



RURAL SOCIAL ACT

RAPPORTO DI PROGETTO

a cura di **Maria Carmela Macrì**

RURAL SOCIAL ACT

Rapporto di progetto

Il presente rapporto è stato curato da MARIA CARMELA MACRÌ ed edito dal CREA Centro di Politiche e Bioeconomia che ha partecipato in qualità di partner al progetto Rural Social ACT con il seguente gruppo di lavoro:

MARIA CARMELA MACRÌ (coordinamento); BARBARA BIMBATI; ILARIA BORRI; NADIA GASTALDIN;
FRANCESCA GIARÈ; MARIA VALENTINA LASORELLA; PAOLO FRANCESCO MARSEGLIA; DANIELA NAPOLITANO;
LUCIA TUDINI; LUCA TURCHETTI; GRAZIA VALENTINO; GABRIELE ZANUTTIG.

Inoltre, a seguito di avviso pubblico, nell'ambito delle attività realizzate dal CREA Politiche e bioeconomia, hanno partecipato al progetto anche STEFANO ORSINI e GIANLUCA URBISAGLIA.

Revisione delle bozze: FRANCESCA RIBACCHI

Progetto grafico: FABIO LAPIANA

Rural Social Act ha ricevuto un finanziamento pari a € 1.488.710 nell'ambito del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020 a valere sull' Obiettivo Specifico (OS) 2. Integrazione/Migrazione legale – Obiettivo Nazionale (ON) 2 - Integrazione - lettera i-ter Interventi di integrazione socio lavorativa per prevenire e contrastare il caporalato – Autorità Delegata – Caporalato del Programma Nazionale

<https://www.ruralsocialact.it/>

SOMMARIO

EXECUTIVE SUMMARY / POLICY RECOMMENDATION	VII
PREMESSA	1
1. RURAL SOCIAL ACT: LINEE GUIDA DI PROGETTAZIONE	3
1.1 I presupposti del progetto	3
1.2 Elementi di indirizzo	4
2. IL CONTESTO AGRICOLO E IL CONTRIBUTO DEI LAVORATORI STRANIERI	7
2.1 Il lavoro in agricoltura	7
2.2 Il contesto agricolo nelle aree interessate dal progetto Rural Social Act	12
3. LE TUTELE DEI LAVORATORI AGRICOLI STRANIERI E LA CRISI PANDEMICA	29
3.1 Introduzione	29
3.2 Pandemia e manodopera straniera assunta: una valutazione della normativa emergenziale	30
3.3 Le tutele contrattuali “differenziate” nei confronti dei lavoratori immigrati	31
3.4 Riflessioni conclusive	35
4. STRUMENTI PER LA LEGALITÀ, UN’INDAGINE DIRETTA	39
4.1 Introduzione	39
4.2 Il lavoro in agricoltura e il paradosso della prosperità	40
4.3 Alcuni strumenti di politica	41
<i>La Rete del lavoro agricolo di qualità in Italia: quadro normativo di riferimento</i>	44
4.4 Il punto di vista degli imprenditori agricoli italiani: risultati di un’indagine qualitativa	46
<i>Lavoratori stranieri: risorsa irrinunciabile per l’agricoltura</i>	49
<i>Reclutamento e forme contrattuali</i>	50
<i>Rete del lavoro agricolo di qualità</i>	52
4.5 Considerazioni conclusive	53
4.6 Bibliografia	54
4.7 Appendice – Le interviste	57

5. L'AGRICOLTURA SOCIALE E LE OPPORTUNITÀ OFFERTE ALL'INCLUSIONE DEI LAVORATORI MIGRANTI	97
5.1 L'agricoltura sociale in Italia	97
5.2 L'agricoltura sociale come strumento per l'inclusione sociale e lavorativa	99
5.3 Il contributo dell'AS alla lotta al caporalato: l'esperienza di Rural Social Act	100
5.4 Bibliografia	102
6. LAZIONE SUL TERRITORIO, ALCUNI ESEMPI	105
6.1 Il Piccolo Principe, Interland e l'HUB in Friuli-Venezia Giulia	105
<i>Il Piccolo Principe e l'HUB in Friuli-Venezia Giulia</i>	105
<i>Interland - Consorzio di cooperative sociali</i>	113
6.2 Polo 9, Free Woman O.d.v. e l'HUB nelle Marche	115
<i>La cooperativa sociale Polo9</i>	115
<i>Free Woman O.d.v.</i>	121
6.3 La Fondazione Somaschi e la Cooperativa Sociale Diapason e l'HUB in Lombardia	122
6.4 Riflessioni intorno alle attività realizzate sul territorio	136
7. FORMAZIONE IN AGRICOLTURA PER L'INCLUSIONE	141

EXECUTIVE SUMMARY/POLICY RECOMMENDATION

Maria Carmela Macrì, Stefano Orsini, Lucia Tudini

KEY WORDS:

Agricultural employment; Exploitation, migrant workers; caporalato; empowerment; low bargaining power workers

The Rural Social ACT (RS-ACT) project was funded by the FAMI (Asylum Migration and Integration Fund), established by Regulation (EU) No. 516/2014 to contribute to the effective management of migratory flows and to the implementation, strengthening and development of the common asylum, subsidiary protection and temporary protection policy and the common immigration policy, in full respect of the rights and principles recognized by the Charter of Fundamental Rights of the European Union (Article 3 of Regulation (EU) No. 516/2014).

The project intended to promote the role of social agriculture as an agent of sustainable, inclusive, high quality territorial development, capable of countering illegal hiring, and as a barrier to “agromafie” by proposing integration between the agricultural world, social and health services, training and reception of migrants. It also intended to consolidate or activate stable networks between the various actors who contribute to the labour inclusion processes of migrants in the agricultural sector.

A multilevel organization has been adopted, consisting of a national Steering Committee with the task of supervising its implementation and managing the dialogue with the Fund Management Authority, supported by technical governance divided into territorial hubs.

Through a participatory methodology, within actions based on already tested good practices, both the group of territorial and economic operators, and the intercultural mediators together with the local institutional and administrative actors were involved, using a cross-sectoral, interdisciplinary (thanks to the contribution of different professionals) and integrated approach on a territorial basis.

Given the broad structure of the project, this report, in addition to framing from an economic and legal point of view the agricultural context that employs foreign workers, focuses on some specific aspects that have characterized RS-ACT, as well as on reflections

emerged from the activities carried out and on the policy indications.

Regarding the activities carried out with the project beneficiaries, this report emphasizes the approach followed in the outreaching, the information activities and professional training.

As for the productive and entrepreneurial fabric, particular attention was paid to the farm personnel recruitment and management policies. A survey was conducted on this, and the results were used to provide recommendations for policies and regulatory interventions for a better functioning of the agricultural labour market.

The various activities of the project, both in the operational component with the beneficiaries and farms and in its analytical part, have provided food for thought which has been represented and discussed during the meetings of the Steering Committee as well as in regional seminars (<https://www.ruralsocialact.it/news/>). These reflections form the basis of the main recommendations included in this report and are listed here by the following areas of intervention: legal protection, the quality of agricultural work, bargaining power and the instruments of intervention and regulation.

LEGAL PROTECTION

Among foreign workers there is little knowledge of the rights and protection instruments provided by the Italian legal system.

Although the national contract foresees commitments between the national negotiating parties on the issue of immigrant work, concrete solutions to respond to the daily needs of these workers are not explicit.

Because of the employment discontinuity and the low average remuneration in the agricultural sector, the farm worker has a high risk of falling into the category of poor people even while working.

Policy recommendations

- *Information on labour rights and protection instruments could help make workers less exposed to exploitation.*
- *Making explicit the specific protection instruments for foreign workers at the national contract level and/or support the introduction of specific protections in territorial agreements.*
- *Improving the legal protection of agricultural workers, developing contractual forms capable of mitigating the effects of discontinuity of work on current income and for pension purposes.*

QUALITY OF AGRICULTURAL WORK

In Italy, dependent agricultural work is mostly precarious, with percentages of fixed-term contracts much higher than the average and, above all, it offers very little continuity of work during the year. The income that agricultural work can guarantee is, on average, insufficient due to the discontinuity and the low remuneration per hour, which is much lower than the other sectors. To make things worst there is a high rate of irregular work, which exacerbates the risk of poverty of the worker both in the short term and after retirement.

Policy recommendations

- *Promoting a culture of high-quality work in agriculture across society and above all in businesses, going beyond the objective of combating undeclared work to improve social sustainability of agriculture.*
- *Improving the ability of farms to guarantee good contractual conditions, supporting investments in research for the development of technologies capable of supporting the worker as well as the adoption of the appropriate technology on farms.*
- *Stimulating aggregation processes amongst employers, also through tax and social security benefits, for the implementation of joint hiring (Law 9 August 2013, no. 99) to secure greater stability of the employment.*

BARGAINING POWER

There is a strong risk of occupational segregation, i.e. low bargaining power brings the most vulnerable workers, especially foreigners, to adapt to low-skilled, physically demanding jobs, with discontinuous contracts and low wages. Therefore, empowerment of low bargaining power workers is needed.

Policy recommendations

- *Improving the offer of professional training, also by promoting the connection between institutional agencies (schools, universities, vocational training centres) and farms capable of integrating formal training with practical activities and internships.*
- *Facilitating participation of non-native Italian workers in training courses through the involvement of interpreters and cultural mediators.*
- *Consolidating the role of social agriculture in providing professional skills, promoting the involvement of the most vulnerable actors in professional training.*
- *Supporting professional training (internships, peer training) on farms (not exclusively of farms*

already belonging to social farming networks) also through the Common Agricultural Policy, in particular with support for farm diversification.

INTERVENTION/REGULATORY TOOLS

Amongst the intervention instruments, controls and inspections on the farm represent a *deterrence measure* against irregular work, with some limitations because they do not remove its causes, and “opaque” situations managed by intermediaries can sometimes escape controls.

In specific contexts or for short-term working relationships, the use of *contractual forms and regulatory tools* that reduce labour costs and the bureaucratic burden for the agricultural enterprise, such as network contracts and vouchers, represent tools that can facilitate compliance.

In contrast to the purely repressive approach of deterrence, some *tools encourage compliance*, of which the Italian Quality Agricultural Work Network represents an example. The initiative – introduced in Italy by Law 116/2014 and which entails a lower probability of an inspection on the registered farms (that meet certain requirements of compliance with the rules) as an incentive to join the initiative – so far has had limited success with only 6,583 farms registered in the 2023.

In other countries, certifications and social brands have been implemented such as the Dutch “Fair Produce” for productive sectors in struggle, which in addition to promoting regular work encourage more favourable working conditions, for example through support for housing or the maintenance of a certain number of permanent employees in the farm.

Policy recommendations

- *Developing contractual forms to raise the level of protection, in particular to overcome the disadvantages associated with the discontinuity of work inherent of the agricultural sector.*
- *Introducing procedural simplifications while providing equal contractual protection.*
- *Encouraging commercial transparency of agricultural products, including processed products, through the definition and adoption of social sustainability labelling and certification schemes.*
- *Strengthening the role and effectiveness of the Quality Agricultural Work Network:*
 - *improving knowledge of the initiative amongst businesses;*
 - *increasing its recognition from consumers;*
 - *making the membership of the Network more attractive, for example by associating it with some rewards in agricultural policy interventions;*
 - *providing a periodic review of the requirements to broaden their scope in the future.*

PAROLE CHIAVE:

Occupazione agricola; Sfruttamento, lavoratori stranieri; migranti; caporalato; empowerment; lavoratori a basso potere contrattuale

Il progetto Rural Social ACT (RS-ACT) è stato finanziato dal FAMI (Fondo asilo migrazione e integrazione), istituito dal regolamento (UE) n. 516/2014 con l'obiettivo di contribuire alla gestione efficace dei flussi migratori e all'attuazione, al rafforzamento e allo sviluppo della politica comune di asilo, protezione sussidiaria e protezione temporanea e della politica comune dell'immigrazione, nel pieno rispetto dei diritti e dei principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art.3 del reg. (UE) n. 516/2014).

Il progetto intendeva promuovere il ruolo dell'agricoltura sociale come agente di sviluppo territoriale sostenibile, inclusivo, di qualità, capace di contrastare il caporalato e costituire un argine alle agromafie proponendo l'integrazione tra mondo agricolo, servizi sociosanitari, della formazione e dell'accoglienza dei migranti, per consolidare o attivare reti stabili tra i diversi attori che concorrono ai processi di inclusione lavorativa dei migranti nel settore agricolo.

È stata adottata un'organizzazione multilivello, costituita da una Cabina di regia nazionale con il compito di controllarne la realizzazione e gestire l'interlocuzione con l'Autorità di gestione del fondo, affiancata da una *governance* tecnica articolata in *hub* territoriali.

Attraverso una metodologia partecipativa sono stati coinvolti, all'interno di azioni basate su buone prassi già sperimentate, sia il gruppo di operatori territoriali ed economici, sia i mediatori interculturali, sia i soggetti istituzionali e amministrativi territoriali, utilizzando un approccio di tipo intersettoriale, interdisciplinare (grazie all'apporto di professionalità diversificate) e integrato su base territoriale.

A fronte dell'ampia articolazione del progetto, il presente rapporto, oltre a inquadrare dal punto di vista economico e giuridico il contesto agricolo che impiega i lavoratori stranieri e le lavoratrici straniere, si focalizza su alcuni aspetti specifici che hanno caratterizzato RS-ACT, nonché sulle riflessioni emerse a seguito delle attività realizzate e sulle indicazioni di politica.

Per quanto riguarda l'attività realizzata con i beneficiari e le beneficiarie, vengono evidenziati soprattutto l'approccio seguito nel coinvolgimento e nella presa in carico, l'attività di informazione e la formazione professionale.

In relazione al tessuto produttivo e imprenditoriale, particolare attenzione è stata posta nelle politiche aziendali di reclutamento e gestione del personale, cui è stata dedicata un'indagine diretta, i cui risultati hanno contribuito a individuare suggerimenti per le politiche e interventi regolativi per un migliore funzionamento del mercato del lavoro

in agricoltura.

Le diverse attività del progetto, sia nella componente operativa nei territori interessati con i soggetti beneficiari e le aziende, sia per la parte di studio e analisi, hanno offerto numerosi spunti di riflessione che sono stati rappresentati e discussi oltre che nell'ambito delle riunioni della Cabina di regia anche in occasione dei seminari regionali (<https://www.ruralsocialact.it/news/>). Tali riflessioni costituiscono la base delle principali raccomandazioni riportate nel presente rapporto e vengono qui elencate in riferimento alle seguenti aree di intervento: la tutela giuridica, la qualità del lavoro agricolo, il potere contrattuale e gli strumenti di intervento e regolamentazione.

TUTELA GIURIDICA

Tra i lavoratori e le lavoratrici stranieri/e c'è una scarsa conoscenza dei diritti e delle tutele previste dal sistema giuridico italiano.

Nonostante il contratto nazionale preveda impegni tra le parti negoziali nazionali sulla tematica del lavoro immigrato, non sono poi esplicitate soluzioni concrete per rispondere alle esigenze quotidiane di questi lavoratori.

A causa della discontinuità e della bassa remunerazione media, il lavoratore/la lavoratrice dipendente agricolo/a ha un rischio elevato di ricadere nell'ambito della categoria di persone povere pur lavorando.

Raccomandazioni di politica

- *Rafforzare l'azione di informazione sui diritti e le tutele del lavoro potrebbe contribuire a rendere i lavoratori meno esposti allo sfruttamento.*
- *Esplicitare le tutele specifiche per i lavoratori stranieri e le lavoratrici straniere a livello di contratto nazionale e/o sostenere l'introduzione di tutele specifiche nelle contrattazioni territoriali.*
- *Migliorare la tutela giuridica dei lavoratori e delle lavoratrici in agricoltura, sviluppando forme contrattuali capaci di attutire gli effetti della discontinuità lavorativa sul reddito attuale e ai fini pensionistici.*

QUALITÀ DEL LAVORO AGRICOLO

In Italia, il lavoro agricolo dipendente è per lo più precario, con percentuali di tempo determinato molto superiori alla media dell'economia e, soprattutto, offre una continuità lavorativa nell'anno molto ridotta. Il reddito che il lavoro agricolo è in grado di garantire è, mediamente, insufficiente sia per la discontinuità che per la bassa remunerazione oraria che risulta essere molto inferiore a quella degli altri settori. Ad aggravare il quadro c'è

l'elevato tasso di irregolarità che accentua il rischio di povertà del lavoratore sia nell'immediato che nell'età anziana, dopo il ritiro dal lavoro.

Raccomandazioni di politica

- *Promuovere nella società e soprattutto nel tessuto imprenditoriale la cultura della qualità del lavoro in agricoltura, superare l'obiettivo del contrasto al lavoro sommerso per migliorare la sostenibilità sociale dell'agricoltura.*
- *Migliorare la capacità delle aziende agricole di garantire buone condizioni contrattuali, sostenendo l'investimento in ricerca per lo sviluppo di tecnologie in grado di supportare il lavoratore nonché l'adozione a livello aziendale della tecnologia adeguata.*
- *Stimolare processi aggregativi tra i datori di lavoro, anche attraverso agevolazioni fiscali e contributive, per l'attuazione delle assunzioni congiunte (legge 9 agosto 2013, n. 99) al fine di garantire una maggiore stabilità del rapporto di lavoro.*

POTERE CONTRATTUALE

Esiste un forte rischio di segregazione occupazionale, ovvero il basso potere contrattuale induce i lavoratori e le lavoratrici più vulnerabili, in particolare gli/ stranieri/e, a adattarsi a mansioni poco qualificate, fisicamente impegnative, con contrattualizzazioni discontinue e basse remunerazioni. È necessario operare per l'*empowerment* delle categorie più vulnerabili.

Raccomandazioni di politica

- *Migliorare l'offerta dei percorsi di qualificazione professionale, anche favorendo la creazione di poli integrati tra soggetti istituzionali (scuole, università, centri di formazione professionale) e le aziende agricole in grado di integrare la formazione formale con attività pratiche e tirocini.*
- *Agevolare l'adesione dei lavoratori e delle lavoratrici di lingua e cultura non italiana ai corsi di formazione attraverso il coinvolgimento di interpreti e mediatori culturali.*
- *Consolidare il ruolo professionalizzante dell'agricoltura sociale, favorendo il coinvolgimento nella formazione professionale soprattutto a vantaggio dei soggetti più vulnerabili.*
- *Sostenere la diffusione nelle aziende agricole (non esclusivamente delle aziende già appartenenti alle reti di agricoltura sociale) dell'offerta di formazione professionale (tirocini, formazione tra pari) anche attraverso gli strumenti della Politica agricola comune, in particolare il sostegno alla diversificazione aziendale.*

STRUMENTI DI INTERVENTO/REGOLAMENTAZIONE

Tra gli strumenti di intervento, i controlli e le ispezioni in azienda rappresentano *uno strumento di deterrenza* al lavoro irregolare, con alcuni limiti dovuti al fatto che non ne rimuovono le cause, e situazioni “opache” gestite da intermediari possono talvolta sfuggire alle operazioni di controllo.

In contesti specifici o per rapporti lavorativi di breve durata, l'utilizzo di *forme contrattuali e strumenti regolativi* che riducono il costo del lavoro e il carico burocratico per l'impresa agricola, come ad esempio i contratti di rete e i *vouchers*, rappresentano potenzialmente strumenti che facilitano l'adempienza.

In contrapposizione all'approccio meramente repressivo della deterrenza, esistono *strumenti che incentivano l'adempienza*, di cui la Rete del lavoro agricolo di qualità rappresenta un esempio italiano. L'iniziativa – introdotta in Italia dalla legge 116/2014 e che propone come incentivo per le aziende iscritte (che rispondono a certi requisiti di rispetto di regole) una minore probabilità di verifica ispettiva – ha riscosso sinora uno scarso successo con solo 6.583 aziende iscritte nel 2023.

In altri Paesi sono stati implementati certificazioni e marchi sociali tipo il “Fair Produce” olandese per settori produttivi particolarmente in difficoltà, che oltre a promuovere il lavoro regolare incoraggiano condizioni lavorative più favorevoli, ad esempio attraverso il sostegno per l'alloggio o il mantenimento di un certo numero di dipendenti a tempo indeterminato in azienda.

Raccomandazioni di politica

- *Elaborare forme contrattuali per elevare il livello delle tutele, in particolare allo scopo di superare gli svantaggi legati alla discontinuità lavorativa connaturata all'attività agricola.*
- *Introdurre strumenti di semplificazione procedurale a parità di tutele contrattuali.*
- *Incentivare la trasparenza commerciale dei prodotti agricoli anche trasformati attraverso la definizione e l'adozione di forme di etichettatura e di certificazione della sostenibilità sociale.*
- *Rafforzare il ruolo e l'efficacia della Rete del lavoro agricolo di qualità:*
 - *migliorandone la conoscenza presso gli imprenditori e le imprenditrici;*
 - *aumentandone la riconoscibilità per i consumatori e le consumatrici;*
 - *rendendo l'iscrizione alla Rete più appetibile, per esempio associandola a una qualche premialità negli interventi di politica agricola;*
 - *prevedendo una revisione periodica dei requisiti per accrescerne, in prospettiva, la portata qualificante.*

PREMESSA

A maggio del 2022, subito dopo l'Assemblea elettiva che ha designato la nuova rappresentanza confederale nazionale, quando lo staff impegnato in *Rural Social Act* mi ha illustrato il progetto, ho immediatamente pensato a quanto fosse in linea con le radici storiche e sociali della CIA, sull'onda della sua lunga storia, caratterizzata da tante idee e battaglie politiche, come quella contro il latifondismo e per l'affrancamento di mezzadri e coloni da vecchi contratti di subalternità al proprietario. Infatti, la Confederazione ha immaginato e appoggiato l'iter parlamentare della legge 203/82, che trasformava finalmente mezzadri e coloni in affittuari della terra che già lavoravano, aprendo la strada alla loro affermazione d'imprenditori a pieno titolo.

Quando si chiamava Confederazione italiana coltivatori, ha voluto fissare un concetto chiave nel suo *Statuto* fondativo del 1977, al sesto comma dell'art. 2 (Finalità generali): *“operare [...] per la difesa della libertà individuale degli uomini e per la garanzia dei loro diritti inalienabili”*

e, successivamente, già come Confederazione italiana agricoltori, nel *Codice etico* di cui si è dotata con l'Assemblea elettiva nel 2010, ha puntualizzato le sue caratteristiche valoriali come organizzazione professionale:

al capitolo *“I doveri e gli obblighi degli associati”*, ai commi 4, 5 e 6, infatti, leggiamo:

“[...] s'impegnano [...]

- a rispettare le norme in vigore, sia interne che comunitarie, ed in particolare quelle relative alla erogazione di contributi, aiuti e sussidi e finanziamenti in genere; mantenendo sempre e comunque comportamenti caratterizzati da onestà ed integrità morale;*
- ad applicare compiutamente leggi e contratti di lavoro ai propri dipendenti;*
- a comportarsi con lealtà e rispetto della dignità dei propri collaboratori, favorendone la crescita professionale e salvaguardando la sicurezza sul lavoro [...]*

E sono state proprio queste puntuali caratteristiche etiche a far sì che tanti abbiano scelto CIA come organizzazione di riferimento e molti di noi abbiano deciso d'impegnarsi al suo interno per poterle portare avanti e vederle concretizzarsi.

Ora, sempre basandoci anche sulla nostra storia, ci attendono stagioni nuove che necessariamente dovranno essere più inclusive e innovative sia dentro l'organizzazione che nei rapporti con la società civile e con le istituzioni e *Rural Social Act* va decisamente in

questa direzione. L'impegno di CIA, unica organizzazione professionale agricola a essere capofila di un progetto dai risvolti così altamente morali ed etici e dal forte impatto politico e sociale, la rete creata con tante realtà del Terzo settore, le competenze specifiche di ciascuno messe a disposizione di tutti da parte dei partner in un progetto che ha come scopo combattere il caporalato, odioso fenomeno antico, che ancora affligge la vita di tanti, tutto questo insieme costituisce un primo risultato che si regge proprio su quei principi che sono la base dell'intera, lunga storia confederale, che oggi immagina un Paese in cui nessuno resti indietro e che vuole riuscire a dimostrare che l'agricoltura non è quella che inquina, che tratta male gli animali e soprattutto sfrutta i lavoratori, ma il settore che custodisce il territorio, che difende l'ambiente e le persone, che fa crescere l'economia e la società in maniera virtuosa e armoniosa. Per questo, tante nostre aziende aderiscono alla *Rete del lavoro agricolo di qualità* che, come CIA-Agricoltori italiani, dal 2015 contribuiamo a diffondere nelle campagne, ora anche attraverso questo progetto, nel quale la Confederazione ha creduto fortemente, mettendo a disposizione il proprio meglio come aziende, come rappresentanza, come personale per riuscire a incidere positivamente su un fenomeno che dobbiamo essere capaci, tutti insieme, di riuscire a sconfiggere una volta per tutte.

Roma, marzo 2023

CRISTIANO FINI
Presidente Nazionale
CIA-Agricoltori Italiani

RURAL SOCIAL ACT: LINEE GUIDA DI PROGETTAZIONE

1.1 I PRESUPPOSTI DEL PROGETTO

Ilaria Signoriello (Coordinatrice scientifica del progetto Rural Social ACT)

Il progetto Rural Social Act (RS-ACT) nasce all'interno della **comunità di pratiche del Forum nazionale Agricoltura sociale**, fondato nel 2011 come sintesi di un percorso partecipato e luogo di confronto, contaminazione e collaborazione tra i tanti attori e settori che contribuiscono alle pratiche di agricoltura sociale.

Un grande laboratorio di sperimentazione sul campo che ha visto protagonisti tutti i partner presenti nella cabina di regia nazionale, centro di governo del progetto, che ha dunque valorizzato sin da subito la multidisciplinarietà presente nel consorzio facendone un valore aggiunto e indispensabile.

Sin dalla sua nascita, il forum ha indicato e praticato, attraverso le sue associate, modelli di agricoltura sostenibile e inclusiva capaci di dare una risposta integrata a diversi fenomeni strutturali dei nostri tempi tra cui **le migrazioni, l'inclusione socio-lavorativa dei migranti, la lotta alle mafie e al caporalato, praticando modelli alternativi di agricoltura di comunità che ponevano al centro il valore della persona, del lavoro e dei diritti umani**. Di fatto incarnando un approccio generativo allo sviluppo rurale e promuovendo servizi di prossimità e nuove catene di valore anche nelle aree interne e marginali oltre che sui beni confiscati alle mafie.

Inserire le persone che migrano in contesti come quelli delle aziende agricole sociali ha generato e dato vita, nel corso degli anni, a un legame e una prassi vincente che, oltre al lavoro e alla formazione professionale, offriva una rete fitta di relazioni con altri enti e soggetti tipici dell'agricoltura sociale, come i servizi sociosanitari e facilitando di fatto una presa in carico integrata delle persone.

Uno degli elementi qualificanti e peculiari di RS-ACT è infatti **la centralità dell'Agricoltura sociale (AS) come modello di sviluppo territoriale sostenibile, inclusivo e di qualità, capace di contrastare il fenomeno del caporalato e di costituire un argine alle agromafie. Capitalizzare, condividere e mettere a sistema le esperienze maturate dai partner nel corso degli anni è stato uno degli obiettivi di Rural**, che si è avvalso di anni di lavoro nella lotta alla tratta degli esseri umani e alla loro riduzione in schiavitù oltre

che di sviluppo di pratiche di *welfare* di comunità innovative che davano risposte anche ai bisogni più complessi, come quelli dei migranti con disabilità, patologie psichiatriche o shock determinati dalle torture subite nei centri di detenzione o da viaggi in condizioni disumane.

I risultati stessi del progetto RS-ACT dimostrano che **laddove il lavoro di tessitura di reti di comunità, trasversali ai tanti mondi e saperi che interagiscono nelle pratiche di AS era avviato e consolidato, si sono realizzati dei reali inserimenti lavorativi** delle persone intercettate dalle unità mobili nell'ambito dei due anni di progetto. Il Friuli-Venezia Giulia con il Piccolo Principe è sicuramente la *best practice* di Rural in termini di completamento del processo di inclusione e di come si possano generare filiere etiche importanti che sanano anche la mancanza di manodopera in agricoltura. L'esempio del consorzio Vivai Cooperativi Rauscedo nel settore vivaistico viticolo, coinvolto anche nel seminario del Friuli Venezia Giulia, è l'emblema di questo rapporto *win to win* tra agricoltura sociale e mercato del lavoro agricolo.

La CIA-Agricoltori Italiani in qualità di capofila ha facilitato il reale consolidamento di pratiche e anche di metodologie, pensiamo ai mediatori integrati negli sportelli e all'adesione alla Rete del lavoro agricolo di qualità, oppure al potenziamento della rete stessa delle CIA territoriali con nuove reti di attori con cui agire, in coordinamento, per contrastare il caporalato e l'intermediazione illecita nel settore agricolo. La partecipazione alla formazione congiunta tra operatori degli sportelli CIA e i partner operanti nel settore dell'inclusione socio-lavorativa dei migranti è stata un valore aggiunto di RS-ACT e ha contribuito al reciproco scambio di competenze, saperi, ma anche problemi e possibili soluzioni.

Lavorare insieme in maniera sinergica e integrata in base alle rispettive competenze, condividendo dati, metodologie, obiettivi e valori è stato l'*output* immateriale di RS-ACT che ha scommesso molto sulla *governance* integrata e multilivello, **come architettura necessaria di relazioni formali e informali capaci di integrare azioni, politiche e saperi.**

1.2 ELEMENTI DI INDIRIZZO

Paola Berbeglia (CReA Onlus)

Trasformare i principi sopracitati in operatività richiede alcuni presupposti tecnici fondamentali; nel predisporre progetti di integrazione finanziati dal programma FAMI abbiamo tratto anche alcune indicazioni strumentali, che qui intendiamo condividere:

1. Attenzione a documenti di base condivisi e di principio, prodotti a livello europeo, italiano, regionale e locale

Ad esempio, nel costruire una progettazione per il FAMI è essenziale rifarsi *alla strate-*

gia europea sull'integrazione e l'inclusione in particolare in relazione ai temi concernenti la dimensione socio lavorativa;

ai documenti e le leggi relative alla lotta contro il caporalato e le agromafie;

all'organizzazione capillare e territoriale della rete dei servizi sociali e per il lavoro (legge 328/00);

al concetto di budget di salute e alla rete della salute territoriale.

2. Attenzione ad alcuni principi ispiratori dei progetti FAMI

Al principio che i progetti finanziati dal FAMI servono per dare inizio ad attività di sistema territoriali, che poi devono trovare una loro continuità con altri mezzi finanziari;

che sono basati su approcci *multistakeholder* e di rete fra soggetti differenti;

principio delle logiche territoriali per cui l'applicazione è spesso basata su un approccio vincolato alle municipalità e/o regionalità;

principio per cui l'integrazione è a due vie e quindi non si tratta solo di agire sui beneficiari ma anche sul contesto dell'inclusione.

3. Attenzione al rispetto dell'identificazione del beneficiario in quanto fruitore diretto di un servizio

L'intero sistema di lavoro va a fare perno sul cittadino di Paese terzo in arrivo o presente in Italia e si configura sulla base di benefici diretti goduti dalle persone nel rispetto del principio di superare alcune discriminazioni e disuguaglianze, facendo attenzione alle vulnerabilità;

la sperimentality di alcune linee progettuali è mirata esattamente a compensare queste particolari fragilità: il FAMI prevede azioni anche "di nicchia" e sperimentali, che possono diventare nel tempo principi ispiratori e strutturali;

attenzione al retroterra: nel considerare il beneficiario, nella logica dell'integrazione a due vie, l'idea è anche di valorizzare il retroterra del migrante, con il suo portato culturale dal Paese d'origine;

valorizzazione di figure di mediazione di sistema: mediatori interculturali, agenti di sviluppo territoriale, ecc., insomma soggetti che facilitano la relazione tra i principali attori del sistema, ovvero enti territoriali, cittadini di Paesi terzi e organizzazioni della società civile che facilitano la dinamica del contatto.

Reputiamo che questi elementi rimasti stabili e costanti fin dall'esistenza del Fondo europeo per l'integrazione possano restare validi anche per la programmazione 2021-27.

IL CONTESTO AGRICOLO E IL CONTRIBUTO DEI LAVORATORI STRANIERI

2.1 IL LAVORO IN AGRICOLTURA

Maria Carmela Macrì (CREA - Centro Politiche e Bio-economia, Roma)

Il settore agricolo ha raggiunto in Italia quello stadio di maturità caratterizzato, tra l'altro, da un basso peso dell'occupazione sul totale dell'economia; nel 2021, infatti, l'incidenza dell'occupazione agricola sul totale si attestava al 4% con differenze rilevanti a livello regionale (Tabella 1).

Accanto al ridimensionamento del peso sul totale dell'occupazione, è cambiata nel tempo la composizione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente. Storicamente, a causa della centralità del ruolo della famiglia, l'attività agricola presenta, infatti, un'elevata incidenza del lavoro autonomo, ma, a seguito della progressiva professionalizzazione e dell'aumento della dimensione aziendale, il fabbisogno di lavoro salariato è andato aumentando. Pertanto, oggi rappresenta poco più della metà del lavoro agricolo totale, sebbene rimanga sempre inferiore a quanto avviene nella media dell'economia dove supera i tre quarti del totale (Figura 1).

Alla crescita del ruolo dell'occupazione dipendente non si è accompagnato un generale miglioramento delle condizioni di lavoro. Rimangono forti criticità, prima di tutto la discontinuità, il lavoro dipendente è perlopiù lavoro temporaneo (Figura 2), ma anche la bassa remunerazione media; nel 2019 la remunerazione di un'ora di lavoro in agricoltura era pari a poco più della metà del valore medio dell'economia¹.

Entrando più nel dettaglio, grazie alla disponibilità dei dati del Censimento dell'Agricoltura del 2020, si può affermare che la discontinuità non tenda ad attenuarsi con il crescere del peso relativo della componente dipendente. Confrontando i dati dell'ultimo censimento dell'agricoltura con quello precedente emerge che, mentre la componente familiare della manodopera agricola si riduce in numero ma aumenta il suo apporto

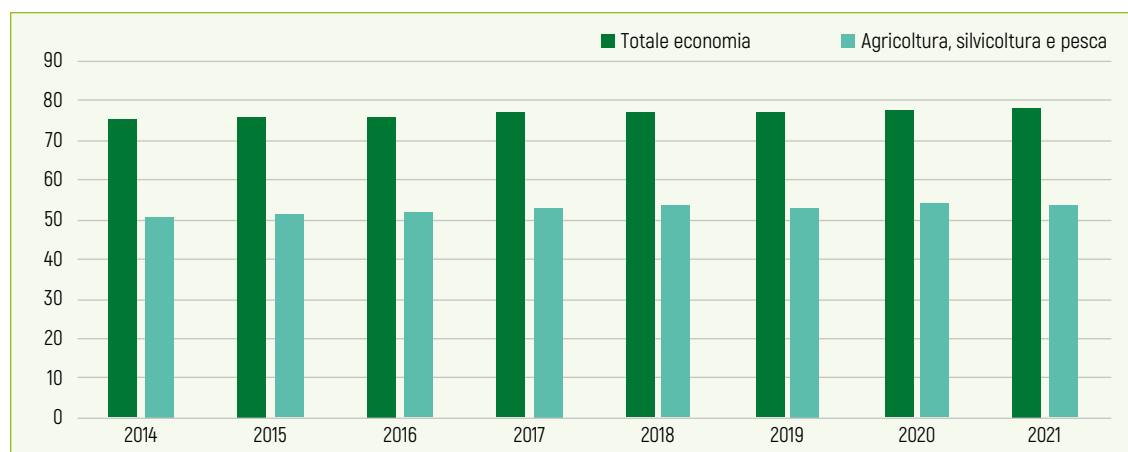
1. L'ISTAT, nella memoria scritta per l'11^a Commissione (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) Senato della Repubblica del 20 gennaio 2021, stimava pari a €9,2 per ora lavorata la retribuzione media lorda in agricoltura e €10,9 per la sola componente regolare, mentre gli stessi valori per il totale dell'economia erano pari a € 17,1 e €18,2 https://www.istat.it/it/files//2021/01/Memoria-Istat_Direttiva-COM2020-682_20gennaio2021.pdf.

TAB. 1 - OCCUPATI (000) IN AGRICOLTURA E NEL TOTALE DELL'ECONOMIA - Anno 2021

	Totale Economia	Agricoltura, silvicoltura e pesca	
		Occupati	Peso sul totale (%)
ITALIA	22.554	913	4,1
Nord	11.804	330	2,8
Nord-ovest	6.747	153	2,3
Piemonte	1.767	64	3,6
Valle d'Aosta	53	2	3,0
Liguria	595	14	2,4
Lombardia	4.333	73	1,7
Nord-est	5.056	178	3,5
Bolzano	250	16	6,4
Trento	237	10	4,4
Veneto	2.081	61	2,9
Friuli-Venezia Giulia	510	15	3,0
Emilia-Romagna	1.978	75	3,8
Centro	4.783	145	3,0
Toscana	1.546	49	3,1
Umbria	354	10	2,9
Marche	617	22	3,6
Lazio	2.266	64	2,8
Sud	4.094	287	7,0
Abruzzo	484	22	4,4
Molise	100	7	7,3
Campania	1.592	67	4,2
Puglia	1.207	107	8,8
Basilicata	189	16	8,5
Calabria	521	68	13,1
Isole	1.874	151	8,1
Sicilia	1.311	117	9,0
Sardegna	563	34	6,0

Fonte: ISTAT, rilevazione sulle forze di lavoro

FIG. 1 - INCIDENZA DEL LAVORO DIPENDENTE IN TOTALE E NEL SETTORE PRIMARIO (15-89 anni)



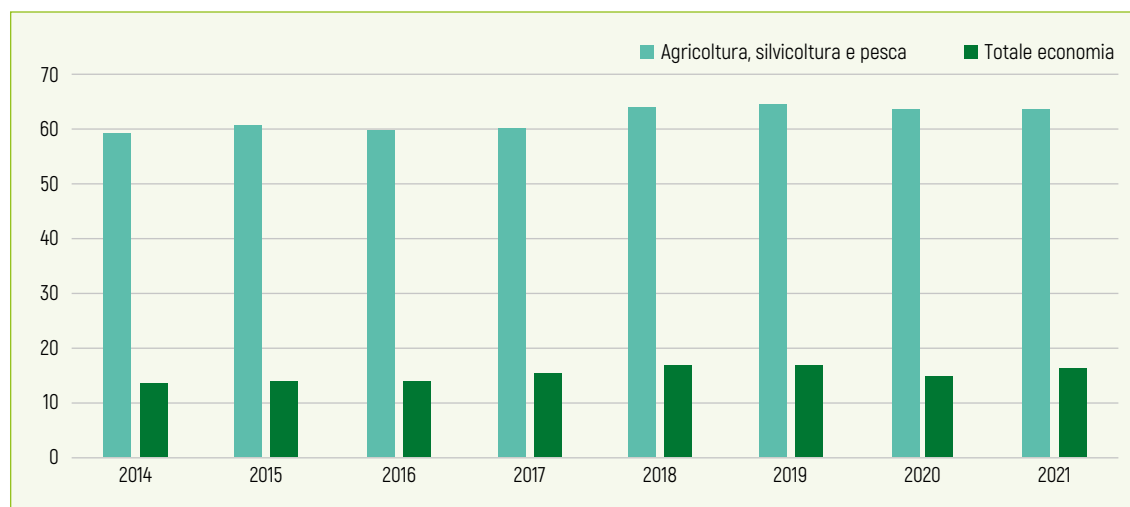
Fonte: ISTAT, rilevazione sulle forze di lavoro

medio in azienda in termini di giornate di lavoro, la manodopera salariata continua a essere impegnata mediamente per un tempo molto limitato e, soprattutto, identico al 2010, ovvero 53 giornate di lavoro standard (Tabella 2).

Alla discontinuità e alla bassa remunerazione si aggiunge l'elevata presenza di informalità, che caratterizza storicamente il settore e riguarda tutta l'Italia con intensità diversa sui territori (Tabella 3). L'elevata incidenza dell'occupazione irregolare a causa della mancanza di copertura assicurativa e previdenziale implica una maggiore esposizione al rischio di povertà sia immediato, in caso di infortunio o nelle fasi di disoccupazione, sia futuro al momento del ritiro dal lavoro.

Tali fattori di criticità rendono mediamente poco attraente l'occupazione agricola che infatti è stata efficacemente descritta come una piramide bassa e ripida, con poche oppor-

FIG. 2 - L'INCIDENZA DELLA COMPONENTE A TEMPO DETERMINATO SUGLI OCCUPATI DIPENDENTI (15-89 anni)



Fonte: ISTAT, rilevazione sulle forze di lavoro

TAB. 2 - MANODOPERA FAMILIARE E NON FAMILIARE, PERSONE E GIORNATE DI LAVORO STANDARD (*)

Tipologia di manodopera aziendale	2020			2010			Variazioni % 2020/2010
	Persone	Composizioni %	Giornate di lavoro standard pro capite	Persone	Composizioni %	Giornate di lavoro standard pro capite	
Manodopera familiare	1.459.588	53,0	99,7	2.932.651	75,8	69,0	44,5
Manodopera non familiare	1.295.753	47,0	53,0	938.103	24,2	53,0	-0,1
Totale manodopera	2.755.341	100,0	77,7	3.870.754	100,0	65,0	19,6

(*) Le giornate di lavoro standard si compongono di otto ore lavorative.

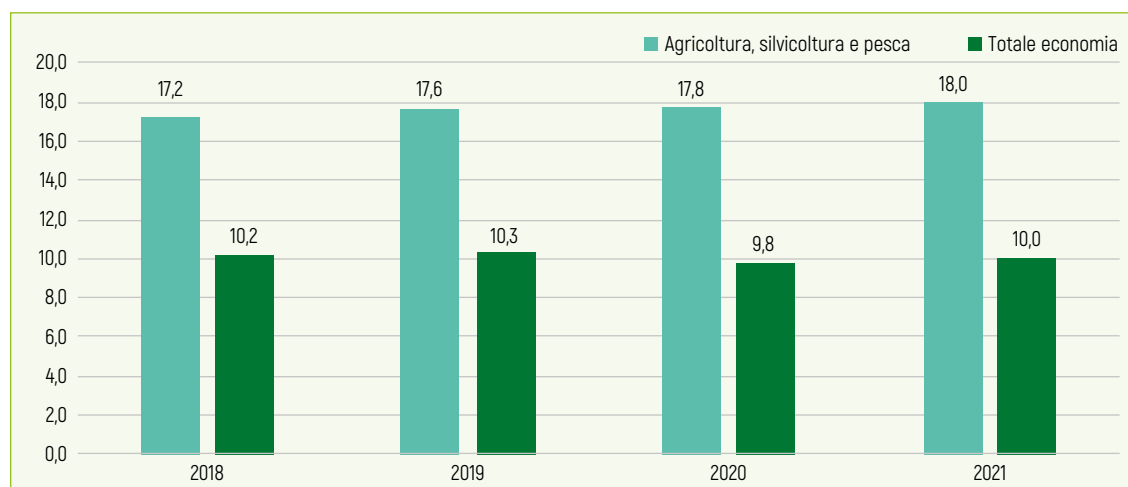
Fonte: ISTAT, 7° Censimento generale dell'agricoltura

TAB. 3 - TASSO DI IRREGOLARITÀ DEGLI OCCUPATI (per 100 occupati) - Anno 2020

	Totale economia	Agricoltura silvicoltura e pesca
Nord-ovest	9,7	14,8
Piemonte	9,8	14,6
Valle d'Aosta	10,1	22,7
Liguria	11,4	13,1
Lombardia	9,4	15,0
Nord-est	8,9	13,7
Provincia Autonoma Bolzano	8,4	8,5
Provincia Autonoma Trento	9,5	19,2
Veneto	8,5	13,1
Friuli-Venezia Giulia	9,2	17,2
Emilia-Romagna	9,3	14,1
Centro	12,4	23,0
Toscana	10,2	17,6
Umbria	12,4	11,6
Marche	10,1	10,5
Lazio	14,3	35,3
Sud	16,8	30,7
Abruzzo	13,6	20,6
Molise	15,5	18,8
Campania	17,9	34,9
Puglia	15,3	28,8
Basilicata	13,9	26,3
Calabria	20,9	35,2
Isole	16,6	32,4
Sicilia	17,3	36,9
Sardegna	14,7	18,1
ITALIA	12,0	24,4

Fonte: ISTAT, Conti nazionali

FIG. 3 - INCIDENZA DELLA COMPONENTE STRANIERA SULL'OCCUPAZIONE TOTALE



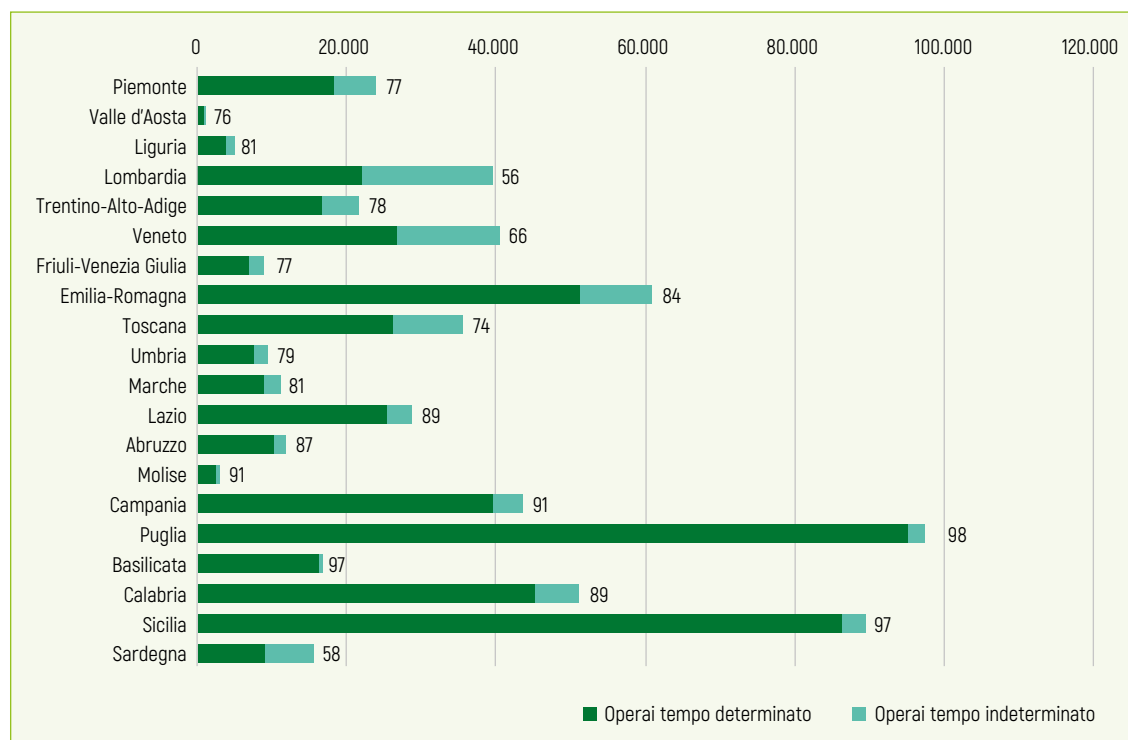
Fonte: ISTAT, rilevazione sulle forze di lavoro

tunità appetibili, difficilmente raggiungibili dalla maggior parte degli occupati che rimane invece intrappolata nel gradino più basso (Martin, 2016).

In questo contesto di scarsa appetibilità, la presenza sul territorio di una crescente offerta di manodopera straniera ha consentito una progressiva sostituzione dell'occupazione italiana agricola (Figura 3).

L'incidenza crescente dei lavoratori stranieri in agricoltura non deve però prefigurare una condizione di disagio e sfruttamento generalizzato. La partecipazione all'attività agricola presenta una casistica varia, intanto, sotto il profilo delle strategie individuali, dove può discendere dalla volontà di valorizzare meglio competenze acquisite nel proprio Paese, oppure rappresentare un'opportunità di ingresso nel contesto economico per poi transitare verso altre attività o essere l'unica possibilità di impiego in mancanza di riconoscimento formale della propria professionalità. Inoltre, può rispondere a una volontà di integrazione del reddito percepito nei propri Paesi di residenza attraverso la mobilità intra-comunitaria. Sulle condizioni di lavoro, in agricoltura come negli altri settori, influisce anche il contesto produttivo generale, presentandosi in linea di massima migliori laddove esistono maggiori opportunità alternative (Ievoli, Macrì, 2007).

FIG. 4 - OPERAI AGRICOLI PER REGIONE E INCIDENZA PERCENTUALE DEI TEMPI DETERMINATI (media annua) - Anno 2021



Fonte: INPS, Archivio Mondo agricolo

Nello specifico delle mansioni svolte, così come della continuità contrattuale, grande peso ha la varietà territoriale dell'agricoltura italiana. La specializzazione agricola dei territori condiziona la quantità e le caratteristiche del fabbisogno di lavoro e quindi anche dell'impiego dei lavoratori stranieri (Macri, 2022).

In particolare, le produzioni orticole e le coltivazioni permanenti (la frutta, la vite e l'olivo), richiedono un forte impegno lavorativo ma concentrato in periodi circoscritti, soprattutto nelle fasi di raccolta, all'opposto l'impiego di lavoro in zootecnia ha carattere continuativo. L'ampia varietà registrata dai dati INPS dell'incidenza degli operai agricoli a tempo determinato, che a fronte di una media nazionale pari all'85% va dal 58% della Sardegna al 98% della Puglia, ricalca le diverse specializzazioni regionali (Figura 4) mostrando anche la diversa collocazione delle regioni interessate dal progetto Rural Social ACT.

2.2 IL CONTESTO AGRICOLO NELLE AREE INTERESSATE DAL PROGETTO RURAL SOCIAL ACT

Daniela Napolitano e Grazia Valentino (CREA - Centro Politiche e Bio-economia, Bari)

La specializzazione produttiva territoriale è un fattore fondante nella domanda di lavoro, sebbene non ne esaurisca le determinanti. Infatti, oltre alla specializzazione, contano la dotazione di capitale e gli aspetti gestionali, come la scelta del metodo produttivo, biologico o convenzionale. Nondimeno, la scelta di cosa produrre è un presupposto fondante della domanda di lavoro, pertanto scopo di questo paragrafo è evidenziare la destinazione delle superfici agricole nelle aree interessate dal progetto e metterle in relazione con il ricorso alla manodopera straniera in base a quanto emerge dalle analisi realizzate dal CREA nell'ambito dell'indagine sull'impiego di manodopera straniera in agricoltura cui si rinvia per maggiori dettagli².

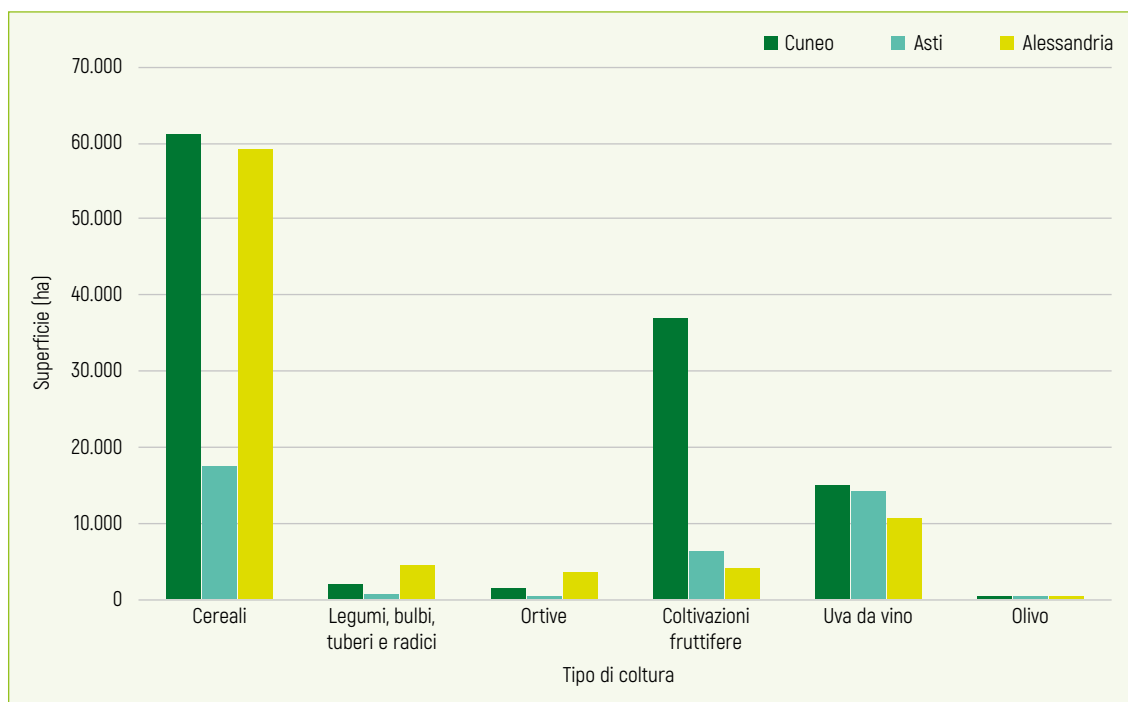
Cuneo, Asti e Alessandria

L'agricoltura piemontese è prevalentemente caratterizzata da seminativi e dalla zootecnia, ma di particolare pregio risultano anche i comparti vitivinicolo e ortofrutticolo.

Nelle aree di pianura e nelle zone collinari più vitali, sono concentrate le imprese agricole specializzate, strutturate e chiaramente orientate al mercato, nelle aree montane e della collina svantaggiata sono concentrate le aziende di modeste dimensioni ed estre-

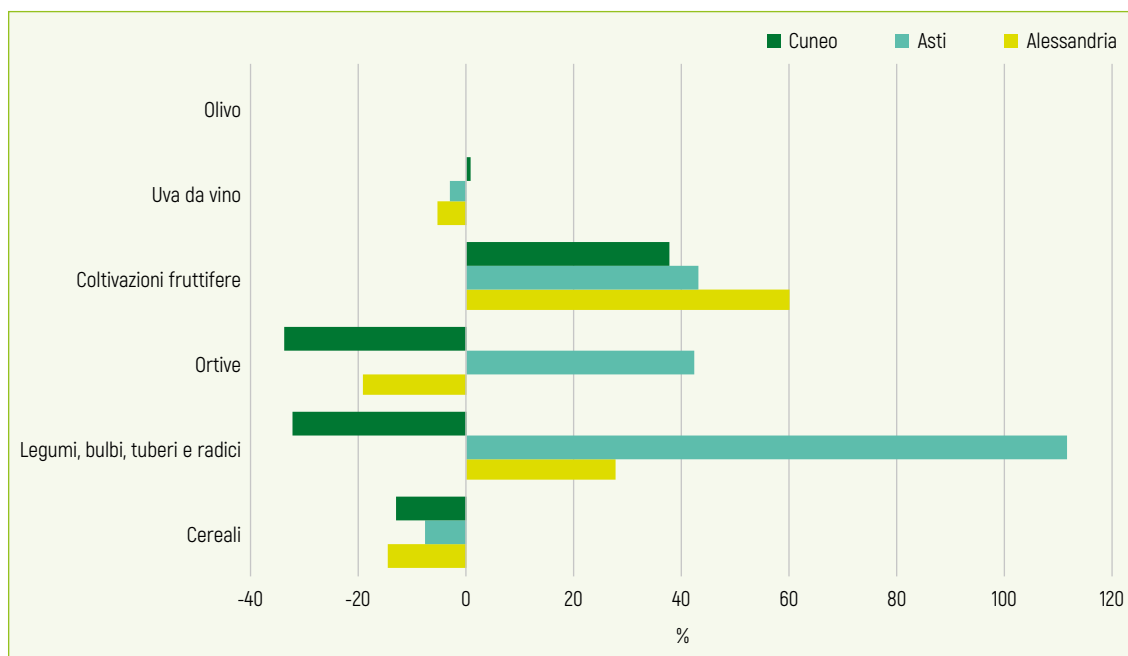
2. Si tratta di un'attività istituzionale svolta dal CREA a partire dagli anni Novanta, per maggiori informazioni si veda <https://www.crea.gov.it/web/politiche-e-bioeconomia/-/indagine-lavoratori-stranieri-in-agricoltura>.

FIG. 5 - CUNEO, ASTI, ALESSANDRIA - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

FIG. 6 - CUNEO, ASTI, ALESSANDRIA - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 (%)



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

mamente polverizzate, spesso condotte part time, le cui produzioni sono in larga misura destinate all'autoconsumo familiare. In particolare, si possono evidenziare aree omogenee con specializzazione prevalente nella zona tra Asti e Cuneo (Langhe e Monferrato) dove si trova l'area vitivinicola di qualità, nel Saluzzese (Cuneo) dove ci sono i "distretti" frutticoli e nella piana alessandrina dove ha sede il distretto orticolo (Figura 5).

I dati ISTAT sulla distribuzione della superficie agricola nel periodo 2015-2020 evidenziano proprio nell'alessandrino, oltre che nel cuneese, un calo della superficie a ortive, di contro, una netta crescita della superficie a coltivazioni frutticole in tutte e tre le province del progetto.

A fronte della riduzione della SAT, nel periodo osservato si riscontra una crescita della produzione di orticole ad Alessandria e Asti e delle coltivazioni frutticole ad Asti e Cuneo. Anche se meno marcata, la crescita di produzione ha riguardato anche la produzione di uva da vino, in particolare ad Alessandria e Cuneo (Figura 6).

L'andamento delle superfici coltivate nonché delle loro produzioni dovrebbe essere un indicatore dell'andamento della domanda di manodopera stagionale, in quanto proprio nei settori vitivinicolo e frutticolo, si concentra buona parte della richiesta stagionale necessaria, prevalentemente nei periodi di raccolta dei prodotti.

Si tratta di mansioni in cui trovano spesso occupazione i lavoratori stranieri impiegati in operazioni di raccolta, cernita e immagazzinamento della frutta e dell'uva da vino, nonché nel caso dell'orticoltura in pieno campo e industriale, nelle attività di preparazione del prodotto per la commercializzazione.

Genova, Savona

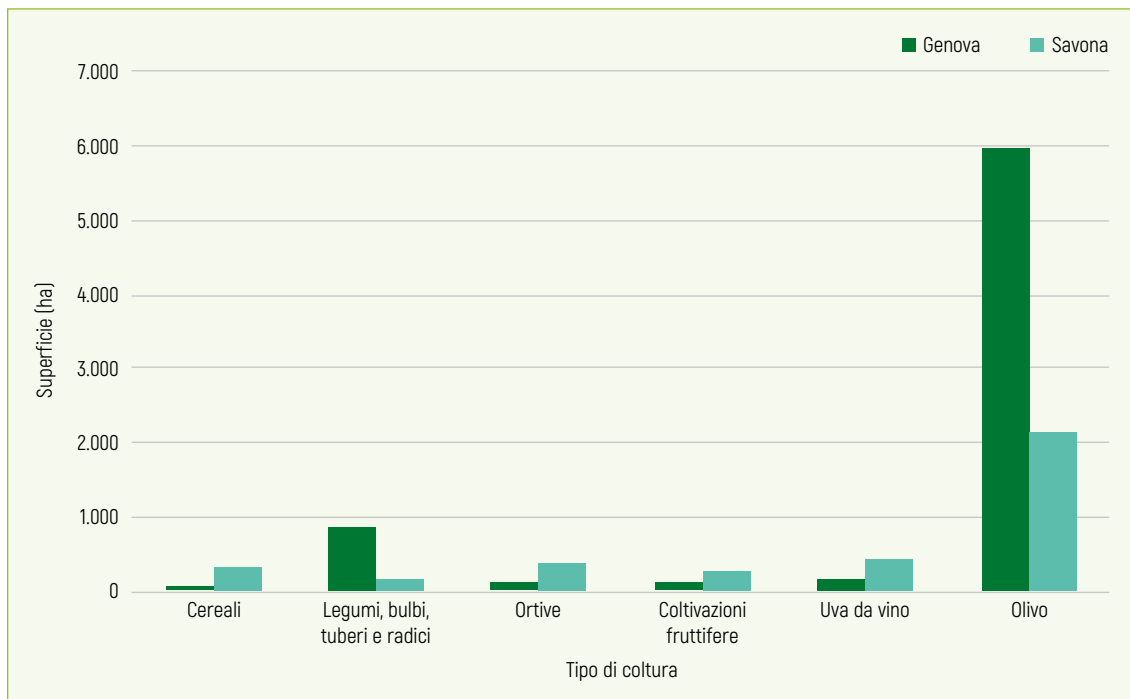
L'agricoltura ligure ha subito negli ultimi decenni un importante cambiamento strutturale che ha rafforzato il panorama aziendale regionale. In termini di superficie nei sei anni di osservazione i dati ISTAT mostrano per la provincia di Genova una riduzione della superficie a ortive e a fruttifere, ma al contrario un consistente incremento di quella a vite da vino. Per Savona, invece, il calo delle superfici riguarda solo le ortive. Contrariamente, i dati sulla produzione evidenziano sempre una crescita per entrambe le province, a eccezione delle ortive che segnano un calo.

Il florovivaismo rappresenta la principale fonte di lavoro per i lavoratori stranieri per numero di impiegati, in seconda battuta si individua l'orticoltura.

Per la maggiore parte l'impiego di stagionali stranieri nella provincia di Savona si concentra nell'orto-florovivaismo, come avviene del resto in tutto il Ponente ligure.

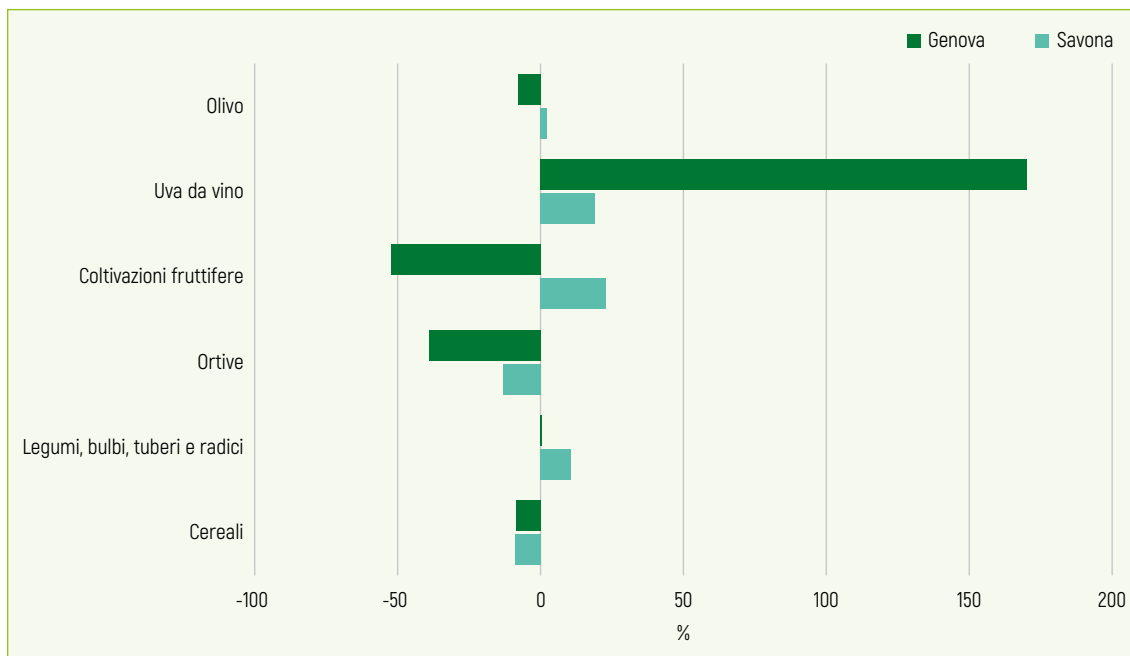
A Genova l'impiego di stranieri è soprattutto legato alla coltura del basilico DOP in serra; pertanto, la riduzione delle colture ortive può avere avuto un effetto sulla richiesta di manodopera straniera.

FIG. 7 - GENOVA, SAVONA - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

FIG. 8 - GENOVA, SAVONA - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 [%]



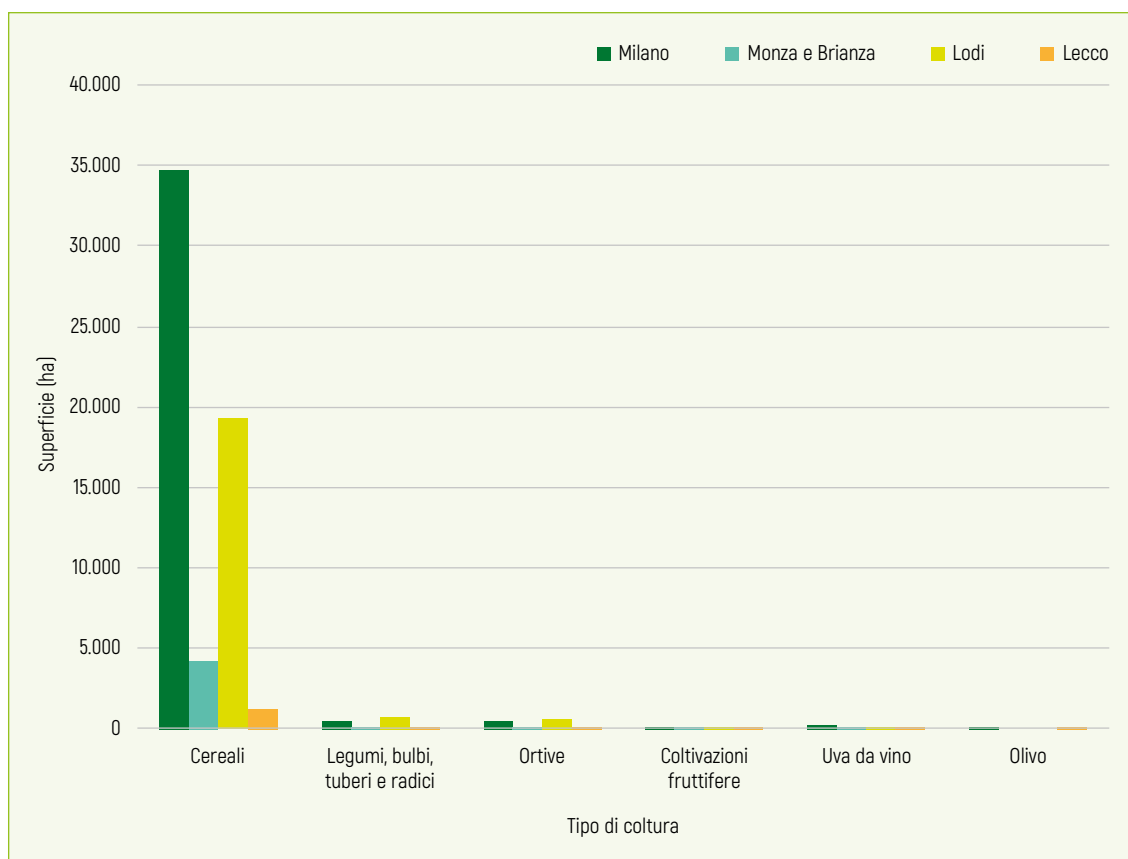
Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

Milano, Monza, Lodi, Lecco

Relativamente alle superfici investite a fruttifere e leguminose e tuberi, tutte le province lombarde, selezionate per il progetto, segnano una crescita nel periodo di osservazione. Al contrario per le ortive la crescita riguarda solo le province di Lodi e Lecco. A questi andamenti corrispondono una crescita delle produzioni fruttifere, ad eccezione della provincia di Lodi, un calo delle produzioni di legumi e tuberi ad eccezione della provincia di Milano e una crescita delle produzioni orticole ad eccezione della provincia di Milano.

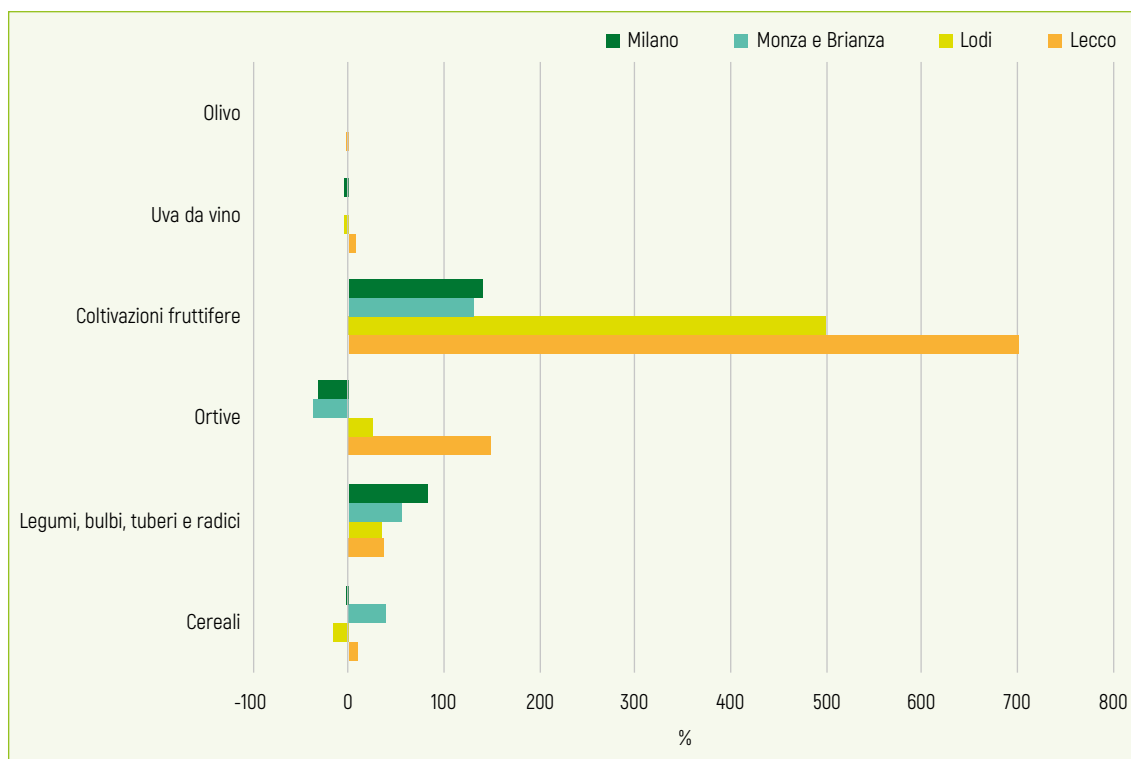
La presenza di manodopera straniera è particolarmente elevata nelle zone collinari e di pianura. I principali comparti di occupazione sono quello ortivo, frutticolo e florovivaistico, nonché dello sfalcio del verde pubblico. Di interesse per l'analisi dell'impiego degli stranieri è anche il comparto zootecnico, particolarmente sviluppato in questa regione.

FIG. 9 - MILANO, MONZA, LODI, LECCO - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, Coltivazioni e allevamenti

FIG. 10 - MILANO, MONZA, LODI, LECCO - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 (%)



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

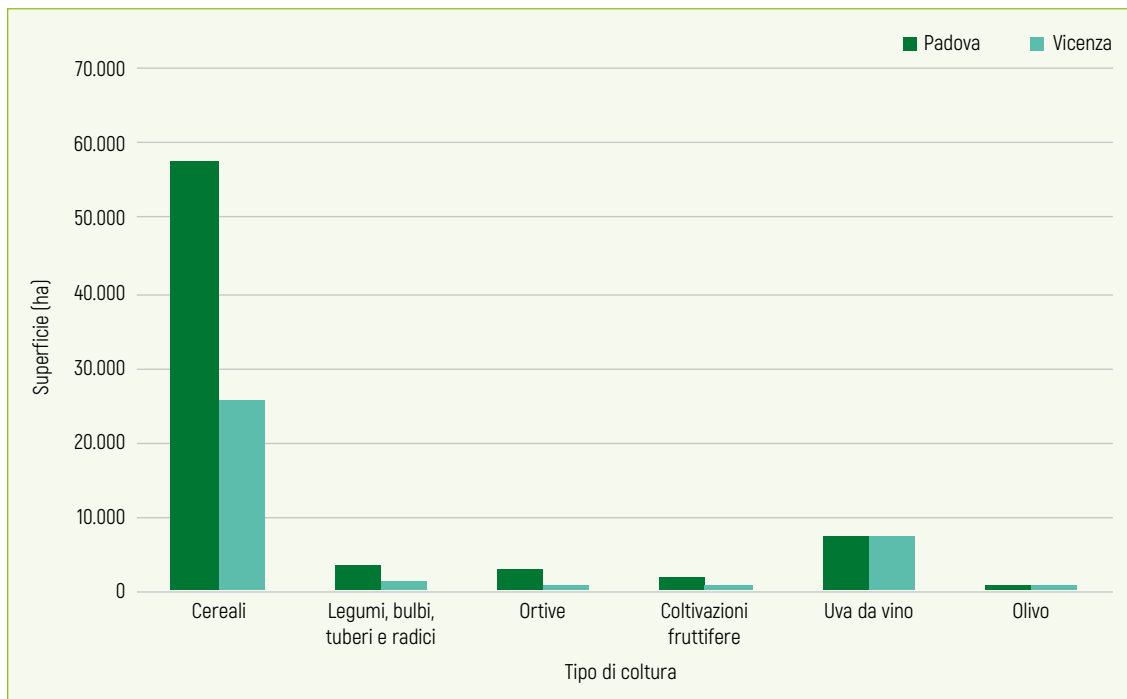
Padova, Vicenza

Nel panorama agricolo veneto, i seminativi risultano la tipologia culturale prevalente. Il resto delle superfici si dividono tra prati-pascoli e colture arboree. Queste ultime in particolare sono rappresentate dalla vite da vino, in aumento negli ultimi anni. Di interesse è anche il settore zootecnico. In riferimento alle province di Padova e Vicenza, nel periodo di osservazione i dati ISTAT restituiscono una crescita sia della superficie a fruttifere che a vigneto da vino e a oliveto, mentre in entrambe le province si riduce la superficie orticola.

Parallelamente sia per Padova che per Vicenza si osserva nei sei anni una crescita anche della produzione totale per il comparto di tutte le arboree e fruttifere in particolare per i vigneti da vino.

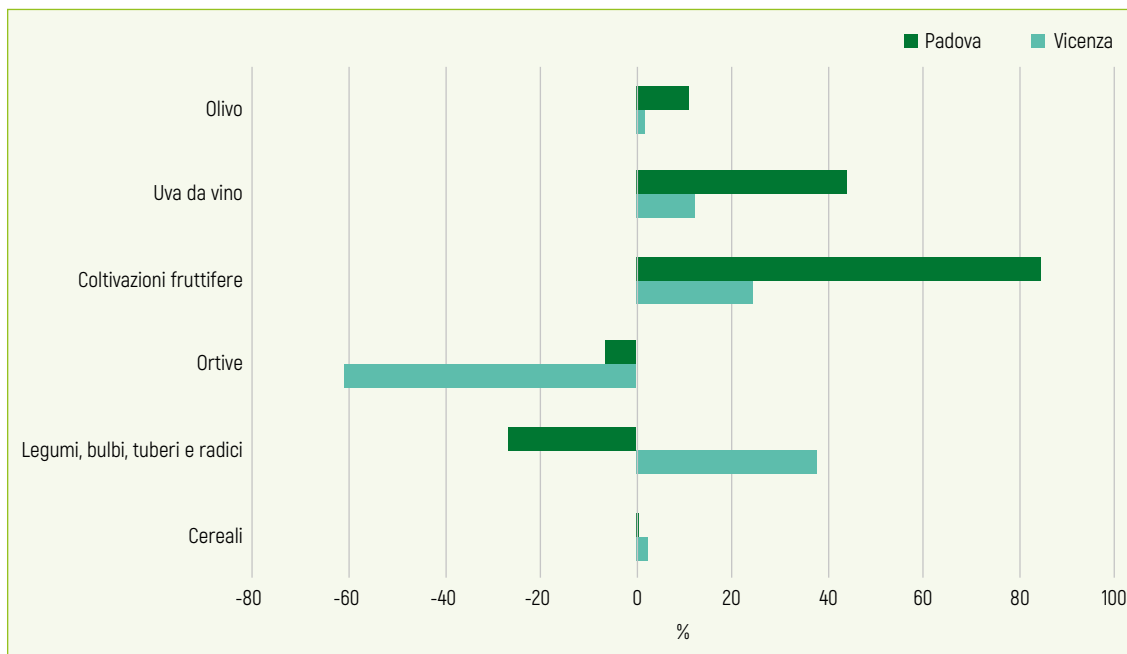
Sono i comparti orticolo e delle colture arboree, soprattutto viticole, che ricorrono maggiormente alla manodopera straniera, per fabbisogni di manodopera di bassa specializzazione e concentrata in alcuni periodi dell'anno.

FIG. 11 - PADOVA, VICENZA - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, Coltivazioni e allevamenti

FIG. 12 - PADOVA, VICENZA - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 (%)



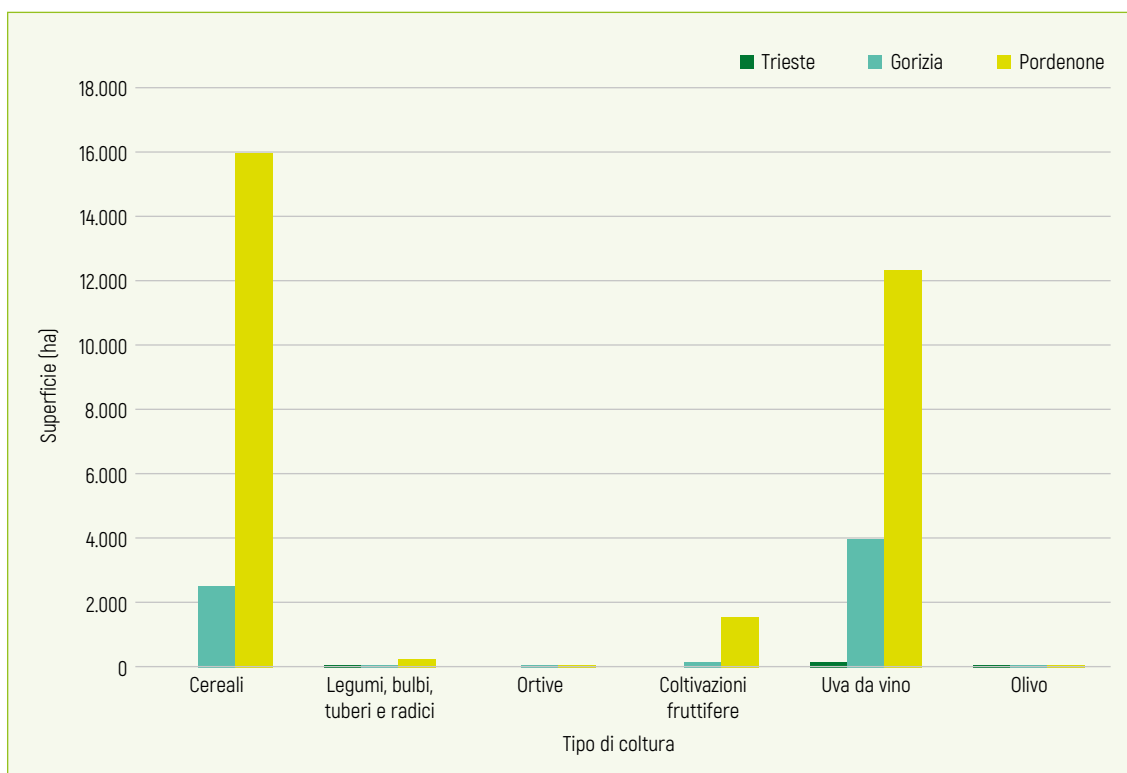
Fonte: ISTAT, Coltivazioni e allevamenti

Trieste, Gorizia, Pordenone

Nelle province friulane osservate in questo progetto, l'agricoltura è fortemente rappresentata dalla coltivazione di cereali e dalla viticoltura da vino. Negli ultimi sei anni, i dati ISTAT mostrano una contrazione della superficie cerealicola sia a Trieste che a Gorizia e Pordenone e una importante crescita della superficie vitata a Pordenone. Di interesse è evidenziare la crescita della superficie investita a fruttifere sia nella provincia di Pordenone che in quella di Gorizia. All'andamento della SAT è corrisposta una marcata riduzione della produzione cerealicola, al contrario un incremento della prouzione di uva da vino, tranne che a Trieste. Anche la produzione di fruttifere è risultata in crescita, sempre ad eccezione di Trieste.

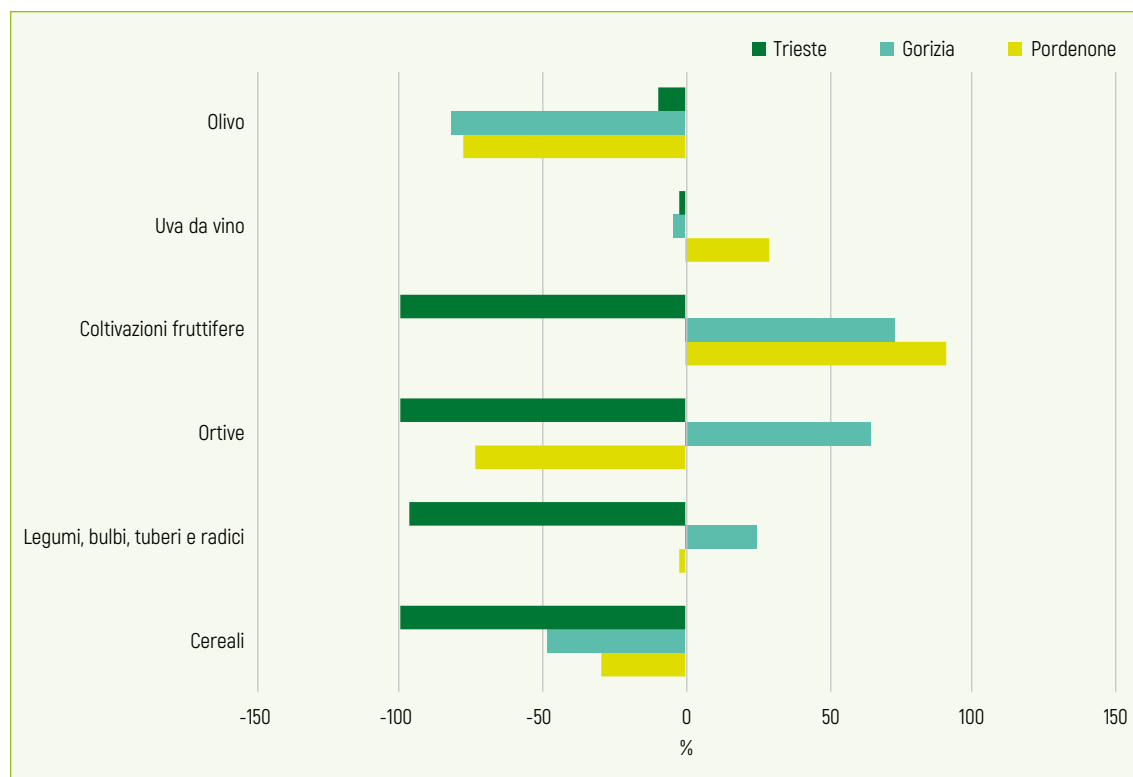
I lavoratori stranieri trovano impiego principalmente nei comparti delle coltivazioni arboree e del vivaismo viticolo. A seguito di un'espansione dei vivai viticoli regionali, verificatasi negli ultimi 10-15 anni, si è registrato un incremento di occupati stranieri. Va inoltre ricordata la presenza dei lavoratori stranieri, in particolare extracomunitari nelle aziende zootecniche.

FIG. 13 - TRIESTE, GORIZIA, PORDENONE - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

FIG. 14 - TRIESTE, GORIZIA, PORDENONE - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 (%)



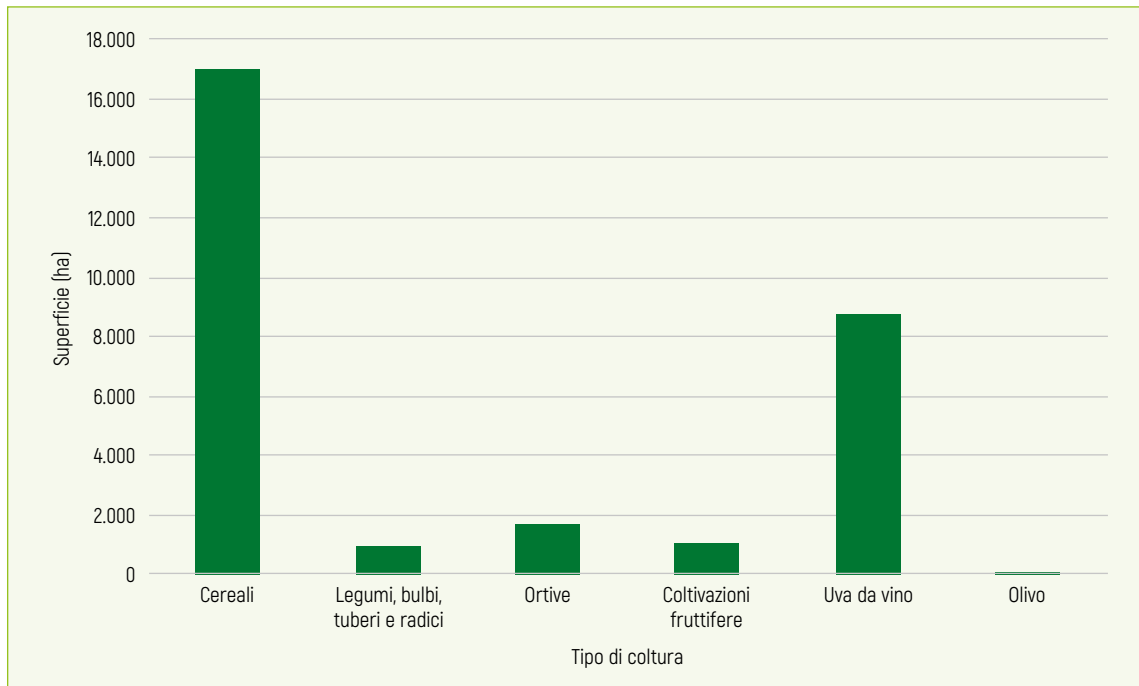
Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

Reggio Emilia

Il settore primario in Emilia-Romagna si caratterizza per una struttura diversificata sotto il profilo sia della dimensione aziendale che degli orientamenti produttivi. In particolare, nella provincia di Reggio Emilia, le colture prevalenti sono i cereali e i vigneti da vino. Tra il 2015 e il 2020 la SAT dei primi si è ridotta del 14%, mentre quella dei vigneti si è accresciuta di circa il 10%. Occorre evidenziare la crescita di circa il 62% della superficie a fruttifere. Rispetto a queste dinamiche strutturali i dati sulla produzione hanno registrato un calo per i cereali e un incremento di circa il 7% dell'uva da vino.

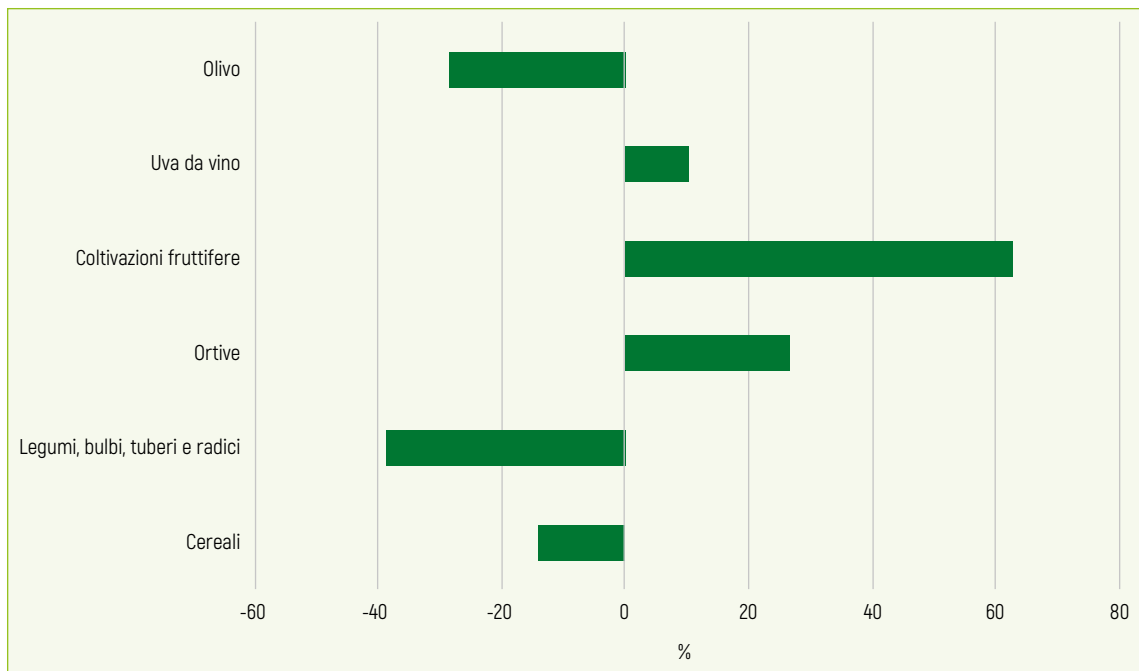
La maggior parte dei lavoratori stranieri è occupata nel comparto delle coltivazioni arboree e permanenti, per le varie lavorazioni stagionali, potatura, diradamento, raccolta. Ma altrettanto importanti sono in regione i comparti di zootecnia, colture ortive e vivaismo che richiedono manodopera tutto l'anno determinando una certa stabilità di impiego nel tempo.

FIG. 15 - REGGIO EMILIA - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, Coltivazioni e allevamenti

FIG. 16 - REGGIO EMILIA - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 [%]



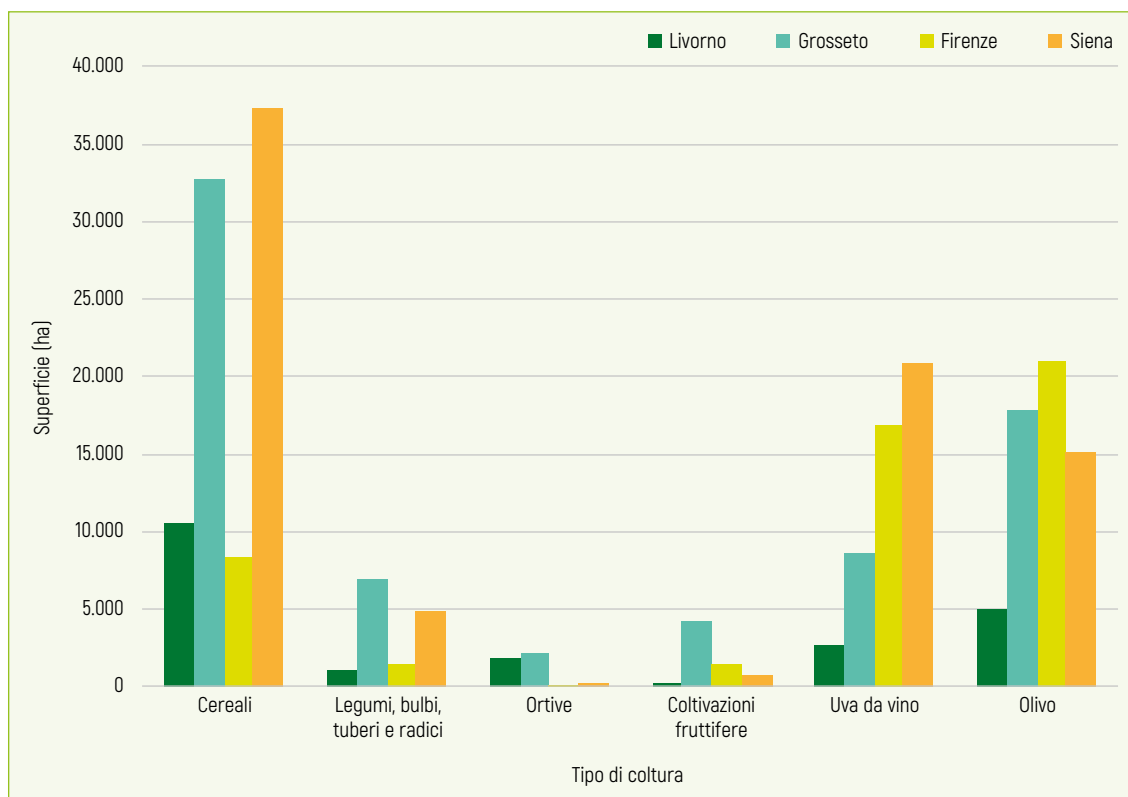
Fonte: ISTAT, Coltivazioni e allevamenti

Livorno, Grosseto, Firenze, Siena

L'agricoltura toscana costituisce il motore di un più ampio sistema economico agroalimentare che ha importanti ricadute nel commercio, nella ristorazione, nell'artigianato e nel turismo. Il settore agroalimentare rappresenta, inoltre, una componente fondamentale delle esportazioni regionali, con due prodotti tipici: l'olio e il vino.

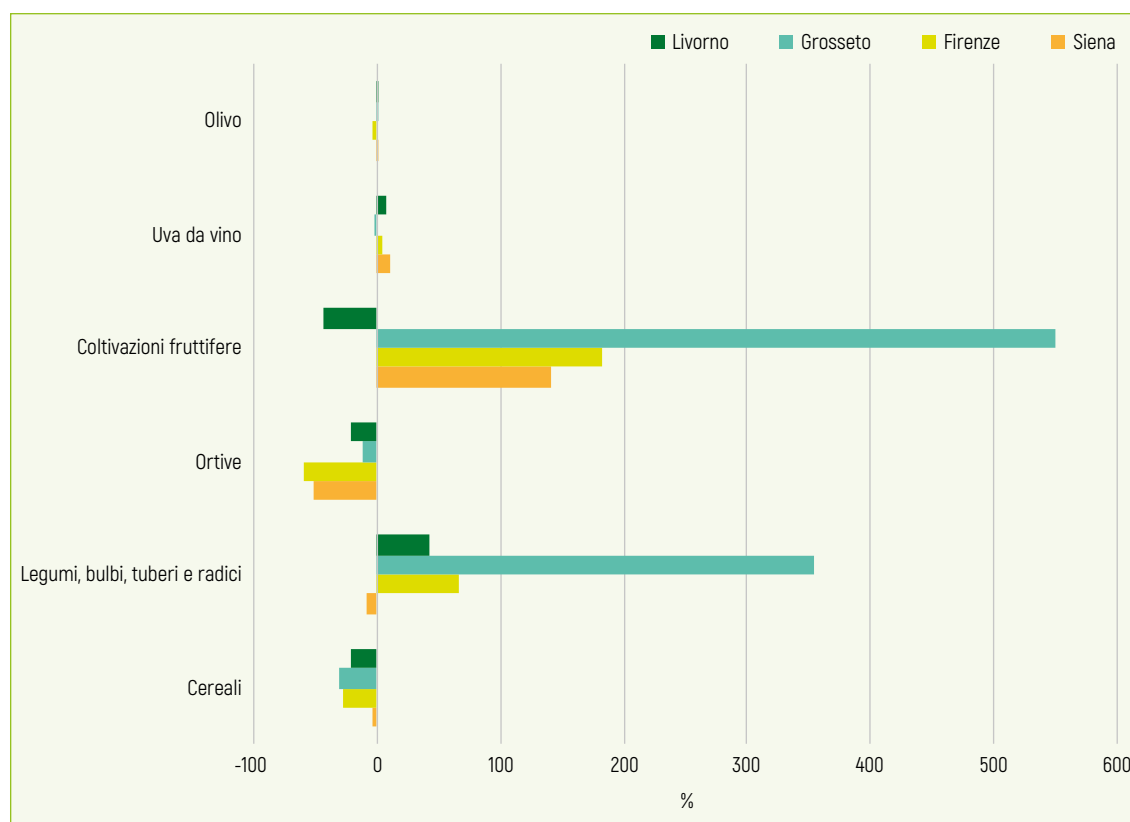
I dati ISTAT sulla distribuzione della SAT evidenziano infatti per tutte e quattro le province, oggetto del progetto, la predominanza della coltivazione di vite da vino e olivo oltre che, tra i seminativi, dei cereali. La superficie cerealicola, negli anni tra il 2015 e il 2020, decresce in tutte e quattro le province, mentre aumenta la superficie vitata, ad eccezione di Grosseto. La superficie olivicola rimane più o meno invariata, se si esclude la riduzione registrata nella provincia di Firenze. A fronte di queste dinamiche, dal 2015 al 2020 la produzione dei cereali è calata in tutte le province ad eccezione di Siena. Così si osserva anche per la produzione di uva da vino, al contrario la produzione di olive da olio cresce in modo più marcato nella provincia di Grosseto (21,9%).

FIG. 17 - LIVORNO, GROSSETO, FIRENZE, SIENA - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

FIG. 18 - LIVORNO, GROSSETO, FIRENZE, SIENA - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 (%)



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

Il lavoro svolto dagli immigrati è di natura soprattutto stagionale con un'ampia mobilità sul territorio e nell'arco dell'anno in sostituzione dell'offerta di lavoro locale, sempre più carente in agricoltura. I comparti produttivi nei quali la manodopera straniera trova occupazione in Toscana sono costituiti prevalentemente dalle colture arboree, dalla zootecnia e dalle colture ortive. L'attività svolta è costituita prevalentemente dalla raccolta, ma in alcuni casi anche da attività di trasformazione per le produzioni lattiero-casearie e di confezionamento nel settore florovivaistico.

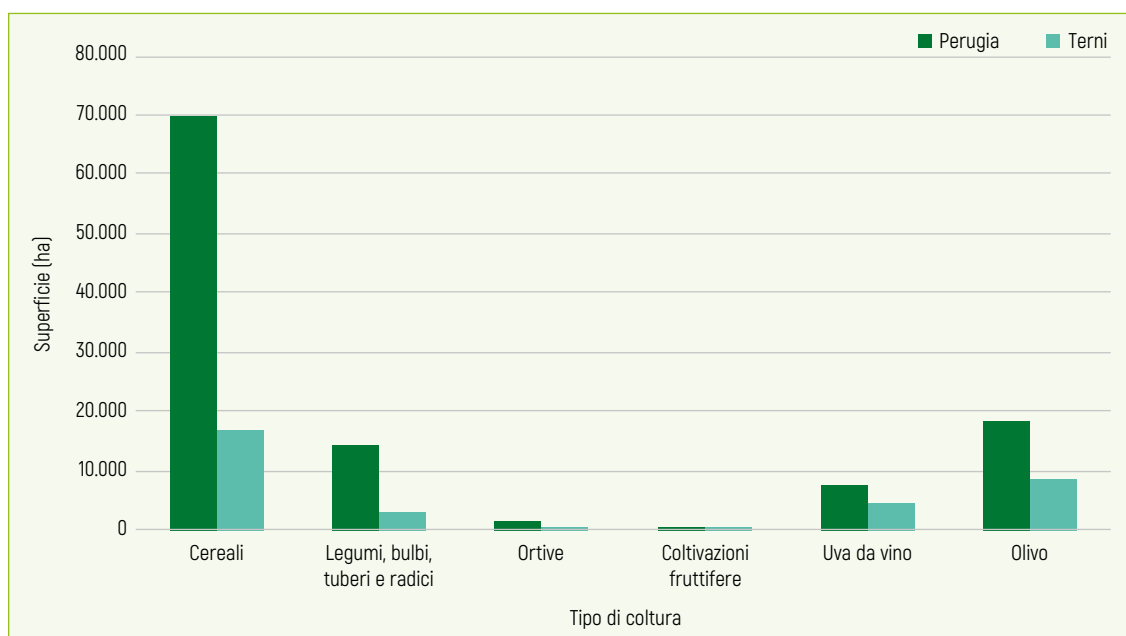
Rispetto alla media nazionale, una quota consistente di lavoratori extracomunitari svolge in Toscana una serie di attività e di servizi non ricollegabili ai diversi settori produttivi, ma che interessano il settore agricolo in maniera trasversale, quali il taglio e la pulizia dei boschi, la manutenzione di strade poderali e di fossi, le attività collegate all'agriturismo e al turismo rurale. Si segnala, inoltre, la presenza di manodopera extracomunitaria femminile, legata all'impiego a carattere stagionale nelle aziende dove svolge mansioni connesse all'agriturismo

Perugia, Terni

L'agricoltura in Umbria ha carattere per lo più estensivo. Tutto il territorio regionale è prevalentemente rurale secondo la classificazione OCSE. I dati ISTAT del 2020 mostrano che la SAT è prevalentemente dedicata a cereali, colture industriali e olivo. Le dinamiche a partire dal 2015 evidenziano un calo delle superfici cerealicole soprattutto nella provincia di Perugia e una sostanziale tenuta della superficie olivicola (un lieve calo nella provincia di Terni). Cresce, invece, in entrambe le province, in particolare in quella perugina, la superficie dedicata ad altre erbacee, come leguminose e tuberi. A fronte di questo quadro i dati evidenziano anche un calo delle produzioni cerealicole e un aumento della produzione di olive da olio, soprattutto nella provincia di Perugia. Nella provincia di Terni, si evidenzia l'aumento della produzione di fruttifere e legumi e tuberi.

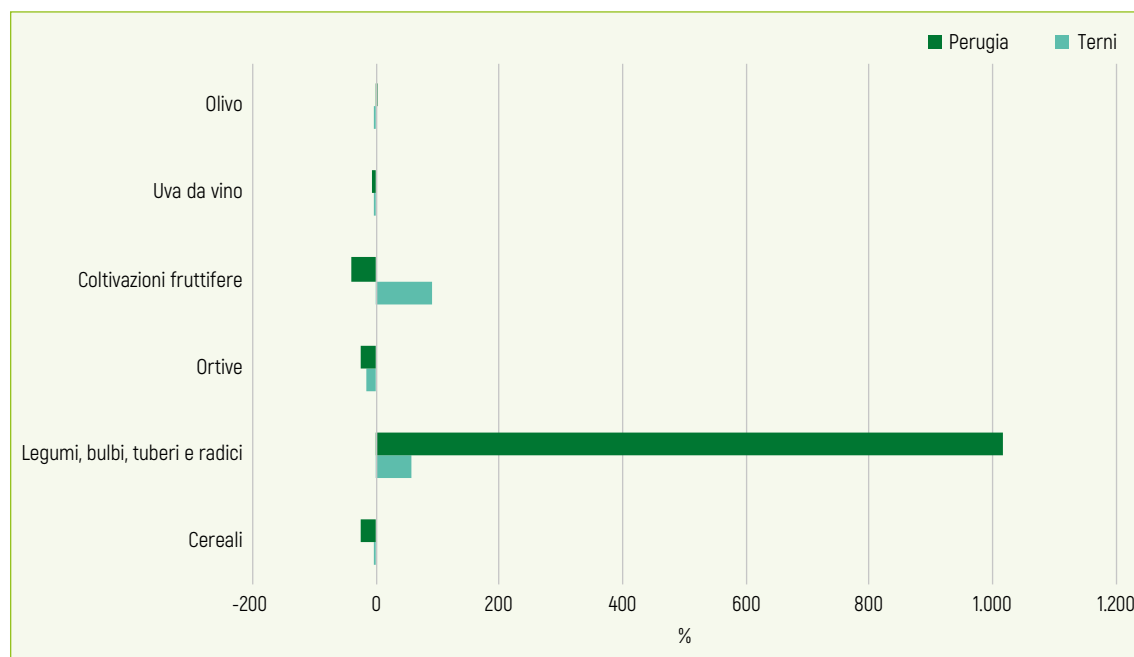
Va evidenziata per importanza anche la coltivazione di tabacco, che ancora occupa una parte della superficie agricola regionale (Alta Valle del Tevere - Perugia), ancora bacino di lavoro per alcuni stranieri. Gli stranieri sono prevalentemente occupati nel comparto delle colture arboree, in particolare nelle aziende vitivinicole (zona di Foligno, Trevi e Spoleto (Perugia), territori a grande vocazione olivicola, per i lavori stagionali di potatura e raccolta e infine nei comprensori vitivinicoli dell'Orvietano (Terni) e di Montefalco (Perugia), Gualdo Cattaneo, Bevagna e Giano dell'Umbria (Perugia) e anche nel comparto zootecnico.

FIG. 19 - PERUGIA, TERNI - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

FIG. 20 - PERUGIA, TERNI - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 (%)



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

Ancona, Pesaro

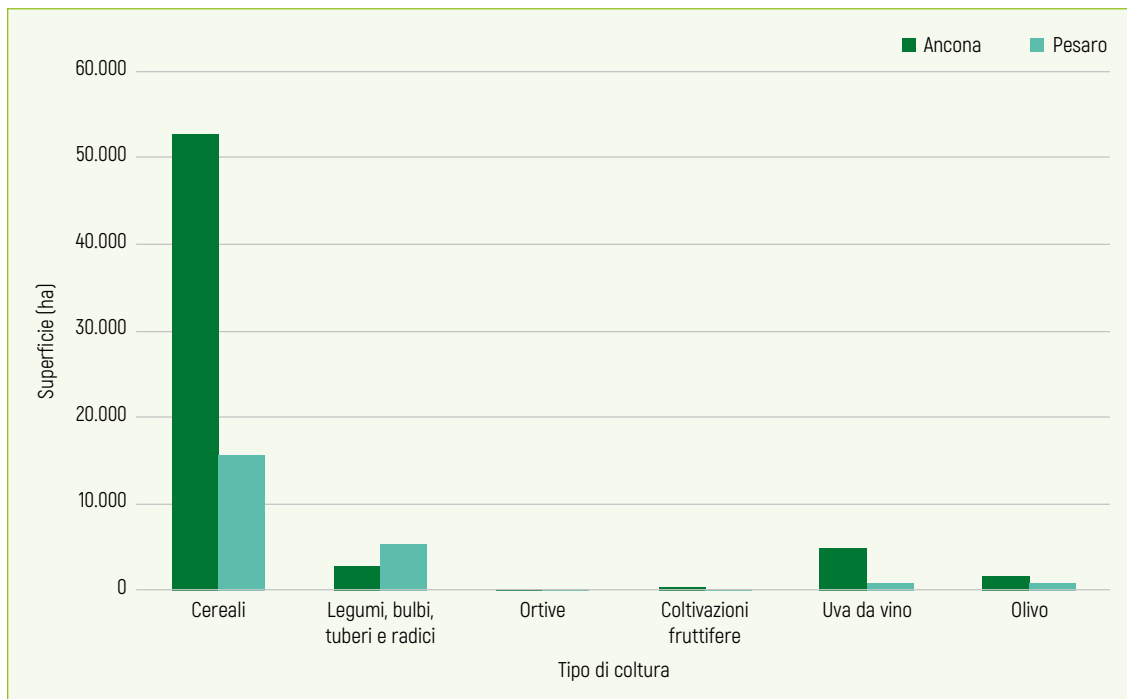
La superficie agricola marchigiana è destinata per circa l'82% a seminativi, appena l'8% a colture legnose, in particolare l'olivo, e il restante 10% a prati e pascoli. Il numero ridotto di aziende con allevamenti e la prevalenza di superficie a colture estensive caratterizza il settore primario nelle Marche.

I dati ISTAT relativi al 2020 evidenziano una analoga distribuzione della superficie anche per le due province attenzionate dal progetto.

In merito all'evoluzione osservabile dal 2015 al 2020 si nota sia per la provincia di Pesaro che per quella di Ancona una riduzione della SAT a cereali ma anche di quella a olivo e un incremento di quella fruttifera, nonché di quella destinata alla coltivazione di leguminose e tuberi. Le dinamiche relative alle produzioni e corrispondenti all'andamento delle superfici confermano la crescita produttiva per i comparti leguminose/tuberi e per quello delle fruttifere legnose, nonché il calo della produzione viticola e olivicola.

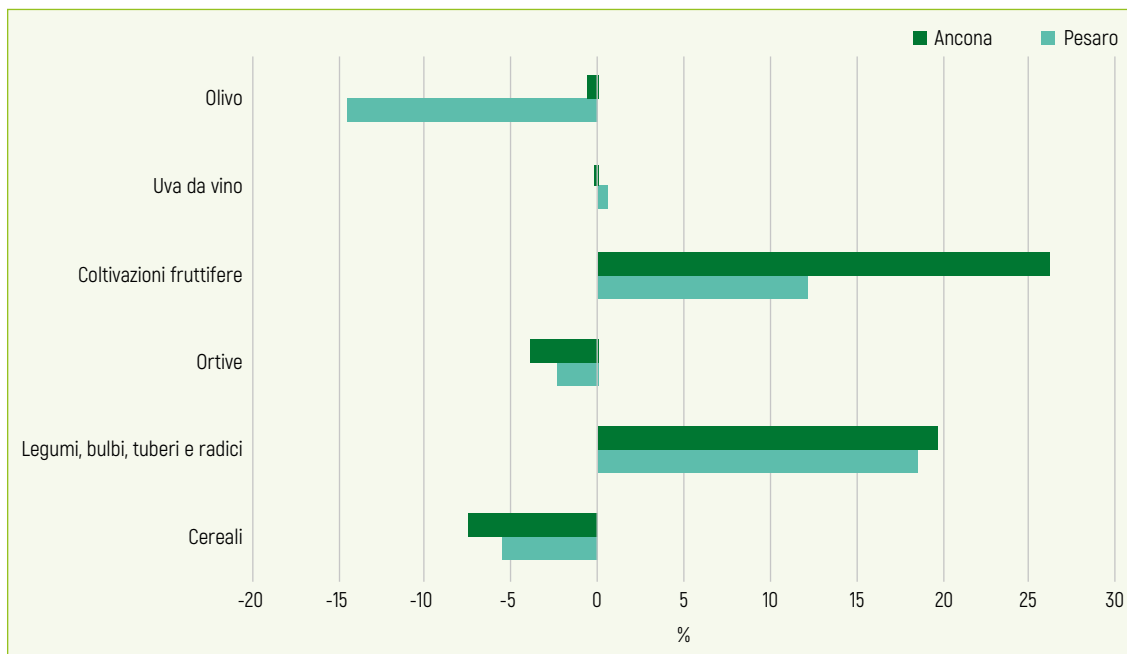
Il maggior numero di lavoratori stranieri (in particolare pakistani) è impiegato nel comparto delle legnose, in particolare per la raccolta della frutta, dell'uva e delle olive. In seconda battuta la maggiore opportunità per gli stranieri viene dal comparto zootecnico, in cui lavora circa il 10% degli stranieri, soprattutto di origine indiana. Altri stranieri trovano impiego nelle attività agrituristiche e di contoterzismo.

FIG. 21 - ANCONA, PESARO - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, Coltivazioni e allevamenti

FIG. 22 - ANCONA, PESARO - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 (%)



Fonte: ISTAT, Coltivazioni e allevamenti

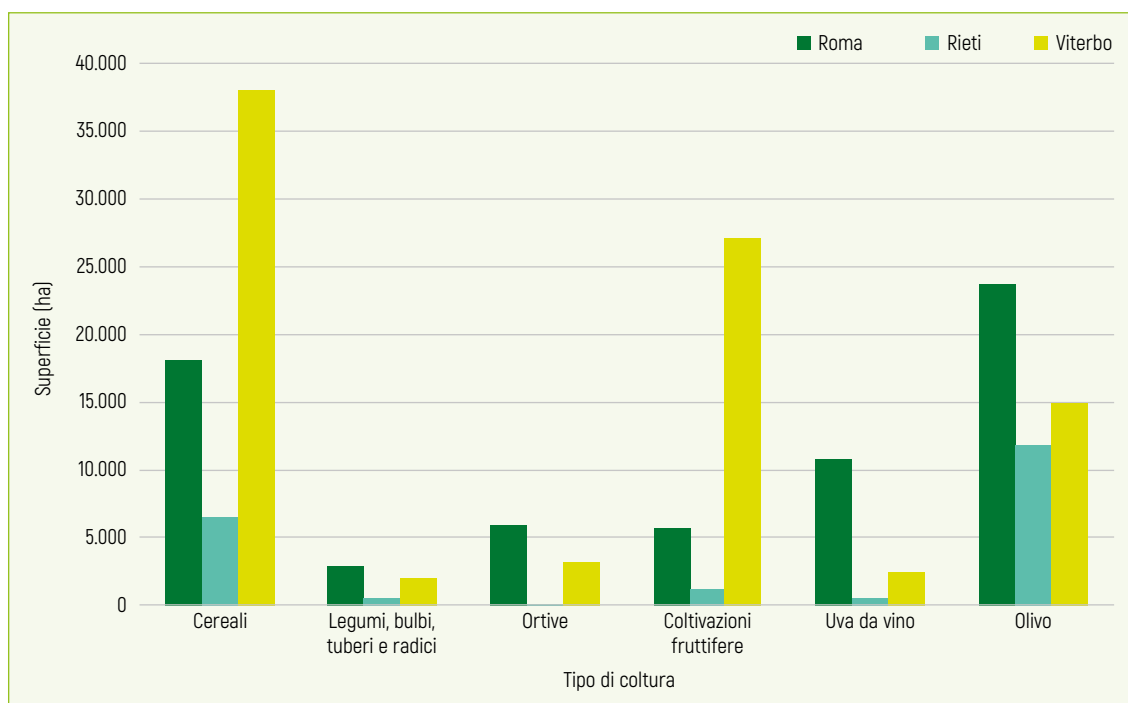
Roma, Rieti, Viterbo

L'agricoltura laziale è caratterizzata da una distribuzione della superficie agricola che vede prevalere le colture legnose sulle erbacee. I dati ISTAT del 2020 evidenziano questa distribuzione anche per le province di Roma e di Rieti, diversamente nella provincia di Viterbo si osserva un quasi bilanciamento tra le due.

Nel periodo tra il 2015 e il 2020, nelle tre province considerate si osserva una crescita importante della superficie a fruttifere, e solo nel viterbese anche di quella vitata e olivetata. La superficie ad ortive cresce solo nelle province di Roma e di Rieti.

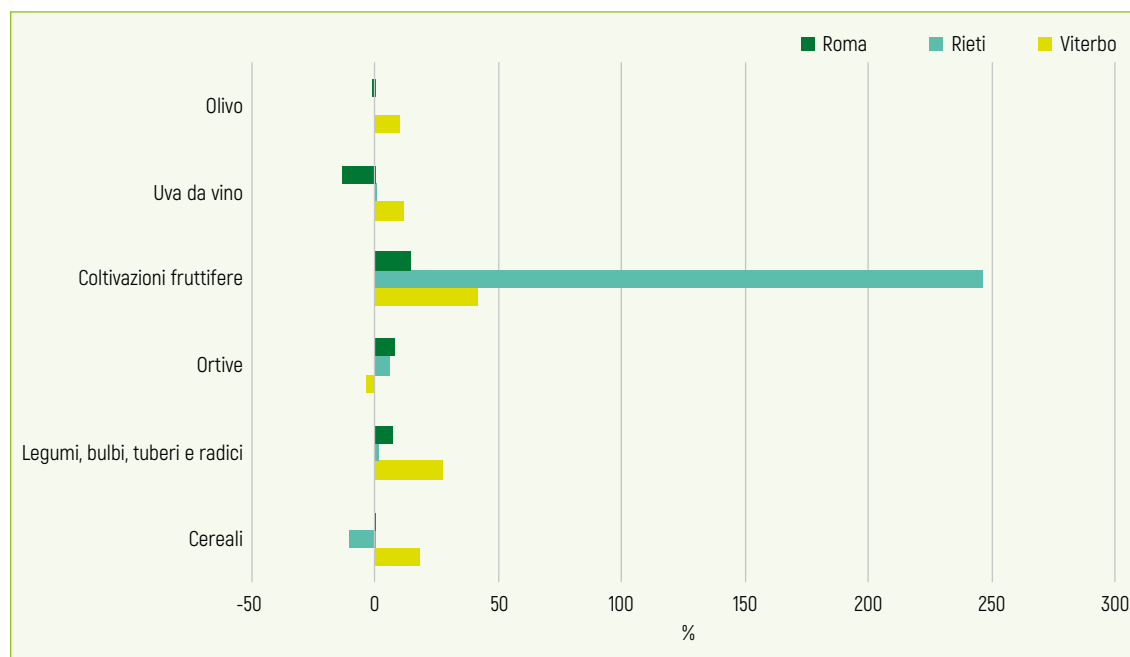
La manodopera straniera si distribuisce in maniera non uniforme tra i diversi comparti produttivi. In particolare, il maggior numero è impiegato nel comparto zootecnico e a seguire nei comparti orticolo, del florovivaismo e delle coltivazioni arboree. I lavoratori di origine nord-africana sono generalmente impiegati per la raccolta di frutta e ortaggi, per la semina e per le operazioni colturali. Romeni e albanesi sono attivi nel comparto ortofrutticolo, nella raccolta delle nocciole o come tagliaboschi. I lavoratori provenienti dal Marocco sono, invece, usualmente impiegati nel settore della commercializzazione, in particolare nel comparto floricolo, ma anche in attività agricole connesse alla produzione di coltivazioni industriali e di colture orticole.

FIG. 23 - ROMA, RIETI, VITERBO - SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE PER COLTIVAZIONE - Anno 2000



Fonte: ISTAT, *Coltivazioni e allevamenti*

FIG. 24 - ROMA, RIETI, VITERBO - VARIAZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA TOTALE - Anni 2020-2015 [%]



Fonte: ISTAT, Coltivazioni e allevamenti

Riferimenti bibliografici

- Ievoli C., Macrì M.C., *Contesti economici territoriali e domanda e offerta di lavoro in agricoltura*, relazione presentata al XLIV Congresso della Sidea, Taormina, 8-10 novembre 2007.
- Macrì M.C., 2022, *L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia. Anni 2000-2020*, CREA.
- Martin, 2016, *Migrant Workers in Commercial Agriculture*, ILO.

LE TUTELE DEI LAVORATORI AGRICOLI E LA CRISI PANDEMICA

Gianluca Urbisaglia

3.1 INTRODUZIONE

È condivisibile quanto asserito dalla letteratura giuslavorista¹ riguardo agli effetti della pandemia da Covid-19 sul mercato del lavoro agricolo. La chiusura delle frontiere e le fortissime limitazioni agli spostamenti verso l'UE e tra Paesi membri durante il periodo pandemico hanno evidenziato il forte e costante fabbisogno di manodopera straniera per il settore primario portando a «svelare il vero volto dell'agricoltura»², soprattutto italiana.

Nel trimestre marzo-giugno 2020 le imprese agricole italiane e di altri Paesi dell'UE si sono, invero, trovati in condizioni di non avere effettivamente manodopera per le operazioni colturali, mettendo a rischio la raccolta dei prodotti agricoli con grave danno alle imprese e alle economie nazionali.

Tale particolarissima situazione è stata, tuttavia, l'occasione per mettere ulteriormente in evidenza l'inadeguatezza del sistema giuridico di fronte al ruolo che il lavoro prestato dagli stranieri ha assunto nell'agricoltura italiana. A livello di tutela della contrattazione collettiva³ riguardo questi ultimi particolari lavoratori, il giudizio – seppur negativo⁴ – rimane, invece, sospeso, a causa della concomitanza tra la tornata di rinnovo della contrattazione provinciale 2020-2023 con il periodo pandemico.

1. Cfr. Faleri C. (2020), La pandemia svela il vero volto del mercato del lavoro agricolo, *Ianus Diritto e Finanza*, pp. 1-6.

2. Cfr. Ivi, p. 1.

3. In questa sede, si analizzerà la contrattazione collettiva del gruppo più importante e numeroso dei lavoratori delle campagne ossia la contrattazione collettiva degli operai agricoli e florovivaisti, tralasciando volutamente le *industrial relations* degli allevatori, dei consorzi di bonifica, delle cooperative e consorzi agricoli, del contoterzismo e, in modo particolare, quella degli impiegati e quadri e dirigenti agricoli, di minor rilievo rispetto a quelle della terra seppur non meno importanti.

4. Cfr. Urbisaglia G. (2022), L'efficacia della contrattazione collettiva dei lavoratori della terra, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 240 e 241.

3.2 PANDEMIA E MANODOPERA STRANIERA ASSUNTA: UNA VALUTAZIONE DELLA NORMATIVA EMERGENZIALE

Durante il periodo pandemico, Governo ha cercato di mettere in campo vari strumenti al fine di tentare di soddisfare il fabbisogno di manodopera del settore, quali: (i) le proroghe dei permessi di soggiorno per lavoro stagionale in scadenza, (ii) la c.d. procedura di regolarizzazione prevista dall'articolo n. 103 del c.d. Decreto rilancio^{5,6} nonché (iii) la creazione dei c.d. “corridoi verdi” – per i quali si veda *infra* – su impulso della Commissione europea. Questi ultimi due strumenti, considerati i più importanti e fortemente incidenti sul fabbisogno di manodopera, sono risultati sostanzialmente fallimentari. Rispetto alla regolarizzazione, l'aspetto che ha, infatti, limitato maggiormente l'adesione a tale strumento è stato l'obbligo, in capo al lavoratore, di produrre il c.d. “certificato di idoneità alloggiativa” (un regolare contratto di affitto o qualsiasi altro titolo di proprietà) che è apparso del tutto paradossale e irragionevole a chi abbia avuto un minimo di consapevolezza delle effettive condizioni abitative dei braccianti agricoli stranieri irregolari⁷. L'unico successo che ha avuto la sanatoria in analisi è stato in termini economici per le finanze dello Stato, con un saldo più che positivo⁸.

Rispetto, invece, ai “corridoi verdi”⁹ – vere e proprie corsie preferenziali finalizzate ad agevolare l'accesso dei lavoratori stagionali ad un Paese membro¹⁰ – questi ultimi sostanzialmente non sono stati attivati¹¹ poiché il Governo non ha riconosciuto il protocollo della c.d. “quarantena attiva”, il quale prevedeva che i braccianti stranieri provenienti da Paesi UE ed extra-UE continuassero a lavorare senza avere contatti per 14 giorni con la popolazione della zona in cui lavoravano. I datori di lavoro non potevano, infatti, applicare la quarantana *standard* poiché non avrebbero potuto sopperire ancora alla carenza di personale. Eppure, esempi di successo in tal senso ci sono stati sia all'estero (Germania

5. Sul punto, si rinvia a: Chiaromonte W., D'Onghia M. (2021), Migranti, lavoro e pandemia: nuovi problemi, vecchie risposte?, *Rivista giuridica del lavoro*, n.1, pp. 3-22.

6. Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazione dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

7. Cfr. Macaluso D., *Sicilia*. In: Macrì M.C., a cura di (2020), *L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia. Anni 2000-2020*, Roma, CREA, p. 186.

8. Cfr. Chiaromonte W., D'Onghia M. (2021), Migranti, lavoro e pandemia..., *loc. cit.*, p. 16, in special modo nt. 46 e le relative citazioni di letteratura sul punto.

9. Così chiamati – a causa di una semplificazione giornalistica – perché mutuati dai c.d. “green corridors” del trasporto merci su gomma, avviati all'interno dei confini dell'UE per velocizzare il trasporto delle merci primarie (es. derrate alimentari) durante il periodo pandemico. Per dettagli, si veda: *Communication from the Commission C(2020) 1897 final*, del 23 marzo 2020.

10. Ivi, punto “3.”, p.2.

11. Ad esclusione delle Province autonome di Trento e di Bolzano, grazie alle loro prerogative costituzionali *ex art. 116 Cost.* nonché *ex art. 117 Cost.* in materia di legislazione concorrente.

e Regno Unito) sia in Italia per la raccolta delle mele nelle Province autonome di Trento e Bolzano ma – e soprattutto – nonostante questa esperienza non si è riusciti a estendere tali provvedimenti a tutto il territorio nazionale.

La chiara inadeguatezza di tali interventi normativi è risultata ancora più palese con i ritardi nell'approvazione del c.d. "Decreto flussi" del 2020 e del 2021, emanati rispettivamente ad ottobre e a novembre, molto in ritardo rispetto alle consuete tempistiche.

Le restrizioni agli spostamenti imposte dal Governo a causa della pandemia hanno, inoltre, evidenziato maggiormente l'inadeguatezza della disciplina italiana sul reingresso dei lavoratori stranieri rispetto alla particolare esigenza delle imprese agricole, quale la rapidità dell'assunzione di personale, nonostante le modifiche apportate dal decreto legislativo 29 ottobre 2016, n. 203¹², al T.U. sull'immigrazione e relative al permesso di soggiorno per motivi di lavoro stagionale¹³. Sebbene si sia inserito nel T.U. un diritto di precedenza in capo al lavoratore extra-UE per il rientro in Italia nell'anno successivo rispetto ai cittadini del medesimo Paese che non abbiano ancora fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro, qualora non si proceda a un rinnovo del contratto di lavoro e del relativo permesso di soggiorno, lo straniero dovrà rientrare immediatamente nel Paese di origine e rimarrebbe bloccato lì a causa delle restrizioni alla libera circolazione delle persone imposta dagli eventi pandemici¹⁴.

3.3 LE TUTELE CONTRATTUALI "DIFFERENZIATE" NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI IMMIGRATI

Come accennato in introduzione, *il lavoro degli immigrati nel settore agricolo non risulta efficacemente tutelato dalla contrattazione collettiva di settore*, sia di primo sia di secondo livello (provinciale) sebbene le parti territoriali riescano a realizzarlo ma solo in alcuni sporadici casi¹⁵ – si veda *infra* –.

Il vigente CCNL degli operai agricoli e florovivaisti 2022-2025 ancora oggi definisce,

12. In attuazione della Direttiva 2014/36/UE.

13. Per dettagli, si rinvia a: Chiaromonte W., Ferrara M. D., Ranieri M., a cura di (2020), *Migranti e lavoro*, Bologna, Il Mulino; Chiaromonte W. (2018), *Fisiologia e patologia dell'impiego stagionale di lavoratori stranieri*, In: Chiaromonte W., Ferrara M. D., a cura di, *Bisogni sociali e tecniche di tutela giuslavoristica. Questioni aperte e prospettive future*, Milano, Franco Angeli, in particolare p. 135; Papa V. (2017), *Dentro o fuori il mercato? La nuova disciplina del lavoro stagionale degli stranieri tra repressione e integrazione*, *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, pp. 363-396; McBritton M. (2017), *Migrazioni economiche e ordinamento italiano*, Bari, Cacucci; Calafà L. (2013), *Migrazioni economiche e contratto di lavoro degli stranieri*, Bologna, Il Mulino.

14. Cfr. Faleri C. (2020), *La pandemia svela il vero...*, *loc. cit.*, p. 2.

15. Cfr. Urbisaglia G. (2022), *L'efficacia della contrattazione collettiva dei lavoratori della terra*, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 240 e 241.

infatti, *ex art. 25*¹⁶ il lavoratore migrante come un lavoratore proveniente da altra provincia o regione per lavori stagionali a cui deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione. Del resto, nemmeno all'interno della piattaforma – come di consueto presentata congiuntamente da Fai-CISL, Flai-CGIL e Uila-UIL – per il rinnovo del CCNL 2018-2021 scaduto, erano presenti proposte di tutele differenziate per i lavoratori stranieri, se non per un permesso aggiuntivo rispetto a quelli già previsti dall'art. 38 del CCNL, «da riconoscere ai lavoratori titolari di permesso di soggiorno al fine di consentire gli adempimenti burocratici previsti in Questura». Tale ipotesi migliorativa non è, comunque, stata accettata dalle controparti datoriali e, pertanto, non è stata inserita all'interno del nuovo CCNL 2022-2025.

All'interno del testo contrattuale nazionale si rinviene solamente una specifica maggior tutela inerente ai permessi per i corsi di recupero scolastico *ex art. 39*. Si prevede, infatti, che le 150 ore di tale permesso, fruibile nell'arco di un triennio, possano essere utilizzate dai lavoratori stranieri per «la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni».

Il CCNL richiama i lavoratori stranieri in altre previsioni ma queste ultime sono, tuttavia, legate agli impegni reciprocamente assunti delle parti negoziali nazionali in fase di negoziazione del contratto. Sono, infatti, previste specifiche valutazioni *ex art. 9* (rubri-

16. Art. 25 – Lavoratori migranti

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano “migranti” i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Per detta manodopera i Contratti provinciali di lavoro devono definire norme atte ad assicurare:

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno, a carico dell'azienda;
- la soluzione dei problemi dei servizi sociali riferiti alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.

Si considerano “migranti” anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 Km. (c. 5) Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia od infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del cod.civ.;
- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

cato “Osservatori”) che gli Osservatori sia nazionale sia provinciale¹⁷ devono realizzare sul lavoro degli stranieri¹⁸ nonché particolari azioni *ex art. 24* (rubricato “*Mobilità territoriale della manodopera*”) dirette a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale¹⁹.

I medesimi impegni sono, altresì, rintracciabili nell’*“Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo 19 giugno 2018”* – accluso al CCNL 2018-2021 nonché confermato nel CCNL vigente – e, nello specifico, le parti nazionali «ritengono opportuno promuovere iniziative, anche attraverso la bilateralità territoriale, con i soggetti competenti, di contrasto al lavoro sommerso e all’evasione contributiva, per la gestione dei flussi di manodopera stagionale, per dare assistenza ai lavoratori stranieri immigrati. Ritengono, inoltre, necessario promuovere ed indirizzare idonee politiche formative e del lavoro, con particolare riferimento alle problematiche dei lavoratori migranti [...]»²⁰.

Oltre alla previsione appena citata, nello stesso accordo le parti prevedono un generico rinvio alla contrattazione territoriale riguardo il tema del trasporto dei lavoratori. In particolare, le parti «[...] condividono di ricercare soluzioni a livello territoriale volte a favorire iniziative per organizzare in maniera efficace il trasporto delle lavoratrici e dei lavoratori agricoli fino al luogo di lavoro, anche stipulando convenzioni con gli enti locali»²¹. La mancanza di linee di trasporto pubblico urbano nelle zone rurali viene, infatti, sfruttata dai c.d. “caporali” per organizzare loro stessi il trasporto dei lavoratori direttamente sui terreni agricoli dove, poi, saranno impiegati. L’intervento delle parti territoriali

17. Le funzioni degli Osservatori nazionale e provinciale saranno rispettivamente assorbite dagli Enti bilaterali nazionale e territoriali, laddove – e se – verranno costituiti. Sul punto e sulle problematiche di avvio di tali enti, si permetta di rinviare a: Urbisaglia G. (2022), *L’efficacia della contrattazione collettiva...*, *op. cit.*, p. 243.

18. Rispettivamente, sulle «dinamiche e le tendenze dell’impiego di lavoratori stranieri e delle relative problematiche anche al fine di fornire alle parti costituenti il relativo fabbisogno occupazionale annuo»; «sull’andamento (*corsivo* aggiunto dall’autore) dell’occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo».

19. «Le stesse parti, inoltre, per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale, convengono di organizzare conferenze annuali per l’esame delle problematiche poste dai flussi migratori della manodopera anzidetta nell’ambito dei singoli bacini di impiego individuati dalle Commissioni regionali tripartite.

A tal riguardo, ad iniziativa di una delle parti, sarà concordata la scelta del bacino di impiego e la data di svolgimento della conferenza, cui saranno interessate a partecipare le strutture pubbliche del bacino di impiego medesimo.

In tali conferenze un’attenzione particolare sarà riservata alla mobilità dei flussi migratori della manodopera extracomunitaria ed ai problemi dei servizi sociali indispensabili per l’accoglimento di tale manodopera.

In relazione ai detti servizi sociali, saranno interessate ed invitate alla conferenza le competenti autorità pubbliche tenute, per legge, agli adempimenti relativi».

20. *“Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo 19 giugno 2018”*, sezione “Relazioni sindacali”, lettera c) “Mercato del lavoro”, c. 3.

21. Ivi, c. 4.

su tale aspetto sarebbe quello di esercitare una *moral suasion* nei confronti degli enti locali al fine di organizzare/ottimizzare il trasporto pubblico che limiterebbe di molto l'azione dei caporali.

Sempre riguardo alla negoziazione nazionale, se si valutano, infine, le piattaforme delle ultime tre tornate contrattuali – comprendendo, in tal modo, complessivamente²² gli ultimi 12 anni di rinnovi del CCNL – non vi è sostanzialmente traccia di proposte in merito ai lavoratori immigrati. L'assenza di tutele particolareggiate per tali lavoratori non è presente nemmeno all'interno degli accordi sia firmati a latere dei rinnovi contrattuali sia siglati in corso di vigenza dei rispettivi CCNL, a parte quello già *supra* richiamato.

La contrattazione territoriale garantisce, *invece*, un maggior tutela ai lavoratori stranieri sebbene a macchia di leopardo, a causa della struttura della contrattazione collettiva non pienamente idonea a tutelare il prestatore d'opera, non solo immigrato²³.

Alle evidenti carenze del CCNL supplisce la contrattazione provinciale prevedendo dei (i) permessi aggiuntivi per il ritorno in patria delle proprie famiglie²⁴, per finalità religiose²⁵, per corsi universitari o di alfabetizzazione alla lingua italiana²⁶ e per svolgere pratiche finalizzate al rilascio del permesso di soggiorno²⁷. Altri CPL ordinano, invece, (ii) la traduzione dell'intero contratto provinciale²⁸ e/o delle norme riguardanti la sicurezza sul lavoro nelle lingue straniere più diffuse tra i lavoratori agricoli della specifica provincia²⁹.

Anche all'interno della contrattazione territoriale sono previsti degli (iii) impegni reciproci tra le parti contrattuali provinciali – anche per mezzo dell'Ente bilaterale territoriale istituito/istituendo – nell'affrontare specifici temi legati al lavoro immigrati³⁰, sensibilizzando, altresì, le autorità pubbliche³¹.

All'interno della contrattazione provinciale vigente spicca³² una particolare previ-

22. Considerando le proposte sindacali per il rinnovo del CCNL 2022-2025, ora vigente, sono 3 le tornate negoziali valutate e, per tanto, 12 anni di contrattazione collettiva nazionale.

23. Si permetta nuovamente di rinviare a: Urbisaglia G. (2022), *L'efficacia della contrattazione collettiva...*, *op. cit.*, pp. 223-261.

24. CPL di Arezzo (*ex art. 38 bis*), Bari e BAT (*ex art. 15*) e Ravenna (*ex art. 23*); CRL del Molise.

25. CPL di Bari e BAT (*ex art. 15*).

26. CPL di Catanzaro, Ravenna e Vibo Valentia; CRL del Molise.

27. CPL di Catanzaro, Cremona (*ex art. 27bis*) e Latina.

28. CPL di Ferrara (*ex art. 10*), Potenza (*ex art. 2*) e Ragusa (*ex art. 2*).

29. CPL di Novara e Verbano-Cusio-Ossola, Reggio Calabria e Ragusa (*ex art. 2*).

30. CPL di Arezzo (*ex art. 24*), Caserta (*ex art. 13*) e Reggio Calabria (*ex art. 3*).

31. CPL di Arezzo (*ex art. 24*), Crotone (*ex art. 3*), Catanzaro (*ex art. 3*), Matera (*ex artt. 4 e 8*), Potenza (*ex art. 7*), Torino (*ex art. 20*) e Viterbo.

32. Tale ipotesi è stata, altresì, descritta nel seguente lavoro di ricerca: Di Credico F., Valente F., Roesel L., Bergamaschi S. (2022), *La contrattazione collettiva provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti: i rinnovi 2020-2021*, *Working Paper Adapt*, n. 5, p. 16.

sione³³ presente nel testo negoziale del CPL di Siracusa (art. 9) relativa a un contributo economico erogato dall'Ente bilaterale territoriale a sostegno della copertura dei costi sostenuti dalle aziende per la sistemazione alloggiativa dei lavoratori extracomunitari stagionali. A norma del contratto collettivo, tali imprese devono, tuttavia, essere sia iscritte all'Ente bilaterale citato sia in regola con la relativa contribuzione.

Oltre al CPL di Siracusa, si distinguono, altresì, i CPL di Arezzo e di Vibo Valentia poiché, rispettivamente, all'art. 25 (rubricato *Lavoratori migranti*) e all'art. 7 (rubricato *Lavoratori comunitari, extra-comunitari e migranti*), considerano anche i lavoratori stranieri nell'alveo dei prestatori d'opera c.d. "migranti" ex art. 25 del CCNL.

Si nota, in ultimo, che su 95 province italiane dove è presente la contrattazione territoriale degli operai agricoli e florovivaisti, soltanto 18³⁴ CPL prevedono tutele maggiori per i lavoratori immigrati. È da evidenziare, inoltre, che la maggior parte dei territori (13) la cui contrattazione collettiva provinciale possiede tali garanzie risulta coinvolta da gravi episodi di sfruttamento lavorativo³⁵.

3.4 RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Alla luce di quanto esposto, il mercato del lavoro del settore agricolo è più complesso di quanto si possa considerare. Esso, infatti, non possiede un solo volto, ossia quello del generale fabbisogno di lavoro immigrato, ma molteplici sfaccettature. Del resto, la nostra agricoltura è molto variegata e, pertanto, scarsamente concentrata su specifici ordinamenti colturali e/o colture intensive come sono quelle dei Paesi a più forte vocazione agricola europea (Francia e Germania, *in primis*). Ciò comporta che l'utilizzazione di manodopera straniera sia variabile non solo tra regione e regione ma persino tra provincia e provincia di un medesimo territorio regionale.

Si è visto, inoltre, come il fabbisogno di personale immigrato fosse reale, soprattutto

33. «Le aziende agricole operanti nel territorio della provincia di Siracusa che assumono per la campagna di raccolta riferita al periodo maggio/giugno di ogni anno manodopera straniera extracomunitaria che non risiede stabilmente nella provincia di Siracusa o nelle province limitrofe, in regola con la normativa sull'ingresso e la permanenza sul territorio nazionale, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro si impegnano a reperire idonea sistemazione alloggiativa per ciascun lavoratore che ne risulti sprovvisto. Per tale finalità, ed in attuazione del Protocollo per la prevenzione della attività illecite in agricoltura degli insediamenti abitativi spontanei sottoscritto presso la Prefettura di Siracusa il 27 maggio 2021, l'EBAT di Siracusa stanZIA annualmente, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel proprio bilancio, un contributo economico, da destinare, mediante apposito regolamento, a parziale copertura dei costi sostenuti per la sistemazione alloggiativa dei lavoratori extracomunitari stagionali assunti da aziende agricole in regola con la contribuzione dovuta all'EBAT».

34. Nel conteggio, si considerano anche le province di Campobasso e Isernia perché i lavoratori agricoli di tali territori sono tutelati dal Contratto collettivo regionale operai agricoli del Molise 2018-2021.

35. Osservatorio Placido Rizzotto (2014), *Agromafie e Caporalato. Secondo Rapporto*, Roma, Lariser.

nei primi mesi della pandemia, ma abbia sconvolto particolari sub-settori del comparto agricolo e particolari zone agronome incentrate sostanzialmente su colture più *labour intensive*. Il decremento dell'occupazione agricola non è solamente collegato alla pandemia ma anche ad altri eventi imprevedibili e temporanei come le calamità naturali e, soprattutto, a dinamiche non nuove, come l'aumento delle grandi imprese agricole (e dei terreni da queste coltivate) a discapito delle micro e piccole imprese. Bisogna, inoltre, considerare che, come asserisce Macrì in questo *Report*, «il settore agricolo ha raggiunto uno stato di maturità che si caratterizza per un basso peso dell'occupazione sul totale dell'economia» nonché un rafforzamento e una stabilizzazione dei contratti a tempo indeterminato rispetto ai contratti a termine nonché del lavoro familiare – che in questo lavoro non è stato specificatamente affrontato. Il settore agronomo sta, pertanto, diventando più professionale e il peso della forza lavoro salariata e stabile sta aumentando. Del resto, sta diminuendo il numero delle imprese agricole, probabilmente soprattutto quelle marginali e di natura residenziale, a vantaggio delle realtà di dimensione fisiche ed economiche più sostenibili, moderne e orientate al mercato³⁶.

I diversi volti dell'agricoltura si notano anche negli strumenti normativi aggiornati e varati – o tentati di realizzare – dal Governo durante il periodo pandemico. Se l'allungamento del permesso di soggiorno ha, infatti, funzionato, la regolarizzazione dei lavoratori stranieri e i “corridoi verdi” sono stati sostanzialmente un insuccesso. Eppure, almeno per quanto riguarda i “*green corridors*”, non si comprende perché il Governo non abbia immediatamente realizzato tale strumento, forte dell'*imprimatur* europeo e dei casi di successo del Trentino-Alto Adige citati.

Il comparto agricolo ha difformi sfaccettature anche in termini di tutele contrattuali nei confronti della manodopera straniera. Nonostante l'incidenza sulla forza lavoro del 18%, i lavoratori immigrati non hanno diffuse tutele differenziate, nonostante siano i soggetti più vulnerabili³⁷ e con necessità particolari (es. la propria famiglia nel Paese di origine). Il CCNL accenna ai lavoratori immigrati e non dettaglia – tanto meno prevede, se non per un rinvio all'interno di uno specifico accordo su un tema relativo allo sfruttamento degli stranieri in agricoltura – deleghe al suo livello territoriale rispetto a particolari esigenze provenienti dalle diverse etnie presenti nelle province italiane. Il problema dell'efficacia della contrattazione collettiva in termini di tutela reale ed effettiva del contraente debole è un nodo antico della contrattazione del comparto e riguarda tutti i lavoratori del settore, anche di origine italiana. Stupisce, tuttavia, che il contratto nazionale preveda impegni tra le parti negoziali nazionali sulla tematica del lavoro immigrato ma non getti le basi per alcuna soluzione che tenti di rispondere alle esigenze quotidiane

36. Cfr. CREA, *Annuario dell'agricoltura italiana*, Roma, CREA, p. 103.

37. Cfr. Chiaromonte W. (2018), Cercavamo braccia, sono arrivati uomini». Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 2, pp. 321-356

dei lavoratori più sfruttati e in difficoltà del comparto, con un peso rilevante, in termini numerici, sulla forza lavoro agricola.

Solamente alcuni contratti provinciali più sensibili al tema del lavoro degli stranieri riescono a realizzare una maggiore e specifica tutela: ciò vuole significare che la contrattazione territoriale è riuscita a realizzare una tutela che il CCNL – ancorché rinnovato – non è riuscito a fornire.

Si evidenzia, infine, che tale sensibilità a livello territoriale sta aumentando, sebbene lentamente: nell'ultima tornata negoziale provinciale 2020-2023, i CPL che hanno incluso alcune tutele differenziate sono passati da 7³⁸ a 18³⁹.

Eppure, per iniziare a dare una prima ma effettiva risposta alle esigenze dei lavoratori immigrati, sarebbe sufficiente far conoscere i loro diritti contrattuali e sindacali imponendo alla contrattazione decentrata la semplice traduzione del contratto collettivo, almeno provinciale, a spese degli Enti bilaterali territoriali o, ove non sia possibile, in capo all'Ente bilaterale nazionale.

38. CPL di Arezzo, Novara e Verbano-Cusio-Ossola, Potenza, Reggio Calabria e Ragusa; CRL del Molise.

39. CPL di Arezzo, Bari e BAT, Caserta, Catanzaro, Crotone, Ferrara, Latina, Matera, Novara e Verbano-Cusio-Ossola, Potenza, Ragusa, Ravenna, Reggio Calabria, Torino, Vibo Valentia e Viterbo; CRL del Molise.

STRUMENTI PER LA LEGALITÀ, UN'INDAGINE DIRETTA

Maria Carmela Macrì e Stefano Orsini (CREA - Centro Politiche e Bio-economia, Roma)*

4.1 INTRODUZIONE

A partire dagli anni '80 e '90 i lavoratori di origine straniera nell'agricoltura italiana hanno assunto un'incidenza sempre più significativa, anche a seguito di una riduzione di cittadini nazionali impiegati nel settore (Costanzo, 2010). Il trend riflette una situazione più generale a livello dell'Unione europea (UE), e sembra andare avanti in questa direzione. Tra il 2011 e il 2019, circa 1,5 milioni di cittadini dell'UE hanno abbandonato l'agricoltura, soltanto in parte compensati dall'ingresso nel settore di altri cittadini UE ed extra-UE, che nello stesso periodo sono aumentati rispettivamente del 38% e 33% (Eurostat). Percentuali simili si riscontrano anche in Italia, che insieme a Spagna e Danimarca è il principale Paese a trainare il fenomeno. Nonostante la loro importanza, molti lavoratori agricoli immigrati operano in una situazione di irregolarità e vulnerabilità (Avalone, 2016; Hedberg, 2021; Melossi, 2021; Papadopoulos *et al.*, 2018; Rye & Scott, 2018; Williams & Horodnic, 2018).

In questo contesto è importante comprendere il ruolo svolto dai lavoratori stranieri e, in particolare, gli immigrati extracomunitari, sia rispetto alle dinamiche dell'agricoltura, sia alle opportunità che vengono offerte loro di contribuire alla produzione primaria nel perimetro della trasparenza, indispensabile sia per la competitività del settore che per contrastare la vulnerabilità di alcuni operatori immigrati.

Pertanto, l'obiettivo dello studio presentato in questo capitolo è: 1) individuare le caratteristiche del lavoro agricolo fornito dagli immigrati con particolare riferimento al contesto italiano, per comprenderne l'importanza ed eventuali contraddizioni; 2) il ruolo dei principali strumenti di politica di governo del fenomeno, e il punto di vista degli imprenditori agricoli italiani su di essi; 3) fornire raccomandazioni politiche.

* Il capitolo è frutto del lavoro comune, tuttavia i paragrafi *Il lavoro in agricoltura e il paradosso della prosperità e La Rete del lavoro agricolo di qualità in Italia: quadro normativo di riferimento* sono stati redatti da Maria Carmela Macrì; i paragrafi *Il punto di vista degli imprenditori agricoli italiani: risultati di un'indagine qualitativa e Alcuni strumenti di politica* da Stefano Orsini, mentre *l'Introduzione e le Considerazioni conclusive* sono state redatte congiuntamente.

4.2 IL LAVORO IN AGRICOLTURA E IL PARADOSSO DELLA PROSPERITÀ

Come mostrato nel capitolo 2, in Italia il lavoro agricolo dipendente è per lo più precario, con percentuali di tempo determinato molto superiori alla media dell'economia e, soprattutto, offre una continuità lavorativa nell'anno molto ridotta. Il reddito che il lavoro agricolo è in grado di garantire è, mediamente, insufficiente sia per la discontinuità che per la bassa remunerazione oraria che risulta essere molto inferiore a quella degli altri settori. Ad aggravare il quadro c'è l'elevato tasso di irregolarità che accentua il rischio di povertà del lavoratore sia nell'immediato che nell'età anziana, dopo il ritiro dal lavoro.

Il lavoratore dipendente agricolo ha, dunque, un rischio molto elevato di ricadere nell'ambito di quella categoria di persone povere pur lavorando¹. Non sorprende pertanto la scarsa attrattività esercitata dal settore e la progressiva sostituzione di lavoratori italiani con stranieri. Si tratta di un fenomeno associato ai contesti di agricoltura sviluppata dove lo sforzo lavorativo è in buona parte sostituito dalla meccanizzazione, mentre il fabbisogno di lavoro rimanente è spesso poco qualificato, fisicamente impegnativo, precario, con picchi molto elevati in periodi temporali limitati (Martin, 2016). Paradossalmente con l'aumento del reddito pro capite e il miglioramento delle condizioni economiche generali, si crea un divario di reddito, di garanzie e tutele giuridiche dei lavoratori agricoli con il resto dell'economia (Martin, 2020). Tale divario può raggiungere espressioni drammatiche in presenza di vulnerabilità sociale specifica, come è il caso dei lavoratori stranieri e, soprattutto, i migranti ovvero gli stranieri non comunitari (Barberis *et al.*, 2018).

Dal punto di vista del settore, il perdurare di scarse condizioni di lavoro può determinare una perdita di competitività nel lungo periodo. Infatti, la poca appetibilità delle posizioni lavorative agricole allontana le persone più qualificate, così come la scarsa gratificazione produce malcontento e abbandono alla prima occasione di un impiego in un altro settore. Ne consegue poca professionalizzazione del capitale umano, che contribuisce a mantenere basso il potere contrattuale del lavoratore agricolo, innescando dunque un circolo vizioso. Nell'immediato, si verificano difficoltà di reclutamento, particolarmente preoccupanti nei momenti cruciali, quando cioè la numerosità e la tempestività sono indispensabili, come nelle fasi di raccolta del prodotto.

Pertanto, oltre all'ovvia necessità di migliorare le condizioni di vita e di lavoro per la popolazione impiegata in agricoltura, l'esigenza di interventi mirati a riqualificare il mercato del lavoro agricolo deriva anche dalla necessità di garantire elevati livelli qualitativi

1. Per una disamina sui fattori che incidono sulla povertà lavorativa in Italia si veda la relazione del Gruppo di lavoro "Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa" istituito con decreto ministeriale n. 126 del 2021, <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Relazione-del-Gruppo-di-lavoro-sugli-Interventi-e-misure-di-contrasto-alla-poverta-lavorativa-in-Italia.pdf>.

dei processi produttivi agricoli e uno sviluppo competitivo nel tempo. Ciò non di meno, contrastare il lavoro non regolare è un obiettivo molto complesso che richiede il superamento di un approccio esclusivamente repressivo, così come si è cercato di fare in Italia a partire dall'introduzione della legge 199/2016 che, all'inasprimento degli aspetti punitivi, ha associato una prospettiva positiva di interventi a sostegno e a tutela dei lavoratori agricoli più vulnerabili (Macrì, 2022).

4.3 ALCUNI STRUMENTI DI POLITICA

La problematica del lavoro non dichiarato e la presenza di situazioni lavorative “grigie” dove cioè esiste un contratto ma l'apporto lavorativo è superiore a quanto dichiarato, viene evidenziata in diversi studi come la conseguenza di un processo di ristrutturazione agroalimentare che ha interessato la maggior parte dei Paesi europei determinando il ricorso a una forza lavoro caratterizzata da elevata flessibilità e bassi salari².

Pertanto, nel tempo sono stati introdotti approcci e strumenti finalizzati a contrastare il problema, della maggior parte dei quali tuttavia non sono state rese pubbliche analisi di impatto che ne chiariscano la reale efficacia.

Tali strumenti possono essere così raggruppati:

- **Strumenti deterrenti** che consistono in un sistema di controlli e sanzioni rigido. A monte di un sistema di questo tipo deve essere messa in campo una serie di condizioni che rendano le eventuali situazioni di irregolarità facilmente individuabili e sanzionabili, come ad esempio l'obbligo di stipula per iscritto del contratto di lavoro prima del primo giorno lavorativo, come avviene in alcuni Paesi, tra cui Austria, Francia, Italia, Lituania e Ungheria (Williams & Horodnic, 2018). Tuttavia, se da una parte le ispezioni sono generalmente efficaci svelando situazioni di irregolarità, d'altro canto rischiano di esserlo assai meno quando il fornimento di manodopera è intermediato da soggetti terzi che individuano con una certa agilità i lavoratori necessari alle aziende, permettendo di far incontrare domanda e offerta in qualsiasi momento. Inoltre, un'obiezione che viene fatta alla deterrenza è che questa non agisce sulle cause delle irregolarità facendo leva sugli aspetti motivazionali, e risulta pertanto poco strategica nel lungo termine (Murphy & Harris, 2007).

In alcuni Paesi tra cui il Regno Unito e l'Irlanda si ricorre al 'naming and shaming', cioè a liste di imprenditori che fanno uso di manodopera non regolare, un sistema dunque opposto alle liste dei *complaints* previste in Italia dalla Rete del lavoro agricolo di qualità (vedi di seguito). Tuttavia, non c'è nessuna evidenza che l'approccio

2. Palumbo L., Corrado A. & Triandafyllidou A. (2022). Migrant Labour in the Agri-Food System in Europe: Unpacking the Social and Legal Factors of Exploitation, *European Journal of Migration and Law*, 24(2), 179-192.

del ‘naming and shaming’ sia efficace nel settore del lavoro nero in agricoltura, e non esistono analisi specifiche a riguardo. Alcuni studi su altri settori però rivelano una scarsissima efficacia dello strumento soprattutto se i ‘nominati’ non vengono immediatamente cancellati dalle liste non appena si mettano in regola (Coricelli *et al.*, 2014).

- **Strumenti che facilitano l’adempienza.** Ad esempio, per ovviare all’opacità delle situazioni in cui sono soggetti intermediari a trovare e fornire manodopera alle aziende, nel Regno Unito è stato varato nel 2004 il ‘Gangmasters licensing Act 2004’ che, attraverso un sistema di patentini, attribuisce agli intermediari (i caporali, i *gangmasters* appunto) la possibilità di fornire lavoratori stagionali alle aziende in cerca di manodopera, incluse aziende agricole. Soltanto i *gangmasters* che soddisfino determinati criteri – relativi al rispetto di salario minimo e tassazione, e condizioni lavorative accettabili – ottengono la licenza e possono pertanto fornire manodopera alle aziende nel perimetro della legalità. Il numero dei *gangmasters* che operano senza licenza è stato finora relativamente basso, aggirandosi intorno a 60 in tutto il periodo dal 2008 al 2017 (Williams & Horodnic, 2018). Ogni quattro mesi vengono redatti dei *reports* di impatto da parte della Gangmasters Licensing Authority (GLA) (GLAA, 2022). Questi *reports* periodici, pubblicamente consultabili sul sito web gla.gov.uk, testimoniano un adeguato livello di soddisfazione da parte dei lavoratori prestati alle aziende relativamente alle proprie condizioni lavorative. Nel Regno Unito poco più della metà dei lavoratori stagionali in agricoltura viene reclutata attraverso *gangmasters* autorizzati. Di solito i lavoratori forniti dai *gangmasters* vengono reclutati per bisogni ‘just-in-time’ delle aziende, presso cui permangono per periodi molto brevi (sempre inferiori a un mese). Secondo un’analisi condotta da Findlay & McCollum (2013), molti di questi lavoratori vengono successivamente richiamati direttamente dai titolari delle aziende agricole senza passare per la intermediazione dei *gangmasters*, in nome di rapporti fiduciari che si instaurano durante la prima prestazione in azienda.

Altri strumenti che secondo la letteratura potrebbero venire incontro agli imprenditori agricoli e facilitare il reclutamento di manodopera nel rispetto delle regole sono l’utilizzo dei *voucher* e dei contratti di rete (Williams & Horodnic, 2018). Questi ultimi sono applicabili in diversi Paesi dell’UE (Belgio, Cipro, Finlandia, Francia, Italia, Lituania, Paesi Bassi, Portogallo, Svezia e Ungheria) e offrono la possibilità di instaurare un unico rapporto di lavoro in condivisione tra più aziende. Così come per altri approcci, a oggi non sono state realizzate analisi sull’utilizzo e l’efficacia dello strumento – alcune interviste con imprenditori agricoli italiani effettuate nell’ambito del lavoro presentato in questo capitolo ne mettono in evidenza le potenzialità e criticità (vedi di seguito). Anche l’utilizzo di buoni lavoro o *voucher* è consentito in diversi Paesi per prestazioni di lavoro occasionale accessorio. In Italia l’impiego dei *voucher* è stato al centro di forti dibattiti e contrasti da parte dei rappresentanti dei

lavoratori a causa della crescita esplosiva del loro impiego soprattutto nel settore delle attività commerciali e del turismo inducendo il legislatore nel 2017 a eliminarli e introdurre forti limitazioni all'impiego del lavoro accessorio sotto il profilo soggettivo e limitandolo a specifiche categorie di prestatori, studenti under 25, pensionati e disoccupati, e imponendo dei limiti finanziari riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa³.

- **Strumenti che incentivano l'adempienza**, che sostanzialmente si contrappongono all'approccio della deterrenza descritto sopra. Ad esempio, la "Rete del lavoro agricolo di qualità" in Italia è nata con l'obiettivo di incentivare l'impiego regolare di manodopera in agricoltura, così come descritto in dettaglio nel paragrafo successivo. Approcci simili per certi versi sono stati implementati per settori specifici in Belgio e Paesi Bassi, dove ci si è spinti oltre con l'adozione di marchi e ulteriori incentivi. In Belgio il settore della coltivazione dei funghi – caratterizzato da alti costi di produzione e bassi prezzi del prodotto al mercato – ha istituito nel 2010 un marchio sociale e la possibilità per gli adempienti di impiegare manodopera stagionale oltre i 65 giorni come previsto dalla legge nazionale e fino a 100 giorni, impegnandosi a mantenere un certo numero di manodopera assunta a tempo indeterminato (nonché rispettare, ovviamente, la legge belga sul lavoro). Secondo quanto riportato da Williams & Horodnic (2018) il numero degli iscritti è cresciuto negli anni. Nei Paesi Bassi lo stesso settore dei funghi ha istituito nel 2011 la fondazione Fair Produce che certifica le aziende che rispettano le leggi olandesi sul lavoro e offrono sostegno per l'alloggio, e in caso di impiego stagionale fanno ricorso alle agenzie lavorative certificate NEN 4400. Nel corso degli *audit* i lavoratori vengono intervistati dagli ispettori. Secondo Williams & Horodnic (2018) le condizioni lavorative sarebbero migliorate significativamente da quando la Fair Produce è stata istituita.

Un approccio che può essere considerato ibrido tra la deterrenza e la possibilità di ricevere incentivi è il sistema delle quote e *booking list* istituito in Puglia nel 2011. Qui, a seguito delle manifestazioni di protesta e scioperi dei lavoratori, le aziende agricole avrebbero dovuto aderire al sistema per poter accedere ai fondi europei della Politica agricola comunitaria. Il sistema prevedeva che i datori di lavoro rispettassero gli accordi collettivi nazionali, e che i lavoratori fossero registrati su una *booking list* regionale. Gli imprenditori agricoli ricevevano € 200 per ogni lavoratore impiegato, fino a un massimo di € 5.000 per azienda. Il sistema delle quote e il registro dei lavo-

3. In particolare si tratta:

- per ciascun prestatore, 2.500 euro per il singolo utilizzatore e con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro.

ratori avrebbero permesso di incrociare i dati e rilevare casi sospetti di irregolarità. Tuttavia, l'iniziativa risultò alla fine fallimentare a causa del boicottaggio da parte degli imprenditori agricoli.

La Rete del lavoro agricolo di qualità in Italia: quadro normativo di riferimento

La Rete del lavoro agricolo di qualità viene introdotta dalla legge 116/2014 nell'ambito di una serie di disposizioni urgenti per il rilancio del settore agricolo che, accanto ad alcuni interventi di sostegno a favore del made in Italy, dell'occupazione e del ricambio generazionale, prevedeva anche alcune norme per la razionalizzazione dell'azione ispettiva allo scopo di migliorare l'efficienza dei controlli e ridurre il peso sull'attività imprenditoriale.

L'art. 6 comma 6 recita infatti: "Al fine di realizzare un più efficace utilizzo delle risorse ispettive disponibili, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INPS, fermi restando gli ordinari controlli in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, orientano l'attività di vigilanza nei confronti delle imprese non appartenenti alla Rete del lavoro agricolo di qualità salvi i casi di richiesta...".

Inizialmente finalizzata alla semplificazione dei controlli, a seguito delle modifiche introdotte dalla legge n. 199/2016, la Rete del lavoro agricolo di qualità è entrata a far parte degli strumenti di contrasto allo sfruttamento e al caporalato improntati al superamento dell'approccio meramente repressivo attraverso l'introduzione di forme di incentivazione al rispetto delle norme da parte delle aziende agricole.

La Rete viene dunque proposta come strumento di qualificazione degli operatori agricoli, ma la scarsa adesione non ne ha consentito un'affermazione efficace in questa veste.

Alla Rete del lavoro agricolo di qualità possono essere ammesse le aziende che presentano una serie di requisiti relativi prima di tutto al rispetto delle norme contrattuali previdenziali e contributive, da accertare non solo per l'anno in corso ma anche in retrospettiva. Ovvero, oltre ad avere applicato tutte le garanzie previste dai contratti collettivi in merito a orari di lavoro, retribuzioni, obblighi previdenziali e assicurativi nel periodo corrente, le aziende non devono essere state destinatarie di sanzioni amministrative per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse nemmeno negli ultimi tre anni. Più in generale i titolari non devono aver riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, per delitti contro la pubblica amministrazione, l'incolumità pubblica, l'economia pubblica, l'industria e il commercio, il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis del codice penale; inoltre le aziende non devono essere controllate o collegate a soggetti che non siano in possesso dei requisiti.

La Rete è costituita presso l'INPS e viene gestita attraverso una Cabina di regia, presie-

duta dallo stesso Istituto, il cui primo, ma non unico, compito è decidere circa l'ammissione delle aziende che ne fanno domanda.

La Cabina è composta da un'ampia compagine istituzionale e socioeconomica, a cui partecipano i rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, del Ministero dell'economia e delle finanze e del Ministero dell'interno, l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'Agenzia delle entrate, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, un rappresentante della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano. Fanno parte della Cabina di regia anche le parti sociali, sia di parte datoriale che dei lavoratori.

L'ammissione alla Rete viene accordata o respinta entro 30 giorni dall'istanza dell'azienda. Analogamente la Cabina è tenuta a riesaminare il possesso dei requisiti ed eventualmente deliberare l'esclusione delle aziende non più in regola.

È compito della Cabina di regia la tenuta dell'elenco delle imprese agricole ammesse alla Rete, la sua pubblicazione sul sito dell'INPS⁴.

In merito alle iscrizioni alla Rete, colpisce la dinamica deludente: a più di sette anni dalla sua attivazione, avvenuta nel settembre 2015, l'adesione alla Rete è ancora molto limitata soprattutto se considerata in proporzione al bacino potenzialmente interessato, ovvero il numero di aziende agricole con dipendenti (Tabella 4.1).

Nell'ambito dell'Indagine conoscitiva sul caporalato, realizzata congiuntamente dalle Commissioni parlamentari XI (Lavoro pubblico e privato) e XIII (Agricoltura)⁵, il rappresentante dell'INPS nella sua audizione sottolinea come le disposizioni relative non siano in grado di incentivare gli imprenditori all'iscrizione, forse per il carattere troppo stringente dei requisiti richiesti, oppure per la preoccupazione di finire nel mirino della vigilanza. In realtà, poiché la Rete è stata concepita come strumento di promozione della tutela dei lavoratori agricoli e forma di riconoscimento per le aziende che rispettano le norme, come già esposto in precedenza, l'iscrizione prevede una minore probabilità che l'azienda sia oggetto di ispezione. Semmai il problema sembra essere proprio che la minore probabilità di verifica ispettiva sia l'unico, nonché insufficiente, fattore incentivante. In effetti la stessa indagine conclude sull'opportunità di introdurre altre forme di premialità, ad esempio nel contesto della Politica di sviluppo rurale come realizzato con

4. Secondo la legge n. 199/2016, la Cabina di regia dovrebbe svolgere anche altre funzioni, ad esempio in materia di monitoraggio del mercato del lavoro agricolo, di promozione di politiche attive del lavoro e di iniziative di contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva. La Cabina dovrebbe anche avere un ruolo attivo nell'organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale e nell'assistenza dei lavoratori stranieri immigrati, nonché un ruolo propositivo nei confronti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste in materia di lavoro e di legislazione sociale nel settore agricolo. In realtà, a tutt'oggi, l'operatività sembra sostanzialmente limitata alle attività strettamente connesse all'ammissione delle aziende alla Rete e alla gestione dell'elenco relativo.

5. Il documento è disponibile all'indirizzo: https://documenti.camera.it/_dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/017/009/INTERO.pdf.

successo dalla Regione Emilia-Romagna che vanta un'adesione decisamente più alta della media.

TAB. 4.1 - ADESIONE ALLA RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ PER REGIONE

	Aziende iscritte al 7 marzo 2023 (a)	Aziende con dipendenti anno 2021 (b)	Incidenza iscritte su aziende con dipendenti (a/b) %
Abruzzo	109	3.140	3
Basilicata	81	3.604	2
Calabria	480	22.354	2
Campania	711	12.234	6
Emilia-Romagna	1715	13.036	13
Friuli-Venezia Giulia	32	2.283	1
Lazio	385	8.075	5
Liguria	17	1.739	1
Lombardia	263	10.123	3
Marche	76	2.926	3
Molise	12	1.094	1
Piemonte	295	8.128	4
Puglia	1363	30.638	4
Sardegna	40	4.892	1
Sicilia	571	26.115	2
Toscana	107	8.585	1
Trentino Alto-Adige	17	8.722	0
Umbria	28	2.557	1
Valle d'Aosta	1	397	0
Veneto	280	9.525	3
Totale complessivo	6583	180.167	4

Fonte: INPS Rete del lavoro agricolo di qualità e Mondo agricolo

4.4 IL PUNTO DI VISTA DEGLI IMPRENDITORI AGRICOLI ITALIANI: RISULTATI DI UN'INDAGINE QUALITATIVA

Durante l'estate 2022 sono state effettuate interviste qualitative semi-strutturate con 16 imprenditori agricoli, di cui tre in Emilia-Romagna, due in Friuli-Venezia Giulia, tre nel Lazio, due in Piemonte, uno in Toscana, tre in Umbria e due in Veneto⁶.

Le interviste avevano l'obiettivo di comprendere il punto di vista degli imprenditori sul ruolo che gli immigrati hanno nelle aziende da loro condotte, ma anche più in generale

6. Le interviste e le sintesi in appendice 4.7 sono state realizzate da ricercatori e tecnologi in servizio presso diverse sedi del CREA PB, si è trattato in particolare di Barbara Bimbatì; Ilaria Borri; Maria Valentina Lasorella; Maria Carmela Macri; Francesco Paolo Marseglia; Nadia Gastaldin; Lucia Tudini; Luca Turchetti; Gabriele Zanuttig.

l'approccio alla gestione del personale, ovvero i modi di reclutamento utilizzati, l'eventuale disponibilità a fornire formazione e a creare le condizioni per la professionalizzazione dei lavoratori. Inoltre, si intendeva anche raccogliere suggerimenti sugli strumenti, regolativi o di politica, che possano migliorare sia le condizioni di lavoro, sia la legalità e la trasparenza a vantaggio dei lavoratori e dell'azienda.

Le interviste sono durate tra i 40 e 60 minuti e sono state registrate previo consenso dei partecipanti.

Trattandosi di una numerosità contenuta, la scelta degli/delle intervistati/e non pretendeva di corrispondere a requisiti di rappresentatività, ciononostante si è cercato di intervistare titolari di aziende con caratteristiche diverse. In prima battuta, sotto il profilo della collocazione geografica, tra le province oggetto del progetto RS-ACT sono state selezionate quelle in cui l'incidenza delle iscrizioni alla Rete era molto al di sotto (Perugia, Pordenone, Siena e Terni) o molto al di sopra della media (Cuneo, Padova, Reggio Emilia e Viterbo), come mostrato in Tabella 4.2.

TAB. 4.2 - ADESIONE ALLA RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ IN ITALIA E NELLE PROVINCE DEL PROGETTO AL 12/01/22

Provincia	n. di aziende iscritte alla rete	n. aziende iscritte INPS (dato 2020)	% aziende iscritte alla Rete
Alessandria	29	1.168	2,5
Ancona	12	692	1,7
Cuneo	181	3.273	5,5
Firenze	16	1.459	1,1
Genova	1	204	0,5
Gorizia	2	305	0,7
Grosseto	31	1.553	2,0
Lecco	3	247	1,2
Livorno	12	540	2,2
Lodi	2	398	0,5
Milano	19	953	2,0
Padova	49	1.150	4,3
Perugia	16	1.988	0,8
Pesaro Urbino	6	554	1,1
Pordenone	6	798	0,8
Reggio nell'Emilia	101	1.527	6,6
Rieti	35	502	7,0
Roma	65	1.801	3,6
Savona	1	661	0,2
Siena	10	1.728	0,6
Terni	3	635	0,5
Trieste	1	70	1,4
Vicenza	14	836	1,7
Viterbo	101	2.165	4,7
Italia	5.227	183.057	2,9

Inoltre, sono state scelte aziende con caratteristiche aziendali strutturali e di specializzazione diverse (Tabella 4.3), utilizzando contatti personali o forniti dalle associazioni di categoria. Le interviste sono state analizzate con un'analisi di contenuto (Allodola, 2014; Graneheim & Lundman, 2004).

TAB. 4.3 - CARATTERISTICHE DELLE AZIENDE INTERVISTATE

Azienda	Dimensione aziendale	Orientamento produttivo	Età imprenditore e istruzione	Iscrizione Rete lavoro agricolo di qualità	Dipendenti	Principali canali utilizzati per reclutamento
#1	10 ha 35 capi	produzione latte, foraggi e cereali	ca 50 anni. Diploma agrario	NO	Italiani, comunitari e immigrati	1 TI*, 1 TD* e vari stagionali, reclutati tramite cooperativa di accoglienza di immigrati
#2	ca 20 ha 35 capi	latte, trasformaz.	55 anni. Diploma tecnico	SÌ	Italiani e comunitari	3 TD, reclutati tramite passaparola
#3	Produzione in serra	basilico, erbe aromatiche, confezionamento	Non disponibile	SÌ	Italiani, comunitari e immigrati	58 TI e 4 TD, reclutati tramite cooperativa di accoglienza di immigrati
#4	ca 20 ha	vitivinicolo	ca 50 anni. Laurea	SÌ	Italiani e Rumeni	3 TI e 8 TD reclutati per passaparola
#5	40 ha	vitivinicolo	ca 50 anni. Diploma agrario	NO	Italiani, comunitari e immigrati	1 TI, 6 TD reclutati per passaparola, stagionali tramite cooperativa
#6	20 ha	noccioleto olivo	ca 60 anni. Licenza media	NO	Un pakistano, altri comunitari e immigrati	TI, TD e stagionali reclutati per passaparola. Decreto flussi per extra-UE
#7	75 ha 1.050 ovini, 35.000 avicoli	uova, latte	50 anni. Diploma tecnico	SÌ	Rumeni e Italiani	6 TD reclutati per conoscenza diretta e passaparola
#8	100 ha	ca 800 capi allevamento latte	40 anni. Perito	SÌ	Rumeni	2 TD reclutati tramite passaparola
#9	ca 15 ha	frutta	50 anni. Diploma agrario	NO	Rumeni	TD reclutati per conoscenza diretta e passaparola
#10	20 ha	frutta	ca 60 anni. Diploma tecnico	SÌ	Solo stranieri comunitari e immigrati	TD e stagionali reclutati per conoscenza diretta e passaparola. Decreto flussi per extra-UE
#11	210 ha	vitivinicolo	38 anni. Laurea in Agraria	SÌ	Comunitari e immigrati, Italiani	TD reclutati per passaparola
#12	55 ha 110 capi	latte, frumento	50 anni. Laurea in Agraria	SÌ	Comunitari e immigrati, Italiani	1 TI, 3 TD e stagionali reclutati per passaparola
#13	110 ha	tabacco, cereali	47 anni. Laurea	NO	Comunitari e immigrati	3 TD e stagionali, cooperativa per stagionali
#14	ca 30 ha	vitivinicolo	55 anni. Licenza media	NO	Italiani, raramente stranieri	4 TD, passaparola
#15	ca 60 ha	radicchio, cereali	ca 50 anni. Licenza media	SÌ	Italiani, Polacchi, Rumeni, Albanesi	TD reclutati per conoscenza diretta/passaparola. Decreto flussi per extra-UE (stagionali)
#16	30 ha	asparago	< 30 anni Licenza media	NO	Polacchi, Rumeni, Albanesi, Africani	TD reclutati per conoscenza diretta e passaparola

* TI = lavoratori a tempo indeterminato; TD = lavoratori a tempo determinato

Lavoratori stranieri: risorsa irrinunciabile per l'agricoltura

Tutti gli imprenditori intervistati sostengono che il lavoro agricolo svolto dagli stranieri rappresenti una risorsa indispensabile per le loro aziende, che negli ultimi decenni ha sostituito la manodopera prestata da lavoratori italiani. La necessità di impiegare manodopera straniera viene riconosciuta anche dagli imprenditori che preferirebbero impiegare cittadini italiani (essenzialmente per motivi ideologici e di pregiudizio).

Secondo gli intervistati la carenza di manodopera italiana in agricoltura è dovuta sia alla possibilità di trovare impiego in altri settori e all'esodo dalle campagne, sia a una scarsa volontà o difficoltà di dedicarsi a un'attività come quella agricola che richiede fatica fisica e flessibilità tipica dei lavori discontinui e stagionali. Questo è vero indipendentemente dal tipo di aziende condotte dagli intervistati (dimensione e orientamento produttivo), dove i lavoratori immigrati possono essere impiegati sia a tempo determinato che indeterminato. Gli intervistati lamentano una accresciuta indisponibilità persino di manodopera straniera, che negli ultimi anni ha trovato sempre più impiego nell'edilizia, recentemente caratterizzata da una forte crescita a livello nazionale.

Di seguito vengono riportate alcune frasi esemplificative pronunciate dagli intervistati durante le interviste:

"... la mentalità è cambiata... fino a qualche anno fa si faceva a gara tra i giovani (italiani) per venire a fare qualche lavoro in campagna. (Oggi) gli italiani preferiscono fare lavori meno faticosi, poi il lavoro in campagna è stagionale" (#6).

"Gli italiani sono praticamente introvabili. Preferiscono andare a lavorare in posti dove c'è maggiore continuità" (#16).

È interessante sottolineare che secondo gli intervistati la difficoltà di reperire manodopera è invece scarsamente riconducibile ai livelli salariali, che dal loro punto di vista sarebbero allineati con quelli di altri settori. Soltanto le aziende #3 e #16 ritengono che i salari siano ancora bassi rispetto ad altri lavori manuali, a causa dello schiacciamento dei prezzi di mercato determinati dalla grande distribuzione.

Nel complesso le aziende intervistate utilizzano manodopera straniera soprattutto di provenienza dall'Europa orientale. A seguito dell'allargamento dell'UE, lavorare in Italia per i cittadini del blocco dell'Est è infatti diventato relativamente più semplice, rispetto a potenziali lavoratori di provenienza extra-UE (vedi sezione seguente).

Nelle aziende considerate, la manodopera non europea è utilizzata soprattutto per lavori più strettamente stagionali – tuttavia non mancano casi in cui lavoratori non europei siano assunti a tempo indeterminato (aziende #5, #6 e #12).

Nonostante emerga chiaramente che i lavoratori stranieri costituiscono una risorsa sempre più irrinunciabile per l'agricoltura italiana, sembra esserci una scarsa disponibilità da parte degli imprenditori intervistati a investire nella loro formazione professionale, dovuta a diversi fattori. In primo luogo, l'idea che i lavoratori immigrati possano

lasciare l'azienda per tornare nel proprio Paese o trovare occupazione in un altro settore accomuna tutti gli intervistati, che pertanto sono scarsamente propensi a investire risorse in un tipo di formazione a lungo termine. Inoltre, alcune difficoltà pratiche legate in particolare alla conoscenza della lingua italiana e al possesso della patente di guida rappresentano un ulteriore ostacolo. Pertanto, i lavoratori stranieri svolgono per lo più mansioni manuali generiche, e le operazioni più delicate come l'uso dei fitofarmaci sono svolte dagli stessi intervistati o da operai italiani specializzati. Tuttavia, abbiamo trovato delle eccezioni, ad esempio nell'azienda #12 il lavoratore non comunitario assunto a tempo indeterminato da circa 20 anni ha avuto la possibilità di ricevere formazione sull'uso dei prodotti fitosanitari. È opportuno sottolineare che il lavoratore in questione è un immigrato che parla un italiano fluente, il che secondo l'intervistato avrebbe facilitato il processo di formazione nonché il regolare svolgimento delle pratiche apprese nel *training*. Inoltre, il proprietario dell'azienda è un agronomo con formazione universitaria per l'agricoltura che attribuisce particolare importanza e valore ai percorsi di formazione anche per i suoi dipendenti.

Reclutamento e forme contrattuali

Come mostrato in Tabella 3, la maggior parte dei dipendenti delle 16 aziende intervistate è assunta tramite contratti a tempo determinato utilizzando canali informali quali il "passaparola" o la conoscenza diretta di lavoratori stranieri che già conoscono il proprietario (ad esempio perché vivono nelle vicinanze dell'azienda o hanno avuto modo di lavorarci in passato).

Dai canali di reclutamento informali sopramenzionati sono esclusi coloro che non vivono o non hanno mai vissuto in Italia. Ne deriva l'importanza che gli imprenditori attribuiscono al rapporto fiduciario che si stabilisce con i lavoratori stranieri, così come avviene con i dipendenti italiani.

Gli intervistati affermano che la decisione di non stipulare contratti di lavoro a tempo indeterminato, salvo poche eccezioni, è legata principalmente alla natura stagionale del lavoro agricolo, caratterizzato da periodi di picchi e maggiore tranquillità. Dalle interviste emerge chiaramente l'idea che gli imprenditori hanno degli altri strumenti attualmente a disposizione per il reclutamento, considerati scarsamente adeguati. Esemplicativa di questa carenza è l'affermazione di #12 secondo cui *"preferisco essere sempre in regola perché se capita un incidente rischi la rovina, però manca uno strumento rapido che ti consenta di mettere in regola il lavoratore che resta in azienda per poche giornate di lavoro"* (#12).

Il lavoro agricolo è caratterizzato oltre che dalla stagionalità, da esigenze di manodopera *just in time* che sono abbastanza difficili da prevedere e pianificare. Il decreto flussi d.lgs. 286 del 1998 utilizzato per il reclutamento di lavoratori non comunitari, e la stipula

di contratti per periodi lavorativi molto brevi per lo più limitati a pochi giorni vengono giudicati poco pratici. Il decreto flussi regola l'ingresso e l'assunzione di immigrati non comunitari e, secondo quanto emerso dalle interviste, richiede diversi mesi dalla presentazione della domanda al momento in cui il lavoratore riesce effettivamente a entrare in Italia e iniziare il lavoro in azienda. Questi tempi sono considerati difficilmente conciliabili con l'attività agricola. Gli imprenditori devono comunque far riferimento al decreto flussi per l'impiego di manodopera di cittadini non europei. Lo strumento è utilizzato anche per far rientrare lavoratori con cui hanno già collaborato in precedenza o familiari di personale che è già impiegato in azienda e che possono essere a loro volta assunti nella stessa azienda.

Una strada ulteriore percorsa da alcune delle 16 aziende è il ricorso a cooperative, per lo più gestite da stranieri, che sono in grado di fornire manodopera immediata su richiesta. In questo caso gli imprenditori intervistati non sono a conoscenza del tipo di contratto e salario con cui questi lavoratori vengono contrattualizzati. Gli intervistati identificano alcuni vantaggi per le aziende agricole che si rivolgono a intermediazione cooperativa, pur esprimendo perplessità sul tipo di gestione di alcune di queste cooperative, che potrebbe nascondere forme di sfruttamento o situazioni contrattuali 'grigie'. Infatti, le cooperative sono spesso in grado di garantire in tempi brevissimi squadre di lavoratori cospicue che eseguono in autonomia il servizio richiesto con rapidità; inoltre, il servizio viene erogato a fronte dell'emissione di una fattura, il che rappresenta uno sgravio burocratico significativo rispetto all'assunzione diretta da parte dell'azienda, soprattutto nel caso di prestazioni lavorative che si concludono in pochi giorni. Secondo gli intervistati il ricorso a questo tipo di intermediazione rimane una strada necessaria in alcune circostanze, cioè quando in azienda bisogna concludere in tempi brevi operazioni consistenti, che soltanto un elevato numero di lavoratori può eseguire. Tuttavia, una delle aziende intervistate (#16) dichiara di essere stata soggetta a sanzioni dopo aver impiegato manodopera attraverso una cooperativa che non aveva versato contributi ai lavoratori, lamentando uno squilibrio delle normative nazionali nell'attribuzione delle responsabilità.

Per l'impiego e retribuzione di lavori saltuari, alcune delle 16 aziende in passato facevano ricorso ai *voucher*, eliminati nel 2017 e oggi sostituiti dal lavoro accessorio limitato a studenti e pensionati. In base all'esperienza degli intervistati i *voucher* costituivano uno strumento snello ed efficiente per l'impiego di manodopera limitato a periodi ristretti, normalmente pochi giorni, soprattutto se paragonato al carico burocratico necessario per la stipula di contratti a tempo determinato. Inoltre, secondo il punto di vista degli intervistati l'utilizzo dei *voucher* potrebbe limitare (ma probabilmente non eliminare del tutto) il ricorso all'intermediazione delle cooperative.

Nessuno dei 16 imprenditori ha mai utilizzato contratti di rete e alcuni non sanno cosa siano. I contratti di rete consentirebbero di condividere la manodopera tra aziende

in base alle necessità, con la possibilità di mettere in campo un unico rapporto di lavoro in condivisione tra più aziende. Gli intervistati riconoscono i benefici di una tale formula contrattuale, quali ad esempio la riduzione del carico burocratico, ma ne individuano alcune criticità. Molti territori sono infatti connotati da una forte specializzazione produttiva per cui le operazioni si sovrappongono dal punto di vista temporale rendendo complicata o impossibile la condivisione dei lavoratori. Inoltre, il contratto di rete dovrebbe fondarsi su un accordo programmatico tra aziende che richiede un forte rapporto fiduciario tra proprietari. È pertanto realizzabile soltanto in alcuni casi, quando ad esempio gli imprenditori hanno legami di parentela, o la stessa persona è a capo di più aziende o società (ad esempio azienda zootecnica e azienda di trasformazione) che potrebbero quindi utilizzare facilmente la manodopera della rete.

Gli imprenditori intervistati non hanno la percezione di una così ampia diffusione di situazioni di irregolarità intorno a loro, *in primis* per il rischio di controlli e sanzioni che la maggior parte degli imprenditori non sarebbe disposta a correre; in secondo luogo, perché il beneficio economico sarebbe abbastanza limitato, soprattutto per le piccole e medie aziende che impiegano una manodopera numericamente poco consistente e quindi non particolarmente costosa.

La Rete del lavoro agricolo di qualità

Le aziende intervistate non iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità affermano di non essere a conoscenza della rete e di non averne mai sentito parlare prima. L'adesione delle aziende iscritte è essenzialmente riconducibile a due ragioni. In primo luogo, alcune aziende dichiarano di aver aderito sotto richiesta dei loro clienti (Grande Distribuzione Organizzata, GDO) pena il mancato acquisto dei prodotti (#3, #9), o a seguito del suggerimento di organizzazioni di categoria (#12, #15). In secondo luogo, la scelta di iscriversi può essere riconducibile, sulla base delle interviste, alla minore probabilità di avere controlli in azienda, con il risparmio di tempo che ne consegue (#7, #12). Tuttavia, anche la minore probabilità di avere controlli in azienda a seguito dell'iscrizione alla Rete non è necessariamente percepita come un incentivo. Così, ad esempio, un intervistato dichiara: *“Non temo i controlli perché è mio interesse avere tutto in regola... Quando si hanno lavoratori in azienda è fondamentale avere tutto in regola”* (#13). Soltanto una azienda dichiara di aver aderito alla Rete per poter conseguire un punteggio più alto per l'accesso ai fondi dei Programmi di sviluppo rurale (#8).

Complessivamente le 16 aziende intervistate sostengono di non aver ottenuto benefici concreti dall'appartenenza alla Rete, e mostrano un entusiasmo tiepido circa l'utilità dell'iniziativa per il contrasto al lavoro irregolare. Inoltre, la percezione generale è quella di una iniziativa concepita e richiesta 'dall'alto', verso la quale anche chi ha aderito

mostra scarso interesse e consapevolezza. Ad esempio, un imprenditore intervistato dice: *“Sapevamo di essere in regola e non abbiamo approfondito che cosa significava partecipare (#11)”*.

Alcune aziende non iscritte sembrano invece intravedere nella adesione alla rete un potenziale per l'accesso ad alcuni mercati, che secondo alcuni intervistati avrebbero iniziato a chiedere recentemente delle garanzie sulla qualità del lavoro, in particolare il mercato agroalimentare nord-europeo (#16).

4.5 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Con la crescita economica generale la condizione dei lavoratori agricoli sembra subire un peggioramento relativo rispetto a quanto garantito negli altri settori. Anche in Italia, alla riduzione della numerosità di manodopera e all'aumento dell'incidenza dei lavoratori dipendenti non si accompagna un miglioramento delle loro condizioni sotto il profilo della continuità del lavoro e della remunerazione. Anzi, l'occupazione dipendente agricola in Italia rimane stagionale e corrisponde in misura rilevante a mansioni molto impegnative in relazione allo sforzo fisico, poco qualificate e, quindi, collocate sui profili contrattuali meno remunerati.

Il paradossale peggioramento delle condizioni relative di lavoro si può tradurre in vera e propria vulnerabilità in presenza di un ampio bacino di offerta di manodopera a basso potere contrattuale, come quella rappresentata in Italia dall'offerta di manodopera straniera, in particolare extracomunitaria, generando situazioni sociali insostenibili sul territorio.

Dal punto di vista settoriale, inoltre, la discontinuità e la bassa remunerazione allontanano le forze di lavoro più qualificate e rischiano di comprometterne lo sviluppo per carenza di capitale umano.

Gli strumenti per migliorare le condizioni di lavoro nel settore possono essere diversi, tra questi la Rete del lavoro agricolo di qualità, attuata in Italia dal 2015, si configura come uno strumento volontario per incentivare la legalità dell'occupazione. Come emerso dalle interviste, però, la Rete è poco conosciuta, il coinvolgimento degli operatori nella iniziativa sembra limitato, e comunque l'incentivo previsto è insufficiente a stimolare l'adesione delle aziende. Il ruolo della Rete come strumento incentivante andrebbe valorizzato meglio, probabilmente rafforzando i suoi contenuti qualificanti e migliorando la sua conoscenza presso gli operatori.

Anche altri strumenti nati per favorire la legalità dell'occupazione si sono dimostrati relativamente inefficaci in agricoltura. Questi avrebbero bisogno di essere adeguati alle esigenze di manodopera agricole e alle sue tempistiche, ma anche di essere opportunamente regolamentati e limitati nel tempo per evitare che diventino strumenti di deregolamentazione (come accaduto con i *voucher*), o di essere ulteriormente promossi lì dove è

possibile implementarli (ad esempio i contratti di rete).

In merito all'impiego di lavoratori extracomunitari, poi, per incentivare o comunque facilitare la legalità dell'occupazione in agricoltura, vanno considerate attentamente le connessioni con le politiche migratorie, come nel decreto flussi che, come emerge dalle interviste, presenta molte criticità sotto il profilo delle tempistiche.

Allo stesso tempo emerge la necessità di un intervento pubblico più incisivo finalizzato a superare alcuni nodi critici, tra questi si evidenzia chiaramente l'esigenza di incentivare la formazione di base e professionale. A questo proposito l'offerta pubblica potrebbe aiutare gli imprenditori a superare la loro resistenza e investire in formazione specifica in modo da rendere la manodopera più qualificata e magari più motivata a rimanere impiegata nel settore a beneficio di uno sviluppo avanzato e sostenibile del settore agricolo.

4.6 BIBLIOGRAFIA

- Allodola F. (2014). Metodi di ricerca qualitativa, in *Medical Education: approcci, strumenti e considerazioni di rigore scientifico*.
- Avallone G. (2016). *The land of informal intermediation*.
- Barberis E., Battistelli S., Campanella P., Polidori P., Righini R., Teobaldelli D., Viganò E. (2018). Vulnerabilità e irregolarità dei lavoratori nel settore agricolo: percezione, determinanti, interventi, *Agriregionieuropa* anno 14 n°55, Dic 2018.
- Coricelli G., Rusconi E. & Villevall M.C. (2014). Tax evasion and emotions: An empirical test of re-integrative shaming theory. *Journal of Economic Psychology*, 40, 49–61. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.12.002>
- Costanzo A. (2010). *Binomio immigrazione-agricoltura. Rapporto di una ricerca qualitativa in Toscana*.
- Eurostat (n.d.). 2.2 *Working abroad*. Retrieved October 8, 2022, from <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/eumove/bloc-2b.html?lang=en>
- Findlay A. & McCollum D. (2013). Recruitment and employment regimes: Migrant labour channels in the UK's rural agribusiness sector, from accession to recession. *Journal of Rural Studies*, 30, 10-19. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2012.11.006>
- GLAA (n.d.). *End of Year Performance Summary*.
- Graneheim U.H. & Lundman B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Hedberg C. (2021). Entwined ruralities: Seasonality, simultaneity and precarity among transnational migrant workers in the wild berry industry. *Journal of Rural Studies*, 88, 510-517. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.04.008>
- Macrì M.C (a cura di) (2022). *L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura italiana. Anni*

2000-2020, Roma, CREA.

- Martin P. (2020). *The Prosperity Paradox: Fewer and More Vulnerable Farm Workers*, Critical Frontiers of Theory, Research, and Policy in International Development Studies, Oxford.
- Martin P. (2016). *Migration Workers in Commercial Agriculture*, Geneva, ILO, https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1244679150002676
- Melossi E. (2021). 'Ghetto tomatoes' and 'taxi drivers': The exploitation and control of Sub-Saharan African migrant tomato pickers in Puglia, Southern Italy. *Journal of Rural Studies*, 88, 491-499. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.04.009>
- Murphy K. & Harris N. (2007). Shaming, shame and recidivism. *British Journal of Criminology*, 47(6), 900-917. <https://doi.org/10.1093/bjc/azm037>
- Papadopoulos A.G., Fratsea L.M. & Mavrommatis G. (2018). Governing migrant labour in an intensive agricultural area in Greece: Precarity, political mobilization and migrant agency in the fields of Manolada. *Journal of Rural Studies*, 64, 200-209. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.03.013>
- Rye J.F. & Scott S. (2018). International Labour Migration and Food Production in Rural Europe: A Review of the Evidence. *Sociologia Ruralis*, 58(4), 928-952. <https://doi.org/10.1111/soru.12208>
- Williams C.C. & Horodnic A. (2018). *European Platform Undeclared Work Tackling undeclared work in the agricultural sector*. <http://ec.europa.eu/social/easi>

4.7 APPENDICE LE INTERVISTE

GUIDA PER LE INTERVISTE SEMI-STRUTTURATE

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Generalità conduttore e azienda

Provincia, età, sesso, anno di avvio dell'attività, titolo di studio/formazione, SAU, capi n., principali produzioni, manodopera familiare n., dipendenti n. (di cui permanenti, stagionali).

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento

- Come sono stati reclutati i dipendenti, distinguendo tra quelli a tempo indeterminato, determinato e gli stagionali (meno di un mese di lavoro);
- Se ci sono differenze nelle modalità di reclutamento degli stranieri;
- Se ci sono stranieri extracomunitari come sono stati reclutati, se si è fatta richiesta per decreto flussi;
- Difficoltà incontrate nel reclutamento, sempre distinguendo tra italiani e stranieri, e tra stranieri comunitari ed extracomunitari;
- Fa ricorso a cooperative o imprese che offrono servizi (es. potatura, lavorazione terreno, ecc.)? Se sì, sa come reclutano il personale e che tipo di contratto applicano?

Politiche di formazione e sviluppo del personale

- Le persone arrivano già competenti oppure vengono istruite in azienda sulle mansioni da svolgere?
- Ha una componente "fidelizzata" (in che percentuale?) o il personale cambia di anno in anno?
- Esistono possibilità di sviluppo professionale, tipo apprendimento di mansioni specifiche, patentino fitosanitario, patente mezzi agricoli, ecc.?
- Permanenza del personale, distinguendo italiani, stranieri comunitari e stranieri extracomunitari.

Supporto alla persona

- Se l'azienda fornisce l'alloggio ai lavoratori oppure essi provvedono autonomamente;
- Se l'alloggio è presso strutture dell'azienda o esterne/indipendenti;
- Se i lavoratori accedono agevolmente a mezzi di trasporto per raggiungere il luogo di lavoro, un centro abitato, il servizio sanitario locale.

LA RETE, LE POLITICHE

Rete del lavoro agricolo di qualità

Qui bisogna cercare di capire se l'intervistato conosce la Rete, per niente/ poco/ molto bene. Se c'è un interesse a iscriversi, una percezione di una qualche utilità, se già iscritto. Se non la conosce, può darsi che, una volta informato, sia interessato all'iscrizione.

Si possono fare domande tipo:

- Conosce la Rete del lavoro agricolo di qualità? *Se la risposta è affermativa*, si può fare qualche ulteriore domanda per capire fino a che punto l'intervistato ha un'idea chiara, tipo come ci si iscrive, chi la gestisce, quante sono le aziende iscritte, quando è stata istituita;
- Chiedere se è iscritto, perché si è iscritto, se ne ha tratto benefici; se non è iscritto perché non lo è;
- Se non la conosce bisogna spiegargliela brevemente e poi chiedergli se la ritiene una buona iniziativa e perché e se magari pensa di iscriversi.

C'è altro che vorrebbe aggiungere? Qualche indicazione di politica?

INTERVISTA N. 1

Provincia Reggio Emilia | realizzata da *Maria Valentina Lasorella*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: Conduttore, uomo, 55 anni

Anno di avvio dell'attività: n.d.

Titolo di studio/formazione: diploma tecnico

Azienda: SAU 10 ha e 20 n. capi 35 capi (media)

Principali produzioni: La nostra azienda alleva bufali maschi di razza mediterranea nati esclusivamente in Italia e provenienti da allevamenti lombardi specializzati nella produzione di latte di bufala. I nostri animali vengono allevati allo stato semi-brado: hanno a disposizione un ricovero dove vengono alimentati e dove possono riposare su lettiera di paglia, mentre quando le condizioni climatiche lo consentono escono al pascolo in ampi recinti dove vivono all'aria aperta. I prodotti con cui vengono alimentati ogni giorno sono rigorosamente di origine vegetale, nonché continuamente testati; la dieta dei nostri animali, integrata con cereali OGM-free, consiste in foraggi biologici certificati coltivati nei campi che circondano la fattoria. Nello stesso modo alleviamo anche suini all'aperto. Per quanto riguarda l'aspetto della realizzazione dei prodotti, disponiamo di un laboratorio di sezionamento e trasformazione riconosciuto CE (bollo CE: IT G 701 T CE). Siamo inoltre *carbon-neutral*: per una produzione più sostenibile sfruttiamo un impianto fotovoltaico che copre ampiamente il nostro consumo di energia.

Manodopera familiare: n. 4 persone a 100%

N. dipendenti: 1-2 di cui permanenti 1 stagionale (personale immigrato formato dalla Dimora D'Abramo) con contratto fisso. Mentre durante l'anno viene presa manodopera stagionale.

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: Aderendo alla cooperativa Dimora di Abramo il reclutamento avviene soprattutto tramite loro e il personale da loro formato. Ad ogni modo un minimo di irregolarità nel reclutamento ancora avviene. Altro problema è legato alla burocrazia, che se si potesse snellire i tempi ed i modi, si sarebbe assolutamente incentivati a fare tutto in regola.

Rete del lavoro agricolo di qualità: L'azienda afferma di non conoscere la rete di qualità e la possibile adesione

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: L'irregolarità è legata alle forme di agricoltura stagionali, perché in aziende dove ci sono quelli fissi ci sono altre problematiche come la mancanza di personale. Vita di sacrifici. Ci sono allevamenti sempre più grossi che hanno personali che permettono la turnazione, la stalla media piccola con 50 capi con un solo addetto ovviamente diventa difficile la gestione.

Rete del Lavoro Agricolo di Qualità: Non conosce la rete di qualità

C'è altro che vorrebbe aggiungere? Qualche indicazione di politica? L'azienda è gestita esclusivamente con manodopera familiare, quindi non rientra necessariamente nei criteri dell'iscrizione al registro della rete di qualità. Il titolare dell'azienda non era a conoscenza della rete in quanto ha una gestione prettamente familiare.

L'intervistato dice che l'iniziativa della Rete di qualità è giusta e se è fatta per tutelare i contratti e i lavoratori anche dal punto di vista formale potrebbe avere i suoi benefici ma ci sono comunque diversi problemi da definire. Se la rete ha il compito di verificare e tutelare sia i dipendenti che i datori di lavoro, allora è giusta, ma nel caso fosse solo a supporto di uno contro l'altro non lo è.

La tutela per il lavoratore andrebbe fatta nel momento in cui l'azienda produce quintali di frutta e non dichiara nessun dipendente. Ma c'è anche il dipendente che preferisce percepire in nero lo stipendio dal datore di lavoro e continuare a percepire il reddito di cittadinanza. A mio parere le forme di assunzione in agricoltura (forme di lavoro precario) dovrebbero avere una tassazione agevolata (rispetto a chi ha lo stipendio fisso) così io Stato ti vengo incontro con la tassazione agevolata sia per il datore di lavoro che per i lavoratori che percepiscono il reddito. Per le forme di lavoro precario una tassazione del lavoro molto agevolata permetterebbe di evitare tutte queste forme di lavoro in nero e sottopagato!

INTERVISTA N. 2

Provincia Reggio Emilia | realizzata da *Maria Valentina Lasorella*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: Conduttore, uomo, 56 anni;

Anno di avvio dell'attività: 1970 (padre) subentrato il figlio

Titolo di studio/formazione: diploma tecnico perito agrario

Azienda: SAU 22 ha e 50 n. capi 35 capi (media)

Principali produzioni: foraggiere, frumento, la principale produzione sono gli animali da ristallo produzione latte

Manodopera familiare: n. 2 persone a 50%

N. dipendenti: 2-3

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: L'irregolarità è legata alle forme di agricoltura stagionali, perché in aziende dove ci sono dipendenti fissi ci sono altre problematiche come la difficoltà a trovare personale in quanto il lavoro agricolo è un lavoro duro che poche persone sono disposte a fare.

Gli allevamenti molto grandi hanno più personale e possono attuare la turnazione, cosa che per la stalla media piccola con 50 capi e un solo addetto diventa insostenibile. La tecnologia può contribuire a migliorare le condizioni di lavoro, per esempio il robot di mungitura, ovvero stazioni dove l'animale mentre mangia la farina viene munto, così si evita che l'addetto vada in stalla alle ore 3 di mattina.

Rete del lavoro agricolo di qualità: L'azienda è gestita esclusivamente con manodopera familiare, quindi non rientra necessariamente nei criteri dell'iscrizione al registro della rete di qualità. Il titolare dell'azienda non era a conoscenza della rete in quanto ha una gestione prettamente familiare.

L'intervistato dice che l'iniziativa della Rete di qualità è giusta e se è fatta per tutelare i contratti e i lavoratori anche dal punto di vista formale potrebbe avere i suoi benefici ma ci sono comunque diversi problemi da definire. Se la rete ha il compito di verificare e tutelare sia i dipendenti che i datori di lavoro, allora è giusta, ma nel caso fosse solo a supporto di uno contro l'altro non lo è.

C'è altro che vorrebbe aggiungere? Qualche indicazione di politica? La tutela per il lavoratore

andrebbe fatta nel momento in cui l'azienda produce quintali di frutta e non dichiara nessun dipendente. Ma c'è anche il dipendente che preferisce percepire in nero lo stipendio dal datore di lavoro e continuare a percepire il reddito di cittadinanza. A mio parere le forme di assunzione in agricoltura (forme di lavoro precario) dovrebbero avere una tassazione agevolata (rispetto a chi ha lo stipendio fisso) così lo Stato ti vengo incontro con la tassazione agevolata sia per il datore di lavoro che per i lavoratori che percepiscono il reddito. Per le forme di lavoro precario una tassazione del lavoro molto agevolata permetterebbe di evitare tutte queste forme di lavoro in nero e sottopagato!

INTERVISTA N. 3

Provincia Reggio Emilia | realizzata da *Maria Valentina Lasorella*

COOPERATIVA DIMORA D'ABRAMO

La Cooperativa Dimora D'Abramo – una delle prime in Italia ad occuparsi d'immigrazione – si costituisce a Reggio Emilia il 29 dicembre 1988 per iniziativa di diverse associazioni d'ispirazione cattolica: ACLI, CEIS, Caritas, Servi della Chiesa, Confraternita S. Girolamo e Vicariato Urbano.

Ugualmente motivate e unite dai principi di rispetto della persona, della diversità come valore e della convivenza solidale e pacifica, con la costituzione della Dimora d'Abramo vollero offrire alle persone, e al tempo stesso alle comunità locali, uno strumento capace di tradurre queste ispirazioni in risposte concrete ai bisogni conseguenti all'esplosione del fenomeno migratorio.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: Il fenomeno migratorio e le sue trasformazioni evidenziarono progressivamente bisogni sempre più legati all'inserimento stabile delle persone migranti sul territorio e nelle comunità locali: dall'accesso ai servizi sociali, sanitari, scolastici e di formazione professionale, al reperimento di casa e lavoro.

Da qui la scelta della cooperativa di investire anche in servizi d'informazione e orientamento, di sostegno alla famiglia e di implementare l'impostazione socio-educativa delle strutture residenziali, favorendo così l'inserimento sociale dei nuovi cittadini.

Rete del lavoro agricolo di qualità: Conosciamo diverse realtà con le quali collaboriamo che partecipano alla rete della qualità. Molte nostre aziende che non sono iscritte sono interessate a parteciparvi.

C'è altro che vorrebbe aggiungere? Qualche indicazione di politica? La cooperativa gestisce soprattutto gli immigrati che poi vengono inseriti nei vari contesti lavorativi. La cooperativa ad oggi sta continuando ad ampliare i servizi legati all'accoglienza e a realizzare nuovi progetti che si legano anche ai bandi europei sull'integrazione dei cittadini provenienti da Paesi terzi e sui rifugiati, rafforzando le *partnership* e le collaborazioni con enti e servizi pubblici presenti anche in altre aree del territorio regionale e nazionale, realtà del Terzo Settore, associazioni di cittadini, famiglie.

Decreto flussi, aspetti legati alla formazione e contrattualizzazione di personale straniero.

Da questo punto di vista la cooperativa supporta i lavoratori stranieri che arrivano sul nostro territorio supportandoli nella prima accoglienza (vitto e alloggio), disposizione documentazioni (permesso di soggiorno, visto, ecc.) e supportandoli nell'apprendimento della lingua italiana ed attraverso corsi di formazione con tirocini qualificanti in diversi contesti aziendali (agricolo, industriale, artigianato).

Alcuni dei ragazzi formati trovano occupazione nei contesti dove svolgono il tirocinio. Molti altri purtroppo no e la situazione si complica se i soggetti presentano nuclei familiari con figli, in quel caso trovare un alloggio e un lavoro diventa molto complicato.

INTERVISTA N. 4

Provincia di Pordenone | realizzata da *Gabriele Zanuttig*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: Conduttore, uomo, 51 anni;

Anno di avvio dell'attività: 1971

Titolo di studio/formazione: Laurea in Economia e commercio

Azienda: SAU 17 ettari

Principali produzioni: azienda vitivinicola

Manodopera familiare: n. 2 persone

N. dipendenti: 11 persone di cui 3 a tempo indeterminato e 8 stagionali con contratto a tempo determinato

L'azienda è iscritta alla "Rete per il lavoro agricolo di qualità" e l'intervista è stata fatta con contatto telefonico con un familiare del conduttore.

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: La modalità di reclutamento del personale aziendale avviene esclusivamente per passaparola tra conoscenti e personale già impiegato. Gli stagionali, gli stranieri rappresentano mediamente il 50% degli stagionali e sono soprattutto provenienti dalla comunità rumena molto presente sul territorio regionale. L'azienda non fa ricorso a cooperative o imprese che offrono servizi.

Politiche di formazione e sviluppo del personale: L'attività riguarda principalmente mansioni manuali svolte nel vigneto, fino ad alcuni anni fa la vendemmia era manuale, ora avviene con macchine e le operazioni principali riguardano la rimozione e il riposizionamento delle reti antigrandine, le potature e altri lavori di campagna che non possono essere svolti con la meccanizzazione.

Una buona componente del personale è fidelizzata, il ricambio riguarda pensionati che raggiungono il massimo d'età lavorativa oppure stranieri che trovano altre occupazioni. La presenza di italiani, rappresentati principalmente da pensionati e studenti, nel tempo ha subito una graduale diminuzione probabilmente perché il mondo agricolo risulta impegnativo e poco attraente, oppure perché supportati da altre forme di reddito o sussistenza. Negli ultimi anni parte degli stagionali in agricoltura sono stati assorbiti anche da altri settori produttivi. L'azienda è disposta a investire sulla

formazione del personale e i dipendenti stabili hanno la possibilità di seguire corsi di formazione, mentre, per i lavoratori stagionali, visto il breve tempo di assunzione, la formazione non risulta fattibile.

Supporto alla persona: L'azienda non ha la disponibilità di alloggi per i propri dipendenti, gli stranieri solitamente vivono o soggiornano nei centri abitati limitrofi e riescono a raggiungere facilmente il luogo di lavoro con mezzi propri, oppure si organizzano tra loro per avere un passaggio.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: L'intervistato afferma che probabilmente nel settore agricolo ci sono ancora irregolarità, ma non sa quantificare il fenomeno, riferisce che "è capitato che siano stati i lavoratori a chiedere di lavorare in modo non regolare per non avere decurtazioni da pensioni o altri redditi". Fino a qualche anno fa venivano utilizzati molto i *voucher*, specialmente per i lavori prettamente stagionali, e il sistema risultava più snello. Con i *voucher* il lavoratore poteva prendere un introito con un lavoro stagionale e non faceva cumulo con i redditi di pensione. L'impresa deve pagare i contributi ma non pesare sul dipendente finale. Per agevolare il reclutamento pensa che sarebbe opportuno rendere più veloci le pratiche amministrative.

In questi ultimi anni risulta difficile trovare lavoratori, probabilmente c'è un problema di fondo in cui concorrono molte problematiche, come ad esempio i giovani non vengono più, i pensionati che non ci sono più perché vanno in pensione troppo tardi, il fondo di disoccupazione e la cassa integrazione.

Rete del lavoro agricolo di qualità: La persona intervistata non era a conoscenza dell'esistenza della rete del lavoro agricolo di qualità, ma probabilmente perché non si occupa di questo tipo di informazioni e il referente principale è il titolare. L'intervistato ritiene comunque che sia una buona pratica eticamente corretta.

INTERVISTA N. 5

Provincia di Udine | realizzata da *Gabriele Zanuttig*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: Conduttore, uomo, 48 anni

Anno di avvio dell'attività: attività tramandata dai nonni, dall'attuale conduttore dal 1995

Titolo di studio/formazione: perito agrario con specializzazione in enologia

Azienda: SAU 40 ettari prevalentemente a vigneto

Principali produzioni: azienda con produzione vitivinicola e attività agrituristica con servizi di ospitalità e ristorazione

Manodopera familiare: n. 5 famigliari di cui tre fratelli, un genitore e una cognata

N. dipendenti: 15 persone di cui 1 a tempo indeterminato, 6 a tempo determinato e 8/10 stagionali in aiuto nel periodo della vendemmia

L'azienda non è iscritta alla "Rete per il lavoro agricolo di qualità" e l'intervista è stata fatta con contatto telefonico con il conduttore.

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: Tutti i dipendenti sono stati reclutati con il passaparola tramite segnalazioni di conoscenti. I lavoratori a tempo determinato sono impegnati quasi tutto l'anno prevalentemente tra l'attività agrituristica, camere e ristorazione e alcuni lavori in campagna. Nel periodo di vendemmia una parte della raccolta viene fatta a macchina e una parte a mano e, in questa fase, l'azienda ricorre a una cooperativa per reclutare circa 8/10 persone. Gli stranieri rappresentano il 25% del personale ed è composto sia da cittadini comunitari sia da extracomunitari. Il conduttore non è al corrente sulle modalità di reclutamento e sulla tipologia del contratto che viene applicato ai dipendenti della cooperativa.

Politiche di formazione e sviluppo del personale: Le persone assunte sono sempre arrivate con una preparazione adeguata a svolgere le mansioni richieste anche se sono prettamente manuali, avendo già avuto alcune esperienze nel settore. Tra impresa e collaboratori si è instaurato un buon rapporto duraturo e gran parte del personale è fidelizzato. Le possibilità di crescita formativa del personale non sono molte, l'operaio a tempo indeterminato ha la patente per mezzi agricoli ed è forse l'unico che potrà avere uno sviluppo

di mansioni diverse in futuro, questo perché in azienda sono comunque presenti tre fratelli e la cognata che lavorano direttamente nella parte organizzativa e di direzione.

Supporto alla persona: L'azienda non fornisce alloggi e i lavoratori sono tutti automuniti e accedono facilmente ai servizi.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: Il conduttore afferma che, per le aziende medio-piccole come la sua soprattutto nei periodi particolari con maggior bisogno di manodopera, per reperire del personale in tempi rapidi il sistema di cooperative di servizi risulta ideale. C'è un po' di resistenza perché chi cerca lavoro ha la necessità di trovare lavoro continuativo e con un orario costante, mentre capita spesso che in periodo di vendemmia si facciano più giorni di lavoro, alternati ad altri in cui ci si ferma, anche per una settimana. Il lavoro agricolo stagionale non avendo queste caratteristiche risulta poco appetibile e molte persone preferiscono fare altro. La necessità di avere manodopera per brevi, discontinui e intensi periodi porta qualche azienda ad avere dei lavoratori irregolari, anche perché spesso sono momenti precisi non programmabili e risulta difficile arruolare personale. Secondo l'intervistato il sistema dei *voucher* probabilmente funziona, anche se la possibilità di assumere solo pensionati o studenti è una limitazione importante, poiché "gli studenti i primi di ottobre iniziano le lezioni all'Università e quindi fanno la vendemmia a settembre e poi a ottobre non si presentano perché devono frequentare". "Di pensionati non ce n'è come una volta", l'età di raggiungimento della pensione è aumentata, pertanto i pensionati avendo già una certa età non sono sempre in forze per andare in campagna come avveniva qualche anno fa. Il sistema dei *voucher* con tutte le sue limitazioni può comunque essere qualcosa di più semplice e gestibile rispetto alle numerose pratiche richieste per assumere con contratto.

Rete del lavoro agricolo di qualità: L'azienda non è iscritta alla Rete per il lavoro agricolo di qualità e il conduttore non era a conoscenza della sua esistenza, secondo il suo punto di vista tutto quello che viene fatto per tutelare e agevolare il lavoratore è importante. I dipendenti sono contenti di lavorare con la sua azienda proprio perché hanno un approccio etico a qualsiasi livello nel rapporto tra impresa e lavoratore. L'intervistato esprime dei dubbi su quanto una certificazione di questo tipo, rispetto a una azienda piccola come la sua, possa portare in termini di visibilità o qualità. Potrebbe anche iscriversi ma non ha un grande interesse poiché è cosciente che c'è già una sensibilità etica nei confronti dei suoi collaboratori, che di fatto non chiamano neppure con il termine "dipendenti". Forse il riconoscimento di una rete del genere può risultare più importante e valido per chi cerca lavoro, sapendo che l'approccio aziendale è attento e ha un'alta sensibilità nei confronti dei propri dipendenti.

INTERVISTA N. 6

Provincia di Viterbo | realizzata il 4 luglio 2022, da *Maria Carmela Macrì*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: Conduttore, uomo, 58 anni

Anno di avvio dell'attività: 1991 con primo insediamento, ma già attivo in azienda come coadiuvante familiare

Titolo di studio/formazione: Terza media, corso primo insediamento per accedere al premio

Azienda: SAU 14 ha a nocciolo e 6 ha a oliveto

Manodopera familiare: n. 3, cioè il titolare più la moglie e il figlio

N. dipendenti: da 1 a 3: 1 a tempo indeterminato, di nazionalità pakistana; 2 stagionali nei periodi di raccolta, negli ultimi anni sempre persone diverse a ogni stagione

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: I dipendenti vengono reclutati tramite passaparola che garantisce l'affidabilità anche sul piano personale, in quanto i dipendenti in azienda entrano in contatto con beni di valore, mezzi tecnici e lo stesso raccolto. L'attuale dipendente, pakistano, è impiegato da più di dieci anni, ed è il padre di un precedente dipendente che ha abbandonato per altra attività non agricola (industria ceramica). Per gli italiani il lavoro agricolo è poco appetibile soprattutto perché, essendo stagionale, non dà garanzie di continuità nel reddito. In questo momento, inoltre, c'è la competizione del settore edilizio che, a causa delle agevolazioni fiscali, esprime una forte domanda di lavoro. L'edilizia, anche quando i contratti sono temporanei, garantisce comunque al lavoratore una continuità maggiore perché i contratti possono susseguirsi nel tempo.

Proprio per ampliare il personale, l'azienda ha avviato la procedura di assunzione del figlio dell'attuale dipendente tramite il decreto flussi. I tempi del decreto flussi sono molto lunghi, è necessario avviare la pratica con largo anticipo, quindi si presta ad assunzioni a tempo indeterminato o comunque programmate.

Politiche di formazione e sviluppo del personale: Il personale impiegato è istruito in azienda, si tratta comunque di mansioni generiche, il titolare preferisce svolgere direttamente le mansioni più delicate come la somministrazione di fitofarmaci. Con il precedente dipendente si era tentato di fare un investimento in formazione, facendogli acquisire la patente per il mezzo meccanico, con l'idea di affidargli attività più specializzate, ma poi è andato via. L'attuale dipendente non ha nemmeno la patente di guida, è più complesso

quindi fargli acquisire la patente per guidare il trattore. In generale il fatto che sono stranieri, che non hanno requisiti professionali di base, rende più complesso investire in formazione per lo sviluppo professionale, soprattutto in considerazione della possibilità per niente remota che abbandonino appena trovano un'altra opportunità fuori dall'agricoltura. In sostanza nemmeno per gli stranieri quella agricola è un'attività di elezione.

Supporto alla persona: I dipendenti stranieri si organizzano autonomamente per gli alloggi, sono integrati abbastanza bene. Prendono in affitto appartamenti nelle aree più economiche. Il suo dipendente ha due figli qui, ma la moglie vive in Pakistan, mentre in altri casi i dipendenti sono qui con l'intera famiglia.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: Secondo l'intervistato, l'agricoltura ha un elevato tasso di irregolarità per la molta burocrazia che le aziende devono affrontare anche per assunzioni di pochi giorni. Almeno nell'area dove si trova l'intervistato, le aziende che hanno lavoratori non in regola sono per lo più aziende piccole e poco strutturate, le aziende professionali sono dentro un circuito che gli consente di affrontare la burocrazia anche per assunzioni per periodi brevi e poi l'imprenditore professionale è più attento nel rischiare di compromettere tutta l'attività economica. Per gli agricoltori amatoriali, che non sono impiegati continuamente in azienda, che hanno altre fonti di reddito e usano in modo discontinuo qualche risorsa esterna il costo di organizzarsi per affrontare la burocrazia supera i benefici della sicurezza di essere in regola, quindi usano lavoratori non regolari.

Nel contesto locale, visto il contenuto fabbisogno di lavoro, la presenza di lavoro irregolare non incide molto sui costi, non genera un gran vantaggio per chi viola le regole o svantaggio per chi le rispetta, non c'è una motivazione economica. Anche per questa ragione, la semplificazione potrebbe essere una soluzione per evitare l'irregolarità.

L'utilizzo di contratti condivisi è difficile da applicare, soprattutto per alcune attività. Si può programmare la potatura e organizzarsi tra diverse aziende per utilizzare lo stesso lavoratore, ma non per la raccolta che deve avvenire nel momento di maturazione del prodotto. Quando i territori sono specializzati i periodi di maggiore richiesta di manodopera per le diverse aziende coincidono, diventa impossibile usare l'istituto delle assunzioni congiunte.

Rete del lavoro agricolo di qualità: L'intervistato non conosce la Rete, non ne ha mai sentito parlare. Dopo una breve illustrazione ritiene che possa essere un'opportunità interessante per la propria azienda.

Esiste una forte difformità nelle informazioni che arrivano alle aziende. Alcune aziende

sono informate sulle opportunità esistenti, altre invece rimangono all'oscuro. Soprattutto le aziende più grandi sono sempre informate e pronte ad approfittare di ogni possibile beneficio.

L'azienda prende pagamenti PAC, non sa dire bene quali, a parte il primo insediamento nel '91 non ha fatto altre domande per pagamenti fondi strutturali, forse parteciperà al bando della misura 6 "Produzione di energia da fonti alternative" del PSR Lazio per l'installazione di pannelli fotovoltaici.

INTERVISTA N. 7

Provincia di Viterbo | realizzata il 17 luglio 2022, da *Maria Carmela Macrì*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: Titolare, uomo, 50 anni

Anno di avvio dell'attività: 1994

Titolo di studio/formazione: diploma di ragioneria

Azienda: 75 ha, parte in proprietà, parte affitto

Principali produzioni: allevamento (dal 2003-2004); galline ovaiole 35 mila; ovini 1.050 capi

Manodopera familiare: il titolare è coltivatore diretto; moglie, padre

N. dipendenti: 6 stagionali per 177-178 gg l'anno, di cittadinanza romena; più 3 occasionali

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: Sono stati reclutati nel tempo. Creando rapporti di fiducia basati sul rispetto e la comprensione dei bisogni, per esempio favorendo il ricongiungimento familiare e facilitando l'acquisizione di un alloggio (dando inizialmente l'uso di una propria abitazione come parte del compenso). Si tratta di rapporti ormai consolidati, le stesse persone tornano in modo sistematico in base alle fasi di lavorazione per le quali hanno sviluppato una certa professionalità: alcuni sono richiamati nelle fasi di lattazione degli ovini che dura 180 gg, altri per la pulizia dei capannoni quando vengono sostituite le ovaiole. A parte i momenti in cui si realizzano specifiche lavorazioni, a regime il fabbisogno di manodopera è limitato perché l'azienda è molto meccanizzata. Si tratta di rapporto a tempo determinato annuale, aveva anche pensato di attuare un contratto di rete e condividere il personale con la sorella che possiede una piccola azienda e con il padre titolare di un'altra azienda, ma poi, per scelte aziendali dei familiari, non è stato possibile e non ritiene prudente attivare questa tipologia di contratti con altre persone e rischiare così di entrare in conflitto in momenti delicati delle lavorazioni dove è necessario poter contare sulla disponibilità dei lavoratori.

Politiche di formazione e sviluppo del personale: Il lavoro in agricoltura è molto complesso ed è necessario che ci sia formazione, visto che si ha a che fare con problematica molto importanti anche legate alla sanità alla salute, fitosanitari per esempio, pertanto è necessario che la persona sia consapevole del lavoro che svolge.

Oltre ai corsi sulla sicurezza, i dipendenti hanno acquisito professionalità nel tempo grazie all'esperienza in azienda e alla possibilità di apprendere, così come lo stesso titolare, dalla professionalità sia del padre del titolare, agricoltore con molta esperienza, e dai tecnici che vengono interpellati in azienda, come i veterinari e gli agronomi. Cioè si è "cresciuti insieme in azienda".

Supporto alla persona: Il titolare si è sempre reso disponibile a supportare i dipendenti, anzi fa di questa disponibilità un punto di forza per assicurarsi la qualità delle relazioni e la continuità nella prestazione lavorativa. È consapevole delle difficoltà che le persone straniere possono avere, quindi ha facilitato gli aspetti pratici, ha messo a disposizione una casa, poi con il crescere delle esigenze si è offerto di anticipare denaro per l'acquisto di una casa più grande. Come in tutte le relazioni ci sono stati momenti di crisi che sono stati superati grazie alla relazione di fiducia reciproca e alla comprensione.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: C'è stato uno svilimento culturale del lavoro agricolo, che comporta una scarsa disponibilità da parte delle persone a fare un lavoro che non è più faticoso di altri, pensiamo al manovale, ma evidentemente comporta troppe responsabilità e forse dei ritmi che spaventano. Per questo il reddito di cittadinanza ha funzionato nello scoraggiare le persone a lavorare in agricoltura. Certo migliorare il margine di redditività potrebbe aiutare a pagare il dipendente in modo adeguato ma forse c'è un problema culturale che allontana dal lavoro agricolo. Per questo è necessario costruire relazioni di fiducia e coltivarle nel tempo, in una prospettiva imprenditoriale che sappia adeguare l'azienda alle esigenze e ai cambiamenti del contesto.

Rete del lavoro agricolo di qualità: L'azienda è iscritta alla Rete, proprio per la finalità di essere meno soggetta alla probabilità di controllo, ed evitare quindi interruzioni nell'attività lavorativa. L'iscrizione è poco diffusa sul territorio, andrebbe sostenuta perché è uno strumento di valorizzazione dell'attività e per mostrare la qualità del lavoro realizzato dalle aziende che si comportano in maniera corretta.

C'è altro che vorrebbe aggiungere? Qualche indicazione di politica? C'è necessità di una maggiore concretezza. Spesso la politica fa azioni fini a sé stesse, per esempio ci sono troppe norme con il rischio di confusione e sovrapposizione, per esempio sui fitofarmaci esiste già una norma nazionale, eppure i sindaci nel viterbese stanno creando ulteriori norme solo a fini politici che creeranno solo confusione. C'è necessità di snellire le procedure.

INTERVISTA N. 8

Provincia di Viterbo | realizzata da *Maria Carmela Macri*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: Condittrice, donna, 39 anni

Anno di avvio dell'attività: 2006

Titolo di studio/formazione: perito contabile

Azienda: SAU 100 ha; n. capi: vacche da latte 90/ ovini 700

Manodopera familiare: n. 5/6

N. dipendenti: 2 stagionali di nazionalità romena

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: È sempre più difficile reclutare personale. Probabilmente perché esistono benefici che permettono alle persone di vivere senza lavorare, il reddito di cittadinanza, i 200 euro *una tantum* permettono alle persone di ottenere 700/800 euro senza lavorare.

Per questo c'è un continuo ricambio, le persone vengono reclutate tramite passaparola, rimangono 4, 5 mesi poi vanno via, per altre attività oppure interrompono per tornare a casa.

Gli italiani non si trovano più. C'è difficoltà di convivenza tra nazionalità diverse, nell'esperienza dell'azienda un tentativo di far lavorare insieme un dipendente romeno e uno indiano(/pakistano?) non ha funzionato.

Non ha mai provato a utilizzare il decreto flussi.

Non ha mai fatto ricorso a cooperative o imprese che offrono servizi anche perché la famiglia allargata è in grado di coprire i fabbisogni (zio contoterzista).

Politiche di formazione e sviluppo del personale: Le persone sono arrivate in azienda già formate, erano già nel settore agricolo nei loro Paesi.

L'azienda non offre formazione al di là dei corsi obbligatori. Non c'è una politica di sviluppo professionale, anzi si preferisce non affidare lavori più complessi e delicati, per paura che i dipendenti facciano danni, oppure subiscano danni essi stessi. Pertanto, ai dipendenti sono affidati lavori di pulizia della stalla, cura degli animali e mungitura.

Supporto alla persona: Nessun tipo di supporto

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: Il reclutamento in agricoltura potrebbe essere agevolato se non ci fossero le politiche di sostegno del reddito.

Rete del lavoro agricolo di qualità: Non conosce molto bene la Rete, l'azienda si è iscritta su suggerimento del consulente per ottenere maggior punteggio per una domanda di investimenti per il PSR, che poi non è andata a buon fine.

Non vede alcun vantaggio nell'iscrizione alla Rete.

INTERVISTA N. 9

Provincia di Cuneo | realizzata da *Ilaria Borri*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: conduttore, uomo, età 52 anni

Anno di avvio dell'attività: subentrato 1982 come lavorante da ragazzo, l'azienda era già di famiglia

Titolo di studio/formazione: Agrotecnico

Azienda: SAU 15 ha circa, frutticola; no animali

Principali produzioni: soprattutto mele, poi pesche, kiwi, uva da tavola

Manodopera familiare: solo lui

N. dipendenti: 1 quasi tutto l'anno, poi avventizi per la raccolta

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: La persona quasi fissa va e viene, ma è presente da tempo (infatti è formata, patentini, ecc.). Per quanto riguarda gli avventizi: per circa 10 anni ha avuto ragazzi rumeni, arrivavano col passaparola (figli, cugini, ecc.). Col Covid si sono rifiutati di fare il vaccino e quindi li ha persi. Con suo cugino assumono stagionali e poi se li "passano" a seconda del lavoro. Dagli italiani non ha più richieste, un tempo andavano molti pensionati, potevano essere pagati coi *voucher* (non fanno cumulo), senza *voucher* non vanno più: non vogliono il contratto e nemmeno il lavoro continuativo. I pensionati di un tempo, ad oggi, mandano i nipoti, ma essendo minorenni ci sono mille vincoli (solo 4 ore, no macchinari), li fa lavorare un po' nei mirtilli dove è tutto manuale.

Attualmente ha fatto richiesta, tramite flussi, per 2 persone, ma manca la firma del Prefetto. Se dovesse andare male coi flussi, aspetterà i ragazzi che vanno a cercare lavoro in giro in bici per quelle zone. Non vuole fare affidamento sulle cooperative, dalle sue parti non sono affidabili.

Politiche di formazione e sviluppo del personale: Gli stagionali non sono formati, non conviene: spendi soldi per formarli, "perdono" tempo, ma non sono un investimento perché magari l'anno dopo non tornano più.

Supporto alla persona: I dipendenti li ospita lui, ha fatto una cucina, bagno, camera, per ospitare 3 persone; nel clou della raccolta sono 6/7 più lui, quelli che non può ospitare sono itineranti. È difficile far convivere le varie etnie (ad esempio rumeni e albanesi

non vanno d'accordo), differenze religiose, alimentari.
Fornisce le bici ai lavoratori, a quello di fiducia anche la macchina. In Albania non hanno SSN, quando vengono qua ne approfittano anche per fare un *check-up*.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: Per quanto riguarda il tasso di irregolarità: le tempistiche per mettere in regola sono un po' migliorate, ma sempre lente. Fino a un po' di anni fa, c'era il periodo di prova di 3 gg, adesso invece bisogna fare il contratto a scatola chiusa.

Tenere le persone in regola costa 30€/giorno, a questo va aggiunta la paga di 6€/ora: a quanto dovrebbe vendere la frutta per starci dentro?! Dal suo punto di vista: poter avere un contratto e riuscire a rispettarlo perfettamente sarebbe l'ideale. Il taglio del costo del lavoro risolverebbe più di un problema.

Rete del lavoro agricolo di qualità: Non ne fa parte, non ne ha avuto necessità, ma ha comunque tutto in regola. Se ci fosse uno sgravio della burocrazia ci entrerebbe volentieri.

C'è altro che vorrebbe aggiungere? Qualche indicazione di politica? È necessario un diverso riconoscimento del valore del prodotto agricolo: il mondo agricolo sfama le persone ed è il meno conosciuto, bisognerebbe favorire l'incontro tra produttori e consumatori, far conoscere di più il mondo rurale; alcuni consumatori sono completamente ignoranti.

INTERVISTA N. 10

Provincia di Cuneo | realizzata da *Ilaria Borri*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: conduttore, uomo, 57 anni
Anno di avvio dell'attività: subentrato 20 anni fa circa, l'azienda era già di famiglia
Titolo di studio/formazione: Geometra
Azienda: SAU 20 ha circa, frutticola (+ 20 ha cerealicoli dati in affitto); no animali
Principali produzioni: principalmente mele, ma anche pesche e kiwi
Manodopera familiare: n. 2 (mamma e moglie più lui)
N. dipendenti: 5 (per circa 170-180 gg/anno) fino a ulteriori 10 stagionali (nei periodi di picco)

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: Il picco di manodopera serve fra fine agosto e fine ottobre (circa 10 persone), fino ad ora 4 persone reclutate con flussi (sebbene sia sempre un problema per le tempistiche), gli altri tramite passaparola (africani e albanesi), da 2 o 3 anni si sono fidelizzati: Per il momento è riuscito a non affidarsi a cooperative di lavoro perché da quello che sente non gli ispirano fiducia.
Fino a circa 10 anni fa erano tutti italiani e tutti fidelizzati, ora gli italiani non ci sono più (non se lo sa spiegare), invece degli studenti arrivano i loro genitori. I *voucher* semplificavano la vita, toglierli è stata una sciocchezza.
Politiche di formazione e sviluppo del personale: Gli arrivi tramite flussi e quelli fidelizzati sono anche super-formati (patentini, ecc.). Per gli stagionali da "toccata e fuga" la formazione è più difficile: in 25 giorni di lavoro dovrebbero riuscire a includere anche i corsi.
Supporto alla persona: Quelli che arrivano coi flussi hanno la disponibilità di alloggi in azienda, ha costruito una specie di "villaggio" con *bungalows*, cucina, bagni, ecc. Risulta comunque difficile farli andare d'accordo per le diverse provenienze culturali. Gli africani sono poco affidabili e difficilissimi da fidelizzare.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: A suo parere un minimo di lavoro irregolare è vero che c'è, non come

si vede scritto su stampa, ma con la frutta che non vale niente, per quel poco che si può, si cerca di arrangiarsi, il costo della “regolarità” incide tantissimo. Sarebbero da abbattere i costi dei contributi e i prodotti agricoli andrebbero valorizzati: Saluzzo è considerata zona ricca, incide sul livello contributivo, ma la frutta non è più pagata come un tempo.

Se risolvessero i problemi di burocrazia e sveltissero tempi, si sarebbe assolutamente incentivati a fare tutto in regola. La politica è elefantiaca, non sta al passo con le necessità del mondo produttivo; dovrebbero potenziare i flussi visto che danno la possibilità di avere tutto in regola e tutto controllato.

Rete del lavoro agricolo di qualità: da sempre è stato in regola, quindi quando 10 anni fa l’adesione alla Rete gli è stata imposta dalla cooperativa cui appartiene per andare su certi tipi di mercato, non ha dovuto apportare chissà quali cambiamenti, è stato comunque una specie di “ricatto al contrario”. Ogni anno subisce controlli, presumibilmente perché essendo in regola e in una posizione comoda offre la possibilità di un controllo facile.

C’è altro che vorrebbe aggiungere? Qualche indicazione di politica? Da parte del consumatore nota una grande ignoranza di cosa vuol dire produrre: sarebbe da far conoscere meglio il mondo agricolo, cosa vuol dire produrre, si creerebbe una diversa consapevolezza. I prodotti agricoli vanno valorizzati, la GDO fa cartello.

INTERVISTA N. 11

Provincia di Siena | realizzata il 29/09/2022 da Lucia Tudini

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: amministratore delegato, uomo, 38

Anno di avvio dell'attività: 2009

Titolo di studio/formazione: Laurea in scienze agrarie, enologo

Azienda: 174 ha vigneto, 7 ha oliveto, 46 ha seminativo, 0,50 ha orto sinergico, 43 ha bosco. Fanno anche attività agrituristica con 11 posti letto e somministrazione di pasti. Hanno degli ovini che utilizzano per mantenere i terreni che sono attorno all'ospitalità e stanno cercando di introdurli nei vigneti e negli oliveti, per brucare l'erba e la concimazione.

Manodopera familiare: n. 0

N. dipendenti: 90 di cui permanenti 15/20%; stagionali 85/80%

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: Per alcune posizioni gestionali o impiegatizie utilizzano LinkedIn o il passa parola; per il lavoro stagionale fanno annunci al centro dell'impiego o con il passa parola, spesso le persone ritornano o comunque chi "suona al campanello" viene generalmente accettato. L'azienda è in una zona isolata e c'è scarsità di manodopera sia per il lavoro nei vigneti (sia per i pedoni che per i trattoristi) che per l'ospitalità (ristorante, visite guidate). Si fa fatica a trovare lavoro. L'azienda è inclusiva. Chi vuole lavorare è ben accolto. Ci sono 23 nazionalità (ad esempio, vigna: Bulgaria e Grecia; uffici: Cina, India e Germania; produzione: Brasile e Canada). I lavori con le trattrici ordinari sono fatti dall'azienda, i contoterzisti intervengono per i lavori straordinari (cooperativa locale). L'azienda ha adottato standard molto rigidi, c'è un codice etico e vengono verificati i DURC, per cui si tratta di aziende che almeno formalmente sono attente al rispetto della legalità del mondo del lavoro. Nel contratto di secondo livello è previsto che si faccia un uso limitato del contoterzismo.

Politiche di formazione e sviluppo del personale: La prima formazione viene fatta sulla sicurezza sia sulla parte formale (corsi previsti dalla legge) sia su quella più concreta perché venga capita e compresa. Gli incidenti sui posti di lavoro sono tanti e i concetti di sicurezza, le posture, i DPI che vanno portati sono molto importanti. A volte vengono fatti dei corsi in inglese (perché i nuovi arrivati ancora non sanno bene l'italiano) per

essere sicuri che le persone capiscano gli standard di sicurezza aziendali. La formazione interna viene fatta ciclicamente con i responsabili di reparto o i capisquadra. L'80% di quelli che sono a tempo determinato/stagionali sono fidelizzati e tutti gli anni tornano a lavorare. Chi va via dall'azienda va via pluri-patentato perché spesso li formiamo e poi vanno via perché si avvicinano a casa o perché vanno a svolgere ruoli più alti che non abbiamo in organico.

Supporto alla persona: Ad alcune persone viene dato l'alloggio, ma sono una piccola percentuale del 10%. Gli altri vengono assunti e hanno le loro case. Nei contratti di 2° livello vengono previste alcune estensioni di cose già previste nel contratto provinciale, tra cui un piccolo piano di *welfare* che abbiamo in azienda e che cerchiamo di sviluppare sempre di più.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: I controlli dovrebbero avere più cognizione di causa. Adesso vengono fatti in maniera aleatoria e/o a campione e quando si va in azienda si va con un approccio di colpevolezza e si perde tempo ed energie in aziende "virtuose", cercando l'ago nel pagliaio e sanzionando cose che sono mere formalità o distrazioni. Si dovrebbe prevedere un lavoro di indagine, incrociando i fatturati delle aziende rispetto alle ore lavorate, superficie lavorate e ore dichiarate e anche presidi sul territorio e verifiche di nascosto. La politica non fa abbastanza per andare in questa direzione. Di regole ce ne sono tantissime, ma poi vengono applicate solo in quelle estratte a campione.

Rete del lavoro agricolo di qualità: Qualunque rete o movimento che aiuti nello sviluppo di una tutela del lavoro è bene accetta. La Rete ci è stata segnalata dalla distribuzione e non dalle associazioni di categoria e ci siamo iscritti. Abbiamo dei movimenti interni (una certificazione B-Corp, certificazione sulla sicurezza del lavoro, un codice etico) che vengono da noi e ci mettiamo delle aspettative, abbiamo un dialogo con i sindacati, abbiamo firmato un accordo con la ASL, i sindacati e il Comune di Montepulciano per la tutela del mondo del lavoro nella zona, ma questo tipo di iscrizione è stato un rispondere a una richiesta che ci veniva dalla distribuzione, sapevamo di essere in regola e non abbiamo approfondito che cosa significava partecipare.

Con il Comune di Montepulciano abbiamo preso un'iniziativa 8 anni fa con i sindacati, le associazioni di categoria, alcune aziende e la ASL locale per cercare i controlli di lavoro che venivano fatti, che fossero rispettati gli standard di sicurezza. Volevamo sottolineare l'importanza della qualità del lavoro in termini di sicurezza e di remunerazione.

INTERVISTA N. 12

Provincia di Perugia | realizzata *Luca Turchetti e Nadia Gastaldin*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

L'azienda è ubicata nella provincia di Perugia ed è stata costituita nel 1997 quando i due soci, madre e figlio, sono subentrati nella conduzione della storica azienda di famiglia. L'intervista è stata effettuata al figlio, 49 anni, laureato.

L'azienda conduce circa 55 ettari di superficie in proprietà e alleva 110 vacche da latte di razza Frisona.

La produzione principale è il latte, i terreni sono condotti in modo funzionale all'allevamento con la coltivazione di foraggere (prati ed erbai), mais da insilato e frumento, quest'ultimo destinato alla vendita.

La forma di conduzione è con soli salariati, i due soci si occupano esclusivamente della direzione e dell'amministrazione, tutto il lavoro di campo e di stalla è affidato al personale dipendente. Attualmente l'organico è composto da quattro dipendenti, due a tempo indeterminato e due a tempo determinato con contratto della durata di un anno e con possibilità di inserimento definitivo. Uno dei dipendenti a tempo indeterminato è straniero, di origine albanese, e lavora in azienda da circa 20 anni.

L'azienda è iscritta alla rete per il lavoro agricolo di qualità.

POLITICA DEL PERSONALE

L'azienda fin dalla sua costituzione è stata condotta con soli salariati. Nel corso degli anni si sono avvicinati diversi lavoratori sia italiani sia stranieri, per quanto riguarda gli stranieri, sia di origine extracomunitaria che comunitaria.

La politica aziendale prevede una puntuale identificazione dei compiti affidati a ciascun dipendente e, in linea generale, tiene in considerazione lo sviluppo professionale del personale, che viene formato con regolarità per tutto ciò che riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro; inoltre, due lavoratori hanno conseguito il patentino per l'utilizzo dei prodotti fitosanitari. Il punto di riferimento per la formazione del personale è l'agenzia formativa dell'Organizzazione professionale di appartenenza.

A detta dell'intervistato l'azienda è disposta a investire sulla formazione del personale, un lavoratore a tempo determinato ha chiesto di seguire il corso per ottenere la qualifica di inseminatore laico e l'azienda si farà carico delle relative spese.

Per il reclutamento del personale il principale canale di riferimento è il passaparola tra le aziende zootecniche della zona, in questo modo i lavoratori che vengono reclutati

hanno solitamente già fatto almeno una prima esperienza nel settore e quindi risulta più facile l'inserimento lavorativo. Il titolare riferisce che è disposto anche ad accogliere persone alla prima esperienza pur preferendo lavoratori con un livello base di formazione.

Per quanto riguarda i benefit, l'azienda mette a disposizione due appartamenti in comodato d'uso gratuito, la possibilità di coltivare un piccolo orto e uno spazio per l'allevamento di animali di bassa corte. Attualmente nessuno dei dipendenti ha necessità di un alloggio, tuttavia nel corso degli anni gli appartamenti sono stati più volte utilizzati, in special modo dalla manodopera di origine straniera.

Da un anno a questa parte i titolari hanno deciso di robotizzare le operazioni di mungitura. L'esigenza è nata dal fatto che tali operazioni richiedono manodopera non di facile reclutamento, disposta a lavorare in determinati orari e su due turni giornalieri, è quindi più vantaggioso svincolare questa fase quanto più possibile dall'impiego di manodopera. È difatti accaduto nel recente passato che l'addetto alla mungitura abbia abbandonato il posto di lavoro all'improvviso.

LA RETE, LE POLITICHE

L'intervistato sostiene che una delle principali problematiche del mercato del lavoro in agricoltura è l'incontro tra domanda e offerta, nel settore agricolo non esiste un canale veramente efficace dedicato a tale scopo. Quando si cerca un nuovo lavoratore da inserire in azienda si fa riferimento al passaparola tra le imprese della propria rete di contatti.

La formazione dei lavoratori è un altro punto di criticità, in particolare per quanto riguarda il lavoratore straniero. Spesso non c'è modo di verificare le effettive competenze se non attraverso l'assunzione per un periodo di prova. Potrebbe essere utile una sorta di certificazione delle competenze in ambito agricolo, almeno per quanto riguarda le competenze di base, attraverso un ente formativo o certificatore.

L'azienda è venuta a conoscenza dell'esistenza della rete del lavoro agricolo di qualità attraverso l'Organizzazione professionale di appartenenza che ha suggerito l'iscrizione al momento dell'istituzione della rete stessa. Il titolare non ritiene di aver avuto alcun beneficio dall'iscrizione alla Rete e non conosce i vantaggi derivanti dall'adesione.

In generale, secondo l'intervistato, oltre alla formazione del lavoratore sarebbe utile investire anche nella formazione degli imprenditori agricoli perché ciò potrebbe condurre a un cambio culturale che potrebbe tradursi in un generale miglioramento delle condizioni di lavoro in agricoltura.

INTERVISTA N. 13

Provincia di Perugia | realizzata *Luca Turchetti e Nadia Gastaldin*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

L'azienda è ubicata nella provincia di Perugia ed è stata costituita nel 1985. L'intervista è stata effettuata al figlio del conduttore, 47 anni, laureato.

La superficie condotta è di circa 110 ettari (in proprietà ed affitto), coltivati a cereali e tabacco, è presente anche una piantagione di olivo di circa 4 ettari, non sono presenti allevamenti. La forma di conduzione è con salariati, il figlio del conduttore si occupa della direzione e dell'amministrazione, tutto il lavoro di campo è affidato al personale dipendente. Attualmente la manodopera è costituita da tre dipendenti a tempo determinato con contratto annuale e 5/6 lavoratori stagionali per il tabacco. Tutti i lavoratori sono di origine straniera, sia comunitaria che extracomunitaria (Romania, Albania, Marocco).

L'azienda non è iscritta alla rete per il lavoro agricolo di qualità.

POLITICA DEL PERSONALE

Il personale viene reclutato attraverso il passaparola, sia tra le aziende limitrofe sia tra i lavoratori stessi *"può accadere che una persona che è venuta a fare un lavoro da me abbia poi detto al parente che stavo cercando del personale"*. L'azienda non ha mai fatto domanda per il decreto flussi, si è sempre avvalsa di stranieri già presenti nel territorio.

L'intervistato riferisce che per alcune operazioni colturali (cimatura del tabacco), specialmente negli ultimi anni, si è avvalso dei servizi offerti da alcune cooperative. Anche in questo caso il reclutamento è avvenuto tramite passaparola tra le aziende vicine. In questo caso la squadra di lavoratori della cooperativa, costituita da 20-30 persone, arriva in campo ed esegue in autonomia il servizio richiesto. I vantaggi dal punto di vista aziendale sono diversi, in primo luogo una squadra di persone così numerosa esegue il lavoro con rapidità; inoltre, il servizio viene erogato a fronte dell'emissione di una fattura e questo è un notevole sgravio dal punto di vista burocratico se posto a confronto con l'assunzione diretta. L'intervistato non è a conoscenza del tipo di contratto applicato dalle cooperative, che solitamente sono dirette e composte da lavoratori stranieri, ed esprime una certa perplessità sul tipo di gestione, che potrebbe nascondere forme di sfruttamento.

Il personale stabilmente presente in azienda ha acquisito le competenze necessarie nel corso degli anni: due dei tre lavoratori a tempo determinato hanno conseguito il

patentino per l'utilizzo dei fitofarmaci e hanno svolto il corso da trattorista. Sono stati effettuati tutti i corsi obbligatori in materia di sicurezza sul luogo di lavoro e vengono erogati anche i relativi aggiornamenti secondo le scadenze stabilite dalla legge. Il punto di riferimento per la formazione è l'agenzia formativa dell'Organizzazione professionale di appartenenza.

A detta dell'intervistato, la scelta di applicare il contratto a tempo determinato e rinnovarlo alle stesse persone anche per molti anni è legata alla richiesta dei lavoratori stessi che con un contratto a termine possono accedere alla disoccupazione agricola.

Ai tre operai a tempo determinato viene fornita l'abitazione. Per quanto riguarda invece i lavoratori stagionali per il tabacco, l'azienda non fornisce l'alloggio e cerca di assumere persone automunite o comunque che abbiano la patente di guida. A coloro che non dispongono di un mezzo proprio viene concesso l'uso del furgone aziendale, le persone con mezzo proprio a disposizione si occupano eventualmente anche del trasporto di coloro che non lo hanno, *“ci si organizza, diamo loro una mano comunque”*.

LA RETE, LE POLITICHE

Per l'intervistato uno dei problemi principali nel reclutamento del personale in agricoltura è la formazione, sia tecnica sia linguistica, e questo in particolar modo per quanto riguarda la manodopera stagionale che è quasi esclusivamente straniera. Spesso si tratta di persone volenterose, ma che non hanno le competenze di base necessarie per un corretto inserimento in azienda. È sua opinione che per superare questo problema potrebbe essere utile implementare un sistema di tirocini presso le aziende agricole oppure potrebbero essere messi a disposizione attraverso le Organizzazioni professionali alcuni corsi di formazione relativi alle mansioni più richieste in un determinato territorio (potatura olivo e vite, ad esempio), gratuiti per il lavoratore straniero, che potrebbero servire alla creazione di una sorta di elenco di persone formate per eseguire una determinata attività. Questi elenchi potrebbero essere gestiti dai centri di assistenza agricola che fungerebbero da intermediari tra domanda e offerta di lavoro.

Alla domanda: *“le cooperative che prestano servizi di manodopera come lavorano?”* l'intervistato risponde che, per la sua esperienza, offrono un servizio di buona qualità perché sono squadre che si muovono nel territorio ed eseguono lo stesso tipo di intervento colturale per un tempo relativamente lungo, di conseguenza i singoli lavoratori hanno avuto modo di apprendere la tecnica necessaria alla corretta esecuzione dell'operazione richiesta. Se è presente personale che non è ancora esperto, è il caposquadra che si fa carico di insegnare e controllare la corretta esecuzione del servizio erogato. Il tasso di ricambio dei lavoratori in queste cooperative è comunque descritto come elevato.

In generale l'intervistato ha la percezione che il tasso di lavoro completamente informale sia molto basso nella realtà in cui opera, *“il lavoro nero scatta quando hai bisogno di coprire poche giornate di lavoro e i tempi burocratici per formalizzarle sono improponibili”*. In base alla sua opinione, la normativa dovrebbe tenere conto del fatto che in questo settore la necessità di acquisire manodopera non è sempre programmabile con largo anticipo e probabilmente uno snellimento burocratico, in questi casi, aiuterebbe molto gli imprenditori. A detta del titolare il voucher era uno strumento valido per coprire questi periodi di brevissima durata *“l'ideale sarebbe gestire tutto tramite una semplice comunicazione, da effettuarsi anche il giorno stesso, del codice fiscale e degli estremi del documento di identità della persona che sta prestando lavoro presso la tua azienda, al proprio centro di assistenza”*, *“preferisco essere sempre in regola perché se capita un incidente rischi la rovina, però manca uno strumento rapido che ti consenta di mettere in regola il lavoratore che resta in azienda per poche giornate”*.

A suo dire per il lavoro grigio il discorso è molto più complesso perché, tolti i casi di effettivo “sfruttamento”, sono anche i lavoratori stessi che preferiscono avere una parte del compenso fuori busta o che chiedono la registrazione delle sole giornate necessarie per avere diritto all'accesso alla disoccupazione agricola.

L'azienda non è iscritta alla Rete per il lavoro agricolo di qualità e non era a conoscenza della sua esistenza. L'intervistato si è collegato alla pagina del sito INPS che descrive la Rete e si chiede *“che requisiti richiede? leggo che...le aziende iscritte si distinguono per il rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale etc., quindi mi distingo per il rispetto della normativa vigente, che è mio interesse e dovere rispettare per non avere problemi di nessun tipo, in realtà faccio una cosa che dovrebbe essere normale, pago l'IVA, i contributi, le imposte sui redditi”*. Dal punto di vista di questo imprenditore l'esenzione dai controlli per due anni a partire dalla data di iscrizione alla Rete non è un incentivo *“non temo i controlli perché è mio interesse avere tutto in regola”*, *“quando si hanno lavoratori in azienda è fondamentale avere tutto in regola, le organizzazioni professionali hanno sensibilizzato molto noi imprenditori negli ultimi anni sul tema della sicurezza”*. Il punteggio aggiuntivo nei bandi PSR è considerato un incentivo più allettante anche se permangono le perplessità di fondo sui requisiti per l'iscrizione alla Rete.

INTERVISTA N. 14

Provincia di Terni | realizzata *Luca Turchetti e Nadia Gastaldin*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

L'azienda è ubicata nella provincia di Terni ed è stata costituita nel 2003. L'intervista è stata effettuata al titolare, 55 anni, diploma di scuola media inferiore.

La superficie condotta è pari a 28 ettari, parte in proprietà e parte in affitto. I terreni sono coltivati a vite (15 ettari) e olivo (5 ettari). I restanti 8 ettari sono lasciati a riposo. L'azienda è a conduzione diretta con prevalenza di lavoro extrafamiliare, il titolare si occupa di tutti gli aspetti della gestione e del lavoro in campo e si avvale della collaborazione di quattro lavoratori a tempo determinato di origine italiana, due dei quali effettuano un numero maggiore di giornate rispetto agli altri. Durante la raccolta dell'uva e delle olive viene organizzata una squadra di circa 10-12 lavoratori che rimangono in azienda per circa 15 giornate. La raccolta dell'uva è stata meccanizzata per circa la metà della superficie vitata.

L'azienda non è iscritta alla rete per il lavoro agricolo di qualità.

POLITICA DEL PERSONALE

Tutti i lavoratori sono italiani e sono stati reclutati attraverso il passaparola. Si tratta delle stesse persone che da molti anni svolgono per l'azienda alcune mansioni specifiche, come la potatura e la legatura. Per quanto riguarda il gruppo di lavoratori dedicato alla raccolta dell'uva e delle olive, anch'esso è formato grosso modo sempre dalle stesse persone: 2 o 3 sono dipendenti di una cooperativa di olivicoltori della zona che si rendono disponibili per lavorare qualche giornata in un periodo in cui non sono impegnati nella raccolta delle olive, gli altri sono pensionati che si rivolgono all'azienda per arrotondare il proprio reddito.

I lavoratori addetti alle operazioni colturali del vigneto sono stati formati direttamente dal titolare mediante un periodo iniziale di affiancamento, ad esempio, durante la potatura (l'affiancamento è stato effettuato anche con "esperti" di potatura che lavorano in zona).

Il titolare si rivolge a questa tipologia di manodopera perché riscontra molte difficoltà a trovare giovani disposti a lavorare in agricoltura e che siano adeguatamente formati all'esecuzione di specifiche mansioni. Dal suo punto di vista non è facile trovare addetti per l'esecuzione delle operazioni colturali meccanizzate. Riferisce che avrebbe bisogno di un trattorista, che ha provato a inserire in azienda varie persone con scarsi risultati

e danneggiamenti alle macchine agricole, di conseguenza ha deciso di rinunciare. A detta del titolare, nell'orvietano non c'è un istituto professionale per l'agricoltura e le aziende come la sua, non molto grandi, fanno fatica a sostenere il peso economico della formazione e spesso rinunciano e cercano di arrangiarsi come possono. Le aziende più grandi, che si avvalgono di trattoristi, riescono più facilmente a sostenere un lungo periodo iniziale di affiancamento. Le aziende di piccole e medie dimensioni non riescono a percorrere questa strada perché affiancare il lavoratore significa non avere il tempo da dedicare a tutte le altre questioni di natura sia tecnica che amministrativa. L'imprenditore afferma che il lavoro irregolare in agricoltura esiste, anche se si tratta fondamentalmente di lavoro grigio. Tale tipologia di lavoro, almeno nella realtà in cui opera, nasce dall'incontro di due esigenze che convergono: quella dei lavoratori pensionati o impiegati principalmente presso altre aziende di arrotondare il reddito e quella dell'azienda agricola di risparmiare un po' sui costi. Il pensionato non ha alcun interesse al versamento dei contributi INPS, il suo interesse principale è arrotondare senza rischiare che un eccessivo numero di giornate vada a incidere negativamente sul suo reddito da pensione.

LA RETE, LE POLITICHE

L'intervistato non era a conoscenza dell'esistenza della rete del lavoro agricolo di qualità e per questo tipo di informazioni fa riferimento all'Organizzazione professionale agricola a cui è iscritto.

Dopo aver spiegato di che cosa si tratta, il titolare ritiene di non essere interessato a meno che non ci sia un ritorno economico di qualsiasi tipo. A parer suo potrebbe essere interessante come "marchio" da apporre in etichetta per quelle aziende che vendono direttamente il prodotto al consumatore finale. Nel caso specifico della sua azienda, che conferisce tutto il prodotto (uva) a una cooperativa, non lo riterrebbe comunque interessante.

Secondo l'imprenditore, la formazione professionale dei giovani è il nodo cruciale per migliorare tutto il mercato del lavoro in agricoltura. Inoltre, ritiene che la PAC dovrebbe essere più redistributiva verso le piccole e medie aziende che di conseguenza avrebbero più margine da investire nella manodopera e si abbatterebbe anche la quota di lavoro grigio. A detta sua, ci sono atteggiamenti speculativi sulla gestione dei titoli PAC che andrebbero intercettati e bloccati, recuperando i fondi da destinare al reclutamento di manodopera.

INTERVISTA N. 15

Provincia di Padova | realizzata il 24/06/2022 da *Barbara Bimbati*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: conduttore, uomo, 50 anni

Anno di avvio dell'attività: 1995

Titolo di studio/formazione: licenza media inferiore

Azienda: SAU 58 ha; n. capi nessuno

Principali produzioni: radicchio e cereali per avvicendamento colturale

Manodopera familiare: n. 2 persone: il conduttore (imprenditore) e il figlio (coadiuvante)

N. dipendenti: variabile nel corso dell'anno da 8 a 20, di cui 1 permanente (amministrazione) e un numero variabile da 7 a 20 di lavoratori a tempo determinato durante il periodo ottobre – giugno, per le lavorazioni di trapianto, raccolta e lavorazione del prodotto.

Nazionalità dei dipendenti: Italiana, Polacca, Romena, Albanese

L'intervista è stata resa per via telefonica dalla lavoratrice dipendente, impiegata in azienda da più di dieci anni, che si occupa di attività amministrativa e predisposizione della documentazione che riguarda il personale impiegato.

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: L'azienda utilizza esclusivamente personale a tempo determinato con contratti di lavoro di durata minima di 3 mesi e massima di 9 mesi. Il periodo di fabbisogno di manodopera va da ottobre fino a giugno, il numero di persone impiegate è però variabile nel tempo in funzione delle attività colturali. A inizio stagione sono necessarie circa 6-7 persone per arrivare anche a 20 dipendenti nel periodo di raccolta. Da luglio a settembre sono presenti solo coltivazioni di cereali che impiegano esclusivamente manodopera familiare. In genere i lavoratori stranieri in questo periodo ritornano nei propri Paesi di origine.

Tra i dipendenti TD due persone sono di nazionalità italiana, la restante parte è straniera, negli ultimi anni di provenienza quasi esclusivamente UE. Recentemente è stato assunto un cittadino albanese.

Il reclutamento risulta piuttosto semplice per questa realtà, la maggior parte del personale ritorna ogni anno riproponendosi autonomamente, i nuovi arrivi sono conoscenti

diretti di personale già impiegato. L'azienda non ha necessità di utilizzare mediatori tra domanda e offerta di lavoro.

Da alcuni anni l'azienda impiega quasi esclusivamente lavoratori di provenienza UE, in passato si rivolgeva a paesi quali Polonia, Romania, Albania, a volte Marocco. Con l'entrata in Unione europea di Polonia e Romania le modalità di reclutamento per i lavoratori provenienti da questi Paesi si sono semplificate consentendo di continuare la collaborazione.

Le difficoltà nel reclutamento si presentano con i lavoratori di nazionalità extra UE per i quali non è assolutamente semplice ottenere la documentazione necessaria per l'assunzione nei tempi utili allo svolgimento dei lavori in azienda. Due anni fa, su richiesta diretta di un cittadino albanese, è stata avviata la procedura di domanda nell'ambito del decreto flussi, la pratica si è conclusa dopo un anno e fortunatamente il cittadino albanese era ancora disponibile. Il rischio, piuttosto frequente, è che nel frattempo le persone trovino un altro impiego vanificando la mole di lavoro burocratico per ottenere il visto di accesso per il nostro Paese. Anche a febbraio di quest'anno (2022), è stata fatta una richiesta per due cittadini albanesi di conoscenza del lavoratore già impiegato; la pratica è in lavorazione.

Politiche di formazione e sviluppo del personale: La maggior parte dei lavoratori ritorna la stagione successiva, i lavoratori sono quindi già formati. I nuovi arrivi invece sono formati in azienda. Le mansioni però sono di tipo manuale e non specialistico, non è richiesto l'utilizzo di mezzi meccanici o di prodotti che necessitano di una formazione particolare. Non è prevista la possibilità di una progressione professionale. Il tipo di attività richiesta in questa azienda è di manodopera non specializzata. Il lavoro specializzato, con uso di macchine, è svolto solo dalla manodopera familiare. Tuttavia, il conduttore investirà in nuovi macchinari per agevolare la raccolta che probabilmente influirà anche sul lavoro dei dipendenti (NDR).

Supporto alla persona: L'azienda ha al suo interno 3 unità abitative per ospitare un massimo di 12 persone, quest'anno ne è stata utilizzata solo una. Da circa 6-7 anni i dipendenti utilizzano abitazioni proprie, si organizzano con affitti in comune con altri lavoratori anche non impiegati nella stessa azienda, inoltre arrivano già automuniti.

L'azienda in passato metteva a disposizione anche un mezzo di trasporto (pulmino) per gli spostamenti nel luogo di lavoro e per le necessità primarie. Ora non è più necessario, i lavoratori sono organizzati e autonomi nella mobilità nel territorio.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: Innanzitutto, le agenzie di collocamento attuali (interinali) non sono specializzate e qualificate per il settore agricolo, diversamente dagli ex uffici di

collocamento ai quali l'azienda in passato si rivolgeva. Le procedure amministrative sono troppo lente, i tempi per ottenere i permessi di lavoro non sono compatibili con i fabbisogni dell'azienda. (L'intervistata non sa dare un suo parere sulle problematiche relative alle irregolarità nella manodopera agricola, l'azienda per cui lavora non ha difficoltà nel reclutamento dei lavoratori, come già detto almeno la metà dei dipendenti ritorna ogni anno, gli altri sono conoscenti dei dipendenti che già hanno collaborato, mandati da loro per sostituzioni o introdotti come nuovi lavoratori). Il problema sorge nel momento in cui il lavoratore da assumere è di provenienza extra UE, ottenere permessi di lavoro 4-6 mesi ha dei tempi molto lunghi, per questo motivo raramente viene fatto ricorso a persone di provenienza extra comunitaria.

Rete del lavoro agricolo di qualità: L'azienda è stata iscritta alla Rete del lavoro agricolo di qualità su suggerimento e direttamente dalla organizzazione professionale a cui affeziona. Di fatto non è stato ottenuto alcun beneficio, nessuna agevolazione. Se l'azienda è stata soggetta a controlli per la permanenza nell'elenco non ne è comunque venuta a conoscenza.

INTERVISTA N. 16

Provincia di Padova | realizzata il 24/06/2022 da *Barbara Bimbati*

DATI ANAGRAFICI E AZIENDALI

Ruolo e caratteristiche dell'intervistato/a: conduttore, uomo, 26 anni

Anno di avvio dell'attività: 2017 (l'azienda è una società agricola tra familiari)

Titolo di studio/formazione: diploma di scuola media superiore

Azienda: SAU 30 ha; n. capi nessuno

Principali produzioni: azienda specializzata nella produzione di asparago su una superficie di 23 ha

Manodopera familiare: da n. 2 persone: padre e figlio

N. dipendenti: 30 persone impiegate quasi esclusivamente nel periodo di raccolta da marzo ad aprile con contratto a tempo determinato e mansione di raccolta e lavorazione del prodotto.

Nazionalità dei dipendenti: Albanese, Polacca e Romena, Centro Africa

L'intervista è stata effettuata direttamente al conduttore presso la sede di un centro di assistenza agricola.

POLITICA DEL PERSONALE

Reclutamento: L'azienda utilizza esclusivamente personale a tempo determinato con contratti di lavoro di durata breve, di circa due mesi. Il contratto prevede un orario ordinario di lavoro giornaliero di 6,5 ore, oltre sono retribuite come lavoro straordinario. Il periodo di fabbisogno di manodopera va, indicativamente, da marzo ad aprile ed è incentrato nella sola raccolta e lavorazione del prodotto fresco.

L'azienda impiega manodopera quasi esclusivamente straniera di provenienza comunitaria, la manodopera italiana è invece assente perché difficile da reperire e assorbita da altri settori.

Per il reclutamento l'azienda si avvale del passaparola, i nuovi assunti sono tutti familiari e conoscenti diretti di personale già impiegato. Non tornano sempre gli stessi lavoratori ma i nuovi arrivano comunque su indicazione di lavoratori già impiegati.

In passato il conduttore ha partecipato a bandi nell'ambito del decreto flussi ma l'esperienza è stata fallimentare, sono occorsi 7-8 mesi per avere il via libera così l'azienda ha dovuto rinunciare perché non più necessari. L'azienda quindi si rivolge a persone

di provenienza comunitaria, prevalentemente di origine albanese, polacca e romena. Quest'anno 3 lavoratori erano provenienti dal Centro Africa (Mali).

L'azienda negli anni scorsi ha fatto ricorso a un servizio di fornitura di manodopera in appalto. L'esperienza è stata negativa, i lavoratori erano pagati in ritardo e spesso il conduttore è dovuto intervenire presso l'impresa di servizi per sollecitarne il pagamento. Inoltre, alla conclusione del lavoro, su indagine INPS, è emersa la mancata regolarità contributiva per il personale impiegato e ora l'azienda agricola, e altre coinvolte, dovranno sanare il debito pagando gli oneri sociali non versati. Il conduttore riconosce l'utilità del ricorso a imprese di servizi o cooperative del lavoro, soprattutto per la tempestività nel reperimento delle manodopera, che a volte è necessario trovare in poco tempo anche se in generale l'azienda programma per tempo i fabbisogni di personale, ma preferisce avere contatti diretti con la manodopera, dal punto di vista delle pratiche amministrative non c'è un maggiore impegno e anche il costo sostenuto dall'azienda è simile.

Politiche di formazione e sviluppo del personale: Le mansioni richieste sono di tipo manuale e non necessitano di una formazione particolare. Il tipo di attività richiesta in questa azienda è di manodopera non specializzata; il lavoro specializzato, con uso di macchine, è svolto solo dalla manodopera familiare.

Il numero di persone impiegate è abbastanza costante, quest'anno (2022) sono state assunte 30 persone. Nel resto dell'anno le lavorazioni dei terreni sono svolte dai componenti della famiglia. Alla fine del periodo lavorativo il personale torna al proprio Paese di residenza per un breve tempo per poi spostarsi in altri, prevalentemente Germania e Olanda per la raccolta di altre colture. In questo periodo (agosto-settembre) molti dei lavoratori che hanno prestato opera nell'azienda intervistata sono in Alto Adige per la raccolta delle mele.

Supporto alla persona: L'azienda fornisce alloggio gratuito ai lavoratori mettendo a disposizione abitazioni e moduli abitativi. L'azienda è ubicata vicino al centro abitato per cui il personale si gestisce autonomamente. Una volta alla settimana il conduttore si rende disponibile per accompagnarli in un supermercato più fornito.

In genere succede raramente che i lavoratori abbiano necessità di visite mediche, in ogni caso al momento dell'assunzione vengono obbligatoriamente effettuate le visite preventive di medicina del lavoro.

Quest'anno l'azienda si è fatta carico della somministrazione dei tamponi per Covid per consentire ai dipendenti di avere un regolare *Green pass*, il personale proveniente dai Paesi dell'Est ha diffidenza verso la vaccinazione per il Covid; quindi, si è reso necessario ricorrere sistematicamente ai tamponi.

LA RETE, LE POLITICHE

Reclutamento: Il conduttore non ritiene che le irregolarità sul lavoro siano di responsabilità delle aziende agricole, a parte isolati fatti eclatanti. Le irregolarità vengono dalle cooperative del lavoro. Dal suo punto di vista, per le imprese agricole è difficile lavorare a lungo in condizioni di irregolarità, i controlli sono molti e su più fronti, le aziende non rischiano più, come magari hanno fatto in passato.

Per agevolare le imprese sulle modalità di reclutamento e contrattualizzazione di stagionali, sarebbe necessaria una revisione dell'organizzazione dei flussi dai Paesi extracomunitari, i lavoratori comunitari vengono più difficilmente a lavorare nel settore agricolo in Italia, soprattutto per il tipo di lavoro richiesto che è a bassa specializzazione. In passato l'azienda ospitava lavoratori del Nord Africa, soprattutto dal Marocco, oggi è difficile trovarli perché vengono impiegati in altri settori.

Sarebbe necessario uno snellimento delle pratiche amministrative. Porta l'esempio della Germania, Paese con il quale il conduttore ha rapporti commerciali, che ha una normativa sul lavoro stagionale che facilita le imprese e i lavoratori: per incarichi di breve durata non vengono pagati oneri sociali e la retribuzione è più alta rispetto alla nostra.

Rete del lavoro agricolo di qualità: Il conduttore non conosce la Rete del lavoro agricolo di qualità e la ritiene una attività interessante. La sua azienda commercializza con Paesi che chiedono una serie di certificazioni di qualità come, ad esempio, la Global GAP (certificazione che garantisce il rispetto di requisiti sulla sicurezza, qualità e legalità dei prodotti alimentari, sulla sostenibilità ambientale e sulla salute e sicurezza dei lavoratori). Avere una certificazione Global Gap garantisce all'azienda anche una premialità nelle graduatorie in bandi pubblici. Recentemente i Paesi del Nord Europa iniziano a chiedere certificazioni relative al personale impiegato, questo potrebbe spingere le aziende a partecipare alla rete del lavoro agricolo di qualità se venisse riconosciuta come certificazione oltre che se venisse considerata ai fini delle graduatorie nei bandi di finanziamento.

L'AGRICOLTURA SOCIALE E LE OPPORTUNITÀ OFFERTE ALL'INCLUSIONE DEI LAVORATORI MIGRANTI

Francesca Giarè (CREA - Centro Politiche e Bio-economia, Roma)

5.1 L'AGRICOLTURA SOCIALE IN ITALIA

L'agricoltura sociale in Italia riveste un ruolo importante nei processi di inclusione delle persone che hanno difficoltà e svantaggi, come evidenziato anche da numerose indagini realizzate a livello nazionale e internazionale. Tuttavia, le esperienze di AS conosciute sono ancora poche, come dimostrato anche dai dati dell'ultimo Censimento dell'agricoltura (ISTAT 2020), che per la prima volta inserisce l'AS tra le attività connesse rilevate. Tra le aziende che diversificano, infatti, soltanto 904 hanno dichiarato di svolgere attività di AS, pari a meno dell'1,4% delle aziende con almeno un'attività connessa; il 77,6% di queste aziende è gestita da capo azienda con più di 40 anni (Tabella 1).

Il numero maggiore di aziende con AS è presente in Toscana (108), Lombardia (94), Emilia-Romagna (78) e Piemonte (77); complessivamente nel Nord sono state censite 415 aziende agricole, al Centro (217) e al Sud (186) si registra un numero inferiore di realtà coinvolte. Si tratta di un numero molto piccolo di aziende agricole rispetto all'universo censito dall'ISTAT, pari soltanto a oltre 1.100.000 aziende; occorre però evidenziare come il Censimento non rilevi le cooperative sociali non iscritte al registro delle imprese agricole, che pure possono svolgere attività di AS ai sensi della l. 141/2015 o delle leggi regionali vigenti; inoltre, è possibile che non tutti i partecipanti al Censimento abbiano dichiarato di svolgere attività di AS.

Sulla base della normativa regionale, alcune Regioni hanno istituito un elenco al quale gli operatori di AS possono iscriversi; al momento risulta iscritto un numero molto inferiore di operatori di AS (Tabella 2) rispetto a quanto emerge dal Censimento ISTAT. Nonostante ormai tutte le Regioni abbiano emanato norme specifiche che prevedono l'istituzione di un elenco ufficiale, infatti, la maggior parte di esse non ha provveduto in tal senso vista la mancanza di criteri omogenei per il riconoscimento degli operatori di AS, che dovrebbero essere contenuti nelle Linee guida nazionali demandate all'Osservatorio nazionale, come previsto dalla l. 141/2015.

Attualmente risultano quindi iscritti a tali elenchi soltanto 300 operatori, circa il 30% in

TAB. 5.1 - NUMERO DI AZIENDE CON ATTIVITÀ CONNESSE E CAPO AZIENDA PER ETÀ E PER REGIONE - Anno 2020

Regione/Ripartizione	Aziende con almeno un'attività connessa		Aziende con attività connesse e capo azienda con meno di 40 anni		Aziende con attività connesse e capo azienda con oltre 40 anni	
	Aziende con almeno un'attività connessa	Agricoltura sociale	Aziende con almeno un'attività connessa	Agricoltura sociale	Aziende con almeno un'attività connessa	Agricoltura sociale
Piemonte	5.680	77	1.210	17	4.470	60
Valle d'Aosta	338	5	83	2	255	3
Lombardia	6.347	94	1.097	17	5.250	77
P.A. di Bolzano	4.936	20	834	4	4.102	16
P.A. di Trento	1.267	21	352	5	915	16
Veneto	5.698	71	1.104	15	4.594	56
Friuli-Venezia Giulia	1.743	36	325	5	1.418	31
Liguria	1.332	13	307	0	1.025	13
Emilia-Romagna	5.725	78	828	12	4.897	66
Toscana	7.624	108	1.230	38	6.394	70
Umbria	2.310	25	484	4	1.826	21
Marche	2.553	32	445	7	2.108	25
Lazio	2.779	52	599	15	2.180	37
Abruzzo	1.688	21	292	2	1.396	19
Molise	592	13	116	6	476	7
Campania	2.485	49	562	11	1.923	38
Puglia	3.402	52	582	12	2.820	40
Basilicata	806	14	188	5	618	9
Calabria	2.049	37	393	11	1.656	26
Sicilia	3.367	53	667	7	2.700	46
Sardegna	2.405	33	507	7	1.898	26
ITALIA	65.126	904	12.205	202	52.921	702

TAB. 5.2 - NUMERO DI OPERATORI DI AGRICOLTURA SOCIALE ISCRITTI NEGLI ELENCHI REGIONALI

REGIONI	2023	Distribuzione % 2022
Lombardia	29	9,7
Veneto	33	10,4
Friuli-Venezia Giulia	54	18,1
Liguria	36	12,1
Marche	73	24,5
Abruzzo	6	2,0
Campania	22	7,0
Calabria	18	6,0
Sardegna	29	10,1
Totale	300	100,0

più rispetto a quanto registrato nel 2020 (Annuario agricoltura italiana, 2022). Il numero più elevato si registra nelle Marche, con 73 operatori, pari al 24,5% del totale degli iscritti.

Questi dati non sembrano rappresentare pienamente la ricchezza di esperienze e pratiche presenti sul territorio. Innanzitutto, i criteri adottati, per la mancanza delle Linee guida richiamate poco sopra, sono differenti, così come le procedure e la documentazione richiesta per l'iscrizione. Ne consegue che alcune realtà operative vengano escluse nonostante la lunga esperienza nel campo, che altre non ritengano vantaggioso impegnare risorse e tempo per l'iscrizione non percependone i vantaggi, ma anche che alcune si iscrivano senza aver ancora avviato di fatto le attività di AS. È il caso, ad esempio, della Liguria, in cui 6 operatori risultano non ancora attivi, e del Veneto, dove un operatore è segnalato come da attivare.

Per quanto riguarda le tipologie di azioni svolte, le informazioni sono frammentarie e derivano soprattutto da analisi di casi studio; l'indagine svolta dal CREA nel 2017 (CREA, 2018) e aggiornata nel 2020 (Borsotto e Giarè, 2020) mostra come la maggior parte delle realtà di AS raggiunte svolga attività di inclusione socio-lavorativa e si rivolga a una molteplicità di destinatari, compresi gli immigrati, i rifugiati e i richiedenti asilo.

Con l'intensificarsi del fenomeno migratorio, sono aumentate infatti anche le esperienze finalizzate all'inclusione socio-lavorativa degli immigrati, spesso legate anche alle azioni di accoglienza (Dossier SPRAR/SIPROIMI, 2019), contrasto al lavoro nero e illegale e al caporalato. Dal punto di vista legislativo, l'inclusione dei migranti attraverso l'agricoltura sociale è stata prevista anche dal decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, che all'art. 48-ter (Ulteriori disposizioni a favore di migranti e rifugiati) include i migranti e i rifugiati tra i destinatari degli interventi di AS previsti all'articolo 2, comma 1, lettera a) della legge 141/2015. Tuttavia, la Regione Molise aveva già inserito gli immigrati tra i destinatari delle attività nella legge regionale 5/2014, recante "Norme in materia di agricoltura sociale"; allo stesso modo si era comportata la Regione Siciliana, che ha contemplato "l'ospitalità di famiglie di extracomunitari profughi" tra le attività di agricoltura sociale di cui all'articolo 41 "Agricoltura sociale" della legge di stabilità regionale 16/2017.

5.2 L'AGRICOLTURA SOCIALE COME STRUMENTO PER L'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

Nonostante le esperienze di AS finalizzate all'inclusione sociale e lavorativa degli immigrati siano molte, sono ancora pochi gli studi che ne mettono in evidenza le caratteristiche principali e gli esiti (Timpanaro, 2018; Triollet, 2020; Giarè *et al.*, 2020; Musolino, 2020; Borsotto *et al.*, 2022), così come pochi risultano gli studi che analizzano le modalità di utilizzo di alcuni strumenti e gli esiti che ne derivano.

Nonostante la grande diversità di pratiche a livello locale, è possibile individuare

alcune costanti nell'esperienza italiana, la più rilevante delle quali è rappresentata dall'attenzione ai processi di inclusione sociale e lavorativa. La maggior parte delle realtà di AS, infatti, svolge questo tipo di attività in collaborazione (CREA, 2018; Borsotto e Giarè, 2020) e in misura minore si occupa di servizi di co-terapia, servizi per le comunità locali e altre attività. Questa scelta di campo è alla base della definizione di AS inclusiva per l'esperienza realizzata in Italia rispetto ad approcci più orientati alla cura diffusi nei Paesi del Nord Europa (Di Iacovo *et al.*, 2014; Hassink *et al.*, 2016).

Altra costante dell'AS italiana è costituita dalla rete di relazioni tra attori pubblici e privati, in particolare aziende agricole, cooperative sociali, associazioni e altri soggetti del terzo settore, servizi socio-sanitari locali. L'AS, infatti, si colloca a confine tra i due ambiti di intervento e costituisce l'arena di confronto e collaborazione tra diverse *expertise*, impegnate nell'individuazione di percorsi innovativi in grado di affrontare le diverse esigenze.

Un ulteriore elemento da evidenziare nell'esperienza italiana riguarda la capacità della maggior parte delle realtà di rivolgersi a persone con problematiche e difficoltà di tipo differente, proprio per la scelta di mettere al centro le persone e le capacità piuttosto che i problemi.

Queste tre costanti trovano un punto di convergenza nel contesto locale, che funge da ambiente abilitante nei confronti delle iniziative di AS, e allo stesso tempo usufruisce degli effetti positivi che le azioni di AS portano in termini di fiducia, reputazione, coesione sociale.

In alcuni casi, le esperienze nascono proprio con l'obiettivo principale di lavorare sul contesto locale come leva per agire anche sui percorsi individuali, con un approccio duplice alla capacitazione verso le persone e verso gli attori locali. Le azioni rivolte all'esterno dell'azienda agricola sono particolarmente importanti per informare le aziende sulla possibilità di ospitare le persone coinvolte nei progetti per i periodi di borsa lavoro o tirocinio, ma soprattutto per sensibilizzarle verso la necessità di creare contesti più inclusivi e superare lo stigma ancora tanto diffuso nei confronti del diverso. Le relazioni tra i partecipanti alle iniziative di AS, agricoltori e altri attori del territorio, inoltre, si sono rivelate fondamentali per migliorare le capacità e la qualità della vita dei beneficiari, generare benefici anche in termini di benessere sia individuale che collettivo, e contribuire a uno sviluppo sostenibile delle comunità locali.

5.3 IL CONTRIBUTO DELL'AS ALLA LOTTA AL CAPORALATO: L'ESPERIENZA DI RURAL SOCIAL ACT

Viste le sue caratteristiche distintive, l'AS può svolgere un ruolo importante nelle iniziative di contrasto al caporalato e allo sfruttamento dei migranti non solo perché può offrire opportunità di inserimento sociale e lavorativo, ma soprattutto perché in grado

di sensibilizzare gli attori locali e coinvolgerli in un processo territoriale di accoglienza e inclusione. Le iniziative messe in atto all'interno dei progetti FAMI, e in particolare quelle del progetto Rural Social Act, di cui si dà conto in questo lavoro, rappresentano un esempio emblematico di questo ruolo: gli immigrati sono stati "intercettati" e coinvolti grazie alle reti territoriali (*hub*, unità mobili), sono stati accompagnati con azioni di orientamento, formazione, supporto legale e abitativo, mediazione culturale, ecc. oltre che di inserimento lavorativo in azienda; le aziende agricole e gli attori pubblici e privati sono stati sollecitati a svolgere un ruolo attivo durante il percorso in modo da affiancare gli operatori nel processo di inclusione.

Il lavoro nei territori è stato avviato dalla mappatura degli attori, che ha consentito di mettere in contatto molti soggetti che in alcuni casi non avevano mai collaborato tra loro anche per la mancanza di conoscenza circa le competenze e le azioni svolte da ciascuno, e l'identificazione dei luoghi in cui avviene lo sfruttamento. Tale azione non è stata sempre semplice, soprattutto là dove – in mancanza di un forte radicamento sul territorio – è stato necessario realizzare un lavoro capillare di *scouting* e analisi, oltre che di accreditamento. Tra le criticità evidenziate, soprattutto in alcune realtà, occorre citare anche la difficoltà a coinvolgere pienamente gli attori pubblici nelle diverse azioni e a reperire sul territorio tutte le competenze professionali necessarie alla realizzazione del progetto.

Il secondo passo è stato la realizzazione di iniziative congiunte, che ha permesso di sperimentare le forme di collaborazione possibili e di organizzare le fasi successive del progetto.

Come evidenziato durante gli incontri di formazione interna al progetto e nei momenti di verifica, nei contesti locali in cui l'AS aveva già una storia solida e radicata, le attività rivolte agli immigrati e quelle rivolte al territorio sono state realizzate con maggiore incisività e senza eccessive difficoltà, mentre nei casi in cui l'esperienza dell'AS era scarsa o mancava totalmente è stato più difficile organizzare in maniera efficace le attività. Anche in questi casi, comunque, l'azione del progetto ha consentito un miglioramento delle relazioni tra i diversi attori e l'avvio della costituzione di reti territoriali che ha favorito la sinergia degli interventi e la contaminazione dei saperi.

Come emerge nel capitolo 6, l'importanza del contesto locale come *driver* per la realizzazione di iniziative di inclusione è fondamentale. Laddove, come nel caso de *Il piccolo principe*, il soggetto lavora da molti anni sul territorio e ha consolidato una rete di relazioni con le aziende agricole locali, oltre che con i servizi socio-sanitari, è stato possibile raggiungere un numero elevato di inserimenti socio-lavorativi e attuare le altre azioni previste dal progetto con grande efficacia, proprio a testimonianza dell'importanza di un lavoro continuativo con le persone e con i territori.

In generale, gli esiti positivi della collaborazione hanno posto le basi per una continuazione del rapporto con gli attori del territorio (es. cooperative, aziende, servizi, ecc.) anche dopo il termine del progetto, ad esempio per quanto riguarda le azioni che possono

favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e la mappatura degli attori e delle opportunità. Altra azione congiunta che potrebbe trovare continuità nei territori è quella del lavoro di emersione del caporalato e dell'illegalità.

Durante i momenti di confronto del progetto è stata segnalata anche l'esigenza di continuare con le azioni di sensibilizzazione e informazione (corsi, seminari, ecc.) rivolti ai datori di lavoro e quelle indirizzate alle vittime di sfruttamento con l'obiettivo di far prendere coscienza delle proprie condizioni e avviare percorsi di denuncia e riscatto.

L'esperienza realizzata con Rural Social Act dimostra come l'agricoltura sociale, soprattutto quando è svolta con continuità, possa contribuire ad avviare processi di rivitalizzazione e trasformazione culturale di intere comunità, incidendo anche sullo stigma e favorendo così l'individuazione di nuove traiettorie di sviluppo.

5.4 BIBLIOGRAFIA

- Borsotto P., Giarè F. (2020). *L'agricoltura sociale: un'opportunità per le realtà italiane*, CREA-Rete Rurale Nazionale.
- Borsotto P., Giarè F., Ricciardi G. (2022). Immigrazione: le opportunità offerte dall'agricoltura sociale, in Borgi M., Genova A., Collacchi B., Cirulli F. (Ed.), *Agricoltura sociale: processi, pratiche e riflessioni per l'innovazione sociosanitaria*. Roma: Istituto Superiore di Sanità (Rapporti ISTISAN 22/9).
- CREA (2022), *Annuario dell'agricoltura italiana 2021*, Volume LXXV, CREA Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, Roma.
- CREA (2018). *Rapporto sull'agricoltura sociale in Italia*, CREA-Rete Rurale Nazionale, Roma.
- Di Iacovo F., Moruzzo R., Rossignoli C., Scarpellini P. (2014). Transition management and social innovation in rural areas: Lessons from social farming. *J. Agric. Educ. Ext.*, 20, 327-347.
- Dossier SPRAR/SIPROIMI (2019). *L'agricoltura sociale. Un'agricoltura multifunzionale per lo sviluppo di interventi e di servizi socio-sanitari*.
- Giarè F., Ricciardi G., Borsotto P. (2020). Migrants Workers and Processes of Social Inclusion in Italy: The Possibilities Offered by Social Farming. *Sustainability*, 12(10).
- Hassink J., Hulsink W., Grin J. (2016). Entrepreneurship in agriculture and healthcare: Different entry strategies of care farmers. *J. Rural Stud.*, 43, 27-39.
- Musolino D., Distaso A., Marcianò C. (2020). The Role of Social Farming in the Socio-Economic Development of Highly Marginal Regions: An Investigation in Calabria. *Sustainability*, 12.
- Rete rurale nazionale (RRN) (2020). *Migrazioni, agricoltura e ruralità. Politiche e percorsi per lo sviluppo dei territori*, RRR.
- Rete rurale nazionale (RRN) (2018). *Terreni di integrazione*. Magazine n. 3. 2018, pp. 42-44.

- Timpanaro G., Guarnaccia P., Macaluso D., Ricciardi G., Dara Guccione G. (2018). Immigrants in agricultural sector in Sicily: the experience of Sicilia Integra project. *Italian Review of Agricultural Economics*, 73(3).
- Triollet R., Mccafferty E.J., Alvarez Martinez A.F., Tóth B., Bellan E., Al Khudhairi D. (2020). *JRC Annual Report 2019*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-14137-2, doi:10.2760/896128, JRC119146.

L'AZIONE SUL TERRITORIO, ALCUNI ESEMPI

6.1 IL PICCOLO PRINCIPE, INTERLAND E L'HUB IN FRIULI-VENEZIA GIULIA

Il Piccolo Principe e l'HUB in Friuli-Venezia Giulia

Giuliana Colussi

Nella regione Friuli-Venezia Giulia, il progetto *Rural Social ACT* (RS-ACT) ha potuto beneficiare della solida rete di alcuni soggetti (partner) attivi nell'agricoltura sociale, presenti nelle aree di competenza del medesimo RS-ACT. Nello specifico, oltre alla struttura regionale della Confederazione italiana agricoltori, hanno partecipato al progetto altri sei partner, collocati nei territori delle quattro province friulane, ciascuno con una propria ricca rete di riferimento: la cooperativa sociale “*Il Piccolo Principe*”, di Casarsa della Delizia (PN)¹; la cooperativa sociale “*Aesontius*”, di S. Vito al Torre (UD)², la cooperativa sociale

1. Dal 2009, la cooperativa sociale “Il Piccolo Principe” è capofila della rete per la gestione della Fattoria sociale “La volpe sotto i gelsi”. È tra i soci fondatori del “Consorzio Leonardo” che ha promosso la nascita nel 2011 del “Forum Nazionale dell'Agricoltura Sociale” e ha realizzato diversi studi e ricerche sull'agricoltura sociale. Ha, inoltre, promosso la nascita del “Forum Regionale dell'Agricoltura Sociale – Friuli Venezia Giulia” impegnandosi anche in funzioni di coordinamento e supporto. Aderisce, altresì, alla “Rete Territoriale dell'Agricoltura Sociale” promossa e sostenuta dall’“Azienda sanitaria Friuli Occidentale” di Pordenone nonché alla “Rete dell'Agricoltura Sociale del Sanvitese”. Collabora attivamente sia con la rete informale “R.A.S.A. – Rete Agricoltori Solidali Attivi” per la realizzazione della filiera dell'inclusione lavorativa in agricoltura sia con il “Centro studi, documentazione e ricerca in agricoltura sociale” di S. Vito al Tagliamento. Gestisce, inoltre, 4 piccoli nuclei CAS (Centri di accoglienza straordinaria) per l'accoglienza complessiva di 20 persone richiedenti protezione internazionale. Aderisce a “Libera – Associazioni, nomi e numeri contro le mafie” e collabora attivamente al “Tavolo di lavoro regionale sul caporalato”. È partner del progetto “Pais di rustic amour – Sistemi integrati di cooperazione territoriale per uno sviluppo locale sostenibile e inclusivo”. Aderisce, infine, all'Osservatorio sociale del Comune di Casarsa della Delizia. In ultimo, collabora con diverse realtà del territorio nel promuovere e realizzare progetti di inclusione sociale e lavorativa (a favore di famiglie, minori, giovani e adulti in situazione di vulnerabilità psichica, mentale, sociale).

2. La cooperativa sociale “Aesontius” aderisce al “Consorzio Mosaico” e gestisce “il Nazareno”, importante Centro di accoglienza straordinaria strutturato per accogliere fino a 200 persone richiedenti protezione internazionale con un importante staff di mediatori culturali.

“Contea di Gorizia”³; la cooperativa sociale “Viviana”, di Trieste⁴; il consorzio di cooperative sociali “Il Mosaico di Gorizia”⁵; e, infine, il Consorzio di cooperative sociali “Interland” di Trieste⁶. Tutti i soggetti citati e appena elencati costituiscono l’Hub del Friuli-Venezia Giulia del progetto (da ora in poi, *Hub* o *Hub FVG*).

Tale *Hub* ha lavorato, innanzitutto, a partire dalle comunità di riferimento di ciascun partner coinvolto, mettendo in gioco le proprie reti e l’esperienza maturata nell’attivazione di percorsi di inclusione lavorativa in agricoltura. L’*Hub* è, in tal modo, riuscito sia a individuare le risorse e le opportunità già esistenti per tali percorsi sia a rilevare i fattori nonché gli elementi strutturali che favoriscono nella regione Friuli-Venezia Giulia il fenomeno del caporalato e del lavoro irregolare⁷.

Questo ha consentito all’*Hub FVG* di affrontare con maggiore consapevolezza il problema dello sfruttamento, conoscendo in dettaglio sia le difformi dimensioni della problematica sia le sue possibili alternative. Ciascun partner ha, pertanto, potuto calibrare meglio la propria azione sulla trasformazione della situazione socio-lavorativa dei lavoratori sfruttati cioè accompagnando il passaggio dall’inconsapevolezza e privazione al riconoscimento e alla restituzione di diritti negati. Si segnala, inoltre, che è stata rivolta

3. La cooperativa sociale “Contea di Gorizia” aderisce al “Consorzio Mosaico”. Dal 2006, ha aderito a un partenariato territoriale che ha portato alla produzione del “Morus Morar”, pluripremiato vino friulano. Dal 2011, organizza “Blu Notte Gorizia Festival”, manifestazione internazionale di musica, arte, cultura e multimedialità. Aderisce al “Forum Nazionale dell’Agricoltura Sociale” ed è tra i promotori del “Forum Regionale”.

4. La cooperativa sociale “Viviana” aderisce al Consorzio *Interland*. Ha, inoltre, avviato una piccola attività di orticoltura e partecipa alle diverse iniziative di agricoltura sociale promosse nell’ambito territoriale di Trieste.

5. Quattro delle cooperative sociali associate al Consorzio “Il Mosaico di Gorizia” hanno attività di agricoltura sociale (Contea, Thiel, Nemesi, La Cisile) spaziando da allevamenti, fattorie didattiche e sociali (Molin di Novacco, Ca’ di Rico, Volpares), coltivazione biologica di ortaggi, fino a produzione di vini solidali. Annualmente il Consorzio organizza il “Premio Tassello d’oro”, concorso enologico internazionale per vini prodotti nell’ambito dell’agricoltura sociale. Ha, inoltre, realizzato seminari e ricerche di approfondimento sui temi dell’agricoltura sociale

6. Il Consorzio di cooperative sociali “*Interland*” aderisce al “Forum Nazionale dell’Agricoltura Sociale” ed è tra i promotori del “Forum Regionale”. Ha realizzato seminari e ricerche di approfondimento sui temi dell’agricoltura sociale e dell’economia solidale. Ha, inoltre, promosso la nascita del “Forum dell’Agricoltura sociale di Trieste”. Ha, altresì, dato vita al progetto “Orti di Massimiliano” in collaborazione con la cooperativa sociale “Querciam-biente” per promuovere una nuova cultura del territorio, l’uso sostenibile delle risorse naturali e il benessere delle persone. In collaborazione con 5 cooperative sociali, gestisce “il Bosco sul mare”, terreno agricolo forestale di 24,5 ettari di proprietà dell’ATER. Promuove percorsi di educazione ambientale ed è stata il promotore della nascita della cooperativa sociale agricola “Viviana”, partner del *Rural Social ACT*.

7. I dati nazionali (cfr. il VI Rapporto Agromafie e caporalato dell’Osservatorio Placido Rizzotto) riconoscono un ruolo rilevante delle aziende del Nord nello sfruttamento della manodopera nel nostro Paese, e indagini recenti hanno fatto venire a galla gravi illeciti anche nella Regione con conseguenti sanzioni fino anche alla sospensione delle attività agricole, come ad esempio <https://www.rainews.it/tgr/fvg/articoli/2023/02/caporalato-trenta-braccianti-agricoli-irregolari-fra-le-vigne-gorizia-udine-indagine--077ab2d7-bd1e-404c-a437-ba-95ada6a802.html>; <https://www.rainews.it/tgr/fvg/articoli/2023/01/individuati-nel-fine-settimana-otto-lavoratori-in-nero-b51ae6bc-d19e-41c7-b596-f0e95135f8da.html>.

un'attenzione particolare alle categorie più fragili tra i migranti (disabili, rifugiati, vittime) valorizzando, in tal modo, anche il ruolo inclusivo, riabilitativo e terapeutico dell'agricoltura sociale nelle sue diverse sfaccettature.

Tutti i soggetti dell'*Hub* FVG hanno lavorato innanzitutto sul rafforzamento delle reti territoriali di riferimento, attraverso azioni e obiettivi delineati su quattro livelli principali:

- 1) il *piano culturale* con l'obiettivo di modificare radicalmente la percezione del fenomeno. Un lavoro forte, intenso e sistematico incentrato sulle seguenti attività:
 - la realizzazione di un seminario regionale all'interno del *VCR Research Center*⁸ ;
 - la partecipazione a diversi incontri formali e informali con le reti più prossime e con la cittadinanza;
 - l'offerta al *progetto* e ai suoi contenuti della massima visibilità per mezzo di diverse iniziative di comunicazione (comunicati stampa, *post* sui *social network*, interventi in seminari e convegni, ecc.) con l'obiettivo di scardinare luoghi comuni e informazioni poco corrette, come:
 - «è un problema che riguarda il Sud Italia», quando in realtà le indagini restituiscono una realtà diversa;
 - «molti di loro sono stranieri e sono stranieri contenti: hanno un lavoro e quindi un reddito seppur basso, tanto hanno tanto tempo a disposizione, quindi approfittiamone [...]»;
 - i pensionati irritati dalla concorrenza sleale dei “neri”: «a noi danno 6 euro, loro si accontentano di 4»;
 - «si è sempre fatto così e andava bene, perché cambiare?»;
 - il c.d. “furto in villa” è riconosciuto come qualcosa di sbagliato, di illegale da combattere e contrastare. Il caporalato e lo sfruttamento lavorativo sembrano, invece, essere semplicemente una modalità organizzativa e vengono, quindi, persino legittimati.
- 2) il sostegno alle vittime o alle potenziali vittime a partire dalla conoscenza dei propri diritti e doveri, descrivendo e spiegando il contratto di lavoro in agricoltura, grazie al contatto con l'organizzazione sindacale di settore. Quanto descritto non è stato un percorso agevole poiché, molte volte, la cooperazione con chi si trova in una situazione di sfruttamento è praticamente nulla: sono i vulnerabili più vulnerabili che hanno bisogno di lavorare, di inviare i soldi in madrepatria per pagare i debiti del viaggio e per sostenere la famiglia, quindi difficilmente sono disponibili a denunciare il proprio datore di lavoro. Sempre in merito a questo specifico obiettivo, qui di seguito sono elencati alcuni dati relativi all'attività de “Il Piccolo Principe” che si ritiene utile evidenziare:
 - 35 le persone (30 uomini e 5 donne) che sono state seguite nell'ambito del progetto;

8. È il centro sperimentale di ricerca, di riferimento internazionale per tutta la vivaistica in viticoltura. Produce annualmente oltre 80 milioni di barbatelle innestate.

- 11 destinatari sono stati assunti nelle squadre di servizi alla viticoltura de “Il Piccolo Principe”. Per alcuni è stato un passaggio molto importante: ha rappresentato il primo lavoro in regola e in condizioni dignitose. Un ragazzo si è commosso fino alle lacrime quando si è visto consegnare le scarpe antinfortunistica dal responsabile: si è sentito privilegiato quando in realtà la cooperativa ha semplicemente ottemperato a un obbligo di legge;
 - 2 destinatari hanno beneficiato di un tirocinio regionale propedeutico all’assunzione in agricoltura. Grazie a questa possibilità, entrambi sono stati assunti rispettivamente nel settore agronomo e nel servizio c.d. “vending” (distribuzione automatica);
 - 8 destinatari hanno trovato lavoro in altre aziende;
 - 14 destinatari hanno partecipato ai c.d. “Laboratori di occupabilità”, dove il prezioso intervento del mediatore culturale ha reso possibile una comprensione profonda dei concetti;
 - confronto con due gruppi di auto-mutuo aiuto costituiti da donne straniere: sono state realizzate 12 interviste per approfondire la situazione della donna nel sistema dello sfruttamento;
 - nel *progetto* sono state coinvolte fin da subito le organizzazioni sindacali dei lavoratori, prezioso supporto per incontri di chiarimento normativo, per la verifica dei contratti di lavoro e per la predisposizione delle documentazioni legate al lavoro di stagionale agricolo (disoccupazione agricola, dichiarazione dei redditi, ecc.).
- 3) *dimostrare che lavorare in modo diverso è possibile, è sostenibile e fa bene a tutti*, secondo la logica “win win”. Il progetto è stata l’occasione sia per aprire anche alle persone migranti – o meglio, ai lavoratori agricoli impoveriti, sfruttati, gravemente sfruttati – le esperienze delle cooperative sociali di “tipo B” (*in primis*, “Il Piccolo Principe”) nell’inclusione lavorativa sia per calibrare la loro accoglienza secondo una metodologia maturata nell’ultimo decennio. Il confronto tra i partner dell’*Hub* FVG ha, inoltre, consentito di definire un modello comune e, soprattutto, riproducibile di inclusione lavorativa di persone migranti, basato su 5 specifici *step*:
1. *fase della conoscenza* dedicata all’osservazione e valutazione della persona e conseguente orientamento al percorso lavorativo o alla presa in carico dei servizi;
 2. *fase della propedeutica lavorativa* dedicata all’acquisizione delle competenze di base per accedere al lavoro con percorsi formativi dedicati, formazione *on the job* (in fattoria e in azienda agricola), formazione generale nonché specifica su prevenzione e sicurezza, stesura del *curriculum vitae*;
 3. *avvio del percorso di inclusione lavorativa* attraverso un tirocinio/*stage* (in fattoria o presso le aziende agricole) o direttamente per mezzo di un’assunzione;
 4. *affiancamento di un tutor* con diversa intensità a seconda delle necessità di sostegno/assistenza richiesta;

5. *supporto di un'organizzazione sindacale* nella comprensione delle clausole contrattuali, dei diritti e dei doveri dei lavoratori, oltre che nella preparazione di documenti importanti utili all'accesso a specifiche tutele (es. la c.d. "Disoccupazione agricola").

Per le persone inserite nel progetto è stato un percorso molto importante. Si sono sentite accolte e seguite, hanno avuto un punto di riferimento chiaro, superando la paura di essere nuovamente raggirate. Esse hanno, inoltre, scoperto di poter contare non solo sul proprio *tutor* ma anche sui propri colleghi di lavoro: ad esempio, nella gestione del trasporto per raggiungere i terreni agricoli, hanno trovato un aiuto tra i loro compagni di lavoro. Le persone accolte hanno avuto la possibilità di scegliere per chi lavorare rifiutando, così, occasioni di lavoro in condizioni di sfruttamento. Si vuole evidenziare che alle aziende agricole clienti de "Il Piccolo Principe" è stata offerta l'opportunità di sperimentare quanto sia vantaggioso lavorare nel rispetto delle regole. Sebbene queste avessero potuto, infatti, acquistare da squadre di contoterzisti gli stessi servizi a costi inferiori rispetto a quelli offerti da "Il Piccolo Principe", hanno affidato alla cooperativa importanti commesse di lavoro poiché avevano la garanzia di una prestazione di qualità – svolta nella regolarità contrattuale e nel rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro – oltre che di poter contare sulla continuità lavorativa. Le prestazioni svolte dalle persone inserite nel progetto non sono, infatti, mai state lasciate incompiute perché i lavoratori tendono a fidelizzarsi grazie al migliore trattamento economico e contrattuale ricevuto da "Il Piccolo Principe". Questa sperimentazione ha confermato come il promuovere azioni integrate tra mondo agricolo, servizi sociali e socio-sanitari, formazione, realtà per l'accoglienza dei migranti e cooperazione sociale possa realmente rappresentare una prospettiva concreta di risposta al problema dello sfruttamento lavorativo nelle sue diverse declinazioni. Tali interventi riducono, inoltre, la frammentazione delle azioni degli attori pubblici e privati migliorandone l'efficacia.

4) *la promozione delle realtà che si contraddistinguono nell'accoglienza e nel rispetto delle regole.*

Su tale livello si è scelto di lavorare con le seguenti azioni obiettivo:

- promuovere l'adesione alla rete del lavoro agricolo di qualità;
- sensibilizzare il consumatore attraverso interviste, *post* sui *social*, articoli, interventi a convegni;
- valorizzare le aziende che accolgono i lavoratori sfruttati.

Entrando nel dettaglio di questo ultimo punto, dal mese di giugno 2021 al mese di settembre 2022 sono stati intercettati dall'Unità mobile (UM) 35 destinatari provenienti da 15 Paesi extraeuropei. L'UM si è mossa sul territorio della provincia di Pordenone, nelle aree geografiche corrispondenti ai territori di competenza degli ambiti socio-assistenziali "Tagliamento", "Sile e Meduna" e, in parte, di Spilimbergo, nell'ambito delle "Valli e Dolomiti Friulane". La mappatura svolta nei primi mesi

di realizzazione del progetto ha consentito di consolidare la rete già presente sul territorio tra enti del terzo settore (associazioni e cooperative sociali), enti pubblici (servizi sociali dei comuni e Centri per l'impiego), Centro provinciale istruzione per adulti (CPIA), enti formativi, centri di ascolto della Caritas e reti informali di cittadini. Grazie al progetto sono state coinvolte diverse realtà focalizzando l'attenzione sul tema dello sfruttamento nel lavoro agricolo e facendo conoscere l'agricoltura sociale come possibile modello per l'inclusione.

Le maglie di questa rete si sono estese alle aziende agricole, alcune delle quali già coinvolte in progetti di agricoltura sociale; altre, invece, semplicemente informate di tale realtà.

Le aziende agricole presenti sul territorio e inserite in reti sociali sono circa 70: di queste ultime 41 collaborano con la cooperativa "Il Piccolo Principe" su progetti di agricoltura sociale.

I contatti dell'UM con i destinatari sono avvenuti in molti casi su segnalazione del servizio accoglienza dei Centri accoglienza straordinaria (CAS) per persone straniere richiedenti protezione internazionale, attraverso i servizi sociali di riferimento – che sono parte attiva della rete – nonché, a volte, anche su segnalazione di alcune aziende agronome partner dei progetti di agricoltura sociale.

Per concludere, nel Friuli-Venezia Giulia si è avuta la possibilità di sperimentare e migliorare, nelle sue diverse sfaccettature, un modello per l'inclusione sociale e lavorativa che può essere di riferimento per altre comunità presenti in altri territori. Tale modello risulta caratterizzato da alcuni elementi essenziali:

- 1) reali opportunità di inserimento lavorativo;
- 2) l'agricoltura sociale come strumento per creare le condizioni per generare nuove opportunità;
- 3) l'importanza di creare il contatto tra destinatari e aziende;
- 4) sostenere il percorso lavorativo con la formazione (professionale, sicurezza e *soft skills*) e la mediazione (es. con strumenti di tutoraggio e tirocinio);
- 5) risorse della rete e della comunità.

Il confronto continuo tra partner nonché tra questi ultimi e le persone destinatarie degli interventi dei partner stessi ha fatto emergere anche quali siano gli aspetti che favoriscono il lavoro irregolare e la marginalità nonché elementi che non agevolano i percorsi di inclusione. Si ritiene importante descrivere questi aspetti per contribuire al miglioramento dell'accoglienza:

- problema del tempo sospeso: questi giovani arrivano in Italia dopo un percorso molto lungo e molto sofferto, vengono accolti in strutture temporanee in attesa di avere il riconoscimento del proprio *status* e di ottenere i documenti che poi gli serviranno per procedere nel loro percorso di vita. Tali periodi di attesa possono essere anche molto lunghi: si segnalano in particolare due situazioni in accoglienza presso

un CAS rispettivamente da 4 anni a oltre i 5 anni). In questo lungo lasso di tempo i giovani stranieri richiedenti protezione internazionale:

- vivono alla giornata, non considerano di utilizzare questo tempo per impegnarsi a realizzare qualcosa come, ad esempio, imparare la lingua italiana. Per queste persone è, infatti, già un grande risultato essere riusciti ad arrivare in Italia, avere una casa e avere cibo a sufficienza per sopravvivere;
- in realtà sono consapevoli che se vogliono lavorare non possono superare un reddito di € 6.000,00 annuali altrimenti perdono il diritto alla casa e, quindi, in molte situazioni preferiscono lavorare in nero. Si comprende la *ratio* di questa norma ma nella realtà i tempi di uscita dalla propria abitazione sono sostanzialmente immediati e non consentono alla persona di trovare subito una soluzione abitativa alternativa;
- molte volte scelgono di lavorare nel campo della ristorazione come lavapiatti perché non è richiesto di parlare: una sorta di autoisolamento rassicurante dal quale è difficile farli uscire ed è difficile raccogliere quali siano le loro reali aspirazioni e capacità;
- per le donne è ancora più difficile perché oltre a quanto già elencato si aggiunge la loro condizione che le mette in secondo piano e nei colloqui si presentano con il proprio marito che risponde al loro posto;
- per ottenere l'iscrizione al Centro per l'impiego è necessario avere il permesso di soggiorno: è accaduto che ad alcune persone con permesso di soggiorno c.d. "Dublino" non è stato consentito di iscriversi al CPI – poiché senza il riconoscimento del proprio *status* giuridico non possono ottenere l'iscrizione a causa di un evidente errore interpretativo della norma. Se la persona non è, inoltre, in possesso della certificazione linguistica "A2" non può ottenere il permesso di soggiorno c.d. "di lungo periodo". Va, infine, evidenziato che le persone prive dell'iscrizione al CPI non possono accedere ai corsi professionali né ai corsi PIPOL⁹ per imparare la lingua italiana;
- è assente un riferimento al di fuori della comunità di accoglienza che possa essere di supporto nei percorsi di inclusione sociale e lavorativa. Lo stesso CAS ha poche risorse da impiegare per la formazione linguistica e l'accompagnamento/orientamento in quanto i capitolati di appalto non lo prevedono e le risorse assegnate sono insufficienti;
- è molto difficile far comprendere la differenza tra lavorare in nero e lavorare in modo regolare agli stranieri appena giunti in Italia: il salario percepito in nero molte volte equivale al valore netto della retribuzione regolare presente in busta paga;
- è bassa la conoscenza dei diritti derivanti da un regolare contratto di lavoro (es.

9. Sono corsi di lingua previsti del Piano integrato di politiche per l'occupazione e il lavoro (PIPOL) della Regione Friuli-Venezia Giulia.

malattia, disoccupazione, ecc.). Per tale problematica, sono stati molto funzionali i Laboratori di occupabilità: un percorso che dovrebbe essere offerto con continuità attraverso gli enti territoriali (sociali, formativi, ecc.) di riferimento. Risulta molto interessante l'esperienza di Gorizia: l'*Hub* in collaborazione con il CARA ha strutturato un percorso formativo all'interno della struttura stessa, con il supporto del mediatore e dell'operatore sociale, portando nei contenuti le parole e i concetti chiave a supporto dei percorsi lavorativi;

- il problema della conoscenza della lingua italiana è centrale. In molte situazioni il caporale è, infatti, una persona straniera che conosce la lingua e che si propone per agevolare l'interlocuzione con l'azienda. La lingua risulta importante anche per il quotidiano: oltre a comprendere meglio il lavoro e le sue regole, la conoscenza dell'italiano risulta utile – se non necessaria – quando, ad esempio, si vuole avvisare il proprio datore di lavoro dell'impossibilità di recarsi al lavoro perché ammalato o perché non si ha a disposizione il proprio mezzo di locomozione per raggiungere l'azienda. A tale fine, si segnala che:
 - sono pochi i corsi di lingua italiana attivi al di fuori di quelli che richiedono requisiti specifici (es. i citati corsi PIPOL);
 - i corsi (anche di alfabetizzazione) dei Centri per l'istruzione degli adulti (CPA) sono attivi ma hanno un'organizzazione complessa: funzionano esattamente come una scuola, le iscrizioni non sono sempre aperte, richiedono un impegno importante nella frequenza e un accompagnamento;
 - i corsi PIPOL prevedono l'iscrizione *online* e non sempre le persone in accoglienza sono in grado di procedere in autonomia;
 - i corsi proposti da associazioni e gestiti con volontari sono preziosi, in particolare per la costruzione di relazioni di prossimità, ma non sempre si riesce a intercettare tali risorse nel momento in cui servono realmente;
 - nella comprensione della lingua italiana vanno sempre tenuti presente due aspetti:
 - la difficoltà della lingua italiana;
 - la comprensione dei concetti che non è sempre semplice perché i soggetti destinatari dell'intervento appartengono a culture anche molto diverse rispetto a quella italiana;
- frequenti situazioni di analfabetismo:
 - tali situazioni possono causare seri problemi all'azienda che ospita i destinatari dell'intervento come, ad esempio, rispetto alla comprensione dei concetti base relativi alla gestione della sicurezza e alla prevenzione dagli infortuni;
 - si può rilevare un problema di comprensione di cartelli e di riconoscimento dei simboli: non sempre i corsi sulla sicurezza pongono la persona straniera nelle condizioni di comprendere i diversi significati delle simbologie;
 - per i giovani stranieri l'importante è lavorare, altro non interessa loro: è un aspetto

che va considerato molto seriamente, in particolare nella verifica delle competenze acquisite;

- vanno ridefiniti i percorsi formativi, ad esempio rispetto all'utilizzo di attrezzature complesse (in particolare nel settore agricolo che annualmente registra alti livelli di infortuni). A tal proposito, l'inasprimento delle sanzioni relative alla violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro voluto dal Legislatore non è stato accompagnato dalla creazione di strumenti formativi nuovi e più adeguati a far acquisire le competenze alle persone straniere;
- la questione di genere può rappresentare un problema se non viene accompagnata: gli esempi più rappresentativi ed evidenti sono una donna che insegna e una donna nelle vesti di datore di lavoro. Tali realtà potrebbero essere un problema per le persone assistite poiché in molte culture alla donna non viene riconosciuto alcun valore, in altre gli uomini evitano di guardare le donne negli occhi per rispetto, ecc. Per tali ragioni, all'interno dei percorsi formativi andrebbero inseriti dei chiarimenti sulla questione di genere grazie ai quali, poi, gli assistiti di sesso maschile possano acquisire una maggior consapevolezza;
- di frequente si rilevano problemi psicologici che possono generare anche disagi comportamentali ovvero stati confusionali, legati o generati da:
 - il tempo sospeso che si ritrovano a vivere;
 - la cultura di provenienza profondamente diversa da quella in cui si trovano a vivere e che li condiziona fin da subito (*in primis*, l'alimentazione);
 - l'esperienza traumatica del viaggio per arrivare in Italia;
 - la frustrazione di non essere arrivati nella "terra promessa" che immaginavano e, al contempo, la necessità che hanno di rassicurare chi è rimasto in madrepatria, da un lato, di dimostrare di avercela fatta, dall'altro.

Interland - Consorzio di cooperative sociali

Fabiola Campana

Dalla mappatura iniziale del territorio è emerso che la provincia di Trieste ha una tradizione agricola inferiore rispetto al restante territorio regionale, pertanto si è deciso di focalizzare l'attenzione verso le comunità che ospitano i ragazzi che arrivano in Italia attraverso la "rotta balcanica", ovvero quel percorso che dalla Turchia e dalla Grecia giunge fino ai confini orientali dell'Unione europea. La rotta balcanica viene percorsa da molte persone provenienti da Paesi instabili del Medio Oriente (come la Siria e l'Iraq) e dell'Asia centrale (tra cui l'Afghanistan), ma anche da molti migranti dall'Africa settentrionale (che passano dal Sinai per poi risalire) e dall'Asia meridionale, soprattutto dal Pakistan, dal Bangladesh e dall'India. La rotta collega questi Paesi con quelli che costitui-

scono l'estremo margine dell'UE, come Croazia, Ungheria, Romania e Bulgaria.

Nei primi mesi sono state contattate tutte le comunità che ospitano i ragazzi e ne sono stati ascoltati molti, in tanti si sono resi disponibili fin da subito a partecipare al progetto.

Anche le comunità contattate si sono dimostrate subito entusiaste di poter offrire un'occasione ai ragazzi per contribuire a costruire un futuro diverso; tra queste in particolare la Comunità di Sant'Egidio, il Djiaski Dom, la Comunità La fonte e la Caritas.

Parallelamente ci si è attivati per creare una rete con diverse aziende agricole disponibili per ospitare i ragazzi nello svolgimento della parte pratica dei laboratori di occupabilità.

Durante le giornate di attività i co-docenti e docenti hanno rafforzato i concetti espressi durante la parte teorica condividendo informazioni ed esperienze sul lavoro agricolo in generale, sui contratti nazionali, su che cosa significa l'agricoltura sociale e sui metodi di agricoltura 'naturale' (rigenerativa, biologica, biodinamica, ecc.).

I laboratori di occupabilità sono stati molto soddisfacenti sia per i ragazzi che per le aziende che li hanno ospitati; molti ragazzi hanno anche ricevuto delle lettere di referenze dai docenti. La durata, 20 ore, si è dimostrata insufficiente per approfondire tutte le tematiche trattate sia agricole che relative agli aspetti normativi.

Per tutta la durata del progetto, sono stati curati e alimentati i rapporti con gli altri *hub* del Friuli-Venezia Giulia, attraverso diversi incontri e confronti circa l'avanzamento del progetto, nonché nella realizzazione del Seminario del Friuli-Venezia Giulia, svolto nel febbraio del 2022.

Dopo questo periodo di lavoro preparatorio è stato avviato un percorso di tutoraggio *ad hoc* per i ragazzi, necessario in quanto i ragazzi manifestavano il desiderio di lavorare a tutti i costi. Era dunque necessario far capire loro che il rischio era di incappare in quello che il progetto intende contrastare, ovvero lo sfruttamento e il caporalato.

Alcuni dei ragazzi hanno così svolto un percorso di tutoraggio di 40 ore con una *tutor* collaboratrice del Consorzio Interland.

Il corso ha approfondito le seguenti aree:

- Aspettative sul corso
- L'intervista: dal racconto del viaggio migratorio alla narrazione delle conoscenze, competenze, abilità e valori
- Problematiche relative all'interculturalità: punti di contatto e di diversità fra la società di provenienza e la società di arrivo
- Il modo del lavoro in Italia
- Il bilancio migratorio: consapevolezza, identificazione, valorizzazione e promozione delle competenze trasversali (*soft skills*)
- Le *soft skills* più richieste dalle aziende
- Le aspettative delle aziende sulle *soft skills* dei migranti
- I comportamenti problematici dei migranti sui luoghi di lavoro
- Costruzione del proprio progetto di vita.

Durante il corso, ragazzi hanno avuto la possibilità di partecipare agli *open day* di alcuni enti di formazione come Ad formandum, Edil master ed ENFAP e diversi di loro in questi mesi si iscriveranno a vari corsi di formazione.

La valutazione sul percorso intrapreso dai ragazzi è estremamente positiva. Il patto stretto all'inizio del percorso che puntava sulla proattività e sull'impegno personale nella costruzione di un cammino partecipato è andato a buon fine. I ragazzi sono stati molto collaborativi, curiosi, disponibili, pronti a imparare e a mettersi in gioco seriamente. La difficoltà linguistica, la necessità di tradurre le lezioni non ha rappresentato un problema, semmai ha offerto occasioni di riflessione. Si è lavorato sulla condivisione delle regole: a volte, infatti, abitudini culturali diverse hanno generato momenti di incomprensione che sono stati spunti per approfondire la conoscenza reciproca.

Il fatto poi che i ragazzi abbiano scelto di proseguire con l'iscrizione ai corsi di formazione professionale rappresenta un grande successo per il progetto stesso e ne determina una valutazione positiva degli esiti.

Dopo la realizzazione delle attività previste dal progetto è stato possibile continuare ad aiutare i ragazzi grazie al rapporto creato sul territorio, in particolare con la comunità "La Fonte" che ha dato continuità permettendo di continuare a incontrare i ragazzi, creare i loro curricula e aiutarli nella ricerca del lavoro.

6.2 POLO 9, FREEWOMAN O.D.V. E L'HUB NELLE MARCHE

La Cooperativa sociale POLO 9

Serena Ragaini

Il Progetto *Rural Social ACT*, finanziato dal Fondo asilo migrazione e integrazione (FAMI), è realizzato nella regione Marche da un partenariato composto da Confederazione italiana agricoltori (CIA), Cooperativa sociale *Polo 9*, associazione *Free Woman O.d.v.* e dalla Cooperativa sociale *Spazio Comune*.

Gli obiettivi del progetto, ovvero sostenere l'emersione e l'inclusione attiva delle persone vittime di sfruttamento lavorativo, costruire una rete di collaborazioni solida tra reti territoriali, sindacali, agricole e del terzo settore, promuovere modelli virtuosi e pratiche che non prevedano sfruttamento, coinvolgere l'opinione pubblica, stimolando scelte di consumo etico, nelle Marche sono stati perseguiti promuovendo una serie di attività:

- attivazione di uno sportello territoriale presidiato da un agente di sviluppo il cui compito è quello di informare i cittadini dei Paesi terzi circa la normativa del mercato del lavoro e sui diritti e doveri di ogni lavoratore, in sinergia con gli sportelli CIA per favorire una presa in carico integrata;
- costituzione di una équipe multidisciplinare;

- servizi di mediazione interculturale, informazione e orientamento;
- costituzione e incontri di *Hub* finalizzati alla creazione di una rete territoriale;
- attivazione di due unità mobili dedicate: una coordinata dall'associazione Free Woman O.d.v., e una dalla Cooperativa Sociale Polo 9 insieme alla Cooperativa Spazio Comune;
- formazione attraverso laboratori di occupabilità per le persone coinvolte attraverso lo sportello;
- coinvolgimento di 16 aziende agricole, 1 cooperativa delle aziende agricole afferenti alla rete Slow Food.

Fin dall'inizio si è stabilito che i due *Hub* di Ancona e Pesaro, coordinati dalla stessa persona, lavorassero in sinergia, definendo insieme gli incontri e le azioni da intraprendere.

Nella prima fase di costituzione degli *Hub* sono state inviate via pec le informazioni riguardo al progetto alle Prefetture e Questure di Ancona, Pesaro e Macerata. Lo stesso è stato fatto con la Regione Marche e il Centro per l'impiego, ai quali è stato rivolto un invito a collaborare.

L'operatività del progetto ha avuto avvio a luglio 2021.

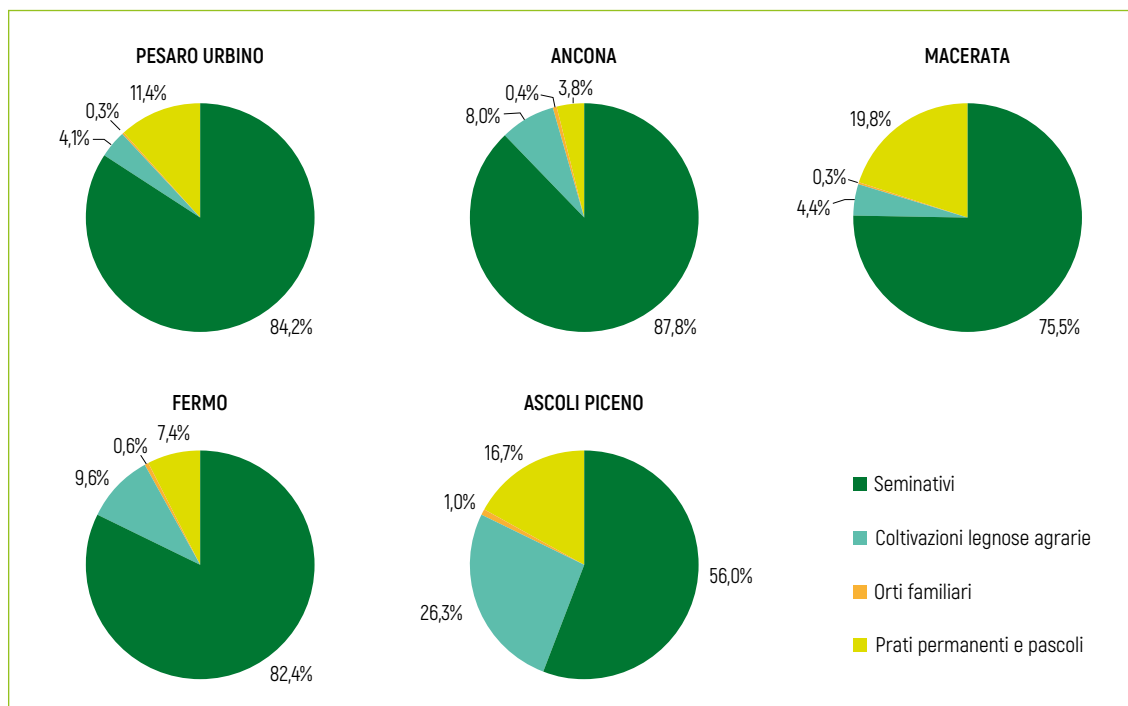
Contesto

Alcuni aspetti del contesto agricolo e lavorativo delle province interessate dal progetto consentono di chiarire le modalità di lavoro scelte e le difficoltà incontrate. Secondo il 6° Censimento generale dell'agricoltura nelle Marche¹⁰ l'azienda individuale è la struttura giuridica prevalente nel settore agricolo nel territorio marchigiano (95% dei casi). Inoltre, il 98,6% delle aziende agricole della regione fa ricorso a manodopera familiare. Il contesto agricolo, soprattutto nelle province di Ancona e Pesaro, è caratterizzato da una presenza importante di aziende che si occupano principalmente di agricoltura seminativa, dove la manodopera impiegata è ridotta e altamente specializzata. Nello specifico, secondo il censimento citato, il 79,4% della superficie agricola utilizzata nelle Marche è coltivata a seminativi.

Per questo motivo, si è ritenuto necessario occuparsi in una prima fase della mappatura delle zone rurali, volta alla ricerca di aziende che fossero occupate nel settore dell'orticoltura, della viticoltura e dell'olivicoltura, settori che richiedono manodopera numerosa e non specializzata, benché concentrata in periodi ristretti, al contrario delle coltivazioni seminate.

¹⁰ ISTAT, 6° Censimento generale dell'agricoltura nelle Marche. Risultati definitivi https://www.istat.it/it/files//2013/01/censimento_agricoltura_marche.pdf

FIG. 6.1 - **COMPOSIZIONE DELLA SUPERFICIE AGRICOLA UTILIZZATA PER PROVINCIA** - Anno 2010



Fonte: ISTAT, 6° Censimento generale dell'agricoltura nelle Marche (2010)

A seguito della mappatura, l'osservazione principale che emerge è la dislocazione geografica delle aziende, difficilmente collegate con i centri abitati per mezzo del trasporto pubblico urbano. Tale caratteristica del territorio potrebbe essere elemento di criticità per coloro che non possiedono un proprio mezzo di trasporto e, di conseguenza, potrebbe costituire il motivo per cui si è costretti a rivolgersi a terzi per poter accettare di lavorare.

Come vedremo, tale aspetto ha comportato una difficoltà anche per le stesse unità mobili: i lavoratori venivano spostati con pulmini e macchine, probabilmente dal loro datore di lavoro, rendendo difficile la presa di contatto. Una seconda considerazione riguarda i tipi di coltivazione. Il territorio – in particolare quello delle due province interessate dal progetto – è per lo più collinare e difficilmente si incontrano aziende con grandi distese di ortaggi che, invece, ad esempio, risulta un tipo di coltivazione più presente nella provincia di Macerata. Le attività delle unità mobili si sono, dunque, concentrate su viticoltura e olivicoltura, osservando un periodo di maggiore movimento di lavoratori nelle nostre campagne nei periodi di raccolta agosto-novembre.

Azioni del progetto

Nell'ambito del progetto RS-ACT, l'attività di Polo 9 è partita dalla propria esperienza nell'accoglienza di persone migranti in progetti CAS (Centri di assistenza straordina-

ria) e SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione). La cooperativa sociale è, pertanto, riuscita ad attivare le reti di aziende già coinvolte nei progetti di inclusione lavorativa valorizzando i racconti e le esperienze delle numerose persone incontrate all'interno dei progetti.

Per quanto riguarda la costituzione e incontri di *Hub* e rete territoriale, a partire dal mese di dicembre 2021 fino al mese di settembre 2022, sono stati realizzati undici incontri, tutti svolti *online* sulla piattaforma Meet.

Alle diverse riunioni sono stati invitati a partecipare:

- 16 aziende agricole;
- la Cooperativa agricola Montebello;
- i rappresentanti della rete Slow Food di Ancona;
- il sindacato ADL COBAS;
- L' "Ambasciata dei diritti" di Ancona;
- alcuni rappresentanti del Centro provinciale per l'istruzione degli adulti (non presenti durante le riunioni, abbiamo provveduto a inviare materiale informativo).

Oltre agli incontri di *Hub*, si è provveduto ad allargare la rete attraverso degli incontri mirati, in particolare nel febbraio 2022 è stato realizzato un incontro con i referenti dell' "Informagiovani di Ancona" e nell' aprile 2022 con quelli dell' "Informagiovani di Pesaro". In questi incontri è stato fornito materiale informativo circa la tipologia di contratti utilizzabili nel lavoro agricolo e sulla "Disoccupazione agricola".

Sono state attivate *due unità mobili (UM)*, sia in contesto agricolo che cittadino e, attraverso l' *attività di sportello territoriale*, sono state accolte 55 persone, in parte provenienti dal contatto con l'UM e in parte dai progetti di accoglienza. Durante tutti gli incontri, è stata disposta la presenza del mediatore linguistico-culturale.

Uomini	49
Donne	6
Provenienza	Pakistan, Bangladesh, Nigeria, Somalia
Età	Tra i 18 e i 35 anni

Di queste 55 persone, circa 20 sono state incontrate più volte per:

- sostegno nella redazione del CV e/o nell'accompagnamento presso l' "Informagiovani" del territorio per ricerca lavoro;
- sostegno e/o accompagnamento presso il CPIA per l'iscrizione al corso di alfabetizzazione;
- 7 persone sono state orientate ai servizi del territorio (servizi sociali, dormitorio, distribuzione pasti Caritas, Questura e c.d. "Avvocati di strada").

Segnaliamo, inoltre, che non è stato possibile registrare alcune (circa 10) delle persone incontrate attraverso le UM svolte in contesti cittadini, perché in attesa di formalizzazione della richiesta di asilo da parte della Questura di Ancona e prive di qualsiasi docu-

mento di riconoscimento.

Per quanto riguarda i *laboratori di occupabilità*, sono state coinvolte 26 persone in totale e hanno tutte partecipato alla parte teorica mentre soltanto 6 di esse hanno concluso la parte pratica dei laboratori di occupabilità, organizzati nei mesi di maggio e giugno 2022.

La parte teorica è stata svolta presso la sede di Ancona della Cooperativa *Polo 9* ed è stata curata da *Agricoltura Capodarco*, mentre la parte pratica è stata organizzata presso "L'orto del sorriso" di Ancona (un progetto di agricoltura sociale dedicato alla produzione e trasformazione di ortaggi e frutta).

Tramite *EU Skills Profile tool* sono state profilate 36 delle 55 persone incontrate allo sportello.

L'attività dell'*hub* ha previsto anche l'organizzazione del *seminario regionale nel maggio 2022* che ha permesso di ampliare la rete con gli attori del territorio. In particolare, è stata attivata una collaborazione con l'Orto del Sorriso di Ancona, per organizzare la parte pratica dei laboratori di occupabilità.

Partecipazione al Tavolo per l'immigrazione della Prefettura di Ancona (maggio 2022)

In questa occasione sono stati presentati il progetto e gli esiti ottenuti. È stato, inoltre, possibile confrontarci con i rappresentanti territoriali della CGIL e CISL di Ancona rispetto al lavoro svolto dal progetto. Anche in questo caso abbiamo condiviso con i rappresentanti il materiale informativo.

Considerazioni conclusive

Dopo un anno e mezzo di *progetto* e di lavoro dell'*Hub* territoriale, attraverso gli incontri organizzati con più soggetti (aziende agricole, sindacati, enti territoriali, istituzioni, gli stessi migranti protagonisti del lavoro agricolo), è stato possibile disseminare in modo capillare un'informazione sullo sfruttamento agricolo sul nostro territorio.

Grazie all'ascolto di persone e istanze diverse, abbiamo avuto la possibilità di conoscere le sfumature dei problemi attuali nell'ambito del lavoro agricolo. Le diverse realtà si sono rese disponibili a collaborare per migliorare la situazione, sia dal lato dei lavoratori sia delle aziende.

Di seguito si individuano alcuni nodi critici che sembrano avere un'incidenza rilevante nella diffusione e nel consolidamento dello sfruttamento lavorativo di migranti:

1. Il primo dei principali problemi risiede nelle stesse leggi che regolano il sistema di accoglienza

Quasi tutte le persone incontrate, ospiti all'interno dei CAS, hanno atteso o sono in attesa del rilascio del primo permesso di soggiorno. Chi ha già ricevuto un cedolino dalla Questura deve attendere 90 giorni per poter iniziare a lavorare. Dallo scoppio della pandemia da Covid-19, sia le formalizzazioni che il rilascio dei permessi di

soggiorno hanno subito ulteriori ritardi. Ciò ha comportato che le persone attendono mesi prima di poter ottenere un cedolino.

Per chi è fuori dall'accoglienza, l'attesa della formalizzazione della richiesta di asilo significa spesso vivere in strada, senza alcuna possibilità di avere un alloggio anche temporaneo presso i dormitori della città, essendo sprovvisto di un documento di riconoscimento.

Allo stesso tempo, coloro i quali sono all'interno del sistema di accoglienza e possiedono un documento valido hanno la necessità di non superare la soglia di 5.000 € di retribuzioni percepite nell'anno. In caso contrario devono uscire dall'accoglienza. Questo implica che spesso i migranti – avendo una forte necessità di lavorare fin dal loro arrivo – accettino di lavorare in nero e, una volta ottenuto il cedolino/permesso di soggiorno, accettino delle forme di pagamento parzialmente in nero che gli consentono di mantenere il proprio posto nell'accoglienza.

2. Il sistema CAS non offre percorsi di inclusione lavorativa

I beneficiari accolti allo sportello che si trovano all'interno del sistema CAS non possono usufruire di un percorso di inclusione lavorativa, a differenza di coloro i quali si trovano all'interno del SAI. Nella nostra esperienza, i beneficiari che hanno la possibilità di accedere ai percorsi di accompagnamento al lavoro all'interno del SAI sono più consapevoli delle dinamiche dello sfruttamento lavorativo e hanno più occasioni di inserimento lavorativo in forma regolare anche attraverso tirocini retribuiti.

3. Conoscenza della lingua italiana

Molte delle persone incontrate allo sportello non conoscono la lingua italiana, per varie ragioni:

- i servizi offerti dai CPIA del territorio regionale sono insufficienti a soddisfare la domanda da parte dei migranti;
- all'interno del CAS, i corsi di lingua italiana sono stati ridotti a causa dei nuovi capitolati;
- ci sono poche realtà del terzo settore che offrono corsi di alfabetizzazione alternativi al CPIA;
- di frequente si è potuto notare che molti migranti preferiscono trovare un lavoro subito, risultando ciò, tuttavia, spesso non compatibile con la frequentazione di un corso di italiano.

La mancata conoscenza della lingua agevola il caporale a porsi come intermediario tra il lavoratore straniero e il datore di lavoro italiano.

Difficilmente è possibile, inoltre, conoscere e difendere i propri diritti di lavoratore se non si conoscono la lingua e leggi del Paese in cui si è emigrati.

4. Morfologia del territorio e difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro

Come detto, nei territori in cui si è svolto il progetto (province di Ancona e Pesaro)

le aziende agricole sono dislocate in luoghi distanti dai centri cittadini e difficili da raggiungere, anche a causa della scarsità dei mezzi di trasporto pubblico.

Questo è un altro fattore che induce il migrante, spesso non automunito, ad accettare che sia il caporale ad accompagnarlo sul luogo del lavoro, a fronte di un pagamento trattenuto direttamente dallo stipendio del lavoratore.

Free Woman O.d.v.

Laura Gallio

Il coinvolgimento dell'associazione *Free Woman* nel progetto ha riguardato l'azione c.d. di *outreach*, ossia di uscite programmate di alcuni operatori dell'associazione sul territorio della provincia di Ancona con l'ausilio di unità mobile (UM).

Tali uscite sono state definite preliminarmente attraverso una prima fase di mappatura delle zone dell'anconetano dove poteva essere più probabile l'incontro dei soggetti destinatari dell'intervento. Le uscite – concretizzatesi prevalentemente in fascia oraria diurna – hanno coperto zone industriali, centri urbani e aree rurali. Si è rivelata molto utile la collaborazione con il partner di progetto "*Polo 9*" con il quale sono state calendarizzate ed effettuate unità di strada congiunte.

I migranti contattati sono stati per lo più di sesso maschile, nella maggior parte dei casi provenienti da Paesi africani e asiatici (in particolare, Nigeria, Somalia, Bangladesh, Pakistan) e in alcuni casi sporadici dall'Est Europa (Romania) e dal Medio Oriente (Iran). Alle persone contattate sono state presentate le attività del *progetto* con il supporto di materiale informativo in lingua.

Il *setting* in cui si sono verificati gli scambi con i beneficiari è stato di tipo informale e ha compreso spazi pubblici nei quali non è stato possibile garantire la riservatezza: luoghi di flusso e transito (es. stazioni, fermate dell'autobus), strade nonché centri di aggregazione (es. piazze). Le interazioni – non programmate – sono state limitate nel tempo poiché spesso i soggetti ai quali era destinato l'intervento erano di passaggio o impegnati in altre attività. Tali aspetti, uniti all'elemento che *Free Woman* non ha svolto attività di sportello c.d. "di bassa soglia", hanno costituito dei veri e propri limiti al consolidamento della relazione con i beneficiari. Non è stato, pertanto, possibile approfondire le vicende migratorie e valutare la presenza di eventuali indicatori di tratta e sfruttamento sessuale. Le sole uscite di UM, pur avendo permesso di ottenere alcune informazioni sul fenomeno dello sfruttamento lavorativo, non hanno consentito di acquisire dati sulle possibili sovrapposizioni con il fenomeno della tratta e dello sfruttamento sessuale.

6.3 LA FONDAZIONE SOMASCHI E LA COOPERATIVA SOCIALE DIAPASON E L'HUB IN LOMBARDIA

Isabella Escalante (Fondazione Somaschi) e Maria Nicolai (Cooperativa Sociale Diapason)

La “Fondazione Somaschi” e la “Cooperativa Sociale Diapason” hanno collaborato nella pianificazione e realizzazione delle attività nell’ambito delle WP2 e WP3 del *Progetto Rural Social ACT* (RS-ACT) sul territorio della regione Lombardia.

Il periodo preso in considerazione dalla presente descrizione intercorre dall’inizio del progetto al 30 novembre 2022. I luoghi di realizzazione del progetto sono stati le province di: Lecco, Lodi e Milano.

Hub territoriale e lavoro in multi-agenzia

Un’azione importante del progetto è stata quella di sensibilizzare gli enti presenti sul territorio creando sinergie e costituendo una rete in grado di lavorare in un’ottica di multi-agenzia al fine di identificare in modo tempestivo le potenziali vittime di sfruttamento lavorativo e caporalato. Ciò perché *il contrasto al fenomeno dello sfruttamento lavorativo e del caporalato non è efficace se non in rete.*

Per tale ragione, durante tutto periodo, si sono svolti molti momenti di incontro tra gli operatori del progetto e i rappresentanti di alcune istituzioni, quali: la Prefettura, il Comune di Milano, i Piani di zona e il Tribunale.

Gli operatori hanno partecipato a diversi incontri del “Consiglio territoriale dell’immigrazione” di Lecco dove si è più volte affrontato il tema del caporalato e dello sfruttamento lavorativo.

Durante tutto il progetto è stata costante la collaborazione e il confronto con i due progetti anti tratta finanziati dal “Dipartimento pari opportunità”: “Derive Approdi” (Lombardia 1), competente per la provincia di Milano, e “Mettiamo le ali” (Lombardia 2), competente per la provincia di Lodi e Lecco.

Sono, inoltre, state molte le interlocuzioni avute con le sigle sindacali CGIL, CISL e UIL. Non si sono solamente svolti diversi incontri di rete – che hanno avuto come oggetto il confronto sul fenomeno del caporalato – ma gli operatori hanno effettuato diversi incontri con i rappresentanti sindacali delle province di Milano, Lodi e Lecco per avere delle consulenze e avviare delle vertenze.

Sono state molte anche le interlocuzioni avute con gli altri progetti “FAMI” analoghi a RS-ACT attivi in Regione Lombardia, quali: “Farm”, “Diagrammi”, “Multitasking F.O.R.M.A.”. Con gli enti attuatori di questi progetti si sono organizzati dei momenti di confronto e delle iniziative di divulgazione e formazione congiunta (convegni, seminari, ecc.).

Il 26 maggio 2022, la “Fondazione Somaschi” e la “Cooperativa Sociale Diapason” hanno contribuito a organizzare a Milano il “IX Seminario di *Rural Social ACT*” dal titolo “*Contrasto al caporalato in Lombardia: il potenziamento delle reti di comunità, il ruolo delle istituzioni e le buone pratiche territoriali*”.

Nel corso del progetto sono state, inoltre, costanti le interlocuzioni e il confronto con gli altri enti appartenenti al Coordinamento nazionale comunità di accoglienza (CNCA).

Attività realizzate

Mappatura

Gli operatori delle unità mobili di contatto (UM) hanno svolto un'attività di ricerca e *mappatura* per raccogliere informazioni nei territori interessati dal progetto al fine di favorire l'attività di emersione delle vittime, contrastare il fenomeno dello sfruttamento lavorativo nonché il caporalato in agricoltura.

Si è posta particolare attenzione ai luoghi in cui potrebbero essere presenti vittime di sfruttamento lavorativo o persone vulnerabili a rischio di sfruttamento.

Nello specifico si è svolto *un lavoro di mappatura di luoghi di aggregazione formali e informali* quali, ad esempio, luoghi di culto, negozi etnici, parchi pubblici e aree di flusso presenti sul territorio.

Questo lavoro ha permesso l'individuazione di siti in cui si raccolgono persone potenzialmente appartenenti al bacino di utenza interessato al progetto restituendo all'équipe di lavoro una “prima fotografia” del territorio su cui basare la progettazione degli interventi di contatto dei beneficiari.

La mappatura dei territori si è svolta in tre diverse fasi: *mappatura online, mappatura tramite interviste, mappatura sul campo*.

Mappatura online

Le équipe di lavoro hanno svolto le proprie ricerche analizzando alcuni articoli di giornali di testate *online*. Gli articoli individuati erano riferiti a notizie di cronaca relative a sfruttamento e caporalato. Questa prima ricerca ha permesso di localizzare tali problematiche e di individuare gli attori territoriali coinvolti nel loro contrasto.

La mappatura *online* ha permesso di individuare gli enti già attivi sul territorio nel contrasto al fenomeno dello sfruttamento lavorativo dando la possibilità all'équipe di procedere nella seconda fase di mappatura, ossia le interviste.

Mappatura tramite interviste

La fase successiva alla mappatura è stata quella che ha visto gli operatori impegnati in alcune interviste.

Queste ultime hanno avuto come obiettivo principale la conoscenza del fenomeno agricolo a livello territoriale (i prodotti coltivati, le modalità di coltivazione – meccanizzata/manodopera –, le tipologie di contratto offerte ai lavoratori, la presenza di cooperative senza terra, la nazionalità dei lavoratori coinvolti nelle raccolte).

Sono stati contattati alcuni sindacati, enti datoriali, forze dell'ordine, enti bilaterali, enti connessi alla gestione del territorio agricolo, aziende private e altri enti e figure legate al contesto agricolo con lo scopo di approfondire la ricerca sul fenomeno.

Gli intervistati hanno sottolineato come sia difficile individuare e, soprattutto, contattare le potenziali vittime di sfruttamento per la loro diffidenza e per la loro incapacità di percepirsi come vittime.

Mappatura sul campo

A seguito di una conoscenza preliminare dei territori, attraverso il supporto delle informazioni ricavate dalla ricerca *online* e dalle interviste effettuate, gli operatori si sono recati presso i territori interessati per svolgere una mappatura del territorio in presenza.

Questa fase ha previsto l'osservazione diretta dei luoghi precedentemente segnalati o emersi in loco, appuntando in un'apposita scheda cartacea tutto ciò che è stato rilevato. La scheda è stata creata con l'intento di osservare in modo approfondito:

- i terreni agricoli
- le grandi aziende agricole
- l'Ortomercato di Milano
- i supermercati
- i parcheggi del centro città
- i parcheggi nei dintorni di presidi sanitari
- i mercati cittadini
- le stazioni
- aree di scorrimento e di flusso
- luoghi di culto
- negozi etnici
- luoghi di aggregazione informale (bar, parchi)
- campi agricoli
- probabili abitazioni temporanee dei lavoratori

TERRITORIO MILANESE

Nel milanese è stata rilevata una grande percentuale di terreno agricolo dove la raccolta è sempre meccanizzata. La presenza di lavoratori a rischio si restringe quindi all'attività connessa alla raccolta della frutta e degli ortaggi e, all'interno della filiera agroalimentare, con particolare riferimento alla distribuzione delle merci.

È stato possibile mappare una nota azienda in provincia di Milano che si occupa della coltivazione e raccolta di fragole. Il personale impiegato, prevalentemente straniero, vive all'interno di un agriturismo adiacente. Gli operatori hanno infine mappato la zona dell'Ortomercato di Milano, rilevando l'ingresso di persone di nazionalità straniera, prive di contratto di lavoro e, quindi, di autorizzazione per accedere alla zona di carico/scarico e allestimento delle bancarelle fuori dagli orari di apertura al pubblico.

TERRITORIO DEL LODIGIANO

Sul territorio della provincia di Lodi sono state individuate alcune serre nelle quali la raccolta degli ortaggi è manuale e coinvolge personale di nazionalità straniera. La raccolta dei prodotti avviene tramite il lavoro manuale di personale di provenienza per lo più straniera, con particolare riferimento a Paesi dell'Europa dell'Est e dell'Asia (India), con una ridotta percentuale di personale proveniente dall'Africa subsahariana. Vi è, inoltre, la presenza di campi a gestione automatizzata dove si coltiva grano destinato al sostentamento degli animali allevati.

Gli allevamenti individuati riguardano bovini ed equini nella maggioranza dei casi e sono localizzati in cascine di medie dimensioni all'interno delle quali, in alcuni casi, lavorano persone provenienti dall'India o dall'Africa subsahariana.

TERRITORIO DEL LECCHESE

Sul territorio della provincia di Lecco sono state individuate alcune serre nelle quali vengono coltivati e raccolti ortaggi manualmente e in cui la maggioranza del personale impiegato è di nazionalità straniera, proveniente per lo più dall'Africa subsahariana.

Sono anche stati rilevati alcuni allevamenti di bovini nei quali la manodopera utilizzata era composta prevalentemente da persone di origine straniera.

Attività di contatto territoriale

L'*attività di contatto* è stata realizzata attraverso interventi informativi e educativi rivolti alle persone potenzialmente vittime di sfruttamento lavorativo, al fine di costruire relazioni positive e significative e di promuovere percorsi di autonomia offrendo orientamento, sostegno e opportunità di scelte di vita alternative che si concretizzino nell'emersione dai circuiti di sfruttamento e nell'integrazione sociale.

Si sottolinea che non è stato possibile contattare le potenziali vittime di sfruttamento e caporalato agricolo nei loro luoghi di lavoro (serre, aziende agricole, allevamenti, ecc.) essendo proprietà private. L'équipe educativa ha, pertanto, provveduto a impostare e progettare degli interventi di *outreach* in alcuni luoghi di aggregazione informale e formale delle comunità etniche valutate – a seguito della mappatura – come quelle di provenienza

della maggior parte delle potenziali vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo.

I luoghi in cui gli operatori sono intervenuti hanno portato alla realizzazione di interventi differenti e declinati contestualmente.

Luoghi di aggregazione informale

Sono state svolte attività di *outreach* e contatto in alcuni luoghi di aggregazione informale presso i quali è stata rilevata la presenza di persone potenzialmente a rischio di sfruttamento. Nel dettaglio, l'équipe di lavoro ha incontrato persone principalmente nei parchi comunali, nelle stazioni e nei piazzali prospicienti. I contatti sono avvenuti all'interno di un contesto dove per gli operatori non è possibile strutturare un intervento che preveda lunghi tempi di "aggancio".

L'incisività del primo contatto con i beneficiari risulta essere di fondamentale importanza. Si è, pertanto, lavorato sulla strutturazione di contatti brevi all'interno dei quali si è potuta proporre una presentazione dei servizi offerti che potesse suscitare interesse nelle persone incontrate. Si è cercato, inoltre, di stimolare i soggetti beneficiari a ricontattare gli operatori in un secondo momento per concordare un incontro in un luogo più idoneo a un contatto di ascolto.

Mercati cittadini

Dopo un periodo di mappatura sul campo, sono stati individuati alcuni beneficiari che gravitano attorno all'attività del mercato cittadino. Questa attività è stata sviluppata principalmente nella provincia di Lodi e nella città di Milano.

Nei giorni di mercato è possibile intercettare utenti che svolgono attività di accattonaggio e vendita ambulante di oggettistica nei dintorni dell'area riservata al mercato. Inoltre, è stato possibile individuare all'interno del mercato utenti che svolgono vendita ambulante di frutta e verdura prelevata durante la notte all'Ortomercato di Milano. Gli utenti contattati sono risultati essere prevalentemente di nazionalità bengalese, marocchina e nigeriana.

Luoghi di culto

I beneficiari sono stati contattati anche all'interno di luoghi di aggregazione formale della comunità di appartenenza come i luoghi di culto.

Sono state contattate alcune realtà del territorio (chiese evangeliche-pentecostali, associazioni islamiche, chiese ortodosse, templi sikh) alle quali è stato proposto un incontro di presentazione del progetto e poi una successiva visita durante gli orari delle celebrazioni. Durante quest'ultime, gli operatori hanno provveduto a contattare le persone attraverso l'uso di alcuni volantini o di brevi informative sui diritti e doveri dei lavoratori nel nostro Paese.

Parcheggi

In alcune aree di parcheggio all'interno delle città nelle province di Milano e Lodi è possibile intercettare persone che svolgono attività di parcheggiatori abusivi e venditori ambulanti senza licenza e con merce contraffatta. Queste persone sono posizionate all'interno di parcheggi in aree ad alto flusso di scorrimento. È possibile, ad esempio, individuare questa utenza nei pressi di parcheggi di strutture sanitarie, cimiteri, mercati cittadini, supermercati.

Il *turn over* non è elevato e favorisce l'instaurarsi di una relazione di fiducia con gli operatori presenti sul territorio.

In diversi parcheggi è possibile individuare un numero elevato di venditori ambulanti (anche 8 in circa 50 metri): il contatto con il beneficiario deve quindi avvenire tenendo conto della presenza di altri connazionali più o meno in ascolto nel momento dell'incontro. Le strategie messe in atto dagli operatori prevedono, quindi, di connettere immediatamente la lettura del contesto con il coinvolgimento di tutti gli attori presenti così da garantire il corretto spazio di tutela e cura dell'utente interessato.

Strada

Nella città di Milano è stato possibile intercettare anche *riders*. Anche in questo caso, dopo una prima mappatura, le équipes di lavoro hanno intercettato i lavoratori praticando, su diverse fasce orarie, i diversi luoghi di ritrovo o di riposo. Questi luoghi sono, essenzialmente, i parchi o i giardini vicino alle grandi catene alimentari o determinate piazze con panchine o le stazioni ferroviarie. Anche in questo caso si è lavorato sulla strutturazione di contatti brevi con la presentazione dei servizi offerti: il *focus* principale è stato quello di intercettare quei beneficiari che, trovandosi a Milano nelle stagioni più fredde, si trasferivano poi al Sud nelle stagioni più calde per lavorare nei campi, in modo da individuare, mappare e lavorare anche su questa fascia.

I beneficiari incontrati sono risultati essere, soprattutto, afgani, pakistani, nigeriani e ghanesi.

Negozi etnici

Le attività di contatto sono proseguite anche all'interno di attività commerciali dove c'è alta affluenza di persone provenienti da Paesi terzi. In particolare, è stato contattato il personale dei negozi etnici alimentari, degli *internet point* e di Western Union.

I contatti all'interno delle attività commerciali hanno visto come interlocutori sia i gestori delle attività che, in loro assenza, alcuni lavoratori.

L'aggancio con queste persone ha poi permesso la trasmissione spontanea delle informazioni tra persone, generando un flusso di informazioni tra l'équipe e ulteriori beneficiari altrimenti irraggiungibili.

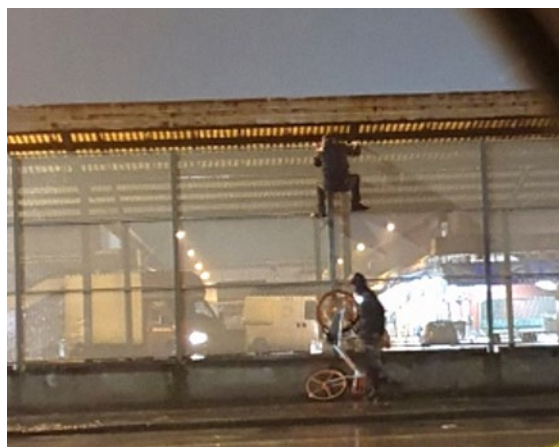
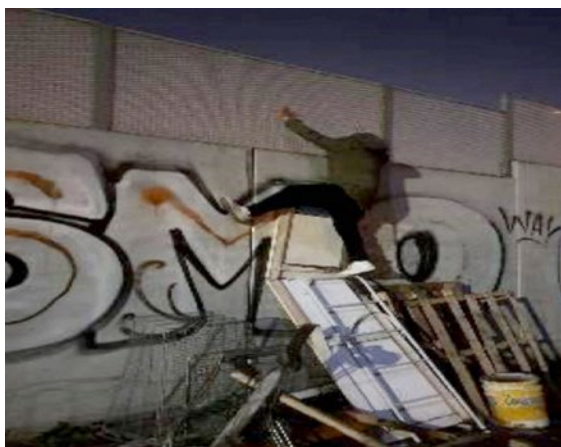
Ortomercato

Nella città di Milano è stato svolto un lavoro di contatto all'esterno dell'Ortomercato. I contatti con i beneficiari del progetto si sono svolti principalmente in orario notturno. Nella fascia oraria notturna un ampio numero di persone (circa 60/70 a notte) si presenta, infatti, sul retro dell'Ortomercato e accede all'interno della struttura scavalcando il muro perché sprovvisto della necessaria documentazione che gli permetterebbe di accedere passando dall'ingresso principale.

L'orario notturno non favorisce il riconoscimento delle persone in fase di incontro. Questo ha portato le équipe di lavoro a sperimentare diverse metodologie con il fine di riuscire ad agganciare, in brevissimo tempo, persone altamente vulnerabili perché culturalmente isolate (la maggior parte non conosce né comprende la lingua italiana) e sprovviste di regolare permesso di soggiorno.

In tal caso, una risorsa essenziale si è rivelata la presenza del mediatore linguistico culturale. L'alto turnover delle presenze richiede all'équipe incisività nel contatto di "aggancio": il primo contatto deve quindi essere un contatto in cui il beneficiario possa trovare alto interesse nel ricontattare in fase successiva il servizio.

Di seguito due foto che mostrano le condizioni di accesso all'ortomercato.



Centri di accoglienza straordinaria (CAS) e Sistema accoglienza e integrazione (SAI)

Sono stati svolti degli incontri formativi rivolti a piccoli gruppi di persone presenti all'interno di alcuni CAS e SAI in provincia di Milano, Lodi e Lecco.

Il lavoro svolto ha previsto una prima fase di incontro con i responsabili delle strutture ai quali è stato presentato il progetto e con cui è stato concordato l'intervento. La seconda fase ha previsto, invece, un lavoro di informativa rivolto a piccoli gruppi di ospiti (circa 10

persone) omogenei per provenienza e gruppo linguistico.

In particolare, gli incontri sono stati rivolti a uomini di origine bengalese, pakistana, nigeriana e araba.

Gli incontri sono stati svolti in presenza di un mediatore linguistico-culturale che potesse favorire la comunicazione e la comprensione degli argomenti trattati. Per facilitare l'ascolto e la comprensione durante gli incontri sono stati usati dagli operatori dei video e delle *slides*.

L'incontro informativo proposto ha affrontato le tematiche dei diritti sul lavoro (contratti, buste paga, stipendio, costo orario, ecc.), dello sfruttamento lavorativo e dell'emersione dai sistemi di sfruttamento.

Azioni di prossimità

Le azioni di prossimità svolte a favore degli utenti incontrati si sono orientate principalmente su 3 diverse aree di intervento: l'area sanitaria, l'area legale e l'area di orientamento al lavoro.

Le azioni svolte in *ambito sanitario* hanno riguardato l'accompagnamento e/o l'invio di utenti presso i servizi sanitari del territorio. Gli operatori hanno sostenuto l'utenza rendendosi canale di mediazione per l'accesso a diversi servizi tra cui, ad esempio, le visite di medicina generale o le vaccinazioni anti-Covid-19.

Alcuni accompagnamenti sanitari sono stati effettuati con la presenza del mediatore per facilitare la comprensione e la comunicazione tra l'utente e il servizio. Questa scelta è dovuta al fatto che molti utenti hanno riportato difficoltà nell'accesso ai servizi sanitari del territorio anche a causa della barriera linguistica.

L'operatore ha svolto, quindi, un ruolo fondamentale di mediazione con l'obiettivo di favorire l'accesso ai servizi territoriali attraverso un lavoro di *bridging* che ha contribuito ad abbassare le soglie di accesso ai servizi territoriali e consentito alle persone incontrate di imparare a muoversi in autonomia anche su territori differenti, avendo appreso come accedere e come rivolgersi a un servizio.

Si segnala in particolare il lavoro svolto nell'accompagnamento alle prenotazioni del vaccino e all'ottenimento del c.d. "*green pass*" poiché non è stato di facile accesso per quegli utenti privi di documenti e di tessera sanitaria. Per ottenere la certificazione del *green pass* gli operatori hanno, inoltre, affiancato gli utenti nell'utilizzo degli strumenti digitali per poter scaricare *online* la propria certificazione verde.

Queste azioni hanno fatto emergere una scarsa conoscenza e una difficoltà nell'utilizzo degli strumenti digitali.

Le azioni svolte in *ambito legale* hanno previsto l'accompagnamento di utenti presso gli sportelli legali del territorio: in particolare sono stati erogati servizi di consulenza legale

rispetto alle questioni di regolarizzazione dei titoli di soggiorno.

Diverse consulenze sono state rivolte a utenti che hanno presentato domanda di emersione nel 2020 ma che non erano ancora stati ricontattati per l'esame della loro richiesta ufficiale.

La domanda di regolarizzazione ha però, in molti casi, aumentato le possibilità di sfruttamento degli utenti intercettati, sia in fase di richiesta che successivamente.

Diversi datori di lavoro hanno proposto di registrare la domanda di emersione a loro nome previo pagamento di una cifra molto elevata (si parla in media di pagamenti di 2.000/3.000 euro fino ad arrivare anche a 20.000 euro nel caso delle persone bengalesi).

Dai racconti dei beneficiari è emerso che i contratti di lavoro risultano tutti regolari ma fittizi (nessuno lavora davvero per il datore di lavoro indicato), risulta che il pagamento dei contributi è tutto a carico del beneficiario e, infine, non tutti sono stati avvisati dai datori di essere stati convocati per l'analisi della domanda di emersione.

La maggior parte degli utenti incontrati ha dimostrato di possedere insufficienti conoscenze e/o informazioni errate rispetto alla situazione dei propri documenti.

Le azioni volte all'*orientamento al lavoro* hanno invece previsto l'analisi del bilancio delle competenze e la stesura del *curriculum vitae*.

I colloqui di ascolto sono stati svolti presso gli spazi e le sedi di *drop-in* ma anche in contesti informali come, ad esempio, bar e parchi laddove la persona non aveva la possibilità di spostarsi.

Lo spazio del *drop-in*, in presenza di un operatore e un mediatore culturale, è stato pensato innanzitutto come luogo di ascolto dove l'utente potesse sentirsi accolto e compreso e, solo successivamente, accompagnato nell'emersione e nella risoluzione dei bisogni. Le tematiche affrontate sono differenti rispetto alle persone incontrate ma i bisogni principali emersi sono la ricerca del lavoro, la stesura di un *curriculum vitae* e la necessità di regolarizzare la propria posizione giuridica.

L'attivazione di *drop-in* si è rivelata fondamentale per il lavoro di contrasto al fenomeno dello sfruttamento lavorativo in quanto ha permesso di avere un luogo di incontro con l'utenza. L'identificazione di un luogo dove potersi recare per approfondire le proprie questioni personali è stata una delle prime e più diffuse richieste da parte dei beneficiari. È, infatti, emerso che lo spazio di ascolto necessario per questa tipologia di beneficiari non è solo un incontro con l'operatore ma è anche un luogo fisico a cui poter fare riferimento e dove tornare o accompagnare altre persone in caso di necessità. Durante il progetto è stato anche necessario creare dei *drop-in* differenziati in funzione della nazionalità dei beneficiari.

L'attività di *drop-in* ha permesso di comprendere meglio i bisogni dell'utenza e di costruire insieme un progetto che possa rispondere alle necessità individuali di ciascun utente. Un esempio concreto è stata la proposta – molto mirata – nei confronti di un gruppo di *riders* di origine pakistana relativa a un breve corso di italiano con tematiche

specifiche al loro lavoro e alle possibili situazioni da affrontare.

Durante il progetto ci si è resi conto che la maggior parte delle potenziali vittime di sfruttamento lavorativo non conosce i servizi presenti sul territorio.

Nelle tabelle seguenti vengono riportati i dati delle azioni di prossimità svolte.

Invio ai servizi del territorio						
Paese di provenienza	Invio a servizi legali	Invio a servizi sanitari	Invio a servizi del lavoro	Invio ad altri servizi	Colloqui di ascolto	Totale
Bangladesh	5		8		10	23
Afghanistan	1			1	2	4
Nigeria	1					1
Costa d'Avorio	1					1
Mali		1				1
Gambia				1	1	2
Guinea		1				1
Pakistan	3	10		1	8	22
Senegal	2					2
Tunisia				1		1
Totale	13	12	8	4	21	

Accompagnamento ai servizi del territorio					
Paese di provenienza	Acc. a servizi legali	Acc. a servizi sanitari	Acc. a servizi del lavoro	Acc. ad altri servizi	Totale
Bangladesh	8	12	2	2	24
Afghanistan	1	1	1		3
Nigeria	1	1	1		3
Costa d'Avorio		1			1
Mali		1			1
Gambia			1		1
Guinea	1	1			2
Pakistan	3	8	2	1	14
Senegal			1		1
Egitto			1		1
Camerun			1		1
Tunisia				1	1
Totale	14	25	10	4	

Laboratori di occupabilità

All'interno del progetto è stato strutturato un percorso formativo proposto a un gruppo di 20 beneficiari. Gli obiettivi del corso – organizzato da Fondazione Somaschi e Cooperativa Diapason in collaborazione con la Comunità di Capodarco – sono stati: la presentazione delle modalità di lavoro proposte dall'agricoltura sociale, una buona pratica

da diffondere e su cui formarsi; la condivisione e il confronto sui diritti e i doveri legati al lavoro. Il programma del corso ha, pertanto, previsto una prima parte di formazione teorica sulle tematiche legate al tema dell'agricoltura (l'Agricoltura sociale, l'inserimento lavorativo, le pratiche agricole ai fini dell'inclusione sociale, i rapporti con la rete e il territorio, il legame tra agricoltura e territorio, il concetto di agricoltura multifunzionale, il ruolo dell'agricoltura nello sviluppo locale, i metodi di conduzione, i prodotti e la rete agricola di qualità), sia sulle tematiche più sociali (il lavoro e i diritti, la Costituzione italiana e i Diritti fondamentali, le tutele sul lavoro, la retribuzione, la sicurezza sul luogo di lavoro - con un *focus* sulla sicurezza in agricoltura, il contratto di lavoro). Sono stati, infine, proposti due strumenti pratici: due *work experience* in due diverse realtà agricole che operano con le linee guida proposte dall'"Agricoltura sociale e multifunzionale" (AgriMi Bio e Fruttiamo la terra) e l'individuazione delle competenze dei partecipanti attraverso un idoneo strumento europeo, *l'Eu skills profile tool for third country nationals*. Alla formazione hanno partecipato soprattutto ospiti di CAS e beneficiari individuati nel lavoro di UM e di sportello. Hanno aderito soprattutto persone di provenienza pakistana ma erano presenti, altresì, diverse nazionalità (ghanese, araba, albanese, ...).

Al fine di affrontare al meglio tali tematiche, la formazione ha visto la presenza costante di mediatori e mediatrici.



Équipe di lavoro

L'équipe è composta sia da figure educative sia da mediatori linguistico-culturali.

Le risorse messe a disposizione del progetto hanno permesso all'ente di modificare l'approccio all'utenza inserendo nell'organico dell'équipe anche le figure di mediatori linguistico-culturali che hanno facilitato l'aggancio con i beneficiari.

All'interno di tali équipe sono presenti due "tipologie" di mediatori: i mediatori di prima generazione che quindi riescono ad avvicinare l'utenza anche grazie alla condivisione del vissuto migratorio; i mediatori di seconda generazione che hanno, invece, favorito la comunicazione con gli educatori riuscendo a creare un canale di confronto ulteriormente mediato dall'esperienza vissuta come persone inserite da sempre in due diverse realtà culturali comunicanti.

L'inserimento nell'équipe educativa di colleghi mediatori ha senz'altro apportato un valore aggiunto agli interventi rivolti ai beneficiari poiché è stata posta maggiore attenzione ad alcuni processi educativi ed è stato possibile effettuare una lettura del fenomeno dello sfruttamento declinata secondo le culture delle nazionalità coinvolte. L'équipe di lavoro ha partecipato alle formazioni di proposte all'interno del progetto e durante la realizzazione di questo ultimo ha organizzato momenti di supervisione, monitoraggio e revisione organizzativa.

Strumenti di supporto alle attività

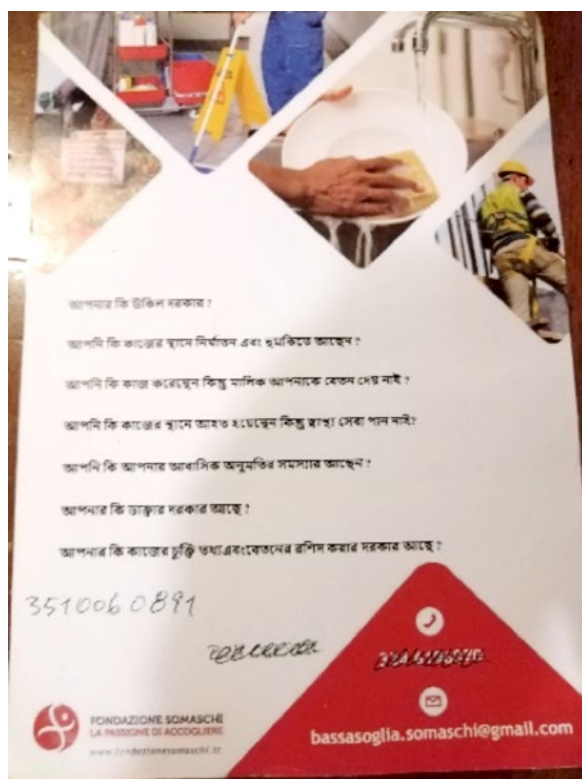
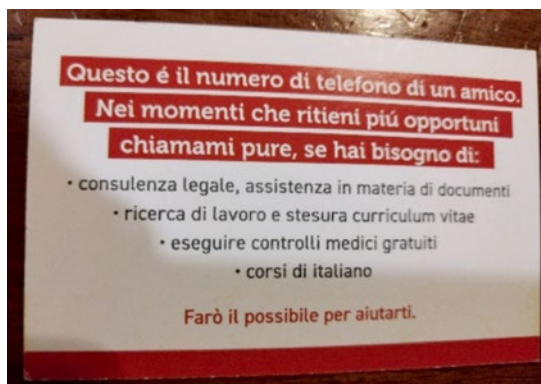
Le équipe di lavoro sono state munite durante il progetto di materiale cartaceo e digitale, come volantini e biglietti di presentazione del servizio, tradotti in tutte le lingue riferite all'utenza interessata.

Durante un primo contatto, viene consegnato un volantino che presenta le attività offerte dal servizio e sul quale vengono riportati i contatti degli operatori.

Uno strumento fondamentale è il telefono di servizio degli operatori, canale privilegiato nello scambio con l'utenza dopo il primo contatto in unità mobile. Anche i *social* si sono rivelati essere un efficace canale di comunicazione: in particolare, Facebook, WhatsApp e Imo (una applicazione simile a WhatsApp utilizzata prevalentemente da utenza di nazionalità bengalese).

L'utilizzo dei social permette, ad esempio, lo scambio di informazioni di servizio, prenotazioni degli appuntamenti ma anche la creazione di spazi di comunicazione e ascolto, fondamentali per il mantenimento della relazione di fiducia anche quando, per motivi logistici, non si riesce a vedere nuovamente l'utente per diverso tempo.

Negli incontri all'interno dei CAS è stato fondamentale il supporto di materiale audiovisivo che ha permesso all'utenza coinvolta di comprendere in modo semplice e imme-



diato le dinamiche dello sfruttamento. Nello specifico è stato utilizzato un video disponibile in molte lingue che illustra in modo semplice e intuitivo quali sono i diritti dei lavoratori.

Ogni équipe di lavoro è stata dotata di automobili aziendali durante le attività di *outreach* e di strumenti di supporto all'archiviazione e al recupero di informazioni relative all'utenza interessata come, ad esempio, le schede contatto, compilate dopo ogni uscita sul territorio di riferimento, su cui vengono appuntate informazioni rilevanti per la costruzione del profilo dell'utente e successivamente caricate su un *database*. L'équipe di lavoro ha, altresì, aggiornato costantemente le schede fornite dal Progetto al fine di permettere il monitoraggio costante delle attività e delle persone incontrate.

Beneficiari raggiunti attraverso il progetto

Durante tutta la durata del progetto, tra contatti occasionali, colloqui e contatti duraturi, sono state intercettate circa 1.200 persone, per lo più tra i 30 e i 40 anni; l'utenza intercettata è risultata essere in maggioranza di genere maschile.

Le principali nazionalità raggiunte durante le attività di outreach risultano essere:

Bengalese: questi beneficiari sono principalmente legati alla vendita ambulante di ver-

due nei mercati cittadini e all'Ortomercato di Milano, quasi tutti irregolarmente soggiornanti o in fase di elaborazione di domanda di Emersione 2020, con scarsissima conoscenza e comprensione dell'italiano.

Marocchina: questi beneficiari sono stati principalmente intercettati all'Ortomercato di Milano e dichiarano di essere in possesso di permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare o di lavoro.

Egiziana: questi beneficiari sono stati principalmente intercettati all'Ortomercato di Milano, dichiarano di essere in possesso di permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare o di lavoro.

Senegalese: questi beneficiari sono stati principalmente intercettati nei parcheggi come venditori ambulanti di oggettistica, alcuni regolarmente soggiornanti con permessi a lungo termine, altri sprovvisti di documenti anche se presenti da diversi anni in Italia, molti parlano solo il dialetto wolof.

Nigeriana: questi beneficiari sono principalmente dediti all'attività di accattonaggio e di *riders*, quasi tutti richiedenti asilo ma con scarsa conoscenza dei servizi presenti sul territorio nonché della lingua italiana.

Pakistana: questi beneficiari sono principalmente dediti all'attività di accattonaggio e di *riders*, quasi tutti richiedenti asilo ma con scarsa conoscenza dei servizi presenti sul territorio e della lingua italiana.

Caratteristiche generali

La maggioranza dei beneficiari risulta essere di sesso maschile, con scarsa conoscenza dell'italiano, in situazione di irregolarità sul territorio e con famiglia a carico nel Paese di origine. Molti utenti hanno fatto richiesta di Emersione 2020. La maggior parte degli utenti dichiara di vivere in condizioni di sovraffollamento abitativo. Questa condizione emerge in particolare per l'utenza di origine bengalese e senegalese.

Alcuni di loro dichiarano di vivere in strutture di accoglienza e di entrare continuamente nel mondo del mercato del lavoro agricolo come braccianti sia nel Sud che nel Nord Italia.

Quasi tutti gli utenti incontrati hanno raccontato di percorsi migratori molto complessi già a partire dal viaggio intrapreso per raggiungere l'Italia. Molti hanno, infatti, dichiarato di essere stati vittime di trafficanti per periodi di tempo anche molto lunghi. Alcuni utenti hanno raccontato, ad esempio, di aver impiegato anche 5 anni per raggiungere l'Europa e di essere stati continuamente sfruttati sul lavoro durante le tappe del viaggio migratorio.

La maggioranza dei beneficiari contattati ha già avuto esperienza di grave sfruttamento lavorativo ed è stato rilevato che alcuni di essi, ciclicamente, ritornano nella rete del grave sfruttamento in concomitanza delle raccolte, soprattutto nel Mezzogiorno.

Gli utenti contattati hanno dichiarato di convivere con una situazione di sfruttamento

lavorativo e di irregolarità contrattuali anche in Lombardia ma più raramente sono emerse situazioni di grave sfruttamento e caporalato.

L'attualità della condizione di sfruttamento è stata difficile da intercettare perché non è stato possibile accedere alle proprietà private (campi agricoli, aziende, ecc.) entro cui si trovano i lavoratori.

Questa situazione ha spesso reso irraggiungibili gli utenti visibili durante le mappature.

Si è dimostrato, invece, efficace contattare i beneficiari presso i luoghi in cui svolgono attività legate all'ambito delle economie illegali e dell'accattonaggio o presso i loro luoghi di vita quali, ad esempio, luoghi di culto, negozi etnici e luoghi di aggregazione informale.

Durante tutto il progetto gli operatori hanno più volte riscontrato come sia difficile individuare e soprattutto contattare le potenziali vittime di sfruttamento per la loro diffidenza e per la loro incapacità di percepirsi delle vittime. Molte persone straniere accettano di lavorare senza contratto o con retribuzioni molto inferiori alla contrattazione collettiva di lavoro perché non sono a conoscenza dell'illegalità del trattamento che subiscono. Nei loro Paesi di origine non sono, infatti, presenti delle normative che tutelano i lavoratori. Hanno, inoltre, un progetto migratorio che li spinge a guadagnare per poter mantenere la loro famiglia nei Paesi di origine e per questo sono disponibili ad accettare anche situazioni lavorative degradanti o di sfruttamento.

6.4 RIFLESSIONI INTORNO ALLE ATTIVITÀ REALIZZATE SUL TERRITORIO

Coordinamento nazionale comunità di accoglienza (CNCA)

Nell'ambito del Progetto Rural Social ACT, il CNCA si è concentrato in modo particolare sull'attività della Valutazione d'impatto sociale il cui svolgimento è stato affidato all'organizzazione Open Impact.

È stato svolto inoltre un ruolo di coordinamento e di *governance* degli *Hub* territoriali, che il CNCA ha sviluppato nella duplice connotazione del Supporto e della supervisione dedicati ai vari territori oggetto degli interventi (*Hub* territoriali e Unità mobili), sul piano tecnico-operativo e sul piano delle relazioni nazionali riguardanti i temi specifici del progetto, e dell'Assistenza tecnica e rendicontazione funzionale a facilitare l'articolazione del lavoro complessivo anche dal punto di vista della rendicontazione. Tale ruolo è stato svolto in costante collaborazione con l'organizzazione Idee in Rete, referente del pacchetto di lavoro della Costituzione delle Unità mobili e del consolidamento degli Sportelli, con la quale vi è stata una condivisione continua di riflessioni, strategie e strumenti di intervento caratterizzata altresì da una serie di riunioni con tutti i partner territoriali impegnati negli interventi di *Hub* territoriali e Unità mobili. Gli incontri con i soggetti attuatori si sono tenuti sempre in modalità c.d. "da remoto" (attraverso l'uso di piatta-

forme e altri strumenti digitali) e si è trattato di riunioni sia individuali (con i singoli referenti territoriali) che in gruppo (con tutti i referenti degli *Hub* e delle Unità mobili). Il CNCA ha partecipato inoltre alla Cabina di regia in termini di confronto sotto un aspetto politico e operativo con gli altri partner presenti e sotto un aspetto di raccordo tra le attività della stessa Cabina di regia e le attività territoriali svolte dalle organizzazioni federate del CNCA.

Da questa particolare prospettiva che offre una visione generale delle attività sul territorio è possibile affermare che il progetto ha rappresentato l'occasione per alcune organizzazioni di proseguire e implementare le strategie di intervento sul fenomeno dello sfruttamento lavorativo, per altre di avvicinarsi per la prima volta a tale fenomeno, di conoscerne le caratteristiche e di sperimentarne le pratiche di intervento, anche grazie allo scambio e alla condivisione con esperienze più rodute. In ogni territorio si è partiti da un lavoro di conoscenza, ricerca e mappatura del campo oggetto dell'intervento, per raccogliere le caratteristiche del fenomeno e dei lavoratori da intercettare, i bisogni presenti, e per collegare a questi le azioni progettuali previste (le Unità di contatto, gli Sportelli, gli *Hub*) nell'ottica di avviare e/o implementare gli interventi di *outreach*, di emersione, assistenza e presa in carico dedicati alle potenziali vittime e vittime di sfruttamento lavorativo, nonché gli interventi volti a sensibilizzare le comunità territoriali al fine di creare sinergie e costituire reti in grado di lavorare con un approccio di multi-agenzia. I diversi orizzonti temporali che hanno caratterizzato lo svolgimento del progetto hanno impattato sullo svolgimento delle azioni, tuttavia in ogni territorio si è comunque cercato di calibrare il più possibile gli interventi alle fasi storiche (riguardanti ad esempio i picchi produttivi nel settore agricolo) e alle richieste progettuali (riguardanti ad esempio il raggiungimento degli obiettivi previsti) in modo da dare risposte efficaci e di senso ai bisogni dei lavoratori e delle comunità locali di riferimento.

Anche se gli interventi sono stati molto diversificati in relazione alla specificità della zona di intervento, gli stessi hanno permesso di rilevare alcune questioni comuni e diffuse su più fronti: la significativa presenza di lavoratori irregolari impiegati nel settore agricolo e in altri settori produttivi, la circostanza secondo cui lo sfruttamento o le condizioni di irregolarità siano presenti e diffuse – anche in relazione alla stessa persona – non solo nel settore produttivo agricolo, ma anche in altri settori produttivi (ad esempio, sono stati frequenti i contatti di lavoratori impiegati per alcune parti dell'anno in agricoltura e in altri periodi in altri settori). Tutti i partner territoriali si sono confrontati con questo genere di situazioni e non si sono tirati indietro dall'offrire risposte dirette e indirette ai casi intercettati, andando anche oltre il proprio mandato di intervento, dato il target di riferimento del progetto, che è dedicato soltanto alle persone regolarmente soggiornanti ed esclusivamente al settore produttivo dell'agricoltura. Un altro aspetto rilevato è quello della forte differenziazione territoriale rispetto ai modelli di intervento, alla fattibilità dell'approccio della multi-agenzia e alle capacità di coinvolgimento di altri soggetti

istituzionalmente deputati a intervenire nelle fasi di emersione, identificazione e assistenza delle persone potenziali vittime e vittime di sfruttamento lavorativo: per quanto sia inevitabile che gli interventi e le risposte siano strettamente collegati alle peculiarità di un dato territorio e che ogni comunità locale sia responsabile in relazione alle proprie forze e risorse economiche e sociali, è stata registrata ovunque una sorta di debolezza del sistema di riferimento dedicato allo sfruttamento lavorativo. Tale circostanza è probabilmente da ricondurre alle mancanze di una *governance* del predetto sistema e di un effettivo coinvolgimento dei soggetti istituzionalmente deputati a intervenire (ad esempio, Centri per l'impiego, Prefetture, INPS, Servizi sociali, Ispettorati del lavoro, Forze di Polizia, Organizzazioni di categoria, e altri ancora) in chiave di prevenzione e contrasto del fenomeno e di presa in carico dei lavoratori vittime. Nei diversi contesti, gli interventi realizzati hanno comunque rappresentato l'occasione per avviare, innescare e sperimentare modelli di prese in carico secondo un approccio di multi-agenzia territoriale e per raggiungere una maggiore consapevolezza sul fenomeno dello sfruttamento lavorativo e sulle strategie politiche e operative da realizzare.

Dalle riunioni con i soggetti attuatori nei vari territori delle azioni progettuali è emerso, infatti, l'impegno profuso nel declinare e adattare gli interventi alle caratteristiche e alle peculiarità delle specificità locali. Le Unità di contatto, come l'organizzazione degli sportelli e l'attivazione e lo svolgimento dei lavori degli *Hub* territoriali non sono stati caratterizzati da interventi univoci, ma da interventi adeguati alle esigenze riscontrate: le Unità di contatto sono state svolte sia nei luoghi di reclutamento della forza lavoro e nelle zone direttamente e tipicamente collegate alla dimensione occupazione, sia in luoghi diversi, nei quali riuscire a sviluppare un'azione di prossimità con le persone (ad esempio nei luoghi di aggregazione informale, nei luoghi di culto e in altri ancora). Anche i modelli di assistenza e presa in carico, il funzionamento degli Sportelli e degli *Hub* sono stati diversificati tenendo conto delle collaborazioni con altre agenzie territoriali e con altre progettualità insistenti nello stesso territorio: se in alcuni territori è stato più semplice collaborare con altri soggetti territoriali e con altre progettualità, si da evitare sovrapposizioni e ragionare in ottica di complementarità degli interventi, in altri territori si sono registrate maggiori difficoltà.

Per tali ragioni e per la complessità degli interventi realizzati, sarebbe riduttivo tracciare delle conclusioni in termini di sintesi dei lavori svolti: è emerso come la maggior parte degli interventi dedicati ai beneficiari abbia toccato più fronti contemporaneamente, quali quello della sfera della salute e dell'accesso ai Servizio sanitario nazionale, della tutela legale nell'ottica di mantenere la regolarizzazione di soggiorno, dell'accompagnamento all'interno di percorsi di acquisizione di consapevolezza (ad esempio, sulla propria condizione lavorativa, sui contratti e le buste paga, sulle mansioni e altro) e di formazione (ad esempio, attraverso i laboratori di occupabilità), della dimensione dell'abitare. Aspetti questi che incidono nella dimensione di vita di una persona immigrata a

tal punto da poter essere considerati al contempo causa ed effetto di quella vulnerabilità ed esposizione della forza lavoro immigrata a situazioni di irregolarità e sommerso, se non addirittura di sfruttamento lavorativo esercitato talvolta nelle forme più gravi e indecenti.

FORMAZIONE IN AGRICOLTURA PER L'INCLUSIONE

Elena Campolongo (Agricoltura Capodarco - Società Cooperativa Sociale)

I Laboratori di Occupabilità previsti dal progetto *Rural Social ACT* sono stati strutturati a partire dal mese di dicembre 2021, grazie a uno sforzo organizzativo che ha visto impegnati tutti gli *Hub* attivi sul territorio nazionale in sinergia con Agricoltura Capodarco Soc. Coop. Soc.

Obiettivo dei laboratori era di migliorare le condizioni lavorative dei migranti, contrastando il fenomeno del caporalato attraverso la conoscenza delle principali norme che regolamentano il settore e delle possibilità di impiego che il mondo dell'agricoltura europea offre.

Le tematiche affrontate, declinate in maniera diversa in base all'utenza di volta in volta incontrata, sono state l'Agricoltura biologica, l'Agricoltura sociale, la Cittadinanza globale (con particolare *focus* sulla Dichiarazione dei diritti umani e la Costituzione italiana), i Diritti dei lavoratori e la Sicurezza sul lavoro.

A seguito dei primi contatti con gli *Hub* territoriali, sono emerse due necessità legate da un lato alla specificità di ciascun territorio e dall'altro all'emergenza pandemica in atto nel momento dell'attivazione dei Laboratori di occupabilità. Questi due fattori hanno portato la Cooperativa a stabilire delle linee guida atte a fronteggiare le problematiche emerse: in primo luogo si è stabilito di modulare i temi proposti in base all'utenza e alle necessità che di volta in volta sarebbero emerse dalle singole regioni e in secondo luogo si è concordato con gli operatori degli *Hub* di attivare una formula mista di erogazione dei Laboratori, che prevedesse una parte di didattica a distanza di carattere teorico erogata dai docenti di Agricoltura Capodarco e una parte di *Work Experience* realizzata in aziende agricole dei territori di riferimento.

Nello specifico, i Laboratori hanno previsto 20 ore di attività teoriche erogate a distanza attraverso la piattaforma Zoom e 20 ore di attività pratiche di *Work Experience* realizzate all'interno di aziende agricole dei territori di riferimento, presso i Centri per l'impiego e approfondimenti delle tematiche affrontate nelle lezioni teoriche.

Preliminare e propedeutica all'erogazione dei laboratori è stata la fase di profilazione iniziale dei beneficiari intercettati dagli *Hub* attraverso le Unità mobili e i contatti con i Centri di accoglienza. Grazie alla collaborazione tra operatori territoriali, mediatori culturali e operatori di Agricoltura Capodarco, ciascun beneficiario ha compilato l'EU

Skills Profile Tool for Third Country Nationals¹, strumento indispensabile per conoscere i partecipanti e le loro ambizioni future, le esperienze lavorative pregresse, le competenze, le lingue conosciute e il livello di scolarizzazione. Questi ultimi, in particolare, sono stati necessari per l'organizzazione delle classi che avrebbero fruito delle lezioni a distanza, consentendo di programmare anticipatamente la presenza di mediatori culturali. Molto spesso, infatti, il livello di italiano L2 rilevato si è assestato su un A1/ A2, rendendo necessaria la presenza di uno o più mediatori linguistici nella stessa aula a causa della diversità di lingue materne dei beneficiari presenti ai Laboratori.

In circa un anno di lavoro è stato così possibile realizzare 9 Laboratori di occupabilità, raggiungendo un totale di 188 beneficiari e 1.090 ore di attività laboratoriali suddivise in profilazioni, lezioni teoriche e attività di *Work Experience*. Nello specifico sono stati messi in atto 3 Laboratori nel territorio del Friuli Venezia-Giulia (Trieste e Pordenone), 1 laboratorio nelle Marche, 1 nel Piemonte, 2 nel Lazio, 1 in Emilia-Romagna e 1 in Lombardia.

L'esperienza acquisita nel corso delle attività laboratoriali consente di mettere in luce alcune criticità sulle quali è necessario approfondire sforzi importanti per garantire ai cittadini di Paesi terzi vittime o potenziali tali di sfruttamento lavorativo di acquisire tutti gli strumenti per integrarsi nella cultura italiana e appropriarsi dei diritti e dei doveri previsti dalla nostra legislazione. Il vulnus più importante è risultato essere indubbiamente la barriera linguistica: il livello molto scarso di conoscenza della lingua italiana non consentiva alla maggior parte dei beneficiari incontrati di accedere alle informazioni di base riguardanti i propri diritti e doveri né di comprendere attraverso i mezzi di informazione il contesto culturale e sociale nel quale vivono. Le lezioni dedicate alla Cittadinanza globale, con un focus particolare sulla Costituzione italiana e sull'articolazione dello Stato, hanno messo in luce importanti lacune sulla conoscenza basilare delle figure istituzionali, dell'ordinamento dello Stato italiano e dei diritti/doveri previsti dalla nostra legislazione.

Altra importante criticità, sicuramente connessa alla scarsa conoscenza della lingua italiana, riguarda la totale ignoranza a riguardo delle tutele dei lavoratori: la maggioranza dei beneficiari dei laboratori di occupabilità ha dimostrato enormi difficoltà nella comprensione di quanto scritto in un contratto di lavoro e una totale ignoranza delle regole che nello specifico riguardano il Contratto collettivo nazionale del lavoro (CCNL) applicato nel settore agricolo. In tutte le lezioni erogate sul tema dei Diritti dei lavoratori i docenti hanno spiegato, sollecitati anche dalle numerose domande, come sia strutturato un contratto di lavoro, come vada letta una busta paga (anche mostrando un facsimile), quali siano i diritti in tema di previdenza sociale e disoccupazione agricola e a quali strutture potersi rivolgere per conoscere la propria situazione in merito, quali siano gli orari di lavoro previsti dal CCNL di riferimento e le differenze tra le tipologie di contratto (part-

1. <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

time, full-time, lavoro straordinario, ecc.).

Un dato rilevante riguarda la prevalenza maschile dei beneficiari dei Laboratori di occupabilità: in tutte le regioni, la maggioranza degli iscritti alle lezioni è stata prettamente maschile. Unica eccezione, degna di rilevanza, è stato il caso del Laboratorio di occupabilità dell'*HUB* Lazio svolto negli spazi messi a disposizione dal Comune di Valmontone presso Palazzo Doria Pamphili dal 23 maggio 2022 al 20 giugno 2022. In questo caso specifico, su un totale di 22 iscritti al Laboratorio di occupabilità, ben 17 erano donne, provenienti per la maggior parte dal Marocco e dal Pakistan, ma anche dalla Giordania, dall'India, dal Bangladesh e dal Camerun. Più che ai temi dell'agricoltura, l'interesse delle donne era rivolto verso le tematiche relative ai propri diritti in Italia, chiedendo maggiori approfondimenti sulla parità di genere, sul diritto al voto, sulle tutele connesse alla maternità, al part-time e ai permessi straordinari. Tali richieste, unitamente alla volontà di frequentare dei corsi di lingua italiana manifestata dalla maggior parte di loro, hanno messo in luce una volontà precisa delle donne presenti di integrarsi nella nostra cultura e di far sì che vengano loro riconosciuti i diritti previsti dalla carta costituzionale e dalla Dichiarazione dei diritti umani.

Infine, va osservato che per la maggior parte delle persone incontrate il mondo agricolo è ancora strettamente collegato a una realtà di lavoro malpagato, precario e soggetto a sfruttamento: solo grazie ai laboratori di occupabilità e all'inserimento con *Work Experience* in aziende agricole del territorio aderenti alla rete creata dal progetto molte di loro hanno avuto modo di conoscere concetti come l'Agricoltura biologica e sociale, acquisendo in tal modo un punto di vista nuovo sul potenziale espresso dal settore agricolo in termini lavorativi e di accoglienza.

In conclusione, l'esperienza maturata nei 9 laboratori erogati in diverse regioni del territorio nazionale conferma la necessità di continuare a offrire ai migranti occasioni di formazione teorico/pratica e di reali opportunità di inserimento lavorativo in contesti protetti, per esempio quelli delle aziende aderenti alla Rete del lavoro agricolo di qualità.

È necessario fornire a questa fascia vulnerabile di persone gli strumenti necessari ad acquisire consapevolezza del fenomeno del caporalato, di cui spesso sono vittime inconsapevoli, e lavorare parallelamente al rafforzamento di una rete di aziende virtuose che possano accoglierle in percorsi di inserimento socio-lavorativo.

Finito di stampare nel mese di giugno 2023
presso la tipografia Tiburtini S.r.l.
Via delle Case Rosse, 23 – 00131 Roma

Rural Social Act (www.ruralsocialact.it) è stato finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020. Il progetto è stato coordinato da CIA - Agricoltori Italiani e vi hanno partecipato i seguenti partner:

Aesontius - Società Cooperativa Sociale Onlus
Agricoltura Capodarco - Società Cooperativa Sociale
Alicenova - Società Cooperativa Sociale Onlus
Altre Strade
ASeS - Agricoltori Solidarietà e Sviluppo
Associazione Comunità San Benedetto al porto
Free Woman O.d.v.
CREA - Centro di ricerca Politiche e Bio-economia
Centro Sociale Papa Giovanni XXIII - SCS Onlus
CNCA - Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza
Compagnia di Iniziative Sociali
Idee in Rete - Consorzio nazionale di cooperative sociali
Consorzio Solidarietà - Cooperativa Sociale - Impresa Sociale
Contea - Società Cooperativa Sociale Onlus
Cooperativa Magliana '80 - A R. L. Onlus
Alice - Cooperativa Sociale Onlus
CReA Onlus
Diapason - Cooperativa Sociale A R. L. Onlus
Folias - Cooperativa Sociale A R. L. Onlus
Fondazione Èbbene - Rete nazionale di prossimità
Fondazione Somaschi Onlus
Il Mosaico - Consorzio di Cooperative Sociali S.C.S.
Interland - Consorzio per l'Integrazione e il Lavoro S.C.S.
Lule - Società Cooperativa Sociale Onlus
Nuova Cooperazione Organizzata - Consorzio di Cooperative Sociali
Pegaso Network
Polo 9 - Società Cooperativa Sociale - Impresa Sociale
Il Piccolo Principe - Società Cooperativa Sociale Onlus
Viviana - Cooperativa Sociale Società Agricola Onlus