it/files/2024/03/STAT_TODAY_Poverta_assoluta_25.03.24.pdf (accesso 16.4.24).

Una parte di questi lavoratori – come emerge sistematicamente dai Rapporti Agromafie e caporalato precedenti – è correlabile anche nel settore agro-alimentare, in special modo tra le componenti di origine straniera.

5.1.2. I dati di base del settimo Censimento generale dell'Agricoltura

I dati ufficiali del settimo Censimento generale dell'Agricoltura (2022)¹¹ fanno ammontare le aziende che occupano addetti con manodopera familiare a 1.114.131 unità, mentre le aziende con manodopera non familiare a 187.476 (pari al 16,5% del totale, ovverosia un addetto su sei). Queste ultime aziende, dal canto loro, seppur minoritarie, detengono un numero di addetti che si attesta a 1.295.753, una cifra quasi uguale a quelle che operano esclusivamente con manodopera familiare. Le unità di lavoro nel 2022 (cioè le posizioni nell'occupazione registrate) ammontavano a 1.019.000 unità, mentre gli occupati a 875.000 (circa 40.000 in meno dell'anno precedente, il 2021)¹². Entrando nel merito delle caratteristiche delle aziende che costituiscono con i loro legami produttivi una parte consistente della filiera connessa alla produzione di carni, occorre specificare che la distinzione tra manodopera familiare e non familiare attiene soltanto al settore agricolo e zootecnico e non a quello dell'industria alimentare direttamente o indirettamente rapportabile alla trasformazione dei prodotti, e tra questi quelli di natura animale.

Le aziende che si caratterizzano per il loro diverso orientamento produttivo, sebbene siano variamente interconnesse alla filiera delle carni, sono leggibili nella Tab. 1, così come la loro distribuzione regionale. Il totale nazionale supera di molto il milione di unità (1.133.023), di cui una su sette è operativa nella regione pugliese e una su otto in quella siciliana. A distanza si attesta la Calabria e il Veneto, e a seguire la Campania e il Lazio. Il Trentino-A.A. per numero di aziende agricole con queste peculiarità si posiziona a metà graduatoria, mentre per quelle zootecniche, di converso, compare tra le prime sette a livello nazionale (sulle quali primeggiano la Sardegna, la Lombardia e il Veneto). Il suo posizionamento migliora leggermente con le aziende che hanno

¹¹ Dal 7° Censimento – l'ultimo a carattere decennale – emerge che le aziende agricole in generale negli ultimi venti anni si sono pressoché dimezzate, passando da 2.400.000 a 1.133.023 unità, ma dal punto di vista dimensionale sono mediamente più grandi. Il calo maggiore si registra nel Mezzogiorno, mentre nel Nord Est la flessione è minore rispetto alla media nazionale del 22,6%: a Bolzano scendono soltanto del -1,1% a Trento del -13,4%. Cfr. ISTAT, *Meno aziende agricole (ma più grandi) e nuove forme di gestione dei terreni, 7 Censimento Generale dell'Agricoltura. Primi risultati*, 28 giugno 2022, in: istat.it/it/files/2022/06/REPORT-CENSIAGRI_2021_def.pdf (accesso 15.1.2024).

¹² CREA-PB, *L'agricoltura italiana conta. 2023*, p. 48, in: crea.gov.it/documents/68457/0/ITACONTA+2023_ITA.pdf/ea57a1bd_7duf-01c4-b-e7/=1703081880336 (accesso 11.2.2024).

capi di bestiame (ricoprendo il quarto posto), e molto di più tra quelle che svolgono attività direttamente interconnesse all'allevamento¹³, e in parte alla trasformazione dei prodotti animali (intesi in senso estensivo, con i prodotti della pesca e dell'acquacoltura in genere).

Tali aziende, restando ancorate in maniera preminente al settore agricolo e zootecnico, operano nella lavorazione dei prodotti animali direttamente allevati e non con quelli acquistati alla bisogna. In questo ambito di attività le aziende del Trentino-A.A. occupano il settimo posto a livello nazionale, e la regione si trova ancora nei primi ranghi per quanto concerne l'estensione numerica delle aziende che hanno a disposizione prati e pascoli permanenti (o in proprietà o in affitto oppure con altre modalità d'uso). Tra queste il Trentino-A.A. si posiziona, in confronto a quelle che operano nella ripartizione Centro-settentrionale, al secondo posto dopo il Piemonte, mentre occupa la sesta posizione tra quelle operative nella ripartizione meridionale appresso alla Puglia. La contiguità delle aziende, nel loro complesso, in funzioni dei rispettivi orientamenti produttivi, determina connessioni e rapporti economici multipli che interagendo reciprocamente danno consistenza operativa alla «filiera delle carni»: sia relativamente alle attività primarie, ovvero caratterizzante la produzione principale (allevamenti animali), che in quelle secondarie (agricole e zootecniche) e nondimeno in quelle terziarie (prime lavorazioni delle diverse varietà dei prodotti)¹⁴.

¹³ La definizione di attività connessa si basa sul principio di prevalenza/accessorietà, poiché in quanto connessa non può superare l'attività principale – e dunque il corrispettivo reddito – che contraddistingue la *mission* aziendale. Il riferimento normativo è l'art. 2135, comma 3 del Codice civile, che recita: «(...) sono le attività, esercitate dal medesimo imprenditore, diretta alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione degli oggetti prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo (...) dall'allevamento di animali, nonché alla fornitura di beni e servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata (...)». La legge di riferimento è il Decreto del 13 febbraio 2015, cioè: «Individuazione dei beni che possono essere oggetto delle attività agricole connesse, di cui all'art. 32, comma 2, lettera c), del TU Imposte sui redditi (15°02038), in G.U. n. 62, 16 marzo 2015, in particolare *Allegato. Tabella dei prodotti agricoli*.

¹⁴ Al riguardo, è utile leggere i criteri di inquadramento degli imprenditori del settore agro-zootecnico ed alimentare la cui produzione è multipla ma differenziata al suo interno in funzione della priorità accordata alle diverse attività economiche. INPS, *Manuale di classificazione datori di lavoro*, in particolare Codice 01.4. Allevamenti animali. Particolari criteri d'inquadramento, maggio 2021, pp. 44-45; in: servizi2.INPS.it/doc/Allegati/Mig/Allegati/Manuale-dei-datori-di-lavoro-maggio-2021.pdf (accesso 19.1.2024).

Tabella 1 - Italia. Numero di aziende agricole, zootecniche, con capi di bestiame, attività connesse e di trasformazione di prodotti animali e prati/pascoli permanenti. Anni 2019-2020 (v.a.)

<i>Regioni</i>	<i>Aziende agricole</i>	<i>Aziende zootecniche</i>	<i>Aziende con capi bestiame</i>	<i>Aziende con attività connesse</i>	<i>Aziende di trasformazione prodotti animali</i>	<i>Prati permanenti e pascoli</i>
Piemonte	51.703	18.742	17.378	5.680	605	17.064
Val d'Aosta	2.503	1.475	1.425	338	130	1.828
Lombardia	46.893	20.085	19.192	6.347	827	15.016
Liguria	12.873	3.872	3.289	1.332	97	3.164
Trentino	34.259	14.099	13.514	6.203	270	15.805
<i>Bolzano</i>	<i>20.023</i>	<i>10.453</i>	<i>10.148</i>	<i>4.936</i>	<i>150</i>	<i>11.171</i>
<i>Trento</i>	<i>14.236</i>	<i>3.649</i>	<i>3.366</i>	<i>1.267</i>	<i>120</i>	<i>4.634</i>
Veneto	83.017	20.435	15.994	5.698	547	13.518
Friuli-V.G.	16.400	4.677	3.646	1.743	227	4.243
E.-Romagna	53.753	12.677	10.484	5.725	350	9.458
Toscana	52.146	12.994	10.783	7.624	253	7.054
Umbria	26.956	8.603	7.203	2.310	156	7.639
Marche	33.800	10.575	8.483	2.553	208	6.176
Lazio	66.328	16.832	14.664	2.779	328	15.596
Abruzzo	44.516	13.787	9.948	1.688	235	11.710
Molise	18.233	4.747	4.254	592	92	6.797
Campania	79.353	16.768	13.353	2.485	320	20.596
Puglia	191.430	6.999	5.812	3.402	259	16.881
Basilicata	33.829	6.438	5.879	806	100	12.944
Calabria	95.538	12.097	9.906	2.049	258	31.517
Sicilia	142.416	15.806	14.754	3.367	375	43.020
Sardegna	47.077	24.450	24.023	2.405	371	24.760
<i>Italia</i>	<i>1.133.023</i>	<i>246.161</i>	<i>213.984</i>	<i>65.126</i>	<i>6.008</i>	<i>284786</i>

Fonte: ns. elaborazione dati del 7 Censimento Generale sull'Agricoltura, 2022, Aziende con capi bestiame. Annata agraria 2019-2020 (Tavole 7 e 20).

Intrecci contigui, quindi, che nell'insieme sono portatori di vantaggi economici considerevoli¹⁵. Questi legami interaziendali – ma ciò è ravvisabile

¹⁵ Le attività connesse nel settore agro-alimentare hanno un peso rilevante poiché contempla tutti i servizi agricoli offerti, spesso esercitati da aziende specializzate, come il lavoro per conto terzi e le attività di prima lavorazione – anche della macellazione/lavorazione delle carni – al punto che si attestano al 18,0%. Percentuale che innalza l'agricoltura italiana ai vertici europei sul versante della multifunzionalità e della trasformazione dei prodotti di qualità. ISMEA, *Rapporto sull'agroalimentare italiano 2023*, pp. 88-89, in: ismeamercati.it/flex/cm/pages/server/Attachment.php.L/IT/D/1%/pdf?mode=inline (accesso 15.2.2024).

non solo nel settore delle carni¹⁶ – si stabiliscono a partire dalla fase iniziale della filiera, laddove sono operative le aziende mangimistiche, ossia le aziende produttrici di foraggio e mangimi naturali con una configurazione prevalentemente agricola e le aziende produttrici di mangimi prevalentemente industriali che si integrano usualmente con quelle chimico-farmaceutiche e dei composti vitaminici.

Negli uni e negli altri casi si tratta di aziende specializzate nella lavorazione e commercializzazione di alimenti nutrizionali per animali da carne, a cui seguono quelle specializzate nell'allevamento *tout court*. E da queste – spesso con l'intermediazione di agenti commerciali – si passa a quelle specializzate nella macellazione dei capi bestiame e alle lavorazioni successive e dunque al confezionamento e alla vendita dei prodotti per il mercato nazionale (con i canali Retail) e di quelli esteri (con i canali Horeca)¹⁷. Le aziende che producono mangime, che operano nel comparto della macellazione (prima trasformazione) e lavorazione delle carni fresche e salumi (seconda trasformazione) e in quello lattiero-caseario (derivante dalla produzione e lavorazione del latte e dei suoi derivati), ammontano (al 2021), su tutto il territorio nazionale a 6.564 unità. Gli occupati, in questi comparti, in qualità di maestranze dell'industria alimentare, si attestano 116.840, di cui 63.420 (uguale al 54,3%) è impiegato nella macellazione, lavorazione e conservazione delle carni¹⁸. Invece, in Trentino-A.A. le aziende di trasformazione di prodotti animali, nella loro accezione più estesa – quindi con attività connesse diversificate – sono nel loro insieme 280 unità (cfr. Tab. 1), di cui 150 localizzate nella Provincia di Bolzano e 120 in quella di Trento.

¹⁶ Le aziende di Trento svettano ai primi posti per la capacità di operare in maniera integrata: sia nei rapporti produttivi «mono-filiera» (agroalimentare, mezzi di trasporto su gomma, edilizia e turismo/tempo libero) che in quelle delle «filiere sistemiche» (quando le relazioni interaziendali si attestano al 50% del totale delle relazioni attivate). In questa ultima modalità produttiva la Provincia di Trento è al primo posto, seguita dalla Lombardia, E.-Romagna, Piemonte e Veneto. E ciò si verifica sia nelle relazioni formalizzate (ad esempio accordi consortili o interaziendali) che non formalizzate (cioè pattuizioni basate sulla reciproca fiducia e sulla responsabilità etica). ISTAT, *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi. Edizione 2024*, pp. 167-168 e 172, in: istat.it/storage/settori-produttivi/2024/Rapporto-competativita.pdf (accesso 27.3.2024).

¹⁷ Nomisma-Assalzo, *Primo Rapporto...*, cit. p. 2.

¹⁸ Cfr. Nomisma-Assalzo, *Primo Rapporto. Feed economy*, ottobre 2023, p. 5. Il numero delle aziende citate, nelle loro diverse tipologie, costituisce parte del tessuto produttivo della Feed Economy; in: documenti.camera.it/leg19/documenti/acquisiti/com13/audizione/leg19.com13.AudizioneMemoria.PUBLICO.IdeGes.28291.31-01-2024-15-42-34.321.pdf (accesso 4.1.2024).

5.2. Il contesto del Trentino-A.A. Gli occupati agricoli, zootecnici e della macellazione

5.2.1. Le aziende agricole-zootecniche, gli occupati e le attività produttive

Le dimensioni e le forme giuridiche delle aziende agricole

Le aziende del Trentino-A.A. operano su un territorio caratterizzato da una natura morfologica tipicamente montuosa, «aspra e complessa», di cui quasi il 70% del territorio s'innalza sopra i mille metri, con un'ampia polarizzazione tra l'alta montagna a settentrione e la bassa collina che scende a meridione verso il Lago di Garda¹⁹. La loro ubicazione è perlopiù nelle valli e negli altipiani e sono posizionate a raggiera tutt'intorno ai capoluoghi e alle cittadine più popolate, e con disagi crescenti man mano che si allontanano dai rispettivi centri urbani. Ciò nonostante, il settore agro-alimentare, grazie alle politiche di sostegno agro-ambientali con investimenti pubblici, è in grado di produrre un valore aggiunto significativo, prevenendo così i processi di spopolamento e rinforzando le comunità e gli aggregati rurali/urbani per la gestione dei prati e dei pascoli montani.

Le peculiarità delle aziende agro-alimentari del Trentino-A.A. trova fondamento principalmente nella produzione di frutta (soprattutto delle mele) e in quella della viticoltura (con vini pregiati), e in misura minore – ma non dal punto di vista delle *performance* economiche (come si evidenzierà meglio in seguito) – dagli allevamenti zootecnici soprattutto per la produzione del latte e della carne. La struttura giuridica delle aziende regionalmente attive è sintetizzata nella Tab. 2, dove si riscontra che delle 33.197 unità la maggioranza pressoché assoluta è a conduzione individuale in misura del 96,5% del totale complessivo.

Le piccole e piccolissime aziende sono numericamente maggiori nella provincia di Bolzano rispetto a quella di Trento: nella prima ammontano al 97,7%, nella seconda al 94,9% (con uno scarto di circa 3 punti percentuali); ed in entrambi i casi si posizionano al di sopra della media nazionale (del 93,7%). Le altre forme giuridiche vedono le aziende del Trentino-A.A. attestarsi al di sotto la media nazionale, ad eccezione di Trento dove le aziende di persone sono invece percentualmente compatibili (con il 4,4% a fronte del 4,9% nazionale). Un quinto delle aziende agricole e con attività connesse (1.922 su 8.623 iscritte alla Camera di Commercio a dicembre 2023), è condotta da imprenditrici, anche con una età inferiore ai 35 anni. E una parte di queste aziende, in numero di 184, è condotta da imprenditori di origine

¹⁹ CREA-Sede Trentino-Alto Adige, *La Provincia Autonoma di Trento e di Bolzano* pp. 1-2 e 5-6, in: antares.crea.gov.it/8080/trealta/profilo (accesso 15.3.2024).

straniera, ed anche da imprenditrici, in primo luogo di nazionalità albanese e poi romena e marocchina (il 90,3% delle stesse aziende conta fino a cinque addetti, compreso il titolare)²⁰.

Tabella 2 - Trentino-A.A. Imprese agricole attive per forma giuridica nella provincia di Trento e Bolzano e Italia. Anno 2020 (v.a. e v. %)

Forma giuridica	Numero aziende			Italia
	Trento	Bolzano	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	
Imprenditore o azienda individuale o familiare	13.191	18.860	32.051	1.059.191
	94,9	97,7	96,5	93,7
Società di persone	618	264	882	54.926
	4,4	1,4	2,7	4,9
Società di capitali	41	66	107	11.010
	0,3	0,3	0,3	1,0
Società cooperativa	21	21	42	3.160
	0,2	0,1	0,1	0,3
Consorzi di diritto privato, altre forme di accordi fra imprese	2	7	9	18
	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri enti privati	27	79	106	212
	0,2	0,4	0,3	0,1
<i>Totale</i>	<i>13.900</i>	<i>19.297</i>	<i>33.197 (a)</i>	<i>1.129.827</i>
	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100</i>

Fonte: ns. elaborazione dati del 7° Censimento Generale sull'Agricoltura, 2022, (a) la differenza tra questa grandezza (aziende attive) e quella di 34.219 (cfr. Tab. 1) è rapportabile in buona parte alle aziende iscritte ma non attive e per l'altra ad una riduzione del numero complessivi; uno scarto numerico è registrabile anche sul numero di aziende a livello nazionale.

Gli occupati in ambito agricolo-zootecnico. Il genere e la nazionalità

Il Trentino-A.A. nel corso del 2021 ha registrato una riduzione minore del numero delle aziende agricole e zootecniche rispetto alla media nazionale, mantenendo quasi inalterati i livelli di occupazione, attestati intorno alle 45.000 unità (erano circa 40.000 nel 2017, con percentuali sopra la media nazionale in relazione al settore agricolo)²¹. Il calo si registra soprattutto nei

²⁰ Ufficio Studi e Ricerche-Camera di Commercio di Trento, *Le imprese femminili in provincia di Trento. Anno 2023*, pp. 5,8 e 9, in: tn.camcom.it/sites/default/files/uploads/documents/CIF/Documenti2023/imprenditricifemminilianno2023.pdf (accesso 11.3.2024), inoltre Comunicato Stampa del 20 febbraio 2024, *In aumento le imprese guidate da stranieri*, p. 2.

²¹ Per una visione più ampia si rimanda a: CREA-PB, *Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana. I risultati della ricerca CREA-Trentino-Alto Adige*, Parte II, Sonia Marongiu,

lavoratori e lavoratrici stagionali, mentre tra quelli che svolgono il lavoro a tempo indeterminato si riscontra un leggero aumento, determinando tra le due categorie una certa compensazione in favore di questi ultimi²². Infatti, dalla Tab. 3 si evince che gli operai a tempo determinato tra il 2020 e il 2021 scendono di circa 1.850 unità, quelli a tempo indeterminato passano, al contrario, da 4.487 a 5.377 con un incremento di circa 900 addetti.

Nella componente dei lavoratori e delle lavoratrici a tempo determinato le maestranze straniere superano quelle italiane di circa 12 punti percentuali (43,8 su 56,3%). Va rilevato altresì che gli addetti provenienti dai paesi europei sono il doppio di quelli originari dei paesi extraeuropei, e che le lavoratrici rappresentano circa il 30,0% del totale degli occupati stagionali e soltanto il 15% tra i non stagionali, cioè a tempo indeterminato. Il decremento più evidente tra gli addetti stagionali si osserva tra il contingente italiano, mentre è poco più basso in quella di origine straniera (sia europea che non europea), con differenze quantitative minimali tra le consistenze numeriche dei lavoratori e delle lavoratrici²³. Invece, si evidenziano differenze – come si vedrà meglio in seguito – in rapporto ai trattamenti salariali e ai tipi di contratto che riguardano le maestranze femminili e quelle maschili, essendo più vantaggiosi per questi ultimi.

Tali valori concernenti l'insieme degli addetti occupati a livello regionale (44.798) sono quasi equamente suddivisi tra la provincia di Trento e quella di Bolzano, come si legge nella Tab. 4, rispettivamente, con 22.583 e 22.215 unità relative sia a quanti sono occupati a tempo indeterminato che a tempo determinato. Ma mentre a Trento sono numericamente maggiori gli stagionali, a Bolzano lo sono gli addetti occupati stabilmente e le differenze quantitative, tra l'una e l'altra categoria, superano di poco il migliaio.

«Trentino-Alto Adige», p. 143-144 e ss., in: crea.gov.it/documents/68457/O/Il-contributo-dei-lavoratori-stranieri-allagricoltura-italiana.pdf (accesso 12.2.2024).

²² Isabella Speziali, *Il mercato del lavoro dopo la pandemia*, pp. 3 e 5. Dal 2017 al 2022 – dunque nel corso di cinque anni – nel Trentino-A.A. si registra l'incremento del lavoro stabile che aumenta mediamente del 4,9% a prescindere dai settori produttivi, mentre quello degli occupati a termine cala del 5,5%, in agricoltura questo andamento è minore.; in: ufficiostampa.provincia.tn.it/content/download/232414/3711257/files/SLIDES_38_Rapporto.occupazione_Speziali.pdf. In agricoltura questo andamento è molto ridotto, come accennato, e non supera lo 0,5% all'opposto del 12,1% del settore industriale. Cfr. al riguardo, Agenzia del lavoro della Provincia Autonoma di Trento-Osservatorio del mercato del lavoro, *38° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento. 2023*, Trento, settembre 2023, p. 77, in: agenzia.lavoro.tn.it/Mercato-dellavoro/Rapporto-annuale-sull-occupazione-in-provincia-di-trento- (accesso 11.1.2024).

²³ Al riguardo, per il biennio precedente, cfr. anche Domenico Casella, *Gli operai agricoli in Trentino-Alto Adige. Anno 2020*, pp. 1-15, CREA - Ufficio statistico, febbraio 2023, in crea.gov.it/documents/68457/0/04-TRENTINO-INPS-2020+%282%29.pdf (accesso 18.1.2024).

5. IL CONTESTO AGRO-ZOOTECNICO. IL CASO DI TRENTO

Tabella 3 - Trentino-A.A. Occupati italiani, altri UE e non UE in agricoltura per tipo e durata contrattuale di lavoro. Anni 2020 e 2021

Nazionalità	Operai a tempo determinato (OTD)							
	Anno 2020				Anno 2021			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Italiani	12.132	6.385	18.517	44,9	11.151	6.108	17.259	43,8
Non UE	5.582	1.823	7.405	17,9	5.020	1.866	6.886	17,5
UE	10.953	4.393	15.346	37,2	10.797	4.479	15.276	38,8
Sub totale	28.667	12.601	41.268	100,0	26.968	12.453	39.421	100,0
	(69,5)	(30,5)	(100,0)	-	(68,4)	(31,6)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	3.818	638	4.456	84,6	3.849	659	4.508	83,8
Non UE	486	60	546	10,4	538	67	605	11,3
UE	183	85	268	5,1	181	83	264	4,9
Sub totale	4.487	783	5.270	100,0	4.568	809	5.377	100,0
	(85,1)	(14,9)	(100,0)	-	(85,0)	(15,0)	(100,0)	-
Totale	33.154	13.384	46.538	-	31.536	13.262	44.798	-
	(71,2)	(28,8)	(100,0)	-	(70,4)	(29,6)	(100,0)	-

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

Tabella 4 - Provincia di Trento e Provincia di Bolzano. Occupati Italiani, UE e non UE in agricoltura per attività produttiva. Anno 2021

Nazionalità	Trento				Bolzano			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.%	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Operai a tempo determinato (OTD)								
Italiani	6.647	3.557	10.204	50,1	4.504	2.551	7.055	37,0
Non UE	2.704	1.137	3.841	18,9	2.316	729	3.045	16,0
UE	4.615	1.693	6.308	31,0	6.182	2.786	8.968	47,0
Sub totale	13.966	6.387	20.353	100,0	13.002	6.066	19.068	100,0
	(68,6)	(31,4)	(100,0)	-	(68,2)	(31,8)	(100,0)	-
Operai a tempo indeterminato (OTT)								
Italiani	1.644	173	1.817	81,5	2.205	486	2.691	85,5
Non UE	281	35	316	14,2	257	32	289	9,2
UE	80	17	97	4,3	101	66	167	5,3
Sub totale	2.005	225	2.230	100,0	2.563	584	3.147	100,0
	(89,9)	(10,1)	(100,0)	-	(81,4)	(18,6)	(100,0)	-
Totale	15.971	6.612	22.583	-	15.565	6.650	22.215	-
	(50,6)	(49,9)	(50,4)	-	(49,4)	(50,1)	(49,6)	-

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

L'insieme dei lavoratori e lavoratrici stranieri o di origine straniera raggiungono il 47,3% del totale a Trento e il 57,5% a Bolzano (ossia una differenza percentuale del 10%). Infine, occorre sottolineare che le lavoratrici agricole in provincia di Trento sono maggiori tra le occupate a tempo determinato, a Bolzano invece quelle a tempo indeterminato.

Gli ambiti produttivi

Gli ambiti produttivi di impiego degli addetti agricoli sono leggibili nella Tab. 5, inerenti al 2021, dove si evince che la preponderanza degli stessi – a prescindere dalla nazionalità – è occupata nelle colture arboree, essendo di fatto divenuto anche il comparto maggiormente permeabile alla presenza di lavoratori immigrati, con contratti stagionali e di avventiziato. Comparando la componente italiana con quella straniera – sia lavoratori/trici UE e non UE – emerge che quest'ultima è numericamente maggiore della precedente, in quanto la sopravanza di circa 870 unità. Tra gli addetti stranieri quelli provenienti dai paesi UE ammontano a quasi il doppio di quelli provenienti dai paesi non UE, cioè 13.158 a fronte di 6.146 unità. Gli occupati nel settore zootecnico sono invece 4.074, di cui poco più della metà sono cittadini italiani. Anche in questo ambito produttivo i lavoratori UE sono tre volte e mezzo dei colleghi non UE: i primi si attestano su 1.159 unità, i secondi su 422.

Tabella 5 - Trentino-A.A. Occupati Italiani, UE, non UE in agricoltura per attività produttiva. Anno 2021

<i>Attività produttiva</i>	<i>Italiani</i>		<i>Occupati UE</i>		<i>Occupati non UE</i>		<i>Totale</i>	
	<i>v.a.</i>	<i>v.%</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.%</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.%</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.%</i>
Zootecnica	2.133	9,8	1.519	9,8	422	5,6	4.074	9,1
Colture ortive	653	3,0	472	3,0	552	7,4	1.677	3,7
Colture arboree	18.437	84,7	13.158	84,7	6.146	82,0	37.741	84,3
Florovivaismo	-	-	-	-	-	-	-	-
Colture industriali	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre attività agricole	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sub-totale</i>	<i>21.223</i>	<i>97,5</i>	<i>15.149</i>	<i>97,5</i>	<i>7.120</i>	<i>95,0</i>	<i>43.492</i>	<i>97,1</i>
Agriturismo	-	-	-	-	-	-	-	-
Trasformazione e commercializzazione	544	2,5	391	2,5	371	5,0	1.306	2,9
<i>Sub-totale</i>	<i>544</i>	<i>2,5</i>	<i>391</i>	<i>2,5</i>	<i>371</i>	<i>5,0</i>	<i>1.306</i>	<i>2,9</i>
<i>Totale</i>	<i>21.767</i>	<i>100,0</i>	<i>15.540</i>	<i>100,0</i>	<i>7.491</i>	<i>100,0</i>	<i>44.798</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazione del dott. Domenico Casella CREA-PB su dati CREA-PB 2017 e su dati INPS 2021.

5. IL CONTESTO AGRO-ZOOTECNICO. IL CASO DI TRENTO

A livello provinciale sia Trento che Bolzano rispecchiano grosso modo gli stessi valori percentuali, come sintetizzato nella Tab. 6. Le colture arboree sono quelle che occupano la stragrande maggioranza degli addetti italiani e stranieri, seguite dal comparto zootecnico e dalle colture ortive. Tra i lavoratori stranieri sono preminenti di gran lunga quelli provenienti dai paesi UE, con una eccezione tra gli occupati nel comparto delle colture ortive a Trento. Anche tra le attività di trasformazione e commercializzazione i valori numerici degli addetti sono pressoché equivalenti, con una leggera supremazia – di poche decine di unità – da parte di Trento. Dal punto di vista della nazionalità le componenti di origine straniera (quasi di uguale quantità) sono più consistenti numericamente di quelle italiane: a Trento le prime assommano 367 unità, le seconde a 302; a Bolzano, le prime (le italiane) a 245 e le seconde a 395 unità.

Tabella 6 - Provincia di Trento e Provincia di Bolzano. Occupati UE e non UE in agricoltura per attività produttiva. Anno 2021

Attività produttiva	Italiani		Non UE		UE		Totale	
	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%
<i>Provincia di Trento</i>								
Zootecnica	1.175	9,8	234	5,6	626	9,8	2.035	9,0
Colture ortive	365	3,0	306	7,4	194	3,0	866	3,8
Colture arboree	10.178	84,7	3.411	82,0	5.423	84,7	19.012	84,2
Florovivaismo	-	-	-	-	-	-	-	-
Colture industriali	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre attività agricole	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sub-totale</i>	<i>11.719</i>	<i>97,5</i>	<i>3.951</i>	<i>95,0</i>	<i>6.244</i>	<i>97,5</i>	<i>21.913</i>	<i>97,0</i>
Agriturismo	-	-	-	-	-	-	-	-
Trasformazione commercializzazione	302	2,5	206	5,0	161	2,5	670	3,0
<i>Sub-totale</i>	<i>302</i>	<i>2,5</i>	<i>206</i>	<i>5,0</i>	<i>161</i>	<i>2,5</i>	<i>670</i>	<i>3,0</i>
Totale Trento	12.021	100,0	4.157	100,0	6.405	100,0	22.583	100,0
<i>Provincia di Bolzano</i>								
Attività produttiva	Italiani		Non UE		UE		Totale	
	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%
Zootecnica	953	9,8	188	5,6	893	9,8	2.033	9,2
Colture ortive	296	3,0	246	7,4	277	3,0	819	3,7
Colture arboree	8.252	84,7	2.735	82,0	7.735	84,7	18.722	84,3
Florovivaismo	-	-	-	-	-	-	-	-
Colture industriali	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre attività agricole	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sub-totale</i>	<i>9.501</i>	<i>97,5</i>	<i>3.169</i>	<i>95,0</i>	<i>8.905</i>	<i>97,5</i>	<i>21.575</i>	<i>97,1</i>
Agriturismo	-	-	-	-	-	-	-	-
Trasformazione commercializzazione	245	2,5	165	5,0	230	2,5	640	2,9
<i>Sub-totale</i>	<i>245</i>	<i>2,5</i>	<i>165</i>	<i>5,0</i>	<i>230</i>	<i>2,5</i>	<i>640</i>	<i>2,9</i>
Totale Bolzano	9.746	100,0	3.334	100,0	9.135	100,0	22.215	100,0

Fonte: elaborazione del dott. Domenico Casella CREA-PB su dati CREA-PB 2017 e su dati INPS 2021.

La zootecnica e le attività connesse appena menzionate costituiscono – insieme a quelle più specificamente agricole – la testa di ponte di collegamento, da un lato, funzionale e dall'altro professionale, con l'industria alimentare caratterizzata dalla produzione lattiero-casearia, dalla macellazione e dalla trasformazione su ampia scala delle carni bovine, suine e avicole (fresche o insaccate). Ma mentre la prima triade tipologica (agricole, zootecniche e attività connesse) è inquadrabile contrattualmente al settore agricolo, e dunque si tratta perlopiù di aziende che conferiscono dei prodotti agro-zootecnici ad altre aziende (anche semilavorati); la seconda è inquadrabile invece in quella industriale. Questa – acquisendo i prodotti primari dalle precedenti – pone in essere le complesse attività caratterizzanti le procedure di lavorazioni/trasformazione dei prodotti animali destinati specificamente alla commercializzazione e al consumo domestico-alimentare. Distinzione particolarmente importante poiché implica trattamenti economici differenziati e che non di rado, come vedremo meglio in seguito, sono motivo di conflitto sindacale allorquando le aziende alimentari propongono contratti agricoli alle maestranze poiché le retribuzioni sono mediamente più basse, così come gli altri oneri sociali.

5.2.2. *Le aziende con capi di bestiame, numero e specie degli animali da macello*

L'ammontare del costo delle filiere e i costi di produzione

La fase agricola della filiera della carne – secondo dati ISMEA – determina una produzione a prezzi base di 3.645 miliardi, mentre la fase industriale raggiunge un fatturato di 6.595 miliardi di euro, pari al 3,5% della produzione alimentare nazionale (di cui soltanto quello della carne bovina ammonta a 6,3 miliardi). Ma l'intera produzione, anche se considerata significativa, non raggiunge i livelli di autosufficienza, nonostante il nostro paese si attesti – per capacità produttiva – al terzo posto a livello europeo²⁴. Anzi: «il tasso di approvvigionamento (della carne bovina nel 2022) scende ai gradini più bassi dell'ultimo decennio – cioè al 42,5% – confermando un alto livello deficitario che colloca il settore tra quelli meno autosufficienti». Il saldo della bilancia commerciale nazionale, che lo contraddistingue nelle sue linee generali, è tra quelli più negativi in comparazione con le altre filiere agricole, in quanto raggiunge un elevato saldo passivo (pari a -3,3miliardi di euro per l'intero 2022)²⁵.

Le imprese del settore – si legge ancora nel Rapporto ISMEA – si caratterizzano per essere fortemente dipendenti dall'approvvigionamento dall'estero, in particolare per l'allevamento dei bovini e dei suini (e non per gli

²⁴ Ismea, *Bovino da carne, luglio 2023*, pp. 3 e 5, in: ismeamercati.it/flex/files/5/9/D.0355556b8fa52fe451b9/schedaBovino-2023.pdf (accesso 8.1.2024).

²⁵ Idem, p. 6.

avicoli)²⁶: sia per l'alimentazione del bestiame che per l'acquisto del ristallo, ossia degli animali allevati/ingrassati lontano dai luoghi di produzione (anche oltre i confini nazionali). Tale dipendenza ha un impatto significativo sui costi di produzione, poiché per i bovini, quelli connessi all'alimentazione, ammontano al 23%, mentre per i ristalli al 63%, a cui vanno aggiunti quelli dei carburanti/medicinali (il 4%), degli ammortamenti (un altro 4%) e degli altri costi correnti (il 2%). Il totale dei costi di produzione raggiunge quindi il 97%, configurando una struttura organizzativa rigidamente ingessata, con il restante 3% rapportabile a quelli del personale occupato nella sua accezione più estesa²⁷. In paragone col versante suinicolo, le differenze sono minimali, giacché – in base alla stessa fonte – il costo della manodopera si attesta mediamente al 5%, con i costi indiretti al 4% e quelli diretti al 91%, per un totale complessivo del 95%²⁸.

Questi accentuati sbilanciamenti tendono, in entrambi i comparti produttivi, a restringere i tassi di redditività aziendale, seppur in modo differenziato in concomitanza della loro dimensione e capacità d'impresa; e non secondariamente, in funzione della rispettiva competenza nell'attivare l'esportazione successiva dei prodotti finiti e destinati alla vendita. In entrambi i casi il costo del lavoro costituisce il volano mediante il quale sono possibili le *performance* produttive che conducono alla determinazione dell'alto valore aggiunto – integrato con supporti istituzionali – sopra riportato, ma, ciò nonostante, le retribuzioni salariali per una parte degli addetti risultano essere piuttosto penalizzanti. Lisa Dorigatti osserva che le aziende di macellazione e di lavorazione delle carni sono sottoposte dagli attori apicali della filiera (salumifici e GdO) all'imperativo della riduzione dei costi di produzione, scaricandoli, in particolare modo, a quelli rapportabili al lavoro attraverso l'intensificazione delle prestazioni e l'abbassamento dei salari²⁹. E ciò si accentua, in particolare, sia nelle aziende di allevamento di bovini di piccole dimensioni con un numero di capi

²⁶ ISMEA, *Allevamento bovino da carne. Scheda settore 2020*, e *Settore suinicolo. Scheda settore 2020*, nonché Filiera avicola. Scheda di settore 2021, rispettivamente, p. 6, p. 26 e p. 6, l'insieme di questi documenti, in: reterurale.it/PAC_2023_27/approfondimenti.

²⁷ Ismea, *Bovino da carne...*, cit. p. 7.

²⁸ Ismea, *Settore suinicolo...*, cit. p. 12.

²⁹ Lisa Dorigatti, *Ridotte all'osso. Disintegrazione verticale e condizioni di lavoro nella filiera della carne*, in Alessandra Corrado, Martina Lo Cascio, Domenico Perrotta (a cura di), «Agricoltura e cibo», Meridiana, Rivista di storia e scienze sociali, n. 93, Viella, Roma, 2018, pp. 55-56. Dice ancora l'autrice: «Due sono le strategie disponibili per queste aziende: da un lato, l'automazione dei processi produttivi, dall'altro la riduzione dei costi del lavoro attraverso l'intensificazione della prestazione e l'abbassamento dei salari. In Italia, i processi di automazione sono stati piuttosto limitati, anche a causa della ridotta dimensione di queste aziende, che non consente di disporre dei capitali necessari a grandi investimenti tecnologici».

inferiori alle 10 unità, che in quelle suinicole per le stesse motivazioni (anche per le incertezze derivate dalla «peste suina africana»)³⁰.

Le aziende di allevamento e la loro distribuzione territoriale

Le aziende a livello nazionale specializzate nell'allevamento di animali destinati al macello, almeno con un capo bestiame, sono sintetizzate nella Tab. 7, laddove, oltre alla dimensione nazionale, è possibile leggere anche quella delle province di Trento e di Bolzano.

Tabella 7 - Trentino-A.A. Numero di aziende con capi bestiame al 1° dicembre 2020 per le province di Trento e Bolzano e in Italia

Specie capi bestiame	Numero aziende con capi bestiame			Totale Italia
	Trento	Bolzano	Totale	
	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>
Bovini, di cui	1.327	7.400	8.727	95.020
<i>vacche da latte</i>	971	5.535	6.506	34.794
Bufalini	3	2	5	1.906
Caprini	636	1.781	2.417	30.724
Ovini	565	2.063	2.628	56.456
Suini	161	941	1.102	38.149
Equini	791	1.443	2.234	26.882
Conigli	203	380	583	18.517
Struzzi	1	3	4	145
Avicoli (polli, volatili)	657	2.158	2.815	57.035
Alveari	956	1.317	2.273	22.609
<i>Totale</i>	<i>3.366</i>	<i>10.148</i>	<i>13.514</i>	<i>213.984</i>
	<i>(25,1)</i>	<i>(74,9)</i>	<i>(100,0)</i>	

Fonte: ns. elaborazione dati del 7 Censimento Generale sull'Agricoltura, 2022, Aziende con capi bestiame. Annata agraria 2019-2020 (Tavole 7 e 20).

Dalla tabella si evidenzia il numero dei capi allevati e le loro specie più comuni: in Italia le aziende con capi di bestiame sono in totale 213.984 unità, di cui il Trentino-A.A. ne detiene il 6,3% (pari a 13.514). Gli animali allevati destinati maggiormente al consumo alimentare – a prescindere dalla ripartizione geografica, quindi a livello nazionale – sono soprattutto i bovini (95.020 capi) e tra questi anche le vacche da latte (pari al 36,6%). Nell'insieme, tali quantità, come già rimarcato, non sono sufficienti a soddisfare la richiesta di consumo interno nazionale soprattutto per le carni fresche: pesano infatti per l'80% sull'importazioni dall'estero, mentre quelle congelate – della stessa

³⁰ CREA-PB, *Annuario dell'Agricoltura italiana 2022*, in particolare Cap. 5, «Le produzioni agricole», pp. 256-259, in: crea.gov.it/documents/68457/0/Annuario_crea_2022_volume_LXXXVI+0%29.pdf (accesso 20.1.2024).

specie – per il restante 20%³¹. Ma una volta importate e lavorate/trasformate in prodotti finiti e commerciabili (anche) di eccellenza, vengono riesportate, determinando così significativi ritorni economici.

Tabella 8 - Trento. Imprese agricole e di allevamento ubicate nelle Comunità di Valle per indirizzo produttivo (iscritte alla prima e seconda sezione). Anno 2021 (v.%)

Comunità di Valle	Numero aziende allevamento					Totale Aziende agricole
	Zootecnico	Frutticolo-zootecniche	Frutti viticolo-zootecnico	Viticolo-zootecnico	Totale	
	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	
Val di Fiemme	185	3	3	2	193	243
Primiero	130	28	-	-	158	174
Valsugana e Tesino	197	51	10	19	277	538
Alta Valsugana e Bersntol	201	21	19	19	260	946
Valle di Cembra	13	121	8	-	142	446
Val di Non	135	155	-	-	290	3.315
Valle di Sole	222	44	2	2	270	366
Giudicarie	205	31	5	6	247	552
Alto Garda e Ledro	43	17	29	-	89	680
Vallagarina	103	3	15	20	141	1.811
Comun General di Fascia	56	-	-	-	56	90
Altipiani Cimbri	24	2	-	-	26	58
Rotaliana-Konigsberg	13	9	9	-	31	1.142
Paganella	26	6	-	-	32	73
Territorio Val d'Adige	24	12	21	19	76	933
Valle dei Laghi	35	6	11	4	56	447
<i>Totale</i>	<i>1.740</i>	<i>494</i>	<i>132</i>	<i>90</i>	<i>2.456</i>	<i>11.814</i>

Fonte: ns. elaborazione dati Archivio provinciale Imprese Agricole (APIA) – ISPAT (Istituto Statistico della Provincia di Trento).

In Trentino-A.A. il patrimonio bovino da carne è alimentato storicamente da incroci di razze a partire dalla «Blu belga» – considerata la miglior specie per la produzione di carne (il cui seme viene oramai da tempo prodotto direttamente anche a livello regionale) – e al contempo dagli acquisiti di razze francesi (come la *Charolaise*, *Limousine* e *Aubracs*) portate a svezzamento nelle stalle e nei pascoli regionali, fino ad arrivare all'età ottimale – o alla c.d. «fine carriera» – per l'abbattimento e conseguentemente l'avvio delle procedure di lavorazione. Le razze principali da latte sono perlopiù autoctone – come la Frisone, la Bruna alpina, la Pezzata Rossa, la Grigio alpina e la Rendena – allevate con il metodo a stabulazione libera (per lo più al pascolo brado) o fissa (in

³¹ ISMEA, *Tendenze e dinamiche recenti. Bovino da carne*, n. 2, dicembre 2023, p. 10, in: ismea-mercati.it/flex/cm/pages/serveBLOB.php/L/it/IDPagina/12890 (accesso 15.1.2024).

stalla) sia per la riproduzione che per l'ingrasso³². La distribuzione delle aziende di allevamento nella sola provincia di Trento (area preminente in esame), suddivise per Comunità di Valle³³, e per indirizzo produttivo prevalente o misto con altre produzioni significative, è leggibile nella Tab. 8.

Il totale delle aziende è diverso da quello ravvisabile nella tabella sopra riportata (cfr. Tab. 4), poiché – plausibilmente – non sono conteggiate quelle svolgenti attività connesse (agroturismo, contoterzismo, servizi agricoli diversi). Il numero maggiore di imprese che allevano animali da carne o da latte in modo esclusivo o misto ad altre attività produttive è concentrato in sei Comunità di Valle, rappresentando nell'insieme poco meno dei due terzi del totale (circa il 63,0%, uguale a 1.537 aziende su 2.456). Tra queste spiccano le Comunità Val di Non, Valsugana e Tesino, Alta Valsugana e Bersntol, Val di Sole e Giudicarie il cui numero oscilla tra le 290 e le 250 unità. Seguono le aziende della Val di Fiemme, Primiero, Vallagarina e Val di Cembra comprese tra le 140 e le 190, e in ordine decrescente tutte le altre. Considerando soltanto le aziende di allevamento esclusivo il posizionamento numerico in parte si modifica, e si modifica ancora di più considerando il peso complessivo delle aziende agricole in ciascuna Comunità le cui attività non prevedono gli allevamenti, se non in piccola misura. Queste aziende – rispetto al totale di quelle agricole – si attestano ad una percentuale uguale al 20,8% (composto dal 14,7% di quelle esclusivamente zootecniche e del 6,1% di quelle a produzione mista). Aziende che – in base ai dati CREA-RICA – si avvalgono perlopiù di manodopera familiare, in misura del 75%, e il restante 25% da manodopera extrafamiliare, di cui una componente significativa con contratti stagionali³⁴.

5.2.3. *Il numero dei capi allevati e quelli macellati*

Il patrimonio di capi e delle specie allevati

In Trentino-A.A. la provincia di Bolzano detiene un numero di aziende con capi bestiame quasi cinque volte superiore quella di Trento, e un numero di animali da allevamento e macellazione mediamente due volte più alto,

³² Federazione Cooperative Agricole-Cooperazione Trentina, *Relazione. Settore Zootecnico e Ittico*, Atti del Convegno, 31 maggio, 2022, pp. 36-37 e 39-40, in: cooperazione.trentina.it/media/uptbmk24/brossura-convegno-agricole-2022-finale.pdf (accesso 12.3.2024).

³³ Le Comunità di Valle sono degli enti intermedi tra la Provincia Autonoma di Trento e i Comuni, istituiti per legge provinciale (n. 3, de 16 giugno 2006), ed hanno competenze su attività locali – come l'assistenza scolastica, rifiuti e acque, nonché fiere e mercati, ecc. – nonché nell'agricoltura. Sono attività che vengono svolte in maniera associata tra comuni limitrofi.

³⁴ CREA-RICA, *Le aziende agricole in Italia nel 2021. Risultati economici e produttivi, caratteristiche strutturali, aspetti sociali ed ambientali*, Rapporto RICA 2023, pp. 87-88. In: rica.crea.gov.it/download.php?id=1883 (accesso 20.1.2024).

soprattutto in riferimento ai bovini, ai caprini e agli equini. Un numero pressoché uguale si registra nell'allevamento degli ovini e suini, mentre Trento prevale in quello dei conigli, degli avicoli (pollami, conigli ecc.) e degli alveari per la produzione del miele, come si legge nella Tab. 9. Ciò nonostante, in entrambe le province, le aziende di trasformazione dei prodotti animali – sia direttamente allevati che importati allo scopo³⁵ – dal punto di vista numerico non appaiono particolarmente sbilanciate.

Ciò denota – data la sostanziale differenza del numero degli animali in favore di Bolzano, soprattutto per i bovini (che producono il massimo valore aggiunto del settore) – che Trento, in proporzione, con le sue 120 aziende, abbia una rete di approvvigionamento e di trasformazione dei prodotti animali anche dalla vicina Bolzano (che ne detiene 150) per le connessioni interaziendali coesistenti. Si tratta di aziende – secondo una suddivisione dell'ISMEA³⁶ – che si contraddistinguono perché caratterizzate da filiere non integrate (o a filiera lunga), oppure a filiera integrata (o filiera corta). Entrambe sono composte a valle da allevamenti a ciclo chiuso, ossia portano a compimento tutte le fasi di maturazione/svezzamento dei capi di bestiame (anche se ciò accade spesso in aziende diverse), e a monte da imprese di macellazione. Nella prima configurazione le aziende in genere vendono gli animali ai grossisti o direttamente alle aziende specializzate nella macellazione/lavorazione dei prodotti di carne; nella seconda, a filiera integrata, al contrario, essendo aziende attrezzate a compiere tutte le fasi del processo produttivo, si passa in successione quasi automatica dall'allevamento alla macellazione/lavorazione, e quindi alla promozione/commercializzazione diretta o indiretta dei prodotti.

Queste ultime, a differenza delle altre, sono spesso aziende zootecniche biologiche, e dunque definibili anche a filiera corta, in quanto conferiscono quote importanti della produzione a canali commerciali di prossimità³⁷. I metodi di macellazione industriale degli animali biologici e quelli convenzionali sono sostanzialmente simili, e in genere sono in grado di effettuare le tre principali attività previste: quella definita tradizionale, ossia la preparazione/stordimento degli animali³⁸ e la successiva macellazione in senso stretto, a cui si

³⁵ Nel 2021 il patrimonio bovino nazionale (filiera carne e orientamento misto) era di 2.950.000 di capi, di cui 2.460.000 riferibili alla filiera carne e 490.000 a orientamento misto. Si stima che i capi appartenenti alle razze nostrane ammontassero a circa 500.000 unità. La differenza, di 2.450.000, è il numero delle importazioni. Cfr. MASAF (Ministero agricoltura e sovranità nazionale)-ISMEA-FiBio, *Catena del valore della filiera della carne bovina biologica*, 2022, p. 9; in: [https://wn.ismeamercati.it/analisi_del_valore_filiera_carne_bovina_bio\(3\).pdf](https://wn.ismeamercati.it/analisi_del_valore_filiera_carne_bovina_bio(3).pdf) (accesso 12.2.2024).

³⁶ MASAF-ISMEA-FiBio, *Catena del valore...* cit. p. 6.

³⁷ Idem.

³⁸ Tale fase è particolarmente delicata, poiché è molto disciplinata con serie norme europee

aggiunge, da un lato, il sezionamento/disossamento in base alla destinazione dei prodotti che s'intende trasformare (alle mezzene e ai quarti di animale si sono col tempo aggiunte anche tagli di porzioni più piccole, in base alla grandezza degli animali utilizzati); dall'altro, le variegate forme di confezionamento delle carni semi-lavorate oppure completamente lavorate e pronte per la distribuzione/commercializzazione³⁹.

L'insieme di questi capi non viene sottoposto annualmente alla macellazione, poiché una parte è destinata alla produzione di latte, un'altra alla riproduzione della specie e un'altra ancora lasciata all'ingrasso per essere poi lavorata, e immessa sul mercato, come già accennato, al raggiungimento di una età compresa tra 8 e 18 mesi (soprattutto per i bovini). E non di rado perché sono diversi i sistemi di allevamento che possono variare in funzione, appunto, della specie animale, delle risorse economiche aziendali e delle culture di svezzamento che le contraddistinguono correlabili alle tradizioni sub-territoriali. Ovverosia: allevamenti intensivi, quando si adottano tecniche industriali finalizzate a ottenere col minimo spazio e costo di produzione il maggior risultato in termini di resa economica; e gli allevamenti estensivi, al contrario, quando la gestione dei capi si avvicina alle loro condizioni di vita più naturali, con ampi spazi per il pascolo utilizzando l'alimentazione foraggera in essi disponibile⁴⁰.

e nazionali, nonché anche a carattere comunale, e rientra in quello che oramai è definito «*animal welfare*» e dunque la tutela dei diritti degli animali sia domestici che da consumo alimentare. Per il controllo sono competenti gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali, in quanto operano il monitoraggio sulla salute degli animali a livello regionale, ma ciò non elimina le criticità che si manifestano nelle prime fasi della filiera della carne. Miriana Zanon, dell'Università di Trento, al riguardo, osserva che «la grande distribuzione organizzata non sembra prestare attenzione specifica agli standard del benessere animale (...) considerato più una strategia di mercato per imporre un prezzo di vendita maggiore, fuorviando, così, anche la percezione del consumatore poiché essi si aspettano alti livelli di benessere da parte di marchi o certificazioni che di fatto hanno una scarsa o nulla connessione con il welfare nell'allevamento, al trasporto e alla macellazione». Cfr. M. Zanon, *L'animal welfare nelle filiere alimentari: etichettatura e certificazioni*, Trento Law and Technology Research Group, Studente Paper, n. 71, 2021, in particolare Cap. 1 (Il concetto di benessere animale) e Cap. 5 (la tutela multilivello del benessere animale), rispettivamente, pp. 12 e ss. e 132 e ss.; in: iris.untn.it/retrieve/handle/11572/314248/482847/Trento%20LawTech_Student_Paper_n_71_pdf (accesso 21.2.2024).

³⁹ Per una visione delle lavorazioni che avvengono nelle 10 principali fasi della macellazione dei capi bestiame per l'industria alimentare, cfr. ISMEA, *I rapporti tra l'industria di prima trasformazione e la distribuzione moderna. Indagine monografica sulle imprese di macellazione e trasformazione e sulle imprese GDA* (Grande Distribuzione Alimentare), Panel Agroalimentare ISMEA, luglio 2022, pp. 1-15; in: isma.it/flex/files/D.4f4efdb40a9b9c/carni-bovine.pdf (accesso 11.2.2024). L'indagine ha riguardato un campione di 620 imprese dell'industria agro-alimentare impegnate nella prima trasformazione, 150 imprese operative nella distribuzione e 120 specializzate nella macellazione e lavorazione delle carni bovine, suine ed avicole.

⁴⁰ MASAF-ISMEA-FiBio, *Catena del valore...* cit. p. 10.

Tabella 9 - Trentino-A.A. Numero e specie di capi bestiame al 1° dicembre 2020 per la provincia di Trento e Bolzano e in Italia. Anni 2019-2020 e 2022 (v.a.)

Specie capi bestiame	Numero capi bestiame			Totale Italia
	Trento	Bolzano	Totale	
	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>
UBA ⁽⁴¹⁾	53.388	109.760	163.148	933.3020
Bovini, di cui: vacche da latte	47.229 23.419	120.086 65.055	167.315 88.474	5.693.451 1.636.623
Bufalini	6	36	42	415.502
Caprini	10.448	22.236	32.684	953.117
Ovini	47.938	41.055	88.993	6.994.897
Suini	5.315	5.456	10.771	8.727.449
Equini	2.962	5.176	8.138	154.955
Conigli	57.638	2.163	59.801	5.436.524
Struzzi	200	4	204	2.272
Avicoli (pollame, ecc.)	693.316	193.244	886.560	173.380.544
Alveari	26.869	17.999	44.868	103.5083

Fonte: ns. elaborazione dati del 7 Censimento Generale sull'Agricoltura, 2022, Aziende con capi bestiame. Annata agraria 2019-2020 (Tavole 7 e 20).

In un caso il benessere degli animali passa generalmente in secondo piano, nell'altro si cerca con maggior attenzione di tutelarlo, anche attraverso procedure di allevamento biologico e con modalità di ingrasso meno invasive possibile: sia per la produzione di carne che per quella del latte (in Provincia di Trento queste ultime aziende raggiungono le 8.450 unità)⁴². La Tab. 10 riporta la quantità degli animali macellati in Italia e in Trentino-A.A. (nel 2022), suddivisi per specie e per numero corrispondente. In Italia le specie di animali macellati sono, in ordine numerico decrescente, gli avicoli, i suini, gli ovini e i bovini/bufalini, mentre nel Trentino-A.A. sono i suini e i bovini, seguiti dagli ovini e gli avicoli.

I suini, a livello regionale, sono gli animali maggiormente macellati, e sono quasi quattro volte di più del numero dei bovini nella loro diversa sottospecie (in particolare i vitelli/manzi). Mentre gli ovini e gli avicoli (pollame, conigli, ecc.) raggiungono, rispettivamente, quasi 17.000 e 11.250 unità. In aggiunta, nell'intera regione, come mostra la stessa tabella, per i bufalini/bufale, i caprini e gli equini, gli allevamenti e la conseguente macellazione sono numericamente

⁴¹ UBA=Unità di bestiame adulto, misura la consistenza di un allevamento in rapporto alla SAU (Superficie aziendale utilizzata) consentendo di determinare la densità dell'allevamento stesso (ossia il numero dei capi bestiame), anche in relazione all'età e alla specie degli animali. Cfr. ISTAT, *Glossario. Indicatori agro-ambientali 2029-2019*, p. 2.

⁴² Idem, p. 11.

marginali, e pertanto non compaiono statisticamente. Di converso, i bovini, i suini e gli avicoli rappresentano le tre maggiori filiere della carne destinate al consumo alimentare domestico sia a livello regionale che nazionale⁴³.

Tabella 10 - Trentino-A.A. Capi di bestiame macellati. Anno 2022 (v.a.)

<i>Specie animali</i>	<i>Trentino-A.A.</i>	<i>Italia</i>
	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>
Bovini, di cui:	22.680	2.686.279
<i>Vacche</i>	(5.397)	(562.518)
<i>Vitelli</i>	(5.291)	(592.180)
<i>Vitelli/manzì</i>	(11.405)	(1.513.193)
<i>Buoi/tori</i>	(587)	(18.388)
Bufalini/bufale	-	111.799
Caprini	-	148.738
Ovini	16.885	2.775.546
Suini	83.440	10.347.648
Equini	-	20.983
Avicoli (pollame, conigli, ecc.)	11.245	558.594.543
<i>Totale</i>	<i>134.250</i>	<i>574.685.536</i>

Fonte: ns. elaborazione dati ISTAT, Consistenze degli allevamenti. Macellazione carni rosse e carni bianche. Anno 2022.

5.2.4. Le imprese di lavorazione/conservazione delle carni e valore aggiunto prodotto

Nel Trentino-A.A. nel 2021 – come si legge nella Tab. 11 – il numero di imprese dedicate specificamente alla macellazione e alla conservazione delle carni per il consumo domestico – o rivolte non solo al mercato interno ma anche a quello transnazionale – si attesta a 124 unità (identificate con il codice di attività economica connessa all'industria alimentare ATECO 10)⁴⁴, in

⁴³ Per una visione d'insieme – e le criticità attinenti ai trattamenti delle maestranze occupate – sulle tre diverse filiere si rimanda a Altra Economia (a cura di), *Le debolezze della carne. Gli attori della filiera e i diritti in gioco*, New Press, Como, luglio 2019, in particolare al Cap. 2. Le filiere italiane della carne e i diritti dei lavoratori (redatto da Valeria Piro), pp. 11 e ss. In: NEXUSEmiliaromagna.org/wp-content/uploads/2029/09/inseritoAltraeconomia_le_debolezze_della_carne_voci_migranti_AE2019-1.pdf (accesso 1.12.2023).

⁴⁴ Il codice ATECO 10 è connesso alle Industrie alimentari, al cui interno è classificata – con codice 10.1 – la *Lavorazione e conservazione di carne e produzione di prodotti a base di carne*, suddivisa a sua volta in tre sottocodici: 10.11 per la lavorazione e conservazione di carne (escluso volatili), 10.12 per la lavorazione e conservazione di carne di volatili e 10.13 per la produzione di prodotti a base di carne (inclusa quella dei volatili). Le prime due lavorazioni sono quelle di carni fresche, la terza è quella delle carni insaccate o stagionate. Cfr. ISTAT, *Classificazione delle attività economiche ATECO. Documentazione tecnica. Classificazioni ATECO 2007 aggiornato 2022*, in <https://www.istat.it/archivio/1788/CARNE> (accesso 18.1.2024). Occorre

rapporto alle 280 che operano in maniera differenziata nella trasformazione dei prodotti animali (come riportato sopra). Le 124 imprese di macellazione del Trentino-A.A. occupano un numero di addetti pari a 1.935 unità, di cui la parte preponderante è contrattualizzata alle dipendenze (1.740)⁴⁵.

Tra i dipendenti quasi i due terzi sono concentrati nella Provincia di Bolzano (1.165 casi), e l'altro terzo – all'incirca – in quella di Trento (575). Sono occupati, con contratti da lavoro autonomo – altri 194 addetti: 106 a Bolzano, 89 a Trento. Nel corso del decennio appena trascorso, pur tuttavia, in quest'ultima provincia, le imprese di macellazione sono cresciute poco più del doppio rispetto alla prima (13 su 5), sebbene abbiano ridotto leggermente le consistenze numeriche degli addetti complessivi (tra il 2018 e il 2021) soprattutto tra gli occupati alle dipendenze (di 136 unità). A Bolzano l'andamento è stato diverso: ad un minor aumento delle aziende corrisponde una sostanziale stabilità numerica degli addetti, in quanto la riduzione registrabile tra i lavoratori alle dipendenze (20 unità) è in parte controbilanciata dall'aumento degli indipendenti (10 unità). La dimensione aziendale nella provincia di Trento si è andata attestando nel medesimo periodo temporale (2015-2021) su una media di 11 dipendenti, a fronte di quelle bolzanine che invece arrivano a toccarne 16, posizionandosi a maggior distanza dalla media nazionale (pari a 18 unità)⁴⁶. Si tratta in entrambi i casi di imprese con una forma giuridica diversificata, poiché a fianco delle aziende a conduzione familiare – che restano numericamente maggioritarie – operano società di persone e allo stesso tempo di capitali. Queste ultime sono 50 (il 40% sulle 124 totali) ed occupano quasi il 60% degli addetti complessivi (uguale a 1.160 unità sull'insieme di 1.935).

Le 124 aziende all'esame – come è possibile leggere nella Tab. 12 – hanno prodotto nel 2021 un valore aggiunto di circa 154 milioni di euro (uguale al 4,2% sul totale nazionale), attestandosi ad una media regionale di quasi 80 mila euro per addetto. Tra le due province – nel comparto della macellazione – si riscontra una differenza a svantaggio di Trento di ben 23.670 euro (cioè, 64.130 rispetto agli 87.800 di Bolzano), mentre in quello agricolo le grandezze del valore aggiunto (dati CREA-RICA si rovesciano: nella prima provincia s'innalza a 81.671 euro, nella seconda scende a 62.156

segnalare che le 124 imprese regionali (al 2021) sono quelle che hanno come attività prevalente la lavorazione/macellazione delle carni animali, e sono meno della metà di quelle che hanno anche attività connesse con l'intero comparto (cfr. Tab. 1).

⁴⁵ Cfr. Paola Anitori, Carlo De Gregorio, Annalisa Giordano, *Low wages, employees and employers in Italy: a longitudinal analysis*, Paper presentato al Meeting del Group of experts on Quality of Employment, UNECE, Ginevra 14-16 maggio, 2024, pp. 9-13 e 31; in https://unece.org/sites/default/files/2024/04/Anitori_DeGregorio_Giordano_2024_GEQE_Geneva.pdf (accesso 3.6.2024).

⁴⁶ Idem.

(con una differenza di netta di 19.515 euro)⁴⁷. Continuando la lettura della stessa tabella si osserva che nell'una e nell'altra provincia i corrispettivi valori aggiunti per addetto si posizionano al di sopra della media nazionale che ammonta a circa 58.235 euro (sul totale di quasi 3.7 miliardi nel 2021). Si tratta di imprese che sono state in grado di raggiungere anche profitti significativi, considerando che il margine operativo lordo o tasso di profitto – pur oscillando nell'arco di tempo di circa un quinquennio – si attesta sempre al di sopra della media nazionale di ben 17 punti percentuali. Anche in questo caso Bolzano sopravanza Trento, sebbene la crescita del margine operativo lordo tra il 2018 e il 2021 è più consistente in questa ultima provincia (che passa dal 31,7% al 38,0%), rispetto alla prima (che scende invece dal 52,3% al 50,2%).

Tabella 11 - Trentino-A.A. Imprese attive nei settori della lavorazione e conservazione delle carni per provincia per numero di addetti dipendenti e indipendenti. Anni 2015, 2018 e 2021 (v.a. e v. %)

Anni	Trento		Bolzano		Trentino-A.A.	
	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %
<i>Numero imprese</i>						
2015	41	38,8	67	62,0	108	100,0
2018	45	40,6	66	59,4	111	100,0
2021	53	42,8	71	57,2	124	100,0
<i>Addetti</i>						
2015	519	31,8	1.115	68,2	1.634	100,0
2018	709	36,2	1.282	63,8	1.991	100,0
2021	664	34,4	1.271	65,7	1.935	100,0
<i>di cui: dipendenti</i>						
2015	(439)	(30,0)	(1.024)	(70,0)	(1.463)	(100,0)
2018	(623)	(34,6)	(1.185)	(65,5)	(1.808)	(100,0)
2021	(575)	(33,1)	(1.165)	(66,9)	(1.741)	(100,0)
<i>e indipendenti</i>						
2015	(80)	(46,8)	(91)	(53,2)	(171)	(100,0)
2018	(86)	(47,0)	(97)	(53,0)	(183)	(100,0)
2021	(89)	(45,4)	(106)	(54,6)	(194)	(100,0)

Fonte: ISTAT, Statistiche strutturali sulle imprese, 2022.

⁴⁷ CREA-RICA, *Le aziende agricole italiane...*, cit., in particolare «Parte seconda. I contesti territoriali. Trentino, pp. 83-84, e Alto Adige», pp. 74-75 (entrambe redatte da Sonia Marongiu e Pietro Chinnici). Per le aziende di Trento e di Bolzano questi risultati sono raggiunti in modo preponderante, da un lato, dalla produttività aziendale (in misura dell'88,0% alla prima, al 77,8 alla seconda); dall'altro, dal supporto pubblico (in entrambe si attesta tra il 9,5 e il 10,5%), ed in ultimo dai servizi offerti alle altre aziende delle filiere (in un caso in misura del 2,5%, nell'altro in maniera più solida pari all'11,9%).

Il margine economico per il Trentino-A.A. – nel suo insieme, dunque – ammonta in valori assoluti a 80 milioni di euro (ossia il 47,1% nel 2021 del valore aggiunto), mentre a livello nazionale la media raggiunge 1,2 miliardi (uguale al 30,8%). Da questi dati si deduce che in Trentino-A.A. le *performance* del settore della lavorazione e conservazione delle carni è molto migliore in comparazione con quelle mediamente rinvenibili sul territorio nazionale, poiché si distanzia da queste ultime di ben 20 punti percentuali.

Tabella 12 - Trentino-A.A. Valore aggiunto complessivo, pro-capite e margine operativo lordo nelle imprese attive nella lavorazione e conservazione delle carni a Trento e Bolzano e a livello nazionale (anni 2015, 2018 e 2021)

Anni	Trentino-A.A.			Italia
	Trento	Bolzano	Totale	
<i>Valore aggiunto (in milioni di euro)</i>				
2015	30.600.000	85.100.000	115.700.000	3.017.600.000
2018	37.300.000	111.400.000	148.600.000	3.272.100.000
2021	42.600.000	111.600.000	154.100.000	3.697.200.000
<i>Valore aggiunto per addetto</i>				
2015	58.839	76.294	70.747	52.359
2018	52.559	86.879	74.657	53.937
2021	64.134	87.779	79.664	58.235
<i>Margine operativo lordo sul valore aggiunto (o tasso di profitto)</i>				
2015	40,1	48,4	46,2	29,7
2018	31,7	52,3	47,2	28,8
2021	38,0	50,2	47,1	30,8

Fonte: ISTAT, statistiche strutturali delle imprese 2022.

Viepiù, il Trentino-A.A. – e le due province che lo costituiscono – hanno un livello medio di benessere più elevato comparativamente all'intero territorio nazionale, non solo nei settori produttivi agro-alimentari, su cui si basa principalmente l'economia regionale, ma anche in altri settori manifatturieri e non (come Lavoro e tempi di conciliazione, Relazioni sociali, Sicurezza, Innovazione e Ambiente)⁴⁸.

5.2.5. Gli addetti alle dipendenze nelle imprese di macellazione nella provincia di Trento. Le retribuzioni e la posizione nell'occupazione

Nel 2021 in provincia di Trento le 55 imprese industriali specializzate nella macellazione/lavorazione e conservazione delle carni – e che spesso operano in filiera – sono perlopiù di piccolissime/piccole dimensioni e condotte

⁴⁸ ISTAT, *Il benessere equo e sostenibile dei territori 2023. Trentino-Alto Adige/Sudtirolo*, pp. 1 e 2, in: antares.crea.gov.it/8080/trealta/profilo (accesso 27.2.2024).

individualmente, con manodopera familiare. Quasi la metà occupa fino a 5 addetti, una decina al contrario conta un numero di addetti maggiore di 15 unità, e soltanto quattro arrivano a superare le 50. Tra queste, quella più grande arriva ad averne 115. Insieme le aziende più grandi – oltre i 15 addetti – occupano il 30% del totale del comparto carni, ossia 205 unità (su 682 complessive), come riportato nella Tab. 13.

Tabella 13 - Provincia di Trento. Indicatori delle retribuzioni dei dipendenti nelle imprese attive nei settori della lavorazione e conservazione delle carni. Anno 2022 (v.a.)

<i>Dipendenti e nazionalità</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>	<i>v.a.</i>
<i>Totale dipendenti</i>	524	158	682
Retribuzioni pro capite annuali	22.058	17.311	21.283
Retribuzioni pro capite orarie	13,4	13,4	13,4
Numero medio di ore lavorate al mese	164	136	157
Numero medio di mensilità nell'anno	10,0	9,5	10,1
<i>di cui: Italiani</i>			
Dipendenti	410	145	555
Retribuzioni pro capite annuali	23.691	17.762	22.142
Retribuzioni pro capite orarie	13,9	13,5	13,9
Numero medio di ore lavorate al mese	165	136	158
Numero medio di mensilità nell'anno	10,3	9,6	10,1
<i>di cui: provenienti dai paesi UE</i>			
Dipendenti	18	3	21
Retribuzioni pro capite annuali	19.910	18.625	19.727
Retribuzioni pro capite orarie	11,4	13,1	11,6
Numero medio di ore lavorate al mese	175	164	174
Numero medio di mensilità nell'anno	9,9	8,7	9,8
<i>di cui: provenienti dai paesi extra UE</i>			
Dipendenti	96	10	106
Retribuzioni pro capite annuali	15.489	10.388	15.008
Retribuzioni pro capite orarie	11,3	11,1	11,3
Numero medio di ore lavorate al mese	157	121	154
Numero medio di mensilità nell'anno	8,7	7,7	8,6

Fonte: elaborazioni e stime su dati ISTAT, Statistiche strutturali sulle imprese. E Anitori et al. (2024) «Low wages, employees and employers in Italy: a longitudinal analysis» UNECE Group of Experts on the quality of employment.

Metà dei dipendenti è concentrato in unità produttive locali situate nel comune di Trento, e in misura minore nelle aree circostanti, e nella gran maggioranza sono maschi (il 76,8% a fronte del 23,2% di donne, sul totale di 682).

Siamo davanti ad una compagine occupata piuttosto anziana, dal momento che più di un operaio su tre supera i 50 anni e solo il 20% degli stessi ha una età inferiore di 30. A fianco della componente italiana è occupata anche quella di origine straniera che proviene dai paesi europei (soprattutto dell'Est) e dai non europei. La prima è quella preponderante in quanto raggiunge l'80% del totale (555 dipendenti), mentre la seconda e la terza insieme raggiungono il restante 20%, rispettivamente, con 21 e 106. Fra gli stranieri sono prevalenti i lavoratori africani (con il 7,3% del totale). I titoli di studio sono significativi: il 54,0% detiene un titolo di studio comparabile alle scuole superiori italiane, il 6,0% ha una laurea (dunque il 60,0% ha una scolarizzazione medio-alta), e il restante 40,0% non supera la terza media. Un quarto di questi lavoratori stranieri risiede abitualmente nel comune di Trento, gli altri si distribuiscono nell'immediata cerchia urbana e una parte nelle diverse Comunità di Valle; in misura minore risiedono in Alto Adige o nelle regioni limitrofe (come il Friuli-V.G. o il Veneto) e sono quindi pendolari⁴⁹.

Dalla stessa tabella si leggono, inoltre, le retribuzioni medie-lorde dei lavoratori e delle lavoratrici occupate nel corso del 2022 (sia per quanto riguarda la tassazione che i contributi sociali a loro carico). Le medie complessive ammontano – in relazione al totale degli addetti, prescindendo dalla nazionalità – a circa 21.280 mila euro annue. Le retribuzioni degli addetti italiani sono più alte di quelle dei colleghi stranieri: di 2.415 euro rispetto ai lavoratori UE, di ben 7.134 rispetto ai non UE. Ponendo a confronto, invece, le retribuzioni tra i dipendenti di nazionalità italiana si registra una differenza a sfavore delle donne all'incirca di 6.000 euro l'anno; tra gli addetti UE la differenza che penalizza le donne si attesta a 1.285 euro, mentre per gli addetti non UE il *gap* di genere ammonta a 5.100 euro. Codeste differenze sono determinate, in primo luogo, dall'inquadramento contrattuale e quindi dalle mansioni che questi lavoratori/trici sono chiamati a svolgere, ma anche – in secondo luogo, come si vedrà meglio in seguito – a causa di rapporti di lavoro non trasparenti che mirano non di rado ad approfittare della loro condizione di vulnerabilità sociale. Per le lavoratrici il *gap* retributivo è una costante storicamente determinata⁵⁰.

Da questi sbilanciamenti salariali ne derivano altrettanti sulla retribuzione pro capite oraria: considerando che quella media complessiva si attesta a 13,4 euro quella degli italiani è poco più alta (il 13,9), e quella degli stranieri più bassa (è compresa tra 11,3 e 11,6, rispettivamente, per i lavoratori non europei ed europei). Ne consegue che lo scarto retributivo tra gli italiani e gli stranieri

⁴⁹ Paola Anitori, Carlo De Gregorio, Annelisa Giordano, *Low wages, employees...*, cit.

⁵⁰ Cfr. Organizzazione Internazionale del lavoro, *Rapporto mondiale sui salari 2022-2023. Una panoramica sull'andamento dei salari in Italia*, Roma 2 dicembre 2022, pp. 1,5, 8 e 11. In: ilo.org/it/resource/rapporto-mondiale-dellilo-sui-salari-202223-una-panoramica-sull-andamento-dei-salari-in-Italia (accesso 11.2.2024).

ammonta a 2,5 euro per ora lavorativa, ovvero di quasi 20 euro nell'arco dell'intera giornata. Il tipo di contratto dei dipendenti è riportato nella Tab. 14 in base alla loro nazionalità. Dalla tabella si riscontra oltremodo che il 68,3% dei dipendenti (italiani e stranieri) sono inquadrati con contratti a tempo indeterminato e con orario pieno, mentre un altro 10% con contratti a tempo indeterminato ma con orario parziale. Inoltre, il restante 16%, degli addetti è occupato con un contratto a tempo determinato e un terzo degli stessi con orario parziale.

Tabella 14 - Provincia di Trento. Tipi di contratto per nazionalità dei dipendenti (v.a. e v. %)

Tipo di contratto		Nazionalità		Totale
		Italiani	Stranieri	
Tempo indeterminato	Tempo pieno	383 69,0	83 65,4	466 68,3
	Tempo parziale	51 9,2	19 15,0	70 10,3
Tempo determinato	Tempo pieno	71 12,8	10 7,9	81 11,9
	Tempo parziale	23 4,1	5 4,0	28 4,1
Vari contratti, anche a tempo indeterminato	Tempo pieno	25 4,5	4 3,0	29 4,2
Altri contratti, non tempo indeterminato	Tempo parziale	2 0,4	6 4,7	8 1,2
<i>Totale</i>	-	555 81,4	127 18,6	682 100,0

Fonte: elaborazioni e stime su dati ISTAT, Statistiche strutturali sulle imprese. Anitori et al. (2024) «Low wages, employees and employers in Italy: a longitudinal analysis» UNICE Group of Experts on the quality of employment.

Fra i dipendenti italiani e quelli di origine straniera si registra un sostanziale equilibrio essendo gli uni e gli altri titolari di contratti a tempo indeterminato, ma con una leggera differenza (del 3,6%) in favore della prima componente. Al contrario, tra quanti sono occupati a tempo indeterminato ma non a tempo pieno si registra una preminenza tra gli stranieri di quasi 6 punti percentuali. Gli avviamenti al lavoro nella provincia di Trento nelle aziende di trattamento/produzione di carni inclusi i volatili nel corso del 2022 sono stati 320, suddivisi in 268 lavoratori e 51 lavoratrici⁵¹.

⁵¹ Provincia Autonoma di Trento-Agenzia del lavoro, *Avviamenti per sesso e settore di attività: gennaio/dicembre 2022. Industrie alimentari*, pp. 2 e 3.

5.3. *L'economia sommersa, il lavoro irregolare e i segmenti di lavoro sfruttato. I risultati derivanti dalle interviste*

5.3.1. *Il lavoro irregolare: grigio, nero e nero sfruttato*

La provincia di Trento registra – secondo i dati ISTAT (2024) – una economia sommersa che ruota intorno al 19,2% del 2020 e al 16,7% del 2021, invece quella di Bolzano all'incirca l'8,5% (in entrambe le annualità appena menzionate)⁵². Per la provincia di Trento), inoltre, si registra un tasso di economia sommersa che incide direttamente sul valore aggiunto del settore primario in misura del 9,0%, ripartita – secondo indicatori ISTAT⁵³ – in sotto-dichiarazione (il 3,5%), lavoro non regolare (il 3,4%) e in altre forme di economia non osservata (il 2,1%) dove vengono aggregate le evasioni fiscali e le attività illegali (anche di natura delinquenziale/criminale)⁵⁴. Queste criticità costituiscono l'habitat da cui scaturiscono le pratiche di lavoro sfruttato e di occupazioni indecenti delle maestranze e fra queste principalmente quelle di origine immigrata, inducendo – oramai da parecchi anni – le principali organizzazioni sindacali ad affermare unitariamente che il Trentino-A.A. «non è un'isola felice, (...) non è immune dal fenomeno del caporalato e dallo sfruttamento lavorativo»; poiché emerge palesemente «dagli appalti e sub appalti (...) orchestrati con girandole di pseudo-imprese (...) ed è oramai da considerarsi soltanto una goccia in un mare più profondo» (Int. 62).

Tali asserzioni, che vanno intese in maniera circoscritta a quelle fasce specifiche di aziende che operano celatamente per acquisire in modo sleale spazi di mercato e perpetuarli nel tempo, sono oltremodo rinforzate – e dunque sono fatti inequivocabili – dalle operazioni delle forze di polizia. Queste contrastano principalmente i rapporti di lavoro centrati sul caporalato e su quelli che – pur in assenza di intermediatori – sono posti in essere direttamente dai datori, rientrando, come i precedenti, nelle fattispecie delle pratiche configurabili come para-schiavistiche; e in misura minore contrastano il lavoro grigio – con l'apporto degli Ispettori – («con una proverbiale inefficienza dovuta al

⁵² ISTAT, *Il lavoro regolare e irregolare per branca di attività. Tasso di irregolarità Trento e Bolzano*, Edizione dicembre 2023, in https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,DATAWAREHOUSE,1.0/UP_ACC_TERRIT/UP_DCCN_OCCTSEC2010_3.1.0 (accesso 12.1.2024).

⁵³ Ministero dell'Economia e delle Finanze, *Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva*. Anno 2023, pp. 16-17, in: [finanze.gov.it/export/sites/finanze/gallerie/Documenti/varie/Relazione-evasione-fiscale-e-contributiva-2023_26set-finale.pdf](https://www.finanze.gov.it/export/sites/finanze/gallerie/Documenti/varie/Relazione-evasione-fiscale-e-contributiva-2023_26set-finale.pdf) (accesso 12.3.2024). Anche: ISTAT, *L'economia non osservata...*, cit. p. 6.

⁵⁴ Cfr. DIA (Direzione Investigativa Antimafia), *Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento. Attività svolta e risultati conseguiti*, Luglio-Dicembre 2022, pp. 260-261, in: [direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/09/DIA_secondo-semestre_2022_Rpdf.pdf](https://www.direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/09/DIA_secondo-semestre_2022_Rpdf.pdf) (accesso 3.3.2024).

grave sotto organico delle risorse disponibili», come ricorda una sindacalista, Int. 64) – facendo prosperare, volente o nolente, il lavoro indecentemente asservito a datori senza scrupoli. In considerazione del tasso del lavoro irregolare nella provincia di Trento (il 16,7% e il 19,2%) nel settore primario e nel comparto alimentare della lavorazione/macellazione delle carni, l'ammontare, in proporzione, è stimabile tra le 4.000 e le 4.600 unità⁵⁵.

Tabella 15 - Testate giornalistiche, anno di pubblicazione, operazione di contrasto, luogo/comune e numero dei lavoratori/trici coinvolte

<i>Nome testata/data</i>	<i>Data</i>	<i>Istituzione</i>	<i>Località/comune</i>	<i>Numero (a)</i>
Ansa	27.6.2019	Guardia di Finanza	Bassa Atesina	82
L'Adige	27.1.2019	Guardia di Finanza	Provincia Trento	120
L'Adigetto.it	27.11.2019	Guardia di Finanza	Provincia Trento	217
Ansa	27.4.2021	Carabinieri	Rovereto	4
Giornale Trentino	27.10.2017	Guardia di Finanza	Riva del Garda	26
OIM		Ispettorato Lavoro	-	4
Il Dolomiti	6.10.2022	Carabinieri	Trento	15
Il Quotidiano	8.6.2023	-	Trento	100
L'Adige	5.8.2023	Carabinieri	Riva del Garda	10
L'Adige	11.8. 2023	Carabinieri	Val di Non	3
<i>Totale</i>				<i>580</i>

Fonte: ns. elaborazione (maggio 2024). (a) il numero riportato in colonna è quello che riportano le testate in riferimento ai lavoratori sfruttati emersi dall'azione delle Forze di Polizia.

Nondimeno, come stimano le organizzazioni sindacali, a questo contingente di lavoratori irregolari vanno affiancati coloro che svolgono attività non contrattualizzata, ad esempio – una parte dei richiedenti asilo ospitati nei Centri di accoglienza (circa 1.500 cittadini stranieri) – si arriva ad una stima minima di 5.500 unità, e una massima di 6.100. Questi lavoratori sono spesso occupati in maniera non regolare o completamente al nero, le cui caratteristiche ne delineano il profilo sociale che fuoriesce oltremodo da quanto riporta la stampa locale. Analizzando gli articoli della stampa regionale/provinciale di Trento – riportati nella Tab. 15 – da un lato, colpisce la brutalità che contraddistingue il lavoro sfruttato, indecente e vessatorio; dall'altro, la consistenza numerica nella quale sono invischiati queste maestranze, non solo a livello individuale ma anche di gruppo e collettivo. Non sono cifre apparentemente significative, ma pur

⁵⁵ Considerando che gli addetti agricoli sono circa 23.000 e quelli della lavorazione/macellazione circa 700 si arriva tra le 4.000 e 4600 (cioè, rispettivamente, $100:24.000=x:16,7$ o $19,2\%$).

tuttavia costituiscono la polarità estrema che configura la fattispecie del lavoro para-schiavistico in raffronto a quella del lavoro regolare, ossia alla fascia maggioritaria e pertanto del tutto coerente con le norme correnti. Queste forme di lavoro sono imposte unilateralmente da datori senza scrupoli, quindi con ridotte possibilità di mediazione, e si aggirano intorno alle 600 unità, e spesso – come accennato – sono messe in luce da operazioni delle Forze di Polizia (in primis Carabinieri, Guardia di Finanza).

Considerando che una parte cospicua di questi lavoratori era occupata principalmente al nero, ossia in «maniera celata» (per usare le parole dell'ISTAT)⁵⁶, possiamo aggiungerne una parte preponderante ai contingenti sfruttati, arrivando ad una stima complessiva plausibile di circa 6.000 lavoratori. Dalle stesse testate giornalistiche sono state acquisite informazioni sui comuni/località dove sono emersi negli ultimi anni – e dove ancora adesso emergono (autunno/inverno 2023) – rapporti di lavoro basati sul caporalato, sintetizzate nel Prospetto 1. Il loro totale ammonta a 23 unità nella sola provincia di Trento. In linea generale è plausibile che il lavoro irregolare e sfruttato sia più diffuso in queste aree, giacché sono quelle dove operano aziende che non rispettano le norme correnti o per meglio dire non le riconoscono per niente e addirittura le «detestano, perché vissute come ostacoli ai loro guadagni», come riferisce una operatrice sociale intervistata (Int. 74).

Ciò non vuol dire che l'intero comune/località – e tutte le aziende che vi operano – sono orientate allo sfruttamento dei lavoratori agricoli, ma soltanto che in queste aree si sono determinate delle accentuate criticità in campo occupazionale di natura illegale. A tali pratiche concorrono le aziende che correntemente misconoscono il valore del lavoro altrui, ossia degli addetti che reclutano stagionalmente a prescindere dalla loro dimensione, capacità e ambito di produzione.

Prospetto 1 - Provincia di Trento. Comuni/località dove si registrano rapporti basati sul caporalato. Anno 2024

	<i>Provincia</i>	<i>Paese/località</i>
<i>Trentino</i>	<i>Trento</i>	Albiano, Aldeno, Bassa Atesina/Egna, Bassa Valsugana (Pieve Tesino, Levico Terme), Calavino/Sarche, Cles, Comano Terme, Gardolo, Lavis, Ledro, Lona Lases, Rabbi, Riva del Garda, Rovereto, Trento/Monte Bondone (Località Le Viole), Vallagarina, Val di Non (Bresino, Cavareno), Val di Sole (Caldes).
	<i>Totale</i>	<i>23</i>

Fonte: ns. elaborazione connessa alle testate provinciali di Trento e dalle informazioni acquisite tramite interviste.

⁵⁶ ISTAT, *L'economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2018-2021*, Report, 13 ottobre 2023, in particolare, «Nota metodologica», p. 9, in: istat.it/it/files/2023/10/Report-Economia-non-2021.pdf (accesso 1.2.2024).

5.3.2. *Gli aspetti qualitativi. Il lavoro sfruttato in ambito agricolo. Segmenti produttivi socialmente irresponsabili*

I bacini di reclutamento. Transiti bidirezionali e i caporali dai colletti bianchi

Orbene, la cifra stimata del lavoro irregolare e conseguentemente caratterizzato da modalità di sfruttamento differenziate si innalza in sintesi alle 6.000 unità. Dice lo stesso intervistato (Int. 13): «Gli stranieri ospiti dei Centri di accoglienza hanno due necessità impellenti che sopra avanzano tutte le altre che contraddistinguono la loro condizione sociale: da un lato, avere un domicilio per attivare e monitorare le procedure di richiesta di asilo, e tale aspetto è garantito dal Centro di accoglienza stesso; e, dall'altro, guadagnare denaro per inviarlo alla famiglia, cercando lavoro nel tessuto produttivo della città. Essendo per la maggior parte giovani maschi – soprattutto del Pakistan – sono molto responsabili verso la famiglia di origine, come del resto gli altri giovani lavoratori immigrati». In pratica, aggiunge un'altra operatrice sociale, «questi due aspetti condizionano fortemente la vita di queste persone, poiché trovare un lavoro diventa un obiettivo esistenziale per sé e per l'intera parentela di prossimità. Il mandato è lavorare in qualsiasi condizione, passando sopra a tutte le angherie e i soprusi più inimmaginabili. È un cappio al collo stringente, non facilmente rimovibile (Int. 67).

Siamo davanti a situazioni estreme. Il lavoro viene offerto da intermediatori/caporali – spesso connazionali⁵⁷, a volte da altri stranieri ed anche direttamente da imprenditori perlopiù italiani – ma ha le stesse identiche caratteristiche. E non mancano caporali italiani. Nelle fasi di maggior raccolta – nel corso delle vendemmie e nella stagione delle mele – si notano pulmini pieni di braccianti che si inoltrano tra le vallate dove maggiore è la richiesta di manodopera. Sono lavori che si riesce a trovare internamente alle reti economiche che si caratterizzano per essere quasi del tutto informali, e dove il lavoro sommerso e il lavoro non sommerso hanno una linea di demarcazione fragilissima. Il passaggio da una condizione all'altra è piuttosto comune. Dice una sindacalista (Int. 62): «passare da un lavoro contrattualizzato, seppur stagionale, ad un altro svolto al nero, anche nella stessa azienda, non è difficile. Sono transiti bidire-

⁵⁷ Ciò accade, in questa fase storica, continua uno degli intervistati (Int. 66), ai Pakistani in quanto una delle comunità più coinvolte nelle forme di sfruttamento più estreme. All'interno della comunità agiscono persone carismatiche che esercitano la leadership in molteplici direzioni, compresa quella sulla ricerca del lavoro. Questa figura si sovrappone in parte a quella del caporale, giacché le offerte di lavoro che eroga vengono ripagate con dai lavoratori che ingaggia. E questi ultimi difficilmente mostrano la loro contrarietà, le loro sofferenze modalità insopportabili di subordinazione, poiché gli altri connazionali non capirebbero un comportamento ostile al maggiore o ad uno dei maggiori della comunità. La composizione delle squadre di lavoro pakistane sono tutte mono-nazionali, e con questi leader/caporali restano di fatto intrappolati. La comunità in senso generale e la squadra/squadre di lavoro diventano delle vere gabbie, delle strutture chiuse da cui non è facile fuoriuscirne, perché significa essere considerato un ingrato, una persona che non riconosce il bene che il leader/caporale ha profuso in suo favore facendolo lavorare».

zionali molto comuni. Alla scadenza di un contratto stagionale, ad esempio di due o anche tre mesi, usualmente l'ultimo mese – o frazioni di esso – i salari non vengono quasi mai regolarmente saldati. E non sempre si riesce a contestare l'inadempienza alle aziende approfittatrici. Se il lavoratore intende denunciare o semplicemente minaccia di denunciare le risposte dell'azienda in genere sono tre: non calcolarlo per niente, sapendo che non saprebbe come contrapporsi a questa indifferenza; erogare una piccola parte del salario arretrato come compensazione della intera somma non devoluta attribuendogli inesistenti inadempienze; oppure misconoscendo – e riducendo al massimo delle possibilità – le sue giornate di lavoro» (come si vedrà ancora appresso).

Queste due polarità – occupazione in condizioni di estrema precarietà/fragilità e occupazione contrattualizzata seppur stagionalmente – coesistono, non solo nella stessa azienda agricola, ma anche nella stessa squadra di lavoro che volta per volta viene costituita dal caporale o altrettanto spesso dall'imprenditore senza nessuna mediazione. Come sono coesistenti le attività lavorative effettuate con contratti apparentemente corretti ma sostanzialmente inadempienti (i c.d. al grigio), ossia quelli che in ultima istanza rientrano tra le attività sotto-dichiarate costituenti parte dell'economia non osservata. Questa triplice dimensione occupazionale, interconnessa da un filo conduttore basato sull'approfittarsi indiscriminatamente della condizione di vulnerabilità, sebbene con gradazioni differenziate, rappresenta – anche nella provincia di Trento – il «sistema di accaparramento illecito del prodotto del lavoro degli stranieri occupati», come esprime un sindacalista (Int. 65). L'intermediazione illecita – e dunque gruppi di caporali che ingaggiano maestranze da convogliare nel lavoro agricolo – non di rado risiedono in altre province limitrofe o non particolarmente distanti, i cui protagonisti sono società di multiservizi, cioè costituite da «colletti bianchi» (Int. 62).

Racconta a proposito un imprenditore agricolo intervistato (Int. 70): «l'anno scorso, per lavori di manutenzione e pulitura dei campi, necessitavo di quattro/cinque lavoratori, ed avevo difficoltà a reclutarli. Si trattava di un lavoro di circa quattro/cinque mesi. Un conoscente mi indica una società di Verona che poteva trovare maestranze per le mansioni da svolgere, nonché sbrigare tutte le incombenze burocratiche (pagamento del salario, oneri familiari, ecc.). Li abbiamo sentiti per telefono, spiegato le nostre esigenze temporali e professionali, e ovviamente come occorreva inquadrarli contrattualmente. Ci dettero tutte le informazioni richieste. Dopo qualche giorno, arrivano i cinque lavoratori, tutti di nazionalità romena. Eravamo molto soddisfatti di come lavoravano, e loro per l'alloggiamento e gli spazi che potevano utilizzare, compresa una cucina e tutti gli altri confort abitativi. Iniziavano a lavorare quando iniziavamo noi della famiglia (intorno alle 7.00, e finivano intorno alle 14.00 per ricominciare il giorno successivo; oppure, si concor-

davano orari diversi anche in base al lavoro da svolgere in fattoria, dietro pagamento degli straordinari e il rispetto del tempo libero».

Il funzionario di questa società chiamava spesso. Ogni mese si saldavano regolarmente le retribuzioni stabilite, eventualmente integrate dalle ore aggiuntive. «Ad un mese circa della scadenza – continua la coniuge anch'essa imprenditrice (Int. 69) – questo funzionario arriva in azienda dicendo che l'ultimo stipendio non doveva essere dato ai lavoratori e alle lavoratrici ma alla società di mediazione a compensazione del lavoro svolto. E che il conto corrente per l'ultimo bonifico a saldo delle stesse prestazioni era un altro, ossia quello della società. Insomma, ci stavano chiedendo cinque stipendi per loro. Non capivamo il senso. Ci spiegarono che questi lavoratori sapevano che l'ultimo mese non avrebbero ricevuto il salario perché spettava alla società che li aveva inviati all'azienda che successivamente li avrebbe occupati. Ci rifiutammo di fare questo bonifico, minacciandoli di denunciare tutto ai Carabinieri. E in più dicemmo loro che avremmo dato noi l'ultimo stipendio direttamente agli operai, nonostante le ambigue e irragionevoli richieste. Ne parlammo con i lavoratori, accettarono contenti pur sapendo che non avrebbero più lavorato con la società di Verona. E ci raccontarono, in aggiunta, che il salario che ricevevano mensilmente non era quello che inviavamo noi alla società, ma lo era soltanto per circa i due terzi. L'altra restava alla stessa società»⁵⁸.

Il lavoro svolto dalla società di Verona, sebbene dalle interviste vengano citate società simili operative a Forlì-Cesena e Mantova, è una evoluzione delle forme di intermediazione illegale che opera nel campo del settore agroalimentare, e dalla maggiore invasività assunta dalle società di consulenza a largo spettro.

L'opacità dei rapporti di lavoro e le modalità di sfruttamento

Le informazioni sulle occupazioni indecenti sono date dai sindacalisti intervistati e dagli operatori sociali attivi negli sportelli di ascolto delle strutture sociali che svolgono attività solidali con gli immigrati in generale e con i lavoratori agricoli in particolare. Osserva ancora un operatore sociale: «ci viene sovente raccontato che i rapporti di lavoro sono in genere opachi, non chiari. Tra il lavoratore e il suo leader/caporale – nel caso specifico dei pakistani – e tra il datore e il lavoratore, nonché tra le società di consulenza e i lavoratori che ingaggiano» (Int. 67). Opacità determinata dal doppio registro nella quale

⁵⁸ Dice una sindacalista intervistata (Int. 1): «L'intermediazione è svolta da Agenzie di lavoro ufficiali, ma una parte di queste non circoscrittibile operano ad un doppio livello: uno legale, l'altro illegale. Nel senso, ci dicono spesso i lavoratori, che gli fanno firmare dei documenti che prevedono spettanze lecite, ma poi concordano vocalmente spettanze illecite da pagare in contanti. Senza nessuna tracciabilità. È lo stesso metodo del lavoro grigio: standard all'apparenza, sfruttato nella concretezza esecutiva».

operano coloro che offrono lavoro, ossia le imprese e tra queste non solo quelle di media-alta dimensione per volumi produttivi. Racconta un'operatrice ed ex Dirigente di una prestigiosa Fondazione di Trento: «I rapporti di lavoro con i migranti sono quasi sempre fumosi, basati sul detto e il non detto di quanti li ingaggiano. Spesso anche con poche parole: sei interessato a lavorare? Vieni domattina in tale posto alle sette in punto. Con i Pakistani, ma anche con altri asiatici, ad esempio, Bangladesh o Georgiani, che spesso non parlano la lingua italiana, lo *sponsor* o leader/caporale, diventa un *factotum* («spiccia faccende a pagamento», Int. 78) del lavoratore, compreso il supporto logistico allo svolgimento delle attività occupazionali».

«Ciò gli conferisce – continua la stessa – un potere non indifferente che giocherà in suo favore, ovverosia per spillare più denaro possibile alla persona che entra nella sua spirale. Ascoltiamo persone e lavoratori – non solo agricoltori, ovviamente – che sono ben coscienti di essere asserviti e strettamente dipendenti dai loro intermediari, ma non approfondiscono mai le modalità attraverso il quale tale asservimento si concretizza, si definisce e si perpetua. Siamo del parere che ciò rientra nella sfera della riservatezza di questi lavoratori perché non vogliono, per costume e tradizione, raccontare fatti connessi alle dinamiche intracomunitarie. Si romperebbe, presumiamo, il patto interpersonale sussistente tra i membri della stessa comunità, anche se i comportamenti di questi *sponsor* sono all'evidenza molto criticabili. Rompere il patto può significare emarginarsi, in quanto s'incrinano e si spezzano i legami solidaristici nella quale si muove l'intera comunità. Spezzare questo strato può significare cadere al disotto della linea di demarcazione che definisce gli spazi collettivi, dato che le relazioni interpersonali coesistenti tra di essi hanno una valenza sociale collettivamente riconosciuta» (Int. 73).

«Le comunità asiatiche sono molto più chiuse di quelle africane – sia settentrionali che sub-Sahariane – dice ancora un'altra operatrice (Int. 75). «Gli asiatici sono tutti e tutte molto discreti, appaiono molto timidi. E quasi disorientati. Parlano della comunità – e dei loro gruppi di prossimità – sempre in maniera rispettosa, ma tutto concentrato in poche parole. Molte dinamiche riusciamo a comprenderle con il lavoro dei mediatori linguistico-culturali. Senza di essi non avremmo nessuna possibilità di capire cosa succede e come interpretare questi comportamenti. Il silenzio è uno dei principali fattori che caratterizzano queste persone, questi lavoratori e lavoratrici. A volte consigliamo di denunciare le vessazioni che subiscono, ma non è facile. Qualche lavoratore, tra quelli più spigliati linguisticamente, racconta che denunciare il datore di lavoro o lo sponsor/leader che gli ha trovato un'occupazione rappresenta per un pakistano un evento di rottura, non solo con le singole persone, ma con pezzi importanti della comunità. È come scivolare nelle sabbie mobili: un lavoratore che denuncia scende giù, e più parla e più scende giù».

La rete interna alla comunità Pakistana è molto efficace. Trovano lavoro facilmente, anche se non conoscono alcuna parola in italiano. E denunciare significa recidere la rete, tagliarne gli snodi funzionali. Fuor di metafora significa auto-emarginarsi dalla comunità, interrompere l'ascolto e i flussi comunicazionali interni, non trovare nessuna attività occupazionale poiché i canali informali interni si chiudono ermeticamente. L'ultimo anno, il 2023, osserva una delle operatrici intervistate (Int. 67) «sono state ascoltate in maniera approfondita, con l'ausilio di mediatori linguistici, circa 80 lavoratori, perlopiù agricoli (55), che alloggiano in diverse strutture di accoglienza diffusa. Non sono soltanto Pakistani, ma anche Indiani, Marocchini e Ghanesi». In sintesi, dalle informazioni riguardanti il gruppo di lavoratori agricoli emerge che:

- a. sono 21 (su 55) gli operai senza contratto di lavoro (all'ottobre 2023) o hanno un contratto di lavoro non regolare o meglio fittizio, ma loro continuano a dire che sono titolari di un contratto di lavoro («di cui vanno decisamente fieri, poiché li considerano dei piccoli passi avanti in direzione della stabilizzazione occupazionale. Purtroppo così non è»);
- b. svolgono orari mediamente lunghi, anche 10/12 ore con le belle giornate primaverili/estive, con retribuzioni mediamente basse rispetto al dovuto (ad esempio, a parità di mansioni con i colleghi italiani) quando sono gli stessi imprenditori ad occuparli; e molto più basse quando sono ingaggiati dagli intermediatori/sponsor e caporali (in senso stretto). I salari oscillano tra i 3/4 o 5 euro fino ai 6 o 7, in base al tipo di lavoro o alla pericolosità delle mansioni da svolgere;
- c. scarsa capacità linguistica, e dunque bassa/nulla capacità di interlocuzione con il datore di lavoro o con altre figure interne alle aziende di nazionalità italiana (capi-squadra e capi-reparto) o di altre nazionalità straniere (gli altri colleghi). La fiducia per i corrispettivi caporali è massima, sono in pratica il tramite indispensabile per qualsiasi comunicazione. Così è la fiducia comunemente accordata ai datori di lavoro. A volte comprendono cosa significa inoltrare una denuncia, ma non intendono inoltrarla, e a volte chiedono di parlare con avvocati del sindacato, ma poi non proseguono il percorso legale;
- d. non capiscono bene il ruolo degli amici/conoscenti che gli trovano l'occupazione e non capiscono perché devono pagare una parte significativa del salario per continuare a lavorare con loro. Capiscono però che non devono criticare pubblicamente queste persone, perché il rischio è la disoccupazione.

Tali caratteristiche, riscontrate direttamente nelle accoglienze diffuse, rispecchiano situazioni occupazionali che riportano anche gli altri intervistati, in quanto si ravvisano trasversalmente – quasi in maniera sistemica – soprattutto tra gli addetti stranieri occupati nelle diverse branche del lavoro agro-zoo-

tecnico ed alimentare. In tali contesti le tipologie dei rapporti di lavoro sono variegatae, poiché – per dirla con le parole di una imprenditrice (Int. 69) – «ci sono rapporti basati sulla reciproca benevolenza tra giovani occupati e piccoli imprenditori rassomiglianti a rapporti familiari sinceri e rapporti prettamente strumentali, nonché a forme di paternalismo accogliente intriso di religiosità a forme di paternalismo tendenzialmente escludente con venature razziali; oppure a rapporti di lavoro contrattualizzati ma non secondo i dettati normativi del settore agro-alimentare ma secondo quelli del lavoro domestico, o addetti alle pulizie, che sono ancora meno vincolanti dei precedenti. Non mancano rapporti di lavoro *part time* che nascondono, al contrario, rapporti a tempo pieno e indeterminato, o rapporti di lavoro stagionale che si susseguono trimestre dopo trimestre per poi interrompersi e riprendere dopo qualche tempo occultando una ininterrotta continuità. Il lavoro con questa prospettiva diventa un fattore per equilibrare i profitti aziendali in quanto si restringono (sovente) e si dilatano (raramente) come se fossero il mantice di un organetto».

Le criticità abitative. Precarietà e sofferenza continua

La provincia autonoma di Trento per l'eccellenza dei suoi prodotti agricoli richiama un numero enorme di lavoratori nel corso delle raccolte. Soltanto nel corso del 2023 sono entrate nel territorio provinciale almeno 12/13.000 lavoratori stagionali che nella fase più alta delle raccolte estive sono diventati circa 18.000. Dove alloggiano? Le risposte dagli interlocutori intervistati sono state diverse, ma non del tutto pertinenti. Un sindacalista (Int. 63) ammette «che è una questione che non ci si pone mai. Non c'è una riflessione congiunta. Sappiamo quanti rapporti di lavoro vengono stipulati durante il periodo delle raccolte tra le maestranze occupate nelle Valli di produzione delle mele e delle vigne, ma rispondere con cognizione di causa come viene organizzata l'offerta alloggiativa e se tale offerta è soddisfacente a coprire tutte le necessità non siamo certo in grado di dirlo».

Tre possono essere le risposte, secondo un operatore (Int. 66), in base a quanto è possibile dedurre, sebbene in maniera approssimativa: da una parte, plausibilmente sono alloggiati dalle aziende, che svolgono una funzione in tale direzione. Nel senso che sono in grado di ospitare i lavoratori che occupano per le raccolte o per la mungitura o riassetto delle stalle, tenendo presente che il 95% delle aziende sono di piccole dimensioni; sicché ospitare quattro/cinque persone per poche settimane o un mese/due non dovrebbe essere una difficoltà insuperabile. Dall'altra, le aziende più grandi – che necessitano di decine e decine di lavoratori – possono anch'esse ospitarne una parte e integrarne un'altra in aziende limitrofe con i quali hanno interessi interconnessi e che hanno alloggi già a disposizione o che li mettono a disposizione alla bisogna, in considerazione del fatto che questa necessità emerge ripetutamente

anno dopo anno. È plausibile l'utilizzo temporaneo delle strutture di accoglienza agro-turistiche, presenti in molte aziende, o di alloggi presso istituti religiosi e di enti pubblici comunali». Al riguardo, occorre sottolineare, che nel 2021 (e negli anni precedenti) è stato inserito (nell'art. 7, «*Manodopera migrante*») del CPL della Provincia di Trento la possibilità di fruire di locali adeguati nell'azienda per l'alloggio (munito di servizi e riscaldamento), con la possibilità di fruire anche della prima colazione e di pasti caldi, con il contributo di 6 euro a carico del lavoratore⁵⁹.

Questa disposizione ha avuto risposte largamente positive da parte degli imprenditori, piccoli e medio-grandi, anche se – come osservano dei sindacalisti (anche di origine straniera, Int. 68) e degli operatori sociali intervistati (Int. 71, Int. 74) – le criticità non sono marginali. Dice uno di questi: «non sempre l'accoglienza alloggiativa è adeguata e sufficientemente confortevole, anche perché la cifra richiesta – come riportano molti lavoratori che si rivolgono al sindacato o alle strutture di accoglienza – spesso è molto più alta di quelle ufficiali»⁶⁰. Dice ancora un altro: «sappiamo che nelle fattorie e nelle aziende agricole vengono allestiti spazi per il pernottamento, ma in maniera elementare, cioè un letto e delle coperte, con poche possibilità di riscaldare gli ambienti. Vengono utilizzati anche degli spazi adibiti regolarmente a magazzini, e dunque si dorme in ambienti non predisposti sufficientemente al riposo. In questi casi si lavora, si portano i prodotti raccolti in magazzino e in questo stesso spazio poi si dorme. Queste situazioni non sono ravvisabili soltanto nel comparto agricolo, ma anche nella logistica, nella cantieristica». Offrire alloggio negli stessi spazi dove viene svolta l'attività lavorativa non è dignitoso. Anche se tale situazione – «come tendono a giustificare coloro che mettono a disposizione questi ambienti» (Idem) – si protrae soltanto per due/tre mesi. E considerando che non

⁵⁹ Cfr. FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA, Confagricoltura, Coldiretti e Agricoltori italiani, *Contratto collettivo provinciale di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Trento*, Trento, EBTA, 2021, p. 12.

⁶⁰ Continua la stessa intervistata (Int. 62): «nell'estate 2023 abbiamo saputo da alcuni operai che venivano da altre regioni – soprattutto meridionali – non solo per il lavoro stagionale sia in ambito agricolo (vendemmia e raccolta delle mele) che in quello della macellazione e facchinaggio che erano ospitati in più appartamenti in affitto nell'area di Trento Nord affittati da cooperative operative in entrambi i settori. In particolare erano lavoratori appartenenti alle comunità ghanesi, senegalesi e pakistani; ed anche cubani in alcune aree fuori città, anche se è ancora molto difficile incontrarli poiché sono molto chiusi e dediti al lavoro intensivo, perlopiù a cottimo. Sono appartamenti privati, affittati proprio per questi lavoratori che provengono da altre regioni, ed anche dalla Slovenia, dalla Bulgaria e Romania. Queste società, non solo cooperative, ma anche S.r.l. gestite da «colletti bianchi», offrono lavoro e abitazione, cosicché quando finisce l'uno finisce anche la possibilità alloggiativa. Può sembrare normale, ma non lo è. In questi casi l'affitto non è calmierato, ma è esplicitato al momento dell'ingaggio. È un pacchetto confezionato, dove a volte comprende anche il trasporto nel luogo di lavoro. Il costo è – quando vedevamo le cedoline della busta paga – la voce alloggio e trasporto era ben lontano dai 2,50 previsti dal contratto provinciale per l'alloggio. Erano almeno un centinaio di euro per un posto-letto nell'appartamento. La logica è accaparrare quanto più possibile da questi operai».

sempre le condizioni occupazionali sono delle migliori, giacché non di rado lo svolgimento del lavoro è usualmente prolungato oltre gli orari canonici e altrettanto spesso non ben pagato, *in primis* a quelle frange di manodopera più fragilizzata e strutturalmente impoverita.

Dice un'altra intervistata, più sensibile alla dimensione sociale (Int. 75): «mia conoscenza (...) del tutto relativa (...) vengono affittati piccole e medie strutture di recezione alberghiera per il tempo delle raccolte, anche non vicine l'una dall'altra, con servizi di trasporto correlato. Inoltre, sappiamo che segmenti di questi lavoratori trovano rifugio in casolari abbandonati, o in altri alloggi di fortuna. Ad esempio, sappiamo che circa 300 stranieri nei periodi di raccolta montano nelle prossimità dei campi delle tende per la notte, in modo diradato e non visibili dunque. Non c'è concentrazione e aggregati informali, ciò non risulta da nessuna parte della regione. E a fianco a queste criticità invece si osserva la presenza di un altro contingente di lavoratori stranieri – stimato a circa la metà di questi ultimi – che dorme in maniera precaria vicino ai diversi Centri di accoglienza diffusi, non solo nel perimetro del comune di Trento ma anche in altre cittadine interessate dalle raccolte. In questi casi, non di rado vengono alloggiati all'interno degli stessi quando c'è disponibilità».

A proposito un altro operatore (Int. 66) afferma che «almeno 150 immigrati, tra cui quelli occupati in agricoltura per le raccolte, dormono all'adiaccio, e quindi occorrerebbe istituire un dormitorio per ospitare tale numero di persone che si registra sempre uguale nelle fasi di maggior concentrazione correlate alle raccolte stagionali/autunnali. E questa carenza di alloggi – continua lo stesso interlocutore – non è da considerarsi una emergenza, come sovente viene fatta passare, per rubricarla come un accidente di percorso e quindi trattandola come una questione di ordine pubblico. Questa necessità viene da lontano, ed è strettamente connaturata all'alto afflusso di lavoratori che arriva nel Trentino-A.A. e nelle zone ad alta vocazione fruttifera che contraddistingue entrambe le province che insieme la costituiscono. Al riguardo occorre un "piano-case" *ad hoc*, perché una parte di questi lavoratori restano in regione ben oltre le raccolte e dunque per questa compagine di (potenziali) lavoratori vanno predisposti ricoveri permanenti».

Va da sé che questa necessità – riporta un altro degli intervistati (Int. 78) – è correlata ad una visione più organica della presenza dei cittadini stranieri nella provincia di Trento, «data la sua struttura demografica oggettivamente declinante», da una parte; e la sua significativa e oggettivamente riconosciuta «capacità produttiva in grado cioè di trasformarsi in ricchezza economica e in benessere sociale» dall'altra. Dal ché, diventa necessario rinforzare la propensione istituzionale ad integrare le maestranze straniere, rendendoli partecipi – favorendo altresì la loro sindacalizzazione – delle dinamiche strutturali del mercato del lavoro provinciale/regionale.

5.3.3. *Il lavoro grigio, il lavoro nero e segmenti di lavoro sfruttato*

Il contratto di lavoro necessario

Tutti gli intervistati dai sindacalisti agli operatori sociali, dagli studiosi agli avvocati del lavoro affermano – quasi tutti in maniera pressoché simile – che la gravità delle condizioni occupazionali degli addetti in agricoltura, soprattutto stranieri, risiede principalmente nell'opacità dei rapporti di lavoro e dalla loro spasmodica ricerca di un contratto di lavoro. In altre parole, evidenziano la relativa diffusione del lavoro grigio, considerato maggiore – per alcuni sindacalisti intervistati – di quello svolto al nero, cioè completamente informale. Anche se quest'ultimo – essendo non tracciabile – appare numericamente inferiore. Dice un sindacalista (Int. 63): «Il lavoro grigio nell'ultimo decennio è molto aumentato, ma non riusciamo a stimarlo a livello regionale – e dunque nelle singole realtà provinciali – se non facendo ricorso al dato nazionale proposto che si aggira intorno al 30% (dato del Ministero dell'Economia e Finanze del 2021), riportandolo a percentuale minore, per la provincia di Trento, come comunemente si riscontra per le altre medie nazionali. Certo è una valutazione che si appoggia soltanto facendo appello al buon senso che attribuiamo mediamente all'imprenditoria locale».

Queste considerazioni – continua lo stesso intervistato (Idem) – «non stanno a significare che il lavoro grigio è un bene, oppure che siamo davanti ad una semplice via di mezzo tra il lavoro regolare e il lavoro nero, attribuendo di fatto a questa asserzione una minore dannosità per il mercato del lavoro e la concorrenza sleale che volente o nolente innesca necessariamente in tutto il settore agro-alimentare. E non solo, direi. Ma anche agli altri comparti produttivi e attività connesse che intersecano funzionalmente l'intera filiera agro-alimentare; ed anche quella degli allevamenti di capi bestiame finalizzati alla produzione del latte e della macellazione delle carni e della successiva commercializzazione destinata al consumo domestico». La questione del lavoro grigio rimanda anche ad altre considerazioni. È davvero una posizione intermedia tra le altre fattispecie di occupazioni? O è da considerarsi – per usare le parole di un altro intervistato che lavora in un Centro di accoglienza – come «una vera e propria trappola per lavoratori migranti»? Dice questo operatore-esperto di problemi contrattuali rapportati a cittadini stranieri (Int. 69): «il contratto di lavoro è indispensabile per qualsiasi lavoratore straniero, poiché permette di acquisire il permesso di soggiorno, la residenza e a cascata tutta una serie di diritti sociali ed economici interconnessi».

Il contratto di lavoro permette di fruire – continua una sua collega (Int. 6) – «di porzioni non indifferenti di cittadinanza sociale ed economica. E avere un contratto significa migliorare la propria condizione esistenziale, non solo del singolo lavoratore ma anche – come detto più volte – dell'intera famiglia

(presente o non presente a Trento). Perciò, sintetizzando: a. per avere questo contratto il lavoratore si offre interamente al suo datore, non solo svolgendo al meglio le attività richieste, ma rendendosi disponibile a qualsiasi altra necessità proveniente dallo stesso datore: sia quando l'ingaggia direttamente o indirettamente mediante intermediari di comunità o caporali in senso stretto; b. tale necessità porta il lavoratore ad accettare salari decurtati da un terzo alla metà di quanto dovuto formalmente, cioè intorno ai 500/600 euro mensili; c. infine, e questo non è marginale, sostenendo un orario che si attesta anche oltre le sette ore contrattualizzate, fino ad arrivare a 10 e in alcuni casi – si pensi al lavoro nelle fattorie zootecniche o nella pastorizia, ma anche nei periodi di maggior raccolta delle mele e delle uve da vino – anche a 12 ed oltre (quando si resta a disposizione per qualsiasi evenienza della produzione/allevamento), con straordinari raramente corrisposti integralmente»⁶¹.

E c'è di più. Se ci inoltriamo a considerare queste situazioni – come osserva un avvocato (Int. 79) – «come delle truffe vere e proprie, ovverosia dei raggiri messi in essere intenzionalmente, che trovano fondamento nel fatto che si dà per scontato che il lavoratore straniero pur di avere un contratto è disposto anche a subire qualsivoglia condizione, affiora – e si evidenzia di fatto – un comportamento doloso. E se questa situazione è stata innescata volutamente dal datore di lavoro – o dal caporale che egli stesso assolda delegandolo al reclutamento delle maestranze che utilizzerà in azienda – prospettata come transitoria, cioè come primo ingaggio di prova precontrattuale o già come una occupazione a tempo determinato; e facendo intravedere altresì che potrebbe avere degli sviluppi a tempo indeterminato, o che questa eventualità viene esplicitamente espressa, siamo davanti in modo inequivocabile a false promesse e a scenari prospettati con spirito ingannevole perseguendo utili economici illegali».

Da queste considerazioni si deduce che il lavoro grigio – nelle sue forme

⁶¹ Continua ancora la stessa operatrice (Int. 67): «Quando c'è intermediazione di manodopera non ufficiale a favore dei datori di lavoro che la utilizzano non possiamo che usare il termine caporale. I rapporti sono basati sul caporalato. Quando i datori li ingaggiano direttamente, negoziano le condizioni a prescindere delle disposizioni correnti. C'è una non osservanza delle norme sul lavoro che colpisce particolarmente i lavoratori stranieri. Questo è un grosso problema sociale. Sono disorientati, sono infragiliti perché non capiscono come si trova un lavoro, come si trova un'abitazione. Lo sponsor di comunità, per noi un faccendiere opaco che guadagna sopra i suoi connazionali, e che i nostri imprenditori lo ingaggiano perché a loro volta non sanno come trovare maestranze per le loro produzioni e a volte lo fanno per mera convenienza economica in maniera priva di qualsiasi scrupolo sociale ed etico, tinte tutto in mano. Sono molti, e tutti svolgono questa attività per noi nefasta per i connazionali e per gli imprenditori nostrani utilissima. Anzi senza questi sponsor/caporali gli uni non lavorerebbero, gli altri non troverebbero maestranze. Ma tutto ciò però è illegale. L'impressione che ho – e che abbiamo in molti nella nostra Cooperativa sociale – è che tutto sia peggiorato, poiché chiunque conosce questa realtà ma viene tacitamente nascosta e istituzionalmente edulcorata».

appena tratteggiate – assomiglia molto a forme reiterate di sfruttamento lavorativo, ancorché riprodotte sistematicamente con contingenti di lavoratori stranieri stagione dopo stagione, gruppo nazionale dopo gruppo nazionale. Sapendo che per quanti arrivano per ultimi, come nella fattispecie dei lavoratori provenienti dal Pakistan o dal Bangladesh o da altri paesi asiatici, tali proposte ingannevoli sono molto diffuse. Spesso avvengono dopo occupazioni svolte al nero, anche per renderle più attrattive. Dice un’operatrice (Int. 75): «nel nostro piccolo (...) dal numero di lavoratori che sono transitati nei nostri sportelli nel corso del 2023, emergono – per quanto concerne il settore agro-alimentare – compreso dunque gli allevamenti e la trasformazione dei prodotti – situazioni molto variegata: sia per le modalità di reclutamento, sia per il tipo di proposta lavorativa e sia per i salari offerti. Ma ciò che caratterizza queste occupazioni sono spesso le stesse parole che vengono utilizzate dai datori o dai loro intermediatori per ingaggiarli, e la riproposizione reiterata delle stesse mansioni configurabili come attività di bassa forza, che restano tali anche dopo anni di esperienza maturata nella medesima azienda; così come sono sempre uguali le lunghe ore lavorate e sempre uguali le somme delle retribuzioni erogate».

È facile comprendere che sono procedure che tendono a livellare le condizioni di questa manodopera verso il basso, e determinare processi di inferiorizzazione sociale, tenendoli sempre in bilico tra l’accettazione silenziosa e l’espulsione dall’azienda quando questo silenzio s’interrompe o soltanto è in procinto di interrompersi. E tutti i lavori conferiti a questi immigrati sembra che non possano che avere queste peculiarità strutturali, senza nessuna possibilità di riconoscere gli avanzamenti di carriera. Devono restare tali e quali.

Il lavoro grigio come pratica diffusa, e il lavoro nero come pratica accessoria

Il lavoro grigio, nelle sue diverse sfaccettature, è diffuso anche nel comparto della macellazione e lavorazione delle carni, e non secondariamente all’interno delle filiere che lo contraddistinguono. Tale distorsione contrattuale, come osservano soprattutto i sindacalisti ed anche i lavoratori del comparto intervistati (Int. 62, Int. 63, Int. 65 e Int. 68), deriva anche dall’ambiguità che permane nel settore agro-alimentare, cioè tra la produzione primaria (quella specificamente agricola e zootecnica) e quella successiva della macellazione/lavorazione dei capi bestiame destinati al consumo. E non di meno tra i contratti applicabili da un’azienda cooperativa, ossia un’impresa di persone, e una Società a responsabilità limitata (S.r.l.) o una di capitali (S.p.A.) entrambe, queste ultime, a scopo di lucro. Tale situazione – all’interno di un rapporto interaziendale centrato sulla filiera produttiva – pone di fatto non pochi problemi d’inquadramento contrattuale che si ritorcono in modo inequivocabile a sfavore dei lavoratori.

In particolare, allorché l'azienda di capitali che opera nella trasformazione/manipolazione di carni (i cui rapporti di lavoro sono regolati dal contratto degli alimentaristi) appalta ad una azienda agricola cooperativa l'intero processo produttivo o parti dello stesso (i cui rapporti di lavoro sono regolati dai contratti agricoli), si determina necessariamente un *gap* retributivo non indifferente a esclusivo vantaggio dell'azienda appaltante, poiché non interessata come successivamente l'azienda appaltatrice opererà concretamente. Rileva un'intervistata, avvocato del lavoro (Int. 64): «la situazione diventa ancora più smaccatamente sfavorevole per i lavoratori laddove, ad esempio, una S.p.A. o una S.r.l. (quindi «società di capitali») di trasformazione/manipolazione di carni, sottoscrive un contratto di appalto con una società Cooperativa (una società di persone) che applica il Ccnl agricoltura e dunque inquadra le proprie maestranze come operai agricoli, e invia anche i suoi operai a supporto del lavoro da svolgere in Cooperativa che dovrebbero essere invece inquadrati come alimentaristi. In questo caso si registra una doppia incongruenza contrattuale: la prima sulla base del diverso inquadramento tra gli operai della S.p.A. o una S.r.l. appaltante e quelli della Cooperativa appaltatrice; la seconda, quando il contratto di fornitura prevede anche l'inserimento di operai della società appaltante nella società appaltatrice. Sicché, come è avvenuto in entrambe le fattispecie, in concreto nel caso di una S.p.A. di Trento del comparto della macellazione/lavorazione carni, l'intera compagine degli addetti sono stati contrattualizzati tutti come operai agricoli, e non in parte come operai dell'industria alimentare (disonoscendo i dettati delle circolari correnti al riguardo)⁶².

Queste criticità, per così dire, o meglio dire, pratiche di accaparramento salariale o, meglio ancora, furbesche pratiche di sfruttamento reiterato e intenzionale, sono rivolte particolarmente alle fasce più vulnerabili di lavoratori, tra cui al primo posto si posizionano, loro malgrado, quelli di origine straniera. E non solo quelli che sono arrivati negli ultimi anni, o quelli che arrivano nell'area di Trento stagionalmente e poi ripartono tornando al loro paese di residenza abituale, ma anche a quanti vi risiedono da molti anni. La parte di lavoro irregolare, al cui interno sussistono fasce di lavoro nero e sfruttato, e la parte di lavoro grigio, come sopra esplicitato, costituiscono una fascia di lavoratori quantitativamente significativa, soprattutto per una provincia,

⁶² Cfr. INPS, *Iscrizione delle aziende agricole con dipendenti. Società, cooperative e organizzazione di produttori. Chiarimenti*, Circolare n. 94 del 26/04/2019, in particolare artt. 3 e 4, in: servizi2.inps.it/servizi/Bussola/VisualizzaDoc.aspx?VirtualURL=%2FCircolare20-06-2029; ed anche: INPS, *Iscrizione delle aziende non agricole alla contribuzione agricola unificata. Riclassificazione dell'impresa dal settore agricolo ad altro settore: effetti sui rapporti di lavoro e recupero delle prestazioni erogate ai lavoratori nel caso di riclassificazione del rapporto di lavoro*, Circolare n. 56 del 23/04/2020, in particolare artt. 2 e 3 in: servizi2.inps.it/CircolariZIP/circolare%20numero%2056%20del%2023-04-2020.pdf (accesso per entrambe 3 marzo 2024).

come quella di Trento, che ha – insieme a quella di Bolzano – ciò nonostante, il reddito pro-capite tra i più alti dell'intero territorio nazionale. Una studiosa osserva (Int. 83): «tutto appare complicato. Da una parte c'è un sistema aziendale polverizzato, e ciò non è da criticare poiché affonda le radici nella tradizione, nella conformazione geografica della provincia di Trento, e sono aziende soprattutto agro-zootecniche.

Ma se analizziamo il comparto della macellazione il discorso cambia. Ce ne sono una decina, infatti, – ubicate soprattutto in città e nell'immediata periferia che hanno un numero di addetti che superano le 15 unità – e un'altra ventina che hanno dai 5 ai 14 addetti. E sono questi che gli ispettorati del lavoro devono monitorare e che le organizzazioni datoriali di categoria hanno il dovere di supportare con il loro intervento e prevenire l'attivazione di meccanismi illegali che danneggiano direttamente pure le aziende eticamente responsabili. Invece, insistono a difenderle dicendo continuamente che si tratta di mele marce (...) e che spesso non sono loro associate. Ma non prendono mai una posizione netta. Una posizione di denuncia. Di denuncia rigorosa e pubblicamente avvertibile.

«Chi sfrutta in ambito della macellazione/lavorazione delle carni non ha nessun alibi: sia se contrattualizza le maestranze con contratti inadempienti, sia se le utilizza al nero ingaggiandoli con false promesse altrettanti inadempienti, osserva un'altra intervistata (Int. 62). E ancora: «in via ipotetica, a partire dall'inizio della filiera, le aziende di allevamento erogano contratti diversi, e non sempre sono, come dovrebbero, correlati al contratto dei lavoratori agricoli. Sappiamo dell'esistenza di contratti ancora più vantaggiosi per i datori di lavoro, statuendo una condizione occupazionale sottodimensionata rispetto alla qualità delle mansioni effettivamente svolte. Una pratica abbastanza diffusa è quella di contrattualizzare lavoratori/trci come domestici o badanti mentre in realtà svolgono attività agricole e soprattutto zootecniche. Ed anche tra le aziende – soprattutto di allevamento – che hanno attività connesse alla lavorazione delle carni, invece del contratto di alimentaristi, come a rigor di logica le mansioni da svolgere richiederebbero, vengono profusi al contrario contratti come semplici custodi di animali, ossia come il pastore, o semplici addetti alle stalle. Quando contrariamente sono addetti alla mungitura e ad altre attività – come le prime operazioni casearie – che richiedono perizia e competenza professionale».

«Nessuno, dice un sindacalista (Int. 64), andrebbe a fare le pulci ad un'azienda uninominale, dove oltre al conducente è occupato qualche familiare. Ma è necessario essere coscienti che la filiera che si dispiega a partire da queste aziende si trasforma in un ingranaggio interaziendale che produce reddito addizionale per le imprese più grandi e dunque ingiustificabili quando attivano processi produttivi impregnati da illecità diverse». Le aziende di trasforma-

zione e manipolazione dei prodotti di carne sono già imprese in senso stretto, e non aziende agricole o zootecniche; e allorquando insistono su comportamenti aziendali al limite dell'illegalità – o prettamente illegali – mostrano che il loro agire organizzativo è in grado di orientarsi all'interno di un sistema produttivo che contempla l'impunità di fatto. In altre parole, per usare le parole di una operatrice intervistata (Int. 73), «parti del sistema produttivo, seppur minoritarie, del settore di lavorazione/macellazione delle carni, hanno di fatto determinato una cultura aziendale dove la legalità è concepita come un ostacolo alla libertà di azienda; pertanto, per raggiungere gli obiettivi prefigurati occorre aggirarla. In nome di una ingiustizia che lo stesso imprenditore percepisce e vive contro di sé. E sebbene sia la causa dell'attivazione di comportamenti illegali che impattano negativamente per un verso sulle maestranze o parte delle stesse ingaggiate per, implementare, il ciclo produttivo temporale, per l'altro verso sulle altre aziende del comparto innescando direttamente una forte e diretta concorrenza sleale, equiparando tutte ai suoi stessi comportamenti illeciti; e sentendosi oltremodo vittima di un ambiente normativo ostile al raggiungimento dei traguardi aziendali desiderati»⁶³. «Tutte le aziende fanno così, affermano qualunquisticamente come un mantra», osserva un'altra intervistata» (Int. 62).

La precarietà occupazionale come fattore espositivo alle malattie incipienti

Nel comparto della macellazione e della lavorazione delle carni nell'area comunale di Trento opera un'azienda le cui caratteristiche, tra le diverse che la contraddistinguono, è quella di avere – e sovente di manifestare – come tratto culturale distintivo quello di attuare comportamenti non conformi alle disposizioni di legge sia di carattere sociosanitario che sindacale. Si tratta di quella sorta di cultura aziendale che colloca le norme sul lavoro – e l'intelai-

⁶³ Continua la stessa intervistata (Int. 62): «È molto difficile seguire tutte le reti interaziendali che costituiscono una filiera, anche quella specifica delle carni, ma un fatto appare palese: tutto si svolge, almeno per una parte delle aziende coinvolte, con un solo obiettivo: ridurre i salari per aumentare i ricavi e quindi i redditi aziendali. Un meccanismo perverso poiché le aziende medio-grandi della macellazione usano i linguaggi di quelle più piccole, come se la dimensione aziendale non comporti nessun vantaggio di scala. Queste, tra l'altro, sono quelle in grado di acquisire dei fondi pubblici per migliorare e innovare le loro aziende, mentre i piccoli produttori è molto più difficile entrare nella rosa dei fruitori di sussidi/finanziamenti pubblici. Le aziende medio-grandi, quelle che interloquiscono direttamente con la grande distribuzione alimentare, sono spesso quelle che hanno comportamenti rigidi con le aziende che si collocano lungo l'asse della filiera, soprattutto quelle che necessitano di conferire alle aziende sovrastanti. Per abbassare i costi si ingaggiano lavoratori vulnerabili, che a loro volta sono distribuiti in tutte le aziende delle filiere dalla prima, in modo marginale, fino all'ultima in maniera strutturale. C'è un reddito economico di filiera dovuto al sottodimensionamento salariale dei lavoratori vulnerabili occupati, e un reddito economico derivante dalla concorrenza sleale che attivano le grandi società del comparto delle carni».

tura di protezione che determinano – tra gli impedimenti da rimuovere o da oltrepassare per aumentare l'efficacia delle *performance* economiche. Le quali sono intese esclusivamente come incrementali dei profitti prefigurati per il ciclo produttivo intrapreso su base annuale, assegnando, di contro, scarso valore alle condizioni occupazionali delle maestranze impiegate.

Questa azienda è stata, seppur in maniera inaspettata, uno dei principali focolai di contagio avvenuti a Trento nel corso della crisi pandemica da Covid-19, tempestivamente circoscritta e controllata sanitariamente dalle autorità sanitarie provinciali⁶⁴. In quella occasione le organizzazioni sindacali – si legge nella stampa locale⁶⁵ – avevano preso «posizione contro le condizioni di lavoro degli addetti al taglio della carne (...)» poiché da anni alcune attività di questa azienda erano state totalmente appaltate all'esterno ad aziende e a Cooperative che solo formalmente rispettavano le norme sul lavoro conforme. Ed allo stesso tempo è la società all'interno della quale – nonostante l'alto numero di addetti – le organizzazioni sindacali non sono accettate, e neanche fatte entrare. Ragion per cui diventa più difficile pretendere il rispetto di tutti i protocolli di sicurezza sanitaria, con conseguenze pesanti per le maestranze occupate, pure sul piano contrattuale, della corretta retribuzione e delle spettanze integrative. Nella fase pandemica nell'area urbana di Trento i contagi sono emersi in cinque aziende del settore carni, coinvolgendo un centinaio di addetti. La maggior parte erano concentrati in una sola azienda, come riporta un saggio della Società italiana di medicina veterinaria preventiva (SIMeVET, febbraio 2021)⁶⁶.

Un altro Report – realizzato da una dozzina di medici delle strutture sanitarie di Trento⁶⁷ – osservava che la diffusione del virus Covid-19 è stata

⁶⁴ Per gli aspetti epidemiologico-sanitari, cfr. Pirous Fateh-Moghadam, Dario Uber, Roberto Tezzele et al., *Covip 19: Gestione di un cluster in Trentino nella filiera della carne*, Argomenti, 1/21, pp. 55-62.

⁶⁵ Cfr. Quotidiano. Il trentino, *Caccia al virus nella filiera della carne*, del 5 settembre 2020, in giornaletrentino.it/cronaca/trento/caccia/-al-virus-nella-filiera-della-carne-contagi-anche-in-una-altra-azienda (accesso 11.3.2024).

⁶⁶ SIMeVET, *Il Covid-19 nella filiera produttiva della carne. Descrizione di un cluster in Trentino*, 11 febbraio 2021, in: veterinariapreventiva.it/simevet/sicurezza-alimentare-covid-19-nella-filiera-produttiva-della-carne-descrizione-di-un-cluster-trentino (accesso 11.3.2024).

⁶⁷ Pirous Fattah-Moghadan, Dario Uber, Roberto Tezzele e al. (a cura di), *Il Covid-19...*, cit. pp. 3, 5-7. Lo studio assume uno sguardo transnazionale poiché prende in considerazione ciò che è accaduto negli Usa e in Germania nel comparto della carne, e le politiche di contrasto che sono state emanate per isolare la diffusione pandemica. In primo luogo, la trasformazione dei contratti a tempo determinato – e le altre modalità contrattuali basate sulla precarietà – in lavori a tempo indeterminato, e quindi con tutte le protezioni formali correlate. In entrambe le situazioni sono stati i lavoratori più fragili dal punto di vista contrattuale e dunque soprattutto stranieri di diverse nazionalità. Ciò si è constatato anche per i nostri connazionali all'estero, ossia i nostri emigranti. Al riguardo Cfr. Francesco Carchedi, *Introduzione* in F. Carchedi (a cura di), *«Così lontani, così vicini. Italiani all'estero per lavoro nel biennio pandemico da Covid-19»*, Futura Editrice, Roma, 2023, p. 17 e ss.

causata, nelle aziende monitorate, dalla difficoltà di garantire il distanziamento tra i lavoratori occupati negli stessi ambienti di macellazione e di disossamento delle carni a causa dell'affollamento degli operai nei banchi di produzione, dalla rumorosità conseguente e dunque dalla necessità di alzare la voce per comunicare o di avvicinarsi il più possibile ai colleghi per coordinare le attività. In base a questi (e ad altri) criteri analitici delle sei aziende monitorate dalla *task force* istituzionale, la metà sono risultate carenti su diversi piani, individuando tra le cause scatenanti: la scarsa areazione degli ambienti, l'inadeguato controllo in entrata, non solo degli addetti ma anche dei fornitori o delle altre figure professionali interconnesse alle attività aziendali, le comunicazioni interpersonali non sufficienti e i tavoli e nastri trasportatori insicuri, nonché inadeguata la dotazione degli indumenti da lavoro protettivi (coltelli, guanti, tute rinforzate, mascherine, ecc.). Un aspetto altrettanto rilevante è stato individuato nella precarietà delle condizioni di lavoro, e nella mobilità degli addetti dall'azienda appaltante a quelle appaltatrici e viceversa, nonché – data l'eterogeneità nazionale delle maestranze – la difficoltà di far comprendere bene cosa stava accadendo e cosa occorre fare per prevenire la diffusione virale. Queste aziende, nella prima fase pandemica, sono state preventivamente chiuse per circa tre settimane, poiché obbligate a ristrutturare gli ambienti e il *layout* dei banchi di lavorazione⁶⁸.

Dalle conclusioni del monitoraggio emerse che:

- a. le aziende di lavorazione/macellazione delle carni che hanno registrato meno infezioni o non ne hanno registrata nessuna sono state quelle che avevano già installato misure di prevenzione a prescindere dalla pandemia, oppure che avevano risposto subitaneamente alle indicazioni delle autorità sanitarie (regionali/provinciali);
- b. al contrario, sono state colpite in maniera accentuata quelle aziende che hanno mostrato scarsa aderenza alle procedure emanate dalle stesse autorità, e che hanno altresì prediletto – come scelta organizzativa – manodopera precaria e a continua rotazione e non manodopera fidelizzata con la quale si istaurano rapporti continuativi e di reciproca responsabilità. Inoltre, il lavoro precario «a chiamata» (diretta dall'azienda o indiretta tramite Agenzie e non di rado da intermediari informali, cioè sponsor/caporalì) è risultato essere un fattore di rischio preminente, perché implica uno stato di soggezione del lavoratore e quindi di sostanziale ricatto, giacché non può esimersi di andare a lavorare quando le condizioni di salute non sono adeguate⁶⁹.

Questa categoria di operai, e quella precaria nella fattispecie – sia che svolga

⁶⁸ Idem, pp. 5-6.

⁶⁹ Idem, p. 8.

attività di lavoro grigio che di lavoro nero – è costretta a ritmi di lavoro elevati, con incentivi a produrre di più (come il lavoro a cottimo) e spesso con strumenti di protezione individuali e collettivi non sempre standardizzati; e non secondariamente perché occupata con delle condizionalità pattuite informalmente, come quella di accettare indiscutibilmente un alto tasso di mobilità interaziendale. In particolare, quando l'azienda è parte di una a filiera tra più aziende che fanno capo – direttamente o indirettamente (per interposta persona) – ad una stessa direzione amministrativa o ad una stessa proprietà.

5.3.4. *Lavorare sotto minaccia continua di licenziamento*

Le filiere fittizie. Appalti e sub appalti a cascata come meccanismo di assoggettamento

Una di queste aziende, una S.p.A. (una società per azioni), la più colpita dalla pandemia, posizionata dalla *task force* tra quelle più resistenti nell'adottare le misure di protezione raccomandate, non ha cambiato da allora le modalità di ingaggio della manodopera, misconoscendo, nello specifico, la sua responsabilità sociale nella condotta irresponsabile delle strutture a cui fornisce appalti per la produzione di carni macellate, notoriamente propense a non rispettare i contratti di lavoro. Al contrario, questa S.p.A., d'ora in poi Societàmadre, come raccontano alcuni intervistati (Int. 62, Int. 64 e Int. 68) – ha continuato a sottoscrivere contratti apparentemente formali, ma nei fatti – in modo incontrovertibile – del tutto incoerenti con quanto sostanzialmente enunciano, ovvero ricorrendo comunemente al lavoro grigio. In pratica si tratta di contratti non compiutamente rispettati. Inoltre, «continuando a porre in essere comportamenti di natura antisindacale, dice una delle intervistate (Int. 62), come ne abbiamo avuto sentore già nel 2021. Allorquando venne in FLAI-CGIL un lavoratore che era stato ingiustamente licenziato e che il Tribunale di Trento successivamente ha reintegrato. Emerse così che le retribuzioni non erano completamente saldate, che non venivano concesse le ferie e non venivano accordati permessi e assenze dal lavoro legittimamente motivati; e in più veniva preteso il lavoro straordinario senza essere retribuito»⁷⁰.

⁷⁰ Continua la stessa sindacalista (Int. 62): «Sebbene avevamo avuto già sentore ben prima della crisi pandemica che in questa azienda i rapporti di lavoro non erano del tutto corretti, anche perché chi rifiuta il sindacato all'interno dell'azienda esprime di fatto il suo orientamento culturale, da questo episodio abbiamo constatato che la nostra valutazione era esatta. Ma questa azienda non rappresenta il paradigma di tutte le aziende di lavorazione/macellazione della carne, ma soltanto, purtroppo, di alcune certamente. Da questi singoli episodi – databili aprile 2020 ma protrattesi per circa un anno intero, cioè all'incirca all'aprile 2021 – si sono palesate in maniera più chiara le dinamiche occupazionali di questa impresa specifica. Iniziammo così a controllare le buste paga di alcuni lavoratori, e poi di alcuni altri e di altri ancora. Era normale chiedere di iscriversi al sindacato. Ma nessuno lo faceva. Erano quasi terrorizzati, avevano paura che si

«Il Giudice – continua un'altra intervistata (Int. 64) – sentenziò che il lavoratore era stato licenziato con accuse tra l'altro molto gravi, poi risultate del tutto false, anche perché aveva espresso l'intenzione di rivolgersi al sindacato per far valere semplicemente i propri diritti che avvertiva essere misconosciuti e praticamente negati⁷¹. Non era un caso isolato. Ascoltando le ragioni di altri lavoratori, perlopiù centro-africani, emersero altrettante situazioni sindacalmente inaccettabili: contratti di facchinaggio per svolgere mansioni da macellaio per retribuire di meno il lavoratore, oppure contratti simultanei con due aziende appaltatrici, entrambi a tempo parziale, ma con l'obbligo di lavorare a tempo pieno, ed anche oltre l'orario previsto. Veniva raccontato che le relazioni intercorrenti tra capi reparto e maestranze erano di natura ricattatoria, dove il termine licenziamento era continuamente apostrofato. Così come chiamare i Carabinieri per denunciare minacce inesistenti, inventate di sana pianta dagli stessi capi reparto. Lo scopo manifesto era quello di intimidire gli operai, in modo che asseconassero, silenziosamente, le strategie e le modalità di conduzione dei rapporti di lavoro strettamente gerarchici o, meglio, dire ottusamente gerarchici e al limite della discriminazione razziale».

I rapporti che si istaurano tra la FLAI-CGIL e questi lavoratori – e la fiducia che man mano s'accresce – porta allo svelamento di un sistema di appalti e sub appalti a cascata complesso, dove la Società-madre, specializzata nella manipolazione delle carni, distribuisce commesse in sub appalto ad altre cinque aziende diversamente collegate tra loro, ma che tuttavia hanno stretti rapporti funzionali che si intersecano reciprocamente. I sub appalti riguardano principalmente il trasporto delle carni, il facchinaggio – dunque il carico e lo scarico – e il disossamento e la macellazione/preparazione di prodotti lavorati e semi-lavorati. Ciascuna di queste attività viene concessa in sub appalto a singole aziende Cooperative o S.r.l. che a loro volta sub appaltavano ad altre

scoprisse che facevano leggere le buste paga al sindacato. Raccontavano fatti inusuali per la nostra provincia, emergevano ricatti e discriminazioni connesse al fatto di essere stranieri e di non parlare la nostra lingua. Da allora abbiamo avviato un rapporto costruttivo con alcuni di questi operai che hanno facilitato anche i rapporti con i loro colleghi. Rapporti che continuano anche adesso» (ottobre 2023). Cfr. anche, Il Dolomiti, *Carni: operaio licenziato e accusato ingiustamente di aver minacciato il superiore con un coltello. L'azienda dovrà ora reintegrarlo, del 4 agosto 2021*, in: <https://www.ildolomiti.it/cronaca/2021/carni-operaio-licenziato-e-accusato-ingiustamente-di-aver-minacciato-il-superiore-con-il-coltello-lazienda-ora-dovra-reintegrarlo> (accesso 1.12.2023).

⁷¹ Il giudice appurò – nella fase istruttoria – che il lavoratore era stato accusato ingiustamente di aver minacciato il superiore con un coltello. Sentenziò che la ditta, una Società cooperativa, doveva reintegrarlo, poiché il licenziamento è stato classificato come «ritorsivo e discriminatorio». Il responsabile dell'impresa, oltremodo, non ha voluto incontrare il sindacato, e non ha voluto neanche commentare l'accaduto una volta che il giudice ha espresso il suo parere al riguardo. Cfr. anche, Trento Today, *Lavoro, contro sfruttamento e illegalità i sindacati chiedono prevenzione e controlli*, del 4 agosto 2021, in: <https://www.trentotoday.it/attualita/trentino-lavoro-sfruttamento-sindacati.html> (accesso 1.12.2023).

aziende o a squadre di operai esterni capeggiati informalmente da uno di essi (detentore di partita IVA). Figura che rimanda decisamente a quella del caporale. L'intera produzione, così appaltata, risponde ad un'unica direzione strategica, ed è orientata culturalmente e amministrativamente dalla Società-madre: vuoi perché rappresenta la struttura imprenditoriale appaltante; vuoi perché i dirigenti delle aziende appaltatrici sono integrati, sebbene in subordine, a quelli della impresa appaltante; vuoi perché tra le une e le altre aziende si effettuano scambievoli passaggi di manodopera; e vuoi perché i locali dove avviene concretamente la produzione appartengono alla stessa Società-madre – così come i macchinari e tutta la strumentazione necessaria allo svolgimento delle attività – che li mette a disposizione delle appaltatrici allo scopo di raggiungere gli obiettivi di produzione temporali prefissati.

Questo modello aziendale configurabile come piramidale, essendo centralizzato sulla Società-madre, e allo stesso tempo come reticolare, essendo la produzione distribuita nelle altre aziende con statuti autonomi ma funzionalmente integrate per lo svolgimento dei sub appalti – è del tutto legale e legittimamente operativa. Ma entrando nel merito delle dinamiche occupazionali, del trattamento contrattuale e delle condizioni lavorative degli addetti – come sopra appena tratteggiato – emergono accentuate criticità che penalizzano fortemente l'intera compagine impiegata nelle differenti fasi della produzione intesa come il risultato complessivo dell'intera struttura tecnico-organizzativa. Criticità che vengono alla luce allorché all'inizio dell'estate del 2021 una quindicina di lavoratori, in rappresentanza di una sessantina di colleghi – tutti di nazionalità straniera, ad eccezione di tre italiani – arrivano in FLAI-CGIL. Il motivo della richiesta d'incontro poggiava sul fatto che le aziende sub appaltatrici della Società-madre gli avevano comunicato di punto in bianco di dare le dimissioni contemporaneamente per essere assunti successivamente tutti assieme da un'altra azienda⁷².

⁷² Occorre specificare – come riporta la sindacalista che ha seguito tutto l'iter vertenziale (Int. 62) che «tra questi operai soltanto una quindicina entrarono concretamente nella sede della FLAI-CGIL di Trento in rappresentanza di altri 60 all'incirca che si trovavano nella stessa identica situazione in relazione all'azienda. Gli altri, dopo aver suggerito che avremmo dovuto inoltrare una denuncia contro l'azienda, si sono di fatto ritirati e non siamo più riusciti a contattarli per una miriade di situazioni differenti, tra cui il fatto che molti di loro lavoravano soltanto saltuariamente ed erano lavoratori non stanziali a Trento poiché erano residenti in alcune regioni meridionali. Apprendemmo in seguito che avevano contrattato con l'azienda una compensazione in uscita di poche centinaia di euro, cioè una somma a nostro giudizio irrisoria per evitare la denuncia. L'azienda con questa manovra – in collaborazione con sindacati per nulla rappresentativi – ha di fatto azzerato tutto quello che non era riuscita a fare chiedendo a questi stessi operai le dimissioni volontarie. Dei 15 che abbiamo incontrato all'inizio della vertenza soltanto con 10 di essi si è riusciti ad andare fino in fondo, ovvero a sporgere denuncia circostanziata, essendo tra i più anziani per durata di permanenza in provincia dell'intera compagine».

L'erosione sistematica delle retribuzioni

La proposta profferita dalle aziende sub appaltatrici appariva quantomeno ambigua. Perché? Risponde la sindacalista (Int. 62): «In primo luogo occorre dire che si trattava per la gran maggioranza di lavoratori stranieri, soprattutto africani (Centro-occidentali e Settentrionali), ed anche, in misura minore, di asiatici (*in primis* Pakistani e Indiani). E che molti di loro non capivano cosa stesse succedendo a causa della non dimestichezza con la lingua italiana. Altri, invece, di più lunga permanenza (senegalesi e ghanesi), dunque con una buona conoscenza della lingua italiana, avevano ben capito cosa avessero in mente i dirigenti di queste aziende quando li invitavano, in modo perentorio, a dimettersi. In secondo luogo, è ciò che appurammo dai colloqui *ad personam* con quanti si presentarono in FLAI-CGIL, queste aziende avevano deciso di chiudere le attività, e così avrebbero fatto pure le altre aziende con le quali avveniva lo scambio di personale. In sostanza una interruzione netta delle attività produttive, un cambiamento di denominazione sociale e una ricollocazione delle maestranze dimissionarie. Le dimissioni volontarie erano propedeutiche alle nuove assunzioni presso le altre aziende che sarebbero avvenute dopo qualche settimana».

In terzo luogo, continua la stessa sindacalista, «capimmo – con l'apporto degli avvocati – che dare le dimissioni volontarie significava azzerare tutte le spettanze maturate sino a quel momento, cioè: mensilità ancora non saldate, oneri familiari non corrisposti, ore straordinarie congelate, ferie e festività annullate⁷³, scatti di carriera vanificati; eppoi, la perdita della tredicesima e della quattordicesima prevista dai contratti regolativi dell'industria alimentare. Scoprimmo che i contratti di lavoro non erano uguali per tutti gli addetti, sebbene svolgessero attività connesse direttamente alla lavorazione/macellazione, anche se le svolgevano a rotazione con trasferimenti da una azienda all'altra. Si trattava, ad un conteggio indicativo, di migliaia di euro, considerando non solo i quindici operai che si erano presentati in sede sindacale, ma anche gli altri sessanta che comunque rappresentavano. Questi ultimi non vollero venire perché annichiliti dalla paura di essere licenziati arbitrariamente. In

⁷³ Per quanto concerne le ferie, racconta un altro intervistato (Int. 63), «è stato scoperto che, sebbene in busta paga risultavano 40 ore retribuite, di fatto tutte le altre ore/giornate lavorate non venivano conteggiate. All'apparenza tutto era corretto. Ma di fatto, cosa succedeva? Succedeva, che venivano tolte ore lavorate in eccedenza, dei permessi motivati o attribuiti al lavoratore senza che questo l'avesse richiesti. Così come le ferie, anche se non erano state effettivamente fruito. Essendo anche noto che i lavoratori stranieri tendono ad accumularle su diverse annualità per poi soggiornare maggiormente nel proprio paese, ebbene: al momento della richiesta delle ferie risultavano già espletate. I contatori delle ferie erano azzerati. Dunque, i datori avevano utilizzato le ferie per scaricare le giornate effettivamente lavorate ma non retribuite, sicché le ferie fruibili risultavano essere come giornate in aspettativa non retribuite, costituendo quindi un'ulteriore decurtazione salariale prettamente arbitraria».

quarto luogo, gli uni e gli altri, con le dimissioni volontarie, non avrebbero avuto nessun diritto alla disoccupazione in quanto questa viene accordata soltanto in caso di licenziamento. In sintesi, assistemmo stupiti all'apertura del vaso di Pandora».

Dal punto di vista contrattuale, prescindendo per un momento dall'inquadramento delle mansioni da svolgere, aggiunge una avvocatessa giuslavorista (Int. 64) «i contratti erano formalmente perfetti: sul piano dell'orario di lavoro, sulla retribuzione e sugli altri fattori costitutivi. Il problema, non da poco, era che quasi nessuno di questi operai svolgeva le 40 ore settimanali previste, appunto, quelle previste dai contratti per gli addetti alla lavorazione/macellazione delle carni, ma bensì dalle 50 alle 60. Di fatto, con ben 10 o 20 ore di straordinario settimanale non retribuito, cioè dalle 40 alle 80 mensili, che moltiplicato per 60, il numero degli operai occupati da queste Cooperative e S.r.l., si arriva ad una cifra considerevolmente alta⁷⁴. I salari che questi lavoratori percepivano non erano per nulla quelli previsti dal contratto, essendo spesso inferiori in quanto decurtati per almeno del 20% del loro ammontare effettivo, per cause relative ai permessi o assenze di lavoro non motivati, riduzione arbitraria delle giornate lavorate, che l'azienda attribuiva ai lavoratori a loro insaputa, ma che questi non le riconoscevano come veritiere»⁷⁵.

«Nelle buste paga – continua la stessa intervistata – compariva sovente che il lavoratore avesse fruito di ferie e riposi settimanali che invece non erano stati per nulla effettuati, erano attribuzioni false e del tutto inventate. Erano in poche parole state registrate arbitrariamente dall'azienda. Stessa modalità si registrava per le ore di lavoro ordinario o straordinario notturno: le prime venivano sistematicamente ridotte, le seconde altrettanto. Molti di questi operai lavoravano anche il sabato, con turnazioni regolari ma a costi orari invariati, nonostante fosse considerata una pre-festività. Da tali racconti emergeva anche il fatto che l'ambiente di lavoro non fosse del tutto improntato alla

⁷⁴ Siamo davanti ad una palese violazione contrattuale anche in considerazione della decurtazione che si registra nella retribuzione oraria, poiché il contratto dell'industria alimentare prevede per le mansioni più basse, quelle che vengono ingiustamente correlate alla manodopera straniera, intorno ai 9 euro, ma se si lavorano settimanalmente 10 ore o 20 ore di più, il costo orario non sarà più 9 euro bensì sarà inferiore dai 2 ai 3 euro l'ora. Quindi la retribuzione è extra contrattuale, poiché la paga oraria non è più di 9 ore ma 6 o 7 ma piuttosto inferiore; invece di 63 ore giornaliere (9 euro x 7 ore), diventano tra i 40 euro e i 50 (6-7 euro x 7 ore). Una bella differenza».

⁷⁵ L'intervistata porta alcuni esempi specifici tra altri non identificabili: «analizzando i cedolini delle buste paga ci siamo imbattuti spesso in sottrazione di denaro giustificata con «trattenuta per acquisto *set* di coltelli»; oppure soltanto in modo generico «trattenute per indumenti speciali». Siamo davanti ad una modalità truffaldina che prima non avevamo mai registrato con questa frequenza, anche perché – a parte alcune specifiche – nei cedolini compaiono anche diciture quali: «restituzione prestito accordato» o «restituzione spese varie extra produzione». Tutto pensato per decurtare quote di salario a ciascun operaio, e alla fine raggranellare somme consistenti perché applicata sull'intera compagine degli addetti occupate».

sicurezza, e i banchi di lavorazione delle carni erano troppo ravvicinati; e dunque l'uso delle seghe pesanti per tagliare quarti di bue o di maiale doveva essere fatto con molta attenzione. Ciò nonostante, gli infortuni non si potevano evitare del tutto, ma non venivano riconosciuti dall'azienda come avvenuti durante le ore di lavoro. Venivano in mente le raccomandazioni che la *task force* sanitaria aveva inoltrato a questa Società-madre per prevenire ulteriori contagi tra le maestranze occupate.

Dai racconti si riscontra un regime vessatorio di particolare durezza, soprattutto per quelle componenti operaie non direttamente assunte dalla Società-madre, ma dalle aziende appaltatrici che a loro volta sub appaltavano ad altre organizzazioni in grado di svolgere le attività programmate. Dice un altro intervistato (Int. 70): «questa azienda appariva interrelata con le altre al punto che si aveva l'impressione che fossero un solo gruppo con al centro la Società-madre che conferiva appalti in successione, e con scambi intrecciati di manodopera, svolgendo una funzione magnete sebbene ciascuna di esse avesse un'amministrazione indipendente; e queste di rimando sub appaltavano ancora ad altre strutture più flessibili e meno strutturate con manodopera ancora più precaria e vulnerabile. In queste condizioni occupazionali anche le categorie di lavoro grigio o di lavoro nero apparivano del tutto fuorvianti, essendo nella sostanza davanti a forme di mero e reiterato sfruttamento, ad una decurtazione sistematica di quote di salario senza giustificazioni plausibili. Si era davanti a furti di denaro che esulano dal rapporto di lavoro, essendo questo considerato quasi una mera appendice utile per l'accaparramento sistematico delle retribuzioni spettanti agli addetti in produzione. E tale strategia trova ricadute positive nell'abbassamento dei prezzi dei prodotti della macellazione attivando meccanismi di concorrenza sleale con le altre aziende che operano nello stesso settore a livello provinciale e no (ossia nazionale e transnazionale)»⁷⁶. Tale convinzione trova conferme in quello che raccontano due operai intervistati, le cui sintesi sono leggibili di seguito e uno di questi è stato dipendente della Società-madre.

⁷⁶ «Non si tratta neppure di lavoro grigio e neanche di lavoro nero, poiché in entrambi i casi – cioè, nella definizione che ne dà l'ISTAT di lavoro parzialmente informale il primo, lavoro totalmente informale il secondo – c'è comunque una attività lavorativa, discutibilissima. Ma quando le ore e le giornate non vengono retribuite, così il tempo del riposo, e gli straordinari, ma intenzionalmente sottratte al conteggio ufficiale e riportate in busta paga dove appare chiaramente la sottrazione ingiustificata di quote salariali con modalità opache e non individuabili specificamente, oltre a definirle come pratiche di sfruttamento è plausibile definirle anche come furti di denaro in senso stretto».

5.3.5. *Microstorie di lavoratori sfruttati*

*EE. Il primo lavoratore racconta*⁷⁷

EE (sigla inventata) proviene da un paese africano, ha circa 30 anni. Da dieci è in Italia: arriva dapprima a Gorizia, proveniente da Reggio Calabria, poi dopo due anni si trasferisce a Trento. Lavora come può, ma con forza e determinazione. Ha famiglia nel paese di origine e dunque deve provvedere anche al suo mantenimento. EE mediante connazionali inizia a lavorare in un allevamento di montagna. «Ero contento, dice EE, perché avevo una casa, un lavoro e buoni rapporti con il datore e sua moglie. Per tre anni tutto è andato bene. Poi sono cominciati i problemi: non mi pagavano lo stipendio, rimandando di mese in mese. Sono andato da alcuni connazionali che mi dissero di andare alla CGIL di Trento. Ci sono andato e ho spiegato quello che accadeva. Mi hanno proposto di fare una denuncia, ma non ho voluto perché capivo le difficoltà dell'azienda. Una piccola azienda familiare. Il datore mi disse con gentilezza di pazientare ancora, come mi dissero con affetto di stare tranquillo perché mi avrebbero saldato tutto. Erano molto sinceri. Però passarono altri due/tre mesi ma non cambiò nulla. Insistevo per avere gli stipendi arretrati, in cambio mi dicevano di pazientare. Non insistevo più di tanto perché capivo le loro difficoltà. Non sapevo che fare, però. Volevo da una parte andar via dall'altra restare con loro. A un certo punto ho capito che non potevo più stare, un amico mi diceva di andar via. Dovevo andar via anche per dare un segnale ai datori che così non potevo resistere. E se le cose in azienda sarebbero migliorate potevo sempre ritornare da loro. Me lo chiesero esplicitamente».

«E così presi la decisione di andar via, continua EE. Anche se non era più possibile perché era iniziata la pandemia, mi dissero così che potevo restare. Era il febbraio 2020. Sentivo che mi volevano bene, mi dettero una parte dei soldi che mi dovevano. Era intervenuto il figlio che faceva l'impiegato a Trento, ma non era come loro. Era minaccioso, era duro». Ma nel corso dell'estate EE comunque lascia a malincuore la fattoria di montagna. Qui faceva un po' di tutto: andava al pascolo e governava la stalla insieme al fattore. Gli animali non erano molti, ed erano sia mucche che maiali. Li vendeva a distanza di quattro/cinque mesi a delle aziende di macellerie, e qualche volta era lui stesso che faceva la prima sezionatura soprattutto dei suini e di altri animali più piccoli. In queste occasioni venivano anche altri fattori delle aziende del vicinato a dare una mano. E anche io come potevo aiutavo, ma

⁷⁷ Il racconto è stato costruito sia con estratti della sentenza del Tribunale di Trento a favore del lavoratore denunciante (patrocinato dall'Avv. Giovanni Guerini) che con informazioni aggiuntive acquisite mediante colloqui telefonico con il diretto interessato.

soprattutto imparavo le tecniche preparatorie, quelle che precedevano l'uccisione e poi la macellazione dell'animale». Per EE non è stato facile andar via, soprattutto per l'attenzione che i datori di lavoro avevano verso di lui.

EE si trasferisce presso degli amici a Riva del Garda, e lavora con loro in un altro allevamento più grande. Ma per soli due mesi. Il salario viene pagato regolarmente, ma senza contratto. Gli dissero che volevano metterlo alla prova. Si usava così. Ma questa prova è durata cinque mesi, e in questo tempo EE riceve solo vitto e alloggio in cambio del suo lavoro. Lavoro che si svolgeva lungo l'arco dell'intera giornata. EE spiega che il lavoro in una azienda di allevamento è praticamente ininterrotto: inizia molto presto e non si interrompe che per piccole pause, inframmezzate da fasi dove il lavoro è continuo. Si mangia a turno, erano in sei: due africani e quattro indiani. E si mangia praticamente in stalla, in una parte più marginale. Ma in stalla. Così l'alloggio. Era sistemato in un altro edificio adiacente, non era male. Ma non era riscaldato a sufficienza l'inverno. Dopo circa cinque mesi EE riceve un primo salario: circa 600 euro, con l'accordo che il mese successivo avrebbe sottoscritto il contratto di lavoro. «Ero molto contento, dice EE. Potevo inviare regolarmente i soldi a casa. Per prima cosa inviai 500 euro, anche perché erano i primi soldi dopo mesi e mesi che non riuscivo a mandare nulla. Per me è molto importante mandare i soldi alla famiglia, per me è un motivo di orgoglio. È lo scopo della mia emigrazione».

Dopo due mesi, il contratto non arriva. Scuse su scuse. EE si trova disorientato di nuovo. Non capisce cosa succede: lavora, ma non arriva il contratto. Sono dieci anni che è Italia, e oramai conosce come vanno i rapporti di lavoro: ci deve essere un contratto, senza contratto non può rinnovare il permesso di soggiorno. Aveva avuto momenti in cui si sentiva soddisfatto, e all'improvviso tutto ricadeva giù. Il contratto non si poteva fare. Se ne sarebbe parlato a primavera (del 2022). Era l'unico in questa situazione, poiché gli altri suoi colleghi avevano già il contratto, anche si trattava di rinnovi su rinnovi e i salari erano bassi; e gli spiegavano anche che solo due di questi avevano un contratto pieno, e lo avevano avuto dopo circa due/tre anni. EE non si sentiva a suo agio, poiché tutto non era chiaro. E racconta che «aveva altri contatti, in particolare con una persona importante della comunità che stava vicino Rovereto che dietro un compenso trovava un buon lavoro. Lo chiamai, e gli chiesi di incontrarlo perché cercavo lavoro e volevo chiedergli se potesse inserirmi in una azienda che lavorava le carni, qui i salari erano più alti. Sapevo come si lavorava la carne, avendo esperienza fatta dal datore della fattoria di montagna. E così andai in questa azienda, e cominciai un lavoro che sembrava soddisfacente».

In questa azienda EE ha lavorato circa quattro anni, con un contratto come addetto alle pulizie dei banchi dove si macellava e si disossavano gli animali.

Ma non veniva pagato regolarmente. La giornata era lunga, e il salario molto basso, nonostante avesse un contratto formalmente adeguato. Manifestò questo disagio al suo capo-squadra, ma riceveva soltanto risposte evasive. Ciò durò molto. EE voleva capire perché era trattato in tal maniera. Si ricordò del sindacato, e dei consigli che gli dettero in precedenza. Portò la sua busta paga e chiese chiarimenti raccontando cosa veramente accadeva nel suo rapporto di lavoro in questa azienda. In sintesi, aveva un contratto come addetto alle pulizie mentre svolgeva il lavoro di macellaio, e questa differenza di mansione si trasformava in un salario più basso – avendo diritto a quello degli alimentaristi – e oltremodo diventava ancora più basso perché decurtato discriminatamente. Nei giorni successivi fece notare al capo-squadra cosa avesse compreso dal colloquio con il sindacato, reclamando così l'allineamento contrattuale rispetto alla mansione effettivamente svolta: non addetto alle pulizie, ma operaio macellaio.

EE racconta: «da quel momento in poi fui trattato molto male. Ero sempre sotto gli occhi del capo-squadra. Ogni cosa che facevo non andava bene. Mi diceva parole brutte. Mi spingeva, e mi veniva incontro minacciandomi di licenziamento. Era una continua tensione. Cercavo di fare il mio lavoro, ma quasi non riuscivo a farlo perché mi ostacolava sempre. E alle mie piccole reazioni urlava, dicendo che me ne dovevo andare e che non era più considerato un operaio dell'azienda. Non sapevo che fare. Mi venivano molti dubbi, ne parlavo con i miei colleghi più grandi e ciò che mi dicevano era che avevo sbagliato ad andare al sindacato, e anche se solidarizzavano con me non potevano però difendermi alla luce del sole». EE è disorientato, lavora silenziosamente. Cerca di fare al meglio il suo lavoro facendo di tutto: dalle pulizie al disossamento delle carcasse degli animali macellati. Ma un giorno, passati pochi mesi dal suo incontro con il sindacato, EE viene aggredito dal suo capo-squadra. Questo inizia a gridare che EE lo stava minacciando con un coltello, gridando ancora più forte dichiarava che avrebbe chiamato i Carabinieri. Tutto ciò davanti agli altri lavoratori dell'azienda che erano presenti nel reparto, all'incirca una ventina. Licenziò immediatamente EE e lo incolpò di tentata aggressione.

«Andai al sindacato, raccontai del licenziamento e di come era avvenuto, ricorda EE. Mi chiesero se volessi denunciare il capo-reparto e l'azienda per licenziamento senza giusta causa e se i colleghi potevano testimoniare l'accaduto e dichiarare davanti al giudice le pressioni che avevo ricevuto negli ultimi mesi. Accettati di andare in fondo, anche per riavere le mensilità che non avevo riscosso e che il capo-reparto gridando dichiarava che non le avrei più riviste». Il sindacalista contattò l'azienda, ma questa non volle avere nessun rapporto con esso manifestando un comportamento fortemente anti-sindacale. La vertenza tuttavia fu inoltrata, è il processo portato a termine. EE ha

visto riconosciuto l'ingiusto licenziamento (definito dal giudice a ragione «licenziamento ritorsivo») e l'azienda è stata obbligata a risarcire le retribuzioni sospese e i diritti nel frattempo maturati, con le rispettive altre spettanze. Inoltre l'azienda è stata costretta a reintegrare EE con un contratto adeguato alle mansioni svolte, cioè di operaio alimentarista addetto alla lavorazione e macellazione delle carni.

*FF. Il secondo lavoratore racconta*⁷⁸

FF (sigla inventata) è un lavoratore nigeriano stanziale da almeno 15 anni in Italia, e da almeno la metà a Trento. Ha sempre lavorato nel settore agricolo, nell'allevamento e dunque nella macellazione, e svolgeva queste attività anche prima di emigrare. Dunque, un operaio con una lunga esperienza nel settore. A Trento ha lavorato in una Cooperativa appaltatrice connessa con la Società-madre per circa due anni; e dopo di che fu informato che l'azienda doveva smettere le attività ma che avrebbe continuato con un'altra azienda che riceveva appalti dalla stessa Società-madre che forniva appalti già all'azienda precedente. FF ovviamente accettò. Dopo circa un anno e mezzo gli dissero che anche questa seconda azienda avrebbe chiuso le attività e che poteva pur tuttavia continuare ancora con un'altra azienda del gruppo sempre del settore della macellazione carni. FF riporta che a questo punto comprese che i dirigenti di quest'ultima società erano più o meno gli stessi della precedente, ciò che cambiava era soltanto la denominazione legale della nuova società e una parte degli operai, perché – si diceva – una parte erano stati assunti a tempo determinato che significava anche poche settimane.

Un aspetto che creò comunque forti disagi a FF era il fatto che nel passaggio dalla prima alla seconda azienda non gli avevano saldato degli stipendi, cioè gli ultimi prima delle dimissioni avvenute con una lettera preconfezionata che gli avevano fatto sottoscrivere per convalidare l'accettazione della nuova assunzione. E neanche liquidato il TFR (il trattamento di fine rapporto), ed altre diverse spettanze maturate in azienda ma non saldate: come le ore di straordinario e le ferie che aveva concordato di effettuarle l'anno successivo per una vacanza in patria. Gli dissero che avrebbero comunque saldato il dovuto, ma non accadde nulla, non era vero. E così è successo per la seconda esperienza lavorativa maturata con un'altra azienda sempre sub appaltatrice della Società-madre. Gli dissero in tale occasione, dopo le sue continue dimostranze, che non avrebbe ricevuto le spettanze reclamate perché era sopravvenuta l'assunzione, e questa azzerava i rapporti avvenuti con l'azienda precedente. Comprese dopo circa tre anni e mezzo che era una modalità organizzativa dell'intero gruppo delle aziende appaltatrici e che la Socie-

⁷⁸ Intervista svolta nella sede della FLAI-CGIL di Trento dallo scrivente.

tà-madre appaltante pianificava con esse l'intera strategia specialmente i passaggi di manodopera dalle une alle altre nel corso dell'anno secondo le corrispettive convenienze economiche.

Comprese anche – perché veniva considerato come una discolpa di quanto accadeva – che queste aziende erano subalterne ad un consorzio veronese, e che pertanto tali scelte non esprimevano solo la volontà della Società-madre e tanto meno delle Cooperative appaltatrici che operavano a Trento. In altre parole, le cinque aziende di Trento si suddividevano gli addetti, una parte dei quali erano soci delle tre Cooperative e delle due S.r.l. appaltatrici. FF racconta: «una estate gli addetti complessivi erano circa 120/130, di cui circa 50 erano soci-lavoratori della prima Cooperativa, altrettanti della seconda e i restanti 20/30 lavoratori della terza. La prima e la seconda Cooperative chiusero per fine attività, chiedendo le dimissioni degli addetti, e facendo confluire questi ultimi in parte nella terza Cooperativa e in buona parte in un'altra appena istituita ma con gli stessi dirigenti. A tale interscambio partecipavano anche le altre due Aziende a responsabilità limitata. Le dimissioni volontarie da una Cooperativa seguivano, quasi in contemporanea, le assunzioni nell'altra. La maggior parte degli operai veniva occupata sempre a tempo indeterminato, mentre gli altri – soprattutto gli occasionali – a tempo determinato in modo regolare.

Continua FF: «non tutte le Cooperative e l'azienda S.r.l. svolgevano le stesse attività, poiché una era specializzata alla macellazione vera e propria, un'altra al trasporto e alla logistica per l'approvvigionamento della materia prima, ovvero i capi bestiame da macello e un'altra era competente per lo scarico/carico delle carni e dei prodotti che venivano lavorati. La società a responsabilità limitata era competente nella commercializzazione e nella gestione della filiera e l'azienda appaltante sull'erogazione dei sub appalti e l'amministrazione complessiva». FF ritorna a raccontare dei contratti, e dice: «i contratti non erano tutti uguali, poiché alcuni erano effettuati dalle Cooperative e avevano una caratterizzazione, mentre quelli effettuati dall'S.r.l. un'altra: i primi erano perlopiù contratti agricoli, i secondi contratti industriali. Ma a una parte consistente di operai veniva imposto di lavorare ora alla macellazione, ora allo scarico/carico delle mersi, ora al trasporto e alla logistica. A contratti diseguali corrispondevano, ciò nonostante, a rotazione da un'azienda all'altra, lo svolgimento delle stesse mansioni, ed essendo i contratti agricoli prevalenti gli addetti lavoravano con mansioni disallineate.

Inoltre, FF non può esimersi nel riportare che il suo contratto, di operaio macellaio senior, prevedeva 40 ore settimanali, ma ne svolgeva – e ci tiene a dire senza esagerazione – almeno 60, e anche di più. Si arrivava anche a 180 ore-mese, con lo stipendio sempre uguale, quindi senza nessun riguardo per le ore straordinarie. Si comincia alle 5 del mattino e si prosegue fino alle 19.00,

con una ora di pausa pranzo. Non sai se pagano i contributi, poiché è difficile capirlo da soli, così non capisci quando puoi prendere le ferie. Il salario ammonta a 1.400 euro, ma non calibrato sulle 40 settimanali ma sulle 60 ore. Circa 80 ore mensili in più, ovvero la metà dello stipendio. «Si capisce, dice sorridendo FF (orgoglioso di aver compreso il turpe meccanismo di sfruttamento vissuto, *ndr.*), che lo scopo di queste aziende è quello di spremere il più possibile la manodopera. Anche gli strumenti di lavoro non erano adeguati: guanti di ferro, scarpe speciali antinfortunistiche e grembiule rinforzati non sempre adeguati e che non paga l'azienda ma sono a carico del lavoratore. E non puoi rifiutarti di non fare – quando richiesto – lo straordinario. Per questo non ti licenziano, ma ti dicono di restare a casa senza retribuzione e aspettare la loro chiamata in modo da farti elaborare che il rifiutare le loro condizioni costa caro». FF è uno dei lavoratori che ha denunciato l'azienda⁷⁹.

5.3.6. *Equilibrismi sul fil di lana. Confondere le acque*

Attraverso i molteplici incontri che si sono susseguiti tra la decina di addetti che hanno accettato di inoltrare la denuncia – tra l'altro di nazionalità diversa e con un rapporto di lavoro con le aziende in questione prolungato nonostante le interruzioni/reintegrazioni al lavoro annuali – e gli avvocati giuslavoristi che li hanno patrocinati, hanno riscontrato delle gravi distorsioni contrattuali. Rinvenibili nelle modalità gestionali del personale occupato nelle aziende appaltatrici in quanto, non soltanto venivano spostati dall'una all'altra – e ciò di per sé non comporta nessuna violazione – ma erano occupati in modo preponderante con contratti agricoli e non industriali. E ciò è illecito. Vieppiù, sebbene suddivisi per ambito produttivo in conformità al sub appalto ricevuto, non apparivano chiari né i luoghi dove effettivamente veniva svolta l'attività lavorativa; né la titolarità dei principali strumenti della produzione; né quella che sovra intendeva la gestione amministrativa delle posizioni contrattuali connesse alle singole maestranze occupate. Un insieme di criticità che gli avvocati hanno cercato di sbrogliare nelle udienze avvenute presso il tribunale di Trento.

Una parte di questi lavoratori, la quindicina con i quali i raffronti col sindacato sono stati più continuativi, era occupata in queste società, in tempi differenziati, da almeno una decina di anni. Avevano infatti una conoscenza dei meccanismi di gestione della manodopera molto puntuali, poiché le avevano

⁷⁹ Per gli aspetti contrattuali nazionali si rimanda a: Parti sociali, *CCNL – Industria Alimentare. Verbale di accordo*, in particolare art. 51, «Trattamento economico» (*Vecchi minimi*, al 31.12.2023), pp. 38-39, Roma, 1° marzo 2024, laddove si evincono i minimi tabellari Livello 3, parametro 130, retribuzione 1.400,10 euro per 40 ore settimanali (cfr. art. 30, «Orario di lavoro», p. 28).

vissuti in prima persona. Ciò che ha fatto traboccare il vaso della loro pazienza e rettitudine professionale, è stata l'ennesima richiesta di dismettere volontariamente il lavoro e sentirsi dire per la terza o quarta volta – in qualche caso anche di più – che sarebbero conseguite le assunzioni in altre aziende del settore o di altre ancora sub appaltatrici della Società-madre⁸⁰. Sapevano ormai bene che significava perdere tutte le spettanze economiche e di carriera maturate sino allora. Sennonché, da questo bagaglio informativo, apparve più chiara la composizione interaziendale, ovvero i rapporti tra l'appaltante e le appaltatrici. Emerse, tra altre cose, che l'azienda capofila – da dove dipartivano gli appalti – era un Consorzio con sede legale a Verona e la Società-madre di Trento ne era la principale destinataria, da cui dipartivano, a loro volta, i sub appalti con le Cooperative e le S.r.l. operanti nello stesso territorio. Queste svolgevano mera attività in subappalto sebbene la Società-madre millantasse che si trattava di rapporti interaziendali che nell'insieme configuravano una filiera di produzione, poiché il concetto di filiera implica una azione concordata e strutturata tra più aziende e riveste una immagine stereotipata positiva.

Riporta ancora uno degli avvocati (Int. 64): «fatte le denunce e nonostante il giudice del lavoro avesse già emesso il decreto ingiuntivo contro la Cooperativa che assumeva i lavoratori dietro indicazione della Società-madre – con sede di entrambe a Trento – in quanto fruitrice dei sub appalti erogati da quest'ultima, la procedura, pur tuttavia, si era inspiegabilmente arenata. Essendo entrambe funzionalmente collegate – trattandosi di azienda appaltante e azienda appaltatrice – erano co-responsabili delle pessime condizioni di lavoro approntate da questa ultima e con l'assenso, di fatto, data la sostanziale indifferenza per tali condizioni, della precedente. Oltreché, appariva ben chiaro che l'intera produzione – dall'arrivo delle materie prime al conferimento dei lavorati per la commercializzazione ad altri raggruppamenti societari esterni al gruppo – avveniva negli stabilimenti della Società-madre e che questa stessa ne controllava l'andamento procedurale con suoi specifici caporeparto. La funzione svolta dalla Cooperativa – e dalle altre subappaltatrici – era

⁸⁰ Dice un sindacalista (Int. 63): «per rendere più convincente l'operazione di far dismettere volontariamente le maestranze e riassumerle in un'altra azienda, veniva detto che si trattava di strutture che facevano comunque capo alla Società-madre. E quindi non dovevano preoccuparsi, poiché restavano comunque nella cerchia delle aziende familiari. Scoprimmo, inoltre, che in qualche caso veniva detto agli operai più anziani che il cambio di società era necessario perché avevano saputo che c'erano dei problemi e delle criticità che s'intendeva affrontare e che per farlo era meglio ricominciare con un'altra struttura. Insomma, si veicolavano informazioni a giustificazione dell'operazione di azzeramento delle aziende che fino allora avevano gestito l'appalto per passarlo ad un'altra, millantando che ciò avrebbe favorito i lavoratori. In altre parole, ciò che premeva alla Società-madre erano gli interessi dei lavoratori medesimi, e dunque per favorirli occorrevano le dimissioni volontarie e le riassunzioni con una nuova struttura».

soltanto quella correlabile alle assunzioni degli addetti preposti. In sintesi: la Società-madre sub appaltava formalmente le attività alla Cooperativa – e alle altre aziende collegate in base alle specifiche funzioni interconnesse – che a sua volta (o a loro volta) assumeva (o assumevano) gli operai che effettuavano tutte le fasi del ciclo produttivo negli spazi a titolarità e sotto il controllo dalla Società-madre».

Orbene, continua l'altro avvocato (Int. 78), «siccome le retribuzioni venivano erogate fattivamente dalla Cooperativa presso la propria sede legale, ricevendo però le somme di denaro dalla Società-madre comprensive delle singole buste paga con relative descrizioni delle spettanze e delle detrazioni mensili (come sopra argomentato), meccanismo ben descritto dagli operai denunciati, non capimmo perché il giudice richiedeva prove aggiuntive per procedere pienamente all'ingiunzione della stessa Società-madre. Ciò creò un problema interpretativo al nostro staff legale, poiché non capivamo il senso della richiesta. Insomma, si doveva dimostrare che gli operai denunciati lavoravano specificamente per la Società-madre, e allo stesso tempo con la Cooperativa, che però aveva un ruolo giuridicamente marginale perché questa consegnava agli operai soltanto i salari mensili. Rileggendo attentamente i contratti di lavoro e i cedolini delle buste paga dei nostri assistiti capimmo qual era la criticità che il giudice voleva che sciogliessimo, ovvero: dimostrare perché era la Società-madre l'obiettivo della rivendicazione sindacale e quindi perché conseguentemente spettava alla stessa risarcire, eventualmente, le spettanze sospese degli operai denunciati».

Era in questa ultima azienda che gli operai svolgevano il loro lavoro giornalmente, e soltanto alla fine del mese ricevevano la busta paga e le retribuzioni correlate presso la Cooperativa e le altre strutture appaltatrici, ma contabilmente predisposte dall'amministrazione della Società-madre. Continua un'altra avvocatata l'intervistata (Int. 79): «in genere nei contratti regolari le condizioni lavorative sono ben espresse, come è ben espresso il luogo di svolgimento delle attività, gli orari ed eventualmente le turnazioni quando previste; nonché risalta sempre, in bella mostra, l'indirizzo presso il quale l'incarico deve essere quotidianamente esplicato. Ma in questi contratti il luogo di lavoro aveva un indirizzo che non corrispondeva al luogo indicato dai denunciati, cioè dove erano ubicati gli stabilimenti della Società-madre. Come luogo di lavoro nelle buste paga/e nei cedolini di ricevuta era specificato l'indirizzo della sola Cooperativa, e non quello della Società-madre, titolare degli stabilimenti. Tra l'uno e l'altro indirizzo differiva leggermente soltanto il numero civico, essendo la medesima strada. Questa incongruenza all'inizio era sfuggita, poiché la distanza che intercorreva tra il primo e il secondo indirizzo era minimale, solo una decina di metri. Questa discordanza per lo staff legale era da considerarsi molto grave, poiché in linea di principio può disorientare tutte

le istituzioni che ruotano intorno alle attività produttive, oltre gli operai occupati per la loro sicurezza nell'ambiente lavorativo»⁸¹.

Sfruttare gli operai restando sostanzialmente impuniti

Indagando a fondo nei registri della Camera di Commercio della Provincia di Trento venne all'evidenza il fatto che all'indirizzo limitrofo a quello della Società-madre non c'era la sede della Cooperativa – a cui tutto l'Ufficio legale aveva plausibilmente creduto – ma bensì quello del consorzio veronese, cioè una sede secondaria della capo-fila del gruppo delle aziende appaltatrici diversamente interconnesse con la Società-madre di Trento (in qualità di appaltante di queste ultime). Racconta ancora uno degli avvocati (Int. 78): «nelle settimane successive approfondendo maggiormente la questione, appurammo che, ciò nonostante, questa sede sembrava non utilizzata, poiché era di fatto sempre chiusa. E a fianco di questa, in aggiunta, ancora più vicina alla Società-madre, risultava essercene un'altra senza nessuna denominazione aziendale, senza campanello o cassetta per la posta, che facesse pensare ad una qualsivoglia attività produttiva. Ciò di fatto escludeva la possibilità di continuare ad insistere con il giudice di effettuare il c.d. ricorso ingiuntivo veloce, ed optare invece per quello ordinario per ciascun'azienda direttamente o indirettamente coinvolta».

Continua lo stesso avvocato (Idem): «Portammo questa documentazione aggiuntiva al giudice, all'INAIL e all'Ispettorato del lavoro, e contestualmente citato di nuovo in giudizio sia le Cooperative – datrici apparenti dei denunciati – e sia la Società-madre (datrice formale) per la doppia funzione svolta: appaltatrice rispetto il Consorzio Veronese da un lato e al contempo appaltante rispetto alle stesse Cooperative, e al contempo amministratrice delle buste paghe e delle corrispettive retribuzioni ma senza effettuare le assunzioni e pagare le maestranze dall'altro. Le aziende Cooperative sono rimaste contumaci, cioè non si sono presentate in giudizio, mentre la Società-madre e il

⁸¹ Dice lo stesso avvocato (Int. 79): «lo staff legale e l'Ufficio vertenze della CGIL cercarono di comprendere nelle reiterate pratiche di sfruttamento se questa discordanza, andando a controllare da dove saltava fuori la Cooperativa che si attestava come il luogo di svolgimento del lavoro degli operai denunciati. E perché aveva un indirizzo quasi simile alla Società-madre. Fu controllato l'Ufficio del registro delle imprese e allo stesso tempo scrivemmo all'Ispettorato del lavoro e all'INAIL. Volevamo capire se la Cooperativa avesse comunicato alle istituzioni competenti che presso la sua sede legale avveniva la produzione, dato che accertammo che era soltanto una normale sede aziendale e che quindi non poteva avere stabilimenti per la lavorazione/macellazione delle carni. Insomma, una qualche comunicazione che giustificasse tale insolita scelta, giacché se si assumono dei lavoratori e si mandano a lavorare senza indicare nel contratto il luogo dove devono esercitare le attività richieste, e non secondariamente se questo luogo corrisponde a criteri di sicurezza commetto una grave inadempienza nei confronti dell'Ispettorato, dell'INPS e dell'INAIL».

Consorzio Veronese erano presenti. Questa ultima ha dimostrato sufficientemente la sua estraneità nella gestione delle maestranze, consegnando al giudice la documentazione concernente la regolarità degli appalti che venivano conferiti alla Società-madre, argomentando veementemente che non potevano aspettarsi di avere a che fare con aziende così poco affidabili e che non rispettassero per niente le leggi correnti che regolano i rapporti di lavoro».

La Società-madre, invece, scaricata di fatto dal Consorzio Veronese, apparve davanti al giudice, come riporta l'altro avvocato (Int. 64) «in tutta la sua malafede». E avendo sempre negato che gli operai lavorassero presso i suoi stabilimenti e che essa stessa ne amministrava le buste paga, anche se le retribuzioni ai singoli operai erano corrisposte presso le Cooperative e S.r.l. appaltatrici, dovette – seppur ambigualmente – ammettere che una piccola parte degli operai avevano lavorato presso le sue strutture di produzione. E che per questi operai si prendeva la responsabilità delle inadempienze emerse, ma per gli altri – la gran maggioranza – la sua posizione restava invariata, ossia negava qualsiasi coinvolgimento e qualsiasi co-responsabilità in quanto erano le società appaltatrici ad agire in modo difforme dalle norme contrattuali. Adottò, nei fatti, la stessa strategia del Consorzio Veronese⁸², solo che in questo caso la Società-madre aveva ammesso – seppur in modo indiretto – di possedere una piccola parte dei fogli firma degli operai occupati presso di essa, mentre tutti gli altri gli venivano forniti dalle Cooperative, non spiegando perché queste ultime avrebbero dovuto farlo essendo le aziende esecutrici dell'appalto ricevuto»⁸³.

«La Società-madre – continua la stessa (Idem) – era disposta a saldare le spettanze arretrate di questa piccola parte di lavoratori, che si riducevano alla fin fine, secondo quanto affermava davanti al giudice, di poche giornate di lavoro. In questa affermazione emergeva ancora una volta la malafede dell'azienda, poiché ad una nostra esplicita richiesta di mostrare tutti i fogli firma delle buste paga e i relativi cedolini dell'avvenuto pagamento delle retribuzioni, che dovevano essere grosso modo almeno un centinaio, le risposte furono evasive, opache e fuorvianti. Insomma, risposero che non le avevano, e che si dovevano chiedere alle aziende appaltatrici. Ma queste ha loro volta –

⁸² Il rappresentante legale che difendeva l'azienda-madre era lo stesso del Consorzio Veronese.

⁸³ «C'ò che dimostra – dice ancora un'altra legale (Int. 79), ancora di più dimostra la malafede dell'azienda-madre è che i fogli presenza gli erano stati trasmessi direttamente dalle loro singole società, cioè le Cooperative. Così dicendo si sono di fatto pilatamente lavato le mani della loro consapevolezza per il fatto che i lavoratori lavoravano fattualmente presso i loro stabilimenti. Quindi mi trovai impossibilitata a citarli in giudizio a causa di questi fogli presenza che nessuna azienda in questione diceva di avere. L'azienda-madre si disse disposta a saldare le poche giornate di quanti avevano lavorato per loro, e che risultava dai pochi documenti che mostrarono in una udienza. Il giudice era molto infastidito da tali comportamenti arroganti, ma non poteva procedere senza prove».

tra l'altro mai presenti alle udienze⁸⁴ – non le avevano, giacché: da un lato, si trattava di maestranze assunte da poco (essendo quelle dimissionarie delle Cooperative precedenti); dall'altro, non erano loro a predisporre dal punto di vista amministrativo le buste paga, cioè a costruirle contabilmente. Doveva essere compito della Società-madre conservarle e mostrarle su nostra richiesta, in qualità di membri della difesa dei denunciati, ma non poteva farlo. In tal maniera avrebbe dimostrato la sua colpevolezza».

I paradossi inaspettati

Tale situazione, e le difficoltà di dimostrare la «malafede della Società-madre, di fatto hanno creato un paradosso (...) un paradosso che non potevamo prevedere», secondo le parole un'altra avvocatessa (Int. 80). «Le Cooperative e le S.r.l. – osserva quest'ultima – non potevano dare tutti i fogli firma/cedolini delle buste paga perché non ne erano in possesso, non poteva darli la Società-madre perché mostrarli sarebbe stata la prova della sua colpevolezza e neanche l'Ufficio vertenze della CGIL, giacché poteva soltanto richiederli a quest'ultima ma non aveva gli strumenti normativi per obbligarla a presentarli⁸⁵. E gli stessi lavoratori, sia quelli che avevano sporto denuncia che gli altri, non potevano essere ascoltati come testimoni in quanto direttamente o indirettamente parti in causa. Il giudice comprese la strategia dei legali della Società-madre, e ci disse pure – confidenzialmente – «che provava vergogna per quanto emergeva a sfavore di questi operai», ma che, ciò nonostante, doveva esserci una prova incontrovertibile per dimostrarne la sua piena colpevolezza. E la prova regina non poteva che essere quella correlata ai fogli firma e ai cedolini/buste paga. Ci rendemmo conto che ad ogni

⁸⁴ Specifica la stessa (Int. 80): «Quest'aziende non si sono presentate. Erano contumaci, non abbiamo avuto interlocutori. Né legali, né tantomeno rappresentanti aziendali. Non avrebbero potuto mostrare la documentazione che dimostrava la presenza dei lavoratori occupati nelle loro aziende».

⁸⁵ E ancora a proposito (Int. 80): «L'indagine della distruzione di documenti non può essere portata a processo civile, perché non esiste nessuna legge che decreta di mantenerli. Un modo in cui lo Stato potrebbe venire a tutela dei lavoratori sarebbe quello di rendere obbligatoria la documentazione delle presenze degli addetti, a prescindere dalla mobilità interaziendale, rendendo la comunicazione all'ispettorato del lavoro (per il monitoraggio delle condizioni occupazionali) e all'INAIL (per gli aspetti concernenti la salute psico-fisica). Un obbligo della tracciabilità della presenza dei lavoratori, dei loro spostamenti tra aziende appaltanti e appaltatrici e conservare questa documentazione per almeno 5 anni, come accade per altra documentazione amministrativo-fiscale. Con questa causa abbiamo amaramente scoperto che non esiste questa obbligatorietà, e ciò si ripercuote anche sul riconoscimento delle ferie, delle ore di riposo e pure per le ore straordinarie se non in presenza di dispositivi di timbratura in entrata e in uscita dalla azienda non falsificabili, anche per evitare truffe e sotto contribuzione. Ma nei casi che stiamo tutelando, nonostante si trattasse di una azienda di capitali, non è stato fatto e non poteva esser fatto perché non c'è obbligatorietà».

passaggio delle maestranze da un'azienda all'altra questa documentazione veniva cancellata, non veniva archiviata. Il cambio di denominazione delle Cooperative e delle S.r.l. diversamente coinvolte determinava conseguentemente il cambio dell'intestazione dei fogli firma/cedolini e buste paga; senonché, le une e le altre, e contestualmente la Società-madre che ne governava la strategia, non ereditavano la documentazione amministrativa delle maestranze precedentemente occupate da altre aziende nonostante fossero grosso modo le medesime, come erano le medesime il corrispettive dirigenze apicali».

«Il responsabile della Società-madre, nel corso di una udienza in Tribunale, utilizzò come prova del fatto che era usuale avere provvisoriamente operai di altre società per soddisfare le esigenze cicliche di produzione, e così lo scambio di fogli firma/cedolini di busta paga con altre due aziende (di cui non riportiamo il nome)⁸⁶. Tale asserzione, di fatto, rendeva ancora più opaca la posizione della Società-madre, giacché confermava che il passaggio di maestranze non avveniva soltanto tra quest'ultima e le Cooperative e le S.r.l. più volte citate, ma anche con altre aziende operative a Trento. In più, occorre segnalare, che le due aziende citate, per dimensione e capacità produttiva, sono configurabili come medio-grandi, quasi al pari della Società-madre. Considerando che tutta la produzione concernente la lavorazione/macellazione carni di Trento è rapportabile, principalmente, ad una decina di aziende, ne consegue che almeno un terzo (la Società-madre e le altre due citate dalla stessa) – non contando le Cooperative e le S.r.l. fornitrici di manodopera – si contraddistinguono per la loro «dolosa capacità equilibrata (...) di muoversi sul fil di lana tra legalità e illegalità nella conduzione dell'impresa (...) pur di accaparrare risorse economiche alla proprie maestranze, ovverosia mettere in essere indecentemente pratiche di sfruttamento lavorativo ricorrendo a stratagemmi opachi e intenti ingannevoli» (Int. 71).

Queste attività di accaparramento sono sistemiche e sono effettuate usualmente, e scevre pertanto da impedimenti costrittivi perché in tali ambiti imprenditoriali – in considerazione dell'ampia fascia di economica informale e di lavoro irregolare – si registra una sostanziale assenza istituzionale, e nello specifico un'azione di contrasto efficace delle istituzioni deputate al controllo della conformità dei rapporti di lavoro e della conseguente capacità di riallineamento vincolante delle criticità rinvenibili. E allo stesso tempo, sono usualmente fattibili giacché – in presenza di *vacancy* oggettiva di manodopera – si ricorre opportunamente a più mercati del lavoro (interregionali e transnazionali), e non secondariamente a quello intra provinciale di Trento attingendo all'offerta composta da cittadini stranieri di differenti nazionalità. Una

⁸⁶ Si tratta comunque di due aziende importanti che operano nella provincia di Trento sempre nella lavorazione/macellazione di prodotti della carne.

parte di questa offerta si contraddistingue per essere particolarmente disponibile a qualsiasi attività occupazionale, essendo di fatto alla ricerca continua di contratti di lavoro per acquisire il permesso di soggiorno, e di poterlo rinnovare a scadenze annuali determinate, oppure – trattandosi di richiedenti asilo ospiti dei Centri di accoglienza – di poter lavorare per sé stessi e per inviare mensilmente rimesse di sostegno alle famiglie di origine.

Una disponibilità di manodopera ad ampio spettro, pertanto, e non orientata soltanto alle occupazioni riguardanti il settore agro-zootecnico e alimentare, ma anche a quelle connesse agli altri ambiti produttivi, passando frequentemente dalle une alle altre. «Questa situazione, osserva una operatrice di un Centro di accoglienza (Int. 70), per i richiedenti asilo che ospitiamo, è frequente, poiché spesso passano da un settore all'altro nel corso dei cicli produttivi annuali. I contratti che essi sottoscrivono sono quasi sempre stagionali, ma di fatto vengono occupati anche per sette/dieci mesi all'anno nelle stesse aziende agro-alimentari e ricevono retribuzioni con una doppia modalità: la prima, è quella contrattualizzata ma che per norma non può superare la quota massima 5.500 euro (all'incirca); la seconda, invece, è strettamente erogata al nero, poiché superata la precedente vengono meno i diritti connessi all'accoglienza residenziale. Situazione che sovente è motivo di ricattabilità essendo la parte contrattualizzata altamente preziosa per qualsiasi lavoratore e lavoratrice straniera per il permesso di soggiorno».

5.3.7. *L'azione di contrasto*

L'azione delle forze di polizia

Come riportato nelle pagine precedenti l'azione delle forze di Polizia (Carabinieri e Guardia di Finanza) contro i rapporti di lavoro basati sul caporalato, ossia rapporti di lavoro che si pongono in essere con l'apporto di intermediari illegali di manodopera a partire dal reclutamento, pattuizione delle condizioni occupazionali, controllo della stessa e ingaggio in aziende, è stata e continua ad essere significativa. A questa azione di contrasto, la cui figura centrale è il c.d. caporale, si affianca anche quella mirata direttamente su imprenditori che agiscono impunemente nella sei-illegalità o nella completa illegalità: sia perché occupano lavoratori al nero e sia perché occupano lavoratori con contratti formalmente corretti ma che nei fatti non vengono tuttavia adeguatamente soddisfatti. In questi casi, come si evince dalla lettura delle operazioni che vengono portate avanti, sono da considerarsi imprenditori irresponsabili socialmente, perché non tengono in nessun conto il fatto che le maestranze devono essere assunte sulla base delle norme correnti e che queste norme devono essere compiutamente rispettate. Sono capitalisti immorali, poiché tendono a mercificare qualsiasi rapporto di lavoro, dimenticano che chi lavora è una persona.

E dimenticando questa semplice constatazione trasformano i lavoratori che assumono in non persone, e allo stesso tempo non riconoscendole si determinano non rapporti di lavoro. Ciò che conta è utilizzare strumentalmente queste non persone ai propri fini egoistici e cinicamente orientati a produrre denaro a prescindere dall'altro contraente, cioè il lavoratore. In effetti, quest'ultimo non è un contraente, perché misconosciuto nella sua capacità negoziativa. Sono imprenditori che stabiliscono rapporti di lavoro dove soltanto loro hanno il potere di imporre il da farsi, di definire unicamente le attività da svolgere, dando meri ordini prescrittivi, e decidendo arbitrariamente le quote salariali da erogare, e quando erogarle. Non siamo pertanto davanti a rapporti di lavoro, ma a forme di accaparramento di risorse, da un lato, quelle umane, poiché il lavoratore non è parte in causa e non conta nulla, e non può dire nulla; dall'altro, quelle economiche perché il salario non è mai stabilito, non è mai certo e oscilla in base alla volontà discrezionale dell'imprenditore. Dalla lettura di quanto emerge dalle operazioni di Polizia non siamo più nemmeno davanti ad un imprenditore, ma di un truffatore e un illusionista e un affabulatore che costruisce intenzionalmente false promesse.

Di questi rapporti di lavoro non rapporti, così definibili perché c'è una sola figura dominante, un dominus assoluto, ossia il falso imprenditore, e una parte passiva, incorporea agli occhi dello stesso, cioè il vero lavoratore. E accanto alle forze di Polizia della provincia di Trento non c'è nessun supporto da parte degli Ispettori del lavoro, poiché quasi del tutto inefficaci. Non certo per loro volontà, ma per scelte strategiche istituzionali che mirano a lasciar fare le aziende, anche quando le loro scelte sono quelle più egoistiche e amorali. I pochi controlli che vengono registrati non fanno che confermare che una parte delle aziende produce in maniera distante dalle norme giuslavoristiche. E pur individuandole gli Ispettori non hanno strumenti interdittivi sufficienti per determinare il riallineamento delle non conformità delle condizioni di lavoro rilevate. E sono assenti anche le istituzioni, oppure non guardano, non leggono, fanno finta di non capire ciò che succede nella realtà fattuale.

Non si accorgono dei rapporti di lavoro irregolari, dei rapporti di lavoro indecenti. Derubricando l'economia informale come marginale, mentre è all'interno di essa che si determinano le peggiori distorsioni dei rapporti di lavoro a svantaggio dei lavoratori e delle lavoratrici occupati. E quando se ne accorgono, come il giudice del lavoro di Trento che ha trattato il caso della Società-madre, non riescono a procedere contro di esse, sebbene – come ricorda una sindacalista che ha presenziato alle udienze – il giudizio del giudice al riguardo fu sprezzante, definendo vergognose le condizioni nelle quali venivano occupate le maestranze. In tal caso il giudice avrebbe potuto assumere un atteggiamento *in favor* degli operai, essendo questi la parte più vulnerabile.

L'azione sindacale e i progetti anti tratta e sfruttamento lavorativo

L'azione sindacale è costante. Quasi sempre essa affianca, nel rispetto delle competenze, l'azione delle forze di Polizia. La sua presenza, soprattutto nelle imprese medio-grandi – e purtroppo non in tutte, come il caso della Società-madre sopra descritto dimostra – è motivo di salvaguardia dei diritti dei lavoratori. L'azione di contrasto contro i rapporti basati sul caporalato e sullo sfruttamento che pongono in essere direttamente le aziende socialmente irresponsabili si snoda su tre direttrici:

- a. l'azione di ascolto dei lavoratori/trici presso agli sportelli sindacali distribuiti nell'area comunale di Trento e nelle Comunità di Valle (nei comuni più grandi): sia pubblicizzando i servizi offerti con i *social* sindacali, volantini/*depliant* esplicativi multi-lingue allo scopo di far emergere le situazioni di vulnerabilità, che estendendo le opportunità di far conoscere i diritti sindacali e non, stimolando la loro attivazione e la loro pratica all'interno delle comunità;
- b. l'azione congiunta con altre organizzazioni del terzo settore che svolgono attività di accoglienza/supporto ai migranti occupati in agricoltura o nei comparti delle carni, allo scopo di costruire reti sociali e legami multi-livello per accrescere le opportunità di inserimento delle componenti straniere;
- c. l'azione intersindacale, con le organizzazioni datoriali e le forze di Polizia, il cui coordinamento ha prodotto negli ultimi un Protocollo d'intesa, sottoscritto da oltre 40 organizzazioni (pubbliche private). Il Protocollo è contro il caporalato e lo sfruttamento nel lavoro, e per la difesa dell'economia sana regionale.

Il Protocollo – la cui cabina di regia è ubicata presso il Comando Regionale della Guardia di Finanza del Trentino-A.A., ha il compito specifico di «elaborare, gestire, analizzare, approfondire ed integrare le segnalazioni degli illeciti» che provengono dalle organizzazioni/enti firmatari, allo scopo di attivare l'azione di contrasto da parte della stessa Guardia di Finanza. Da questa collaborazione – si legge in un Comunicato stampa (del 7.7.2020) – è stato possibile «avviare attività ispettive mirate, conclusesi con importanti risultati, e di stroncare su nascere, alcuni fenomeni illeciti, connessi, perlopiù, all'illecita somministrazione e/o impiego di manodopera, nonché di individuare possibili tentativi di infiltrazione, nel tessuto economico trentino, da parte di soggetti di nazionalità straniera». Anche la Camera di Commercio di Trento ha istituito uno Sportello sicurezza, a disposizioni di aziende artigiani e agricole, anche in questo caso per raccogliere informazioni illecite da inviare alla Cabina di regia.

Interventi che però non fanno sistema, secondo il giudizio di una parte dei testimoni-chiave intervistati. Per due motivi, per usare le parole di uno di

questi: a. il fenomeno dello sfruttamento – sia nella configurazione di lavoro grigio che di lavoro nero, a sua volta distinguibile in base all’intermediazione del caporale o senza intermediazione, quando il datore ingaggia direttamente il lavoratore/trice – non è soltanto materia di repressione giudiziaria e non è pertanto mero oggetto del diritto penale. Al contrario è al contempo oggetto socio-economico: per la produzione di ricchezza sommersa, sia per la concorrenza sleale che determina e sia per la sofferenza che produce nelle maestranze che impiega; b. si registra una scarsa mobilitazione da parte delle organizzazioni datoriali, poiché – non di rado, almeno per le aziende medio-grandi implicate nelle pratiche di sfruttamento (come la Società-madre analizzata), sono delle loro associate, pagano le quote annuali, partecipano alle decisioni strategiche e pertanto vengono di fatto tollerate ed anche silenziosamente o manifestatamente difese.

Le azioni di contrasto sono portate avanti anche da Enti anti-tratta, come il Centro Italiano Femminile (CIF) e alla Cooperativa Sociale Punto d’Approdo mediante due convenzioni con il Dipartimento delle Pari opportunità-Presidenza del Consiglio. Si tratta di due progetti: l’uno denominato Alba, l’altro denominato Cinformi del Servizio Politiche sociali e abitative della Provincia di Trento. Entrambi prevedono l’emersione delle pratiche di sfruttamento sia sessuali che lavorative, l’assistenza delle vittime/potenziati vittime, nonché la presa in carico (residenziale e territoriale) e la successiva re-integrazione sociale e lavorativa. Il Progetto Alba Trentino interviene in rete con i vari servizi del territorio in Provincia di Trento, attraverso enti pubblici e del privato sociale. Il Progetto prevede la partecipazione di un ampio partenariato, mira al rafforzamento del Sistema Anti tratta Trentino puntando al suo progressivo radicamento nei servizi socio-sanitari e ponendo al centro la persona. Inoltre, è inserito nella rete nazionale di progetti anti tratta e collabora attivamente con l’Osservatorio interventi tratta (numero verde anti tratta: 800 290 290).

Le lacrime di Ibrahim *di Ibrahim Diabate**

Piango,
quando vedo i miei fratelli soffrire,
piango,
quando mi alzo alle 4 del mattino per andare incontro alle mie illusioni
nelle piantagioni di arance e mandarini
per la modesta somma di 25 euro se non di meno,
piango,
quando vedo i miei fratelli che vivono nei ghetti
senza acqua e senza elettricità,
situazione quasi impossibile
e inaccettabile per l'umanità,
piango,
e mi fa male il cuore,
piango e soffro,
non ho nessuna ferita fisica e nessuna malattia clinica,
ma ugualmente soffro e piango,
piango, perché siamo vittime del colore della nostra pelle
qui e altrove,
piango,
quando vedo i miei fratelli italiani
chiuderci la porta dei loro cuori e la loro casa,
piango,
quando penso che ho lasciato la mia famiglia
e gli esseri che mi sono cari
per una integrazione che non avviene,

* Ibrahim Diabate, poeta della Costa d'Avorio, risiede a Rosarno. Ha lavorato in agricoltura, attualmente è mediatore linguistico. La poesia si trova nella raccolta «YEN FEHI, BAKO. Là-bas de l'autre côté de la rive. Canti di lotta e d'amore», Libreria Editrice, Quarta edizione, Roma, 2022.

piango,
 le mie lacrime non scorrono, eppure piango,
 soffro nella mia pelle, ferite ovunque,
 intorno a me c'è lo spettro della desolazione,
 piango,
 per le condizioni di vita dei miei fratelli
 africani e non africani, quelli di qui e di altrove,
 piango, piango e continuerò a piangere
 finché non ci sarà giustizia, giustizia nel mondo,
 piango, e mi vergogno
 quando vedo i miei fratelli africani
 sfruttati da altri africani,
 piango,
 quando vedo i miei fratelli
 uccisi vigliaccamente sul marciapiede,
 dove fanno il loro lavoro causato
 dal colore della loro pelle,
 questo è razzismo, fascismo,
 piango,
 mi vergogno quando vedo i miei fratelli bianchi e neri
 guardarsi male,
 sto sanguinando dappertutto, la via intorno a me
 non è affatto rosa,
 mi lacrimano gli occhi quando ci dimentichiamo
 dei combattenti per la giustizia e la libertà,
 nello sgorgare delle mie lacrime
 guardo il mondo in faccia,
 sperando che il domani sia migliore,
 che l'orgoglio ipocrita degli uni e degli altri si sbricioli.
 Piango,
 il mondo e il suo sistema che non dà nessun valore
 all'essere umano.
 Le mie lacrime continuano a non scorrere, ma io piango.

PARTE QUARTA

Approfondimenti

1.
Racconti da Oriente.
Lavoratori sfruttati a Pordenone
*di Dina Sovran**

Tre paia d'occhi scuri e uno chiari, appartenenti a quattro giovani ragazzi che parlano poco italiano, mi scrutano tra diffidenza e spavento.

Io sorrido, sanno che da noi sono a casa, e i loro giovani volti, provati da tante esperienze, paiono rilassarsi un po' e un timido sorriso compare anche sulle loro labbra.

Come vi chiamate?

Inizia in italiano il più intraprendente dei quattro (le sigle sono inventate).

- Mi chiamo QQ, sono nato nella città di Gujrat in Pakistan. Ho 26 anni e sono arrivato in Italia 6 anni fa.
- Io sono SS, sono anch'io pakistano, vengo dalla città di Gujranwala, ho 38 anni e da sette vivo a Pordenone.
- Io mi chiamo UU. Vengo dalla città di Mardan, in Pakistan, e ho 28 anni.
- Mi chiamo TT, ho 25 anni e vengo dal Pakistan, sono nato nella città di Mandi Bahauddin.

(Nei racconti compaiono tre caporali denominati con L, R e V).

Vi va di raccontarmi la vostra storia?

Si guardano, come a cercare conferma di aver capito bene la domanda. QQ mi chiede in italiano se vogliamo sapere anche del viaggio e alla mia affermazione inizia a raccontare.

QQ – In Pakistan studiavo informatica all'università. Ero impegnato politicamente e facevo parte di un gruppo studentesco che si batteva contro la corruzione e per la giustizia sociale. Un giorno sono stato circondato da un

* Segretaria generale FLAI-CGIL Pordenone.

gruppo di uomini che sapevo essere del partito di destra che noi attaccavamo. Hanno cominciato a spintonarmi e a dirmi chi dovevo votare e a minacciare ritorsioni verso la mia famiglia. Da quel giorno questi episodi si sono verificati spesso e a volte era anche la polizia a minacciarmi. La stessa cosa succedeva anche ad altri ragazzi del nostro collettivo e per paura che colpissero le nostre famiglie, alcuni di noi hanno deciso di partire. Avevo 19 anni ed era il mese di luglio 2017. La mia famiglia era molto preoccupata per la situazione e mi ha aiutato a pagare un agente per farmi uscire dal paese. I soldi sono bastati per arrivare fino in Grecia e poi, per pagarmi il resto del viaggio, ho lavorato per 5/6 mesi in un maneggio. Una volta guadagnati i soldi sufficienti mi sono rimesso in viaggio e sono arrivato in Italia a Gorizia i primi giorni di settembre del 2018.

Il viaggio è stato duro. Il primo tratto fino all'Iran è stato veloce ma pieno di insidie. Avevamo paura che qualcuno ci fermasse e non ci facesse continuare perché io ero troppo giovane per viaggiare solo. Infine, una volta in Iran e in seguito in Turchia e in Grecia, eravamo più tranquilli, anche se le autorità di questi paesi non erano sempre ospitali, ma mi facevano meno spavento della polizia pachistana. Il tratto più duro da affrontare, anche perché l'abbiamo fatto in prevalenza a piedi, è stato quello dalla Grecia all'Italia. Spesso non avevamo da bere o mangiare e camminavamo sotto il sole per ore. Inoltre, capitava che ci inseguissero i ladri per rubarci le poche cose che avevamo con noi.

Una volta giunti in Slovenia, ci hanno accompagnato lungo dei sentieri e abbiamo attraversato il confine vicino Gorizia. Poi è arrivata la polizia e ci ha portato in un'area di accoglienza. Sono rimasto a Gorizia in un camp per 2/3 giorni e poi per 2/3 mesi al Cara di Gradisca d'Isonzo. In seguito, mi hanno trasferito ad Ancona e sono entrato in un progetto per 7/8 mesi da cui sono uscito per andare a Foggia perché amici mi avevano detto che lì era possibile lavorare in agricoltura. Ci sono rimasto 2/3 mesi e al termine non sono riuscito più a trovare altro lavoro lì e un mio amico, con cui avevo affrontato il viaggio e che ora era a Pordenone, mi ha detto di andare da lui che lì c'era lavoro. Sono arrivato a Pordenone verso ottobre 2019.

SS – Sono partito dal Pakistan all'inizio del 2016. Le condizioni a casa erano molto precarie, si faceva molta fatica a trovare un lavoro e a volte avevo difficoltà a trovare anche il cibo per la mia famiglia. Ho 5 figli e uno di loro, il più piccolo, si è ammalato. Non avevo i soldi per poterlo curare e un mio zio che era già in Italia mi ha aiutato a trovare i soldi e i contatti per partire. Se fossi riuscito a lavorare avrei potuto restituire i soldi a mio zio e mandarne altri a casa per curare mio figlio e mantenere la mia famiglia. Sono arrivato a Trieste attraverso la rotta balcanica. Il viaggio è stato semplice fino in Turchia,

poi da lì sono iniziati i problemi. Spesso stavamo fermi nello stesso posto per mesi prima di riuscire a rimetterci in viaggio e proprio in Turchia mi è sorto un problema ai reni. Eravamo in 15/20 ragazzi, tutti in gruppo diretti verso la Grecia e io non stavo bene. Ad un certo punto la mia situazione si è aggravata mentre eravamo per strada. Quando uno si ammala, purtroppo nessuno lo aspetta. Ti dicono tu non puoi farcela, rimani dove sei, e così mi hanno lasciato solo. Non sapevo il tragitto. Vedevo delle strade e camminavo senza sapere quale fosse la giusta direzione. Ho camminato per ore trascinandomi avanti solo, finché non ho trovato un villaggio e ho chiesto aiuto. Chi mi ha soccorso ha chiamato i militari che mi hanno riportato indietro al camp da dove ero partito. Per fortuna il mio problema non era grave, sono riuscito a curarmi e appena sono stato meglio sono ripartito con un altro gruppo di connazionali. Le difficoltà durante il viaggio sono state molte, oltre il problema di salute, ma non ho mai perso la speranza di farcela, *Inshallah*.

Il viaggio intero mi è sembrato durare molti anni, in realtà è durato poco più di un anno.

Sono arrivato a Trieste a marzo del 2017. Dopo pochi giorni, mi hanno indirizzato a Pordenone in una struttura di accoglienza con un progetto. Sono rimasto lì per alcuni mesi e avrei potuto rimanerci ancora, ma io avevo bisogno di guadagnare dei soldi da mandare in Pakistan per curare mio figlio, così sono uscito dal progetto e ho iniziato a lavorare in agricoltura per un mio connazionale che era lo zio di un ragazzo che conoscevo in Pakistan.

UU – Sono partito perché la situazione in Pakistan non era bella. La mia famiglia è afghana e quando i talebani hanno ripreso il potere in Afghanistan, mia madre aveva paura che venissero a prendermi per riportarmi là. Io sono l'unico uomo adulto della famiglia e l'unico che può provvedere ai loro bisogni da quando mio padre e mio fratello sono morti per mano dei talebani. Ho così deciso di partire, perché restare era altrettanto pericoloso. Non avevo molti soldi per pagare il viaggio così mia madre ha venduto i suoi pochi averi e sono partito lasciando lì anche mia moglie e i bambini.

Ho attraversato l'Iran, la Turchia, la Grecia, l'Albania, il Montenegro, la Serbia, la Bosnia, la Croazia, la Slovenia ed infine sono giunto in Italia. Ho percorso tutto il viaggio a piedi.

Durante il viaggio ci sono stati tanti problemi. Principalmente mancava l'acqua e a volte ci inseguivano i ladri. Il viaggio ci ha rovinato i piedi, non avevamo scarpe adatte per camminare così a lungo. In inverno, in particolare, è stato molto difficile perché non si riusciva a trovare un riparo al caldo. In un tratto per 22/23 giorni siamo rimasti nella foresta, poi dopo 10/12 giorni, non avevamo più nulla dentro lo zaino di quello che avevamo portato dalla partenza. Il tragitto più drammatico è stato l'attraversamento della Croazia.

Dalla Bosnia siamo arrivati in Croazia in 22 giorni circa e di questi 15/16 sono stati di pioggia. Non c'era nessun posto dove dormire. Cercavamo di coprirci con un sacchetto di plastica o altrimenti dormivamo sotto la pioggia. Nel periodo in cui abbiamo viaggiato noi c'era molta rigidità da parte delle persone che incontravamo e la polizia croata ci picchiava. *La polizia croata è molto brava a picchiare.* Quando rimpatriavano qualcuno di noi, ci lasciavano addosso solo i pantaloni e una maglietta, il resto lo buttavano in un grande fosso che avevano preparato e poi bruciavano tutto, anche lo zaino e qualsiasi cosa ci appartenesse. A chi aveva dei soldi, prendevano anche quelli. Ci toglievano anche le scarpe e poi ci toccava camminare scalzi anche per 40/50 km fino al successivo camp o città per averne un altro paio. La polizia cercava in ogni modo di ostacolare il nostro cammino. Io sono stato riportato al confine con la Bosnia per 5/6 volte.

Assieme a me c'erano tanti ragazzi e alcuni sono deceduti durante il viaggio. Non ce l'hanno fatta a causa del freddo ma anche perché non sono riusciti a trovare l'acqua. Siamo partiti in 95 e siamo arrivati alla fine solo in 80/82. Allah mi ha aiutato nei momenti difficili e alla fine sono arrivato a Pordenone.

TT – In Pakistan ero un giornalista e collaboravo con la polizia per sgominare i narcotrafficienti. Ad un certo punto, anche a causa dell'elevata corruzione che c'è nel mio paese, sono sorti problemi e la polizia ci ha spinto a lasciare il Pakistan perché riteneva che non fossimo più al sicuro. Sono partito in fretta e furia con un amico, anche lui giornalista, e ho lasciato mia moglie e la mia piccola bambina alle cure della mia famiglia. Ci siamo messi in viaggio e le difficoltà sono state tante.

Fino in Iran la polizia ci aveva fornito il visto ed eravamo tranquilli. Poi dalla Turchia le difficoltà sono state molte. Abbiamo dovuto fermarci un po' perché non trovavamo il modo di andare avanti, e, quando ci riuscivamo, la polizia turca ci trovava e ci riportava al camp di partenza. Infine, siamo riusciti a trovare un trasporto, in tre giorni siamo arrivati in Grecia e lì ci siamo fermati per circa tre mesi. Siamo ripartiti tra febbraio e marzo, ma poco dopo la partenza siamo rimasti bloccati in Montenegro a causa del Covid. Solo alla fine del blocco per il Covid siamo potuti ripartire, attraversando la Croazia e la Slovenia, per raggiungere il confine italiano vicino alla Coop a Trieste e lì ci ha accolto la polizia italiana.

Ci hanno subito dato da mangiare e da bere e hanno curato le nostre ferite ai piedi. Siamo rimasti lì per 4/5 ore e ci hanno preso anche le impronte, poi abbiamo dovuto fare la quarantena per 10 giorni, sempre a causa del Covid. Al termine della quarantena ci hanno trasferiti a Pordenone in un progetto e non ci siamo più spostati.

Il viaggio è stato molto tosto. Molte volte, durante il viaggio, ci si trovava

senza acqua e senza qualcosa da mangiare. Noi abbiamo persino mangiato foglie e ghiaccio, perché in alcuni tratti non si trovava niente, né acqua né cibo da mangiare. Con noi c'erano tre ragazzi iraniani che sono morti durante il viaggio, ma anche altri non ce l'hanno fatta. Un piccolo ragazzo che è partito con noi dalla Grecia, e che cercavamo di proteggere e aiutare, in Macedonia è morto lungo il binario ferroviario. Chi moriva veniva lasciato lì, lungo la strada, senza sepoltura. È stato doloroso perdere i compagni di viaggio, non essere riusciti ad aiutarli, non avergli potuto dare una degna sepoltura.

Il viaggio è stato un'odissea, ma poi quando siete arrivati qua da noi, come siete stati accolti?

Si scambiano qualche parola e TT decide di parlare a nome di tutti.

TT – Sia al confine che poi qua a Pordenone siamo stati accolti bene. Alcuni di noi che non avevano ancora presentato domanda di protezione, hanno avuto problemi a trovare un posto dove dormire e hanno dormito per 20/25 giorni fuori, ma sono state situazioni temporanee. Quasi tutti sono entrati in un progetto e hanno potuto aver la possibilità di avere un posto dove dormire.

Tendenzialmente noi siamo nella nostra comunità pachistana e cerchiamo di aiutarci tra noi.

Gli italiani che abbiamo incontrato sono sempre stati buoni con noi e ci hanno aiutato parecchio. Non ci siamo sentiti discriminati.

UU – Da quando siamo arrivati qui non abbiamo mai incontrato una persona che ci avesse fatto sentire male o che ci avesse detto che eravamo indesiderati. Fino ad oggi non abbiamo incontrato nessuno di negativo.

Mi avete raccontato del viaggio e delle ragioni che vi hanno spinto a lasciare la vostra terra. Ora vorrei però che mi raccontaste la vostra storia lavorativa qua. Come siete riusciti a trovare lavoro, le difficoltà incontrate, ma soprattutto come avete capito che vi stavano sfruttando?

Capisco guardandoli che hanno molte cose da raccontare e a partire per primo a parlare è il più vecchio di loro, SS.

SS – Ho conosciuto V (il caporale pachistano n.d.r.), nel 2018 per tramite di un mio conoscente in Pakistan. Amir cercava ragazzi per lavorare in agricoltura e siccome io avevo bisogno di guadagnare dei soldi per curare mio figlio, sono stato ben contento di poter lavorare per lui. Mentre ero nel progetto avevo imparato alcuni lavori che si eseguono in agricoltura, quindi per lui avevo abbastanza esperienza.

Inizialmente, quando ho cominciato a lavorare, non sapevo quasi niente del mondo del lavoro italiano, non sapevo nemmeno cosa fossero la busta paga o il contratto e quali i loro benefici, inoltre non capivo la lingua.

In Pakistan non c'erano tutte queste formalità. La paga la si contrattava con il capo, senza bisogno di firmare nulla e i soldi venivano dati direttamente in mano.

Siccome, uscendo dal progetto, non potevo più avere un alloggio, V mi ha offerto di abitare nella sua casa. Ero quindi alloggiato da lui; alla mattina mi alzavo e andavo a lavorare e poi, finito il lavoro, di nuovo a casa.

Mi aveva detto che mi avrebbe pagato 5 euro all'ora e in quel momento mi sembravano tanti quei 5 euro ed ero felice perché sarei riuscito a mandare un bel po' di soldi alla mia famiglia. Non avevo la minima idea di quanto fosse la paga oraria, né in fabbrica né in agricoltura.

Quindi ho cominciato a lavorare per lui a 5 euro l'ora.

Lavoravo quasi tutti i giorni del mese, 8/10 ore al giorno. Il giorno di riposo lo decideva lui, così come decideva se dovevamo lavorare le festività, quando vedevo che gli italiani stavano invece a casa. Decideva sempre lui posto, orari e giorni. Non potevamo rifiutarci. Ci diceva che ci aveva fatto il contratto e nel contratto stava scritto che «dovete fare tutto quello che vi dico io». Noi avevamo firmato il contratto, ma non eravamo in grado di leggerlo, perché era scritto in italiano, ma anche se fosse stato scritto in pachistano, molti di noi non erano in grado di leggere o scrivere.

Inoltre, con la firma del contratto ci aveva fatto fare la firma anche su dei fogli bianchi. Tali firme disse che gli sarebbero servite per prenderci vestiti e scarpe per il lavoro, cose che non ci ha mai fornito. Solo in seguito siamo venuti a sapere che aveva tenuto le nostre firme per minacciarci in caso avessimo smesso di lavorare per lui.

Ho continuato a lavorare alle sue dipendenze per circa 3 anni. Le buste paga che mi dava riportavano un importo di 300/400 euro, che accreditava nella mia carta prepagata, il resto me lo dava in contanti, dopo aver trattenuto tutta una serie di presunte spese. Alcuni mesi non mi dava nulla in contanti altri mesi mi chiedeva di restituire parte di quello che mi aveva versato perché sosteneva che le spese erano state più alte e che dovevo quindi rendergli dei soldi. In generale, se un mese dovevo guadagnare 1.000/1.100 euro, tra le varie spese, vere o presunte, a me restavano 200/300 euro in mano.

In seguito, ho saputo da alcuni amici che se la busta paga fosse stata di 1.000 o sopra i 2.000 euro, avrebbe avuto un valore maggiore, soprattutto per i documenti.

Senza i documenti noi eravamo a zero, e ci spaventava dicendo che nessun altro ci avrebbe dato lavoro, né le fabbriche né il governo, solo con lui avremmo avuto il beneficio sia del lavoro che dei documenti. Inoltre, ripeteva

che sosteneva tante spese per farci avere i documenti, e noi per avere i tali documenti di cui avevamo assolutamente bisogno per restare qua, gli credevamo e pensavamo agisse per il nostro interesse, pertanto gli obbedivamo per ogni cosa ci dicesse di fare. Ci fidavamo di lui, era un nostro connazionale che sapeva parlare italiano e sapeva come stavano le cose in Italia.

Noi ignoravamo quali fossero le leggi a nostra tutela e cosa fosse possibile fare o non fare, anche in termini di permessi di soggiorno o relativamente alla sanatoria uscita nel 2020.

V ci informò che attraverso la sanatoria avrebbe potuto farci avere il permesso di soggiorno per lavoro, ma che tutto questo aveva un costo per noi. Ci disse che dovevamo dargli circa 3.000 euro a testa e che se non li avevamo subito a disposizione, poteva trattenerli man mano dal nostro lavoro. Ci scrisse nella chat di gruppo di whatsapp che aveva con noi e comunicò che il prezzo che ci faceva era un prezzo di favore, perché lui teneva a noi e che però non dovevamo dirlo a nessuno. Noi ignoravamo che ciò fosse illegale e gli abbiamo dato dei soldi in anticipo per assicurarci la possibilità di avere il permesso di soggiorno.

Ogni mese, oltre i soldi per l'affitto, per il cibo, le bollette, le tasse (che avrebbe dovuto pagare lui) e ora anche la sanatoria, ci tratteneva anche 50 euro per farci la busta paga. Inoltre, ad ogni rinnovo del contratto, ogni 4/6 mesi, ci chiedeva il pagamento di 250 euro per il consulente che redigeva il contratto.

Da quando ho cominciato a lavorare tutti mi hanno sempre chiesto soldi, per le buste, per i contratti, per i documenti, per la residenza e io pensavo che tutto ciò fosse regolare.

Per la sanatoria V (il capo) aveva presentato la domanda per circa 30/35 persone di noi, più altre 15/20 estranee che non conoscevo, e tutti hanno pagato più meno la stessa cifra, dai 3.000 ai 5.000 euro a testa.

Noi eravamo tranquilli che tutto fosse regolare, ma improvvisamente qualcosa è andato storto.

Un giorno, era maggio del 2021, sono arrivati i carabinieri e ci hanno portato in Fiera a Pordenone. Ci hanno riunito tutti insieme e ci hanno interrogato. Noi eravamo spaventati e nessuno di noi ha raccontato nulla. V si raccomandava sempre di non riferire nulla a nessuno, perché altrimenti lui ci avrebbe rispedito in Pakistan o peggio avrebbe fatto del male alle nostre famiglie.

Da quel giorno in poi le cose hanno cominciato a non essere come prima. V non si faceva più vedere. Ci dava le indicazioni sui lavori solo via whatsapp. Io nel tempo ero diventato uno dei suoi capisquadra, quindi ogni sera mi mandava via messaggio la localizzazione di dove dovevo andare con la squadra e io dovevo fare il report di chi c'era, a che ora partivamo, a che ora iniziavamo a lavorare, a che ora facevamo la pausa del pranzo e per quanto

tempo ci fermavamo, ed infine a che ora ripartivamo per tornare a casa. Io ho tenuto tutti i messaggi, anche quelli vocali, perché pensavo che mi sarebbero potuti esser utili e così è stato.

Ad un certo punto, a novembre, V è andato via e nessuno sapeva dove fosse sparito e lì sono iniziati i nostri problemi più grandi.

Inizialmente abbiamo pensato che siccome l'avevamo pagato, tutto sarebbe andato a buon fine, ma più le settimane passavano e più ci rendevamo conto che ci sbagliavamo.

Non c'era più nessuno che ci dava indicazioni su dove recarci a lavorare. I non ci aveva pagato le ultime retribuzioni e i soldi cominciavano a non esserci più, né per la casa né per mangiare. Per noi tutto era finito, le nostre tasche erano vuote in quel momento. Eravamo disperati, non sapevamo a chi rivolgerci per farci aiutare. Avevamo paura delle forze dell'ordine, anzi qualcuno di noi che era molto amico di V ci aveva convinto che fosse proprio a causa loro che ci trovavamo in quella situazione.

A fine dicembre non avevamo più nulla da mangiare. A molti di noi era scaduto il permesso di soggiorno e non potevamo rinnovarlo perché non avevamo più un lavoro. Io non potevo più mandare i soldi a casa per curare il mio bambino. Cercavamo V dappertutto, ma lui non rispondeva ai messaggi e nemmeno alle chiamate. Poi abbiamo saputo che era uscito dall'Italia per non farsi prendere dalle forze dell'ordine.

Ad un certo punto un nostro amico ci ha portato in CGIL perché aveva saputo che loro stavano già cercando di aiutare alcuni di noi.

Ci siamo presentati e abbiamo spiegato quello che era successo e quello che questa persona ci aveva fatto. In CGIL hanno cercato subito di trovare qualcuno che parlasse la nostra lingua e ci hanno ascoltato, ci hanno intervistato uno ad uno. C'erano molte altre persone nella nostra situazione. Ci hanno spiegato che eravamo vittime di sfruttamento e che dovevamo aver fiducia nelle forze dell'ordine, perché attraverso loro avremmo potuto salvarci. E avremmo dovuto aver il coraggio di denunciare i nostri capi e raccontare le nostre storie per poter ricevere il permesso di soggiorno e l'aiuto necessario per tutto il procedimento. Eravamo circa 50 persone, tutte pachistane, divise in due gruppi, una parte che aveva V come caporale e una parte che aveva R. Io ho deciso subito di collaborare, perché capivo che ci stavano aiutando e il fatto che ci fosse chi parlava la mia lingua mi rendeva le cose più semplici e chiare.

Per prima cosa la CGIL ci ha fornito il cibo e i generi di prima necessità nel momento in cui ne avevamo tanto bisogno. Ci hanno portato direttamente nei nostri alloggi il cibo, le medicine e altre cose di cui avevamo bisogno. Poi una volta sfamati, ci hanno ascoltato uno ad uno per lunghe ore; sono andati a fondo della situazione.

Con loro abbiamo visitato i posti dove abbiamo lavorato e abbiamo ricostruito le ore lavorate e tanto altro. Ci hanno messo in contatto con il loro avvocato, con la questura, la prefettura, la procura, i carabinieri. Insomma, hanno esposto il nostro caso a tutti e ci hanno aiutato in tutto quello che potevano.

Per alcuni di noi sono anche riusciti a trovare un lavoro in agricoltura alle dipendenze dirette di italiani e hanno controllato che il contratto fosse in regola e che non venissimo sfruttati. In quel momento ho scoperto che V mi pagava pochissimo e mi rubava tantissimo!

Il beneficio che abbiamo avuto dopo tutto questo è che adesso abbiamo ricevuto i nostri documenti per restare in regola in Italia, ma anche per tornare a visitare le nostre famiglie in Pakistan dopo anni, *Inshallah*, e tutto questo lo abbiamo ottenuto grazie al lavoro della CGIL.

UU – Quando sono arrivato a Pordenone, inizialmente stavo in un progetto, poi un amico mi ha detto che c'era la possibilità di lavorare in agricoltura. Questo mi avrebbe permesso di guadagnare dei soldi da inviare in Pakistan e di avere un permesso per lavoro. Io ero convinto di questo, perché R (un altro caporale) mi aveva garantito che lui poteva farmi ottenere sia la residenza che il permesso se mi fidavo di lui. Così mi sono trasferito in una delle sue case. Eravamo in 5 in totale e ci dovevamo dividere i lavori di casa. Pagavamo l'affitto a R, oltre che una quota per il mangiare, per le spese di trasporto e della casa. Lui si tratteneva direttamente i soldi dalla paga del lavoro. Ho pagato anche per i documenti della residenza.

All'inizio ho iniziato a lavorare senza contratto per lui, prima in agricoltura e poi anche nel trasporto dei polli. Però senza contratto avevo dei problemi e così mi ha fatto un contratto a termine solo per i polli. Non sapevo esattamente come funzionava in Italia e mi fidavo di quello che mi diceva lui, perché ad istruirlo su come fare c'era un italiano, quindi ero tranquillo. Solo dopo parecchi mesi mi ha fatto un contratto a termine anche per il lavoro nelle viti.

Inizialmente era R a dirci dove dovevamo andare e cosa fare, poi in seguito ci diceva solo dove dovevamo andare e prendevamo ordini direttamente dall'italiano amico di R, o dai proprietari delle terre o dagli altri lavoratori dipendenti dei proprietari della terra.

R ci ha fornito solo le forbici per lavorare e si è trattenuto il loro costo dalla paga. Abbiamo dovuto comprarci le scarpe e i guanti. A volte capitava che in qualche azienda ce li fornissero, ma erano di scarsa qualità e si rompevano subito, quindi eravamo costretti a ricomprarli.

A volte c'era parecchio lavoro, per questo alla mattina alle 7.00 partivamo per andare nei campi fino alla sera alle 17.00/18.00 ma a volte anche le 19.00/20.00, dipendeva dalla stagione e dalle condizioni del tempo e della

luce. Lavoravamo in genere 6 giorni la settimana, ma nei picchi stagionali la settimana si allungava a 7 giorni lavorativi.

Ci portavamo il pranzo da casa, facevamo i turni a casa per prepararlo, e lo consumavamo sul campo seduti a terra. A volte, le cantine (quelle grosse) avevano i servizi igienici, ma nella maggior parte delle occasioni facevamo i bisogni sul campo. R, quando veniva con noi, spesso controllava quello che avevamo portato per pranzo e sceglieva di prendersi il cibo che preferiva e mangiava con noi. Anche la sera spesso veniva a casa da noi con amici senza essere invitato e si fermava a cena senza contribuire alla spesa. Ci trattava come fossimo i suoi domestici.

Quando c'era la settimana dei polli, capitava ogni 4/5 settimane, eravamo costretti ad andare a spostare le cassette dei polli dalle 23.00 fino alle 4.00/5.00 del mattino e poi alle 7.00 di nuovo nei campi. Era un lavoro faticoso e la puzza era tremenda. Alcuni ragazzi si sono sentiti male con l'odore delle esalazioni, ma anziché lasciarli a casa, R li minacciava di colpire le famiglie in Pakistan o di non dare loro i documenti che gli servivano. Uno dei ragazzi che abitava con me è stato picchiato perché si rifiutava di venire a trasportare i polli. Non potevamo decidere noi, lo ripeteva sempre, chi non lo obbediva veniva punito. Quando c'era il lavoro dei polli lavoravamo anche 15/17 ore in una giornata e non potevamo lamentarci.

All'inizio avevo pattuito che per il lavoro in agricoltura mi avrebbe pagato 5 euro l'ora e per il lavoro dei polli 3 euro l'ora. Poi in seguito, quando ho preso la patente, mi ha alzato la paga a 7 euro (in agricoltura, ma sempre 3 nei polli), perché mi faceva trasportare i ragazzi con uno dei suoi furgoni.

Il capo ci inviava i soldi nel nostro conto corrente, ma ci diceva che non erano nostri, ma suoi. Così subito dopo che ce li aveva versati dovevamo prelevarli e restituirglieli e lui ne tratteneva circa 2/3 per tutte le spese che diceva di sostenere per noi. Quello che poi ci restituiva erano in genere 200/300 euro che noi ci affrettavamo a mandare in Pakistan alle nostre famiglie. Durante il Covid ci disse che aveva fatto qualche domanda per ricevere i contributi e che siccome l'INPS li dava direttamente a noi, poi noi dovevamo restituirli a lui, perché sosteneva che anche se li davano a noi, erano comunque suoi. So che con alcuni ragazzi ha fatto la stessa cosa con i soldi della Disoccupazione Agricola, io invece ero riuscito a tenermeli perché gli dicevo che non la presentavo.

Una sera R venne da noi e ci disse che c'era la possibilità per noi di ricevere un permesso di soggiorno per lavoro ma che per ottenerlo servivano parecchi soldi. Ci disse che il costo era di 8.000/10.000 euro a testa e dovevamo dargliene una parte subito e poi il resto lo avrebbe trattenuto dalla nostra paga. Abbiamo accettato subito, perché ci sembrava una cosa positiva e potevamo ambire ad avere un permesso stabile, senza più dover ricorrere alle com-

missioni. Per dare l'anticipo dei soldi che R mi chiedeva sono stato costretto a far vendere a mia moglie, in Pakistan, i suoi gioielli, ma pensavo che con i documenti a posto, poi sarei riuscito a ricomprarli o ancora meglio a portare tutta la mia famiglia qua in Italia.

Con la prospettiva dei documenti a posto e il lavoro che ci pareva andasse bene, o almeno così credevamo, abbiamo continuato la nostra vita.

Un giorno eravamo in una vigna a fare dei lavori e all'improvviso l'italiano amico di R che stava sempre con noi, ci ha detto di correre a nasconderci dentro il fosso e di stare fermi lì finché non ci avesse richiamato lui. Non capivamo la ragione, ma abbiamo obbedito e siamo rimasti lì nascosti dentro il fosso per mezz'ora, finché non ci ha richiamato. In seguito, abbiamo chiesto spiegazioni, ma nessuno ci ha detto cosa fosse successo.

Qualche tempo dopo, una mattina presto, mentre ci preparavamo per andare al lavoro, sono arrivati a casa nostra i carabinieri e ci hanno portato in fiera a Pordenone per quella che hanno definito una retata. C'erano tantissimi ragazzi pachistani, ne conoscevo molti. Nessuno sapeva perché ci avevano portato lì, ma si era sparsa la voce che non avremmo dovuto dire nulla, perché se lo avessimo fatto ci avrebbero rispedito in Pakistan. Così quando è stato il mio turno, non ho raccontato niente, ho detto che tutto andava bene, che il mio capo era una persona onesta e mi trattava bene, anche se non era la verità.

Di seguito siamo tornati a lavorare come prima, ma qualcosa era cambiato. L'italiano amico di R gli disse di non farci portare il cellulare al lavoro perché i carabinieri ci avrebbero geolocalizzato. Così ci fu proibito portare il cellulare e chi si rifiutava veniva lasciato a casa per punizione.

Qualche mese dopo la retata R è sparito. Si diceva fosse andato in Germania dal fratello. Al suo posto, a darci gli ordini, ora c'erano altri due pachistani suoi fedelissimi. Abbiamo continuato a lavorare per altri due mesi così, ma loro non ci pagavano. Ci dicevano che sarebbe tornato R a pagarci, ma invece lui non si è più visto. Solo in seguito abbiamo saputo che era scappato perché indagato dalla polizia.

Noi ci siamo sempre comportati bene con il capo e abbiamo sempre fatto quello che ci diceva, non sapevamo che molte cose erano illegali. Il caos in cui ci ha lasciati, senza permesso di soggiorno, senza soldi, senza lavoro, senza cibo, alcuni anche senza casa, ci ha deluso e fatto molto arrabbiare.

Noi avevamo fatto domanda per la sanatoria per avere i documenti, e per questo lo avevamo anche pagato. Poi non so se lui aveva già pianificato la fuga da prima o solo dopo che sono arrivati i carabinieri ma di fatto è andato via dall'Italia e anche per questo motivo la domanda non è andata buon fine e nemmeno il lavoro. Lui non si è mai scusato con noi per quello che ci ha fatto, noi che con lui ci siamo sempre comportati bene.

Poi i suoi due amici che hanno preso il suo posto volevano che lavorassimo

alle medesime condizioni per loro e noi, che invece avevamo ora capito come stavano le cose, grazie a quello che avevamo appreso in CGIL, ci siamo rifiutati, e così ci hanno cacciato di casa.

Non è stato facile trovare un nuovo alloggio, un nuovo lavoro e i documenti, ma grazie al supporto che abbiamo ottenuto in CGIL, siamo riusciti a farcela e a uscire da questa spirale di sfruttamento.

T†T – Io e un altro amico lavoravamo per un capo pachistano di nome L. Ci aveva promesso di darci 6,5 euro l'ora per il nostro lavoro in agricoltura, e all'inizio andava bene. Poi dopo alcuni mesi che lavoravamo con lui ha cominciato a non pagarci tutte le ore che avevamo lavorato. Diceva che non aveva i soldi per pagarci perché i proprietari della terra non lo avevano pagato. Noi abbiamo aspettato alcuni mesi, ma alla fine, dopo 8 mesi che non ci dava nulla ci siamo stancati. Non sapevamo cosa fare e un nostro amico che lavorava in una fabbrica ci indicò di rivolgerci in CGIL che ci avrebbero aiutato nel migliore dei modi.

In CGIL abbiamo appreso che noi eravamo stati sfruttati e che non erano stati rispettati i nostri diritti di lavoratori. In quel momento mi sono reso conto che tutti i ragazzi pachistani che conoscevo e che lavoravano per altri connazionali venivano sfruttati, perché le condizioni erano le medesime.

Abbiamo cercato attraverso il legale della CGIL di poter recuperare i soldi, ma appena L ha saputo che ci eravamo rivolti ad un avvocato ha passato la sua partita iva ad un altro ragazzo e ci ha fatto sapere che lui non aveva nulla che potessimo prendergli. Inoltre, siccome uno di noi abitava nella sua casa, lo ha mandato via buttandogli le sue cose in strada.

A quel punto con l'avvocato abbiamo tentato di recuperare i soldi attraverso i proprietari dei vigneti dove abbiamo lavorato, ma ciò è risultato complicato perché non eravamo in grado di ricostruire precisamente i periodi e le ore lavorate da una parte o dall'altra. Per noi è difficile ricostruire tutte le giornate o le ore passate in un vigneto o in un altro, per questo motivo ci siamo rassegnati a perdere quei soldi, ma ci è servito da lezione per le prossime volte.

QQ – Sono arrivato a Pordenone e ho conosciuto il mio capo V (lo stesso degli altri lavoratori) perché un mio amico mi aveva detto che lui poteva offrirmi sia un lavoro che un alloggio. Io in realtà non volevo lavorare in agricoltura, ma purtroppo ho scoperto che non era facile trovare qualcosa al di fuori del settore, così mi sono adattato. Inizialmente ho lavorato senza un contratto e anche se io lo chiedevo, V mi rispondeva di stare tranquillo, che andava bene così. Dopo due mesi che lavoravo per lui mi ha dato il primo contratto. In seguito, quando ci siamo rivolti alla CGIL, ho scoperto che non

era il vero contratto (io non ho mai firmato nulla), ma solo la comunicazione UNILAV, e ho scoperto che io ero stato assunto part time. In realtà lavoravo 8 ore al giorno per 7 giorni la settimana (i primi 5/6 mesi), poi in seguito 6 giorni, ma solo perché tutti insieme abbiamo deciso di chiedere il giorno di riposo a V che ce l'ha concesso. Quando lavoravo 7 giorni alla settimana, a volte dicevo che stavo male per stare a casa a riposarmi, ma non sempre V me lo concedeva, e mi costringeva ad andare al lavoro. Dopo la richiesta della sanatoria sono stato a casa una settimana perché avevo male al polso. V si era molto arrabbiato e mi ha detto che da quel momento mi sarei dovuto arrangiare per andare al lavoro visto che lui non mi avrebbe più fornito il trasporto. Io mi sono spaventato perché senza mezzi di trasporto non avrei potuto raggiungere i luoghi di lavoro e senza lavoro non avevo di che vivere, perciò ho contrattato con V che mi avrebbe fornito di nuovo il trasporto e io non avrei più fatto assenze. Un nostro coinquilino si è ferito ad una mano con le forbici. Il taglio era profondo usciva molto sangue e gli faceva molto male, ma V e l'italiano proprietario del campo dove stavamo lavorando, non hanno voluto portarlo in ospedale. Lo hanno fatto sedere con la mano fasciata sul bordo del campo e lo hanno fatto aspettare che noi finissimo di lavorare per andare a casa. Una volta a casa stava molto male, ma V invece di portarlo in ospedale lo ha minacciato di fargli ancora più male se non smetteva di lamentarsi. In seguito, gli ha portato delle pastiglie e delle bende pulite e lo ha lasciato a casa per una settimana. Poi il ragazzo è sparito e V ci ha comunicato che era andato a Merano. Non ho mai saputo più nulla di lui. Eravamo in 12/15 ragazzi nell'appartamento e le persone cambiavano spesso, per cui era normale che perdessimo i contatti con chi andava via se non avevamo stretto dei rapporti di amicizia.

Inizialmente V mi dava una retribuzione di 5 euro l'ora, poi dopo un paio di mesi ho scoperto che gli altri prendevano più di me e facevano lo stesso lavoro, così ho chiesto a V di aumentarmi la paga e lui allora ha cominciato a darmi 6 euro l'ora. I soldi della paga inizialmente (prima della sanatoria) me li corrispondeva una parte sul conto corrente e l'altra a mano. Le buste paga recavano retribuzioni basse e non venivano segnate tutte le ore che facevo, in seguito, dopo la sanatoria, ha cominciato a fare buste paga che recavano retribuzioni più alte con importi simili a quanto avrei dovuto prendere realmente. In quest'ultimo caso, poi, io dovevo restituirgli i soldi che lui considerava avermi dato in più. Si tratteneva i soldi dell'affitto, 150 euro al mese, più i soldi per le altre spese (bollette e mangiare), che variavano da mese a mese. Da quando ci faceva le buste paga più alte, ci faceva restituire anche i soldi delle tasse che lui pagava per noi, circa 400 euro al mese. Lui non voleva che parlassimo tra noi di quanto ci dava o tratteneva e da lì ho capito che i trattamenti erano diversi per ognuno di noi. E soprattutto ci ripeteva sempre di

non parlare con nessuno, soprattutto con la polizia o i carabinieri, della nostra condizione. Ci ripeteva che dovevamo temere sia la polizia che i carabinieri, che la finanza; loro erano i nostri nemici e il loro unico obiettivo era rispedirci in Pakistan. Anche se non tutti gli credevamo, temevamo però le conseguenze sull'andar contro la sua volontà, perché a volte minacciava di colpire le nostre famiglie in Pakistan tramite i suoi parenti che erano là.

C'era un gruppo su Whatsapp dove V scriveva le cose di lavoro che riguardavano tutti. Aveva 5 squadre di lavoro e le coordinava da lì. Lui veniva solo 2/3 volte al mese a controllare. Se il luogo era nuovo si vedeva più spesso, altrimenti lasciava gestire ai suoi autisti e ai capisquadra.

Ogni mattina partivamo presto, intorno alle 6.30/7.00, dipendeva dalla stagione e ci portavamo il pranzo da casa che mangiavamo seduti a terra durante la mezz'ora di pausa che però a volte era solo di 10 minuti perché altrimenti la dovevamo recuperare alla fine della giornata. D'inverno le giornate erano particolarmente fredde e ventose e non c'era nessun riparo per poter mangiare al caldo.

Inizialmente V mi ha fornito solo le forbici, poi dopo i controlli che ci sono stati mi ha fornito anche le scarpe e gli occhiali (una sola volta) e i guanti (ma di pessima qualità che si rompevano subito). Quando è iniziato il Covid non ci ha dato le mascherine perché sosteneva che lavorando fuori non ne avevamo bisogno. Inoltre, ad un certo punto ci ha fatto fare un corso sulla sicurezza online in italiano (molti di noi però non sapevano che qualche parola di italiano, quindi non hanno capito nulla) e la visita medica (il medico parlava solo italiano e non abbiamo potuto comunicare con lui) e per tali incombenze si è trattenuto 250 euro, asserendo fossero costi che spettavano a noi.

Ad un certo punto, nel 2020, V ci ha comunicato, tramite la chat di whatsapp, che era uscita la possibilità di farci avere i documenti per il permesso di soggiorno, la sanatoria, e di seguito è anche venuto di persona a casa nostra per parlarci direttamente di questa possibilità.

A me, per la sanatoria, ha chiesto 3.000 euro e io gliene ho dati subito 2.000 che avevo messo da parte, rimanendo in questo modo solo 1.000 euro da corrispondergli, che lui avrebbe provveduto a trattenere direttamente dalle retribuzioni.

In seguito, ho scoperto che in chat aveva scritto per tutti 3.000 euro, poi però ha pattuito con ognuno cifre diverse. I ragazzi che si sono affidati a lui per ricevere i documenti della sanatoria e che l'hanno per questo pagato, sono stati più di 50.

Solo quando siamo rimasti senza lavoro, senza cibo, senza documenti e che abbiamo capito che lui era sparito dal suo alloggio, ci siamo resi conto che ci aveva sfruttati e truffati.

Un amico mi ha convinto ad andare con altri in CGIL per vedere se

riuscivamo a far qualcosa soprattutto per il permesso di soggiorno. Il mio era già scaduto e il foglio della sanatoria non valeva più, ciò significava che eravamo irregolari. Io ho chiesto consiglio alla mia insegnante di italiano del CPIA con cui ero rimasto in contatto e lei mi ha detto di seguire i miei amici in CGIL e di fidarci di quello che ci avrebbero consigliato di fare.

Ma ora che avete capito la rete di sfruttamento in cui eravate caduti, com'è cambiata la vostra situazione? Quali sono le vostre prospettive di vita?

QQ – Sapere tante cose ha dato una svolta alla mia vita.

Non solo la CGIL ci ha seguito su tutta la vertenza dello sfruttamento, ma ci ha aiutato fornendoci il cibo e i beni di prima necessità di cui avevamo bisogno. Saremmo potuti andare alla Caritas, ma temevamo ci avrebbero chiesto i documenti e poi lì c'era sempre la polizia o i carabinieri e noi li temevamo.

Inoltre, attraverso l'iscrizione al Centro per l'Impiego, che abbiamo fatto grazie all'interessamento della CGIL che ci ha anche fornito una mediatrice culturale per il colloquio, siamo riusciti ad avere un documento che attestava la nostra ricerca di lavoro e che ci metteva un po' al sicuro da eventuali controlli. Grazie a questa iscrizione io sono riuscito a trovare lavoro in una fabbrica e a fare un corso di specializzazione per condurre una macchina e diventare responsabile di produzione.

Io vorrei rimanere qua in Italia dove mi trovo bene. Ho trovato casa vicino al lavoro, continuo a frequentare i corsi di italiano e mi piacerebbe riprendere a studiare. Un giorno mi farò una famiglia e vorrei che i miei figli crescessero liberi qua.

SS – Io ho continuato a lavorare in agricoltura, è un lavoro che mi piace, ma ora sto attento a quello che firmo, alle buste paga, ai documenti. Se ho un dubbio non esito a contattare la CGIL per farmi spiegare le cose.

Sono riuscito a tornare in Pakistan a trovare la mia famiglia e ora che lavoro in maniera regolare, sto cercando di poter fare il ricongiungimento familiare per poterli portare qua, così mio figlio che non sta ancora bene, potrà curarsi meglio.

In CGIL frequento anche il corso di italiano, in cui ci spiegano anche alcune cose sui diritti e doveri dei lavoratori. Ho la sensazione di non essere più solo e ringrazio Allah per essermi affidato a loro nel momento del bisogno.

UU – Dopo che abbiamo appreso come stavano le cose per noi, e che l'unico lavoro che riuscivamo ad ottenere era quello presso gli amici fidati di R che avevano preso il suo posto, ho deciso che ne avevo abbastanza di essere sfruttato e trattato come uno schiavo. Avevo assoluto bisogno di lavorare,

anche perché ora ero senza casa e senza reddito non sarei riuscito a trovarne una nuova. Così ho deciso di aprire la partita IVA e andare direttamente io alla ricerca del lavoro dai proprietari terrieri presso cui avevo lavorato in passato. In questo modo ho assunto qualche amico che con me aveva condiviso la vicenda di sfruttamento e ci siamo messi a lavorare. Cerco di essere onesto e giusto nei confronti dei miei amici con cui condivido anche la casa. Abbiamo chiarito che, appena ho la possibilità, porterò la mia famiglia qua in Italia e che loro dovranno trovare un nuovo alloggio, ma per ora non ho ancora il reddito sufficiente per poterlo fare e mi limito ad inviare loro il denaro. La mia famiglia mi manca molto, specialmente i miei figli, non li vedo da 6 anni, ma sono fiducioso di riuscire nel mio intento quanto prima.

T'U – Ho imparato molte cose da questa vicenda, soprattutto rispetto ai diritti dei lavoratori, che prima ignoravo totalmente. La CGIL ci ha davvero aperto gli occhi!

Adesso pian piano stiamo apprendendo quali sono i nostri diritti e doveri nel mondo del lavoro e ci preoccupiamo di dirlo agli altri nostri connazionali per fare in modo che le cose cambino, soprattutto per le nuove generazioni che arrivano.

Io adesso ho aperto una partita IVA e iniziato una mia attività. Non ho intermediari e tratto i miei dipendenti in maniera equa e legale. Condividiamo le cose e decidiamo insieme.

Riguardo al futuro, *Inshallah*, vorrei fare qualcosa di nuovo con tutta la nuova generazione di ragazzi che arrivano ora, perché chi è arrivato prima ha un pensiero sbagliato, pensano che sia giusto guadagnare da quelli nuovi retribuendoli sempre di meno. Fanno subire a chi arriva le stesse cose che hanno subito loro quando sono arrivati qua. Dobbiamo spezzare questa catena che riduce in schiavitù le persone. Dobbiamo cambiare questo sistema e far capire a tutta la nuova generazione, che per prima cosa devono imparare l'italiano, non solo nelle scuole ma anche a casa si devono sforzare di parlarlo. Seconda cosa, una volta acquisita la lingua, bisogna spingerli a prendere la patente perché se devono stare qui hanno bisogno della patente per essere autonomi e indipendenti da sfruttatori che si fanno pagare cifre alte per trasportarli al lavoro. È la cosa migliore per il loro futuro se vogliono emanciparsi dalla rete di sfruttamento.

E poi di concentrarsi sul lavoro, perché è importante, non solo per inviare soldi alle famiglie in Pakistan, ma anche per poter diventare dei cittadini di questo paese.

Tutti i ragazzi che sono con me sono giovani e io insegno loro questi principi, così almeno in futuro non lavoreremo e non lavoreranno sotto qualcuno che li sfrutta, ma saremo indipendenti.

Io voglio rimanere in questo paese che mi ha accolto bene. Sto cercando di avere i documenti per portare mia moglie e mia figlia qua con me e costruire un futuro con loro qua.

Li guardo. Ora sono rilassati. La tensione iniziale è sparita e mi sembrano felici di aver raccontato la loro storia.

Mentre ci salutiamo, UU mi fa vedere una foto dal cellulare, l'unico strumento che lo collega alla sua famiglia lontana, e mi mostra la foto di 2 bambini, un maschio e una femmina tra i 5 e gli 8 anni, e con gli occhi lucidi sussurra:

«Questi sono i miei bambini, il più piccolo è nato dopo che sono partito e l'ho visto solo in foto o video». Tace un attimo e poi aggiunge: «Sai perché sono partito? Perché vorrei che un giorno questi miei figli impugnassero una penna per scrivere e non un fucile per sparare».

2.

Gli ultimi interventi in materia di immigrazione, l'impatto sulle condizioni di lavoro e sulle pratiche di sfruttamento nel settore agricolo *di Fabio Saliceti**

2.1. Premessa

Le riforme introdotte in modo così frenetico in materia di immigrazione¹, alcune delle quali saranno esaminate di seguito, si inseriscono pienamente all'interno di politiche europee che fanno dei migranti uno strumento di mera propaganda e ricerca di consenso elettorale basato sulla divisione sociale. Filosofia che mira a infondere nelle comunità nazionali la convinzione che sia necessario introdurre meccanismi di restringimento della libertà di movimento degli stranieri, soprattutto in ingresso negli Stati europei, e quindi anche in Italia; ed introdurre, allo stesso tempo, meccanismi che rendano la permanenza, la ricerca di un lavoro dignitoso molto difficile con l'obiettivo di far diventare accidentato il processo di inserimento socio-economico. Dal punto di vista socio-culturale, tali meccanismi, di natura anche normativa, producono la convinzione che il migrante – a prescindere dalla sua soggettività – debba considerarsi comunque una minaccia, cioè un nemico sociale di cui aver paura; e un nemico economico perché è concorrente con gli autoctoni, salvo relegarli nei circuiti del lavoro povero e assoggettarli sistematicamente. Da questo punto di vista costituiscono la riserva di manodopera da utilizzare a basso costo. Soggetti deboli da sfruttare, quindi.

Entrambi i terreni sui quali si snodano tali politiche sono irrigati da un razzismo costante e depersonalizzante, al punto che questi operai sono costretti a lavorare nelle condizioni più indecenti e servili, e non solo in agricoltura. Il razzismo, inteso in senso politico-istituzionale, prima ancora che culturale, serve a dividere la popolazione tra chi ha piena cittadinanza, chi ne ha una porzione mediana e chi non ne ha per niente. Ciò vuol dire, in altre parole,

* Avvocato e operatore legale presso la Comunità Progetto Sud ETS di Lamezia Terme.

¹ Si pensi agli atti normativi in senso stretto (in particolare, i Decreti-legge) e a tutte quelle espressioni con le quali la Pubblica Amministrazione (in particolare, le Circolari ministeriali) interviene immediatamente dopo i primi, con il dichiarato intento di favorirne l'interpretazione e l'applicazione uniforme, ma con il risultato effettivo di travalicarne i confini.

dividere tra chi può essere considerato una persona, e chi una non persona, chi può avere tutele, e chi ne resta escluso². La circostanza secondo cui le persone immigrate abbiano così grandi difficoltà, se non impossibilità a regolarizzarsi, rende le stesse persone soggetti particolarmente vulnerabili rispetto al resto della popolazione. Condizione determinata dalle leggi in materia che, in un certo senso, sono funzionali alle pratiche di sfruttamento, poiché più queste persone s'infragiliscono e maggiore è la loro sottomissione occupazionale. Di seguito vengono descritte le principali norme emanate negli ultimi due anni, e che riducono l'agibilità sociale dei migranti e quindi dei lavoratori occupati sia in agricoltura che negli altri settori produttivi.

2.2. *Il contrasto delle attività di salvataggio in mare*

A pochi giorni dall'insediamento, l'attuale Governo ha da subito concentrato la sua attenzione sulle attività di soccorso in mare da parte delle ONG nel Mediterraneo, con l'obiettivo di chiudere ancora di più, e con effetti tragici, i già tanto difesi confini marittimi europei³. Il biglietto da visita di questo approccio, che, si badi bene, si pone in continuità con quanto previsto dagli esecutivi precedenti⁴, è il Decreto interministeriale (del 4 novembre 2022)⁵ con il quale è stato fatto divieto alla nave denominata *SOS Humanity* di far sbarcare 35 dei 179 superstiti, all'epoca soccorsi e salvati in mare⁶. Si è resa, così, immediatamente

² Come nota molta opportunamente il prof. Gennaro Avallone in un'intervista recentemente rilasciata sull'omicidio di *Satman Singh* e consultabile al link <https://youtu.be/8zMoAFRjB5A?feature=shared> (ultimo accesso: 25/06/2024).

³ I confini marittimi sono difesi grazie ai c.d. respingimenti affidati, in particolar modo, alle guardie costiere libiche e tunisine in forza del Memorandum d'intesa del 2 febbraio 2017 sulla cooperazione nel campo dello sviluppo, del contrasto all'immigrazione illegale, al traffico di esseri umani, al contrabbando e sul rafforzamento della sicurezza delle frontiere tra lo Stato della Libia e la Repubblica Italiana. Inoltre, dal Memorandum d'intesa tra l'Unione europea e la Tunisia («*The European Union and Tunisia: political agreement on a comprehensive partnership package*») siglato il 16 luglio 2023. Per ragioni di economia nell'esposizione, non si riesce ad approfondire in questa sede il tema dell'esternalizzazione delle frontiere europee per il quale si rimanda al link <https://www.eurac.edu/en/blogs/mobile-people-and-diverse-societies/ri flessioni-sulle-politiche-di-esternalizzazione-delle-frontiere-europee-> (ultimo accesso: 01/06/2024).

⁴ Per un approfondimento sull'evoluzione degli interventi in materia, si può consultare l'articolo «Il contrasto amministrativo alle ONG che operano soccorsi in mare, dal codice di condotta di Minniti, al decreto Salvini bis e alla riforma Lamorgese: le forme mutevoli di una politica costante» del prof. Luca Masera scaricabile dal link <https://www.questionegiustizia.it/data/doc/2925/masera-contrasto-ong-2021.pdf> (ultimi accessi: 01/06/2024).

⁵ Decreto del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministro della Difesa e con il Ministro delle infrastrutture e delle mobilità sostenibili del 04/11/2022.

⁶ Per la ricostruzione della vicenda, si segnala l'articolo «Sbarco "selettivo" dalla nave *Humanity* 1: il decreto interministeriale del 4 novembre fu illegittimo» del 14/02/2023 con-

palese la strategia politica di contrastare e rendere più complesse, limitandole, le attività delle ONG e dei soccorsi in mare; strategia confermata e rilanciata con il D.L. 2 gennaio 2023, n. 1 (*Disposizioni urgenti per la gestione dei flussi migratori*), convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 15).

Tale decreto è denominato «Codice di condotta delle ONG» perché indica come comportarsi, in continuità con il c.d. «Decreto Minniti» (del 07/08/2017). Viene ulteriormente ribadito – e rinforzato – il divieto di effettuare più salvataggi nelle stesse operazioni di soccorso (c.d. «salvataggi multipli»), e introdotte norme sul blocco amministrativo e sulla confisca delle navi in caso di violazione dei dispositivi connessi alle operazioni di salvataggio. I rischi di incostituzionalità di questo provvedimento per violazione degli obblighi internazionali sono evidenti⁷. Infatti la decisione del 6 febbraio 2023 del Tribunale di Catania che, appena prima della sua conversione in legge, ha considerato illegittimo il Decreto interministeriale del 4 novembre 2022, sottolinea il dovere dell'Italia di fornire assistenza alle persone in pericolo che si trovano in mare.

Le politiche securitarie, così costruite, ostacolano e criminalizzano le attività delle ONG,

implementano e militarizzano la chiusura delle frontiere, facendosi scudo della retorica delle invasioni di migranti da un lato, e su una supposta lotta alla tratta di esseri umani dall'altro. Tuttavia tali interventi ottengono un effetto opposto, colpendo proprio le persone che della tratta sono le principali vittime, in quanto: a. lo sono per le condizioni che vivono nei paesi dai quali emigrano; b. lo sono perché subiscono violenze e soprusi durante il viaggio e le traversate in mare; c. lo sono per i mancati soccorsi, e per il terrore di non farcela ad arrivare sulle nostre coste⁸; d. lo sono perché dovranno restituire debiti usurari a gruppi criminali rinforzando, paradossalmente, la loro capacità predatoria⁹; e. lo sono quando entrano nel nostro paese e vengono discri-

sultabile sul link <https://www.meltingpot.org/2023/02/sbarco-selettivo-dalla-nave-humanity-1-il-decreto-interministeriale-del-4-novembre-fu-illegittimo/#:~:text=Luned%C3%AC%206%20febbraio%20il%20tribunale,modo%20discriminatorio%20il%20diritto%20al> (ultimo accesso: 01/06/2024).

⁷ Si veda l'articolo dell'Avv. Sara Occhipinti «Codice di condotta delle ONG, il primo decreto legge del nuovo anno» pubblicato sul link <https://www.altalex.com/documents/news/2023/01/16/codice-condotta-ong-primo-decreto-legge-nuovo-anno> (ultimo accesso: 01/06/2024).

⁸ Sulle tragedie in mare a un anno di distanza da quella occorsa a Cutro si consulti l'articolo «A un anno da Cutro si continua a morire nel mar Mediterraneo» del 02/03/2024 di Antonio Massariolo pubblicato sul link <https://ilbolive.unipd.it/it/news/anno-cutro-si-continua-morire-mar-mediterraneo> (ultimo accesso: 01/06/2024).

⁹ Per un approfondimento, si segnala l'articolo «La nuova stretta dell'UE sui “trafficienti di esseri umani?”» di Albertina Sanchioni del 07/12/2023 consultabile attraverso il link <https://www.meltingpot.org/2023/12/la-nuova-stretta-dellue-sui-trafficienti-di-esseri-umani/> (ultimo accesso: 01/06/2024).

minati, e non riconosciuti come persone o esseri umani; f. lo sono quando cercano un lavoro, quando vengono sottopagati e quindi sfruttati dai falsi leader di comunità o da datori di lavoro cinicamente irresponsabili che giostrano e piegano a loro vantaggio queste norme.

Norme che, nel loro insieme, determinano un corpus legislativo finalizzato a contrastare, in contemporanea, sia l'azione delle ONG che operano in mare che le organizzazioni sociali di solidarietà, assistenza e protezione che operano sulla terra ferma, limitando la loro capacità di produrre percorsi di integrazione socio-economica ed esistenziale. Rendendo complicate anche le operazioni di individuazione e pre-identificazione delle persone che richiedono protezione, accentuando – con le non risposte ai loro fabbisogni o limitandole drasticamente – la condizione di vulnerabilità. E conseguentemente le attività di supporto, in riferimento agli indicatori previsti dal «Vademecum per la rilevazione, il *referral* e la presa in carico delle persone portatrici di vulnerabilità in arrivo sul territorio ed inserite nel sistema di protezione e di accoglienza»¹⁰.

2.3. *Il Decreto flussi per le quote del 2023*

Un altro intervento in materia migratoria risalta è quello correlato al DPCM del 29 dicembre 2022 (*Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2022*) con il quale sono state previste le c.d. «quote» di immigrazione per l'anno 2023 dedicate ai cittadini stranieri residenti all'estero¹¹. Nello specifico, è prevista l'ammissione per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo in alcuni comparti produttivi di 30.105¹² cittadini stranieri provenienti da paesi che hanno già stipulato con l'Italia degli accordi di cooperazione per l'ingresso di manodopera, o che questi sono in corso di perfezionamento. Lo stesso DPCM prevede, in aggiunta,

¹⁰ Pubblicato il 21/06/2023 sul sito del Ministero dell'Interno e scaricabile dal link <https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-06/vademecum.pdf> (ultimo accesso: 01/06/2024).

¹¹ L'art. 1 del DPCM del 29/12/2023 dispone che «A titolo di programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori stranieri residenti all'estero per l'anno 2022, sono ammessi in Italia, per motivi di lavoro subordinato stagionale e non stagionale e di lavoro autonomo, i cittadini stranieri residenti all'estero entro una quota complessiva massima di 82.705 unità».

¹² Non sono considerate le quote riservate (7.000) alla conversione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato e per lavoro autonomo di permessi di soggiorno rilasciati ad altro titolo, quelle riservate (100) ai lavoratori di origine italiana residenti in Venezuela, quelle riservate (1.000) ai cittadini stranieri residenti all'estero che abbiano completato programmi di formazione e istruzione nei paesi di origine, e le quote riservate (500) all'ingresso per lavoro autonomo a specifiche categorie (imprenditori, liberi professionisti, ecc.).

l'ammissione per motivi di lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo e in quello turistico-alberghiero di 44.000 lavoratori dei paesi¹³.

È chiaro, dunque, che per quanto riguarda il settore agricolo venga consentito l'ingresso soltanto per lavoro stagionale e come questo comporti, di fatto¹⁴, l'impossibilità di stabilizzare strategicamente questi lavoratori agricoli. Inoltre, sempre con riferimento al comparto agricolo, è stata replicata¹⁵ la sperimentazione avviata l'anno prima¹⁶ (nel 2022) che consiste nella partecipazione diretta delle organizzazioni datoriali alla procedura di richiesta all'ingresso di 22.000 lavoratori. Al riguardo è stato altresì previsto¹⁷ che tali quote vengano riservate alle stesse organizzazioni con carattere di priorità, affinché il rilascio del nulla osta da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione avvenga celermente. Tutto ciò previo impegno di sovrintendere allo svolgimento completo del procedimento amministrativo, dall'inoltro della domanda di rilascio del nulla osta e alla successiva assunzione con contratti regolari¹⁸.

2.4. Il Decreto «Cutro» e la programmazione triennale dei flussi di ingresso

Le criticità organizzative del decreto flussi

Subito dopo il D.L. 2 marzo 2023 n. 16 (*Disposizioni urgenti di protezione temporanea per le persone provenienti dall'Ucraina*), convertito con ulteriori modifiche:

¹³ Questi paesi sono: Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Herzegovina, Corea (Repubblica di Corea), Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Guatemala, India, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina.

¹⁴ Di fatto, nel senso che è quasi impossibile per i lavoratori fruire delle 4400 quote previste per la conversione dei permessi di soggiorno per lavoro stagionale.

¹⁵ L'art. 6, comma 4 del DPCM del 29 dicembre 2022 prevede che «nell'ambito della quota indicata al comma 1 del presente articolo, è inoltre riservata per il settore agricolo, una quota di 22000 unità ai lavoratori stranieri, cittadini dei paesi indicati all'art. 3, comma 1, lettera a), le cui istanze di nulla osta all'ingresso in Italia per lavoro stagionale anche pluriennale, siano presentate dalle organizzazioni professionali dei datori di lavoro di Cia, Coldiretti, Confagricoltura, Copagri, Alleanza delle cooperative (Lega cooperative e Concooperative). Tali organizzazioni assumono l'impegno a sovrintendere alla conclusione del procedimento di assunzione dei lavoratori fino all'effettiva sottoscrizione dei rispettivi contratti di lavoro, ivi compresi gli adempimenti di comunicazione previsti dalla normativa vigente».

¹⁶ Con il DPCM 21 dicembre 2021 (Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2021).

¹⁷ Circolare interministeriale 648 del 30/01/2023 avente ad oggetto «Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 29 dicembre 2022 concernente la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2022».

¹⁸ È previsto un monitoraggio successivo da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul comportamento delle associazioni datoriali, sulla base dei dati relativi ai rapporti di lavoro effettivamente attivati (attraverso controlli con il sistema delle comunicazioni obbligatorie).

la L. 21 aprile 2023 n. 46)¹⁹ e il D.L. 10 marzo 2023 n. 20 (*Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare*), ed altre modifiche ancora (L. 5 maggio 2023 n. 50). Un provvedimento nato all'indomani dall'ennesima strage, quella del 26 febbraio 2023 a Cutro, che pertanto si pensava che avrebbe arrecato un miglioramento nell'ambito degli interventi di salvataggio delle persone superstiti. In realtà, esso interviene in massima parte nell'ambito del diritto migratorio, levando significative garanzie proprio a quelle stesse persone salvate dal naufragio o che già vivevano e lavoravano sul territorio italiano²⁰.

I primi articoli del provvedimento riguardano la materia dei flussi di ingresso dei lavoratori stranieri e prevedono una sorta di deroga ai dispositivi già esistenti. Sicché, attraverso l'emanazione del DPCM – emesso il 27/09/2023²¹ – per rispondere al fabbisogno di manodopera mancante nel mercato del lavoro, stimato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative, definisce il piano triennale d'ingresso di operai stranieri (2023-2025). Sono lavoratori stagionali e autonomi, che hanno il diritto di essere contrattualizzati dalle aziende nelle quali verranno occupati²². Vale la pena sottolineare come, anche in questo caso, sebbene siano interventi mirati a semplificare e accelerare il *matching* a distanza tra domanda e offerta di lavoro e addirittura di contrastare le agromafie²³, le criticità che emergono – e sono emerse nelle edizioni passate – nella gestione istituzionale, rischiano di vanificare lo scopo positivo prefigu-

¹⁹ Interviene rispetto alle esigenze connesse all'impatto della crisi internazionale in atto in Ucraina, prorogando le misure connesse alle attività di assistenza e accoglienza delle persone provenienti dall'Ucraina richiedenti protezione temporanea e la durata (dal 04/03/23 al 31/12/23) dei relativi permessi di soggiorno; interviene sulle misure di assistenza in particolare per i minori non accompagnati provenienti dall'Ucraina; potenzia temporaneamente gli organici della Commissione nazionale per il diritto d'asilo.

²⁰ Si veda l'articolo «Speculando sulla strage di Cutro, il Governo fa una strage dello stato di Diritto» pubblicato sul link: <https://www.percambiarelordinedellecose.eu/2023/05/05/speculando-sulla-strage-di-cutro-il-governo-fa-una-strage-dello-stato-di-diritto/> (ultimo accesso: 01/06/2024).

²¹ Il DPCM del 27 settembre 2023 (Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025) definisce i criteri per la determinazione dei flussi, nell'ambito e al di fuori delle quote, fissa le quote per il triennio di riferimento per un totale di 452000 cittadini stranieri ammessi (136000 unità per il 2023 di cui 82550 per lavoro stagionale nei soli settori agricoli e turistico alberghiero; 151000 unità per il 2024, di cui 89050 per lavoro stagionale nei medesimi settori; 165000 unità per il 2025 di cui 93550 per lavoro stagionale sempre per gli stessi settori agricoli e turistico alberghiero) e dà disposizioni sulle relative procedure.

²² <https://www.asgi.it/lavoro-dirittisociali/scheda-asgi-sugli-ingressi-per-lavoro-dopo-il-d-l-20-23/> e <https://www.questionegiustizia.it/articolo/flussi-paggi>.

²³ L'art. 5 del D.L. 20/2023 è rubricato «Ingresso dei lavoratori del settore agricolo e contrasto alle agromafie» ma, al suo interno, non contiene alcuna disposizione che si riferisce al contrasto di tale fenomeno.

rato. Creando così, di conseguenza, situazioni fraudolente, di forte irregolarità e pericolo ai danni degli stessi lavoratori. Di fatto, una parte di questi dopo aver pagato organizzazioni criminali nel loro paese e successivamente anche nel nostro, restano truffati, soprattutto perché alcune delle aziende richiedenti sono inesistenti; oppure sono gestite da criminali che hanno l'obiettivo di raggruppare tutti i lavoratori che cadono nella loro rete²⁴, a cui seguono spesso variegate forme di sfruttamento.

Inoltre, salvo rari casi²⁵, i medesimi lavoratori non hanno risorse da spendere, se non quelle di rimanere invisibili e lavorare in nero, tentare di regolarizzarsi attraverso la richiesta della protezione internazionale, quand'anche non sia per nulla facile attivare queste procedure. È l'impianto stesso del decreto flussi a essere da un lato severamente ottuso, dall'altro approssimativo e lacunoso, lasciando spazi incontrollati ad agenzie private e ad aziende fantasma di attivare false richieste di manodopera per scopi delinquenziali. Questa possibilità (il c.d. *click day*) è stata introdotta allo scopo di semplificare le procedure d'ingresso di manodopera stagionale, ma essendo stata varata in ritardo, si è tentato, superficialmente, di accelerare le medesime procedure, riducendo i controlli sul versante delle richieste aziendali. L'effetto più palese è stato quello di deresponsabilizzare le funzioni della pubblica amministrazione nelle verifiche di congruità del numero di richieste di assunzione avanzate dalle aziende sane da quelle avanzate dalle aziende/agenzie malsane²⁶.

²⁴ Come emerge dal Report «I veri numeri del decreto flussi: un sistema che continua a creare irregolarità» pubblicato il 27/05/2024 dalla campagna Ero Straniero (scaricabile dal link: https://erostraniero.it/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-Flussi_2024-1.pdf ultimo accesso: 01/06/2024), «il sistema, rigido e farraginoso, non solo continua a essere insufficiente rispetto alle richieste del mondo produttivo, ma conserva storture e criticità profonde che finiscono, paradossalmente, per creare irregolarità e precarietà. Per dirla più chiaramente, in Italia esiste un solo canale di ingresso regolare attraverso cui aziende e famiglie possono assumere e lavoratrici e lavoratori possono venire a lavorare, ma è questo stesso meccanismo che finisce per creare nuova irregolarità e ricorso al lavoro nero, con tutto ciò che tale condizione comporta a livello sociale ed economico per il nostro paese» (p. 3).

²⁵ I rari casi sono quelli nei quali è rilasciato il permesso di soggiorno per attesa occupazione: si tratta di uno strumento fondato sull'art. 22, comma 11 del D.lgs. 286/98 e che è stato espressamente previsto in passato (in caso di mancata formalizzazione del rapporto di lavoro per causa non imputabile allo straniero) dalla Circolare del Ministero dell'Interno n. 3836 del 20/08/2007 e dalla Circolare del Ministero dell'Interno n. 4623 del 17/11/2020 e dalla Circolare del 11/05/2021, ma che è lasciato alla discrezionalità delle autorità preposte. Sull'applicabilità di tale strumento, impattano inoltre i problemi relativi ai sistemi telematici in uso alle Prefetture, soprattutto nei casi frequenti in cui ci sia la necessità di cambiare la competenza dalla Prefettura che aveva rilasciato il nulla osta a quella che riceve il lavoratore che non ha trovato il proprio datore di lavoro. Ulteriore criticità di utilizzo di tale strumento è data dalla mancata presentazione, entro i ristrettissimi termini di legge, presso la Prefettura del lavoratore che ha fatto ingresso sul territorio italiano.

²⁶ Le verifiche sulla congruità del numero di richieste di assunzione di cittadini extra UE avanzate dal datore di lavoro, in termini di valutazioni della capacità patrimoniale dell'impresa,

Complicare le procedure

Il provvedimento «Cutro» ha riformato in modo restrittivo la disciplina sui permessi di soggiorno da rilasciare alla maggiore età ai minori stranieri non accompagnati²⁷, che rappresentano una categoria di persone significativamente vulnerabili²⁸. L'art.4-bis sostituisce il comma 1-bis dell'art. 32 del Testo Unico Immigrazione²⁹, prevedendo in sostanza la riduzione da due a un anno³⁰ della durata del permesso di soggiorno che, al raggiungimento della maggiore età, i minori stranieri non accompagnati possono ottenere per motivi di studio, di accesso al lavoro, ovvero di lavoro subordinato o autonomo; e ancora, con l'abrogazione dell'istituto del c.d. «silenzio assenso» relativo al rilascio del parere del Comitato per i minori stranieri (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) nel procedimento di conversione del permesso³¹, andando a minare quella delicata fase rappresentata dal passaggio di questi

del suo equilibrio economico finanziario, del fatturato e del numero dei dipendenti, del tipo di attività svolta, non sono più affidate allo Sportello Unico Immigrazione presso la Prefettura competente, ma ai professionisti di cui all'art. 1 della L. 11 gennaio 1979 n. 12 (consulenti del lavoro, avvocati, commercialisti, esperti contabili, ecc.) e alle organizzazioni datoriali che rilasciano, alla conclusione della verifica svolta, un'asseverazione che poi il datore di lavoro interessato produce nel momento della richiesta del nulla osta.

²⁷ Soggetti che, ai sensi dell'art. 2 della L. 7 aprile 2017 n. 47 (c.d. «Zampa»), hanno età inferiore ai diciotto anni, non hanno cittadinanza italiana o dell'Unione europea e che si trovano nel territorio italiano senza l'assistenza e la rappresentanza da parte dei genitori o di altri adulti legalmente responsabili.

²⁸ Sulla vulnerabilità dei minori stranieri non accompagnati si vedano l'art. 1, comma 2 della L. 7 aprile 2017, n. 47 (c.d. «Legge Zampa») e l'art. 17 del D.lgs. 18 agosto 2015, n. 142 (c.d. «Decreto Accoglienza»).

²⁹ L'art. 32, comma 1-bis del D.lgs. n. 286/1998 disciplina le modalità con le quali può essere rilasciato un permesso di soggiorno per motivi di studio, di accesso al lavoro ovvero di lavoro subordinato o autonomo ai minori stranieri non accompagnati al compimento della maggiore età, previo parere positivo del Comitato per i minori stranieri (Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

³⁰ Il precedente testo del comma 1-bis dell'art. 32 D.lgs. 286/98 (Testo Unico Immigrazione) non prevedeva espressamente una durata massima del permesso di soggiorno e pertanto si faceva riferimento all'art. 5 TUI, quindi alla durata di due anni. Adesso, si viene a creare, peraltro, una differenziazione nella durata dei permessi di soggiorno per i minori non accompagnati di cui all'art. 32, comma 1-bis, D.lgs. n. 286/1998 rispetto ai minori conviventi con genitori stranieri ovvero affidati ai genitori stranieri di cui all'art. 31, comma 1 TUI, per i quali la durata del permesso di soggiorno è quella prevista in via generale dalle disposizioni vigenti per ciascuna tipologia di permesso.

³¹ Il principio del c.d. «silenzio assenso» – che era stato introdotto con la Legge Zampa – prevedeva che il mancato rilascio del parere da parte del Comitato per i minori stranieri non potesse legittimare il rifiuto del rinnovo del permesso di soggiorno. Tale disposto era stato dapprima abrogato dal Decreto legge 113/2018 (c.d. «Decreto Salvini»), poi successivamente reintrodotta dal Decreto legge 130/2020 (c.d. «Decreto Lamorgese»), e adesso è stato nuovamente abrogato.

giovani migranti dalla minore alla maggiore età³². L'obiettivo palese è complicare le procedure per scoraggiare i diretti interessati, anche se minorenni. Anche il D.L. 10 marzo 2023 n. 20 è intervenuto in termini peggiorativi sull'istituto della protezione speciale³³, in particolare per quanto riguarda alcuni aspetti: l'eliminazione della possibilità di richiedere direttamente al Questore la protezione speciale da riconoscersi sulla base della valutazione degli atti documentali (quindi senza audizione personale) ad opera della Commissione territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale; la restrizione sulla durata da due anni a un anno soltanto dei permessi di soggiorno per protezione speciale e sulla possibilità di convertire gli stessi titoli di soggiorno in permessi per lavoro.

Gli effetti restrittivi di questa riforma hanno riguardato e stanno riguardando migliaia di persone che avevano già avviato e quasi ottenuto la protezione speciale, prima dell'introduzione di queste norme. Le cui prassi stanno ledendo manifestamente i diritti e la dignità di quanti erano in attesa di convertire il proprio permesso di soggiorno per protezione speciale³⁴. La stessa

³² Si consideri non soltanto il delicato passaggio che vive la persona straniera, sola sul territorio, che da minorenni diventa maggiorenne, con la probabilità di uscire dal sistema di accoglienza nel quale fino a quel momento ha vissuto e di sperimentarsi nella vita autonoma, ma anche la condizione esistenziale che gli individui tutti attraversano in un simile momento che è ben descritto così: «il passaggio dalla gioventù all'età adulta è un momento centrale nelle pratiche di responsabilizzazione comunitaria, perché è anche il momento in cui, penalmente, veniamo inquadrati secondo altri codici, e smettiamo di ricevere quel minimo di compassione, comprensione e incoraggiamento a volte necessari per riprendersi da una crisi. È quello spazio concesso per la trasformazione che, man mano che si diventa adulti, si restringe sempre di più» di G. Palomba, *La trama alternativa. Sogni e pratiche di giustizia trasformativa contro la violenza di genere*, Minimum fax, Roma, 2023, 205.

³³ L'istituto della protezione speciale era stato introdotto con il D.L. 4 ottobre 2018 n. 113 (Salvini) convertito con modificazioni dalla L. 1° dicembre 2018, n. 132, che aveva abrogato la protezione umanitaria e aveva introdotto questa nuova figura; successivamente, l'istituto era stato modificato dal D.L. 21 ottobre 2020 n. 130 (Lamorgese) convertito con modificazioni dalla L. 18 dicembre 2020, n. 173. La L. 5 maggio 2023, n. 50, che converte con modificazioni il D.L. 10 marzo 2023 n. 20, interviene nuovamente sulla protezione speciale con il suo art. 7 che modifica l'art. 19 TUI nei suoi commi 1.1 e 1.2. Per un approfondimento delle riforme in parola, si rimanda alla Scheda di analisi giuridica a cura dell'ASGI «La riforma della protezione speciale a seguito del D.L. n. 20 del 10 marzo 2023 e le modifiche in materia di conversione di tale permesso e di quelli per cure mediche e calamità. Una prima prospettiva esegetica» di giugno 2023 scaricabile dal link: <https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2023/06/1-Scheda-su-riforma-della-protezione-speciale-DEF.pdf> (ultimo accesso: 01/06/2024).

³⁴ La nuova disciplina è stata caratterizzata da un regime transitorio di introduzione che, tuttavia, è stato interpretato e applicato in modo illegittimo e ancora più restrittivo sulla base della Circolare del Ministero dell'Interno n. 50432 del 1/6/2023 del. La situazione caotica che si è creata ha impattato notevolmente sulle vite delle persone, comprimendone e sospendendone i diritti, allontanandole dal mercato del lavoro nel quale erano già inserite, aumentando i contenziosi in Tribunale e lo spreco di danaro pubblico. Adesso che, a un anno di distanza,

logica è da rinvenire nelle riforme previste dalle discipline in materia di permessi di soggiorno per cure mediche (art.19, comma 2 lett. d-bis TUI) e per calamità (art.20-bis TUI), modificati entrambi per quanto riguarda i presupposti di rilascio³⁵. Anche in questo caso la parola chiave è ridurre e stringere le maglie per rendere quasi impossibile la loro conversione in permessi di soggiorno per lavoro.

2.5. Le modifiche al sistema di accoglienza

Le norme anzi citate non hanno inciso esclusivamente sulla possibilità di accedere alla regolarizzazione del soggiorno e sulla possibilità di insediamento sul territorio italiano, introducendo, anche in questo caso, limitazioni per quanto riguarda la possibilità di accoglienza, soprattutto delle persone richiedenti asilo. Oltre alle previsioni sulla gestione dei punti di crisi (c.d. hotspot) di cui all'art.10-ter TUI e dei centri governativi di accoglienza per richiedenti asilo (art.9 D.lgs. 18 agosto 2015 n. 142), e dopo aver introdotto nuove tipologie di strutture per accoglienza provvisoria in attesa di trovare disponibilità di posti nei centri di prima accoglienza e nei CAS (Centri di accoglienza straordinari), è stata inserita un'altra norma a proposito (l'art.5-ter della L. 5 maggio 2023, n. 50). Questo ultimo articolo esclude la possibilità, per i richiedenti asilo, di essere accolti all'interno della rete dei progetti SAI (Sistema Accoglienza Integrazione³⁶) e prevede, per le stesse, l'accoglienza all'interno di strutture consolidate di mero collocamento (punti di crisi, centri gover-

è intervenuta la nuova Circolare del Ministero dell'Interno n. 49449 del 31/5/2024 si auspica un riallineamento dell'interpretazione secondo diritto della novella, anche tenendo conto del parere dell'Avvocatura Generale dello Stato contenuto nella medesima Circolare.

³⁵ Adesso, il permesso di soggiorno per cure mediche non è più rilasciato per «gravi condizioni psicofisiche o derivanti da gravi patologie», come prevedeva il precedente testo dell'art. 19, comma 2 lett. d-bis TUI, ma per «condizioni di salute derivanti da patologie di particolare gravità, non adeguatamente curabili nel Paese di origine» come previsto nel testo della medesima disposizione riformata dall'art. 7, comma 1 della L. 5 maggio 2023 n. 50. Il permesso di soggiorno per calamità non è più rilasciato per «grave» calamità, come prevedeva il vecchio testo dell'art. 20-bis TUI, ma per una «contingente ed eccezionale» calamità, sulla base della suddetta riforma.

³⁶ Sistema di accoglienza e integrazione di cui all'art. 1-sexies D.L. 30 dicembre 1989 n. 416, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 1990 n. 49. Tale sistema è costituito dalla rete degli enti locali che per la realizzazione di progetti di accoglienza integrata accedono, nei limiti delle risorse disponibili, al Fondo nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo. Gli enti locali, con il supporto degli enti del terzo settore, garantiscono interventi di accoglienza integrata che, oltre ad assicurare servizi di vitto e alloggio, prevedono anche misure di informazione, accompagnamento, assistenza e orientamento, attraverso la costruzione di percorsi individuali di inserimento socio-economico.

nativi di accoglienza ordinaria e straordinaria), ad eccezione di quanti non rientrano in alcune categorie vulnerabili e altre specificatamente individuate³⁷.

Sebbene le difficoltà di protezione si riscontrino anche nelle categorie vulnerabili riconosciute a causa del taglio netto di servizi fondamentali quali l'assistenza psicologica, l'orientamento legale e l'inserimento nel territorio, nonché l'insegnamento della lingua italiana, all'interno dei centri di prima accoglienza e dei centri di accoglienza straordinaria³⁸. In secondo luogo, diventa complicato farle emergere in considerazione delle ulteriori difficoltà ravvisabili nell'accoglienza di queste persone all'interno di servizi sociali più adeguati e attrezzati di quelli operativi nella rete SAI. Ciò accade molto spesso a causa delle criticità che si evidenziano nella comunicazione che intercorre tra le Prefetture, gli Enti locali e il Servizio Centrale SAI³⁹ nel seguire pratiche di assistenza che devono essere conosciute e portate avanti da più enti istituzionali in successione. Queste criticità di fondo dipendono dagli effetti voluti dalle nuove norme e la tendenza che hanno sprigionato. Ad esempio, occorre affrontare problemi di carattere eminentemente sociale con un approccio medico-sanitario, sebbene, quest'ultimo, non sia sempre necessario, ponendo così in secondo piano tutti gli altri problemi soltanto perché rientrano nei percorsi sanitari (o psichiatrici). Altro esempio, il riconoscimento dello status di vittima di sfruttamento lavorativo, che spesso si risolve in un nulla di fatto ad ulteriore vantaggio per i caporali e dei datori di lavoro.

³⁷ I richiedenti asilo che possono accedere alla rete dei progetti SAI sono: richiedenti protezione internazionale che hanno fatto ingresso nel territorio italiano a seguito di protocolli per la realizzazione di corridoi umanitari ovvero in seguito ad evacuazioni o programmi di reinsediamento nel territorio nazionale che prevedono l'individuazione dei beneficiari nei paesi di origine o di transito in collaborazione con l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati; richiedenti protezione internazionale che appartengono alle c.d. categorie vulnerabili indicate nell'art. 17 D.lgs. n. 142/2015 (i minori, i minori non accompagnati, i disabili, gli anziani, le donne, *con priorità per quelle* in stato di gravidanza, i genitori singoli con figli minori, le vittime della tratta di esseri umani, le persone affette da gravi malattie o da disturbi mentali, le persone per le quali è stato accertato che hanno subito torture, stupri o altre forme gravi di violenza psicologica, fisica o sessuale o legata all'orientamento sessuale o all'identità di genere, le vittime di mutilazioni genitali); richiedenti protezione internazionale presenti nelle strutture afferenti al SAI alla data del 5 maggio 2023; cittadini afgani che entrano in Italia in attuazione delle evacuazioni umanitarie eseguite dalle autorità italiane; sfollati dall'Ucraina.

³⁸ Per un approfondimento delle riforme in materia di accoglienza, si rimanda all'articolo «Cosa resta della prima accoglienza dopo il Decreto Cutro? Nuovi tipi di centri e smantellamento dei servizi essenziali» pubblicato il 17/05/2023 dalla Redazione di Melting Pot Europa e consultabile sul link <https://www.meltingpot.org/2023/05/cosa-resta-della-prima-accoglienza-dopo-il-decreto-cutro/> (ultimo accesso: 01/06/2024).

³⁹ Il Servizio Centrale è stato istituito dal Ministero dell'Interno Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione e affidato con convenzione ad ANCI. A sua volta ANCI, per l'attuazione delle attività, si avvale del supporto operativo della Fondazione Cittalia (<https://www.retesai.it/la-storia/> – ultimo accesso: 01/06/2024).

L'obiettivo di riforme del genere è quello di rendere ancora più invisibili le persone, lasciate all'interno di veri e propri dormitori, più o meno controllati; o in situazioni abitative informali, senza tutele e reti di supporto. Anzi, con le uniche reti di supporto possibile che sono quelle offerte all'interno dei legami di sudditanza, anche di tipo psicologico, nei confronti di reclutatori e utilizzatori di manodopera. Si tratta di norme restrittive che allontanano le persone di origine straniera in generale e i lavoratori in particolare, dalla possibilità di creare reti e legami sociali positivi con le comunità autoctone locali. Nondimeno, invece di favorire il loro benessere, si tende ottusamente ad ostacolare le attività di emersione della condizione precaria e servile, e dunque ad ostacolare e contrastare le pratiche di sfruttamento, il ricorso a dei programmi personalizzati di assistenza individuale (PAI) e le prese in carico territoriali⁴⁰.

2.6. Le riforme in materia di procedure di asilo, trattenimento delle persone richiedenti asilo e i «paesi sicuri»

Invece di favorire processi di inclusione per le persone immigrate, che ben inteso non sono ostacolati soltanto dalle normative in materia di immigrazione, ma dall'attacco frontale a tutto il sistema di welfare che riguarda anche chi migrante non è, lo scopo è quello di puntare ad ostacolare la mobilità transnazionale e depotenziare il sistema del diritto di asilo. Si introducono procedure accelerate – ma sostanzialmente superficiali – nella gestione dei servizi di frontiera, del tutto sfavorevoli ai medesimi, con nuove misure: a. del trattenimento dei richiedenti asilo, b. estensione, in modo simbolico e punitivo, della durata massima della loro permanenza nei centri per il rimpatrio (CPR)⁴¹, c. dequalificazione delle procedure di valutazione delle istanze

⁴⁰ Per quanto riguarda i PAI si tenga conto dell'Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lett. c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sulle «Linee-Guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura» del 7 ottobre 2021 scaricabili dal link https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Linee-Guida%20vittime%20sfruttamento%20lavorativo_P_14_CU_Atto_Rep_n_146_7_ott_2021.pdf (ultimo accesso: 01/06/2024); per quanto riguarda le prese in carico territoriali, si consideri il «Meccanismo nazionale di referral per l'identificazione, l'assistenza e la protezione delle vittime di tratta e/o grave sfruttamento» di dicembre 2023 scaricabile dal link <https://www.pariopportunita.gov.it/media/gt1hwlis/meccanismo-nazionale-referral-2023.pdf> (ultimo accesso: 01/06/2024).

⁴¹ L'art. 7-bis della L. 5 maggio 2023 n. 50, riformando l'art. 6 del D.lgs. 142/2015, e inserendo nello stesso decreto, gli artt. 6-bis e 6-ter, prevede nuove ipotesi di trattenimento dei richiedenti asilo nei centri per il rimpatrio (CPR): il trattenimento può essere disposto, nei limiti dei posti disponibili e anche qualora ciò sia necessario per determinare gli elementi su cui si basa la domanda di protezione internazionale, che non potrebbero essere acquisiti senza il trattenimento; il trattenimento può essere disposto, al solo scopo di accertare il diritto della persona ad entrare nel territorio dello Stato, nel caso di presentazione della domanda alla

presentate in Commissione territoriale, e de-professionalizzazione delle competenze del personale, d. potenziamento di tale strategia anche in deroga alle disposizioni correnti legge⁴². In parallelo sono state ampliate le ipotesi dell'arresto in flagranza differita (possibile entro le 48 ore dal fatto) per reati commessi con violenza a persone o cose, già prevista per i punti di crisi (hotspot) e i CPR e le altre strutture similari⁴³.

Per quanto riguarda l'espulsione viene eliminato l'obbligo di sottoporre a convalida giurisdizionale l'esecuzione degli accompagnamenti alla frontiera degli stranieri espulsi con provvedimenti giudiziari⁴⁴; e viene pure annullato il termine di 15 giorni per l'esecuzione coattiva dell'obbligo di lasciare il territorio italiano, a seguito di un provvedimento di espulsione⁴⁵. Questo in base alla nuova disciplina è più fattibile, poiché sono state modificate le competenze delle Commissioni territoriali, così come sono state dequalificate le professioni dei suoi membri, e altrettanto ridotte le deleghe che la contraddistinguevano nella configurazione organizzativa precedente⁴⁶. E prevedendo oltremodo l'impossibilità di rientrare in Italia prima di 3 anni a partire dall'avvenuto allontanamento, rendendo di fatto quasi altrettanto impossibile impu-

frontiera dopo avere eluso i relativi controlli o se la medesima persona proviene da un Paese di origine sicuro; ancora, il trattenimento può essere disposto, qualora non possano applicarsi le misure alternative al trattenimento previste in via generale dall'art. 14, comma 1-bis TUI, nei casi in cui sussista un «notevole rischio di fuga» della persona in attesa del suo trasferimento nello Stato competente ad esaminare la domanda secondo la c.d. procedura Dublino.

⁴² L'art. 10 della L. 5 maggio 2023 n. 50 prevede il potenziamento dei CPR, con la possibilità fino al 31/12/2025, di realizzare nuovi centri anche in deroga alle disposizioni di legge (ad eccezione di quelle penali, antimafia e di quelle contenenti i vincoli inderogabili derivanti dall'appartenenza all'Unione europea).

⁴³ L'art. 9-bis L. 5 maggio 2023 n. 50 modifica l'art. 14, c.7-bis TUI.

⁴⁴ L'art. 9, comma 2 della L. 5 maggio 2023 n. 50 modifica l'art. 13, comma 5-bis TUI, eliminando l'obbligo di sottoporre a convalida l'esecuzione del decreto di espulsione disposta dal giudice a titolo di misura di sicurezza ovvero a titolo di sanzione sostitutiva o alternativa alla detenzione, ai sensi degli artt. 15 e 16 TUI e le altre ipotesi di cui alla lettera f) dell'art. 13, c.4 TUI.

⁴⁵ L'art. 9, comma 3 della L. 5 maggio 2023 n. 50 abroga l'art. 12, comma 2 del DPR 394/99, ai sensi del quale, nel caso in cui le autorità avessero rifiutato la domanda di permesso di soggiorno, il Questore, in occasione della notificazione del rifiuto, avrebbe concesso allo straniero un termine di 15 giorni lavorativi per presentarsi al posto di polizia di frontiera indicato e lasciare volontariamente il territorio.

⁴⁶ L'art. 7-bis della L. 5 maggio 2023 n. 50 ha modificato l'art. 4, comma 1-bis del D.lgs. 25/2008, prevedendo che a ciascuna Commissione territoriale possa essere assegnato «personale dell'area dei funzionari o delle elevate professionalità dell'Amministrazione civile dell'interno, appositamente formato in materia di protezione internazionale a cura dell'Amministrazione medesima successivamente all'ingresso in ruolo». Quindi, non più personale anticipatamente formato e specializzato, e magari anche appassionato, in diritti umani e geopolitica, ma personale assegnato fino a questo momento ad altri ambiti e introdotto in Commissione Territoriale per essere successivamente formato.

gnare l'istanza di espulsione. Si pensi all'impatto di tale disposizione sulle vite di tantissime persone migranti, che non intercettano le reti dei servizi sociali e legali di supporto, poiché si trovano a vivere in contesti marginali e informali, o che sono del tutto disorientati; difficoltà che sono ben presenti anche tra cittadini e lavoratori stranieri maggiormente inseriti. Ad esempio, difficoltà ad inoltrare un ricorso per un semplice cambio di domicilio, oppure, una volta inoltrato, come venirne in possesso; o come notificare dei provvedimenti della Commissione territoriale o della questura locale, senza il supporto di servizi legali specializzati, rischiando di restare in condizione di irregolarità e al contempo con un provvedimento di espulsione.

Si tratta di interventi che rientrano, nella maggior parte dei casi, nelle strategie europee in atto⁴⁷, e svuotano il diritto di asilo, con ricadute contrastanti con la nostra Costituzione, come, ad esempio, ha già osservato la giudice Apostolico⁴⁸. Giudice che è stata attaccata mediaticamente e politicamente – in spregio ai principi della separazione dei poteri e dell'indipendenza dei giudici – nel momento in cui ha sostanzialmente bocciato l'istanza di trattenimento di cittadini tunisini. E quindi contestando l'incostituzionalità delle nuove procedure accelerate di esame delle domande di protezione internazionale avvenute alla frontiera dei cittadini stranieri provenienti da paesi c.d. sicuri⁴⁹.

A una settimana di distanza dal suddetto D.L. «Cutro», viene emanato un altro intervento questa volta ad opera del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale che, con il Decreto 17 marzo 2023 (*Aggiornamento periodico della lista dei paesi di origine sicuri per i richiedenti protezione internazionale*) aggiorna la lista dei paesi di origine sicuri, ovvero quelli dai quali provengono le persone richiedenti protezione internazionale. Tale lista viene costruita sulla base del pregiudizio che questi ultimi provengano da paesi dove la sicurezza

⁴⁷ Si pensi, tra le altre, a quelle contenute nel nuovo Patto UE su migrazione e asilo adottato il 10 aprile 2024; al riguardo, si può consultare l'articolo «Requiem per il diritto d'asilo in Europa. Con il patto si smantella un diritto fondamentale» del 11/04/2024 di ASGI scaricabile dal link <https://www.asgi.it/asilo-e-protezione-internazionale/requiem-per-il-diritto-dasilo-in-europa-possiamo-ancora-evitarlo/> (ultimo accesso: 01/06/2024).

⁴⁸ Nel provvedimento del 29/09/2023 (RG 10461/2023) è riportato che: «Ritenuto, infine, che, in ogni caso, l'art. 8, lett. c) della direttiva 2013/33/UE va interpretato alla luce del principio sancito dall'art. 10, co. 3, Cost., nel significato chiarito dalle SS. UU. nella Sentenza 26 maggio 1997, n. 4674; alla luce del principio costituzionale fissato da tale articolo, deve infatti escludersi che la mera provenienza del richiedente asilo da Paese di origine sicuro possa automaticamente privare il suddetto richiedente del diritto a fare ingresso nel territorio italiano per richiedere protezione internazionale».

⁴⁹ L'art. 7-bis L. 5 maggio 2023 n. 50 interviene, fra le altre cose, sulle procedure accelerate di frontiera e in particolare sui presupposti e i termini per la loro applicazione, prevedendo anche una nuova ipotesi di trattenimento, direttamente ricollegata allo svolgimento delle procedure accelerate di frontiera, a cui consegue una specifica procedura di impugnazione del provvedimento adottato dalla commissione territoriale.

dei propri cittadini e stabilità istituzionale è adeguatamente garantita, e dunque non c'è motivo di fuggire e considerarsi perseguitato. Assunto che rinforza le possibilità di rigetto delle istanze di richiesta d'asilo, e ciò spiega anche il fatto che i pareri negativi vengono rilasciati celermente entro sette giorni, con solo due giorni di valutazione. L'onere di provare i fatti a fondamento della propria domanda di protezione è completamente affidato ai richiedenti, e in aggiunta i tempi di presentazione dell'eventuale ricorso a 15, dai 30 precedentemente accordati. Il ricorso non sospende il provvedimento negativo in attesa del parere dell'autorità competente.

Dispositivi di tal genere che, per quanto sulla carta non dovrebbero applicarsi alle persone vulnerabili, nella realtà, si applicano quasi sempre a tutti in modo superficiale e sommario. Tale superficialità appare a ogni addetto ai lavori, anche in relazione ai fenomeni di grave sfruttamento, che, così facendo, è difficile farli emergere; e quando invece si riesce a farli emergere si riscontrano difficoltà diverse, in particolare nella presa in carico socio-assistenziale e legale dei lavoratori interessati. Nella lista dei paesi di origine catalogati come sicuri, ampliata in seguito dal Ministero degli Esteri con il Decreto del 7 maggio 2024 (*Aggiornamento della lista dei paesi di origine sicuri prevista dall'articolo 2-bis del decreto legislativo 28 gennaio 2008, n. 25*), risultano attualmente (giugno 2024) inseriti ben 22 paesi⁵⁰. Molti dei quali sono quelli da cui provengono quelle più vulnerabili e disorientate, per l'appunto, reclutabili per lavori sfruttati in agricoltura e non. Forme di sfruttamento che possono essere anche multiple e reiterate nel tempo, dove alle occupazioni indecenti si affiancano quelle sessuali, quando le vittime sono lavoratrici⁵¹. È fin troppo chiaro

⁵⁰ La lista comprende attualmente: Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Erzegovina, Camerun, Capo Verde, Colombia, Costa d'Avorio, Egitto, Gambia, Georgia, Ghana, Kosovo, Macedonia del Nord, Marocco, Montenegro, Nigeria, Perù, Senegal, Serbia, Sri Lanka e Tunisia. In questa sede, non c'è la possibilità di approfondire l'argomento sulla lista dei paesi sicuri e sull'evoluzione normativa che l'ha riguardata in questi anni, ma per un'analisi più dettagliata della materia si rinvia alle notizie pubblicate il 19/06/2024 da ASGI in merito agli interventi che la medesima organizzazione ha svolto e che sta conducendo, così come riportate in «Accesso civico ASGI: le schede dei paesi di origine «sicuri» dal link: <https://www.asgi.it/asilo-e-protezione-internazionale/accesso-civico-asgi-le-schede-dei-paesi-di-origine-sicuri-2/#:~:text=L'attuale%20elenco%20di%20Paesi,Serbia%2C%20Sri%20Lanka%20e%20Tunisia> (ultimo accesso: 01/06/2024).

⁵¹ Si tengano in considerazione le Linee Guida per le Commissioni Territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale su «l'identificazione delle vittime di tratta tra i richiedenti protezione internazionale e procedure di *referrals*» nella parte relativa agli indicatori dello sfruttamento lavorativo quando riportano che «Principalmente a rischio soprattutto per lo sfruttamento lavorativo, e anche per le attività illegali, sono i minori nigeriani, bengalesi, egiziani e altri provenienti dai paesi dell'Africa sud sahariana. Le persone che sono state trafficate a scopo di sfruttamento lavorativo sono impegnate a lavorare in settori come: agricoltura, edilizia, industriale e manifatturiero» (p. 112). E ancora, il Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento 2022-2025 che, nella parte relativa alla protezione e

che lo sfruttamento in agricoltura – e negli altri settori produttivi – non riguarda soltanto chi non è regolarmente soggiornante ma anche chi è in possesso di un titolo di soggiorno; e che lo stesso fenomeno appare strettamente connesso all'aumento delle povertà, all'amplificazione delle diseguaglianze, all'inefficacia di politiche attive del lavoro, all'abbassamento dei livelli di protezione sociale per ampie fasce di popolazione, anche italiana.

2.7. *Un caso di sfruttamento: la storia di PP*⁵²

Per dare un'idea di quanto stia avvenendo e delle difficoltà di regolarizzazione e di presa in carico delle persone vittime di fenomeni di sfruttamento, anche nelle forme più gravi, si riporta di seguito una breve sintesi dell'esperienza di un cittadino del Bangladesh, giunto in Italia con un visto per motivi di lavoro stagionale, e ritrovatosi in condizione di completa irregolarità di soggiorno.

Mi chiamo PP (sigla inventata), ho 21 anni, provengo dal Bangladesh. Sono cresciuto all'interno di una famiglia molto povera che è andata ancora di più in crisi economica, a seguito della malattia di mio padre e di due inondazioni che hanno distrutto la nostra casa. Ho lasciato gli studi e ho iniziato a lavorare sin dall'età di 13 anni come agricoltore nelle terre di altre persone ricche del villaggio, ma non riuscivo a guadagnare a sufficienza. Ci siamo ritrovati con debiti, tutti contratti per garantire le cure di mio padre. Debiti che non

assistenza delle persone trafficate o gravemente sfruttate, indica, tra le diverse misure, quella di «considerare percorsi di accoglienza ed integrazione in favore dell'elevatissimo numero di vittime di tratta, in particolare nigeriane, di rientro in Italia dopo aver trascorso un lasso di tempo più o meno lungo in altri paesi UE. Tale trend, che non accenna a fermarsi, vede donne in stato di gravidanza e nuclei familiari monoparentali e non con minori molto piccoli al seguito, fuoriusciti dall'accoglienza prefettizia anni addietro e nell'impossibilità di essere inseriti in percorsi protetti in assenza dell'attualità del pericolo» (p. 68). Il Report delle attività del Numero Verde Nazionale antitratta, considerando le azioni messe in campo dai progetti antitratta nel 2023 (scaricabile dal link: <https://osservatoriointerventitratta.it/report-2023-le-attivita-del-numero-verde-nazionale-antitratta-aprile-2023/> – ultimo accesso: 01/06/2023), evidenzia come anche nel 2023 prosegua l'aumento del numero di persone prese in carico che emergono dallo sfruttamento lavorativo e, per quanto riguarda le nazionalità delle persone prese in carico, osserva che le nazionalità principali sono quella nigeriana (33,7%), marocchina (9,6%), pakistana (6,6%), ivoriana (6,4%), brasiliana (6,2%), bangladesa (4,2%), tunisina (3,4%), senegalese (2,6%), maliana (2,5%) e peruviana (2,4%), seguite da altre 42 nazionalità differenti.

⁵² Si tratta di un caso rilevato all'interno delle attività dello sportello organizzato dall'Associazione Comunità Progetto Sud ETS di Lamezia Terme, nell'ambito del Progetto In.C.I.P.I.T. («Iniziativa calabra per l'identificazione, protezione ed Inclusione sociale delle vittime di Tratta» – progetto anti tratta finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità – Soggetto proponente Regione Calabria).

riuscivamo più a saldare, perché con i pochi risparmi che mettevamo da parte, potevamo pagare ai creditori gli interessi che maturavano ogni anno dalle somme che ci avevano prestato. A febbraio 2022, è venuto un signore (*dalal*) molto potente e conosciuto nel mio villaggio, che si è proposto di aiutarci, promettendo che mi avrebbe fatto partire per l'Italia, dove viveva suo cognato. Il *dalal* ha detto che, una volta giunto in Italia, avrei potuto lavorare in agricoltura, che il datore di lavoro mi avrebbe aiutato a vivere presso la sua azienda e a trovare i documenti. E che avrei potuto guadagnare 1.200 euro al mese. Non sapevo allora cosa fossero gli euro, e mi spiegò che un euro corrispondeva a circa 100 taka. Io riuscivo solo a guadagnarne circa 300 al mese e ho accettato subito questa proposta di aiuto. In cambio della quale, il *dalal* mi ha chiesto il pagamento di 1.200.000 taka per le spese di espatrio.

Non avevamo tutti quei soldi ma, in quel momento, viste le difficoltà che stavamo incontrando e la proposta allettante ricevuta, abbiamo accettato e chiesto ulteriori prestiti, mettendo a garanzia dei creditori la nostra casa. Ero fiducioso nel fatto che con i soldi che avrei guadagnato una volta giunto in Italia avrei potuto aiutare la mia famiglia a vivere meglio e a liberarci da tutti i debiti. Sono rimasto in Bangladesh ancora un anno prima di emigrare, finché il *dalal* mi ha comunicato che tutti i documenti erano pronti e che sarei potuto partire. Garantendomi, inoltre, che all'aeroporto di Napoli avrei trovato il cognato. Questo, mi avrebbe riconosciuto dal cappellino verde che avrei dovuto indossare, e che mi avrebbe poi accompagnato presso l'azienda dove avrei svolto il lavoro. A luglio 2023, dopo aver pagato la somma pattuita, sono partito insieme a un altro ragazzo della mia età che ho conosciuto all'aeroporto di Dacca, collegato allo stesso mio *dalal*: entrambi indossavamo un cappellino verde, come da indicazione ricevuta.

Giunto in Italia non ho trovato nessuno ad attendermi all'aeroporto; mi sono sentito ingannato, ero disperato e non sapevo a chi rivolgermi. Finché si è avvicinato un mio connazionale che si è offerto di aiutarmi. Costui ha accompagnato me e l'altro ragazzo in un'abitazione in provincia di Napoli nella quale vivevano altre persone del Bangladesh e mi ha comunicato che sarei potuto rimanere lì, in attesa di rintracciare il cognato del mio *dalal* e capire dove sarei potuto andare. Ho atteso invano, non sapevo come fare, dove andare, non parlavo la lingua italiana. Sentivo addosso la responsabilità di mandare subito i soldi alla mia famiglia che aveva il fiato sul collo dei creditori.

Questo signore incontrato all'aeroporto era l'unica persona sulla quale potevo contare e mi sono affidato completamente a lui: ho accettato il suo consiglio quando mi ha detto che sarei potuto andare a vivere in Calabria presso un suo amico che mi avrebbe aiutato a trovare lavoro. E così ho fatto. Prima di lasciare la Campania ho lavorato 10 giorni in un'azienda tessile che mi ha trovato questo signore. I soldi guadagnati li ho dati al connazionale, e spesi

per pagare il vitto e l'alloggio. Con lui ho avuto il codice fiscale, e il biglietto del treno per raggiungere la Calabria. Ho così raggiunto Lamezia Terme, mi sono sistemato a casa del connazionale verso il quale sono stato indirizzato. Mi sta ospitando da agosto 2023, insieme ad altre 6 persone tutte del Bangladesh. Fino al marzo 2024 ho pagato 150 euro al mese per dormire, lavorando in agricoltura, ma senza contratto: prima nella raccolta delle olive e poi nella raccolta delle cipolle.

Il salario è di 35 euro al giorno, lavoro quasi 10 ore (dalle 7.00 alle 17.00), spendendo 5 euro per pagarmi il trasporto con un pulmino dell'azienda, raggiungere i luoghi di lavoro e poi tornare a casa. Grazie a questi lavori sono riuscito finora a mantenermi e a mandare i soldi ai miei familiari in Bangladesh che stanno riuscendo a tener buoni i creditori, pagando loro gli interessi sul debito. Dopo circa 7/8 mesi ho scoperto però che il mio connazionale mi faceva pagare più soldi degli altri ospiti. Ho litigato con lui che non mi dava risposte. La quota che pagavo per l'affitto era quasi il doppio degli altri, e così per i soldi della spesa alimentare. In tutto circa 300 euro. PP chiede aiuto ad un'associazione che gestisce uno sportello con la FLAI-CGIL, giacché non capisce perché con il codice fiscale che ha ricevuto – pagandolo in pratica circa 12.000 euro – non ha avuto nessun contratto. PP dopo qualche giorno scopre subito l'inganno, e vuole sapere come sia possibile trovare un alloggio senza truffatori, un lavoro con contratto di lavoro normale. Insomma, come integrarsi. L'associazione lo prende in carico, e sta cercando di dare risposte, come può, a queste domande. PP ha paura di tornare al suo paese, in quanto attualmente è disoccupato e quindi non riesce a ridurre il debito della famiglia. Ha paura soprattutto per quello che potrebbe accadere a lui e alla famiglia, perché le persone che lo hanno fatto espatriare sono molto potenti nel suo villaggio.

Postfazione

Dalla parte dei lavoratori e delle lavoratrici agricoli. Intervista al prof. emerito Enrico Pugliese di Giovanni Ferrarese

Enrico Pugliese, professore emerito di Sociologia del Lavoro presso l'Università La Sapienza di Roma, è uno dei più importanti studiosi delle trasformazioni economiche e sociali del Mezzogiorno negli anni Settanta e Ottanta. I suoi interessi sono stati (e sono ancora)¹ molto larghi. La sua lunga e prestigiosa carriera, all'insegna dello stretto rapporto tra militanza politica e ricerca, è disseminata di pubblicazioni che hanno segnato importanti passi avanti nello studio di temi e interessi ancora oggi di grande attualità. «La capacità di stare dentro la realtà sociale, ma standoci con un'autentica passione politica e attento agli atteggiamenti pregiudiziali, è quanto ha consentito a Pugliese di smontare alcuni stereotipi dominanti e di affermare con forza che, se non ci si può illudere di avere uno sguardo neutrale – inevitabilmente schierato – si può e si deve osservare ciò che si studia senza risposte precostituite, mantenendo sempre viva e aperta la propria curiosità scientifica»².

Ricorrendo a strumenti di analisi economica e sociologica di impronta marxista, con un approccio critico attento ai cambiamenti socio-economici che si sono succeduti «storicamente», Pugliese si è occupato di fenomeni e dinamiche che hanno disegnato il volto sociale dell'Italia repubblicana: dai processi migratori – in uscita dei nostri connazionali, e in entrata dei cittadini di altri paesi esteri – alle interrelazioni tra le trasformazioni produttive delle campagne del Mezzogiorno e quelle del mercato del lavoro agricolo, passando per l'area della disoccupazione e del non lavoro³. A lui si deve l'elaborazione di

¹ Nel 2024 Enrico Pugliese e Mattia Vitiello hanno pubblicato, per i tipi de Il Mulino, *Storia Sociale dell'emigrazione. Dall'Unità ad oggi*.

² S. Boffo, E. Morlicchio, G. Orientale Caputo, E. Rebeggiani, *Introduzione*, in S. Boffo, E. Morlicchio, G. Orientale Caputo, E. Rebeggiani (a cura di), *Mezzogiorno, lavoro e società. Scritti in onore di Enrico Pugliese*, Liguori Editore, Napoli, 2015, p. XII.

³ Tra i lavori di Pugliese sulla disoccupazione: E. Pugliese, *Sociologia della disoccupazione*, Il Mulino, Bologna, 1993; E. Pugliese, E. Rebeggiani, *Occupazione e disoccupazione in Italia: (1945-1995)*, Edizione Lavoro, Roma, 1999. Sui fenomeni migratori E. Pugliese, *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*, Il Mulino, Bologna, 2006; M.I. Maciotti, E. Pugliese, *L'esperienza migratoria. Immigrati e rifugiati in Italia*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2010.

modelli sociologici interpretativi in grado di travalicare i confini di ambito scientifico, assumendo altresì una valenza discorsivo-giornalistica e divulgativa, collaborando continuamente con il quotidiano *Il Manifesto*, con la Rivista delle Politiche sociali (edita da Futura Editrice, già Ediesse) e dando l'avvio, insieme ad Adriana Buffardi, Giovanni Mottura, Maria Luisa Mirabile, Francesco Carchedi e Francesca Carrera, al Rapporto «Migrazioni e sindacato» (curando con altri i primi numeri). Tale attività – a fianco a quella accademica – ha contribuito significativamente ad influenzare anche il dibattito politico sugli argomenti di sua competenza. E instancabilmente dalla parte delle componenti più fragili della società.

Ancora oggi, il modello Californiano da lui applicato per interpretare i fenomeni distorsivi collegati allo sviluppo capitalistico delle campagne del Mezzogiorno a partire dagli anni Sessanta, viene utilizzato per interpretare quanto accade nelle nostre campagne. Un modello che è diventato un punto di partenza irrinunciabile per quanti – studiosi e sindacalisti – approcciano l'analisi e lo studio delle condizioni di lavoro, di vita e di sfruttamento delle persone anche di origine straniera impiegate nelle aree ad agricoltura intensiva delle regioni meridionali. Inoltre, insieme a Giovanni Mottura⁴, è stato il primo a cogliere le trasformazioni del fenomeno del caporalato – considerandolo senza mezze misure un rapporto di produzione illegale basato sulla sudditanza e assoggettamento dei lavoratori – e a mettere in evidenza la crescente importanza della funzione dei mezzi di trasporto nell'azione degli intermediari di manodopera italiana; e successivamente – oltre che il trasporto – altri servizi correlati, come l'alloggio, piccoli beni di consumo e la ricerca del lavoro per i lavoratori immigrati.

«Volevo fare qualcosa di nuovo – racconta il prof. Pugliese – Staccarmi cioè dalla tradizione degli studi umanistici che aveva sempre caratterizzato i percorsi universitari della mia famiglia, ed entrare nelle dinamiche della società attraverso il paradigma della modernizzazione e della complessità. Così mi iscrissi alla facoltà agraria di Portici, una facoltà scientifica, ma con delle materie di tipo socio-economico»⁵. Fin dai primi anni Cinquanta la Scuola agraria di Portici è stato un grande centro per il rinnovamento delle scienze sociali in Italia. Politologi, sociologi e antropologi di dimensione internazionale giungevano in Italia alla scoperta del Mezzogiorno e vi trovavano un luogo di riferimento. La facoltà agraria napoletana, infatti, stava facendo da apripista in un duplice senso: da un lato favorire l'apertura dell'Italia alle nuove aree disciplinari che ancora fatica-

⁴ Un'intervista a Giovanni Mottura in cui si ricostruiscono questi aspetti è stata pubblicata nel precedente rapporto. Cfr. F. Carchedi, G. Ferrarese, *Un ricordo di Giovanni Mottura. Inchiesta sociale e militanza*, in *Agromafie e caporalato*, VI Rapporto, Ediesse, Roma, pp. 319-327.

⁵ Il testo che segue è una sintesi di un'intervista più ampia svolta da Giovanni Ferrarese nel mese di luglio 2024, presso l'abitazione del prof. Pugliese.

vano a trovare legittimazione e dall'altro stimolare un filone di studi in grado di riflettere il rapporto tra economia e scienze sociali⁶.

«A Portici maturai la consapevolezza che mi interessavano i contadini in carne ed ossa più che le piante e gli animali. Mi dedicai a capo fitto nello studio della sociologia rurale. Posso affermare che tale scelta fu fortemente influenzata proprio dal quell'ambiente scientifico interdisciplinare e culturale, ossia quella Portici in cui Rocco Scotellaro aveva maturato l'idea e la realizzazione di «Contadini del Sud» (del 1954). Si trattò nella sostanza della prima vera opera sociologica sul mondo rurale che ne esplorava la dimensione sociale, religiosa e culturale (con una prefazione di Manlio Rossi Doria). Durante la stesura della mia tesi di laurea cominciai a frequentare Manlio Rossi Doria⁷. Era il mio docente di riferimento, anche se il mio lavoro, dal titolo *Le trasformazioni socio-economiche di un comune di Calabria: Castrovillari*, fu seguito da Gilberto Maselli, allora titolare dell'insegnamento di sociologia rurale. Quello che poi, di fatto, sarebbe stato il mio primo incarico accademico».

«Un momento di svolta nella mia carriera fu la possibilità di ottenere una ricca e prestigiosa borsa di studio della Fondazione Harkness (di New York), che permetteva di accedere alle migliori università statunitensi senza passare per le liste di attesa e senza una valutazione preventiva dei titoli. Con molto stupore e sorpresa di Rossi Doria, che si aspettava che io scegliessi una facoltà di agraria, decisi di recarmi nella facoltà più urbana d'America, la Columbia University. La città di New York esercitava un fascino irresistibile su un giovane meridionale di ventidue anni. Durante il mio primo anno americano, presso la Columbia University, imparai le metodologie e le tecniche sociologiche e mi immerse nello studio delle scienze sociali. Mi iscrissi ad un master che mi diede la possibilità di seguire diversi corsi. Fra tutti mi interessai particolarmente a quello di psicologia sociale tenuto all'epoca dal professor Richard Christie e decisi di fare la mia tesi di master proprio in questa disciplina. Le nozioni acquisite in questo particolare campo di studio mi sono ritornate particolarmente utili, anche molti anni dopo per comprendere e analizzare quello che stava succedendo in Italia nei confronti degli immigrati. Parliamo soprattutto della seconda metà dello scorso decennio quando si è scatenata un'ondata di intolleranza e malevolenza rivolta alle persone di origine straniera in arrivo nel nostro Paese che fuggivano dalle guerre e dalle catastrofi ambientali che esse stesse contribuivano a determinare».

⁶ Sulla Scuola Agraria di Portici si rimanda a S. Boffo, M. Fonte, E. Pugliese, *La Facoltà di Agraria di Portici nel suo contesto sociale e territoriale*, in A. Santini, S. Mazzoleni, F. De Stefano (a cura di), *La scuola agraria di Portici e la modernizzazione dell'agricoltura 1872-2012*, DoppiaVoce, Napoli, 2015, pp. 357-378.

⁷ Sulla figura di Manlio Rossi Doria. Enrico Pugliese consiglia la lettura del volume, Manlio Rossi Doria, *La gioia tranquilla del ricordo. Memorie 1905-1945*, Il Mulino, Bologna, 1991.

«Tornando al soggiorno di studio negli Stati Uniti, nel secondo anno di permanenza, decisi invece di ritornare al mio iniziale oggetto di studio: nel caso specifico i lavoratori agricoli californiani, costituiti da una cospicua componente di *latinos* (soprattutto messicani). Durante il congresso dell'*American Sociological Association*, tenutosi a Boston nell'estate del '68, lessi che nel programma era previsto un *radical focus* sul tema delle lotte bracciantili in California. Mi documentai sull'argomento e decisi che avrei passato la seconda metà del mio soggiorno americano proprio nello stato californiano per studiare le condizioni di lavoro e di lotta nella più importanti aree agricole degli Usa. Era un periodo particolarmente vivo e interessante. I lavoratori californiani erano in mobilitazione perché cercavano un riconoscimento sindacale. Si stava organizzando un sindacato di categoria aderente all'*American Federation Labour* e c'era una grande mobilitazione a favore della *United Farm Workers Organizing Committee*. Mesi di lotte molto dure, con scioperi e boicottaggio dei prodotti, si saldavano alle proteste contro la guerra in Vietnam in un importante momento di mobilitazione sociale ispirato dal riformismo Kennediano. Erano, infatti, gli anni della *Great Society* di Lyndon B. Johnson – succeduto all'assassinio di John F. Kennedy, nel novembre 1963 – durante i quali si cercò di mettere in pratica il programma interrotto della c.d. Nuova Frontiera (un'ampia apertura, tra le altre cose, alla conoscenza scientifica e alle sue ricadute in campo sociale ed economico)».

«Gli scioperi non riguardavano tutti i prodotti, ma investivano quelle colture che in determinate fasi di lavorazioni richiedevano grandi quantità di manodopera, come ad esempio la raccolta dei pomodori. La reazione del padronato e i suoi tentativi di fermare il processo di sindacalizzazione dei lavoratori californiani si concretizzarono in una notevole spinta alla meccanizzazione delle fasi produttive *labor intensive* attraverso lo sviluppo di due aree di tecnologia: quella meccanica e quella biologico-genetica (espressione degli effetti delle politiche previste dalla Nuova Frontiera). Si lavorava, ad esempio, alla creazione di pomodori dalla buccia dura che non si sarebbero rovinati nel corso della raccolta effettuata per mezzo di macchine apposite».

«Nel gennaio del 1969 mi trasferii in California. Accettai una collaborazione con la stazione agricola sperimentale dell'Università di Davis, dove fui ospite di un giovane professore di nome Isao Fujimoto impegnato nello studio della condizione dei lavoratori agricoli immigrati e migranti all'interno dello Stato. Personalmente non condussi un vero e proprio lavoro di inchiesta sul campo; feci poche interviste a lavoratori. Il mio approfondimento sulle condizioni di lavoro del bracciantato californiano avvenne attraverso lo studio di fonti secondarie e mediante il rapporto quotidiano con economisti e sociologi direttamente impegnati nell'esaminare e modellizzare i meccanismi di funzionamento dell'economia agricola locale».

«La California era una delle aree agricole più avanzate del mondo. Consiglio a chiunque voglia approfondirne la storia la lettura del romanzo *Furore* di John Steinbeck, una fondamentale opera di sociologia dell'agricoltura in ambiente capitalistico, che racconta la grande epopea delle migrazioni di contadini del Midwest, impoveriti dalle tempeste di sabbia, verso le terre fertili dell'ovest. Il suo processo di sviluppo era cominciato già a metà degli anni Cinquanta dell'Ottocento, quando aveva registrato le prime importanti spinte alla meccanizzazione delle fasi produttive, ma un vero e proprio momento di svolta si è consumato sul finire del secolo, negli anni Novanta del Novecento. Le coltivazioni estensive, prevalentemente cerealicole, lasciarono spazio alle colture ortive, frutticole e industriali condotte con metodo intensivo».

«La resa per ettaro veniva incrementata attraverso la diversificazione e la coltivazione di piante che garantivano più di un raccolto nel corso della stessa annualità. Si affermava, in tal modo, un nuovo tipo di agricoltura: ad alto reddito, intensiva, diversificata e meccanizzata, ma soprattutto capace di rispondere alla crescente richiesta di forza lavoro stagionale con una mobilitazione, a basso costo, delle minoranze razziali, prima asiatiche poi ispaniche. Il profilo del lavoratore stagionale californiano corrispondeva ai *chicanos*: lavoratori di origine messicana che avevano raggiunto la California attraverso percorsi migratori che non sempre avvenivano tramite i canali legali. Anche quelli che rientravano nel Programma Bracero⁸, sponsorizzato dal governo degli Stati Uniti, tra gli anni 1942 e 1964, per importare manodopera agricola, rimanevano oltre il tempo delle raccolte, entrando in tal modo in uno stato di illegalità. Era impensabile che una volta finita la stagione questi lavoratori rientrassero tutti nelle loro aree di esodo. Ciò non è accaduto neanche ai nostri emigranti espatriati nei primi decenni del Dopoguerra, ma soltanto dopo i Trattati di Roma (del marzo 1957)⁹ che introdussero (timidamente) la libera circolazione dei cittadini, anche per motivi di lavoro (che si estenderà soltanto nel 1973); e non accade neanche a quanti entrano attualmente nel nostro paese con i decreti flussi, come già

⁸ Per una visione del Programma, cfr. Elisabeth W. Mandeel, *The Bracero Programm 1942-1964*, «American International of Contemporary Research», vol. 2, n. 1, January 2014, pp. 1-14, in: https://www.aijcrnet.com/journals/Vol_4_No_1_January_2014/17.pdf (accesso 11.6.2024). Il Programma Bracero (nome che significa *Chi lavora con le braccia*) è un accordo di manodopera agricola sottoscritto tra il Messico e gli Usa, dove si esplicitavano le modalità di reclutamento, ingaggio e condizioni della manodopera messicana nel settore agricolo statunitense. Era previsto, tra le altre cose, che allo scadere del contratto il lavoratore doveva tornare in Messico, fino alla nuova (eventuale) chiamata. Per una visione storica più ampia cfr. Claudia Bernardi, *Una storia di confine. Frontiere e lavoratori migranti tra Messico e Stati Uniti (1836-1964)*, Carocci, Roma, 2028.

⁹ Per una visione d'insieme di queste dinamiche, si rimanda a: Francesco Carchedi, Enrico Pugliese (a cura di), *Andare, tornare, ripartire. 50 anni di migrazioni in Europa*, (a cura di), Editore Iannone, Roma, 2006.

apparve chiaro in uno studio pionieristico condotto da Michele Bruni e Francesco Carchedi nei primi anni del Duemila per il Ministero del lavoro»¹⁰.

«Alla fine degli anni Sessanta, quindi, il sistema produttivo Californiano si presentava con un'elevatissima concentrazione di sviluppo tecnologico e una pesantissima arretratezza nei rapporti sociali di produzione, una ricetta presto esportata anche in diversi contesti agricoli europei. Era un modello brillante dal punto di vista tecnico e organizzativo ma per funzionare aveva bisogno di una riserva di lavoratori in condizioni di povertà. La manodopera migrante appunto. A riguardo uno studioso di nome Walter Fuller affermava che *migrant workers are children of desperation* (cioè, «i lavoratori migranti sono i figli della disperazione»). Di fatto la sostenibilità dell'agricoltura californiana si basava sui fenomeni migratori che garantivano un'offerta di manodopera sempre crescente e particolarmente utile per contenere il costo del lavoro, mantenendo bassi i salari. Manodopera che entrava ciclicamente nel sistema produttivo a tempo determinato e veniva di fatto, in buona parte, una volta che ne riusciva, sostituito dai flussi successivi. Non si determinava nessun avanzamento professionale sostanziale, e non si determinava nessuna fidelizzazione nei rapporti con i datori di lavoro, se non per coloro che fungevano da intermediari».

«La conoscenza del sistema produttivo californiano mi tornò particolarmente utile al mio ritorno in Italia. Poco dopo il mio rientro ebbi l'incarico di professore di sociologia rurale alla Facoltà di Agraria di Portici, dove avevo studiato, e decisi di riprendere gli studi sul mercato del lavoro agricolo nel Mezzogiorno. Fui molto influenzato dalle dinamiche sociali ed economiche che avevo avuto modo di osservare in California e, negli anni successivi, dalle ricerche del sociologo William H. Friedland, ideatore di una sociologia dell'agricoltura in grado di far proprio il *corpus* di studi sulle relazioni industriali».

«Fin da subito cominciai la mia collaborazione con Giovanni Mottura, che allora era ricercatore presso il Dipartimento di Economia agraria dell'Università di Napoli Federico II. Con lui e con Benedetto Franceschi e Astolfo Zoia realizzammo uno studio dal carattere interdisciplinare sulla Piana del Sele. Intervistammo i lavoratori agricoli e i piccoli contadini cercando di cogliere l'impatto dei processi di meccanizzazione sui rapporti sociali di produzione, in un'area che era avviata verso un modello di agricoltura capitalistica¹¹. In quel periodo si stavano concretizzando sul piano sociale gli effetti dei processi di sviluppo che spinti dalle politiche di intervento straordinario avevano cambiato il volto produttivo delle piane agricole meridionali. Il nesso tra le trasformazioni del

¹⁰ Michele Bruni e Francesco Carchedi, *Programmazione dei flussi migratori. Analisi dei meccanismi di incrocio domanda/offerta di lavoro*, Rapporto di ricerca, Italia Lavoro-Ministero del Welfare, Roma, 2003-2004.

¹¹ G. Mottura, E. Pugliese, *Implicazione sociali della meccanizzazione agricola in una zona di sviluppo*, Della Torre, Portici, 1969.

mondo agricolo e quelle del mercato del lavoro fu al centro dell'intesa scientifica con Giovanni Mottura. Il nostro approccio alla problematica meridionalista era basato sul lavoro e sul tema della disoccupazione. Disoccupazione e precarietà occupazionale furono le piste che ci guidarono nel nostro lavoro di inchiesta. Nel mio caso mi permisero di intrecciare i miei studi di psicologia sociale – materia già utilizzata oltreoceano per indagare le conseguenze psicologiche causate dalla condizione di assenza di lavoro – con quelli sul mercato del lavoro agricolo, entrambi al centro della mia esperienza californiana».

«Il nostro lavoro trovò un riferimento teorico nel ventitreesimo capitolo del Capitale. È un capitolo a carattere storico in cui Marx illustra la struttura della «sovrappopolazione relativa», con una distinzione in «stagnante», «latente» e «fluttuante». Fluttuante comprende tutti quei lavoratori che nelle statistiche appaiono come «disoccupati espliciti», da sempre presenti nel settore agricolo, mentre la «stagnante» comprende quelli che Marx definisce i lavoratori a disposizione del capitalismo vorace. Infine, la «sovrappopolazione relativa latente». Si tratta di quella quota di sovrappopolazione che rimane mascherata sotto l'apparente esercizio dell'attività agricola, dipendente o indipendente, caratterizzata da condizioni di sottoccupazione e sotto-remunerazione. Chi si trova in tale stato apparirà sempre in agguato per acciuffare le circostanze favorevoli all'evasione dal settore agricolo¹². Quest'ultimo concetto ci ritornò particolarmente utile per analizzare quello che stava avvenendo nel mercato del lavoro agricolo del Mezzogiorno dove si verificava un continuo sciogliersi della sovrappopolazione relativa latente attraverso feroci processi migratori rivolti sia verso l'estero che verso le grandi città industriali del Nord. Nei primi anni Cinquanta, la sottoccupazione agricola oscillava dal 40% del totale della forza lavoro in agricoltura, registrato in Puglia e Basilicata, al 55% della Calabria¹³. Lo schiudersi dei canali di deflusso, in altri termini la ripresa dei flussi migratori, permise a milioni di addetti del settore agricolo di uscire da tale stato ed entrare nella forza lavoro industriale del Nord».

«La copertina del libro *Agricoltura, Mezzogiorno e mercato del lavoro*, che, ho pubblicato nel 1975, raccoglie i nostri studi sull'argomento, rappresenta proprio un contadino che cancella i confini. Il quale, nello spazio temporale di un viaggio, passa dalla condizione di povero del Sud a quella di operaio massa delle fabbriche del Nord. Tale processo ebbe però una netta caratterizzazione di genere, riguardò prevalentemente gli uomini. La femminilizzazione dell'agricoltura, fenomeno che ha attirato l'attenzione degli studiosi del mondo

¹² G. Mottura, E. Pugliese, *Agricoltura, Mezzogiorno e mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1975, pp. 252-253.

¹³ Centro Studi Cassa per il Mezzogiorno, *L'incremento di occupazione permanente in agricoltura dovuto agli interventi della Cassa per il Mezzogiorno* (relazione preliminare), Roma, 1956, p. 13.

rurale¹⁴, fu la conseguenza di una decrescita più lenta delle forze lavoro femminili in agricoltura, causata dalla mancanza di sbocchi occupazionali alternativi e da un modello migratorio che vedeva partire prima di tutto i maschi (capo famiglia e figli) e solo successivamente le mogli e le figlie».

«Quello che stavamo osservando nelle campagne italiane trovava molte analogie con il modello californiano. Innanzitutto, le nuove colture ortofrutticole del Mezzogiorno richiedevano in alcune fasi apicali di maturazione delle colture, come ad esempio le raccolte, grosse quantità di forza lavoro. Secondo aspetto, la disponibilità di una forza lavoro che partendo da uno stato di profonda povertà e precarietà fosse disposta ad accettare condizioni di sottosalario, sfruttamento lavorativo e caporalato. Negli anni Settanta questo segmento era costituito da donne, per la maggior parte provenienti dalle aree interne, rimaste marginali ai processi di sviluppo. Oggi, invece, sono i lavoratori e le lavoratrici immigrati».

«Un'altra importante analogia con il sistema californiano è la presenza di caporali, gli intermediari illegali di manodopera. Questi in California erano chiamati *coyotes*, termine che assumeva una valenza dispregiativa e voleva sottolineare il carattere parassitario di queste figure sociali. Più volte sono stati rappresentati anche nella filmografia. Erano loro che favorivano il passaggio della frontiera ai lavoratori messicani. A questo punto, però, mi preme fare una precisazione su due diverse funzioni che possono caratterizzare l'attività del caporale: *smuggling* (traducibile come contrabbando di persone) e *trafficking* (invece come tratta di persone a scopo di sfruttamento). Abbiamo esplicitato la differenza che intercorre tra i due termini nell'azione dei caporali nei lavori realizzati con Francesco Carchedi e Giovanni Mottura nei primi anni del Duemila e poi successivamente¹⁵. Il *coyote* californiano era impegnato prevalentemente in attività di *smuggling*. Provvedeva ad organizzare il trasporto dei braccianti messicani lucrando sul viaggio e sulla sua capacità di favorire l'attraversamento della frontiera. Il coyote usciva di scena, affidando, di fatto, ad altre organizzazioni illegali la funzione di collocare la manodopera a condizioni inumane e servili – con tratti anche violenti e assoggettanti – configurando il reato di tratta di esseri umani (*trafficking*, appunto)».

«Negli anni Settanta anche l'azione dei caporali meridionali si concentrava prevalentemente sull'organizzazione del viaggio. Erano chiamati «pulmanisti»

¹⁴ Tra i primi C. Barberis, *Sociologia rurale*, Edizioni Agricole, Bologna, 1966.

¹⁵ Si rimanda a: Francesco Carchedi, Giovanni Mottura (a cura di), *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Franco Angeli, Milano, 2003. Sulle funzioni multiple del caporale, anche: Francesco Carchedi, Enrico Pugliese, *La Piana di Sibari e il Vulture Alto-Bradano. Condizioni occupazionali indecenti e il ruolo propulsivo dei lavoratori migranti*, p. 123 e ss., in F. Carchedi (a cura di), *Il lavoro dignitoso e il suo contrario. Le pratiche inclusive, le politiche inclusive e il contrasto al caporalato. Il caso della Campania, Basilicata, Puglia, Calabria e Sicilia*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna (RN), 2023.

perché dopo aver reclutato donne nelle aree interne del Mezzogiorno le trasportavano per mezzo di autobus sgangherati e stracarichi verso le aree agricole. Questa dinamica di pendolarismo bracciantile quotidiano dalle aree interne a quelle ad agricoltura capitalistica, organizzato dai caporali-pulmanisti, è stata per la prima volta analizzata scientificamente, all'interno della più vasta cornice delle trasformazioni del mercato agricolo meridionale, proprio nel libro *Agricoltura, Mezzogiorno e mercato del lavoro* scritto con Mottura».

«Il fenomeno del caporalato è fortemente radicato nella storia italiana. Si sono susseguiti diversi tentativi di conoscerlo a fondo – anche con inchieste parlamentari – e contrastarlo penalmente, ma con risultati parziali poiché non si è mai voluto attivare interventi di politica sociale e di emersione delle condizioni di precarietà dei lavoratori che ne vengono abitualmente coinvolti. I risultati ottenuti sono stati sempre al di sotto degli obiettivi iniziali. Anche l'ultima legge¹⁶, per molti versi apprezzabile, presenta comunque punti di criticità, risultato di mediazioni con le organizzazioni datoriali. I miei studi sulle campagne del Mezzogiorno e sul modello californiano, anche se datati, mi portano a sostenere che l'azione di contrasto può risultare inefficace se non si interviene per eliminare quel segmento di forza lavoro disposto a lavorare a qualunque condizione. La condizione di precarietà che caratterizza la vita dei lavoratori immigrati è molto spesso determinata dallo stato di illegalità da un lato e di vulnerabilità che ne scaturisce dall'altro. È, nei fatti, la condizione prevalente che configura la loro presenza sul nostro territorio».

«In questo caso lo strumento da cui partire per approntare politiche di contrasto alle condizioni di sfruttamento e di caporalato in agricoltura sono le «santatorie» che hanno l'obiettivo di ridurre la ricattabilità che si determina da dispositivi previsti appositamente nelle norme correnti. Ad esempio, quello notoriamente perverso previsto dalla Bossi-Fini, in quanto centrato sulla stretta correlazione del contratto di lavoro regolare con il permesso di soggiorno, e viceversa. Considerando che la maggior parte dei lavoratori stranieri in agricoltura è occupato stagionalmente, è facile dedurre quali difficoltà possano manifestarsi allo scadere del contratto nella ricerca spasmodica – e umiliante – di acquisire un altro contratto per non scivolare nella condizione di illegalità. Ecco. Se dovessi dire qual è alla fin fine l'obiettivo sindacale da raggiungere nel breve periodo è la disgiunzione tra il contratto di lavoro e il permesso di soggiorno, e una sburocratizzazione dei meccanismi per acquisire la cittadinanza e favorire la partecipazione al voto politico di queste fasce di nuovi cittadini».

¹⁶ La legge numero 199 del 2016, *Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero e dello sfruttamento del lavoro in agricoltura*, è volta a contrastare il fenomeno criminale del caporalato e ad introdurre nuove forme di supporto per i lavoratori stagionali in agricoltura.

