

Corso di Laurea magistrale
(*ordinamento ex D.M. 270/2004*)
in LAVORO, CITTADINANZA SOCIALE,
INTERCULTURALITÀ

Tesi di Laurea

Lo sfruttamento lavorativo nel settore agroalimentare

Uno studio lombardo e il laboratorio bresciano

Relatore

Prof. Fabio Perocco

Correlatrice

Dott.ssa Rossana Cillo

Laureanda

Giulia Di Fiore

Matricola 840431

Anno Accademico

2012 / 2013

Ringrazio

*il Prof. Fabio Perocco per l'opportunità datami di prender parte al progetto di ricerca,
la Dott.ssa Rossana Cillo per la supervisione e i suggerimenti,
la Prof.ssa Francesca Campomori per i preziosi spunti e l'incoraggiamento
e tutte le persone che hanno dato la loro disponibilità ad essere intervistate
per aver reso possibile questo lavoro.*

«Homo sum, humani nihil a me alienum puto.»
Terenzio, *Heautontimorumenos*.

Indice

INTRODUZIONE.....	pag. 1
-------------------	--------

CAPITOLO 1 - Il settore agroalimentare in Italia e Lombardia

1.1 Rilevanza commerciale del settore agroalimentare.....	3
1.2 Aziende agricole e agro-alimentari in Italia e Lombardia.....	9
1.3 Lavoratori immigrati.....	16
1.3.1 Lavoratori immigrati in Italia.....	16
1.3.2 Lavoratori immigrati nel settore primario italiano.....	19
<i>Non solo mafie</i>	
<i>Condizioni di lavoro e di vita</i>	
<i>Rapporto fra sfruttamento lavorativo ed economia sommersa</i>	
1.3.3 Lavoratori immigrati nel settore primario lombardo.....	39

CAPITOLO 2 - Lo sfruttamento lavorativo: breve quadro normativo

2.1 Una definizione problematica.....	43
2.2 Una normativa necessaria, necessariamente da migliorare.....	47

CAPITOLO 3 - Risultati emersi dalla ricerca in Lombardia

Individuazione di buone pratiche a Brescia

3.1 Nota metodologica.....	59
3.2 Focus: Misure di prevenzione adottate da aziende e organizzazioni imprenditoriali... 62	
<i>Misure preventive adottate dalle aziende</i>	
<i>Misure preventive adottate dalle organizzazioni imprenditoriali</i>	
3.3 Analisi per temi	75

3.3.1 Il contesto.....	76
<i>Concorrenzialità</i>	
<i>Lavoro nero (e lavoro “grigio”)</i>	
<i>Processi di ristrutturazione di lungo periodo</i>	
<i>Appalti e sub-appalti</i>	
<i>Difficoltà d’incontro fra domanda e offerta</i>	
3.3.2 Il settore agroalimentare.....	87
<i>Valutazione dei fattori di rischio</i>	
<i>Valutazione delle misure di prevenzione proposte</i>	
3.3.3 La rete.....	108
3.4 Buone pratiche.....	123
CONCLUSIONI.....	133
ALLEGATI	
Questionario per le Aziende	139
Scheda dell’intervista a CENTRALE DEL LATTE DI BRESCIA	142
Questionario per le Ong	163
Scheda dell’intervista alla COOPERATIVA LOTTA CONTRO L’EMARGINAZIONE	165
Questionario per i Sindacati	178
Scheda dell’intervista alla FLAI CGIL di Brescia	180
Questionario per gli Ispettorati del Lavoro	189
Scheda dell’intervista all’ISPETTORATO DEL LAVORO di Brescia	191
Questionario per le Organizzazioni Imprenditoriali.....	206
Scheda dell’intervista ad AIAB Lombardia	208
Scheda dell’intervista alla CIA Lombardia	213
Scheda dell’intervista a COLDIRETTI Brescia	219
Scheda dell’intervista a CONFCOOPERATIVE Brescia	225
Scheda dell’intervista a COPAGRI Brescia	237
BIBLIOGRAFIA	245

Introduzione

L'interesse personale verso le tematiche dell'immigrazione nasce da un percorso di studi orientato in questo senso dalla tesi di laurea triennale in Scienze Internazionali e Diplomatiche ("I minori stranieri a scuola. Integrazione ed intercultura a Brescia."), approfondito dalle conoscenze acquisite grazie al "Master di I livello in Immigrazione: Fenomeni Migratori e Trasformazioni Sociali" ed arricchito da tutte quelle attività che curiosità e passione spingono ad intraprendere.

Nel corso degli ultimi anni, la complessità e la maturata consapevolezza dell'enorme incidenza del tema dell'agribusiness sulle dinamiche migratorie globali, unite all'intrinseca importanza delle considerazioni in merito alla *soberanía alimentaria*, hanno fatto sì che questo interesse prendesse la forma della partecipazione al progetto di ricerca sul settore agricolo ed agroalimentare curato dal Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

L'elaborato muove dunque dal progetto di ricerca "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking" finanziato dalla Commissione Europea a cui partecipano sette paesi europei (Austria, Belgio, Danimarca, Italia, Olanda, Regno Unito, Spagna). L'indagine si riferisce al settore agricolo ed agroalimentare italiano in linea con il Report *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, curato dal Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari di Venezia presso il quale ho svolto il tirocinio.

La regione Lombardia rappresenta l'area territoriale di riferimento all'interno della quale sono state svolte le interviste previste dal progetto che mira ad elaborare, grazie alla collaborazione delle parti sociali, una guida rivolta al settore agricolo e agroindustriale finalizzata all'introduzione di misure di prevenzione del *trafficking* di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo nei codici di responsabilità sociale d'impresa.

La ricerca qui proposta, pur in sintonia con la realizzazione di tali obiettivi, mantiene un focus sullo sfruttamento lavorativo auspicando di ridefinire il fenomeno senza

ricondurlo necessariamente nei confini del *trafficking* o legarlo alla volontà individuale (capitolo 2) e si concentra sull'individuazione di efficaci reti di collaborazione a livello locale (capitolo3).

Sullo sfondo di un panorama in cui le dinamiche di globalizzazione dell'agribusiness influenzano la concorrenzialità delle imprese a livello locale intaccando i diritti del lavoro, viene tracciato il quadro della situazione delle industrie agroalimentari ed agricole italiane e lombarde e viene delineata la situazione occupazionale degli immigrati in Italia in campo agricolo e della trasformazione alimentare, evidenziandone e valutandone il rischio di esposizione allo sfruttamento lavorativo (capitolo 1).

Il testo rileva le criticità legislative (capitolo 2) e culturali (capitolo 2 e capitolo 3) che ostacolano l'adozione e l'efficacia delle politiche di prevenzione e dei percorsi di tutela. Fornisce inoltre una panoramica delle iniziative di responsabilità sociale d'impresa già esistenti incorporando brani utilizzati per la stesura di due paragrafi che ho steso per il Report *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy.*

Sulla base di quanto emerso dalle interviste rivolte a rappresentanti di imprese, organizzazioni imprenditoriali, organizzazioni sindacali, organizzazioni no-profit ed ispettori del lavoro, nonché dalla partecipazione a convegni, sopralluoghi ed attività formative di vario genere, il lavoro qui presentato porta alla luce il quadro della situazione attuale, rileva esempi di buone pratiche, raccoglie suggerimenti e coglie le necessità degli operanti nel settore, individuando ostacoli e potenzialità delle reti di collaborazione fra i principali *stakeholders* (capitolo 3).

Capitolo 1

Il settore agroalimentare in Italia e Lombardia

1.1 Rilevanza commerciale del settore agroalimentare

Italia

Il settore agricolo italiano ha realizzato nel 2011 un valore aggiunto pari a 25,9 miliardi di euro, che corrisponde all'1,74% del Pil¹. Nel corso del 2012 il PIL italiano è sceso di 2,4 punti percentuali, annullando così la risalita che sembrava iniziata nei due anni precedenti e nel corso dell'ultimo anno e mezzo l'Istat rileva una recessione diffusa a tutti gli ambiti produttivi ed una profonda e generalizzata caduta del valore aggiunto che ha colpito in modo particolare le costruzioni, l'agricoltura e l'industria². Benché il Centro Studi di Confagricoltura avesse previsto per il 2012 una flessione del valore aggiunto del comparto agricolo dell'1,2%, questo ha rappresentato comunque un recupero rispetto alla perdita del 6,5% verificatasi nel terzo trimestre del 2011 a causa del forte calo delle produzioni estive (cereali e mais in particolare)³. La produzione agricola deriva infatti per la maggior parte da coltivazioni agricole, che nel loro insieme rappresentano il 53,3%, distribuite per il 29,5% in coltivazioni erbacee, per il 20,1% in coltivazioni legnose e per il 3,7% in coltivazioni foraggere. Il 33,1% della produzione agricola deriva poi da allevamenti zootecnici, mentre le attività di supporto all'agricoltura rappresentano il 12,5% del totale⁴.

Il panorama di settore registra dunque negli ultimi anni una flessione non trascurabile: la contrazione del valore aggiunto settoriale in termini reali ha raggiunto nel 2012 il

¹ Dati elaborati dal Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, Report, Venezia, 2013, p. 2; Istat, *Annuario statistico italiano 2012*, Istat, Roma, 2012, p. 333.

² Istat, *Rapporto Annuale 2013. La situazione del paese*. Istat, Roma, 2013, p. 6.

³ Confagricoltura, *Il lavoro "vero" in agricoltura*, http://www.confagricoltura.it/ita/comunicazioni_produzione-editoriale/studi-e-ricerche/il-lavoro-vero-in-agricoltura.php (05.10.2013).

⁴ Inea, *Annuario dell'agricoltura italiana 2011*, Inea, Roma, 2012, p. 21.

valore più basso degli ultimi nove anni registrando una flessione cumulata dal 2004 al 2012 quantificabile in 2,4 miliardi di euro, ovvero -8%⁵. Tale contrazione risulta tuttavia contenuta rispetto alla flessione del valore aggiunto del PIL italiano nel suo complesso. Confagricoltura stima a fine 2012 un negativo 2,1% del VA del PIL a fronte del più contenuto calo dell'1,2% del valore aggiunto dell'agricoltura⁶. Inoltre benché la caduta delle vendite del comparto alimentare (la cui variazione è tipicamente meno elastica rispetto alle variazioni dei prezzi e del reddito disponibile) rappresenti un importante indicatore della severità della crisi in atto, il settore dei prodotti alimentari continua a rappresentare uno dei comparti con migliore performance fra i settori "di punta" dell'export⁷. L'ISTAT afferma infatti come, considerando l'andamento dell'export settoriale, la variazione cumulata nel biennio 2013-2014 lasci presupporre una crescita dei beni alimentari valutabile nell'ordine del +10%⁸. Considerando dunque che dal 2011 la domanda estera sembra essere l'unico sostegno all'attività produttiva e che essa «continuerà a giocare un ruolo rilevante per la crescita dell'economia italiana»⁹, il settore agro-alimentare nel suo complesso rappresenta indubbiamente un comparto cui rivolgere particolare attenzione.

Dal punto di vista della bilancia commerciale, le esportazioni agroalimentari nel loro complesso si attestano all'8,1% del totale delle esportazioni italiane¹⁰. Secondo le stime del Centro Studi di Confagricoltura, è possibile osservare come le esportazioni agricole italiane dovrebbero essere cresciute nel 2012 del 4,5% grazie all'interesse degli acquirenti partner commerciali UE per prodotti *Made in Italy* quali formaggi, pasta, dolci e bevande alcoliche¹¹. A causa del deterioramento delle componenti interne della domanda invece le importazioni agroalimentari del 2012 sarebbero diminuite del 2,1%

⁵ Confagricoltura, *Il lavoro "vero" in agricoltura*, op. cit.

⁶ Confagricoltura, *Il lavoro "vero" in agricoltura*, op. cit.

⁷ Istat, *Rapporto Annuale 2013. La situazione del paese* op. cit. p. 84.

⁸ Istat, *Rapporto Annuale 2013. La situazione del paese* op. cit. p. 90.

⁹ Istat, *Rapporto Annuale 2013. La situazione del paese* op. cit. p. 83.

¹⁰ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*,

http://www.agricoltura.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_Agricoltura%2FDetail&cid=1213571940516&packedargs=NoSlotForSitePlan%3Dtrue&pagename=DG_AGRWRapper (05.10.2013).

¹¹ Confagricoltura, *Il lavoro "vero" in agricoltura* op. cit.

circa¹², rappresentando comunque il 9,7% delle importazioni totali a livello nazionale¹³.

Import Export dell'agroalimentare italiano (milioni di euro)							
Periodo	2009	2010	2011	2011 gen-ott	2012 gen-ott	2012*	var. % 2012/2011
Export	24.645	27.793	30.219	24.737	26.262	31.573	+4,5
Import	32.359	36.443	40.510	33.496	32.830	39.667	-2,1
Saldo commerciale	-7.714	-8.650	-10.291	-8.759	-6.568	-8.095	

*Stima CSConfagricoltura
Fonte: elaborazione su dati ISTAT

Fonte: Confagricoltura, *Il lavoro "vero" in agricoltura*, op. cit.

Lombardia

Dal punto di vista della ripartizione geografica il Nord Italia si distingue come area nella quale l'agricoltura riveste un ruolo di primo piano: nel settentrione viene infatti prodotto il 46% del valore aggiunto e il 51,7% della produzione a fronte del 38,4% di valore aggiunto prodotto nel mezzogiorno, dove si realizza il 33,3% della produzione¹⁴. A livello regionale è possibile notare che la dimensione economica del sistema agroalimentare lombardo, con i suoi 37 miliardi di euro, rappresenta il 16,2% del valore del sistema agroalimentare nazionale e l'11,2% del PIL regionale¹⁵. Alla formazione del valore del sistema agroalimentare regionale contribuisce prevalentemente l'industria alimentare, che rappresenta il 13,5% del valore del sistema regionale ed il cui valore aggiunto rappresenta il 20% di quello nazionale, i consumi intermedi agricoli rappresentano invece l'11% del sistema agroalimentare regionale, mentre l'8% è composto dal valore aggiunto agricolo (compresa pesca e silvicoltura).

Nonostante la bassa incidenza del valore aggiunto dell'agricoltura lombarda sul PIL, il settore agricolo della Lombardia contribuisce «in misura maggiore rispetto alle altre regioni alla formazione del valore aggiunto della branca agricoltura e foreste

¹² Confagricoltura, *Il lavoro "vero" in agricoltura* op. cit.

¹³ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit.

¹⁴ Istat, *Annuario statistico italiano 2012*, op. cit., p. 346.

¹⁵ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit., p. 29.

nazionale»¹⁶.

Il contributo del settore primario al valore aggiunto lombardo è infatti solo dell'1% -mentre prevalgono i servizi (che determinano il 68,3% del VA lombardo) e l'industria (30,7%)¹⁷. Questa quota, al di sotto della media sia comunitaria, che nazionale, che di altre regioni del Nord Italia, è tuttavia paragonabile all'incidenza che si riscontra per paesi quali il Regno Unito e la Germania¹⁸.

	VA
Lombardia	1,0
Italia	1,8
Italia - Nord	1,4
Italia - Centro	1,4
Italia - Sud e Isole	3,2
UE-27	1,7
Belgio	0,7
Bulgaria	4,9
Danimarca	1,3
Francia	1,8
Germania	0,8
Grecia	3,1
Paesi Bassi	1,8
Polonia	3,7
Portogallo	2,2
Regno Unito	0,6
Romania	6,7
Spagna	2,6
Svezia	1,7
Ungheria	3,8

¹Agricoltura, silvicoltura e pesca.
Fonte: ISTAT, Conti economici regionali; EUROSTAT.

Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit., p.22.

Guardando all'import-export i dati vedono la regione Lombardia acquistare agroalimentari per il 7,8% delle importazioni totali regionali, mentre le esportazioni agroalimentari lombarde si fermano al 4,7%¹⁹. La principale merce di scambio sia sul fronte delle importazioni che su quello delle esportazioni è rappresentata dai prodotti lattiero-caseari (14,9% dell'import e 19,3% dell'export). Francia, Germania, Paesi Bassi e Spagna sono i principali mercati di approvvigionamento della regione, mentre le esportazioni sono destinate prevalentemente ancora una volta a Francia e Germania cui seguono però Svizzera e Stati Uniti²⁰.

¹⁶ Ibidem p.22.

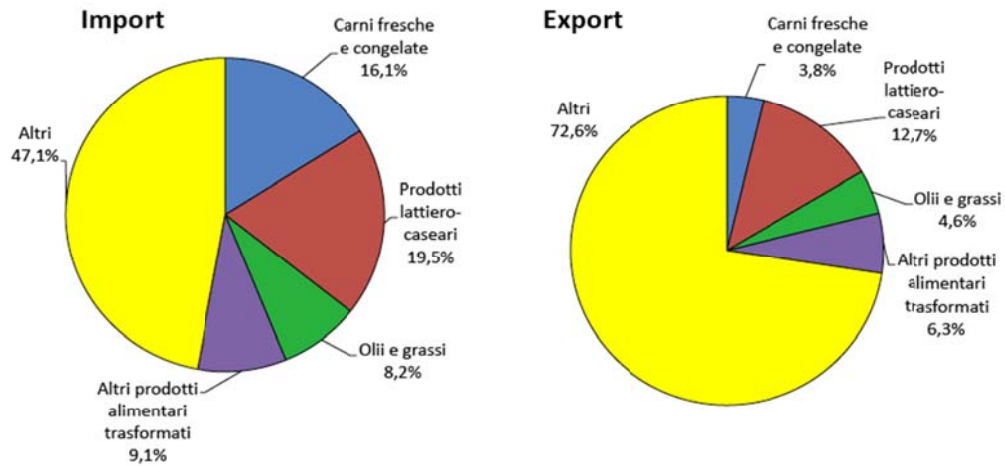
¹⁷ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit.

¹⁸ Vedi tabella tratta da: Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit., p.22.

¹⁹ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit.

²⁰ Cavicchioni D. Pieri R., *Presentazione "le dinamiche recenti del sistema agroalimentare lombardo"*- Prof.

Scambi con l'estero della Lombardia nel 2011 - Industria alimentare



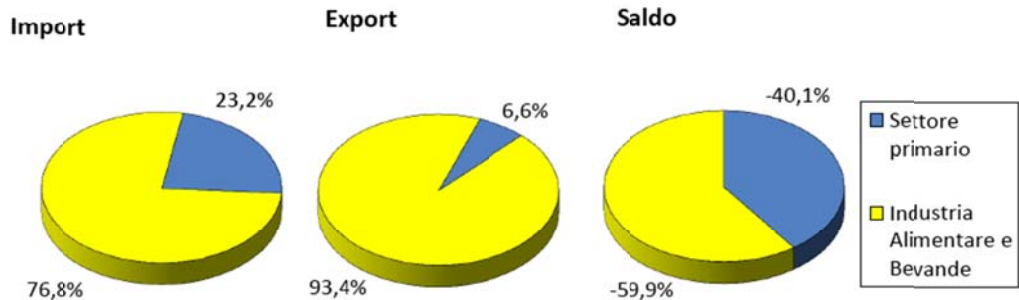
Il sistema agroalimentare della Lombardia

Regione Lombardia

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
Dipartimento di Economia, Management
e Metodi Quantitativi

SMEA
AGRICOLTURA IN REGIONE
AGRI-INDUSTRIE

Composizione degli scambi Agro-Alimentari con l'estero della Lombardia nel 2011



Il sistema agroalimentare della Lombardia

Regione Lombardia

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
Dipartimento di Economia, Management
e Metodi Quantitativi

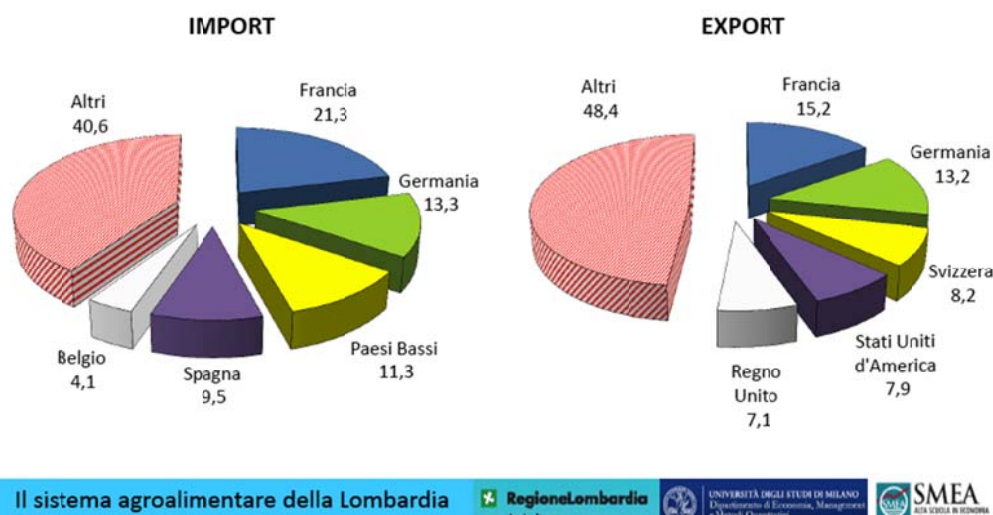
SMEA
AGRICOLTURA IN REGIONE
AGRI-INDUSTRIE

Cavicchioli,

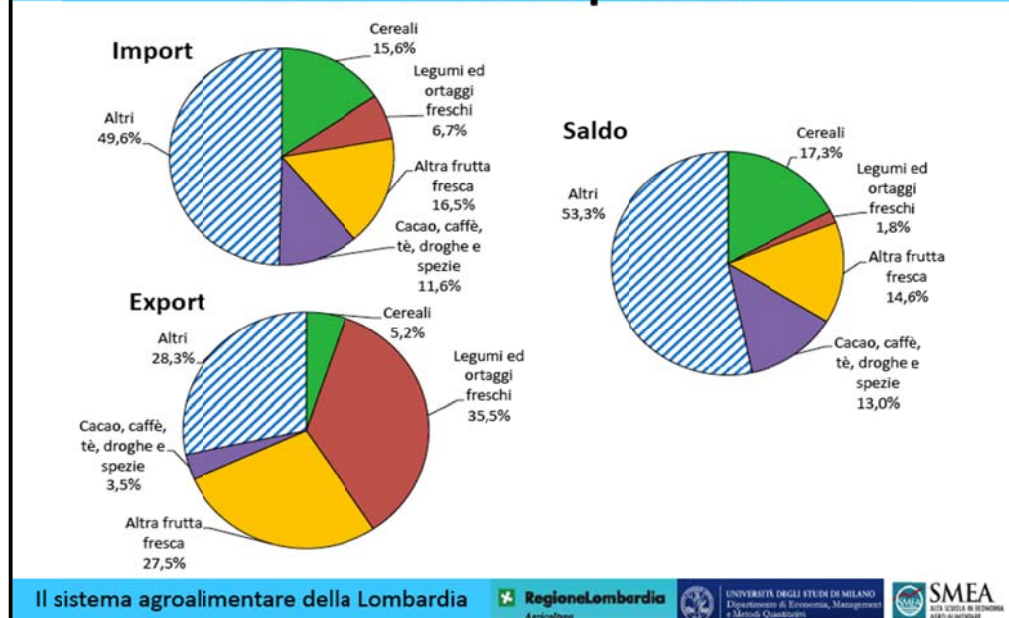
Prof. Pieri,

http://www.agricoltura.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_Agricoltura%2FDetail&cid=1213556764746&packedargs=NoSlotForSitePlan%3Dtrue&pagename=DG_AGRWrap per (25.07.2013). Vedi grafici.

Principali paesi di origine e destinazione di import ed export agro-alimentare della Lombardia nel 2011



Scambi con l'estero della Lombardia nel 2011 - Settore primario

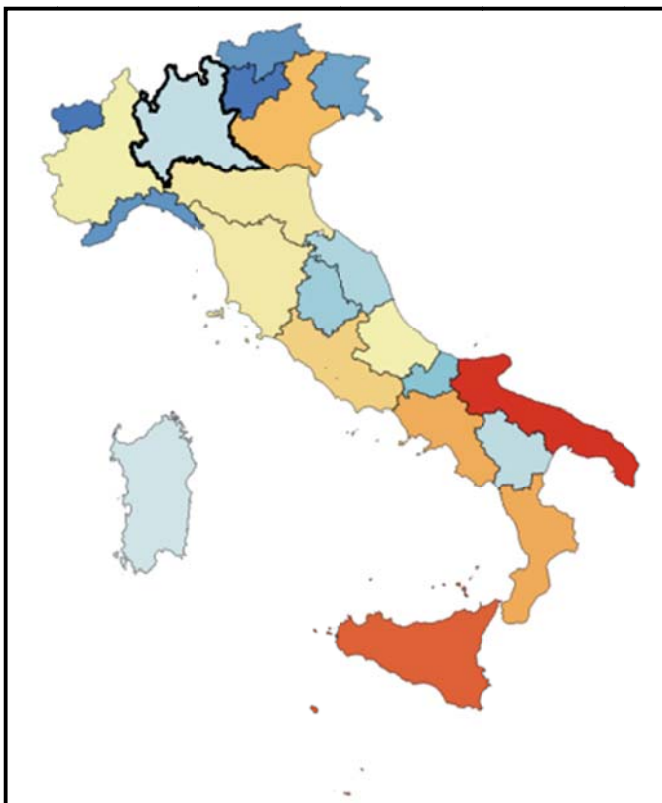


I grafici sono scaricati da:

Cavicchioli D. Pieri R., *Presentazione "le dinamiche recenti del sistema agroalimentare lombardo"* - Prof. Cavicchioli, Prof. Pieri,

http://www.agricoltura.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_Agricoltura%2FDetail&cid=1213556764746&packedargs=NoSlotForSitePlan%3Dtrue&pagename=DG_AGRWrapper (25.07.2013).

1.2 Aziende agricole e agro-alimentari in Italia e Lombardia



Il VI censimento generale dell'agricoltura, rilevato dall'ISTAT ed aggiornato al 2010, registra 1.620.884 aziende agricole e zootecniche in Italia. Puglia, Sicilia, Calabria e Campania e Veneto sono le regioni con maggior numero di aziende, anche se laddove le aziende sono più numerose queste tendono ad essere anche più piccole²¹. In Lombardia opera un numero relativamente ridotto di aziende agricole, il 3,3% del totale nazionale, ovvero 54.333 unità. La superficie agricola utilizzata (SAU), che

fornisce una descrizione del territorio effettivamente destinato ad attività agricole produttive, in Lombardia è il 7,6% della SAU italiana e la media di SAU per azienda raggiunge i 18.38 ettari, valore più che doppio rispetto alla media italiana e superiore del 38% rispetto a quella comunitaria²². Anche il fatturato medio per azienda, pari a 9.8 milioni di euro a livello regionale, evidenzia dimensioni superiori alla media italiana che registra una media di 5.9 milioni di euro per azienda²³.

È dunque evidente come la Lombardia rappresenti un buon esempio dei processi di ristrutturazione di lungo periodo in corso a livello globale che si muovono nella direzione della concentrazione delle proprietà terriere e centralizzazione dei capitali²⁴.

²¹ Istat, *Caratteristiche strutturali delle aziende agricole. 6° Censimento Generale dell'Agricoltura*, Istat, Roma, 2010.

²² Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit.

²³ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit. p. 32.

²⁴ Su questo tema si veda Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p.1-2.

Basti pensare che in Italia tra il 2000 e il 2010 le aziende agricole sono diminuite del 32,2% mentre la SAU è calata solo del 2,3%, il che si traduce in un notevole aumento (+44,2%) della dimensione media aziendale (da 5,5 ettari di SAU nel 2000 a 7,9 nel 2010), soprattutto sono aumentate in modo significativo le aziende con 30 ettari o più²⁵. Rispetto al contesto nazionale, il quadro della superficie aziendale in Lombardia appare inoltre maggiormente concentrato: le aziende con più di 50 ettari di SAU (l'8,9% del totale) controlla una superficie pari al 55,6% della SAU regionale, mentre le aziende con meno di 5 ettari di SAU che rappresentano il 49,8% del totale hanno a disposizione solo il 4,8% di tale superficie²⁶.

Classe di SAU	Lombardia		Italia		% Lombardia		% Lombardia/Italia	
	aziende	SAU (ha)	aziende	SAU (ha)	aziende	SAU	aziende	SAU
< 5 ha	27.076	47.655	1.182.320	1.846.841	49,8	4,8	2,3	2,6
5-10 ha	7.726	55.154	186.145	1.295.295	14,2	5,6	4,2	4,3
10-20 ha	7.341	103.794	120.115	1.663.483	13,5	10,5	6,1	6,2
20-30 ha	3.635	88.434	46.687	1.128.980	6,7	9,0	7,8	7,8
30-50 ha	3.730	142.681	40.915	1.556.922	6,9	14,5	9,1	9,2
> 50 ha	4.825	549.108	44.702	5.364.526	8,9	55,6	10,8	10,2
Totale	54.333	986.826	1.620.884	12.856.048	100	100	3,4	7,7

Fonte: ISTAT - 6° Censimento generale dell'agricoltura.

Fonte: Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit., p. 59.

Come rilevato anche dal report *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy* del Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, i sovra citati processi di centralizzazione di capitali e concentrazione delle terre sono imputabili da una parte ad «una maggiore integrazione del settore agroalimentare nel mercato mondiale ed alla conseguente crescita della concorrenza internazionale», dall'altra sono influenzati «dall'introduzione di innovazioni tecnologiche» e dipendono in larga misura dalla «riconversione verso modelli produttivi integrati, diversificati e multifunzionali, anche come conseguenza diretta dell'evoluzione delle linee guida della Politica agricola comunitaria (Pac)»²⁷.²⁸

²⁵ Istat, *Rapporto annuale 2012. La situazione del paese*, Istat, Roma, 2012, pp. 96-97. Dati citati in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit, p. 2.

²⁶ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit., p. 58.

²⁷ Istat, *Rapporto annuale 2012*, op. cit. pp. 96-97.

Principali produzioni dell'agroalimentare lombardo e caratteristiche geografico-strutturali

La trasformazione agroalimentare è il principale canale di destinazione tanto delle produzioni agricole proprie della regione, che delle materie prime provenienti da altre regioni italiane e dall'estero²⁹. Un settore non troppo sviluppato, quale l'orticolo lombardo, viene infatti annoverato fra i più «dinamici e ricchi di prospettive» proprio in virtù del proprio «stretto collegamento a valle con strutture di confezionamento e preparazione degli ortaggi di quarta gamma e al forte rapporto con la grande distribuzione organizzata»³⁰.

Gli studi di settore rivelano come negli ultimi anni stia crescendo il peso delle produzioni di meloni, cocomeri e pomodori da industria, mentre le produzioni di semi oleosi, sebbene significativamente ridimensionatesi rispetto al passato, registrano una ripresa dovuta soprattutto alla domanda produttiva di agro-energie che ha comportato un netto incremento delle coltivazioni di colza³¹. Fra le coltivazioni agricole rimane tuttavia prevalente il peso dei seminativi, soprattutto dei cereali, che Lombardia produce per il 20% del totale nazionale, con punte del 42,8% per il riso e del 29,5% per il mais. Coltivazioni agricole di minor spessore sono rappresentate dalle colture legnose agrarie (alberi da frutto, olivi, agrumi, viti, ciliegi, etc): le olive da olio prodotte in Lombardia rappresentano solo lo 0,1% della produzione italiana, frutta fresca e secca si attestano all'1,4% del totale con percentuali leggermente superiori solo per quanto riguarda pere e mele, mentre l'uva da vino prodotta in regione rappresenta il 3,1% della produzione nazionale. Allo scarso peso quantitativo fa però fronte un forte orientamento verso la qualificazione della produzione: la Lombardia è infatti caratterizzata da aree di eccellenza nel settore vitivinicolo e prodotti DOP (di origine protetta)³². La coltura foraggera lombarda, destinata all'alimentazione del bestiame e legata dunque all'allevamento degli erbivori, contribuisce alla produzione nazionale per

²⁸ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit, p. 2.

²⁹ Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit.

³⁰ Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit., p. 33.

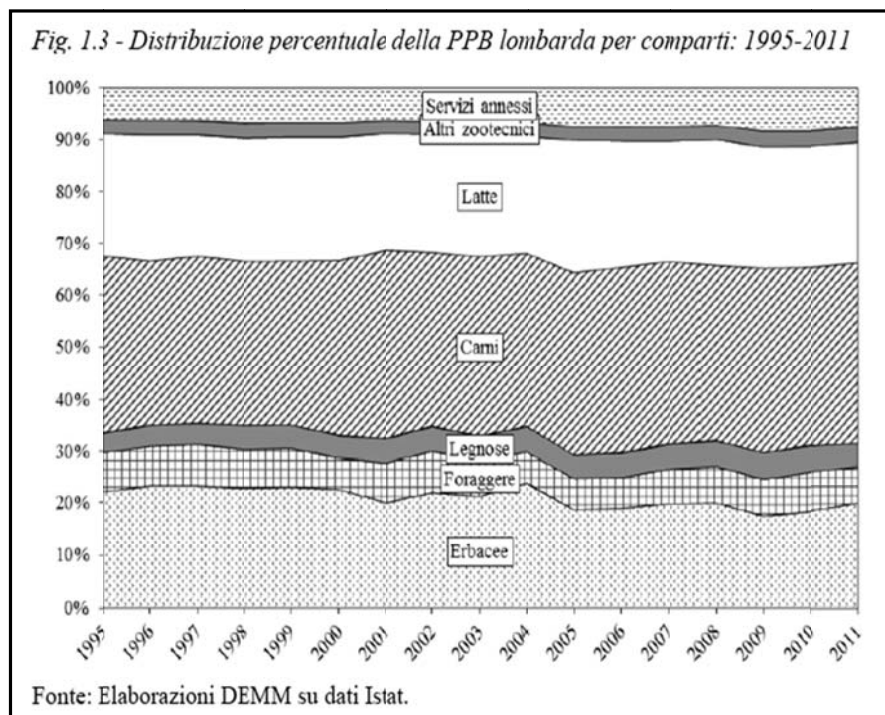
³¹ Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit., p. 32.

³² Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit., p. 34.

il 25,9% delle foraggere temporanee³³, mentre i prati permanenti (29% della produzione nazionale) rappresentano la quota più significativa delle foraggere permanenti della regione.

L'attività di allevamento è esercitata dal 40,6% delle aziende agricole presenti in regione contro il 13,4% a livello nazionale³⁴, dato che conferma la forte vocazione zootecnica lombarda rispetto al resto del paese ma anche ad altre regioni settentrionali. La produzione degli allevamenti lombardi contribuisce infatti per il 60% alla creazione di valore nella branca dell'agricoltura, percentuale quasi doppia rispetto al 38,5% prodotto dagli allevamenti presenti nelle altre regioni del Nord Italia³⁵. Il comparto latte lombardo nello specifico apporta un contributo più che significativo (33%) alla produzione zootecnica nazionale³⁶. Ciascuno dei comparti produttivi dell'agro-alimentare regionale sembra inoltre aver mantenuto negli anni una certa costanza d'incidenza sulla formazione della PPB complessiva (vedi grafico).

Grafico tratto da: Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agroalimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op.



³³ Vengono classificate come foraggere temporanee le colture che durano dai 3 ai 5 anni.

³⁴ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit.

³⁵ Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit., p. 34.

³⁶ Percentuale calcolata sulla produzione a prezzi base, d'ora in poi PPB. Dati tratti da: Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit., p. 42.

Rispetto all'ubicazione è possibile osservare delle differenze nelle distribuzioni per zone altimetriche: per le colture si osserva una prevalenza di seminativi in pianura e di coltivazioni legnose agrarie in collina e foraggere permanenti in montagna; il comparto zootecnico rivela in pianura una concentrazione prevalente degli allevamenti bovini, bufalini e suini, gli allevamenti avicoli si trovano invece soprattutto in collina, mentre quelli caprini, ovini ed equini nelle aree montane³⁷. Il lavoro agro-alimentare è caratterizzato da una spiccata stagionalità, in base al ciclo di produzione delle diverse colture locali è dunque possibile suddividere il territorio regionale in tre aree:

1. nella sola provincia di Pavia il lavoro agricolo presenta caratteristiche di maggior continuità sviluppandosi per tutti i dodici mesi dell'anno con picchi di produttività fra marzo e settembre;
2. situazione opposta è quella rappresentata dalla provincia di Sondrio che, con le sue colture dalla stagionalità non superiore ai due mesi, si caratterizza per la forte discontinuità del lavoro agricolo;
3. l'insieme delle province di Bergamo, Mantova, Lodi, Cremona, Lecco e Como sono interessate invece da un'intensa e continuativa domanda di lavoro agricolo solo nei mesi che vanno da aprile a settembre³⁸. Questa diversa periodizzazione comporta e favorisce un flusso semi-continuativo di manodopera che si sposta in un ciclo intra-regionale tra le diverse province lombarde e che in alcuni casi necessita di apporti occupazionali dalle regioni limitrofe o da flussi migratori transnazionali.

Delle 54.333 aziende agricole lombarde, 50.687 sono a conduzione diretta cioè in cui il proprietario lavora in prima persona nell'azienda oltre ad occuparsi degli aspetti gestionali ad essa legati, 3.106 sono invece le aziende che impiegano solo manodopera salariata, le restanti 504 figurano nei dati Istat come "aziende con altre forme di conduzione". Il panorama lombardo non è dunque difforme da quello descritto dai dati nazionali: se nel paese nel suo complesso il peso delle aziende a conduzione diretta rappresenta il 95,4% del totale, la Lombardia registra una percentuale solo leggermente

³⁷ Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit., p. 34.

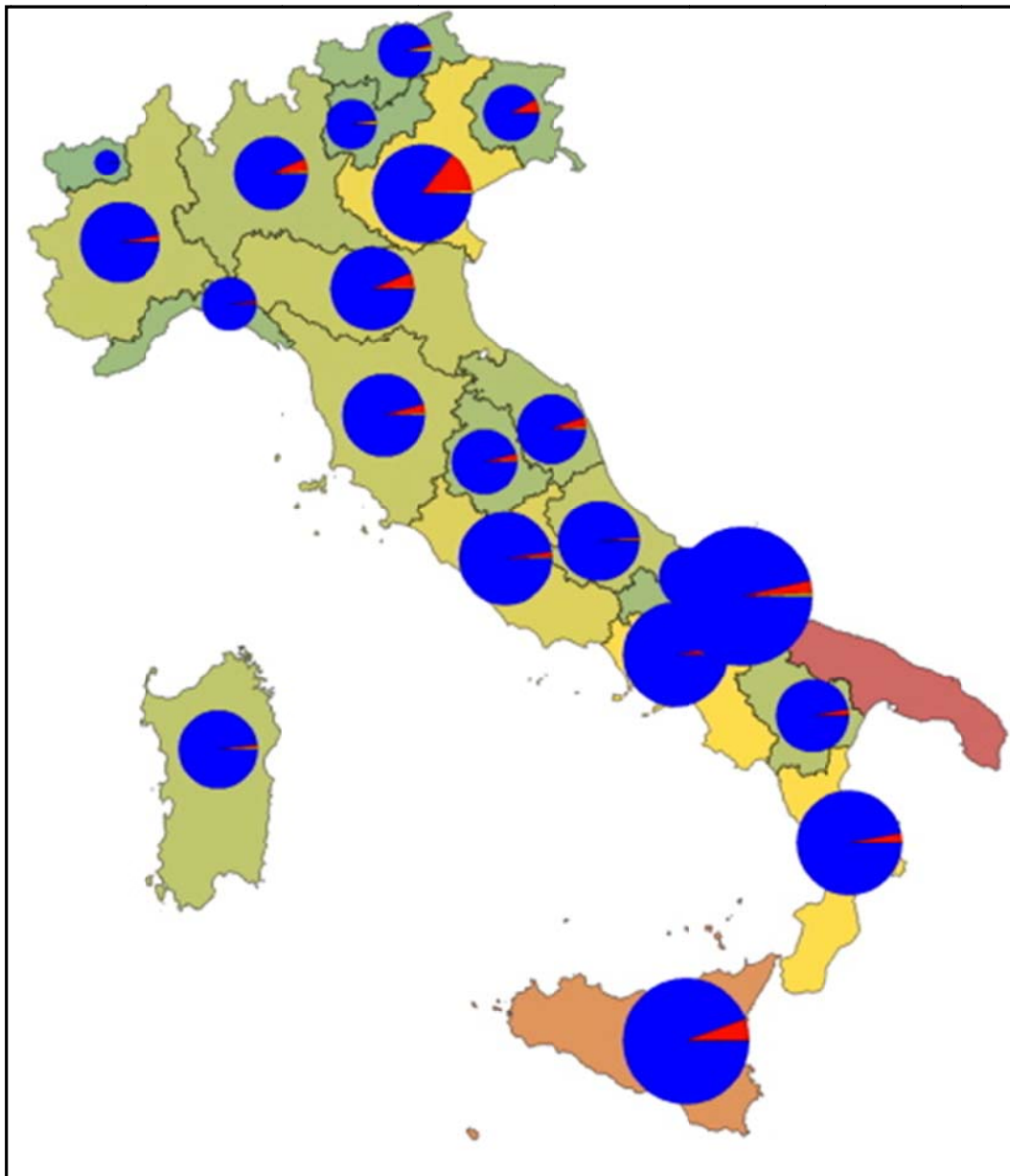
³⁸ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato. Primo rapporto*, Flai Cgil, Roma, 2012, p. 124-125.

inferiore col 93,2%; le aziende italiane con salariati rappresentano invece una percentuale leggermente inferiore rispetto all'incidenza della stessa forma di conduzione a livello lombardo con il dato nazionale al 4% e quello della regione Lombardia al 5%³⁹.

PROVINCE	CONDUZIONE DIRETTA DEL COLTIVATORE				Conduzione con salariati	Altra forma di conduzione	Totale generale
	Con solo manodopera familiare	Con manodopera familiare prevalente	Con manodopera extrafamiliare prevalente	Totale			
Varese	1.534	196	54	1.784	121	5	1.910
Como	2.137	212	53	2.402	118	9	2.529
Sondrio	4.087	200	24	4.311	87	32	4.430
Milano	1.769	281	69	2.119	234	5	2.358
Monza e della Brianza	614	81	33	728	60	1	789
Bergamo	5.714	363	97	6.174	229	42	6.445
Brescia	10.743	888	211	11.842	679	260	12.781
Pavia	5.177	1.126	208	6.511	359	10	6.880
Lodi	909	224	84	1.217	113	3	1.333
Cremona	3.135	577	152	3.864	425	87	4.376
Mantova	7.007	910	168	8.085	629	85	8.800
LOMBARDIA	44.338	5.165	1.184	50.687	3.106	540	54.333
Nord-ovest	125.391	11.891	2.147	139.429	4.906	908	145.243
Nord-est	195.421	27.373	3.916	226.710	23.136	2.013	251.859
Centro	226.424	12.341	4.133	242.898	7.794	1.320	252.012
Sud	584.351	51.750	34.535	670.636	17.817	2.828	691.281
Isole	234.461	20.792	11.581	266.834	12.837	818	280.489
ITALIA	1.366.048	124.147	56.312	1.546.507	66.490	7.887	1.620.884

Fonte: Istat, *Caratteristiche strutturali delle aziende agricole. 6° Censimento Generale dell'Agricoltura*, op.cit.

³⁹ Istat, *Caratteristiche strutturali delle aziende agricole. 6° Censimento Generale dell'Agricoltura*, op.cit.



Legenda: numero di aziende agricole per regione



La dimensione della torta è proporzionale al numero di aziende totale per regione.
 -BLU aziende a conduzione diretta
 -ROSSO aziende con solo manodopera salariata
 -GIALLO aziende con altre forme di conduzione

Fonte: elaborazione tramite Istat eXplorer su dati Istat, *Caratteristiche strutturali delle aziende agricole. 6° Censimento Generale dell'Agricoltura*, op. cit.

1.3 Lavoratori immigrati

1.3.1 Lavoratori immigrati in Italia

Il numero di lavoratori immigrati in Italia nel 2010 ha superato la quota dei 2 milioni, pari a circa il 9,2% del totale di tutti gli occupati, una percentuale significativa considerando che essi rappresentano il 7% dei residenti totali⁴⁰. Le regioni del Centro-Nord sono quelle a maggior concentrazione di lavoratori immigrati, in particolare oltre la metà del totale nazionale è impiegata fra Lombardia (22%), Lazio (13,1%), Veneto (11%) ed Emilia Romagna (10%)⁴¹. Un recente studio dell'IRES-CGIL fa notare che dal 2008 al primo semestre del 2012 le quote di lavoratori immigrati per settore sono cresciute in modo particolare in agricoltura e nei trasporti, dove sono quasi raddoppiati, mentre in generale la crisi economica sembra essersi abbattuta più pesantemente proprio sui lavoratori con cittadinanza non italiana in virtù di un mercato del lavoro nazionale ormai palesemente riconosciuto da molti studiosi come duale⁴².

Considerando l'intero periodo a partire dall'inizio della crisi del 2008 al 2010 (data di rilevazione degli ultimi dati statistici in merito) il tasso di occupazione della componente immigrata è calato del 6,5% contro una flessione dell'1,8% registratasi per gli occupati italiani⁴³. Dall'analisi dei dati a livello territoriale emerge come nel Nord Italia, dove si concentra poco più del 60% della popolazione straniera residente⁴⁴, lo svantaggio dei lavoratori immigrati nei confronti degli italiani risulti più pesante: qui gli immigrati hanno perso 7,7 punti percentuali nel tasso di occupazione a confronto del calo dell'1,1% per la componente autoctona⁴⁵. Il settore industriale è fra i più colpiti, ragion per cui la perdita occupazionale è maggiore per le nazionalità più inserite nel tessuto industriale, quali quella marocchina ed albanese. In controtendenza è invece

⁴⁰ Fondazione Leone Moressa, *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Edizione 2011. Gli immigrati: un valore economico per la società. Dati e considerazioni su una realtà in continua evoluzione*, Il Mulino, Bologna, 2011.

⁴¹ Fondazione Leone Moressa, *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione*, op. cit.

⁴² Si veda per esempio Ferrero M, Perocco F. (a cura di) *Razzismo al lavoro: Il sistema della discriminazione sul lavoro, la cornice giuridica e gli strumenti di tutela*, FrancoAngeli, Milano, 2011.

⁴³ Istat, *Rapporto annuale 2013. La situazione del paese*. Istat, Roma, 2013.

⁴⁴ Fondazione Leone Moressa, *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione*, op. cit.

⁴⁵ Istat, *Rapporto annuale 2013*, op. cit.

l'andamento occupazionale degli immigrati in agricoltura dove si registra un incremento tra i dipendenti immigrati assunti come braccianti agricoli^{46,47} Si parla dunque, e i recenti dati ufficiali lo confermano, di "ruralizzazione" dell'immigrazione, mentre in genere l'agricoltura rappresentava per molti lavoratori immigrati un settore di transito dal quale spostarsi in cerca d'impiego nel campo dell'industria o dei servizi⁴⁸. Un terzo del totale dei lavoratori *low skilled* è composto da lavoratori immigrati, che per il 37,7% sono impiegati in lavori con basse qualifiche, mentre la percentuale degli italiani nella stessa fascia è pari solo al 7,6%⁴⁹ e le proporzioni s'invertono per le qualifiche *high skilled* con gli immigrati sul 7,1% e gli italiani che rappresentano il 36,8% del totale dei lavoratori altamente qualificati⁵⁰.

La qualifica professionale nettamente più diffusa (89,8%) fra i dipendenti immigrati è quella di operaio, solo il 7% è qualificato come impiegato (seconda qualifica più diffusa) mentre le competenze e conoscenze dei lavoratori immigrati sono tanto poco riconosciute nel sistema economico italiano da far occupare loro posizioni dirigenziali o quadro con percentuali addirittura inferiori all'1%⁵¹.

⁴⁶ Istat, *Rapporto annuale 2013*, op. cit.

⁴⁷ Nel documentario-inchiesta di Antinori R., Antonio Laforgia A., Petrella R., "Africa d'Italia. Pomodoro nero", 2013 (disponibile online <http://www.iocisto.eu/i-media/video-2/195-pomodoro-nero.html>) un ragazzo che lavora nei campi di pomodori del Sud Italia dichiara che «l'80% della gente viene dal Nord, da Milano, Torino, Treviso, Brescia. Sono tutti qui perché di là non c'è più niente da fare adesso: tante ditte e fabbriche sono chiuse con la crisi» (Min 5.21).

⁴⁸ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit.; Radici, *Dossier Radici/Rosarno. Monitoraggio autunno/inverno 2010/2011*, Rete Radici, 2011.

⁴⁹ Dati Fondazione Leone Moressa, mentre quelli rilevati da Ferrucci e Galossi per l'Osservatorio sull'immigrazione Ires-Cgil, seppur analoghi, conformano percentuali rispettivamente del 34,2% e 7,8%. Fondazione Leone Moressa, *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione*, op. cit.; Ferrucci G., Galossi E., *Il mercato del lavoro immigrato negli anni della crisi*, <http://www.ires.it/contenuti/mercato-del-lavoro-immigrato-negli-anni-della-crisi> (25.07.2013).

⁵⁰ Fondazione Leone Moressa, *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione*, op. cit.

⁵¹ Fondazione Leone Moressa, *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione*, op. cit.

Mercato del lavoro (2010)		Stranieri	Italiani
Tasso di disoccupazione		11.6%	8.1%
Tasso di occupazione		63.1%	56.3%
Posizione nella professione dei dipendenti	Dirigente	0.4%	2.7%
	Quadro	0.9%	7.6%
	Impiegato	7.4%	46.8%
	Operaio	89.8%	41.7%
	Apprendista	1.2%	1.2%
	Totale	100.0%	100.0%
Professione	High Skilled	7.1%	36.8%
	Skilled	55.2%	54.4%
	Low Skilled	37.7%	7.6%
	Totale	100.0%	100.0%
Classe di età	15-24 anni	7.4%	5.2%
	35-34 anni	32.6%	20.9%
	35-44 anni	35.4%	31.5%
	45-54 anni	19.2%	28.2%
	55-64 anni	5.0%	12.5%
	>65 anni	0.3%	1.8%
	Totale	100.0%	100.0%
Settore di attività	Agricoltura	4.3%	3.9%
	Industria	19.5%	20.1%
	Costruzioni	16.7%	7.6%
	Commercio	8.2%	15.4%
	Altri servizi	51.3%	53.0%
	Totale	100.0%	100.0%

Tabella tratta da: Fondazione Leone Moressa, *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione*, op. cit.

Per quanto concerne la dimensione delle aziende si può constatare che solo il 20,5% della manodopera non italiana è occupata in aziende con più di 50 dipendenti, mentre la maggioranza (58,2%) dei lavoratori immigrati sono impiegati come dipendenti in aziende di piccole dimensioni⁵², «con tutto ciò che questo comporta in termini di natalità delle imprese, di rischio di licenziamento, di accesso agli ammortizzatori sociali e di possibilità di sindacalizzazione»⁵³.

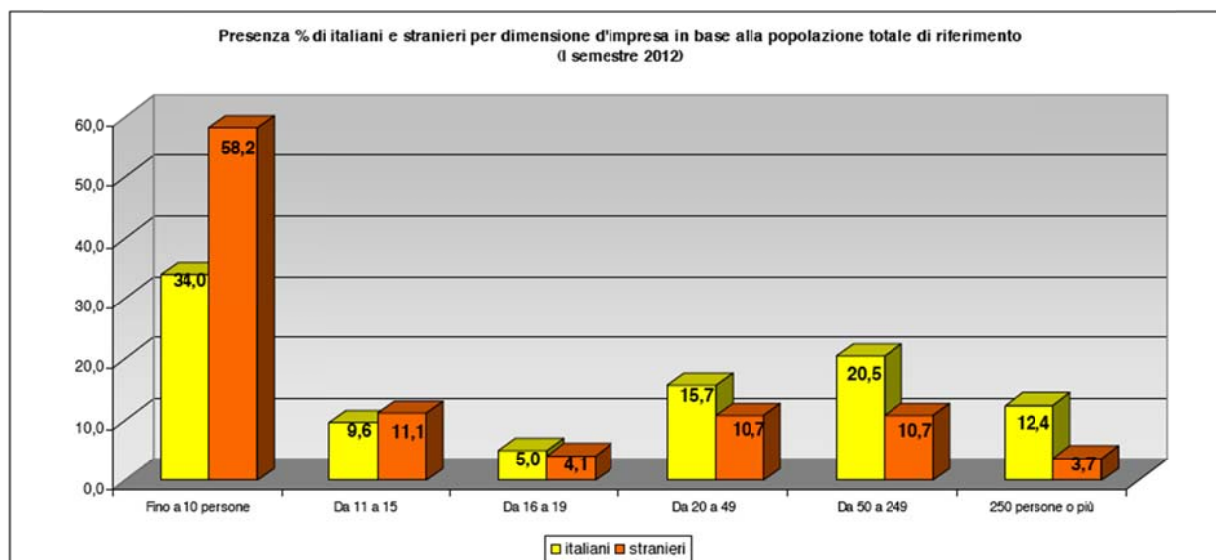
⁵² Ferrucci G., Galossi E., *Il mercato del lavoro immigrato negli anni della crisi*, op.cit. (Grafici stessa fonte).

⁵³ Ferrucci G., Galossi E., *Il mercato del lavoro immigrato negli anni della crisi*, op.cit., p. 12.



Fonte: elaborazione Ires su dati RCFL Istat 2012

*Totale italiani 20,605 milioni - totale stranieri 2,314 milioni



Fonte: elaborazione Ires su dati RCFL Istat 2012

Grafici presi da: Ferrucci G., Galossi E., *Il mercato del lavoro immigrato negli anni della crisi*, op.cit., p. 16 e p. 12.

1.3.2 Lavoratori immigrati nel settore primario italiano

I dati ufficiali registrano la presenza di 313.724 lavoratori immigrati in agricoltura su un totale di 1.198.028 occupati, per cui essi rappresentano il 26,2% del totale nazionale degli occupati nel settore. A queste statistiche ufficiali va però aggiunta la quota di lavoratori immigrati non in regola con il titolo di soggiorno, che è probabile si aggiri attorno alle 400.000 unità, il numero complessivo di lavoratori immigrati occupati nel

settore si aggira dunque verosimilmente attorno ai 700.000⁵⁴. Per quantificare il numero di occupati nell'intero settore agro-alimentare andrebbero inoltre sommate le quote degli operanti nei settori della ristorazione, della distribuzione ed intermediazione commerciale, che però non sono disaggregabili dalle statistiche relative agli altri settori dell'attività economica⁵⁵.

Ma cosa vuol dire lavorare nel primario in Italia?

Non solo mafie

L'agro-industria è un settore all'interno del quale si realizzano affari di grosse dimensioni, come visto nel capitolo 1.1. Non è dunque un caso che il comparto sia oggetto di particolari attenzioni da parte della criminalità, come rilevano da anni gli studi della Confederazione Italiana Agricoltori⁵⁶. L'agricoltura rischia più di altri settori di essere ostaggio delle mafie, che si muovono come ogni soggetto economico verso i comparti da cui ricavare maggiori profitti e che nel primario leggono anche l'opportunità di riciclarvi grandi somme di denaro sporco, oltre che lucrare profitti dalla rete delinquenziale presente sul territorio che permette loro di «condizionare addirittura tutta la filiera agroalimentare, agendo nei vari passaggi e alterando la libera concorrenza, influenzando la formazione dei prezzi, la qualità dei prodotti, il mercato del lavoro»⁵⁷. Cosa nostra, Camorra e 'Ndrangheta nascono nelle campagne, hanno e mantengono un legame stretto con il territorio, che controllano non solo come base per nascondigli, ma anche come punto di avvio per nuove attività imprenditoriali⁵⁸. Le aziende agricole rappresentano uno dei maggiori investimenti delle organizzazioni criminali⁵⁹ che accanto al controllo della produzione si sono interessate alla distribuzione del prodotto e allo sfruttamento distorto degli incentivi per le energie rinnovabili⁶⁰. Le mafie non hanno dunque mai abbandonato le loro origini rurali, anzi

⁵⁴ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit. p. 95.

⁵⁵ Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit.

⁵⁶ Confederazione Italiana Agricoltori, *Cittadino agricoltore in sicurezza. Criminalità e sicurezza delle imprese agricole e dei cittadini*, Cia, Roma, 2011.

⁵⁷ Confederazione Italiana Agricoltori, *Cittadino agricoltore in sicurezza*, op. cit. p. II.

⁵⁸ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit.

⁵⁹ Confederazione Italiana Agricoltori, *Cittadino agricoltore in sicurezza*, op. cit.

⁶⁰ Confederazione Italiana Agricoltori, *Cittadino agricoltore in sicurezza*, op. cit. p36-38; sul tema delle

queste «vengono solo aggiornate alla modernità»⁶¹ ed affiancate dalle nuove direttrici logistiche del trasporto e del commercio dei prodotti agricoli⁶² attraverso cui la “Mafia S.p.a.” si sta espandendo verso il Nord Italia. Non vi sono dubbi in merito alla trasversalità territoriale delle infiltrazioni mafiose, nel rapporto del presidente della Direzione Nazionale Antimafia, Pietro Grasso, figurano infatti mercati ortofrutticoli che vanno da Ragusa a Milano⁶³. Una delle più importanti operazioni di polizia degli ultimi anni è proprio quella che ha portato alla luce quello che è oggi noto come il *cartello del carrello* ovvero un accordo attraverso il quale le organizzazioni criminali hanno condizionato per anni la commercializzazione ed il trasporto di imponenti quantitativi di prodotti agroalimentari in tutta Italia decidendo quali imprese favorire, quali prodotti commercializzare, eccetera⁶⁴. Uno dei settori nevralgici dell’economia italiana risente quindi da anni dei condizionamenti imposti da quest’economia criminale che, come osserva la Confederazione Italiana Agricoltori, sta portando avanti «una sorta di passaggio dalla gestione di mercati e prodotti illegali (come, droga, prostituzione, riciclaggio di denaro sporco, usura, etc.), a quelli legali, cioè a quelli che interessano tutti gli italiani che, attraverso l’egemonia criminale sul prodotto e sulle reti, si ritrovano le mafie dentro casa, e per quanto riguarda i prodotti agricoli, persino a tavola»⁶⁵. In questo settore le attività criminali «si intrecciano e si confondono con quelle legali attraverso un complesso sistema di relazioni che coinvolge il contesto sociale, la struttura economica e quella istituzionale»⁶⁶.

Come vedremo caporalato ed appalti truccati, lavoro nero ed irregolare così come il

energie rinnovabili si veda anche Gjergji I. *L’ipersfruttamento dei lavoratori immigrati nella “Green Economy” pugliese. Risultati di un case study* in Zagato L., De Vido S. (a cura di) *Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni*, CEDAM, Padova, 2012.

⁶¹ Ruggiero P, *Agromafie a tavola, il pranzo è servito...dai boss!* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 52.

⁶² De Lucia M., *Criminalità organizzata nel settore agricolo: stato delle problematiche e analisi* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 35.

⁶³ Confederazione Italiana Agricoltori, *Cittadino agricoltore in sicurezza*, op. cit., p. 26-27; Direzione Nazionale Antimafia *Relazione annuale 2010 e Relazione annuale 2012*, http://www.stampoantimafioso.it/wp-content/uploads/2013/01/DNA_Dicembre-20121.pdf (30.07.2013).

⁶⁴ Ceglie D., *Eco.mafie, agro-mafie* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 42.

⁶⁵ Confederazione Italiana Agricoltori, *Cittadino agricoltore in sicurezza*, op. cit., p. II.

⁶⁶ Ruggiero P., *Agromafie a tavola, il pranzo è servito...dai boss!* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 49.

sommerso economico in generale, sembrano essere caratteristiche endemiche del settore agro-alimentare italiano, tutt'altro che necessariamente legate a reti criminali strutturate e riconosciute, anzi proprio nella difficoltà di dimostrare l'esistenza di queste reti risiede una delle problematiche più insidiose del processo di tutela dei lavoratori sfruttati (cfr. cap.2). "Non solo mafie" dunque.

Condizioni di lavoro e di vita

Le condizioni di lavoro in agricoltura sono particolarmente gravose, da sud a nord esse sfociano non di rado in forme di lavoro gravemente sfruttato⁶⁷. Le forme dello sfruttamento non sono sempre le stesse nelle diverse Regioni, neppure nelle diverse province o comuni, tuttavia in genere tutte si basano sull'inganno o la frode ai danni dei lavoratori immigrati⁶⁸, talvolta stringendo vittime e carnefici in una solidarietà e comunione d'interessi, derivante da uno stato di subordinazione economico-psicologica⁶⁹ che inibisce tanto la percezione da parte degli sfruttati di essere portatori di diritti⁷⁰ quanto quindi la loro denuncia spontanea o collaborazione alle indagini ispettive, quando queste riescano a svolgersi superando gli ostacoli posti dalla stagionalità e dalla conformazione morfologica dei luoghi di lavoro⁷¹.

Il Primo Rapporto su Agromafie e Caporalato, promosso dall'Osservatorio Placido Rizzotto ed edito nel dicembre 2012, rileva con precisione la presenza di lavoro gravemente sfruttato conclamato ed il tipo di sfruttamento rilevato per ciascuna Regione, comune, e distretto agro-alimentare d'Italia. Si evince così come la truffa, l'inganno per salari non pagati, l'impiego di caporali e di manodopera irregolare, l'intermediazione illecita, così come lo sfruttamento lavorativo e gli alloggi indecenti siano fenomeni e caratteristiche tristemente presenti su tutto il territorio nazionale, dal meridione al settentrione, isole comprese⁷².

⁶⁷ Cillo R., Perocco F., *Lavoro forzato e immigrati in Italia*, Cleup, Padova, 2012, p. 27.

⁶⁸ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 239.

⁶⁹ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 36.

⁷⁰ Intervista Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione.

⁷¹ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 83; Intervista agli Ispettori del Lavoro.

⁷² Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., tabelle prese da p. 240-24.

Prospetto 3.a: Regioni centro-settentrionali e distretti a presenza di lavoro gravemente sfruttato conclamato e tipo di sfruttamento rilevato		Prospetto 3b: Mappa delle aree a presenza di lavoro indecente e conclamato lavoro gravemente sfruttato nel settore agro-alimentare. Regioni meridionali e insulari	
Regioni, comuni e distretti agro-alimentari	Tipi di grave sfruttamento rilevato	Regioni, comuni e distretti agro-alimentari	Tipi di grave sfruttamento rilevato
Piemonte		Campidania	
Cuneo (Saluzzo, Langhe/Roero, Bra)	Truffa/inganno per salari non pagati Impiego di caporali/intermediazione illecita Truffa/inganno per salari non pagati	Nepoli (Napoli/Bomina, Giugliano, Nolano)	Lavoro gravemente sfruttato, truffa/inganno per salari non pagati Impiego di caporali/intermediazione illecita
Alessandria (Tortona)	Impiego di caporali/intermediazione illecita	Desole (Lecce/Noia, Alto Celano)	Impiego di caporali/intermediazione illecita, Gravi sollecitazioni sindacali Lavoro gravemente sfruttato, truffa/inganno per salari non pagati
Asti (Nizza Monferrato, Castiglione, Motta)	Truffa/inganno per salari non pagati Impiego di caporali/intermediazione illecita Truffa/inganno per contratti inevasi	Saiano (Piana del Sale, Agro Nocera-Sarnese)	Impiego di caporali/intermediazione illecita
Lombardia		Basilicata	
Lecco	Truffa/inganno per salari non pagati	Potenza (Vulture - Vulture, Palazzo San Gervasio)	Grave sfruttamento lavorativo Impiego di manodopera irregolare Truffa/inganno per salari non pagati Truffa/inganno per contratti di lavoro inevasi
Mantova	Impiego di caporali/intermediazione illecita	Puglia	
Pavia	Impiego di caporali/intermediazione illecita	Foggia	Grave sfruttamento lavorativo Impiego di manodopera irregolare Truffa/inganno per salari non pagati Truffa/inganno per contratti di lavoro inevasi Impiego di caporali/intermediazione illecita
Monza/Brianza	Aggiudicazione illecita di appalti	Lecce (Nardò)	Grave sfruttamento lavorativo Impiego di manodopera irregolare Truffa/inganno per salari non pagati Truffa/inganno per contratti di lavoro inevasi Impiego di caporali/intermediazione illecita
Veneto		Taranto	
Padova	Grave sfruttamento lavorativo Truffa/inganno per salari non pagati Truffa/inganno per contratti di lavoro inevasi Trattenuta dei documenti	Taranto	Grave sfruttamento lavorativo Impiego di manodopera irregolare Truffa/inganno per salari non pagati Truffa/inganno per contratti di lavoro inevasi Impiego di caporali/intermediazione illecita
Provincia Autonoma di Bolzano		Calabria	
Bolzano (Laives)	Truffa/inganno per salari non pagati Alloggi indecenti	Raggiocolle (Siccia/Tarso/Rosarno)	Grave sfruttamento lavorativo Impiego di manodopera irregolare Impiego di caporali/intermediazione illecita
Emilia Romagna		Sicilia	
Cesena (Cesenatico)	Grave sfruttamento lavorativo Impiego di manodopera irregolare Truffa/inganno per salari non pagati Impiego di caporali/intermediazione illecita	Galatia (Erice/ta)	Grave sfruttamento lavorativo Impiego di manodopera irregolare Impiego di caporali/intermediazione illecita
Ferrara (Codigoro, Argenta, Copparo, Altoterrinese, Ferrara/comune, Portomaggiore)	Grave sfruttamento lavorativo Impiego di manodopera irregolare Truffa/inganno per salari non pagati Impiego di caporali/intermediazione illecita	Siracusa (Zona S. Ju)	Impiego di manodopera irregolare Truffa/inganno per salari non pagati Truffa/inganno per contratti di lavoro inevasi Impiego di caporali/intermediazione illecita
Toscana			
Livorno (Val di Cornia)	Impiego di manodopera irregolare		
Arezzo (Val Tiberina, Val di Chiana)	Impiego di manodopera irregolare		
Grosseto (Maremma, Amiata)	Impiego di caporali/intermediazione illecita Grave sfruttamento lavorativo		

Tablelle prese da: Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 240-241.

Nello stesso rapporto vengono segnalate le aree agro-alimentari maggiormente attrattive per la manodopera straniera in ragione del lungo periodo di lavorazione e produzione che vi si realizza. Un periodo superiore ai cinque mesi consecutivi è infatti ritenuto essere ragione di attivazione di micro-flussi migratori provenienti dalle aree circostanti: le aree indicate risultano quindi sottoposte ad una maggior concentrazione e confluenza di lavoratori immigrati. Di per sé questo non implica ovviamente che tali aree siano destinate a o predisposte per produrre condizioni di lavoro gravemente sfruttato. L'individuazione delle stesse è però utile al fine di studiare e mettere in pratica interventi dedicati, con l'obiettivo di prevenire situazioni disagiate per quanto riguarda l'alloggio e le infrastrutture igienico-sanitarie e contrastare condizioni di lavoro proibitive, con bassi salari e lunghe giornate di lavoro, situazioni all'interno delle quali rischiano di annidarsi «rapporti basati su vincoli che pongono i lavoratori su un

piano di oggettivo vassallaggio e talvolta anche di assoggettamento psicologico e fisico»⁷³.

Prospetto 1a: Regioni Centro-settentrionali e distretti agro-alimentari a rischio di formazione di lavoro indecente e gravemente sfruttato		Prospetto 1b: Regioni meridionali, isole e distretti agro-alimentari a rischio di formazione di lavoro indecente e gravemente sfruttato	
Regioni, Comuni e distretti agro-alimentari	Distretti agro-alimentari a rischio (oltre 5 mesi di lavoro stagionale consecutivo)	Regioni, Comuni e distretti agro-alimentari	Distretti agro-alimentari a rischio (oltre 5 mesi di lavoro stagionale consecutivo)
Piemonte		Campania	
Cuneo (Saluzzo, Bra)	■	Napoli (Napoli/comune, Giugliano, Nolano)	■
Alessandria (Tortona)	■	Avellino (Avellino/comune)	■
Asti (Castiglione, Motta)	■	Salerno (Agro Nocerno-Sarnese)	■
Verbania/Cusio Ossola	■	Basilicata	
Lombardia		Potenza (Vulture-Mtese, Palazzo San Gervaso)	■
Lecco	■	Puglia	
Mantova	■	Bari (Tutta la provincia)	■
Pavia (Pavese, Oltrepo, Lomellina)	■	Lecce (Tutta la provincia)	■
Monza/Brianza	■	Calabria	
Milano	■	Catanzaro (Curinga, Guardavalle, Lamezia Terme, Sella, Maida, Sersale)	■
Provincia Autonoma di Bolzano		Cosenza (Sibaride, Cassano J., Corigliano, Rossano)	■
Bolzano (Laives)	■	Reggio Calabria (Gioia Tauro/Rosarno)	■
Emilia Romagna		Crotone (Alto crotonese, Crotone/comune)	■
Cesena(Cesenatico)	■	Vibo Valentia (Zona montana, zona collinare, Zona marina)	■
Ferrara (Codigoro, Argenta, Portomaggiore)	■	Sicilia	
Ravenna	■	Catania (Biancavilla, Bronte, Catania/comune, Paternò)	■
Toscana		Siracusa (Cassibile, Pachino, Lentini, Avola-Florida, Francofonte, Siracusa/Comune, Noto, Buccheri)	■
Livorno (Val di Cornia)	■	Ragusa (Fascia costera e Altipiano)	
Arezzo (Val di Chiana)	■	Zona di rischio = alta confluenza di lavoratori immigrati/periodo di lavoro oltre i cinque mesi/fino ad un anno solare di lavoro continuativo	
Grosseto (Maremma)	■	Zona di rischio = alta confluenza di lavoratori immigrati/periodo di lavoro oltre i cinque mesi/fino ad un anno solare di lavoro continuativo	
Umbria			
Perugia (Spoleto)	■		
Terni (Orvieto)	■		

Tabelle prese da Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 232-234.

Ancora una volta va sottolineato come queste aree siano state individuate tanto fra le Regioni del Nord Italia (fra gli altri ad esempio nei distretti di Cuneo in Piemonte, o Mantova in Lombardia), quanto al Sud e nelle isole (dal crotonese, a Bari a Siracusa)⁷⁴ a riconferma del fatto che scardinare l'assunto secondo il quale "certe cose succedono solo dove c'è la mafia, solo al sud" è fondamentale condizione *sine qua non* per poter pensare all'implementazione di azioni di prevenzione e contrasto veramente efficaci e mirate ovunque esse si rivelino opportune. Anche perché, come visto, la criminalità

⁷³ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 231.

⁷⁴ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit. (vedi tabelle prese da p. 232-234).

organizzata ha sì legami territoriali ma assolutamente non vincolati al solo Meridione d'Italia, e perché continuare a negare che situazioni di disagio e sfruttamento siano presenti anche nel Settentrione non serve ad altro se non a fare il gioco degli sfruttatori stessi, i quali beneficiano dell'invisibilità cui già sono sottoposti i lavoratori immigrati, resi ancor più deboli e ricattabili proprio dal silenzio sulle loro reali condizioni di lavoro e di vita. Le politiche migratorie italiane di controllo dei "flussi" migratori, basate sull'incontro a distanza fra domanda e offerta, contribuiscono a generare irregolarità rendendo i lavoratori oltremodo ricattabili: la legislazione in materia di immigrazione è dunque una forte alleata del nuovo caporalato e dello sfruttamento lavorativo in generale⁷⁵.

Come si vedrà nel corso della trattazione (capitolo 2 e capitolo 3), la mancata garanzia di essere tutelati a fronte della denuncia di una situazione di sfruttamento o irregolarità lavorativa sembra essere uno degli ostacoli più difficili da superare nella normativa italiana in materia di diritti non solo dei lavoratori, ma della persona. Tuttavia prima ancora di pensare ad una denuncia ed emersione deve prodursi uno scollamento necessario ma assolutamente non scontato: il lavoratore sfruttato deve potersi percepire come soggetto portatore di diritti e riconoscere che la situazione nella quale si trova non li rispetta, affinché si produca questa presa di coscienza e ad essa seguano azioni concrete è presumibilmente necessario che il lavoratore veda una via d'uscita reale ed efficace dalla propria situazione di sfruttamento. Nella condizione di assoggettamento psicologico cui sono sottoposti la maggior parte dei lavoratori in quanto immigrati⁷⁶, questo scollamento, questa presa di coscienza sono tutt'altro che scontate. Come se non bastasse, a questo primo difficile passo, che potrebbe quasi dirsi intimo ed individuale se non fosse istituzionalmente prodotto e caratterizzato da un

⁷⁵ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 23, Medici Senza Frontiere *Una stagione all'inferno*, Report, Roma, 2008.

⁷⁶ Su come l'intero percorso migratorio sia configurato per produrre lavoratori spogliati non solo di ogni diritto, ma anche di ogni pretesa ad averne si veda Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*, FrancoAngeli, Milano, 2010 soprattutto il saggio di Pettenò che dichiara «Reificare brutalmente l'immigrato/a fin da prima del suo ingresso in Italia e in Europa è il modo migliore per deprezzarne il valore come forza-lavoro e prepararlo/a ad accettare qualsiasi condizione esistenziale, abitativa e lavorativa» Pettenò M., *Sulla violenza contro le immigrate e gli immigrati*, in Basso P. (a cura di) *Razzismo di stato*, op.cit., p. 534. Si veda anche Basso P., Perocco F. (a cura di), *Gli immigrati in Europa. Diseguaglianze, razzismo, lotte*, FrancoAngeli, Milano, 2003.

contenuto fortemente razzializzato tanto da essere riferibile ad un intero gruppo sociale e civile, gli immigrati appunto, seguono le difficoltà di applicazione delle tutele tardivamente e laconicamente recepite dall'ordinamento italiano in merito (cfr. cap. 2). Molti sono i rapporti, gli studi e gli articoli che denunciano condizioni di lavoro e di vita, dagli orari, alle paghe, agli alloggi, estremamente disagiati se non "disumane" su tutto il territorio nazionale⁷⁷. Il rapporto di Medici Senza Frontiere *Una stagione all'inferno* parla di migliaia di immigrati impiegati in agricoltura «costretti a condizioni di vita e di lavoro inaccettabili per uno stato di diritto e per un paese civile»⁷⁸. Come si riconosce anche nel report *Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking. Mapping the sector. Italy*, le condizioni di lavoro nell'agricoltura italiana evidenziano numerosi fattori di rischio di grave sfruttamento soprattutto per quanto riguarda i periodi e gli orari di lavoro, le retribuzioni, la salute e la sicurezza tanto sul posto di lavoro quanto all'interno delle strutture alloggiative⁷⁹. I tempi di lavoro in

⁷⁷Bibliografia generale: Amnesty International, "Volevamo braccia e sono arrivati uomini". *Sfruttamento lavorativo dei braccianti agricoli migranti in Italia*, Amnesty International, Londra, 2012; Borretti B., *Da Castel Volturno a Rosarno. Il lavoro vivo degli immigrati tra stragi, pogrom, rivolte e razzismo di stato*, in Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*, FrancoAngeli, Milano, 2010; Leogrande A., *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Mondadori, Milano, 2008; Limoccia L. et alii, *Vite bruciate di terra. Donne e immigrati. Storie, testimonianze, proposte contro il caporalato e l'illegalità*, Edizioni Gruppo Abele, Torino, 1997; Mangano A., *Gli africani salveranno l'Italia*, Rizzoli, Milano, 2010; Medici Senza frontiere, *I frutti dell'ipocrisia. Storie di chi l'agricoltura la fa. Di nascosto*, Sinno, Roma, 2005; Medici Senza Frontiere, *Una stagione all'inferno*, Report, Roma, 2008; Oim-Italia, *Praesidium V. Rapporto sulla situazione dei migranti presenti nella provincia di Caserta e nell'area di Castelvoturno*, Report, Roma, 2010; Radici, *Dossier Radici/Rosarno. Monitoraggio autunno/inverno 2010/2011*, Rete Radici, 2011; Radici, *Dossier Radici/Rosarno. Monitoraggio autunno/inverno 2011/2012*, Rete Radici, 2012; Rovelli M., *Servi. Il paese sommerso dei clandestini al lavoro*, Feltrinelli, Milano, 2010.

Sulle condizioni di lavoro nelle campagne del Nord-Italia si veda ad esempio:

Global Project, *Contro lo sfruttamento, contro la schiavitù*, 08.07.2009, http://www.globalproject.info/it/in_movimento/contro-lo-sfruttamento-contro-la-schiavitù/1330 (30.07.2013).

Progetto Meltingpot Europa, *Verona: Da Gecchele un sit-in delle braccianti agricole*, 20.12.2010, <http://www.meltingpot.org/Verona-Da-Gecchele-un-sit-in-delle-braccianti-agricole.html#.Ukv4PRYe6bk> (30.07.2013).

Blitz quotidiano, *Nord Est come Rosarno: immigrati sfruttati e tenuti nelle stalle*, 11.01.2010, <http://www.blitzquotidiano.it/cronaca-italia/rosarno-padova-nord-est-immigrati-200661/> (30.07.2013).

Filmografia breve: Segre A., "Il Sangue Verde", 2010. Anitori R., Laforgia A., "Caponero Capobianco", 2012 (documentario reperibile online da Za Lab su Vimveo <http://vimeo.com/53102147>).

⁷⁸ Medici Senza Frontiere *Una stagione all'inferno*, op. cit.

⁷⁹ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op.cit., p. 34.

agricoltura si concentrano soprattutto nel periodo della raccolta, fase produttiva durante la quale si registrano molte violazioni negli orari di lavoro soprattutto nelle campagne del Meridione in cui vengono impiegati molti immigrati “irregolari”. Tuttavia, come è stato rilevato dal Laboratorio di Ricerca sull’Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell’Università Ca’ Foscari⁸⁰ e dall’Istituto Nazionale di Economia Agraria, si segnala come l’allungamento della giornata lavorativa non riguardi solo i lavoratori sprovvisti di contratto di lavoro e si verifichi anche nelle regioni del Nord⁸¹ dove, rispetto al “modello Rosarno” basato su un’agricoltura con scarsi investimenti nelle innovazioni tecnologiche che vive dello sfruttamento dell’«esercito di riserva di lavoro clandestino e semiclandestino»⁸², maggiore è l’investimento in tecnologie *labour saving*. La diffusione di bassi livelli retributivi costituisce uno degli elementi fondamentali del grave sfruttamento lavorativo e una tra le violazioni più frequenti che si riscontrano in agricoltura, come emerge anche dalle interviste riportate nel cap3 e da quelle rilasciate per la ricerca europea *Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking*. Fra le forme di retribuzione tristemente diffuse vi sono la paga a giornata e quella a cottimo, entrambe modalità correlate a fenomeni di grave sfruttamento lavorativo, così come va espandendosi l’utilizzo del “lavoro occasionale accessorio”⁸³

⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ Su questo si veda Laboratorio di Ricerca sull’Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell’Università Ca’ Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op.cit., p.34-36 che riporta la seguente citazione: «Nel caso delle attività più tipicamente stagionali (viti-frutticoltura) il periodo di impiego è essenzialmente compreso tra l’1/07 ed il 31/10 nel caso della raccolta della frutta e tra l’1/09 ed il 31/10 nel caso della vendemmia dell’uva da vino. [...] Si tratta, nel complesso, di un centinaio di giornate di impiego, in cui l’orario di lavoro si protrae frequentemente ben oltre le 8 ore giornaliere. Anche in altri importanti comparti produttivi (cerealicolo, orto-floricolo, forestale) la stagionalità è caratteristica costante del lavoro prestato dagli immigrati. [...] L’orario di lavoro giornaliero “ufficiale” è di 6,5 ore per 5 o 6 giorni settimanali; in estate le ore lavorate possono aumentare fino a 8-12 ore giornaliere ma, in caso di contratti regolari, sono retribuite sotto forma di straordinari ovvero si pratica una “compensazione” rispetto ai periodi in cui c’è meno lavoro. [...] Specialmente le aziende ad indirizzo zootecnico tendono ad impiegare personale immigrato in modo continuativo nel corso dell’anno [...] stante l’impossibilità di reperire personale autoctono disposto a svolgere mansioni assai onerose e a sottostare a impegni che si prolungano spesso oltre le 8 ore giornaliere: nel caso specifico di impiego degli immigrati presso le aziende d’alpeggio, durante la stagione estiva, l’orario di lavoro arriva sovente a superare le 12 ore giornaliere» Inea Piemonte, *Relazione sull’impiego di immigrati extracomunitari nel settore agricolo. Regione: Piemonte. Anno: 2009*, Inea, Roma, 2011, p. 9-10.

⁸² Radici, *Dossier Radici/Rosarno. Monitoraggio autunno/inverno 2010/2011*, Rete Radici, 2011, p. 41.

⁸³ Introdotto con la Legge n. 30/2003 e inizialmente applicato a studenti e pensionati impiegati in agricoltura nell’ambito di attività stagionali e non, a seguito della finanziaria del 2010 (Legge n. 191/2009) è stato ulteriormente esteso.

specialmente in alcune regione del Nord come il Veneto e l'Emilia Romagna⁸⁴. Secondo quanto rilevato dal report *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, bassi salari ed impiego discontinuo portano alla formazione di uno strato di *working poors* che percepisce 300-350 euro al mese, un salario che rischia di essere ancora inferiore quando il lavoratore deve pagare il trasporto al campo all'imprenditore o al caporale. Così siamo a conoscenza dei dettagli raccapriccianti del fenomeno del caporalato: sappiamo che nei campi si lavora in nero (poiché anche fra gli immigrati con regolare permesso di soggiorno il 68% lavora in nero⁸⁵), per giornate fino a 16 ore di lavoro e con paghe inferiori ai 25 euro giornalieri quando non a cottimo: «un bracciante agricolo che lavora nelle campagne di Foggia in Puglia, a Palazzo San Gervasio in Basilicata o a Cassibile in Sicilia verrà pagato a cottimo, ovvero 3,5 euro il cassone (per la raccolta di pomodori), mentre verrà pagato 4 euro l'ora nelle campagne di Salluzzo nel Piemonte, di Padova nel Veneto o di Sibari in Calabria per la raccolta degli agrumi. Tutto in nero, su intere giornate comprese tra 12 e 16 ore di lavoro consecutive a cui vanno sottratti 5 euro di tassi di trasporto, 3,5 euro di panino e 1,5 euro di acqua da pagare, sempre al caporale»⁸⁶. Sappiamo anche che il ricorso alla violenza non è un fenomeno né marginale né episodico, ma elemento strutturale della gestione della manodopera attraverso il caporalato. Dall'interrogazione parlamentare n.168 del 29/04/2009 si ricava un panorama sconcertante di quali siano le condizioni di lavoro e di vita dei braccianti:

⁸⁴ «Bertazzon L., *Il lavoro in agricoltura: tra l'impiego di manodopera stagionale immigrata e il consolidamento del lavoro occasionale accessorio*, VenetoLavoro, Venezia, 2011» in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op.cit., p. 36.

⁸⁵ Medici Senza Frontiere *Una stagione all'inferno*, op. cit., p. 5.

⁸⁶ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 28. Condizioni simili sono documentate anche da Borretti B., *Da Castel Volturno a Rosarno. Il lavoro vivo degli immigrati tra stragi, pogrom, rivolte e razzismo di stato*, in Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato*, op. cit., p. 504: «[...] costanti del processo lavorativo nei campi meridionali che permangono tuttora: giornate lavorative di 12-13ore, mai inferiori comunque alle 10ore, che cominciano circa alle 3-4 di notte, con spostamenti in furgoni o pullman strapieni per 100 e più chilometri per ogni tratta [...] le paghe giornaliere dei braccianti di Rosarno si aggirano (anno 2010) tra i 15 e 20 euro effettivi»; Cillo R., Perocco F., *Lavoro forzato e immigrati in Italia*, op. cit., p. 32; Leogrande A., *Uomini e caporali*, op. cit. cita casi di paghe giornaliere di 10 euro e di lavoratori pagati 3 euro al giorno per lavorare 15 ore; Medici Senza Frontiere *Una stagione all'inferno*, op. cit. p. 5 «Il compenso viene pattuito sul luogo del reclutamento e può essere a giornata o a cottimo, ovvero per numero di cassette di frutta o verdura raccolte. Nel foggiano, ad esempio, gli operatori di MSF hanno rilevato che un bracciante straniero guadagna dai 4 ai 6 euro per raccogliere un cassone di pomodori da 350 chili».

«il trattamento che ricevono queste persone è disumano: sfruttati fino allo svenimento, lasciati lavorare per oltre 10 ore nei campi in condizioni che non si riservano neppure agli animali, privati di ogni diritto sindacale, tenuti la notte in luridi tuguri senza luce né gas; l'unico sostentamento che ricevono è acqua, poca e non potabile; la paga è miserrima, e spesso attraverso vili strategie neppure viene corrisposta; la quasi totalità di queste persone non ha mai avuto accesso a cure mediche, ed alcune si ammalano gravemente a causa delle spaventose condizioni in cui sono costrette a lavorare; i caporali non mostrano alcun segno di umanità verso i loro schiavi, ma anzi sono pronti a picchiarli, torturarli, addirittura ad ucciderli anche soltanto «come esempio» per gli altri; i caporali non tollerano alcun tipo di reazione da parte degli sfruttati, perché questi devono eseguire, sempre, ed in silenzio, le angherie dei loro superiori; capita persino che gli «schiavi» debbano portare una donna al caporale perché questi ne abusi sessualmente in cambio di una giornata di lavoro; nonostante il caporalato non sia degno di una società civile e leda profondamente i diritti umani, è un fenomeno largamente diffuso soprattutto nel Meridione d'Italia.»⁸⁷

Ad accompagnare orari di lavoro massacranti e mal pagati è dunque spesso la condizione alloggiativa assolutamente precaria ed insalubre. In migliaia vivono in strutture fatiscenti ove vigono drammatiche condizioni igienico sanitarie: il 65% degli immigrati intervistati da MSF vive in strutture abbandonate, il 53% dorme per terra sopra un cartone o un materasso che nel 21% dei casi deve condividere con un'altra persona. In queste strutture più del 60% delle persone non dispone dei servizi igienici, mancano l'acqua corrente, l'elettricità ed il riscaldamento⁸⁸. I lavoratori immigrati inoltre non sono informati sulle modalità di accesso ai servizi sanitari per esercitare il diritto alla salute di cui godono sia regolari che irregolari, particolarmente assente sembra essere l'informazione sugli STP⁸⁹. È lo stesso Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) a precisare che numerose volte gli infortuni occorsi ai lavoratori non vengono denunciati, eccetto casi di particolare gravità: «nella maggioranza di questi casi [...] la mancata notifica è quasi scontata a

⁸⁷ Interrogazione parlamentare n. 168 del 29/04/2009.

⁸⁸ Medici Senza Frontiere *Una stagione all'inferno*, op. cit., p. 6.

⁸⁹ Medici Senza Frontiere *Una stagione all'inferno*, op. cit., p. 8.

causa dell'irregolarità del rapporto di lavoro»⁹⁰. La mancanza d'informazione è il principale problema, «ma anche quando esiste la consapevolezza dei propri diritti, rimangono problemi come la difficoltà logica di entrare in contatto con le strutture sanitarie e di seguire le eventuali terapie, le difficoltà linguistiche e culturali per comunicare il proprio malessere, l'impreparazione dei medici su determinate patologie e sugli obblighi di legge per quanto riguarda l'assistenza agli immigrati»⁹¹.

La violazione dei più elementari diritti umani avviene in un clima di assoggettamento, ricatto e continua violenza tanto fisica che psicologica. Anche laddove può risultare difficoltoso dimostrare l'esistenza di vere e proprie reti che testimonino la tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo si sono riscontrate realtà in cui i lavoratori immigrati vivevano di fatto segregati negli alloggi o impossibilitati a lasciare gli stessi e svincolarsi dal controllo del "capobianco" o "caponero"⁹² (o comunque del proprio datore di lavoro) poiché venivano loro sottratti i documenti e minacciati di ritorsioni, questo panorama emerge non solo dalle inchieste già citate in merito alle situazioni di vita e lavoro nelle campagne del Sud Italia, ma trapela anche dai racconti di situazioni incontrate nell' "insospettabile" e fantomatica "Padania" da parte di chi si prodiga nel cercare appiglio in una sfuggibile rete di tutele per le vittime di questo sistema⁹³. Va segnalato anche il nuovo protagonismo dei lavoratori immigrati che da Rosarno a Nardò fino a Castel Nuovo Scivria (in provincia di Alessandria) hanno iniziato ad incrociare le braccia contro i padroni chiedendo migliori condizioni di vita e di lavoro⁹⁴.

I rischi di sfruttamento lavorativo non sono confinabili a quanto sin ora esaminato, essi si estendono infatti alle relazioni tra imprese nell'ambito della *supply chain* ed alle insidie connesse alla crescente tendenza ad esternalizzare fasi del processo produttivo alle cooperative. Secondo il Laboratorio di Ricerca

⁹⁰ Inail, *Rapporto annuale 2011*, Inail, Roma, 2012, p. 13-19.

⁹¹ Medici Senza frontiere, *I frutti dell'ipocrisia*. op. cit., riconfermato nella più recente pubblicazione Medici Senza Frontiere *Una stagione all'inferno*, op. cit.

⁹² Anitori R., Laforgia A., "Caponero Capobianco", 2012 (disponibile online <http://vimeo.com/53102147>).

⁹³ Come evidenzia l'intervistato responsabile dei Progetti Tratta e Immigrazione della Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione.

⁹⁴ Massa C., *Nord e Sud uniti nella lotta* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 251; per una cronaca recente si veda Ust Cisl Foggia, *Rassegna stampa*, 17.07.2013, <http://www.cislfoggia.it/writable/20130717rscislf.pdf> (25.07.2013).

sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, per quanto concerne la filiera di produzione risulta particolarmente interessante citare il caso di Coca Cola che imponeva agli agrumicoltori di Rosarno la vendita delle proprie arance ad un prezzo che li costringeva a scegliere, avendo fissato la vendita a 0,07 euro al chilo, tra il lavorare in perdita o comprimere al massimo il costo della forza lavoro⁹⁵. Come sottolinea Borretti⁹⁶ non è pertanto possibile slegare il caporalato dall'intera catena del valore agricola in cui le multinazionali della produzione e della grande distribuzione occupano le posizioni dominanti.

Per quanto riguarda l'esternalizzazione di fasi produttive alle cooperative, nel report "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking. Mapping the sector. Italy" viene rilevato che si possono glissare obblighi contrattuali legati all'assunzione di lavoratori subordinati, la cooperativa assume gli immigrati in qualità di "soci lavoratori" ed essi risultano apparentemente in regola in caso di controlli, come rileva la CGIL nella Piana di Sibari in Calabria in merito ai meccanismi attraverso i quali le cooperative esercitano una nuova forma di caporalato⁹⁷.

La ricerca sul campo ha evidenziato come anche nella provincia di Brescia vi siano aziende che fanno lavorare in catena di produzione persone assunte da una cooperativa

⁹⁵ «Wasley A., *Coca Cola challenged over orange harvest linked to 'exploitation and squalor'*, "The Ecologist", 24.02.2012; Tortora F., *Agricoltori sfruttati e prezzi bassi del succo. Accuse alla Coca Cola per le arance calabresi*, "Corriere della Sera", 24.02.2012» in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p.38. Sul sito di "Internazionale" è disponibile la traduzione di parte dell'articolo di Wasley si rimanda dunque a Wasley A. trans. Pagano F., *Aranciata amara a Rosarno*, "Internazionale" no. 938, 02.03.2012, <http://www.internazionale.it/news/italieni-2/2012/03/02/aranciata-amara-a-rosarno/> (25.07.2013).

⁹⁶ Borretti B., *Da Castel Volturno a Rosarno. Il lavoro vivo degli immigrati tra stragi, pogrom, rivolte e razzismo di stato*, in Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato*, op. cit., p. 505.

⁹⁷ «Nella Piana di Sibari (Calabria) il caporalato si nasconde dietro forme paralegali, che alla Cgil chiamano "cooperative senza terra", nel senso che sono fatte solo da braccia. Il titolare è italiano o straniero ed è lui il vero caporale che forma le squadre di lavoro. [...] La cooperativa offre alle aziende un servizio a basso costo, riducendo la paga della giornata di lavoro e tiene sotto ricatto il lavoratore in tre modi (...) Per assumerli sequestrano loro i documenti, permesso di soggiorno e passaporto originali, per cui se poi trovano lavoro in altre cooperative non possono comunque cambiare; il secondo ricatto è l'abitazione, perché l'affitto in nero si trova tramite il datore di lavoro che lui stesso è proprietario della casa da affittare o è amico del proprietario; il terzo ricatto sono i trasporti per andare a lavorare, dato che i migranti si spostano a piedi» Redattore Sociale, *Il nuovo caporalato delle "cooperative senza terra": solo braccia*, "Redattore Sociale", 04.01.2012, citato in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p.38.

con contratto da autotrasportatori, che prevede ovviamente molte meno garanzie di quello che andrebbe loro applicato in accordo alle mansioni svolte, senza tener conto dell'alto livello di *turn-over* di queste cooperative che in generale avviano la procedura di concordato ogni 2-4 anni e rinascono sotto altro nome solitamente intestate a parenti del precedente titolare, capita così che queste cooperative sospendano mesi prima della procedura di concordato il pagamento delle mensilità e non corrispondano in virtù di tale procedura il TFR ai soci, soci che, dalla c.d. "riforma Fornero"⁹⁸ in poi, possono recuperare dalla cooperativa fallita solo i contributi, per altro pagati non dalla cooperativa stessa ma dai fondi pubblici dell'Inps⁹⁹. Va da sé che non tutte le cooperative, così come non tutte le aziende, ricorrono a simili stratagemmi, ma restano un dato di fatto nell'economia globalizzata del terzo millennio:

A. il sempre maggior distacco fisico e di gestione reale che intercorre fra la multinazionale che vende ad esempio insalata in busta e le singole aziende che fanno in un qualsiasi modo parte della sua *supply chain*, (distacco che addirittura teoricamente solleva l'azienda da ogni responsabilità qualora la cooperativa cui appalta parte del processo di lavorazione o produzione tenga simili rapporti scorretti nei confronti dei propri lavoratori), e

B. che per poter rimanere competitive sul mercato aziende locali e non vivono (o sopravvivono) nel contesto di una continua corsa al ribasso sui prezzi, che forza a tagliare sul capitale mobile, ovvero la forza-lavoro, per lo meno fintanto che il paniere di beni accessibile alla stragrande maggioranza dei consumatori del mondo non comprende, per ragioni economico-culturali, gli oneri derivanti dalla garanzia di tutele per il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori¹⁰⁰.

⁹⁸ La Legge n. 92/2012 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (c.d. riforma Fornero) ha ridotto la responsabilità in solido del committente alle sole voci di responsabilità per i contributi mentre secondo la normativa precedente entro 2 anni dalla fine dell'appalto il lavoratore poteva recuperare le retribuzioni delle ultime 3 mensilità arretrate, TFR e contributi (fonte: interventi e commenti di dipendenti della CGIL raccolti al Centro di Orientamento Sindacale Itinerante organizzato a fine Luglio 2013 nella provincia di Brescia).

⁹⁹ Vari interventi e commenti di dipendenti della CGIL raccolti al Centro di Orientamento Sindacale Itinerante organizzato a fine Luglio 2013 nella provincia di Brescia.

¹⁰⁰ In questo senso sono apprezzabili gli sforzi per l'adozione di codici di responsabilità sociale d'impresa che annoverino il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori fra i propri principi.

Rapporto fra sfruttamento lavorativo ed economia sommersa

Lo sfruttamento lavorativo si annida spesso dietro il meno minaccioso volto del sommerso, che a dispetto delle apparenze di semi-legalità e della sua eccezionale diffusione, resta una delle piaghe del nostro paese. L'economia sommersa rappresenta «quell'insieme di attività che contribuiscono alla formazione del reddito o della ricchezza di una nazione senza essere tuttavia rilevate dalle statistiche ufficiali»¹⁰¹, in altre parole un problema economico che sottrae ricchezze e benessere alla collettività, problema ancora ampiamente irrisolto nell'Italia di oggi in cui il fenomeno sembra anzi in continua espansione¹⁰². Il peso dell'economia sommersa, aumentando la pressione fiscale sui segmenti regolari dell'offerta e alterando il funzionamento del mercato tanto dei prodotti che del lavoro, continua a influenzare negativamente la competitività economica italiana¹⁰³.

La già sofferente situazione economica dunque è ulteriormente aggravata dall'incidenza dell'economia sommersa che si porta via, secondo i dati ISTAT, circa 300 Miliardi di euro, cui vanno aggiunti 170 miliardi di euro in proventi mafiosi (così stimati dalla Commissione Antimafia) ed un danno che la Corte dei Conti stima nell'ordine dei 70 Miliardi prodotto dai fenomeni corruttivi, per un totale di circa 500 miliardi di euro sottratti alla collettività dal malaffare¹⁰⁴. Le stime del solo valore aggiunto prodotto dall'economia sommersa in Italia restano comunque comprese fra le altrettanto sconcertanti ipotesi minima del 16,3% e massima del 17,5% del PIL, quantificabile in circa 272 miliardi di euro¹⁰⁵. Il peso del valore aggiunto prodotto nel sommerso economico mostra andamenti difformi tanto nei diversi anni quanto nei diversi settori di attività. Dal punto di vista temporale, considerando gli anni dal 2000 al 2010, il picco d'incidenza sul PIL si registra nel 2001 (19,7%), decresce poi fino al 17,2% del 2007 e

¹⁰¹ D'Alessio M., *L'economia sommersa: una analisi nel settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 69.

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ Istat, *Rapporto annuale 2012*, op. cit.

¹⁰⁴ Iovino R., *I beni e le aziende confiscate per una buona occupazione* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 63.

¹⁰⁵ Secondo le ultime stime fornite dall'Ufficio Studi della CGIA di Mestre sui dati Istat 2011, citate in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 70.

risale al 17,5% a partire dal 2008¹⁰⁶.

Il settore di attività economica che spicca per maggiore incidenza di valore aggiunto prodotto nell'area del sommerso economico è l'agricolo, dove nel sommerso si produce il 32,8% del valore aggiunto totale del settore, inferiore di circa 8 punti percentuali è l'incidenza del sommerso economico nel terziario (dove il valore aggiunto sommerso nel settore è il 20,9% del totale) ed a seguire il settore industriale che produce nel sommerso il 12,4% del valore aggiunto totale della branca¹⁰⁷. L'incidenza del valore aggiunto prodotto nel sommerso sul totale di settore nel primario non solo è la maggiore, ma registra anche una crescita di quasi 3 punti percentuali pieni in pochi anni fra il 29,7% del 2001 ed il 32,8% del 2008¹⁰⁸.

Le stesse caratteristiche di primato e crescita sono riscontrabili per quanto riguarda le unità di lavoro non regolari impiegate nel primario: l'agricoltura conquista dunque un altro podio negativo qualificandosi come il settore a maggior incidenza di ULA non regolari ed in cui il tasso d'irregolarità delle stesse è incrementato dal 20,2% del 1999 al 24,8% del 2011¹⁰⁹. Il sommerso occupazionale nel settore primario colpisce maggiormente ed in maniera crescente i lavoratori dipendenti, su 10 lavoratori dipendenti agricoli più di 4 sono titolari di una posizione lavorativa irregolare, mentre per gli indipendenti irregolari il tasso di incidenza del sommerso occupazionale non solo è inferiore, ma è anche caratterizzato da minor fluttuazione negli anni¹¹⁰.

¹⁰⁶ D'Alessio M., *Leconomia sommersa: una analisi nel settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 71.

¹⁰⁷ Ibidem basati sui dati del 2008.

¹⁰⁸ Ibidem.

¹⁰⁹ D'Alessio M., *Leconomia sommersa: una analisi nel settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit. p74; dati Istat 2012,

¹¹⁰ D'Alessio M., *Leconomia sommersa: una analisi nel settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit. (grafico preso da p. 79).

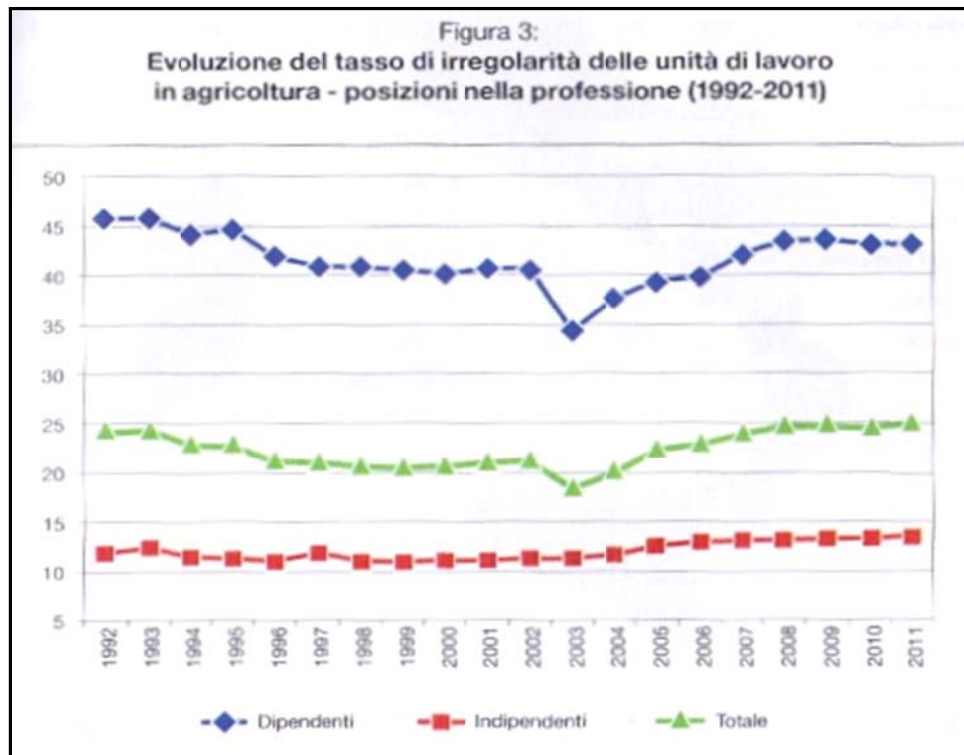


Grafico preso da: D'Alessio M., *L'economia sommersa: una analisi nel settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 79.

Va inoltre notato che i dati ISTAT su cui si basano le analisi disponibili sono raccolti sulla base di una definizione di “prestazione lavorativa non regolare” che non annovera tutte quelle forme d’irregolarità parziale, che sembrano invece essere discretamente diffuse quali «il mancato versamento di parte dei contributi e l’erogazione di parte delle retribuzioni fuori busta»¹¹¹. L’esistenza di un contratto di lavoro non rappresenta dunque di per sé una garanzia di regolarità. Inoltre accade non di rado che il padrone si tuteli da un eventuale controllo stipulando sì un contratto, ma nel quale potenzialmente figureranno solo «due o tre giornate di lavoro (...) durante un’intera stagione»¹¹². Nonostante tutti i limiti che tale definizione delinea (e che valgono per tutte le analisi fin ora e d’ora in poi affrontate), il panorama del lavoro irregolare in Italia che emerge dai dati ufficiali vede comunque un’incidenza media del 12,2% di occupati irregolari sul

¹¹¹ D'Alessio M., *L'economia sommersa: una analisi nel settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 82.

¹¹² Bilongo J., *L'impegno della Flai nei campi di sudore* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 33.

totale dei lavoratori¹¹³. Seppur si registrino anche significative variazioni territoriali, dal 18,8% del Mezzogiorno al 9,2% del Nord-Est, andando ad esaminare il sommerso occupazionale specifico del settore primario e classificato per regioni, emerge come la Lombardia ed il Veneto si caratterizzino per una percentuale di occupazioni non regolari concentrata prevalentemente proprio in agricoltura. Il dato sul generico tasso d'irregolarità lavorativa presenta infatti la Lombardia ed il Veneto fra le regioni a minor incidenza del fenomeno (9,5% e 9,4% a fronte dei record d'illegalità di Calabria 29% e Basilicata 22,6%), ma guardando al tasso d'irregolarità specifico sul settore dell'agricoltura si nota come la Lombardia occupi addirittura il secondo posto italiano con un tasso d'irregolarità pari al 31%, superiore tanto al dato medio del Nord per irregolarità lavorativa nel settore primario (25,7%) quanto all'altrettanto ragguardevole rimonta del Veneto che impiega irregolarmente in agricoltura ben il 27% dei propri lavoratori. Le precedenti regioni utilizzate per il confronto, Calabria e Basilicata, registrano un tasso d'irregolarità in agricoltura inferiore: pari rispettivamente al 29,4 e 20,6%¹¹⁴.

¹¹³ D'Alessio M., *L'economia sommersa: una analisi nel settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 75-76 (dati Istat 2011).

¹¹⁴ D'Alessio M., *L'economia sommersa: una analisi nel settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., (dati ISTAT 2011 relativi all'anno 2009) in tabella il confronto fra tabelle e grafici di pp. 76-77 e pp. 80-81.

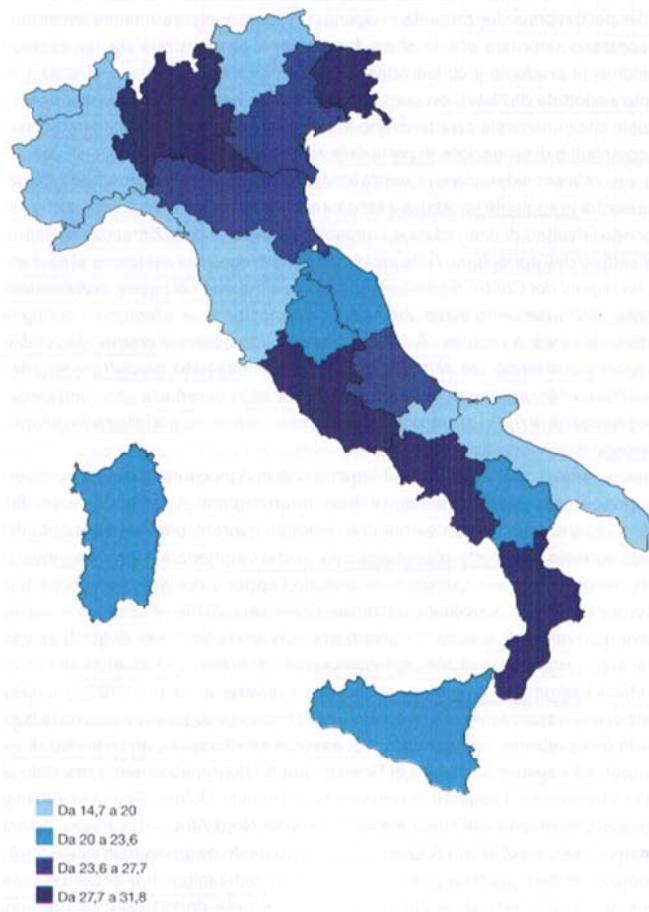
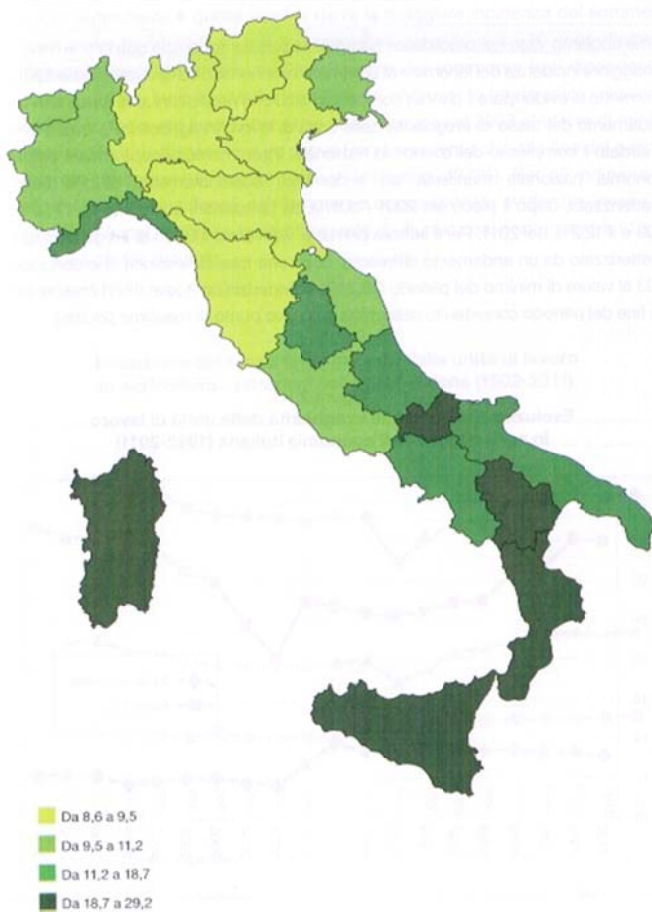
Tabella 6:
Tassi di irregolarità per regione - Anni 2000-2009

REGIONI	2000	2004	2009	REGIONI	2000	2004	2009
Piemonte	10,0	8,8	10,6	Marche	11,6	9,8	10,6
Valle d'Aosta	11,3	10,6	9,6	Lazio	14,4	12,1	10,3
Lombardia	8,8	7,6	9,5	Abruzzo	13,4	12,0	12,0
Liguria	13,9	11,7	12,9	Molise	17,1	17,3	19,9
Trentino A. Adige	9,4	8,4	9,0	Campania	22,7	21,0	15,3
Veneto	9,4	8,3	9,4	Puglia	18,3	15,5	18,7
Friuli V. Giulia	10,8	9,8	11,2	Basilicata	19,8	18,7	22,6
Emilia Romagna	8,8	7,5	8,6	Calabria	26,7	26,2	29,2
Toscana	10,1	8,4	9,2	Sicilia	22,8	19,7	19,2
Umbria	14,9	12,0	11,2	Sardegna	17,3	19,6	20,3
Totale Italia	13,3	11,7	12,2				

Tabella 7:
Tassi di irregolarità in agricoltura per regione - Anni 2000-2009

REGIONI	2000	2004	2009	REGIONI	2000	2004	2009
Piemonte	13,6	15,2	19,6	Marche	16,2	19,8	22,8
Valle d'Aosta	20,0	18,8	25,0	Lazio	25,9	25,2	28,2
Lombardia	16,4	17,6	31,0	Abruzzo	21,1	20,2	24,5
Liguria	20,2	20,6	26,2	Molise	20,4	18,7	15,8
Trentino A. Adige	13,5	12,4	14,9	Campania	28,0	27,4	29,4
Veneto	18,4	16,6	27,7	Puglia	22,2	21,3	20,0
Friuli V. Giulia	20,6	23,5	31,8	Basilicata	21,1	20,0	20,6
Emilia Romagna	14,7	13,7	25,2	Calabria	27,2	25,6	29,4
Toscana	15,2	14,1	14,7	Sicilia	25,8	23,4	23,6
Umbria	14,8	17,9	21,0	Sardegna	21,3	20,3	22,2
Totale Italia	20,5	19,9	24,5				

Fonte: Istat, 2011



In tabella il confronto fra tabelle e grafici tratti da: D'Alessio M., *L'economia sommersa: una analisi nel settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., pp. 76-77 e pp. 80-81. (Dati ISTAT 2011 relativi all'anno 2009).

Sulla sinistra i tassi d'irregolarità lavorativa per regione (pp. 76-77), sulla destra i tassi d'irregolarità lavorativa specifici del settore *agricolo* per regione (pp. 80-81).

Parte delle ragioni di fondo di questa “vocazione al sommerso/ al non dichiarato ed all’illecito” vanno con tutta probabilità rintracciate nell’alterazione della competitività di mercato che si produce all’interno dello stesso sistema agro-alimentare.

Per alterazione della competitività di mercato a livello micro stiamo parlando della perdita di competitività che deriva ad esempio dal retribuire correttamente i propri dipendenti e pagare tutte le tasse, poiché l’imprenditore che vuole essere in regola deve sostenere un costo di produzione superiore rispetto a quello di un’impresa che non opera completamente nella legalità, questo si riverbera inevitabilmente sui prezzi dei prodotti e fa sì che difficilmente la domanda si allineerà sull’offerta delle imprese legali. Purtroppo sembra quindi «molto più facile che l’impresa legale si allinei sugli standard e sui metodi produttivi dell’impresa illegale piuttosto che l’inverso»¹¹⁵.

A livello macro la competitività di mercato è alterata da meccanismi ben più ampi, sebbene non necessariamente più complessamente articolati, sicuramente più estensivamente diramati e trasversali. Occorre fare riferimento a saggi, pubblicazioni e notizie che raccontano di un sistema globale che estrae dalle “vene aperte”¹¹⁶ degli agricoltori e dei braccianti di ogni parte del mondo un profitto sproporzionato, impone una concorrenzialità impari, in cui multinazionali come la Monsanto sono proprietarie di brevetti su semi di forme viventi, e i vincoli agli aiuti del FMI aggravano lo svantaggio dei paesi “non occidentali” imponendo vincoli specifici ai sussidi all’agricoltura, quando negli USA gli aiuti di stato spalmati su tutti i livelli rendono ancora più iniqua la competizione¹¹⁷. Purtroppo, benché l’analisi del sistema agroalimentare a livello globale non possa essere scissa dalle implicazioni locali che essa comporta- poiché la

¹¹⁵ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato*, op. cit., Intervista al Dott. Corrado Lembo- Procuratore della Repubblica di Caserta, p. 260.

¹¹⁶ Galeano E., *Le vene aperte dell’America Latina*, Sperling&Kupfer, Milano, 1997.

¹¹⁷ Si veda soprattutto Borretti B., *Da Castel Volturno a Rosarno. Il lavoro vivo degli immigrati tra stragi, pogrom, rivolte e razzismo di stato*, in Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato*, op. cit., Borretti rimanda a Rubio B., *La lotta per l’egemonia agro-alimentare mondiale e il suo impatto sui produttori rurali latinoamericani*, in “Prometeo” n.2/2004, ed a Patel R., *I padroni del cibo*, Feltrinelli, Milano, 2009. Borretti B., op. cit., p. 495, riportando l’esempio tratto da Patel R., op.cit., p. 43, illustra come dall’entrata in vigore del NAFTA i contadini messicani andarono in rovina dovendo competere con un prezzo del mais fissato al di sotto dei costi di produzione: nel 2002 produrre uno staio di mais costava 2,66 dollari, ma negli USA gli aiuti di stato spalmati dall’acquisto dei materiali, al credito agevolato ai trasportatori permettevano di metterlo in vendita per 1,74 dollari, costava quindi meno importarlo che produrlo localmente. Un fenomeno simile si registra per il latte in Senegal, «v. Onorati A., *Lavoro schiavo*, in “il manifesto” del 24 gennaio 2010» Borretti B., op. cit., p. 495.

globalizzazione è «the intensification of worldwide social relations wich link distant localities in such a way that local happenings are shaped by events occurring many miles away and vice versa»¹¹⁸-, la trattazione di questo sistema macro e delle ricadute sulle economie nazionali e soprattutto sulle vite dei singoli non rientra nei limiti di questa ricerca, né sarebbe forse del tutto possibile fornire un quadro esaustivo di ciò a cui si allude in questo paragrafo. Patel, Shiva, Borretti, Rubio e tanti altri¹¹⁹ vanno letti e riletti non solo per esser capiti a fondo, ma anche perché costantemente attuali, così come le critiche al golpe bianco in Paraguay del luglio 2012¹²⁰ non possono esser slegate dalle lotte dei contadini latino-americani, africani o indiani. Docu-film come *The Last Farmer*, *Il mondo secondo Monsanto*, *Il Sangue Verde* o *Caponero Capobianco*¹²¹ sono solo un minuscolo frammento delle immagini e delle parole che possono essere usate per descrivere la complessità del sistema agroalimentare globale, sistema all'interno del quale va iscritto anche il fenomeno del "landgrabbing" nel quale sempre più attuale si fa la discussione sui ruoli dei fondi pensione nell'acquisto di terreni agricoli¹²² nei paesi non solo del così detto Terzo Mondo.

1.3.3. Lavoratori immigrati nel settore primario lombardo

In Lombardia lavorano nel settore agro-alimentare più di 100.000 persone fra italiani e immigrati¹²³. A riconferma dei dati precedentemente esaminati, il comparto industriale -dalla trasformazione al confezionamento, trasporto e immagazzinamento- è quello che registra il numero più alto di occupati (51.774), seguono il comparto agricolo con

¹¹⁸ Giddens A. cit. in Baylis J., Smith S., Owens P. *The Globalization of World Politics. An introduction to international relations 4e*, Oxford University Press, Oxford, 2008, p. 17.

¹¹⁹ Patel R., *I padroni del cibo*, op. cit.; Shiva V. *Semi del suicidio: I costi umani dell'ingegneria genetica in agricoltura*, Odradek, Roma, 2009; Borretti B., *Da Castel Volturno a Rosarno*, op. cit.; Rubio B. *La lotta per l'egemonia agro-alimentare mondiale e il suo impatto sui produttori rurali latinoamericani*, op. cit.; Si veda inoltre la bibliografia generale nelle note precedenti.

¹²⁰ Per una rassegna parziale riguardo al caso del golpe bianco del 2012 in Paraguay si veda Méndez Grimaldi I., *Los intereses convergentes que derrocaron a Lugo*, "La Jornada", 25.07.2012, <http://www.jornada.unam.mx/2012/06/25/mundo/032a1mun> (25.07.2012).

¹²¹ Filmografia essenziale: Girelli G., "The Last Farmer", 2012; Robin M-M., "Il mondo secondo Monsanto", 2008; Segre, A., "Il Sangue Verde", 2010; Anitori R., Laforgia A., "Caponero Capobianco", 2012

¹²² Incontro "Landgrabbing inconsapevole: il ruolo dei fondi pensionistici europei negli investimenti speculativi sulla terra nel Sud del Mondo" al 23 Festival del Cinema Africano, d'Asia e America Latina, per la rassegna "Films that feed", 26 maggio 2013, Milano.

¹²³ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p.123 (dati INPS-INAIL 2011).

38.830 addetti e quello orto-frutticolo con 7.184¹²⁴. Disaggregando i dati è possibile osservare che la sola provincia di Brescia occupa il 20% dei lavoratori dell'intero settore agro-alimentare lombardo (20.164 persone in totale), percentuale superiore al 19% del mantovano ed al 18% nel milanese corrispondenti rispettivamente a 19.550 e 18.500 addetti¹²⁵. Il comparto industriale del settore agro-alimentare è più sviluppato in queste tre province, con il capoluogo di regione che occupa nel comparto 15.000 persone e Mantova e Brescia, che si rivelano ancora una volta province fortemente caratterizzate dalla presenza corposa di lavoro nell'agroindustria occupandovi rispettivamente un numero di addetti pari a 10.000 per Mantova e 8.480 a Brescia. Lecco, Lodi, Pavia e Sondrio sono invece le uniche province della regione che registrano un numero di occupati nel comparto agricolo superiore rispetto agli occupati del comparto industriale. Sondrio spicca nel comparto orto-frutta con 3.420 occupati, seguito ancora dalla provincia di Brescia che occupa nel comparto 1.514 persone¹²⁶.

Gli occupati agricoli lombardi rappresentano circa l'1,3% del totale degli occupati a livello regionale, incidenza al di sotto della media nazionale del 3,7% e di quella del 5% riferibile all'Unione Europea¹²⁷. Tuttavia l'agricoltura lombarda presenta una maggior stabilità lavorativa, garantendo al 48% degli occupati nel settore un impiego stabile, sebbene con contratti part-time, mentre a livello nazionale solo il 22% dei lavoratori agricoli è occupato stabilmente¹²⁸. Un peso altamente significativo all'interno della manodopera agricola lombarda è indubbiamente rappresentato dai lavoratori immigrati che rappresentano il 42% della manodopera extrafamiliare ed il 12% del totale dei lavoratori del settore, peso quasi doppio rispetto a quanto emerge dai dati riferiti al territorio nazionale¹²⁹. I lavoratori di origine straniera occupati nell'agro-alimentare lombardo sarebbero circa 21.600 e la loro presenza stanziale soddisfa in buona parte le necessità produttive dei vari distretti produttivi della regione, sebbene

¹²⁴ Ibidem.

¹²⁵ Ibidem.

¹²⁶ Vedi tabella presa da: Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 123.

¹²⁷ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit.

¹²⁸ Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, op. cit.

¹²⁹ Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, op. cit.

Brescia, Mantova, Pavia e Monza-Brianza necessitano di apporti occupazionali in particolari mesi dell'anno¹³⁰.

**Tabella 1:
Totale occupati nel settore agro-alimentare in Lombardia. Dati Inps/Inail (2011)**







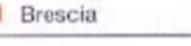
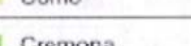
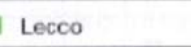

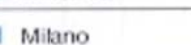
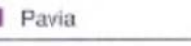
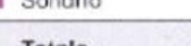
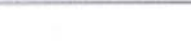

Province	Comparti del settore agro-alimentare					Totale	
	 Industria	 Agricoltura	 Cooperative agricole	 Forestazione	 Orto-frutta	v.a	v.%
 Bergamo	3.000	2.000	50	150	450	5.650	5,5
 Brescia	8.480	7.923	2.092	155	1.514	20.164	20,0
 Como	2.500	1.300	-	15	-	3.815	3,7
 Cremona	3.500	2.800	250	-	-	6.559	6,3
 Lecco	1.000	5.000	200	200	300	6.700	6,5
 Lodi	1.900	2.200	-	-	500	4.600	4,5
 Mantova	10.000	7.000	1.500	50	1.000	19.550	19,0
 Milano	15.000	3.000	-	500	-	18.500	18,0
 Pavia	4.000	4.500	-	-	-	8.500	8,3
 Sondrio	2.394	3.107	313	141	3.420	9.375	9,1
Totale	51.774	38.830	4.450	711	7.184	102.949	100,0

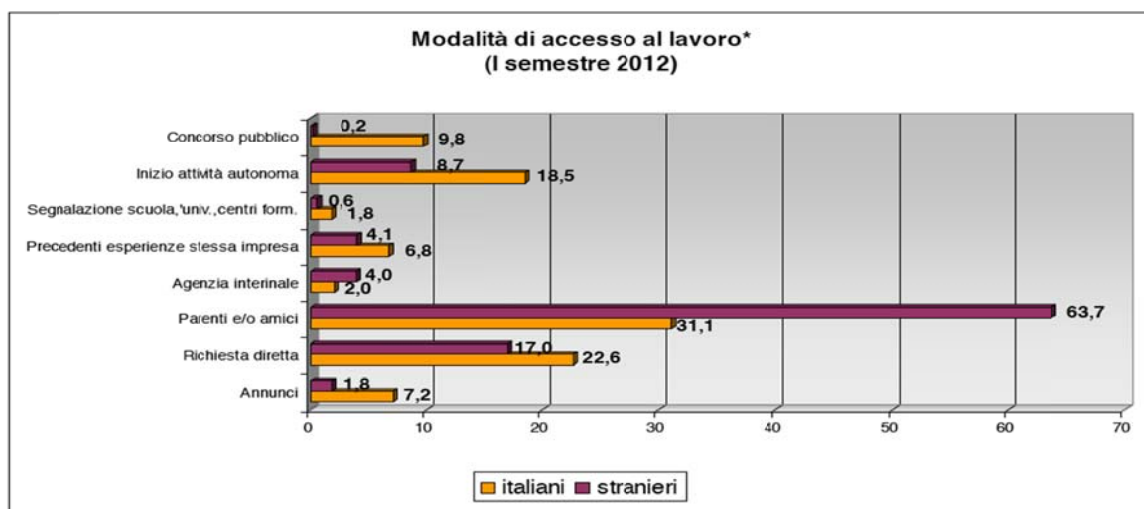
Tabella presa da: Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 123.

I due gruppi nazionali preponderanti nel settore agro-alimentare lombardo sono romeni e indiani che contano rispettivamente 6.056 e 6.000 presenze, i marocchini sono invece 1.900 e gli albanesi 1.350¹³¹. Brescia con i suoi 2.600 lavoratori non italiani registra un altro primato: è la provincia che occupa più lavoratori immigrati nel settore

¹³⁰ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato*, op. cit.

¹³¹ Ibidem.

agro-alimentare. Nella zona del Garda la prima nazionalità è quella romena, così come lo è su tutta la provincia di Sondrio, mentre in Franciacorta e nella bassa bresciana sono più numerosi i lavoratori provenienti dall'India¹³². Il vitivinicolo franciacortino affianca all'impiego di lavoratori indiani molti lavoratori provenienti dell'Est Europa, mentre le attività zootecniche, di mungitura e lavorazione dei prodotti lattiero-caseari, caratteristiche della bassa bresciana, vedono come seconda nazionalità i lavoratori pakistani¹³³. Questa caratterizzazione spiccatamente distinta per nazionalità di provenienza è probabilmente in larga misura imputabile ai meccanismi di reclutamento della manodopera. Le statistiche rilevano infatti che il 64% degli immigrati accede al mondo del lavoro attraverso la rete informale di amici e parenti contro il 31% degli italiani¹³⁴, dato in linea con quanto emerso per il settore agro-alimentare dalle interviste svolte e riportate nel capitolo 3.



Fonte: elaborazione Ires su dati RCFL Istat 2012

*Dal grafico sono esclusi il 2,9% degli italiani e lo 0,9% degli stranieri che hanno trovato il lavoro tramite centro pubblico per l'impiego

Grafico preso da: Ferrucci G., Galossi E., *Il mercato del lavoro immigrato negli anni della crisi*, op.cit., p. 12.

¹³² Ibidem.

¹³³ Ibidem.

¹³⁴ Ferrucci G., Galossi E., *Il mercato del lavoro immigrato negli anni della crisi*, op.cit., vedi grafico.

Capitolo 2

Lo sfruttamento lavorativo: breve quadro normativo

2.1 Una definizione problematica

Definire con precisione cosa sia lo sfruttamento lavorativo non è facile, esso avviene in modo sommerso, si sviluppa soprattutto in settori economici che si prestano a pratiche abusive o irregolari in cui il rapporto fra datore di lavoro e lavoratore è sbilanciato, in contesti nei quali per i soggetti preposti al monitoraggio delle condizioni di lavoro non è facile svolgere la propria attività ispettiva¹³⁵. Parlando di “sfruttamento lavorativo” si fa generalmente riferimento ad una zona grigia che sta fra il lavoro nero e quello che viene qualificato come lavoro schiavistico o paraschiavistico. Il lavoro nero, come visto (cfr. capitolo 1) in Italia è tanto diffuso da esser difficilmente percepito come qualcosa di “illegale” poiché a lavorare in nero non sono solo gli immigrati senza regolare permesso di soggiorno (per i quali è impossibile qualsiasi altro accesso al mercato del lavoro), ma anche moltissimi cittadini di origine straniera con regolare permesso e cittadini italiani. La sentenza del 26 marzo 2009 della Corte d’Appello di Bari è invece la prima sentenza italiana ad aver riconosciuto il reato di riduzione in schiavitù per motivi di lavoro¹³⁶.

Il *Global Compact* delle Nazioni Unite (UNGC)¹³⁷, la più vasta iniziativa di responsabilità sociale al mondo, riporta gli indicatori elaborati dall’ILO attraverso cui è possibile identificare il lavoro forzato:

¹³⁵ Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, “Altalex”, 26.09.2011, <http://www.altalex.com/index.php?idnot=15569> (17.08.2013)

¹³⁶ L’inchiesta cui è legata questa sentenza è quella sullo sfruttamento dei braccianti nella provincia di Foggia.

¹³⁷ UNGC è promosso dalle Nazioni Unite e rappresenta la più vasta iniziativa di responsabilità sociale al mondo. Si basa su dieci principi ispirati ai diritti umani, del lavoro, dell’ambiente ed anti-corrruzione. Under the Compact, companies are brought together with UN agencies, labour groups and civil society.

Identifying forced labour in practice¹³⁸

Lack of consent to work	Menace of a penalty
<ul style="list-style-type: none"> • Birth/descent into “slave” or bonded status • Physical abduction or kidnapping • Sale of person into the ownership of another • Physical confinement in the work location – in prison or in private detention • Psychological compulsion, i.e. an order to work, backed up by a credible threat of a penalty for non-compliance • Induced indebtedness (by falsification of accounts, inflated prices, reduced value of goods or services produced, excessive interest charges, etc.) • Deception or false promises about types and terms of work • Withholding and non-payment of wages • Retention of identity documents or other valuable personal possessions 	<ul style="list-style-type: none"> • Physical violence against worker or family or close associates • Sexual violence • Imprisonment or other physical confinement • Financial penalties • Denunciation to authorities (police, immigration, etc.) and deportation • Exclusion from future employment • Exclusion from community and social life • Removal of rights or privileges • Deprivation of food, shelter or other necessities • Shift to worst working conditions • Loss of social status

Dal punto di vista più strettamente tecnico-normativo non è però facile definire i confini tra grave sfruttamento lavorativo, lavoro precario e lavoro mal retribuito o privo di garanzie, come conferma il mancato inserimento di una definizione di lavoro forzato all'interno del Protocollo di Palermo del 2000¹³⁹. Se è lo stesso Protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone allegato alla Convenzione ONU contro la criminalità organizzata transnazionale a non elaborare una definizione precisa del

¹³⁸ ILO, *The Labour Principles of the United Nations Global Compact. A Guide for Business* http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101246/lang--en/index.htm (15.08.2013). Tabella presa da p. 23.

¹³⁹ Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, op.cit., p. 4.

trafficking a scopo di sfruttamento lavorativo (o lavoro forzato)¹⁴⁰, non deve stupire che anche nell'ordinamento giuridico italiano il lavoro forzato non sia disciplinato da alcuna normativa specifica. Dunque, anche se l'Italia ha ratificato le Convenzioni ILO sul lavoro forzato¹⁴¹ e sull'abolizione del lavoro forzato¹⁴², mancano gli strumenti specifici per contrastare il fenomeno e questo viene trattato, sia per quanto riguarda la normativa e le politiche, sia per i modelli d'intervento sociale, all'interno del "trafficking"¹⁴³.

Ulteriori complicazioni nascono:

- a) dalla varietà di sfumature che il lavoro forzato presenta, che rendono arduo percepire e qualificare il disvalore cui sono sottoposte le vittime¹⁴⁴;
- b) dal fatto che i modelli a partire dai quali si è cercato di elaborare un intervento a favore dei lavoratori sfruttati fanno riferimento ad un'ottica di "recupero" maturata dalle esperienze pregresse di supporto alle ragazze madri, alle prostitute e ai tossicodipendenti, un approccio che si rivela spesso poco efficace nel caso dello sfruttamento lavorativo¹⁴⁵;
- c) vi è poi la questione mai propriamente risolta della volontarietà. Alla base della definizione del lavoro forzato sembra in un certo grado persistere l'accezione che esso debba esser prestato contro la volontà del lavoratore o della lavoratrice, ma la volontarietà presuppone una scelta e le scelte non sono mai libere. In merito è rilevante far notare come gli organi di controllo dell'OIL abbiano ricondotto la coercizione psicologica all'interno della concezione di "minaccia di una sanzione", traguardo indubbiamente importante, ma non abbiano poi ritenuto di procedere ugualmente in merito alle situazioni di costrizione economica ritenendo che essa «potrebbe tradursi in una minaccia di sanzione solo unitamente ad altri elementi concreti, di volta in volta valutabili in relazione a casi specifici»¹⁴⁶.

¹⁴⁰ La definizione di lavoro forzato è contenuta nella convenzione ILO n. 29/1930.

¹⁴¹ Ratificata con la legge n. 274 del 29/01/1934 (Gazzetta Ufficiale 03/03/1934, n. 53).

¹⁴² Ratificata con la Legge n. 864 del 24/04/1967 (Gazzetta Ufficiale 28/11/1970, n. 302).

¹⁴³ Cillo R., Perocco F., *Lavoro forzato e immigrati in Italia*, op.cit.

¹⁴⁴ Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, op.cit.

¹⁴⁵ Cillo R., Perocco F., *Lavoro forzato e immigrati in Italia*, op.cit. p. 15.

¹⁴⁶ Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, op.cit., p. 8.

A parere di chi scrive, in relazione alla situazione economica del lavoratore immigrato, in Italia è difficile immaginare una condizione nella quale *non* sussistano elementi concreti qualificabili come “minaccia di una sanzione”: la Legge 189/2002, meglio nota come “Bossi-Fini”, ha infatti istituito un legame ferreo fra lavoro, contratto e alloggio, unitamente all’abrogazione del c.d. “sponsor”¹⁴⁷ ed alla perdita di soggettività giuridica del soggetto immigrato¹⁴⁸; alla criminalizzazione della condizione soggettiva dell’immigrato senza permesso di soggiorno ha invece provveduto la Legge 94/2009¹⁴⁹. Con la consapevolezza della complessità delle condizioni sino ad ora accennate sembra opportuno precisare che non s’intenda qui legare la definizione di “sfruttamento lavorativo”¹⁵⁰ alla volontà del lavoratore, al suo “consenso ad essere sfruttato”. Questo perché tale elemento non solo potenzialmente impedisce al lavoratore di percepirsi come vittima portatrice di diritti, ma anche perché, muovendo dall’assunto materialisticamente errato della libertà delle scelte umane all’interno di un contesto economico-storico-sociale il quale invece inevitabilmente le influenza (e talvolta le determina), produce soluzioni miopi che continuano a non dare risposta¹⁵¹ alle situazioni reali causa/con-causa o presupposto essenziale affinché si verifichi lo sfruttamento.

Con “sfruttamento lavorativo” si vuole quindi indicare tanto il lavoro nero che quello grigio, che quello forzato, schiavistico o paraschiavistico, fino alla tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo. Lo sfruttamento lavorativo va letto tenendo bene a mente da una parte quali siano le politiche migratorie e del lavoro in Italia, e dall’altra non dimenticando le ripercussioni socio-culturali di un razzismo istituzionale (conscio

¹⁴⁷ La figura dello “sponsor” consentiva, prima di essere abrogata dalla “Bossi-Fini” nel 2002, «l’autorizzazione all’ingresso dall’estero per la ricerca di occupazione entro un anno, quindi senza la preventiva offerta di assunzione da parte di un datore di lavoro, bensì sulla base di una specifica garanzia di mantenimento, assicurazione sanitaria ed alloggio idoneo, supportata da una polizza fideiussoria a disposizione della polizia, che avrebbe dovuto essere presentata da parte di un ente, ovvero di un cittadino italiano o straniero legalmente soggiornante ed economicamente affidabile» in Paggi M., *La nuova schiavitù degli immigrati vittime di grave sfruttamento, mezzi di tutela e problematiche applicative* in Zagato L., De Vido S. *Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni*, CEDAM, Padova, 2012, p. 267.

¹⁴⁸ Torneremo sul concetto della perdita di soggettività giuridica dell’immigrato più avanti.

¹⁴⁹ Cillo R., Perocco F., *Lavoro forzato e immigrati in Italia*, op.cit. p. 12.

¹⁵⁰ Si consideri, sempre nei limiti dell’interpretazione personale connessa all’attività di ricerca, il lavoro forzato come una delle tante forme possibili di sfruttamento lavorativo cui applicare tale affermazione e le considerazioni che seguono.

¹⁵¹ Decostruendole e permettendo dunque di sradicarle.

ed inconscio) che dai discorsi pubblici sull'immigrazione alla legislazione in materia ha generato un clima tale per cui la razzializzazione del mercato del lavoro è stata tanto banalizzata e naturalizzata da passare inosservata o da poter essere notata solo come estremo atto di denuncia, il quale rischia di non saper rapportare la dimensione locale a considerazioni di più ampio respiro. Al di là della denuncia dei singoli casi e della critica alle condizioni cui sono soggetti i lavoratori immigrati nel nostro paese, è necessario infatti ricordare che lo sfruttamento dei lavoratori immigrati va iscritto all'interno dell'analisi delle trasformazioni del lavoro nell'era globale e dell'impatto profondo che le politiche neo-liberiste hanno avuto e stanno scavando nell'erosione dei diritti di *tutti*. Questo meccanismo di nicchie di sfruttamento non coinvolge solo il giuridicamente invisibile immigrato "clandestino" o il cittadino straniero ricattato dalla necessità di rinnovo del permesso di soggiorno, contribuisce anzi alla «riduzione degli spazi di dignità, legalità e diritti sul lavoro anche di chi è in grado di esigerli»¹⁵².

2.2 Una normativa necessaria, necessariamente da migliorare

Esistono dunque molte forme e diverse intensità di sfruttamento, ma la difficoltà nel tracciarne confini e definizioni non esime gli Stati dal compito di individuare le risposte punitive e di tutela adeguate per ogni forma di sfruttamento lavorativo. Rimane dunque importante continuare a fare riferimento agli schemi ed alle definizioni già previste dalla normativa e contemporaneamente stimolare lo sviluppo di una giurisprudenza in materia. Il problema resta quindi quello di stabilire i fatti costituenti reato, individuare le vittime o soggetti passivi e le tutele applicabili. Benché non sia accettabile «una situazione normativa contraddistinta da una profonda frattura tra i concetti di lavoro forzato e tratta a scopo di sfruttamento lavorativo (sanzionati quali gravi reati contro i diritti fondamentali) e tutti gli altri casi di sfruttamento lavorativo non assimilabili ai precedenti che appaiono relegati in un limbo bagatellare, malgrado anch'essi costituiscano gravi violazioni dei diritti delle persone»¹⁵³, la soluzione non può certo essere quella di ricondurre tutte le forme di sfruttamento lavorativo (dalla vera e

¹⁵² Responsabile dei progetti Immigrazione e Tratta della Cooperativa Lotta Contro l'Immigrazione.

¹⁵³ Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, op.cit., p. 7.

propria tratta a scopo di sfruttamento lavorativo e/o forzato, al grave sfruttamento lavorativo, al lavoro irregolare e sommerso) all'interno del fenomeno ben più ristretto e qualificato della tratta¹⁵⁴.

Fatte queste premesse va però ricordato che le diverse forme ed intensità dello sfruttamento non hanno ripercussioni eguali sulla vita di lavoratori italiani e immigrati e fra gli immigrati le ripercussioni sulle condizioni di vita del lavoratore sfruttato sono certamente più gravi per chi è sprovvisto del permesso di soggiorno. «In altre parole, più precario è lo status giuridico del lavoratore migrante, maggiore è la sua vulnerabilità e la potenziale dipendenza dal datore di lavoro»¹⁵⁵.

Come viene evidenziato dal report elaborato dal Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari¹⁵⁶, nella fase di assunzione i fattori di rischio che possono dare esito a situazioni di grave sfruttamento lavorativo sono riconducibili principalmente a tre cause:

1. le restrizioni sempre maggiori che la politica migratoria italiana pone all'ingresso regolare per motivi di lavoro: basti pensare che «per diversi anni il decreto-flussi non è stato emanato» e «quando è stato emanato, invece, il numero degli ingressi autorizzati è risultato [...] molto al di sotto della domanda delle imprese»¹⁵⁷;
2. la precarizzazione dei rapporti lavorativi, sempre più diffusa ed in crescita nonché aggravata dalla crisi economica¹⁵⁸ (cfr. capitolo 1);

¹⁵⁴ Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, op.cit.

¹⁵⁵ Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, op.cit., p. 2.

¹⁵⁶ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit.

¹⁵⁷ Perocco F., *L'Italia, avanguardia del razzismo europeo* in Basso P., *Razzismo di stato*, op.cit. p. 392.

¹⁵⁸ La crisi economica degli ultimi anni spinge molti immigrati che hanno perso il lavoro nelle aziende fallite del nord a cercar lavoro nei campi del sud, dove più frequenti sono i casi di vero e proprio caporalato. L'analisi del fenomeno della migrazione interna fra Nord e Sud Italia è già stata accennata nel capitolo 1 (al quale si rimanda per i dati Istat 2013) ed è emersa anche nel corso degli interventi a Promigré 11-13 aprile 2013, Bologna: *Economie migranti e Lavoro nero: l'illegalità che conviene*. Il programma è reperibile da <http://www.progre.eu/promigre>.

Rispetto alle condizioni di lavoro nell'agricoltura del meridione si vedano ad esempio volumi come: Leogrande A., *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Mondadori, Milano, 2008; Borretti B., *Da Castel Volturno a Rosarno. Il lavoro vivo degli immigrati tra stragi, pogrom, rivolte e razzismo di stato* in Basso P. *Razzismo di stato*, op. cit.; Medici Senza Frontiere, *Una stagione all'inferno. Rapporto sulle condizioni degli immigrati impegnati in agricoltura nelle regioni del Sud Italia* http://www.medicisenzafrotiere.it/immagini/file/pubblicazioni/una_stagione_all_inferno.pdf; e i

3. la segmentazione razziale del mercato del lavoro (cfr. capitolo 1)¹⁵⁹.

Mentre per i punti 2 e 3 si rimanda a quanto già esaminato nel capitolo 1, ci si soffermerà ora su alcune implicazioni della politica migratoria italiana. Come visto (cfr. capitolo 1) il lavoro immigrato è infatti di rilevanza strategica¹⁶⁰ soprattutto per aziende che hanno una forte richiesta di lavoro stagionale, quali quelle del settore agricolo-alimentare. I canali d'ingresso legale in Italia sono di fatto assai ristretti dalle politiche migratorie anti-immigrati (e non anti-immigrazione)¹⁶¹, nel caso specifico dell'ingresso per motivi di lavoro i "flussi" sono infatti bloccati dal 21 dicembre 2007, non si sono però totalmente interrotti i permessi rilasciati per lavoro stagionale di durata temporanea¹⁶². Si configura così l'altissima probabilità che una parte degli immigrati si trovi a vivere in Italia in una situazione "ping-pong" per la quale acquisisce, nella migliore delle ipotesi, diritto al soggiorno sul territorio per il periodo coperto dal contratto stagionale (e già grazie che ce l'abbia un contratto), per poi ricadere nella clandestinità e tornare a lavorare in nero e/o essere "ri-chiamato" ad ogni nuova stagione di raccolta o lavoro. Così formulata, la politica (im!)migratoria¹⁶³ italiana crea di per sé il topos del lavoratore sfruttato (poiché spogliato di ogni diritto): il "clandestino". In termini generali, in Italia risulta quindi quasi innecessario organizzare un vero e proprio traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo, come sintetizza il rappresentante della Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione «i settori di produzione "irregolare" sembrano essere funzionali al nostro sistema economico, anche quando il contesto produttivo non presenta connivenza o vicinanza con la criminalità organizzata». L'economia sommersa del Bel Paese (che, come visto, ammonta a quasi un quarto del Pil) rappresenta infatti un fattore di forte attrazione di manodopera, la quale

documentari già richiamati: Segre A., "Il Sangue Verde", 2010. Anitori R., Laforgia A., "Caponero Capobianco", 2012.

¹⁵⁹ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 30.

¹⁶⁰ Inea, *Le esperienze italiane sulla responsabilità sociale nel settore agricolo e agroalimentare*, op. cit.

¹⁶¹ Basso P. (a cura di) *Razzismo di stato* op. cit.

¹⁶² Si veda più avanti per la sintesi delle "quote flussi" dal 2007 al 2011.

¹⁶³ «Si è scelto qui di utilizzare il termine *immigrato* al posto dell'onnipresente *migrante*, in quanto la parola *immigrato* non nasconde la funzione sociale dell'immigrazione, ovvero le ragioni economiche, sociali e politiche che la determinano» Gjergji I., *L'ipersfruttamento dei lavoratori immigrati nella 'green economy' pugliese. Risultati di un case study in Zagato L., De Vido S. Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni* op cit., p. 288.

viene garantita, spogliata d'ogni diritto, dal meccanismo istituzionale di produzione della clandestinità. Quand'anche le "quote flussi" siano state attivate¹⁶⁴, come accennato, il numero dei permessi d'ingresso per lavoro regolare assegnato è infatti risultato essere cronicamente inferiore all'effettiva domanda di lavoro da parte delle imprese. Una conferma di ciò viene dai dati relativi alle poi croniche "sanatorie", di fatto vere e proprie "quote flussi ex-post"¹⁶⁵ tramite cui, nella stragrande maggioranza dei casi, il datore di lavoro ha facoltà di regolarizzare il soggiorno fino a ieri "illegale" del personale che già impiegava in nero. Come già ricordato, la c.d. "Bossi-Fini" (Legge n. 189/2002) spoglia il lavoratore immigrato della propria personalità giuridica attribuendo all'imprenditore (o datore di lavoro in generale), e non al lavoratore stesso, la facoltà di richiedere il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro¹⁶⁶.

La Direttiva n. 2009/52/CE e la sua problematica ricezione con il D.Lgs. n. 109/2012

La normativa europea, secondo quanto stabilito dalla Direttiva n. 2009/52/CE, parte dalla considerazione che la possibilità di trovare lavoro, pur non essendo in possesso del titolo di soggiorno richiesto, rappresenti un fattore di richiamo che non può non essere preso in considerazione nell'implementazione di politiche contro l'immigrazione ed il soggiorno illegali. Introduce quindi non solo provvedimenti e sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi che non siano in possesso di un regolare permesso di soggiorno, ma prevede anche in supporto, quali strumenti essenziali al contrasto del lavoro irregolare, una serie di garanzie per i lavoratori stessi: l'agevolazione delle denunce, la previsione dell'obbligo d'informare le

¹⁶⁴ La situazione delle c.d. "quote flussi" negli ultimi anni in sintesi è stata questa: nel 2007 erano 170.000 non stagionali (a fronte di 560.000 domande presentate) e 80.000 stagionali. Nel 2008 le quote non stagionali emanate (150.000) non erano utilizzabili per l'anno in corso, ma solo con riferimento alle domande giacenti presentate l'anno precedente. Sia nel 2008 che nel 2009 le quote stagionali sono state di 80.000 unità. Nel 2010 le quote non stagionali erano 98.080 e quelle stagionali sempre 80.000, divenute invece 60.000 nel 2011. Dati disponibili in nota 6 di Paggi M., *La nuova schiavitù degli immigrati vittime di grave sfruttamento, mezzi di tutela e problematiche applicative* in Zagato L., De Vido S. *Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni*, op cit., p. 268.

¹⁶⁵ Si veda: Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato*, op. cit. In particolare i contributi di Russo G., *Campi per emigranti ai confini dell'Europa* p.333, Mouvement pour le socialisme p.388, ed il saggio di Ferrero M., *Il "pacchetto sicurezza": dall'integrazione subalterna degli immigrati alla loro criminalizzazione* p. 431.

¹⁶⁶ Perocco F., *L'Italia avanguardia del razzismo europeo*, in Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato*, op.cit., p. 393.

vittime a riguardo e di fornire loro tutta l'assistenza necessaria al fine di recuperare i contributi e le retribuzioni arretrate¹.

La Direttiva n. 2009/52/CE è stata dapprima non recepita dal Senato della Repubblica Italiana¹⁶⁷, poi introdotta nell'ordinamento solo nel 2012 con il D.Lgs. n. 109/2012 che si limita ad apportare alcune integrazioni all'art. 22 del TU, il quale al comma 12 già sanzionava l'impiego di lavoratori senza regolare permesso di soggiorno. Come fa notare l'avvocato dell'ASGI Marco Paggi¹⁶⁸, il D.Lgs. n. 109/2012 inoltre disattende i principi qualificanti stessi (denunce, informazione ed assistenza) della Direttiva n. 2009/52/CE. Tali garanzie risultano infatti difficilmente compatibili con la disciplina nazionale in materia d'immigrazione, in particolare rispetto al comma 10bis del Testo Unico sull'Immigrazione (il c.d. "reato di clandestinità" introdotto nel 2009 all'interno del c.d. "Pacchetto sicurezza" con la legge n. 94/2009), in virtù del quale l'atto di denuncia spontanea delle proprie condizioni di lavoro da parte del lavoratore immigrato "clandestino" comporterebbe automaticamente un'autodenuncia della propria presenza irregolare sul territorio dello stato, sanzionata con la detenzione (poiché di carceri o peggio si tratta) nei CIE (centri di identificazione ed espulsione) ed il rimpatrio. Rimpatrio che raramente rispetta quanto previsto da un'altra normativa europea: la Direttiva n. 2008/115/CE. Infatti, anche se in teoria alla c.d. "direttiva rimpatri" si può derogare solo se il rimpatrio è la sanzione penale o la conseguenza di una sanzione penale, l'Italia opera in deroga di tale direttiva benché il rimpatrio risulti collegato in maniera completamente residuale ed eventuale alla sanzione penale: il procedimento penale stesso è infatti archiviato a partire dal momento stesso in cui (per effetto o del provvedimento amministrativo di espulsione o del respingimento del questore) l'imputato viene rimpatriato¹⁶⁹. Il rilascio di un permesso di soggiorno a stranieri che denuncino la loro posizione di lavoro irregolare, così come stabilito dalla Direttiva n. 2009/52/CE, è dunque nei fatti difficilmente praticabile in Italia: il lavoratore "clandestino" sarà portato a non denunciare per le ragioni sopra indicate,

¹⁶⁷ Cillo R., Perocco F., *Lavoro forzato e immigrati in Italia*, op. cit.

¹⁶⁸ Paggi M., *La nuova schiavitù degli immigrati vittime di grave sfruttamento, mezzi di tutela e problematiche applicative*, in Zagato L., De Vido S. *Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni*, op. cit., p. 283.

¹⁶⁹ Ferrero M., *Il "pacchetto sicurezza": dall'integrazione subalterna degli immigrati alla loro criminalizzazione*, in Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato*, op. cit., p. 430.

mentre lo straniero con regolare permesso di soggiorno che venga sfruttato sul lavoro è comunque sottoposto al ricatto dei precedentemente esaminati vincoli imposti dalla “Bossi-Fini”¹⁷⁰.

Problemi nell’applicazione delle tutele: l’art. 18

Nell’ordinamento vigente mancano quindi efficaci strumenti per favorire la denuncia delle condizioni di sfruttamento e la tutela di chi denuncia rischia di essere inesistente laddove non sia possibile dimostrare l’esistenza di un legame con organizzazioni criminali. Questo è infatti uno dei principali problemi che si riscontrano nell’applicazione dell’art. 18 del D.Lgs. n. 286/98 (TU Immigrazione). Il rilascio del un permesso di soggiorno per protezione sociale che l’art. 18 garantisce è infatti volto a «consentire allo straniero di sottrarsi alla violenza e ai condizionamenti dell’organizzazione criminale¹⁷¹», garanzia che sembra essere completamente inesistente laddove non si siano costituite vere e proprie organizzazioni criminali, ma vige non di meno un sistema diffuso di sfruttamento (come spesso succede nelle catene del subappalto¹⁷²)¹⁷³.

Essenzialmente l’art. 18 è stato scritto pensando alla tutela per vittime di sfruttamento lavorativo nel campo della prostituzione e benché possa chiaramente applicarsi ad altri campi di sfruttamento lavorativo, esso risente dei limiti imposti dalla sua formulazione. Per il rilascio di tale permesso debbono inoltre sussistere ed esser resi noti gli «elementi da cui risulti la sussistenza delle condizioni ivi indicate¹⁷⁴, con particolare riferimento alla *gravità ed attualità del pericolo*¹⁷⁵», la qual cosa ne delimita ulteriormente il campo d’applicazione. Ma la precisazione forse più allarmante è quella

¹⁷⁰ Per una più ampia trattazione delle difficoltà di emersione ed i ricatti impliciti nella legislazione italiana in materia di immigrazione si veda il capitolo 3 in particolare il sottocapitolo “lavoro nero e lavoro grigio”

¹⁷¹ Cit. da art. 18 corsivo mio.

¹⁷² Paggi M., *La nuova schiavitù degli immigrati vittime di grave sfruttamento, mezzi di tutela e problematiche applicative* in Zagato L., De Vido S. *Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni* op cit., p. 275.

¹⁷³ Si veda il capitolo 3 per un’analisi dei rischi di sfruttamento lavorativo individuati nelle catene di appalto e sub-appalto.

¹⁷⁴ “Ivi indicate” fa riferimento al comma1 dell’art. 18.

¹⁷⁵ Corsivo mio.

che lega l'ottenimento della suddetta tutela «alla rilevanza del *contributo*¹⁷⁶ offerto dallo straniero per l'efficace contrasto dell'organizzazione criminale, ovvero per la individuazione o cattura dei responsabili dei delitti indicati»: un meccanismo premiale che come vedremo alcune ONG stanno cercando di contrastare¹⁷⁷ e che Corte Europea dei Diritti Umani ha infatti osservato¹⁷⁸ come, fra gli obblighi degli Stati, vi sia quello di indagare a prescindere dalle denunce delle vittime e, come sottolinea il dott. Mancini della Procura della Repubblica di L'Aquila, «una indagine efficiente deve essere indipendente dalla collaborazione delle vittime ed essere diretta alla individuazione e alla punizione dei responsabili»¹⁷⁹. Ad esempio, Paggi fa notare che il rilascio del permesso di soggiorno ex-art. 18 TU ai braccianti agricoli “clandestini” di Rosarno sembra essere legato più alla risonanza mediatica della vicenda, che ad una prassi di sistematico e puntuale intervento ispettivo di controllo e repressione degli illeciti¹⁸⁰. Benché tecnicamente l'art. 18 preveda che il permesso di soggiorno venga rilasciato non solo a partire dalle indicazioni dell'autorità giudiziaria ottenute dalla vittima (meccanismo “premile”), ma anche su base “umanitaria”, ovvero a partire dal tentativo di sganciarsi dall'organizzazione criminale da parte della persona trafficata, le vertenze di denuncia da parte dei lavoratori “clandestini” continuano ad essere poche. Le sanzioni dirette contro gli stessi lavoratori sfruttati sono dunque da considerarsi un forte deterrente alla denuncia ed invece una potente tutela della persistenza del lavoro nero¹⁸¹.

Il campo di applicazione dell'art. 18 è inoltre circoscritto ai reati previsti dall'art. 380 del codice penale in merito all'arresto obbligatorio in flagranza di reato, ed all'art. 3 della “Legge Merlin” sulla prostituzione (Legge n. 75 del 1958).

Ancor più significativamente non assumono alcun rilievo al fine della concessione del

¹⁷⁶ Corsivo mio.

¹⁷⁷ Si veda il capitolo 3 in merito alla collaborazione tra la Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione e le forze di polizia di Varese.

¹⁷⁸ Nel suo pronunciamento sul caso *Siliadin*, richiamato da Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, op.cit, p. 10-11.

¹⁷⁹ Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, op. cit., p. 11.

¹⁸⁰ Paggi M., *La nuova schiavitù degli immigrati vittime di grave sfruttamento, mezzi di tutela e problematiche applicative* in Zagato L., De Vido S., *Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni* op. cit.

¹⁸¹ *Ibidem*.

Si veda anche il capitolo 3.

permesso di soggiorno ex-art. 18 le condizioni che qualificano il particolare sfruttamento descritte al comma 2 dell'art. 603-bis del c.p.¹⁸²

La Legge n. 228/2003¹⁸³

Introdotta nell'agosto 2003, questa legge ha apportato delle modifiche importanti al Codice Penale in merito alla tratta di esseri umani andando ad incidere sugli art. 600-601-602 del codice.

L'art. 600 del Codice Penale, riformato con l'art. 1 della Legge 228/2003 definisce il reato e la pena relativa alla "riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù":

«Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, è punito con la reclusione da otto a venti anni. La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona».

L'art. 601 del Codice Penale, riformato con l'art. 2 della Legge 228/2003 costituisce il riferimento per la definizione del reato di "tratta di persone"

«Chiunque commette tratta di persona che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 600 ovvero, al fine di commettere i delitti di cui al primo comma del medesimo articolo, la induce mediante inganno o la costringe mediante violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante promessa o dazione di somme di denaro o di altri

¹⁸² Si veda il paragrafo Art. 12 e art. 13 del Decreto Legge n. 138/2011.

¹⁸³ Le osservazioni in merito alla Legge n. 228/2003 sono ampiamente esaminate in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy* op. cit., p. 13-14.

vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, a fare ingresso o a soggiornare o a uscire dal territorio dello Stato o a trasferirsi al suo interno, è punito con la reclusione da otto a venti anni».

L'art. 602 del Codice Penale, riformato con l'art. 3 della Legge 228/2003 definisce il reato e la pena relativa all' "acquisto e alienazione di schiavi":

«Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo 601, acquista o aliena o cede una persona che si trova in una delle condizioni di cui all'articolo 600 è punito con la reclusione da otto a venti anni. La pena è aumentata da un terzo alla metà se la persona offesa è minore degli anni diciotto ovvero se i fatti di cui al primo comma sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi».

Art. 12 e art. 13 della Legge n. 228/2003

Il Fondo per le misure anti-tratta viene istituito con l'art. 12 della Legge n. 228/2003. Della gestione di esso è incaricato il Dipartimento Pari Opportunità, ed il fondo è «destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime, nonché delle altre finalità di protezione sociale previste dall'articolo 18» del TU sull'immigrazione (art. 12 comma 2) . A tale fondo «sono assegnate le somme stanziare dall'articolo 18 del testo unico» nonché altri proventi derivanti da confische di cui l'art. 12 comma 3 fornisce dettagli, esso quindi copre le spese tanto per i programmi di sostegno specifico rivolto alle vittime dei reati di tratta riformulati con la presente legge (228/2003) disciplinati dall'art. 13, che i programmi di protezione sociale legati all'art. 18 del TU sull'immigrazione.

L'art. 13 della Legge n.228/2003 ha istituito un programma specifico di sostegno e prima assistenza rivolto alle vittime dei reati di tratta (riformulati, come visto, gli artt. 600-601-602 del Codice Penale), che consente il proseguimento del percorso di protezione tramite l'inserimento nei programmi di assistenza e integrazione sociale predisposti dall'art. 18 D.Lgs. n. 286/98; ma vista la difficoltà di dimostrare le ipotesi di reato coperte dagli artt. 600-601-602 l'inserimento in programmi di protezione sociale a seguito di grave sfruttamento lavorativo si basa spesso su altre ipotesi di reato come

maltrattamenti in famiglia (art. 572 c.p.), lesioni personali (art. 582 c.p.), violenza privata (art. 610 c.p.), sequestro a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), estorsione (art. 629 c.p.)¹⁸⁴.

Art. 12 del Decreto Legge n. 138/2011 ovvero art. 603-bis c.p.

Nel 2011, con l'art. 12 del Decreto Legge n. 138, viene introdotto l'art. 603-bis del Codice Penale che qualifica il c.d. "caporalato" ovvero il reato di «intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro». Nel contesto normativo pregresso, tale illecito era punito con una sanzione amministrativa di soli 50 € per ogni lavoratore occupato e per ogni giorno lavorato¹⁸⁵, oggi invece:

«Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato».

Essere condannato per la violazione dell'art. 603-bis del c.p. (così come per la violazione dell'art. 600 c.p.) comporta inoltre:

«l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, nonché il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione, e relativi subcontratti. La condanna per i delitti di cui al primo comma comporta altresì l'esclusione per un periodo di due anni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici, nonché dell'Unione europea, relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento».

Anna Canepa, Magistrato della Direzione Nazionale Antimafia, dichiara inoltre che l'art.

¹⁸⁴ Il rappresentante della Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione ha confermato l'utilità del ricorso a queste ed altre imputazioni di reato tanto in sede d'intervista, quanto soprattutto nel corso dell'incontro di formazione tenuto presso la CGIL di Brescia (si veda il Capitolo 3), per la bibliografia si rimanda a Cillo R., *La legislazione* in Cillo R., Perocco F., *Lavoro forzato e immigrati in Italia*, op. cit., p. 44.

¹⁸⁵ Decreto legislativo n. 276/2003.

603-bis è «da tenere in considerazione come “reato spia” di infiltrazioni mafiose»¹⁸⁶.

Il secondo comma dell' articolo in questione definisce degli specifici indicatori cui fare riferimento per individuare casi di sfruttamento lavorativo dichiarando che

« [...] costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:

1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;

4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.»

Va però ricordato che queste condizioni, come precedente osservato, non vengono in alcun modo legate al rilascio di un titolo di soggiorno ex-art. 18.

Il terzo comma riguarda le aggravanti: esso stabilisce che

«1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;

2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;

3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro [...] costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà».

Malgrado l'adozione di sanzioni di tipo penale sia indubbiamente un passo importante nell'evoluzione normativa italiana sullo sfruttamento lavorativo, rammarica evidenziare come il legislatore non abbia saputo (o voluto) rispondere alla complessità del fenomeno in maniera adeguata: come sottolinea anche il report *Facilitating*

¹⁸⁶ Canepa A., *Infiltrazioni della criminalità organizzata nel mondo del lavoro* in Osservatorio Placido Rizzotto, *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 26.

Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy si punisce il “caporale”, ma non è prevista in questa norma alcuna pena per imprese e datori di lavoro che si avvalgano di figure che svolgono intermediazione illecita di manodopera¹⁸⁷. Miopia o mala fede che sia, non si sta di fatto contrastando il meccanismo alla base dello sfruttamento lavorativo in sé.

In questo panorama una nota critica viene anche dall’Associazione per gli Studi Giuridici sull’Immigrazione (Asgi), la quale, nel comunicato stampa “La tolleranza della schiavitù in Italia deve cessare”, fa notare che «negli ultimi anni, a fronte del costante lavoro delle organizzazioni che offrono tutela e assistenza alle vittime di tratta e grave sfruttamento, si è assistito ad un crescente disinteresse delle istituzioni nei confronti di questo tema e ad un depotenziamento del sistema che invece contribuisce a prevenire e contrastare i fenomeni di sfruttamento dell’immigrazione irregolare»¹⁸⁸.

Se si vuole realmente combattere lo sfruttamento lavorativo non si può prescindere da un intervento legislativo che vada a colmare e correggere queste ed altre lacune e scappatoie, ma è anche necessario ricordare come «una normativa senza risorse rischia di restare ancora una volta nella dimensione dei “bei discorsi” e di aumentare la percezione di distanza tra le retoriche e le pratiche»¹⁸⁹, dunque, anche approntato a dovere il sistema giuridico esso non può prescindere dalla messa in atto di misure adeguate a sostenere tali interventi dal punto di vista pratico ed operativo.

¹⁸⁷ Laboratorio di Ricerca sull’Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell’Università Ca’ Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 15.

¹⁸⁸ Il comunicato stampa dell’ Asgi, *La tolleranza della schiavitù in Italia deve cessare* è riportato dal Laboratorio di Ricerca sull’Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell’Università Ca’ Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 16.

¹⁸⁹ Favaro G., *Una scuola per l’integrazione*, http://www.provincia.como.it/temi/attivita-sociali/servizi-sociali/stranieri/convegno-iv-immigrazione/allegati/DOCUMENTO_FAVARO.PDF (10.09.2013).

Capitolo 3

Risultati emersi dalla ricerca in Lombardia Individuazione di buone pratiche a Brescia

3.1 Nota metodologica

Questo elaborato nasce all'interno del progetto di ricerca finanziato dalla Commissione Europea "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking" che vede la partecipazione di sette paesi europei: Austria, Belgio, Danimarca, Italia, Olanda, Regno Unito, Spagna. Ca' Foscari, università partner della ricerca, mira ad elaborare, grazie alla collaborazione delle parti sociali, una guida rivolta al settore agricolo e agroindustriale finalizzata all'introduzione di misure di prevenzione dello sfruttamento lavorativo nei codici di responsabilità sociale d'impresa.

Lo spostamento semantico-legislativo da traffico di esseri umani a sfruttamento lavorativo è uno degli elementi che distinguono la presente ricerca da quella proposta a livello europeo. Il motivo di tale modifica risiede:

A. nella già esaminata sostanziale innecessità di organizzare un vero e proprio traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo in un contesto come quello italiano dove la presenza forzatamente irregolare di cittadini stranieri sul territorio fornisce già un ampio esercito di lavoratori disposti a lavorare in condizioni al di sotto dei minimi di legge;

B. nelle difficoltà incontrate da una parte nel porre domande specifiche rispetto ad un tema, quello della tratta di esseri umani, che fra gli stakeholders è ancora poco conosciuto, ampiamente sottovalutato e non facilmente affrontato; dall'altra nel rilevare i reati ad esso connessi (come vedremo nel corso della trattazione).

Secondo quanto previsto dal progetto di ricerca sono state svolte interviste a rappresentanti di imprese, organizzazioni imprenditoriali, organizzazioni sindacali, ispettori del lavoro e organizzazioni no profit operanti nel settore. Le interviste sono

state svolte seguendo il questionario sviluppato per la ricerca europea, per via dei motivi sovraelencati.

Spesso la menzione specifica della tratta di esseri umani è stata declinata come eventualità, cercando di indirizzare l'intervistato/a verso una risposta che comprendesse quanto meno lo sfruttamento lavorativo. Le interviste avevano infatti lo scopo di ottenere un quadro della situazione attuale, rilevando le criticità presenti così come le attività di prevenzione e sensibilizzazione già in essere e quelle progettate ed in corso di realizzazione. L'attività di consultazione con le parti sociali interessate è stata di particolare rilevanza ai fini della ricerca: questa ha infatti permesso di raccogliere suggerimenti e cogliere le necessità degli operanti nel settore.

L'analisi qui proposta è basata su 9 interviste basate sulle tracce di intervista elaborate dai partner del progetto "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking"¹⁹⁰. Le interviste sono state condotte in Lombardia con particolare focus sul territorio di Brescia e provincia:

- il questionario per le aziende è stato rivolto alla Centrale del Latte di Brescia
- quello per le ONG alla Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione
- il questionario per i sindacati è stato rivolto alla FLAI CGIL di Brescia
- due ispettori del lavoro di Brescia hanno risposto congiuntamente al questionario formulato per gli ispettori del lavoro e ulteriori organi di controllo
- le organizzazioni imprenditoriali che hanno collaborato rispondendo alle domande loro rivolte sono: CIA Lombardia, AIAB Lombardia, Copagri Brescia, Confcooperative Brescia e Coldiretti Brescia.

Al fine di ottenere una miglior comprensione del fenomeno agli atti, l'attività di ricerca ha compreso la partecipazione a conferenze ed incontri di formazione e sensibilizzazione in merito alla tutela dei diritti del lavoro ed alla tutela delle persone vittime di sfruttamento lavorativo. Si segnalano in particolare il convegno organizzato da Funzione pubblica CGIL - Flai CGIL ad Erbusco (provincia di Brescia) nell'ambito

¹⁹⁰ I questionari utilizzati per le interviste in Lombardia, tradotti in italiano e sintetizzati a partire dalle tracce delle interviste elaborate dai partner del progetto "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking", sono consultabili negli allegati.

della campagna nazionale “SGOMBRIAMO IL CAMPO dalla criminalità e dall’illegalità”¹⁹¹ e quello, meno specifico, organizzato da PROGRE’ a Bologna “Promigré”¹⁹².

Altrettanto importante è stata la partecipazione ad uno dei sopralluoghi (presso La Linea Verde di Manerbio) all’interno dell’attività di sindacato di strada organizzata dalla CGIL di Brescia, che ha sostato con un furgone e banchetti informativi davanti o nei pressi di numerose aziende della provincia. In tale occasione sono state raccolte informazioni e testimonianze da parte dei sindacalisti che hanno notevolmente completato il quadro della situazione dello sfruttamento lavorativo nella zona d’interesse.

La collaborazione fra due degli enti intervistati, la Cooperativa Lotta contro l’Emarginazione e la CGIL di Brescia, ha reso possibile la partecipazione ad un corso di formazione sulla tratta a scopo di sfruttamento lavorativo, sull’identificazione dei casi di sfruttamento lavorativo e le misure di tutela verso le quali accompagnare le vittime intercettate. In tale sede, oltre ad un’accurata descrizione delle problematiche tutt’ora irrisolte per quanto riguarda l’applicazione di tutele ex-art. 18, è stato utile osservare il confronto fra operatori sindacali, giuristi ed avvocati presenti in sala ed il responsabile del “progetto tratta” della Cooperativa in quanto sono state suggerite ed elaborate strategie d’intervento congiunte.

Inoltre, ho preso parte alla stesura di parti del Report *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*¹⁹³ relative alle misure di prevenzione messe in atto da aziende ed organizzazioni imprenditoriali (cfr 3.2) e partecipato al project meeting del gruppo di ricerca europeo sul progetto “Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking” svoltosi a Venezia in data 13 settembre 2013.

¹⁹¹ “SGOMBRIAMO IL CAMPO” 12 Giugno 2013, Erbusco (BS). Il programma è reperibile da http://www.fp.cgil.lombardia.it/ita/calendario/257_sgombriamo-il-campo-dalla-criminalita-e-dallillegalita.html

¹⁹² “Promigré”, 11-13 aprile 2013, Bologna. Il programma è reperibile da <http://www.progre.eu/promigre>.

¹⁹³ Laboratorio di Ricerca sull’Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell’Università Ca’ Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit.

I dati raccolti nel corso delle interviste e dell'osservazione delle attività a cui ho partecipato sono stati rielaborati con un approccio metodologico di tipo qualitativo.

3.2 Focus: Misure di prevenzione adottate da aziende e organizzazioni imprenditoriali

Vengono qui proposte le misure di prevenzione dello sfruttamento lavorativo messe in atto da aziende ed organizzazioni imprenditoriali, argomento rispetto al quale ho svolto un breve approfondimento per contribuire alla stesura del più ampio progetto di ricerca che ha portato alla stesura del Report *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*¹⁹⁴. Per una trattazione generale delle misure preventive messe in campo dai Sindacati, dagli Ispettorati del Lavoro e dalle Ong s'invita a leggere quanto esaminato dal Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari di Venezia nella pubblicazione appena richiamata¹⁹⁵ e si rimanda a quanto emerge dall'analisi tematica delle interviste svolte per una contestualizzazione delle stesse (cfr 3.3).

Misure preventive adottate dalle aziende¹⁹⁶

Nel luglio del 2001 la Commissione delle comunità europee presenta il Libro Verde "Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese"¹⁹⁷ che definisce chiaramente l'impegno dell'Unione europea ad inserirsi nel più ampio

¹⁹⁴ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit.

¹⁹⁵ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 45-50.

¹⁹⁶ Questo sottocapitolo è servito da base per l'elaborazione del paragrafo 4.1 del report, per una trattazione più sintetica si rimanda dunque a Di Fiore G., *Preventive corporate measures (both within the company and in their business relationships)*, in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 40-42. Nelle stesse pagine, il brano relativo al Decreto Legislativo n. 231/2001 più avanti esaminato, è stato stilato dal Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali.

¹⁹⁷ Commissione delle Comunità Europee, *Libro verde: promuovere un quadro europeo per promuovere la responsabilità sociale delle imprese*, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2001/com2001_0366it01.pdf (10.09.2013)

quadro delle iniziative realizzate dalle organizzazioni internazionali¹⁹⁸. Le norme dell'OIL, fra cui appunto l'abolizione del lavoro forzato, costituiscono un aspetto fondamentale della responsabilità sociale delle imprese. Nel Libro Verde si prospetta infatti la possibilità di conciliare la tutela dei diritti umani e lo sviluppo sociale con la competitività¹⁹⁹. Nel corso dello stesso anno, la Commissione orienta i lavori per la stesura del "Sesto programma comunitario di azione in materia di ambiente"²⁰⁰ con la comunicazione "Ambiente 2010: il nostro futuro, la nostra scelta". Con questo documento la definizione di sviluppo sostenibile supera in parte l'ottica della mera politica ambientale (perseguita dal precedente programma) per abbracciare una più ampia strategia comunitaria in materia di sostenibilità che punta ad un «miglior equilibrio tra obiettivi di natura economica, sociale e ambientale»²⁰¹. È in questo contesto che le aziende agricole e agroalimentari italiane orientano le proprie strategie di sviluppo verso la responsabilità sociale.

A livello nazionale, secondo l'art. 41 della Costituzione italiana, la libera iniziativa economica privata «Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana». Come si rileva nel report *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*²⁰², la materia è stata ulteriormente disciplinata in ambito preventivo e repressivo con l'approvazione del Decreto Legislativo n. 231/2001 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle

¹⁹⁸ Si vedano: United Nations Global Compact 2000, Dichiarazione tripartita dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale (1997/2000), Principi direttivi dell'OCSE destinati alle imprese multinazionali (2000)

¹⁹⁹ Commissione delle Comunità Europee, *Libro verde: promuovere un quadro europeo per promuovere la responsabilità sociale delle imprese*, op. cit., p. 6,7,14.

²⁰⁰ Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee, *DECISIONE N. 1600/2002/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 22 luglio 2002 che istituisce il sesto programma comunitario di azione in materia di ambiente*, [http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/B9637B048EE3946CC125712A00527C38/\\$file/VI%20Programm a%20Azione%20-Istituzione.pdf](http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/B9637B048EE3946CC125712A00527C38/$file/VI%20Programm a%20Azione%20-Istituzione.pdf) (10.09.2013).

²⁰¹ Commissione delle Comunità Europee, *Ambiente 2010: il nostro futuro, la nostra scelta. Sesto programma di azione per l'ambiente*. 2001, p. 70 [http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/B9637B048EE3946CC125712A00527C38/\\$file/VI%20Programm a%20Azione%20-%20Comunicazione%20della%20Commissione.pdf](http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/B9637B048EE3946CC125712A00527C38/$file/VI%20Programm a%20Azione%20-%20Comunicazione%20della%20Commissione.pdf) (10.09.2013) reperibile da <http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/b9637b048ee3946cc125712a00527c38?OpenDocument>

²⁰² Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 40-41.

associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300")²⁰³:

“L'obiettivo di questa legge è stato «quello di rendere responsabili gli enti degli illeciti (anche penali) che vengono commessi nel loro interesse o a loro vantaggio e sono resi possibili dalle carenze della struttura organizzativa e di controllo degli enti stessi»²⁰⁴. Infatti in base all'art. 5, comma 1:

«l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)».

L'ente deve adottare e attuare efficacemente modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati e deve essere in grado di:

- «a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello» (art. 6, comma 2).

Le imprese italiane debbono inoltre fare riferimento al “Piano d'azione nazionale sulla responsabilità sociale d'impresa 2012-2014”, elaborato dal Ministero del Lavoro e delle

²⁰³ Per la genesi del Decreto Legislativo n. 231/2001 si rimanda a quanto illustra il Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 40.

²⁰⁴ Fondazione Unipolis, *Governance e responsabilità sociale. Analisi sull'applicazione dei Codici Etici d'impresa in Italia*, Fondazione Unipolis, Bologna, 2009, in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 41.

Politiche Sociali e dal Ministero dello Sviluppo Economico. Esso si pone come obiettivo l'aumento della diffusione della cultura delle responsabilità presso le imprese, i cittadini e le comunità territoriali, anche attraverso misure di sostegno come incentivi, premi, semplificazioni amministrative. Intende inoltre contribuire al rafforzamento degli "incentivi di mercato" per la RSI (domanda privata, domanda pubblica attraverso appalti, miglioramento dell'accesso ai capitali e al credito) e al rafforzamento del dialogo tra le imprese *profit* e le imprese sociali e le organizzazioni di Terzo settore, di cittadinanza attiva e della società civile. Infine mira a favorire la trasparenza e la divulgazione delle informazioni economiche, finanziarie, sociali e ambientali e a promuovere la RSI attraverso gli strumenti riconosciuti a livello internazionale e la cooperazione internazionale"²⁰⁵.

Nonostante l'esistenza di norme e policies finalizzate a diffondere e promuovere la responsabilità sociale d'impresa, l'Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA) non nasconde come il percorso verso una sua adozione sia difficile in Italia, dove le aziende di settore sono al 90% di piccola e media dimensione, a conduzione familiare, con un'ottica di breve periodo²⁰⁶. Ottenere una certificazione comporta costi spesso difficilmente sostenibili dalle piccole e medie imprese, soprattutto in una congiuntura economica come quella attuale²⁰⁷. Altro ostacolo alla diffusione di comportamenti socialmente responsabili, specialmente in campo ortofrutticolo, sembra essere il forte potere della grande distribuzione organizzata (GDO) rispetto ai fornitori, che spinge questi ultimi a ricorrere al lavoro non regolare per abbassare i costi²⁰⁸. Secondo il già citato art. 41 della Costituzione italiana, dovrebbe essere la legge a determinare «i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali», tuttavia in Italia la prassi (come alcuni imprenditori fanno polemicamente notare) mostra che tali iniziative sono di fatto

²⁰⁵ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 41.

²⁰⁶ Inea, *Le esperienze italiane sulla responsabilità sociale nel settore agricolo e agroalimentare*. Inea, Roma, 2007

²⁰⁷ Secondo il quality manager del Gruppo Iseppi misure quali gli sgravi fiscali potrebbero essere un ottimo incentivo all'adozione di protocolli di responsabilità sociale d'impresa.

²⁰⁸ Inea, *Percorsi di responsabilità sociale nei rapporti di filiera. L'ortofrutta e la zootecnia da carne*, Inea, Roma, 2010, p. 90.

delegate, ancora una volta, alle buone pratiche d'iniziativa personale/aziendale²⁰⁹. In questo frangente la GDO offre un importante stimolo: se da una parte, come appena rilevato, è vero che essa tende a portare ad una competizione al ribasso sui prezzi; dall'altra bisogna riconoscere che sono esempi di comportamenti socialmente responsabili all'interno della GDO stessa (es. Coop-Adriatica²¹⁰) a spingere imprese di produzione e trasformazione ad adottare strumenti di pari grado²¹¹.

LE CERTIFICAZIONI ADOTTATE IN ITALIA

Una parte delle imprese italiane hanno adottato come strumenti di responsabilità sociale d'impresa sia certificazioni internazionali che certificazioni di enti operanti esclusivamente su base nazionale. In entrambi i casi le aziende devono soddisfare requisiti attinenti più alla tutela dallo sfruttamento lavorativo che al vero e proprio traffico di esseri umani.

Certificazioni internazionali



SA8000 -nasce dal CEPAA (Council of Economical Priorities Accreditation Agency), oggi SAI (Social Accountability International)²¹²- è lo standard di certificazione di Responsabilità Sociale maggiormente diffuso al mondo²¹³ che definisce i requisiti volontari che i datori di lavoro devono rispettare. Gli elementi su cui si fonda sono le norme internazionali sui diritti umani dell'ONU, le convenzioni ILO e le leggi nazionali²¹⁴. Per

²⁰⁹ Rispetto agli scarsi controlli di prevenzione di illeciti da parte delle imprese agricole, il quality manager del Gruppo Iseppi ha dichiarato: «Se devo far polemica, lo Stato in queste cose qua non è presente [...] nelle aziende agricole si sente sempre dire: 'Non li abbiamo mai visti, non sono mai venuti a controllare'. Tutto è lasciato all'autonomia dell'azienda, quindi se l'azienda ha l'intelligenza per capirlo, se ha le capacità, lo fa. Altrimenti quella volta ogni 5 anni se c'è qualcuno che arriva a controllare scoppia un patatrak».

²¹⁰ Inea, *Le esperienze italiane sulla responsabilità sociale nel settore agricolo e agroalimentare*, op. cit.

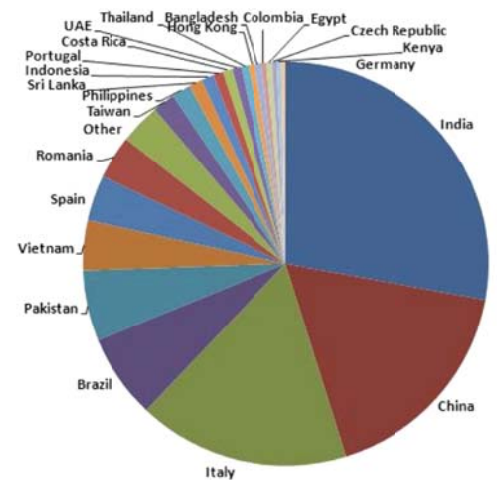
²¹¹ Inea, *Percorsi di responsabilità sociale nei rapporti di filiera. L'ortofrutta e la zootecnia da carne*, op. cit., p. 91, confermato dalle interviste presso le aziende in cui gli intervistati affermano che la GDO incentiva procedure di certificazione interna.

²¹² Clean Clothers Campaign, *Auditing News SAI: A New Name for CEPAA*, <http://archive.cleanclothes.org/newslist/257-sai-a-new-name-for-cepaa> (13.04.2013)

²¹³ ICEA Istituto di Certificazione Etica e Ambientale, *SA8000*, <http://www.icea.info/it/perchebio/responsabilita-sociale/sa-8000> (13.04.2013)

²¹⁴ SAI Social Accountability International, *SA8000 standard*, <http://www.sa>

ottenere la certificazione SA8000 un'azienda deve rispettare queste norme lungo tutta la supply-chain: chi produce prodotti o fornisce servizi per quell'azienda, il personale impiegato dall'azienda stessa, così come quello impiegato dai propri fornitori/sub-contrattisti, sub-fornitori e lavoratori a domicilio²¹⁵. Nella sua terza edizione, quella del 2008, il capitolo 2 dei requisiti di Responsabilità Sociale contiene riferimenti specifici al lavoro forzato e alla tratta di esseri umani²¹⁶:



«2.1 L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, come definito dalla Convenzione ILO 29, e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" o depositare documenti di identità al momento di inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

2.2 Né l'azienda, né qualsiasi altro ente che fornisce lavoro all'azienda deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, indennità, proprietà o documenti usandoli al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda.

2.3 Il personale deve avere diritto di lasciare i luoghi di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole

2.4 Né l'azienda, né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera all'azienda, deve ricorrere a, o sostenere, il traffico di esseri umani». ²¹⁷

L'Italia nel 2008 risultava essere il primo paese per numero di aziende certificate SA8000 a livello mondiale²¹⁸, grazie anche agli incentivi di alcune regioni, come la Toscana, che ha previsto un contributo pari al 50% delle spese sostenute dalle aziende

intl.org/index.cfm?&pageid=937 (13.04.2013)

²¹⁵ Eurodesk, *La norma SA8000:2008*, <http://www.eurodesk.it/sa8000norma> (13.04.2013)

²¹⁶ Nelle edizioni dello standard SA8000 precedenti al 2008 c'era solo il paragrafo 2.1.

²¹⁷ Eurodesk, *La norma SA8000:2008*, op. cit.

²¹⁸ Social Accountability International, *10th Anniversary report*, SAI, New York, 2008, p.24.

per l'ottenimento della certificazione²¹⁹ nell'ambito del Progetto FabbricaEthica²²⁰. Le statistiche di certificazione del 2011 continuano a vedere l'Italia ai primi posti²²¹ e gli ultimi trend di certificazione confermano un continuo incremento delle certificazioni SA8000 nel nostro paese, incremento che fra il 2011 ed il 2012 è stato del +9,5%²²².



Il modulo Grasp è meno diffuso, anche perché di più recente introduzione. GRASP è l'acronimo di GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice²²³. È un modulo volontario che si concentra sulla valutazione dei rischi sociali nell'azienda agricola. Si basa e completa il capitolo relativo alla salute e alla sicurezza dei lavoratori all'interno dello standard GLOBALG.A.P. IFA o dello standard Plant Propagation Material, per tanto non può essere da questi svincolato. È composto da 13 Punti di Controllo e Criteri di Conformità (CPCC) per i singoli produttori e uno supplementare per i gruppi di produttori, non è invece interamente applicabile nelle aziende dove non ci sono dipendenti (es. una azienda agricola a conduzione familiare che non assume mai lavoratori esterni)²²⁴. Il punto di controllo dedicato alle buone pratiche sociali ed alla normativa sui diritti umani, fra le altre cose richiama le dichiarazioni ILO di riferimento (tutte ratificate in Italia). Nell'interpretazione del modulo GRASP per l'Italia, elaborata dalla TUV, precisa che nel caso ci siano persone che non parlano correttamente la lingua italiana o che abbiano problemi di comprensione della lingua italiana (es. stranieri, analfabeti), l'azienda deve creare una copia dell'auto-dichiarazione tradotta nella lingua compresa ai lavoratori (es. Indiani –

²¹⁹ Cisl, *Responsabilità sociale d'impresa e sindacato, Primo modulo corso di formazione, 2004*, www.centrostudi.cisl.it/Public/Upload/file/pdf/Atti%20Seminari/Responsabilit%C3%A0%20Social%20Impresa.pdf (13.05.2013), p. 7.

²²⁰ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p.6 rimanda a Iseal Alliance, *Tuscany Region (Italy) and the SA8000 Standard for Social Accountability*, Iseal Alliance, London, 2008.

²²¹ Vedi grafico a torta, da: SAI Social Accountability International, *Annual Report 2011, SA8000: 2011 Statistics*, www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1403#.UYLsJZiDqNc (13.04.2013).

²²² SAI Social Accountability International, *Annual Report 2011, SA8000: 2011 Statistics*, op. cit.

²²³ In italiano: Controllo dei Rischi nelle Pratiche Sociali.

²²⁴ GLOBALG.A.P., *GLOBALG.A.P. Risk Assessment On Social Practice*, http://www.globalgap.org/uk_en/what-we-do/globalg.a.p.-00001/GRASP/ (13.04.2013).

inglese) o comunque favorire la comprensione della stessa e dei suoi contenuti²²⁵.

Certificazioni nazionali



Valore Sociale è un marchio di qualità proposto al mondo imprenditoriale italiano nel 2007 dopo oltre quattro anni di studi e confronti fra organizzazioni, università, istituzioni, sindacati, associazioni imprenditoriali, esperti, volontari e tecnici²²⁶. Dalla possibilità di ottenere il marchio Valore Sociale sono espressamente escluse «le imprese di cui sia accertato il coinvolgimento diretto o indiretto» nella violazione dei diritti della persona, delle lavoratrici e dei lavoratori²²⁷. Valore Sociale afferma inoltre che, nel rispetto della «legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale, dei regolamenti applicabili e delle pratiche vigenti in materia di rispetto dei diritti umani, [l'organizzazione] non deve essere coinvolta né trarre beneficio da crimini contro gli esseri umani [...] da attività che violano o possono condurre alla violazione dei diritti umani»²²⁸. Precisando inoltre come l'organizzazione si astenga da «qualsiasi attività che possa, direttamente o indirettamente, facilitare o incoraggiare altre entità a compiere abusi» e non debba ostacolare «alcuna attività volta a promuovere e a garantire il rispetto dei diritti umani»²²⁹. È importante notare la scelta di Valore Sociale di estendere esplicitamente la definizione di tutela e prevenzione del lavoro sfruttato, dichiarando di certificare solo aziende che rifiutano il «lavoro forzato o obbligato» e tutte le «altre forme odierne di schiavitù»²³⁰. La stessa attenzione verso il rispetto dei principi costitutivi di Valore Sociale è richiesta a tutta la filiera e, nei rapporti commerciali, vengono privilegiati i canali che garantiscono il rispetto di questi valori²³¹.

²²⁵ GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP) con il contributo di TÜV Italia, *Modulo GRASP Interpretazione per l'Italia*, http://www.globalgap.org/export/sites/default/.content/.galleries/documents/110824_GG_GRASP_NIG_ITALY_V1_1_JAN11_it.pdf (13.04.2013).

²²⁶ Valore Sociale, *Standard Valore Sociale*, www.respet.info/files/documenti/altro/Std_Gen_VS_Ed00_Rev00.pdf (13.04.2013), p. 6-9.

²²⁷ Ibid. p. 6.

²²⁸ Ibid. p. 8-9.

²²⁹ Ibid. p. 9.

²³⁰ Ibid. p. 13.

²³¹ Ibid.



Marchio Qualità Lavoro è un marchio etico-sociale introdotto nel 2007, rivolto alle aziende agricole biologiche che si assumono la responsabilità di rispettare i valori dell'ILO²³². I promotori dell'iniziativa, il sindacato di categoria UILA e l'organizzazione imprenditoriale AIAB, «si impegnano inoltre a richiedere meccanismi di premialità, sul fronte contributivo e fiscale, a vantaggio delle aziende che vogliono intraprendere dei percorsi di valorizzazione del lavoro e di emersione della elusione contributiva»²³³, misura incoraggiante per il primo settore.²³⁴

I Bilanci Sociali o Report di Sostenibilità²³⁵ sono strumenti volontari di reporting che forniscono informazioni sulle performance sociali, economiche e ambientali di un'azienda, che di solito non si trovano nei bilanci economico-finanziari. Vengono redatti secondo le norme GRI (Global Reporting Initiative), fortemente voluto dall'UN Environment Programme, che fa riferimento alle normative internazionali sui diritti umani e del lavoro²³⁶.

Il Codice Etico Aziendale, l'altra faccia del Bilancio Sociale, definisce le responsabilità etiche e sociali cui l'azienda intende adempire. Serve alle imprese per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di dirigenti, dipendenti e fornitori. Solitamente prevede anche sanzioni interne per violazioni del Codice²³⁷.

²³² Si veda il sito www.aiab.it

²³³ UILA-AIAB, *Uliab Aiab. Accordo per il riconoscimento del marchio "Qualità Lavoro" per aziende agricole biologiche*, www.uila.it/Notizie/accordo%20UILA-AIAB%20marchio.doc (13.04.2013), p. 1.

²³⁴ Ulteriori dettagli rispetto al marchio QL sono riferiti nel corso dell'intervista ad AIAB Lombardia, si rimanda pertanto alla lettura della scheda dell'intervista allegata e alle parti seguenti del capitolo 3 per l'analisi di parti di essa in cui viene spiegata la promozione del marchio agli aderenti AIAB.

²³⁵ Si veda il sito ResPEt: www.respet.it >La Responsabilità Sociale d'Impresa>Strumenti.

²³⁶ Dichiarazione Universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, 1948. Convenzione delle Nazioni Unite: Patto internazionale sui diritti civili e politici, 1966. Convenzione delle Nazioni Unite: Patto internazionale sui diritti economici, sociali, e culturali, 1966. Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, 1998 (in particolare le otto convenzioni fondamentali dell'OIL). Dichiarazione e programma d'azione di Vienna, 1993. Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, 1998. Dichiarazione tripartita dell'OIL di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, 2001, terza edizione. Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, revisione del 2000. Dichiarazione Universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, 1948. Convenzione 169 dell'OIL, relativa ai popoli indigeni e tribali nei paesi indipendenti, 1989.

²³⁷ Si veda il sito www.bilanciosociale.it alla voce Codice Etico.

Misure preventive adottate dalle organizzazioni imprenditoriali²³⁸

Le principali organizzazioni imprenditoriali italiane promuovono tra i propri iscritti la conoscenza della responsabilità sociale d'impresa e dei temi dell'etica principalmente attraverso i propri enti di formazione. Questi enti si occupano di organizzare corsi e seminari *ad hoc*, di aggiornare il personale dipendente delle organizzazioni e di rendere disponibili corsi di auto-formazione on line. In alcuni casi queste iniziative vengono portate avanti in maniera congiunta con le organizzazioni imprenditoriali di altre categorie, come Confartigianato, Confindustria, Concommercio. Di seguito vengono analizzate le principali iniziative messe in campo dalle singole organizzazioni.



La Confederazione Italiana Agricoltori (CIA) ha pubblicato nel 2011 il quarto rapporto su sicurezza e legalità in agricoltura²³⁹ con l'intento di accrescere la consapevolezza del fenomeno dell'infiltrazione della criminalità organizzata in tutti i livelli della filiera agroalimentare. La CIA si schiera contro il grave sfruttamento lavorativo esortando le imprese ad iscriversi alle associazioni, poiché l'attività di consulenza che esse svolgono permette all'impresa di «non incorrere – anche in buona fede - in gravi violazioni della legislazione sul lavoro»²⁴⁰. Parlando di agromafia e della criminalità in agricoltura, la CIA inserisce la tratta di persone nell'ambito dei fenomeni criminosi mafiosi²⁴¹. Fra le collaborazioni più importanti in cui è impegnata la CIA ci sono infatti quella con la Direzione Nazionale Antimafia, che dal 2003 ha posto in essere un servizio specifico per combattere la criminalità nelle campagne e quella con l'«Associazione Libera nomi e numeri contro le mafie», che gestisce terreni confiscati alle mafie. Il protocollo di collaborazione sottoscritto con Libera è finalizzato a fornire assistenza alle cooperative sociali dei

²³⁸ Questo sottocapitolo è servito da base per l'elaborazione del paragrafo 4.2 del report, per una trattazione più sintetica si rimanda dunque a Di Fiore G., *Preventive measures taken by sector's employers' organizations*, in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 43-45.

²³⁹ Confederazione Italiana Agricoltori, *Cittadino agricoltore in sicurezza. Criminalità e sicurezza delle imprese agricole e dei cittadini*, CIA, Roma, 2011.

²⁴⁰ Ibid. p. 58.

²⁴¹ Ibid. p. 27.

giovani nella loro specifica attività agricola, a individuare nuove forme di collaborazione per aumentare i livelli di legalità e di sicurezza nel mondo delle campagne, a indire iniziative di educazione alla legalità rivolte al mondo della scuola e dell'università²⁴².



AIAB (Associazione Italiana Agricoltura Biologica) è un'associazione di produttori, tecnici e cittadini-consumatori. Insieme alla UILA ha elaborato il Marchio Qualità Lavoro (cfr 4.1). Tramite il modello dell'agricoltura biologica, AIAB promuove la sostenibilità ambientale e sociale. L'agricoltura biologica fa infatti parte di un modello di sviluppo sostenibile che influisce su diversi processi di produzione²⁴³ e su tutte le tipologie di servizi che un'azienda può offrire²⁴⁴. L'associazione è anche impegnata nella promozione dei progetti di Agricoltura Sociale²⁴⁵ che si caratterizzano per l'inserimento lavorativo in azienda o il recupero terapeutico di soggetti socialmente deboli e svantaggiati. Grazie al Centro di Formazione sull'Agricoltura Biologica (CeFAB)²⁴⁶ organizza corsi su principi fondamentali, norme generali e tecniche scientifiche di base del biologico, ma (almeno ad oggi) non corsi specifici sulla responsabilità sociale d'impresa, i diritti umani o del lavoro. Collabora inoltre con il movimento internazionale Via Campesina²⁴⁷ ispirato a modelli di produzione e consumo del cibo economicamente sostenibili e socialmente giusti²⁴⁸.



La Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) si è dotata di un Codice Etico²⁴⁹. Con questo documento s'impegna a garantire

²⁴² Confederazione Italiana Agricoltori, *Cittadino agricoltore in sicurezza*, op. cit., p. 97.

²⁴³ Dal tessile alla cosmesi, dalla detergenza alla produzione di mezzi tecnici.

²⁴⁴ Ad esempio ristorazione, ospitalità, informazione, formazione.

²⁴⁵ Ad esempio il progetto di AIAB "Compro bio. Compro etico. Promozione e marketing dei prodotti della bio agricoltura sociale per un consumo responsabile".

²⁴⁶ AIAB Associazione Italiana per l'Agricoltura Biologica, *CeFAB*, http://www.aiab.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=128&Itemid=256 (13.04.2013).

²⁴⁷ Si veda il sito di Via Campesina <http://viacampesina.org>

²⁴⁸ Una delle iniziative più importanti è la partecipazione alla giornata internazionale di lotta contadina, il 17 aprile: Zoes, *17 aprile, Giornata Internazionale di Lotta Contadina: AIAB e Via Campesina reclamano Sovranità Alimentare in Europa e nel Mondo*, <http://www.zoes.it/aiab/appunti/17-aprile-giornata-internazionale-lotta-contadina-aiab-campesina-reclamano-sovranita-al> (13.04.2013).

²⁴⁹ Confagricoltura, *Codice Etico*, http://www.confagricoltura.it/ita/confagricoltura/codice-etico-di-confagricoltura_44.php (13.04.2013).

condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, al riparo da comportamenti discriminatori o lesivi della persona, ivi compresi atti di violenza psicologica. I membri degli Organi Confederali hanno il dovere di diffondere tra i dipendenti la conoscenza di questo documento, e tutti i dipendenti debbono informare terzi circa gli obblighi contenuti nel Codice Etico, esigerne il rispetto e adottare eventuali iniziative in caso di mancato adempimento. Nei contratti con i propri fornitori, Confagricoltura inserisce una clausola di risoluzione in caso di violazioni gravi o reiterate dei principi contenuti nel Codice Etico. Prevede inoltre un Organismo di Vigilanza al quale può adire qualsiasi dipendente ritenga di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. Quest'organo è anche incaricato di «promuovere e verificare la conoscenza e l'attuazione del Codice Etico all'interno e all'esterno dell'ente»²⁵⁰. Nel paragrafo dedicato ai reati associativi (2.9) fa esplicito divieto di associarsi allo scopo di commettere delitti finalizzati all'immigrazione clandestina. ENAPRA è l'Ente Nazionale per la Ricerca e la Formazione in Agricoltura²⁵¹, fondato da Confagricoltura nel 1959. Realizza corsi, fra cui alcuni relativi alla sicurezza sul lavoro, rivolti a tutti gli operatori del sistema agricolo (imprenditori, tecnici, professionisti, formatori, insegnanti, ecc). Grazie alle proprie sedi regionali²⁵² è presente su tutto il territorio nazionale.



Coldiretti con un milione e mezzo di associati è la principale organizzazione degli imprenditori agricoli a livello nazionale ed europeo²⁵³. INIPA²⁵⁴ è l'organo a cui Coldiretti fa riferimento tanto per la formazione quanto per il proprio Codice Etico, incentrato su principi di trasparenza aziendale e benessere dei lavoratori. Tale documento prevede espulsioni sanzionatorie per i soci che non ne rispettino le prescrizioni²⁵⁵.

²⁵⁰ Ibid. p. 14.

²⁵¹ Si veda il sito di Enapra <http://www.enapra.it/enapra/tabid/74/Default.aspx>

²⁵² Agripiemonte- Eapral Lombardia- Elafap Lazio- Erapra Sicilia- Erapra Calabria- Erapra Liguria- Erapra Marche- Erapra Puglia- Erapra Umbria- Erapra Veneto- Eratra Toscana

²⁵³ Coldiretti, *Chi siamo oggi*, <http://www2.coldiretti.it/chisiamo/Pagine/default.aspx> (13.04.2013).

²⁵⁴ INIPA è un ente senza scopo di lucro, portavoce di valori legati alla promozione della persona e dell'impresa in ambito agroalimentare. Coldiretti, *INIPA chi siamo*, http://www.coldiretti.it/organismi/INIPA/area%20formazione/inipa_chisiamo.asp (13.04.2013).

²⁵⁵ Coldiretti, *Codice Etico*, Inipa, Roma, 2008.



L'UCI (Unione Coltivatori Italiani) è un'associazione di rappresentanza del mondo dell'agricoltura; tutela i coltivatori, le aziende agricole piccole e grandi e le associazioni di produttori. Si basa su valori di solidarietà, cooperazione e rispetto per l'equilibrio socio-naturale²⁵⁶.



Copagri ²⁵⁷ è nata come coordinamento di organizzazioni professionali nel 1991 per trasformarsi in Confederazione nel 1995. Fra le misure urgenti da adottare in campo ortofrutticolo²⁵⁸ elenca la necessità di evitare misure di concorrenza sleale facendo esplicito riferimento, fra gli altri fattori, al costo della manodopera.

Agrinsieme, costituitasi il 10 gennaio 2013, è la nuova sigla che raccoglie le aziende e le cooperative di Cia, Confagricoltura e Alleanza delle cooperative italiane (che a sua volta comprende Agci-Agrital, Fedagri-Confcooperative e Legacoop Agroalimentare). Tra le finalità dichiarate, c'è la diffusione di strumenti di collaborazione tra i diversi soggetti della filiera agroalimentare agroindustriale e della distribuzione²⁵⁹. Sarà interessante osservare come questo nuovo soggetto si rapporterà al tema della responsabilità sociale d'impresa, in particolare se e quali misure adotterà per prevenire lo sfruttamento lavorativo e la tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo.

²⁵⁶ Si veda il sito dell'UCI www.uci.it

²⁵⁷ Si veda il sito di Copagri www.copagri.it

²⁵⁸ Copagri, *Interventi urgenti per il settore ortofrutticolo*, <http://www.copagri.it/public/documentazione/doc20110803175513.pdf> (13.4.2013).

²⁵⁹ AgroNotizie, *Agrinsieme: per molti, ma non per tutti*, <http://agronotizie.imagelinenetwork.com/agricoltura-economia-politica/2013/01/10/agrinsieme-per-molti-ma-non-per-tutti/17119> (13.04.2013).

3.3 Analisi per temi

Esaminando i punti nodali emersi dal confronto con i principali attori del settore agroalimentare è possibile costruire un discorso coerente che muove dall'analisi del contesto e del settore specifico per individuare le strategie che gli attori stessi tracciano quali efficaci risposte al problema dello sfruttamento lavorativo.

Verrà innanzitutto restituito un quadro della percezione che imprese, ONG, sindacati, ispettori del lavoro e organizzazioni imprenditoriali hanno del contesto sovranazionale e locale all'interno del quale operano. Da questa descrizione sarà poi possibile concentrarsi in modo più specifico sul settore agroalimentare, facendo emergere dalle interviste eventuali rischi rilevati in merito tanto al comparto specifico, quanto allo sfruttamento lavorativo e prendendo in esame la valutazione formulata dagli intervistati rispetto alle misure di prevenzione proposte dalla ricerca "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking". Infine sarà presa in esame la strategia d'azione che emerge quale soluzione unanimemente individuata: una rete di collaborazione che mantenga la suddivisione delle competenze dei diversi enti in gioco, facendo però in modo che le competenze specifiche di ciascuno stakeholder vengano completate dalla costruzione e dal consolidamento di raccordi a maglia stretta con gli ambiti d'intervento e competenza dei partner.

L'analisi qui proposta muove dunque tanto dalle proposte intenzionali e consapevoli degli attori in merito alle modalità di prevenzione e soluzione del problema dello sfruttamento lavorativo, quanto dall'esplicitazione di alcuni *normative leaps* contenuti nelle *problem setting stories*²⁶⁰ fornite dagli intervistati, esplicitazione rivelatasi in ultima analisi fondamentale per l'individuazione di una strategia d'azione comune.

Con l'intento di evitare il più possibile semplificazioni e riassunti fuorvianti rispetto a quanto espresso da ciascun intervistato, per ogni punto in esame non verrà tralasciato il confronto fra posizioni simili e discordanti espresse tanto da parte dei diversi gruppi di attori quanto da parte del singolo. Tuttavia, s'invita alla lettura integrale delle schede

²⁶⁰ Per uno studio in merito si veda Schön D., *Generative Metaphor: A Perspective on Problem-Setting in Social Policy* in Ortony A., *Metaphor and Thought*, Cambridge University Press, Cambridge, 1993, p. 137-163.

delle interviste²⁶¹ (vedi allegati) per una comprensione più olistica dell'approccio mantenuto da ciascun ente, nonché per la possibilità di ottenere maggiori dettagli rispetto a quanto descritto e considerata la necessità di mantenere una coerenza espositiva nell'analisi qui proposta.

3.3.1 Il Contesto

Concorrenzialità

Dalle interviste emerge una percezione comune generalizzata del quadro di concorrenzialità globale all'interno del quale debbono calarsi le aziende del settore agroalimentare, concorrenzialità che sembra qualificare lo sfruttamento lavorativo quale «situazione quasi endemica del nostro sistema produttivo», dichiara C. della Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione.

Il riconoscimento implicito dell'esistenza di meccanismi economico-concorrenziali che possono attirare un'azienda verso l'adozione di comportamenti poco corretti nelle relazioni di lavoro è spesso sottinteso nelle risposte fornite da molti intervistati²⁶². È l'Associazione Italiana Agricoltura Biologica a rendere più esplicito il riferimento al meccanismo di concorrenzialità dei prezzi dei prodotti provenienti dall'estero che spinge le imprese italiane a cercare l'assunzione di manodopera a basso costo al fine di tagliare i costi di produzione: «[la] concorrenza che abbiamo nel campo agricolo», afferma infatti un membro del direttivo regionale di AIAB Lombardia, «fa sì che le aziende siano costrette ad utilizzare manodopera sottocosto perché i prodotti [provenienti] dall'estero hanno dei prezzi a cui è difficile fare concorrenza».

²⁶¹ Alcune dichiarazioni riportate all'interno di questo capitolo non sono state riportate nelle schede delle interviste: il criterio di scelta nella collocazione nel testo presente o nella scheda della trascrizione di parti integrali del discorso degli intervistati o di considerazioni rispetto ad un argomento dipende essenzialmente dalla rilevanza che essa assume nella trattazione. In linea generale nelle schede delle interviste si è tenuta più fede alla rilevanza rispetto alle domande proposte nel questionario parte del progetto di ricerca europeo "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking", mentre nel corso di questo capitolo sono state selezionate affermazioni e ragionamenti utili al completamento dei concetti guida scelti per illustrare il percorso dal contesto, al settore, alla costruzione di una rete di collaborazione, cfr. 3.1.

²⁶² Si veda in particolare la scheda di CIA Lombardia.

Il tema della concorrenza è certamente sentito, anche e soprattutto, in primo luogo dalle aziende, sempre in merito alla difficoltà di competere coi prezzi che aziende delocalizzate o plurilocalizzate possono permettersi di imporre sul mercato.

L'intervista con un rappresentante della Centrale del Latte di Brescia fornisce alcuni esempi concreti in merito al settore lattiero-caseario: Granarolo²⁶³, illustra l'intervistato, «ha già risolto il suo bel problema: fa venire direttamente le confezioni dalla Francia [dove] fino a qualche anno fa si riscontrava un differenziale [di prezzo] al litro che era anche cospicuo, quindi conveniva far venire non solo il latte ma addirittura la confezione». «Noi siamo piccoli, dipendiamo da grandi dinamiche» dichiara l'intervistato, e così illustra brevemente un quadro dominato da Italtate («che però ha la testa fuori Italia oramai») ed Ambrosi²⁶⁴, nel quale il mercato del prezzo del latte «qui da noi» dipende dal Grana Padano. Rispetto a quanto sottoscrive Borretti²⁶⁵ riportando la lettera di Samuele Bertuzzi²⁶⁶ sembra dunque opportuno precisare come non sia solo l'agricoltore a subire un prezzo che egli non può stabilire, ma, in un contesto in cui il settore agroalimentare è pienamente integrato a livello globale, si conferma invece come le grandi (anche non gigantesche) imprese impongano i propri prezzi sul mercato in ogni settore dell'agribusiness, e non dunque solo in quello agricolo in senso stretto. Le «grandi dinamiche» cui si faceva riferimento poc'anzi determinano un livello di concorrenzialità tutt'altro che astratto: per Centrale del Latte, così come per tante altre aziende e produttori, la concorrenza è visibile e sentita nell'arco del quotidiano svolgersi dell'attività lavorativa: «se alle 4 del mattino il camioncino [che deve consegnare il latte ai punti vendita] non esce: il giorno dopo c'è Granarolo». Dalla messa in concorrenza diretta di piccole e medie aziende con grandi colossi della produzione agroalimentare nasce l'assioma secondo il quale «sembra che se non c'è sfruttamento [lavorativo] irregolare le aziende non possano vivere», polemizza l'intervistato di Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione. Effettivamente il problema

²⁶³ Granarolo è una delle maggiori aziende italiane specializzate nella commercializzazione di latte fresco e prodotti lattiero-caseari.

²⁶⁴ Ambrosi è un'importante azienda del mercato dei formaggi tradizionali italiani.

²⁶⁵ Borretti B., *Da Castel Volturno a Rosarno. Il lavoro vivo degli immigrati tra stragi, pogrom, rivolte e razzismo di stato*, in Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato* op.cit., p. 506.

²⁶⁶ Ibidem, p.506.

dell'abbattimento dei costi di produzione scaricato sul capitale variabile, così come rilevato dalla bibliografia in materia²⁶⁷, rimane assolutamente attuale.

Il ricorso al lavoro nero, gli appalti giocati al ribasso e non ultima la difficoltà d'incontro fra domanda e offerta di lavoro sono temi largamente presenti nelle analisi offerte dai soggetti intervistati.

Lavoro nero (e lavoro "grigio")

I dati che emergono dalla bibliografia a livello nazionale e regionale rispetto all'incidenza del lavoro nero e "grigio" (vedi Capitolo 1) sono stati ampiamente riconfermati nelle interviste, dalle quali emerge una prassi più che consolidata nella retribuzione dei lavoratori in toto o parzialmente "fuori busta". Fra i rischi di sfruttamento lavorativo, gli ispettori del lavoro non mancano di sottolineare l'abuso «del periodo di prova irregolare»: quella fase iniziale di contatto fra lavoratore e datore di lavoro che sarebbe teoricamente disciplinata e tutelata dalle leggi italiane, ma che nella prassi si svolge completamente "in nero". Conferma indiretta di ciò viene dall'intervista al presidente di Copagri Brescia, nonché proprietario di una piccola azienda del settore lattiero-caseario, il quale racconta il caso di un collega che fece venire in azienda un ragazzo indiano perché lavorasse come mungitore, ma evidentemente non si premurò di formalizzare secondo le leggi il periodo di prova del lavoratore, poiché dal racconto dell'intervistato si evince che il datore di lavoro richiese al ragazzo i documenti solo nel momento in cui decise di assumerlo.

Il lavoro nero e grigio non sono fenomeni limitati a questa prima fase del rapporto fra datore di lavoro e lavoratore. Come conferma C. della Cooperativa Lotta «succede di assumere persone irregolari [lavoratori immigrati senza regolare permesso di soggiorno] con la falsa promessa di una regolarizzazione» e poi tenerle invece a

²⁶⁷ Si veda in particolare Perocco F., *L'Italia, avanguardia del razzismo europeo* in Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato*, op.cit. che prende in esame il problema della compressione del valore del lavoro e del costo sociale della manodopera messi in atto dalla ristrutturazione delle relazioni industriali a favore del capitale e dai meccanismi di razzismo e sessismo utilizzati per metter in concorrenza fra loro i lavoratori, ed esplicita la necessità espressa dal sistema economico vigente di lavoratori sempre meno onerosi e sempre più ricattabili. In termini più ampi il «drastico abbassamento del valore medio della forza lavoro alla scala mondiale» è esplicitamente indicato da Basso (Basso P., *Tutto è già scritto, nulla è già deciso* in Basso P., *Razzismo di stato*, op. cit., p. 616) quale misura individuata dal capitale come risposta alla propria insufficiente profittabilità attesa, causa della crisi presente.

lavorare in nero: questo avviene sia perché «le persone spesso accettano di lavorare in condizioni di sfruttamento nel momento in cui hanno come prospettiva la possibilità di essere regolarizzati», che perché per gli immigrati senza permesso il lavoro nero è l'unica forma di sostentamento possibile. Il meccanismo di produzione e riproduzione delle condizioni di ricatto e potenziale sfruttamento lavorativo degli immigrati in Italia già esaminate sono quindi ancora una volta riconfermate. In particolare, come illustrato nel capitolo 2, la Legge n. 189/2002 «ha legato imprescindibilmente il diritto di risiedere in Italia al contemporaneo soddisfacimento di tre requisiti: avere un contratto di lavoro, avere un permesso di soggiorno, avere un alloggio rispondente a determinati parametri (e quindi l'iscrizione all'anagrafe comunale)»²⁶⁸. Tale legge contiene inoltre una serie di disposizioni a carico del datore di lavoro, come il dover garantire la disponibilità di un alloggio per il lavoratore immigrato e le spese di un eventuale rimpatrio assieme alla previsione che «il lavoratore, al momento dell'avvio delle pratiche per l'ottenimento del permesso di soggiorno, si trovi nel proprio paese di origine», disposizioni che, unite alle lungaggini dell'iter burocratico costituiscono un'importante disincentivo all'assunzione regolare²⁶⁹.

A complicare il quadro rimane la già esaminata incidenza del sommerso che caratterizza il nostro paese, che rende difficile percepire le condizioni di sfruttamento lavorativo cui si è soggetti: come fa notare l'intervistato della Cooperativa Lotta infatti «non sempre c'è la percezione della propria irregolarità perché in un momento come questo, in cui le persone che lavorano in nero, anche italiane, sono molte, diventa difficile per una persona irregolare percepire una differenza nell'impiego: “Lo fanno anche gli italiani il lavoro nero e irregolare, per quale ragione non lo dobbiamo fare anche noi?”».

I principali ostacoli all'emersione vengono individuati nelle situazioni di precarietà economico-giuridica in cui molti lavoratori immigrati sono confinati dalle

²⁶⁸ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 30.

²⁶⁹ *Ibidem*, p. 30.

leggi in vigore²⁷⁰. Forte è il fattore di condizionamento legato alla condizione di necessità economica per cui l'immigrato finisce con l'accettare di lavorare indipendentemente dalla condizione d'irregolarità totale o parziale dell'impiego.

Come gli stessi ispettori del lavoro dichiarano, il lavoratore immigrato «dal momento in cui arriva in Italia e ha la necessità di lavorare, si presta a qualunque tipo di sfruttamento» per cui «essendoci il datore di lavoro disponibile a farlo lavorare, lui va anche senza essere assunto».

Il principale disincentivo all'emersione dal lavoro nero dei lavoratori immigrati sprovvisti di permesso di soggiorno è la possibilità di veder scattare una denuncia della loro posizione irregolare. Come dichiarato dal segretario provinciale della Flai Cgil di Brescia, ci sono molti condizionamenti di carattere tanto normativo quanto psicologico che portano il lavoratore sfruttato a non intraprendere la strada della denuncia: «il problema è che se non hanno ancora il permesso di soggiorno non c'è ancora la legge che glielo [garantisca, anche] se vengono a denunciare. Adesso col [reato di] caporalato qualcosa hanno messo, però non hanno automaticamente il permesso di soggiorno se denunciano l'attività in nero» e rischiano anzi l'espulsione, come esaminato nel capitolo 2. Va ricordato infatti, come già illustrato nei precedenti capitoli, quello che afferma C. della Cooperativa Lotta e cioè che «al di là di ogni tipo di valutazione» nel puro e semplice lavoro nero non è detto che la persona sia «costretta o sottomessa ad un limite

²⁷⁰ Come riportato dal Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 30: «un'ampia casistica dimostra che l'attuale legislazione rende la posizione dei lavoratori immigrati vulnerabile e soggetta ai ricatti dei datori di lavoro, e spinge gli stessi lavoratori ad accettare condizioni di lavoro al di fuori della norma – a prescindere dal loro status amministrativo. Numerose ricerche e denunce hanno infatti messo in luce che situazioni di questo genere sono rilevabili tra lavoratori undocumented (che sperano di regolarizzarsi), tra lavoratori documented (che temono di perdere il lavoro e di conseguenza il permesso di soggiorno), tra lavoratori stagionali (che temono di compromettere il rinnovo del permesso di soggiorno per l'anno successivo)»

Si veda inoltre: Borretti B., *Da Castel Volturno a Rosarno*, op. cit.; Medici Senza Frontiere, *Una stagione all'inferno*, op. cit.

S'invita inoltre a consultare la nutrita bibliografia richiamata dal Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit. Per esempio: Amnesty International, *Volevamo braccia e sono arrivati uomini. Sfruttamento lavorativo dei braccianti agricoli migranti in Italia*, Amnesty International, Londra, 2012; Gatti F., *Bilal. Il mio viaggio da infiltrato nel mercato dei nuovi schiavi*, Rizzoli, Milano, 2007; Leogrande A., *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Mondadori, Milano, 2008; Limoccia L. et alii, *Vite bruciate di terra. Donne e immigrati. Storie, testimonianze, proposte contro il caporalato e l'illegalità*, Edizioni Gruppo Abele, Torino, 1997.

della sua libertà al di là del meccanismo perverso del lavoro nero [in sé] e quindi non ricade all'interno [dell'ambito di applicazione] dell'art. 18».

L'eventualità di non vedersi rinnovato il contratto di lavoro e di conseguenza l'impossibilità di rinnovare il permesso di soggiorno funge invece da silenziatore delle rivendicazioni cui potrebbero invece dar voce i lavoratori in condizioni di lavoro "grigio": ovvero nei confronti dei quali è stato stipulato un regolare contratto, ma si fa figurare in busta paga solo parte della retribuzione²⁷¹. Va infatti ricordato come la precarietà del lavoratore immigrato sia aggravata dalle previsioni contenute nella legge "Bossi-Fini" (Legge n. 189/2002), la quale, fra le altre cose, sancisce che la durata del permesso di soggiorno coincida con la durata del contratto di lavoro.

Sono questi elementi funzionali al mantenimento di un consistente numero di lavoratori in una condizione di altissima ricattabilità in cui prosperano le opportunità di sfruttamento lavorativo senza che i soggetti deboli del rapporto possano credibilmente pensare di opporvisi.

Il caporalato etnico, la cui diffusione anche nel Nord Italia (se mai se ne fosse dubitato) è stata confermata dall'intervista al coordinatore dei progetti immigrazione e tratta della Cooperativa Lotta, è un'ulteriore potente «elemento di controllo e di gestione» dei lavoratori immigrati. Come afferma l'intervistato nel riportare l'esempio di un'ottantina di persone che lavoravano con permesso di soggiorno falso [comprato] ed in condizioni di sfruttamento nel settore della logistica lombarda: «Queste persone erano state portate apposta dai loro paesi [in Italia] per essere sfruttate, [ma] poche di loro hanno denunciato anche perché in questa situazione esistono sempre persone della stessa nazionalità che fungono da elemento di controllo e di gestione della presenza irregolare [nella] azienda».

Rilevare queste criticità non significa ignorare l'importantissimo attivismo di cui si sono rese protagoniste molte associazioni di immigrati ed altrettante aggregazioni spontanee di lavoratori, anzi, alla luce degli ostacoli di ogni sorta che queste hanno dovuto superare, la loro voce acquista semmai una valenza maggiore. È il caso di ricordare non solo le rivolte dei braccianti di Rosarno o di tutti gli altri grandi e piccoli fatti di cronaca

²⁷¹ È logico ipotizzare che il salario dichiarato ammonti in tal caso come minimo a quanto stabilito per legge quale salario annuale soglia per il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

cui la spettacolarizzazione propria dei media di questi anni ha dato risalto, ma anche l'importanza che acquisisce il gesto coraggioso di un singolo lavoratore. In quest'ottica è rilevante riportare il racconto del coordinatore dei progetti immigrazione e tratta della Cooperativa Lotta che riferisce di come la tragica situazione di molte persone «trafficate dall'India in Italia per lavorare nei ristoranti» e successivamente impiegate da un'azienda che costruiva controsoffittature sia uscita allo scoperto solo in quanto «una di queste persone è scappata dalla fabbrica ed è andata al sindacato».

Questo gesto è tanto più significativo se consideriamo, come illustra il responsabile dei progetti Tratta e Immigrazione della Cooperativa Lotta, quanto sia «difficile che le persone emergano o che tutelino i propri diritti perché c'è molta difficoltà [soprattutto] da parte delle persone irregolari a sentirsi portatori di diritti». Il contesto generale è dunque quello di una diffusa difficoltà di percezione della propria titolarità rispetto a molti diritti legati alla legislazione sul lavoro e non solo, difficoltà accentuata nei soggetti immigrati "irregolari"²⁷² ma presente anche fra i lavoratori italiani che, al pari dei lavoratori stranieri, tante volte si avvedono dell'assenza di tutele collegata a rapporti di lavoro nel sommerso economico solo a seguito di un evento traumatico come un incidente sul posto di lavoro o il mancato riconoscimento di altri diritti fino ad allora concessi loro dai datori di lavoro sulla base di accordi verbali o comunque non formalizzati²⁷³. L'autoconsapevolezza della propria condizione di lavoro non tutelata, sfruttata, non è qualcosa che si possa dare per scontato, tanto più che «i meccanismi dello sfruttamento si sono affinati» come osserva C.: «le persone guadagnano comunque un buon "salario"²⁷⁴ e quindi la volontà di tutelare i propri diritti diventa meno pressante».

²⁷² Per effetto di quella lunga palestra dello sfruttamento che per alcuni inizia con il viaggio, prosegue nella criminalizzazione dello status individuale qualora "clandestini" e viene coronata dall'omertoso sistema di ricatti del lavoro sfruttato in ogni sua forma, meccanismo cui si accennava nei precedenti capitoli.

²⁷³ Fenomeno cui si riferiscono gli ispettori del lavoro intervistati.

²⁷⁴ Nel senso che per quanto riguarda rapporti di lavoro senza regolare assunzione non si parla di un vero e proprio salario, è lo stesso C. a chiamarlo «un buon fra-virgolette-salario».

Processi di ristrutturazione di lungo periodo

Come osservato nel capitolo 1, importanti processi di ristrutturazione di lungo periodo basati sulla concentrazione delle proprietà terriere e sulla centralizzazione dei capitali hanno avuto luogo anche nel settore agroalimentare italiano. Coldiretti Brescia descrive un panorama di settore in rapida evoluzione: «oramai il termine “coltivatore diretto” lascerà spazio al termine “coltivare agricolo” [nel senso che] c'è ancora magari il settantenne che si coltiva il suo appezzamento di terra, ma oramai ci si sta convertendo ad una macro-agricoltura dove i fondi vengono direttamente gestiti da aziende di medio spessore». Viene dunque riconfermata quella tendenza verso un aumento della dimensione media delle imprese, sin ora analizzata dalla bibliografia in materia (vedi capitolo 1). Altra conferma che viene dalle interviste è quella che sempre più aziende stiano puntando sull'esternalizzare alcune fasi della produzione e a diversificarsi al loro interno. Il rappresentante di Coldiretti afferma infatti che molte aziende da loro rappresentate «stanno diversificando la loro produzione» allargandosi verso i settori dell'agriturismo e della trasformazione. L'esternalizzazione di molte fasi della produzione è invece un dato di fatto che emerge soprattutto nel momento in cui agli intervistati viene domandato se siano a conoscenza di casi di lavoratori trafficati e/o sfruttati nelle relazioni commerciali dell'azienda di appartenenza (o che da loro viene rappresentata). Quasi tutti rispondono di non poterne avere la certezza. Ad esempio l'intervistato che rappresenta Confcooperative non si sente di escludere che in alcune fasi della produzione, soprattutto quelle che vengono sempre più frequentemente esternalizzate, possa essere presente tale fenomeno:

«Può essere che una cooperativa utilizzi manodopera esterna [...] perché esternalizza determinate fasi della produzione, [e sussiste dunque] la possibilità che ci sia qualche persona che non è a posto con la retribuzione [...] direi una cosa non vera se dicessi che nelle mie cooperative non succede mai, perché in tutte le cooperative vengono fatte le pulizie [...] oppure hanno degli interinali, per cui sinceramente non ci metterei la firma sul fatto che son tutti a posto, non solo nelle cooperative nostre aderenti, in genere in tutte le società».

Appalti e sub-appalti

Il fattore di complessità appena introdotto è un elemento di grande criticità in un'analisi della responsabilità sociale d'impresa che guardi all'intera filiera di produzione. Un tema significativamente presente, come precedentemente anticipato, è proprio quello degli appalti. Sembra infatti che, ad oggi, esternalizzare alcuni processi o servizi equivalga in qualche modo anche ad esternalizzare le responsabilità sugli stessi. Il segretario provinciale della Flai Cgil rileva come spesso accada che la ditta appaltatrice si disinteressi completamente di come viene svolto il lavoro richiesto e lamenta l'assenza di una «responsabilità in solido dal punto di vista non solo contrattuale ma anche legale» del committente. Esemplificativo in tal senso è quanto riscontrato dai sopralluoghi della CGIL di Brescia nella campagna di sindacato di strada "COSI' 2" del luglio 2013. Da quanto denunciato risulta infatti che in un'azienda di Manerbio, «colosso della quarta gamma» come viene descritta da altre aziende del settore²⁷⁵, una quarantina di lavoratori -a contratto con una cooperativa che svolgeva per l'azienda servizi di logistica- non ricevano il salario da due mesi e, benché questi lavorassero in realtà in linea di produzione all'interno dell'azienda stessa (e non nella movimentazione come da contratto loro applicato, altra irregolarità riscontrata), come illustrano i sindacalisti presenti in loco, è difficile imputare all'azienda in sé una responsabilità in solido.

Il fenomeno dei subappalti emerge anche nel corso dell'intervista alla Cooperativa Lotta: l'intervistato prende infatti il settore della movimentazione ad esempio della diffusione trasversale di tale fenomeno, volto a garantire un surplus economico alla ditta vincitrice dell'appalto e dietro cui, lascia intendere l'intervistato, si nascondono le catene dello sfruttamento lavorativo.

Il responsabile della Cooperazione Agroalimentare di Confcooperative si sofferma a lungo su quello che ritiene essere il meccanismo distorto delle gare d'appalto. Il problema vero, dichiara, sta proprio nel meccanismo della «gara al massimo ribasso». Le gare d'appalto così formulate, continua l'intervistato, impongono una corsa al ribasso sui prezzi nella quale spesso si taglia proprio sui costi della manodopera: «si è

²⁷⁵ M., Centrale del Latte.

costretti ad andare ad erodere o le buste paga al minimo oppure a tenere una busta paga corretta però a giocare sui rimborsi» per poter continuare ad offrire gli stessi servizi a prezzi sempre più bassi. Egli denuncia quindi veementemente la presenza di una concorrenza sleale messa in atto da cooperative che offrono servizi ad un prezzo chiaramente al di sotto di quanto previsto dai contratti collettivi. È di qualche anno fa la cronaca dei fatti di Castelnuovo Scrivia, in provincia di Alessandria, dove accadde che una cooperativa di indiani della Bassa bresciana²⁷⁶ «[andò] a portar via il lavoro a una cooperativa di marocchini» offrendo «manodopera a minor prezzo di quella della cooperativa che già faceva un prezzo al di sotto degli standard contrattuali»²⁷⁷.

La rilevanza degli illeciti collegati alle gare d'appalto non sfugge infatti agli ispettori del lavoro i quali dichiarano di essere al momento maggiormente impegnati proprio su questo versante. I dati del primo trimestre del 2013, osservano gli ispettori del lavoro di Brescia intervistati, vedono «circa 400 lavoratori coinvolti in fenomeni di appalti illeciti» ed «è verosimile», continua uno degli ispettori intervistati, «che una parte di questi potrebbero ricadere in reati il cui accertamento è molto più complicato»²⁷⁸.

Difficoltà d'incontro fra domanda e offerta

La difficoltà d'incontro fra domanda e offerta di lavoro è l'ultimo tema, non per importanza, sul quale concentrare l'analisi del contesto del mercato del lavoro in Italia.

Fra le “Cinque proposte per un nuovo mercato del lavoro: pubblico, controllato, trasparente” non a caso la CGIL indica al punto primo la necessità di dotare il mercato

²⁷⁶ Come riferisce V. della FLAI CGIL di Brescia.

²⁷⁷ Su Castelnuovo Scrivia si veda anche: l'intervista ad Anna Poggio, segretario Flai Cgil di Alessandria in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 276, fra i vari articoli reperibili in merito a quanto appena illustrato si veda ad esempio quanto scrive Luigi Ricco: «la vicenda probabilmente più clamorosa riguarda Castelnuovo Scrivia, in provincia di Alessandria. Qui 39 braccianti, impiegati nella raccolta di ortaggi e a cui da mesi veniva negato il pur decurtatissimo stipendio, hanno organizzato un presidio di protesta, rischiando di essere denunciati per violenza privata. Dopo vari alti e bassi e varie intermediazioni (...) sembrava essere stato trovato una soluzione di compromesso ma il datore di lavoro, Bruno Lazzaro, con un colpo di scena ha cambiato le carte in tavola, sostituendo i braccianti “ribelli” con una squadra di indiani importati grazie a una cooperativa, guarda un po', proprio della Franciacorta» in Luigi Ricco, *Sfruttamento nei campi: succede anche al nord*, “Corriere Immigrazione”, 20.08.2012, <http://www.corriereimmigrazione.it/ci/2012/08/sfruttamento-nei-campi-succede-anche-al-nord/> (15.07.2013).

²⁷⁸ Si riferisce soprattutto al reato d'intermediazione illecita di manodopera (ex-art. 603-bis cp) che, come affermano gli ispettori del lavoro intervistati, è un reato per la cui individuazione sarebbero necessarie sinergie molto più efficienti con le forze di polizia (cfr 3.3).

del lavoro di «luoghi di coordinamento istituzionale, a caratteristica totalmente pubblica, nei quali la gestione del collocamento al lavoro avvenga attraverso un efficace e trasparente programma di governo della domanda e dell'offerta»²⁷⁹. Come esaminato nel corso della trattazione della piaga del lavoro nero, il primo contatto fra domanda e offerta di lavoro in Italia finisce spesso all'interno di quel "canonico periodo" «di prova in nero», senza tener conto che, in base alle leggi vigenti in materia d'immigrazione, l'incontro fra domanda e offerta di lavoro dovrebbe teoricamente prodursi in una metafisica locazione esterna ai confini dello stato per far poi passare il lavoratore straniero che s'intende assumere per le già esaminate ("purificanti tubature istituzionali" delle) "quote flussi"²⁸⁰.

Nei fatti sono i proprietari d'azienda e le loro organizzazioni di rappresentanza stesse a confermare le difficoltà incontrate, soprattutto in alcuni campi del settore agroalimentare, nel reperire la manodopera necessaria: la rappresentante di CIA Lombardia intervistata rileva che «nelle aziende agricole attualmente lavorano anche tanti lavoratori extracomunitari perché magari quel tipo di attività non è più svolto volentieri dai lavoratori italiani». B., parlando in veste di proprietario d'azienda, illustra poi come nella prassi il processo di reclutamento si svolga per passaparola, andando a confermare come questa sia la modalità di accesso al mercato del lavoro prevalente per gli immigrati in Italia, come esaminato nel capitolo 1. L'intervistato racconta: «Se uno di noi cerca un mungitore chiede ai colleghi in giro "Guarda il mio è bravo" e cerchi di andar a pescare nel "clan" -passami il termine- dove sai che sono bravi che si comportano in maniera leale nei nostri confronti». In pratica questo si traduce spesso nell'assunzione di parenti (o presunti tali) di personale di origine non italiana che già lavora sul territorio, per l'azienda vicina, di proprietà di un socio dell'organizzazione (in questo caso Copagri) o di conoscenti. Queste connessioni ad alto livello d'informalità creano un incontro fra domanda e offerta di lavoro che, da quanto si può dedurre dal racconto dell'intervistato, in Italia è difficile si produca altrimenti. A questa situazione si legano quindi tutta una serie di problematiche di trasparenza formale nelle quali si

²⁷⁹ Come riportato nel volantino distribuito a "Sgombriamo il campo", Erbusco (BS) cfr 3.3 e 3.4.

²⁸⁰ Argomenti trattati nel capitolo 2.

annidano rischi tanto per il lavoratore quanto per l'azienda, come non manca di ricordare l'intervistato.

3.3.2 Il settore agroalimentare

Valutazione dei fattori di rischio

Lo sfruttamento lavorativo, ed in alcuni casi anche il traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo, sono fenomeni che il coordinatore dei progetti immigrazione e tratta della Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione ritiene essere abbastanza «trasversali» ai vari settori economici: «Sicuramente» dichiara C. «il settore agricolo è quello che nell'immaginario collettivo, da Rosarno al Tavoliere delle Puglie, ha una grossa varietà sia per il numero delle persone coinvolte perché concentrato in vari periodi. Però credo che il tema dello sfruttamento sia molto trasversale [...] Noi abbiamo incontrato casi nel campo metalmeccanico, nella logistica, nei trasporti, settori dove stanno probabilmente anche aumentando casi di questo tipo, anche nel commercio, nei ristoranti, o l'anno scorso era stato trovato [un caso] a Milano durante la fiera del mobile». Tuttavia, come vedremo più avanti, egli stesso non manca di sottolineare la sussistenza di una serie di fattori e di necessità specifiche proprie dell'agroalimentare tali da qualificarlo come settore particolarmente sensibile allo sfruttamento lavorativo.

A) Dimensione dell'azienda: il "fattore vicinanza"

Dall'esame delle risposte fornite dai diversi soggetti intervistati in merito alla valutazione dell'esposizione al rischio di sfruttamento lavorativo propria del settore, risulta che la dimensione aziendale viene menzionata da alcuni quale fattore rispetto al quale è possibile operare una distinzione nella valutazione del rischio. L'osservazione è interessante e merita dunque una breve esposizione: ad esempio, la rappresentante di CIA Lombardia ha formulato un'ipotesi secondo la quale il fattore di vicinanza fra datore di lavoro e lavoratore, legato alle ridotte dimensioni della maggior parte delle aziende agricole lombarde, funzionerebbe in qualche modo da garanzia contro il verificarsi di fenomeni di sfruttamento. «Normalmente il rapporto tra datore di lavoro

e lavoratore è un rapporto abbastanza disteso e tranquillo anche per la vicinanza, perché non c'è il padrone che non lavora mentre il lavoratore lavora, quando c'è un salariato questo divide l'attività che anche il datore di lavoro svolge, di tipo manuale» osserva l'intervistata. La condivisione del lavoro “vero” in seno alle piccole aziende lombarde è in effetti indirettamente confermata dall'intervista a B., il quale racconta ironicamente della contrattazione sugli orari di mungitura avuta con il proprio dipendente: «Io quando ho assunto il mio dipendente mungevo alle 4 della mattina e alle 4 del pomeriggio, lui ha detto che voleva cambiare orario, non andava bene “capo cambia orario”, “va bene”: adesso munge all'1.30 di notte e all'1.30 di giorno, per me è un po' una rottura quando devo sostituirlo all'1.30 di notte però vabbè». Al di là di tutte le precisazioni ottenute in merito alle retribuzioni collegate a ciascuno dei calendari agricoli²⁸¹ e a quelle necessariamente contrattate per il settore lattiero-caseario ad alta incidenza di lavoro notturno²⁸², rimane forse difficile definire in cosa consista un generico sfruttamento lavorativo, ed escludere anche e soprattutto dalla pratica di questo il titolare stesso di molte aziende del settore.

Un fattore di vicinanza certamente confermato è quello della residenza nel cascinale presso l'azienda agricola, l'esamina di queste condizioni è rimandata al sottocapitolo sui rischi individuati nei servizi extra-lavorativi. Non tutti gli intervistati interpretano però il fattore di vicinanza tra datore di lavoro e lavoratore come qualcosa di “positivo” e “tutelante”. Una voce critica si leva, come prevedibile, dalla Cooperativa Lotta che, interrogata come vedremo più avanti sui rischi di sfruttamento che si annidano nel fornire servizi extra-lavorativi ai dipendenti, ammonisce come questo legame di vicinanza possa tradursi in un meccanismo perverso per cui il datore di lavoro diviene per il lavoratore «[l'] unico elemento di riferimento: quello che in qualche modo su questo territorio gli garantisce tutto: il lavoro, da dormire, ecc» ed assurge così al ruolo di «benefattore, la persona che gli risolve tutti i suoi problemi, la

²⁸¹ Grazie alle precisazioni ottenute da Coldiretti in merito alla persistenza nella provincia di Brescia di due distinti calendari sindacali si identificano infatti un calendario di stalla e allevamento ed uno per i lavoratori di campagna, in entrambi, osserva Coldiretti, si verificano delle variazioni anche significative nelle retribuzioni mensili a causa del diverso monte ore totalizzato a seconda delle necessità produttive stagionali nei vari mesi dell'anno.

²⁸² Si vedano in merito le dichiarazioni del rappresentante di Centrale del Latte sul disagio connesso al lavoro notturno riportate nell'analisi dei rischi di settore del lattiero-caseario, a seguire.

persona alla quale in qualche modo [il lavoratore] si affida acriticamente». Dunque, osserva C., il pericolo è che mentre il lavoratore si affida «a qualcuno che sembra che faccia per lui del bene», attraverso questo meccanismo egli viene in realtà ancora più legato «e trova poi ancora meno risorse» per uscire dalla propria condizione di sfruttamento, (quand'anche se ne avvedesse, considerato che «magari viene da situazioni in cui i [suoi] diritti erano ancora meno garantiti»).

B) Rischi specifici dei sotto-settori

È possibile e doveroso effettuare un'ulteriore distinguo. Accanto alle osservazioni appena riportate in merito alla dimensione aziendale appare infatti importante, come sottolineano indirettamente dagli intervistati, valutare i rischi di sfruttamento lavorativo nel settore agroalimentare disaggregando lo stesso in: agricolo, della trasformazione e lattiero-caseario.

Agricoltura

La stagionalità è in assoluto l'elemento maggiormente indicato dagli intervistati quale caratteristica propria del settore agricolo nello specifico ed a cui associare il maggior rischio di sfruttamento lavorativo. La FLAI CGIL indica nella stagionalità l'elemento che rende particolarmente visibile il fenomeno dello sfruttamento lavorativo in tutta l'agricoltura italiana, dalla raccolta dei pomodori nel Tavoliere delle Puglie, ai «meloni nel mantovano, il trevisano nella parte del Veneto, la vendemmia nella Franciacorta e nell'Oltre Po pavese».²⁸³ Vi sono dunque indubbe necessità proprie del settore a rendere necessario l'impiego di manodopera maggiormente concentrato in alcuni periodi dell'anno, come confermano le tabelle ed i flussi migratori internazionali, interregionali ed interprovinciali rilevati dall'Osservatorio Placido Rizzotto²⁸⁴. Ma non è ovviamente la stagionalità a costituire di per sé prova o ragione di sfruttamento lavorativo, quello cui alludono gli operatori del settore è infatti un insieme di fattori di

²⁸³ Il rappresentante della Centrale del Latte intervistato osserva mordace: «le rivolte sono quelle dei raccoglitori delle arance e dei pomodori, non certamente di quelli della Barilla che fa la pasta secca».

²⁸⁴ Già parzialmente esplorato nel Capitolo 1, Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato*, op. cit.

rischio: alla stagionalità dell'impiego, che rende necessaria l'assunzione di manodopera *just in time*, come la definisce il rappresentante di Confcooperative, viene infatti associato ad esempio il rilascio in massa di contratti stipulati su permessi di soggiorno falsi, fatti in serie, «200 all'incirca», a quanto racconta il presidente di Copagri Brescia, che riferisce quanto rilevato qualche anno fa nel mantovano nel periodo di raccolta di angurie e meloni. Il rappresentante di AIAB ritiene che la stagionalità che caratterizza il settore sia un fattore che espone al possibile sfruttamento lavorativo proprio perché è in virtù di questa che le aziende si approvvigionano di manodopera con vari contratti e spesso con personale sottopagato e in nero. La necessità di avere a disposizione molti lavoratori per un periodo limitato di tempo sembra favorire dunque una non nuova logica d'intervento "emergenziale"²⁸⁵ che nei fatti opera in deroga (o meglio: in completa violazione!) delle basilari normative giuslavoristiche quali il controllo della validità dei permessi di soggiorno per i lavoratori con passaporto non italiano prima di stipulare loro un contratto o la completa assenza del contratto di lavoro stesso. È la stessa rappresentante di CIA Lombardia, che poc'anzi escludeva gli "extracomunitari" (sic!) dai soggetti a rischio di sfruttamento lavorativo in virtù del rapporto di vicinanza col datore di lavoro, a precisare come questa tutela non valga per i lavoratori stagionali²⁸⁶. La variante che determina una maggior esposizione al rischio di sfruttamento lavorativo sembra non essere dunque, nell'opinione dell'intervistata, la cittadinanza, bensì la condizione stessa del lavoratore stagionale, benché lei stessa precisi che «quel tipo di attività non è più svolto volentieri dai lavoratori italiani». Il soggetto più esposto allo sfruttamento lavorativo in campo agricolo è pertanto, come

²⁸⁵ Con una sottile nota polemica è il caso di far notare come apparentemente in Italia tutto o quasi tutto ciò che riguarda l'immigrazione venga trattato con i profili propri delle emergenze o delle calamità naturali: dopo anni d'insediamento stabile della popolazione immigrata sul territorio i progetti per l'"integrazione" scolastica dei minori stranieri non hanno ancora acquisito la sistematicità necessaria e dovuta, la regolamentazione della maggior parte degli ambiti che riguardano la vita dei cittadini stranieri residenti sul territorio dello stato italiano passa ancora per tutto quel sottobosco normativo delle circolari, strumento di governo diffuso guarda caso in epoca coloniale fa polemicamente notare Gjergji I. *La socializzazione dell'arbitrio. Alcune note sulla gestione autoritaria dei movimenti migratori* in Basso (a cura di), *Razzismo di stato*, op. cit., p. 439-466.

²⁸⁶ Secondo la rappresentante di CIA Lombardia: «al lavoro degli extracomunitari è connesso un rischio un po' più elevato [...] soprattutto se è un lavoro di tipo stagionale, perché con il dipendente anche straniero, ma fisso, si crea un rapporto quasi familiare [con l'agricoltore] mentre sul lavoro stagionale di raccolta potrebbe esserci [maggior] rischio di un rapporto di lavoro non corretto».

indirettamente confermato da molti altri intervistati²⁸⁷ nonché dalle casistiche nazionali esaminate nel capitolo 1, l'immigrato impiegato in attività agricole stagionali.

L'agricoltura si caratterizza inoltre per almeno altri due elementi che gli intervistati indicano come fattori di esposizione al rischio di sfruttamento lavorativo: il sovra-impiego fisico e le caratteristiche morfologiche proprie del luogo di lavoro, le quali rendono difficile svolgere il proprio compito tanto agli ispettori del lavoro, quanto alle altre forze di polizia, ai sindacati e alle ONG di settore.

Le gravose condizioni di lavoro all'aperto, soprattutto in alcune stagioni dell'anno, rendono la durata dell'impiego, di per sé particolarmente elevata, ancora più difficile da sopportare. È dunque solo mettendo assieme l'orario in termini di lavoro al (sovra)carico in esso concentrato, sia in termini di sforzo fisico che di condizioni ambientali, che emerge il quadro di quel «sovra-impiego fisico» indicato dal rappresentante di Centrale del Latte come declinazione specificatamente agricola dello sfruttamento lavorativo. AIAB Lombardia non è l'unica a riferire di impieghi giornalieri di 12-13 ore continuative o a manifestare preoccupazioni rispetto alle pesanti condizioni di lavoro nei campi, soprattutto «con certe temperature»²⁸⁸, che hanno in più di un caso registrato stati di malessere dei lavoratori fino ad indicare che «ci sono stati dei casi di lavoratori morti di fatica, per il sole»²⁸⁹.

Il lavoro nei campi presenta poi un'altra particolarità, legata questa alla conformazione ed ubicazione propria del luogo di lavoro, la quale rende particolarmente difficile tanto lo svolgimento di attività ispettive quanto il contatto con le potenziali vittime di sfruttamento lavorativo o tratta a scopo di sfruttamento lavorativo da parte dei sindacati e delle ONG.

Come fanno notare tanto la FLAI CGIL che il rappresentate dell'azienda Centrale del Latte di Brescia, il luogo di lavoro aperto e senza muri rende facile «darsela a gambe quando ci sono le ispezioni»²⁹⁰ e infatti «[anche] nelle grandi retate fatte con l'elicottero qua in Franciacorta, com'è successo ai tempi della vendemmia, di fatto poi i lavoratori

²⁸⁷ Si rimanda ad una lettura integrale delle schede delle interviste allegate.

²⁸⁸ Rappresentante di Centrale del Latte.

²⁸⁹ Rappresentante di Centrale del Latte.

²⁹⁰ Segretario Provinciale della FLAI CGIL Brescia.

sfuggono»²⁹¹. Sono gli stessi ispettori del lavoro a riconoscere che «ci sono diverse difficoltà per le ispezioni in agricoltura proprio per [le caratteristiche del] luogo di lavoro, che è molto esteso e non chiuso, è difficile da raggiungere e anche poco visibile». Un rischio maggiore di esposizione allo sfruttamento viene dunque associato proprio alla difficoltà di svolgere attività ispettive in un luogo così conformato. Di «oggettive difficoltà nello svolgimento delle azioni di accertamento e di persecuzione delle irregolarità» parla anche il rapporto *Agromafie e caporalato*²⁹².

Le stesse difficoltà descritte dagli ispettori del lavoro valgono anche per quanto riguarda l'attività di polizia e sono egualmente riferibili alle attività svolte dai sindacati e dalle ONG che operano nel settore. Pur precisando, più avanti nell'intervista, che il «territorio» di cui si occupa la Cooperativa Lotta «è soprattutto industriale e di logistica, "Malpensa-Orio", quindi poco di agricolo», C., in virtù della collaborazione con organizzazioni simili alla propria, osserva che «nelle campagne la grossa difficoltà [...] è proprio anche poter girare a intercettare possibili vittime [...] perché è difficile trovare le persone da un punto di vista geografico e di tempistiche». Inoltre, a differenza di quanto avviene in fabbrica, fa notare l'intervistato, la presenza sindacale nel settore è scarsa, soprattutto in relazione al «numero anche estremamente alto di persone che possono risultare coinvolte» nella condizione di sfruttamento lavorativo e tratta a scopo di sfruttamento lavorativo. Sembrano dunque sussistere «una serie di elementi che facilitano» il verificarsi di tali illeciti in campo agricolo, anche laddove non vi siano organizzazioni criminali che lavorano al mantenimento di queste condizioni. Il rappresentante della Centrale del Latte fa notare come nei campi non ci sia «un riscontro, un controllo: non c'è barba di sindacato che possa intervenire credo o che voglia intervenire». In realtà, almeno per quanto rilevato nel bresciano, il sindacato, nello specifico la FLAI CGIL intervistata, si spende molto per cercare di superare questi ostacoli, ma è lo stesso segretario provinciale a dichiarare che il problema che sorge più spesso resta quello della possibilità di entrare in contatto con questi lavoratori. «Se li intercettiamo», dichiara il segretario provinciale della FLAI CGIL di Brescia, «è perché vengono singolarmente per i servizi che possono essere l'assegno familiare o di

²⁹¹ Rappresentante di Centrale del Latte.

²⁹² Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 83.

disoccupazione o i permessi di soggiorno, allora gli diamo un giornalino periodico in cui ci sono le tabelle paga, i fondi sanitari, la questione politica in generale», questioni che vengono normalmente illustrate laddove esiste un rappresentante sindacale in azienda e la possibilità di farvi delle assemblee. Nel caso di Brescia e provincia la presenza capillare e diffusa su tutto il territorio della CGIL, grazie alle sue 22 sedi provinciali da cui operano a tempo pieno operatori e funzionari, permette indubbiamente di intercettare un buon numero di lavoratori, ma essere presenti sul campo, nel campo, è un'altra cosa: per cercare di superare questo ostacolo la CGIL di Brescia ricorre infatti all'utilizzo di un furgone grazie al quale porta avanti il progetto di un Centro di Orientamento Sindacale Itinerante (cfr 3.3).

Trasformazione

Nella trasformazione dei prodotti agricoli ed alimentari in generale i rischi di sfruttamento lavorativo vengono invece prevalentemente indicati nel non corretto inquadramento dei lavoratori e nella prassi del lavoro grigio. Il già menzionato caso di La Linea Verde (Manerbio) esemplifica una situazione spesso ricorrente nelle aziende di trasformazione. A quanto dichiarano i sindacalisti della CGIL impegnati nel Centro di Orientamento Sindacale Itinerante, sono infatti molte le aziende di trasformazione che impiegano al proprio interno dipendenti di cooperative cui sono stati appaltati servizi tecnicamente altri rispetto a quelli della catena di produzione interna all'azienda committente, ma che di fatto si servono di questo stratagemma per applicare ai lavoratori in linea di produzione un contratto che prevede meno tutele ed una retribuzione inferiore rispetto a quella che spetterebbe loro se assunti direttamente e correttamente inquadrati dall'azienda stessa. Gli ispettori del lavoro rilevano infatti queste prassi come particolarmente diffuse nei contratti di appalto, cui si affianca spesso anche la pratica del lavoro grigio (quando non nero), un'ulteriore rischio cui vengono esposti molti dei lavoratori nell'ambito delle aziende di trasformazione di media e grande dimensione: «lo sfruttamento che noi troviamo sempre, soprattutto negli appalti, è una riduzione della retribuzione fino alla metà rispetto a quella dovuta ed un sostanziale azzeramento dei costi ulteriori -contributi ecc- attraverso la scarsa se non nulla registrazione delle ore di lavoro sulla busta paga». Secondo quanto dichiarato

dagli ispettori del lavoro «una retribuzione lontanissima da quella dovuta e nessun altro diritto legato all’orario di lavoro, legato alle prestazioni previdenziali ecc [...] dal punto di vista del lavoratore è la forma più grave di sfruttamento». Accade così, come nel caso dei lavoratori che hanno segnalato le loro difficoltà nell’intervento di sindacato di strada svolto dalla CGIL a Manerbio, che un lavoratore con contratto da autotrasportatore, presso la cooperativa vincitrice dell’appalto per la gestione dei servizi di logistica di una grossa azienda di trasformazione, lavori in realtà all’imbustamento dell’insalata presso tale azienda, mansione che prevedrebbe invece che gli venisse applicato un contratto da alimentarista che, inutile dirlo, garantisce livelli retributivi e diritti correlati indubbiamente superiori rispetto a quelli lui correntemente applicati. La beffa sta poi nel fatto che, andando queste cooperative cronicamente in concordato fallimentare ogni 2 anni circa, il lavoratore in questione perde da una parte la possibilità di maturare gli scatti di anzianità (previsti in media ogni 4-5 anni) e dall’altra il diritto di richiedere la restituzione delle ultime 3 mensilità arretrate ed il TFR, potendo ora chiedere di recuperare unicamente i contributi mancati²⁹³.

Lattiero-caseario

Il lavoro grigio non è ovviamente prerogativa esclusiva del settore della trasformazione alimentare, sembra anzi molto diffuso anche nelle stalle dove avviene la mungitura del latte per il comparto lattiero-caseario. Gli ispettori del lavoro dichiarano come lo sfruttamento lavorativo che si manifesta in «un numero di ore registrate molto inferiore all’effettivo lavorato» sia un fenomeno particolarmente presente fra gli «impiegati nelle stalle nella produzione del latte, in cui il lavoratore è regolarmente assunto però riceve una retribuzione molto inferiore rispetto alle ore effettive». Il lattiero-caseario è infatti un settore che si caratterizza per una maggiore stabilità lavorativa, differenziandosi quindi nettamente dalle dinamiche di esposizione al rischio di sfruttamento lavorativo

²⁹³ I sindacalisti della CGIL presenti davanti a La Linea Verde sintetizzano così i cambiamenti introdotti dalla “riforma Fornero” (Legge n. 92/2012), la quale ha ridotto la responsabilità in solido del committente alle sole voci di responsabilità per i contributi, mentre il “decreto Bersani” precedentemente applicato prevedeva che entro 2 anni dalla fine dell’appalto il lavoratore potesse richiedere anche le retribuzioni delle ultime 3 mensilità arretrate ed il TFR.

delineate per l'agricoltura a forte domanda di lavoro stagionale. Come illustra B., presidente di Copagri Brescia e proprietario di una piccola azienda del settore, solitamente dopo sei mesi di contratto a tempo determinato per la prova, gli imprenditori assumono i lavoratori a tempo indeterminato, andando così incontro alle necessità di questi che, essendo nella stragrande maggioranza dei casi cittadini non italiani, possono grazie a tale contratto procedere con le richieste di ricongiungimento familiare.

Se le necessità produttive del settore agricolo presentano dunque una criticità legata alla stagionalità, le criticità nel settore lattiero-caseario vengono invece ricondotte all'orario di lavoro necessariamente notturno. «Abolire il lavoro notturno sarebbe lo sbottigliamento culturale del nostro mondo» dichiara M. della Centrale del Latte di Brescia «un'azienda tutta focalizzata sul lavoro notturno quindi tutta concentrata a definire regole di scambio economico, di monetizzazione del disagio e della sofferenza anche sociale che c'è nel lavorare di notte». Lo sfruttamento lavorativo nel settore si gioca dunque sul filo del rasoio di una delicata partita in cui entrano in campo tanto le necessità produttive proprie del settore quanto il rispetto della tutela dei diritti del lavoratore. Il punto di equilibrio fra flessibilità e tutela sta dunque, per ammissione stessa di chi opera nel settore, in una continua e vigile contrattazione. Come intuibile è proprio nella definizione di tale equilibrio che si annidano i rischi specifici dello sfruttamento lavorativo nel settore lattiero-caseario.

C) Valutazione dei rischi in base al questionario di ricerca

Sin ora i fattori di rischio sono stati dunque suddivisi per dimensione aziendale e sottosettore di appartenenza. Integrare quanto rilevato con l'approccio adottato dal questionario utilizzato durante le interviste e standardizzato a livello europeo in virtù della partecipazione al già menzionato progetto di ricerca "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking", permette di valutare l'esposizione al rischio di sfruttamento lavorativo secondo tre ulteriori criteri: i rischi individuati nel

processo di assunzione di un dipendente, quelli presenti sul posto di lavoro e quelli che potrebbero annidarsi in aziende che offrono servizi extralavorativi²⁹⁴.

Assunzione

Interrogati in merito all'esistenza o meno ed alla natura dei fattori di rischio di sfruttamento lavorativo nel processo di assunzione molti degli intervistati confermano in larga misura quanto già accennato²⁹⁵ in merito alle criticità derivanti dalla "Bossi-Fini" (Legge n. 189/02, entrata in vigore nel 2005). In particolare, l'introduzione del "contratto di soggiorno", che lega la permanenza regolare dell'immigrato sul suolo italiano alla volontà datore di lavoro, rende il lavoratore straniero altamente ricattabile e dunque potenzialmente soggetto a sfruttamento lavorativo senza che questi abbia interesse a denunciare la propria condizione, considerata anche la già esaminata assenza di garanzie rispetto all'ottenimento di un altro titolo di soggiorno a fronte della denuncia stessa (come esaminato nelle difficoltà di tutela, ad esempio ex-art. 18)²⁹⁶. Secondo quanto emerge dalle interviste svolte, l'esposizione a fattori di rischio durante il processo di assunzione è motivata dalle necessità economiche tanto del lavoratore quanto dell'azienda, la quale, «per lo meno in una fase iniziale di assunzione del dipendente» cerca di applicare dei contratti che permettano «un'assunzione più flessibile», riconosce il responsabile della Cooperazione Alimentare di Confcooperative. La rappresentante di CIA Lombardia esclude che nel processo di assunzione si annidino dei rischi di sfruttamento, l'intervistata dichiara infatti come basti stipulare un contratto regolare per evitare ogni rischio: («se uno assume regolarmente poi non so che rischio ci può essere: nessuno! L'importante è aver fatto un contratto regolare») e rileva poi come il fenomeno di assunzioni non regolari nel settore agricolo sia sì presente, ma in diminuzione. Una contrazione della pratica delle "assunzioni" irregolari viene certamente confermata dagli stessi ispettori del lavoro. Riferendosi ai c.d.

²⁹⁴ Ove opportuno saranno richiamate alcune delle suddivisioni settoriali o di dimensione aziendale cui si è precedentemente fatto riferimento.

²⁹⁵ Si rimanda al Capitolo 2 ed al sottocapitolo 3.3.1.

²⁹⁶ Si rimanda al Capitolo 2 ed al sottocapitolo 3.3.1.

“voucher”²⁹⁷ essi confermano infatti che «dopo il 2006 c'è stata un'impennata di vendite di questi buoni lavoro e in qualche modo si è dedotta una maggiore regolarità del comparto» ed osservano come «quelle che erano forme di lavoro irregolari alla fine sono emerse con la consegna del buono». Gli ispettori del lavoro lamentano poi che i buoni lavoro hanno permesso di «regolarizzare lo studente, chi fa attività saltuaria in agricoltura, non [...] lo straniero privo di permesso di soggiorno quindi le forme [d'irregolarità] più gravi» ed osservano che «da questo aumento delle vendite si è in qualche modo desunta una limitazione delle irregolarità» ma riconoscono che «quanto poi questa cosa sia effettiva non lo sappiamo» anche perché «da quel momento ci sono stati un po' meno controlli».

Fra i rischi di sfruttamento che possono specificatamente annidarsi nella fase di assunzione quello della mancata stipula di un contratto di lavoro viene riportato da più operatori del settore e molti precisano che, anche quando esistesse il contratto, persistono comunque altri fattori di rischio quali il non aver garantiti degli orari o dei turni di riposo²⁹⁸, il non rispetto del contratto in ogni sua parte. «Magari gli straordinari glieli pagano fuori, oppure qualcuno gli straordinari glieli paga e poi se li fa dare cash» rileva la FLAI CGIL precisando come per parlare di sfruttamento non ci sia bisogno di arrivare ai casi, pur esistenti, in cui operano caporali e cooperative «dove invece lo sfruttamento è totale perché non ci sono diritti».

Altro problema che, da quanto emerso, sembra verificarsi con una certa frequenza nel settore, è quello che il contratto viene stipulato in riferimento ad un permesso di soggiorno falso o che, anche se regolare, rientri fra quelli che non permettono di svolgere attività lavorativa.

Il rappresentante della Cooperativa Lotta racconta: «noi abbiamo visto situazioni in cui tecnicamente l'assunzione è regolare, con versamento di contributi INPS e tutto, però di fatto su una situazione d'irregolarità, nel senso che la persona non aveva un permesso di soggiorno» o era titolare di un permesso di soggiorno falso. È dunque sufficiente che un lavoratore percepisca un regolare salario a fronte di una situazione d'irregolarità

²⁹⁷ Introdotti dalla Legge Biagi nel 2003 e recentemente modificati dalla c.d. riforma Fornero n. 92/2012, dalle Legge n. 134/2012 e dalle circolari del Ministero del Lavoro n. 18/2013 e n. 4/2013.

²⁹⁸ Come rileva AIAB Lombardia.

affinché non emerga nulla di un potenziale legame con il fenomeno della tratta, dichiara preoccupato C. in veste di coordinatore dei progetti immigrazione e tratta della Cooperativa. Secondo l'intervistato questo può emergere dunque solo «se l'ispettorato del lavoro va a controllare tutta una serie di cose [...], se si ferma all'assunzione il rischio è che l'INPS non controlli il permesso di soggiorno e quindi faciliti una cosa di questo genere». «È chiaro che questo meccanismo funziona fintanto che le aziende sono disponibili consciamente o inconsciamente ad assumersi rischi» connessi all'impiego di personale del quale non hanno controllato i requisiti di legge ai fini dell'assunzione regolare. Sembra infatti che non tutte le aziende si preoccupino di informarsi della regolarità del permesso di soggiorno presentato loro dal lavoratore straniero: «Io credo che non ci sia ancora una consapevolezza rispetto a questo, [...] ma allo stesso modo succede di “assumere” persone irregolare con la falsa promessa di una regolarizzazione»²⁹⁹. Per molte aziende ed organizzazioni imprenditoriali è il c.d. “ufficio paghe” ad essere incaricato della verifica della validità del titolo di soggiorno dei cittadini stranieri, che però rischia di limitarsi ad un controllo della scadenza del documento. Coldiretti riferisce di essersi dovuta di recente informare riguardo alla possibilità di stipulare contratti di lavoro su permessi rilasciati per “asilo politico”, è verosimile pensare che lo stesso tipo di verifica sia stato attivato da altre organizzazioni imprenditoriali o singole aziende coscienti nel corso degli ultimi mesi, poiché l'esamina da parte delle Commissioni Territoriali della maggior parte delle domande di “asilo politico” legate alla c.d. “Emergenza Nord Africa” dovrebbero essere state espletate nel corso dell'ultimo anno.

Infine, altro rischio riferito al momento dell'assunzione, è quello del sottoinquadramento. Tanto Coldiretti che Confcooperative specificano infatti come presso i loro uffici si procede anche a questa verifica, ma lasciano entrambe intendere che rispetto alle aziende il loro ruolo è principalmente di tipo esortativo. Il controllo dunque esiste, ma le sanzioni che le organizzazioni imprenditoriali possono comminare agli aderenti in violazione dei principi e degli accordi presi si concretizzano poi prevalentemente unicamente nella minaccia di espulsione dall'organizzazione stessa.

²⁹⁹ Responsabile dei progetti Immigrazione e Tratta della Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione.

Per prevenire i rischi nella fase di assunzione vengono messe in campo o auspiccate soluzioni diverse. Vanno dunque brevemente ricordate la già menzionata campagna della CGIL³⁰⁰ e l'impegno appena citato di Confcooperative e Coldiretti, che da una parte sottolineano come le norme relative ai permessi di soggiorno siano oggetto di verifica da parte dei propri uffici, e dall'altra fanno pressione sulle aziende affinché si mettano in regola³⁰¹. Infine, come fa notare il rappresentante di Confcooperative, almeno per quanto riguarda il proprio settore, è in atto una fase di «ricambio generazionale» nella quale lo “zoccolo duro” dei soci tende a stare molto attento nello scegliere le persone da assumere. Anche Centrale del Latte di Brescia si è dotata di un efficace metodo di controllo dei rischi che si annidano nel processo di assunzione (cfr. 3.3).

Posto di lavoro

Benché, come ricorda Coldiretti, i dati relativi agli incidenti sul lavoro stiano diminuendo, «l'agricoltura, per lo meno a livello bresciano, è il secondo comparto dopo l'edilizia, per rischiosità» ammonisce Confcooperative. «In un'azienda agricola» fa notare D. «i rischi sono ovunque: dal cardano non coperto al fatto che si mettono le mani nei carichi, impianti pericolosi, macchinari pericolosi, gli animali [...] pericoli ci sono parlando di aziende agricole, [ma anche] nelle società che fanno trasformazioni alimentari c'è una componente di rischio perché per esempio recentemente nel terremoto che c'è stato a Mantova diversi caseifici sono stati coinvolti e purtroppo i magazzini son crollati [...] lì sono decine di forme da 37 kg l'una che potrebbero cascare in testa». Mentre nel settore lattiero-caseario e dell'allevamento i rischi sul posto di lavoro dipendono in larga misura dalla «imprevedibilità dell'animale» e dall'atipicità degli orari di lavoro, come precedentemente rilevato e confermato da Copagri e

³⁰⁰ “Sgombriamo il campo: cinque proposte per un nuovo mercato del lavoro pubblico, controllato, trasparente”, il già richiamato volantino distribuito a “Sgombriamo il campo”, Erbusco (BS) cfr. 3.3.1 *difficoltà d'incontro fra domanda e offerta*.

³⁰¹ «Per quanto riguarda le cooperative che non aderiscono a Confcooperative o che ci siamo accorti che sfruttavano manodopera abbiamo richiesto che si mettessero in regola, però [...] visto che le assunzioni le seguiamo noi, chi ha l'ufficio paghe da noi se non è in regola non viene assunto: chiediamo tutti i permessi di soggiorno, che sia inquadrato correttamente per il ruolo che svolge, sono tutte cose che vengono assolutamente considerate» D., responsabile della Cooperazione Agroalimentare di Confcooperative.

Centrale del Latte. Nei campi i rischi cui sono esposti i lavoratori vengono indicati da AIAB nell'esposizione agli antiparassitari ed altre sostanze potenzialmente nocive, così come nell'utilizzo dei macchinari. Quest'ultima preoccupazione è condivisa da Coldiretti, che specifica la particolare condizione di pericolo cui sono esposti i lavoratori agricoli delle zone montane, i quali alle volte operano con trattori e macchine non perfettamente a norma, magari non ben bilanciate e che sono dunque soggette ad un alto rischio di ribaltamento, con conseguenze anche gravi in termini infortunistici e di salute del lavoratore. La FLAI CGIL condanna inoltre la mancata attenzione verso una formazione adeguata dei lavoratori anche rispetto ai rischi specifici cui sono esposti sul posto di lavoro. Non sono rari gli episodi di lavoratori «lasciati davanti al pronto soccorso perché si sono fatti male sul lavoro»³⁰². Su questo versante la Cooperativa Lotta racconta aver organizzato dei corsi di formazione a medici e infermieri in alcuni ospedali poiché essi, grazie alla loro preparazione professionale, possono a volte identificare casi d'incidenti sul lavoro non denunciati come tali e orientare le vittime verso organizzazioni che possono occuparsi della loro situazione: «Abbiamo fatto formazione per spiegare che quando arrivano persone, magari dopo incidenti [...] se sono irregolari non possono dichiarare di essersi fatti male sul lavoro, loro che sono in grado di capire se effettivamente è un incidente [sul lavoro] o altro [possono] dargli informazioni che permettono di dare opportunità anche a queste persone».

Rispetto all'incidente sul luogo di lavoro la Cooperativa Lotta sottolinea un meccanismo sul quale vale la pena soffermarsi: C. osserva che spesso «l'infortunio è l'elemento che in qualche modo rompe il patto con il datore di lavoro». Salta così «tutto il meccanismo anche di quella che si poteva chiamare [da una parte] "fiducia" nel datore di lavoro e [dall'altra] corresponsabilità» proprio perché «nel momento in cui avviene un evento traumatico le persone assumono più consapevolezza [...] la persona prende coscienza della propria situazione di non tutela nel momento in cui c'è l'infortunio [...] si sente meno protetta, ha più paura e si accorge di vivere questa situazione di sfruttamento [...] prende coscienza che una serie di cose che gli sono state dette non

³⁰² C. della Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione.

sono reali e da quel momento si sente abbandonato [...] quindi a volte coglie l'occasione di poter denunciare la propria situazione di sfruttamento».

Servizi extra-lavorativi

La pratica di fornire ai dipendenti servizi extra-lavorativi è confermata indirettamente dagli intervistati, soprattutto per quanto riguarda l'alloggio. «È gente che spesso abita anche in cascina dove vive l'agricoltore» riconosce la rappresentante di CIA Lombardia. L'intervistato di Coldiretti Brescia rileva che spesso si tratta della concessione di un alloggio a titolo gratuito, soprattutto nel caso dei mungitori, da parte delle aziende che ne hanno la disponibilità. Altre volte sussiste un contratto d'affitto come racconta il responsabile di Copagri intervistato: «Quasi tutti gli indiani che lavorano nelle aziende agricole hanno casa nell'azienda agricola. Generalmente questo fa parte del contratto con una sorta di compensazione, poca cosa, intorno ai 100-150 euro al mese». Il responsabile di Coldiretti si spiega questa pratica ritenendo che l'azienda lo faccia per comodità, pur rispettando gli orari di lavoro infatti, avendo un dipendente che abita nel cascinale in caso di estrema necessità è così infatti più semplice farvi ricorso. Non sembra inoltre difficile intuire come questa possa essere una soluzione comoda per il dipendente stesso, basti pensare al caso del mungitore col turno di notte. Nell'opinione di molti degli intervistati pertanto, come visto nell'esame delle dimensioni aziendali e in relazione al "fattore vicinanza", la concessione di un alloggio legata ad un contratto di lavoro nel settore agricolo non è qualificabile come fattore di rischio di sfruttamento lavorativo. Anche il segretario provinciale della FLAI CGIL, tenendo a mente il confronto con situazioni nelle quali i lavoratori sono costretti a dormire in giacigli improvvisati o nei campi stessi, esprime un giudizio tutto sommato positivo su aziende che si premurano di fornire quantomeno un alloggio decente ai propri lavoratori. L'intervistato riconosce tuttavia come la concessione di determinati servizi possa in realtà camuffare e rendere più tollerabile una situazione che così «sembra regolare» anche «dal punto di vista [...] umano» e che sarebbe invece da condannare. L'intervistato di AIAB Lombardia mantiene infatti una posizione molto più critica in merito ai servizi extra-lavorativi offerti dalle aziende ai propri dipendenti: «Dover dipendere per queste cose da un datore di lavoro è una logica in cui tu devi sottostare a

tutto, non sei autonomo. Non a caso su questo pacchetto di servizi nasce il caporalato». Come precedentemente illustrato anche la Cooperativa Lotta condivide queste preoccupazioni³⁰³.

Valutazione delle misure di prevenzione proposte

Per poter pensare a delle misure di prevenzione dello sfruttamento lavorativo efficaci è stato chiesto agli stakeholders di valutare la fattibilità e l'utilità di alcune proposte guida ricavate dal Luxor Protocol³⁰⁴. Il feedback degli intervistati in merito è rilevante al fine di completare il quadro di settore.

A) Adottare una politica sui diritti umani

L'atteggiamento generalmente prevalente in merito alla proposta di adozione di clausole che richiamino i diritti umani nei contratti stipulati dall'azienda con i dipendenti e nelle relazioni commerciali lungo tutta la supply chain rimarca uno dei problemi di più difficile soluzione, emerso anche nel confronto fra i ricercatori del progetto *Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking*³⁰⁵, ovvero la possibilità che ad adozioni di principio non segua un'effettiva implementazione. Secondo molti si renderebbe infatti necessaria l'istituzione di un organo (o l'individuazione di uno già esistente) adito al monitoraggio dell'attuazione delle misure pattuite e detentore del potere e degli strumenti sanzionatori adeguati a disincentivare il non rispetto delle stesse. Una politica sui diritti umani potrebbe dunque essere adottata con il favore di molti, ma non trovare poi riscontri reali: «bisogna trovare degli accorgimenti per fare in modo che non sia poi solo una dichiarazione di principio» ammonisce C. della Cooperativa Lotta, V. dalla FLAI CGIL Brescia gli fa eco, sottolineando come tante dichiarazioni di principio non sopravvivano poi alla verifica dei fatti. Quello cui accenna V. è infatti il principio per cui le

³⁰³ Cfr. sottocapitolo 3.3.2.

³⁰⁴ End Human Trafficking Now, *The Luxor Protocol. Implementation Guidelines to the Athens Ethical Principles: Comprehensive Compliance Program from Business*, <http://www.endhumantraffickingnow.com/the-luxor-protocol/> (07.10.2013).

³⁰⁵ Questione dibattuta nel corso del project meeting del gruppo di ricerca sul progetto "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking" del 13 di settembre a Venezia.

organizzazioni imprenditoriali o le stesse aziende «Magari s'impegnano, codificano, contrattualizzano, sottoscrivono, [ma] il contadino che non è che lo vedono tutti i giorni. [...] Gli mandano il periodico, vanno a vedere quella volta, ma poi non sono lì a controllare». Il ragionamento è facilmente trasferibile a tutta la catena di appalti e subappalti che popolano l'ormai intricatissima giungla dell'intera supply-chain delle grandi aziende. Si tratta dunque di una misura che, così formulata, nella condivisibile opinione di AIAB, non è prioritaria quanto un intervento del legislatore in tale ambito. «Bisogna convincere e tante volte obbligare le aziende a rispettare i diritti umani» esordisce il rappresentante di AIAB Lombardia e «l'unico modo è avere una normativa che faccia diventare legge alcune cose. Poi non è detto che se fai la legge automaticamente tutte le persone hanno garantiti i diritti, ma resta utile per disincentivare alcune pratiche».

L'insistenza da parte di AIAB sulla necessità di un intervento a livello nazionale deriva dall'osservazione delle dinamiche che si esplicitano ai tavoli regionali su queste tematiche: la regione stessa si dimostra infatti poco disposta ad affrontare temi sui quali non è stato espresso un orientamento a livello nazionale. «Aiab Lombardia partecipa a molti tavoli sull'agricoltura e in alcuni casi queste tematiche [dei diritti dei lavoratori e della sicurezza] sono prese in considerazione, ma tante volte la regione si rifugia dietro al fatto che non esistono delle normative nazionali per cui a sua volta la regione Lombardia non si preoccupa minimamente di normare queste cose» racconta il rappresentante di AIAB Lombardia intervistato. D'altro canto esistono ottimi esempi di aziende che si sono autonomamente dotate di un Codice Etico all'interno del quale viene sottolineata l'importanza del rispetto dei diritti umani, come nel caso di Centrale del Latte di Brescia (cfr 3.3). La progettualità dal basso è sicuramente una grande ricchezza, ma se non culmina nell'adozione di principi e strumenti all'avanguardia su tutto il territorio nazionale non fa altro che replicare il caratteristico disegno "a macchia di leopardo" con cui diritti, tutele e buone pratiche sono diffuse in Italia. Un disegno che poco ha a che fare con i criteri di uguaglianza e pari opportunità che dovrebbero invece guidare un paese propriamente democratico.

B) Effettuare una valutazione dei rischi

Il feedback da parte degli intervistati sembra essere abbastanza tiepido anche per quanto concerne l'opportunità di fornire degli input ed una bozza indicativa sulla valutazione del rischio con alcuni indicatori da distribuire alle aziende. Benché «in linea di principio ci sia un'attenzione e un sostegno rispetto a questo, [...] calare poi tutto questo nelle aziende è complicato» osserva l'intervistato della Cooperativa Lotta. Anche la FLAI si dichiara ovviamente favorevole «più formazione c'è e più articolata è, meglio è», s'interroga però su come divulgarla.

C) Ostacoli linguistici

L'utilità di avere dei contratti stilati nella lingua madre dei lavoratori stranieri dipendenti è invece più dibattuta. C. della Cooperativa Lotta sottolinea infatti come le persone incontrate nei percorsi di protezione sociale avessero in gran parte un alto livello di competenze sia culturali che esperienziali, nonché un livello educativo tale da permettere loro di apprendere l'italiano nel giro di pochi mesi. Pertanto, l'intervistato ritiene che piuttosto di occuparsi della traduzione in lingua dei contratti sarebbe più importante legare l'informazione sul diritto del lavoro ad una effettiva pratica dello stesso, calandolo nel contesto reale della sua applicazione: «Occorre che la normativa teorica dei diritti delle persone diventi un fatto reale e quindi [che] l'informazione sia legata alla realtà dell'azienda», strategia da seguire per «mettere il più possibile le persone nella condizione di percepire questa regolarità dei diritti e dei doveri». Dall'intervista a B., di Copagri Brescia, emerge inoltre come, almeno fra i dipendenti di origine indiana delle aziende lattiero-casearie del bresciano, ci sia un alto livello di sindacalizzazione ed un'ottima organizzazione di reti di connazionali in grado di fornire loro assistenza. La FLAI riconosce infatti l'importanza dell'ausilio loro fornito da un proprio funzionario con doppia cittadinanza indiana ed italiana, il quale intrattiene fitti rapporti soprattutto con gli indiani del Punjab fortemente presenti del bresciano.

Specularmente sono gli ispettori del lavoro a lamentare invece l'ostacolo costituito dal fatto di non avere a disposizione dei mediatori linguistico-culturali. L'impossibilità di comunicare con i lavoratori può essere di ostacolo al rilevamento non

solo dello sfruttamento lavorativo ma anche all'emersione di una potenziale rete di traffico di esseri umani che resta protetta tanto dalla paura indotta nel lavoratore irregolare dalla propria condizione di vulnerabilità, quanto dal fattore linguistico in sé: «le volte che abbiamo trovato delle persone clandestine», raccontano gli ispettori del lavoro intervistati, «non è che è stato detto da loro “mi ha portato tizio e caio”; solitamente non lo dicono comunque mai anche perché la loro condizione di precarietà tra virgolette li impaurisce e quindi è difficile trovare il soggetto che poi effettivamente collabora [...] sono stranieri, non conoscono bene la lingua, hanno difficoltà ad aprirsi se non vedono un mediatore». Viene così alla luce un nodo centrale che, se sciolto, potrebbe facilitare le attività ispettive: l'assenza della figura del mediatore culturale e/o di un interprete in sede d'ispezione così come di colloquio individuale con il lavoratore. Sono gli stessi ispettori del lavoro a riflettere su questa mancanza e dichiarare come sarebbe invece importante affiancarsi a queste figure professionali nello svolgere il proprio mestiere. La «figura del mediatore culturale [...] è una parte che manca nei nostri uffici o negli altri uffici di polizia [mentre] sarebbe utile come figura che rassicura le persone». La presenza di un interprete sarebbe invece fondamentale «nell'attività ispettiva: se [il lavoratore] non parla l'italiano e noi abbiamo bisogno di acquisire delle informazioni» è evidente che il fattore linguistico rappresenta un ostacolo, «soprattutto con l'arabo e il cinese è difficile dialogare. Quando le operazioni venivano organizzate con un certo criterio c'erano degli interpreti, [anni fa] è capitato soprattutto con accertamenti nelle confezioni [laddove bisognava effettuare accertamenti su] datori di lavoro cinesi, abbiamo avuto a volte degli interpreti tramite i carabinieri». Ad oggi però è proprio l'assenza di collaborazioni con mediatori linguistico-culturali ed interpreti ad essere segnalata come fattore di criticità. Il fattore linguistico non va pertanto limitato al solo ambito dei contratti lavorativi per i quali prevedere eventualmente una formulazione in lingua diversa dall'italiano, quella dei lavoratori o, come suggerito, una lingua ponte come l'inglese, il francese o l'arabo. La FLAI CGIL di Brescia produce già materiale informativo sui rischi nei luoghi di lavoro «in francese inglese arabo e spagnolo» e traduce il contratto provinciale «in francese e in inglese», distribuisce inoltre un «giornalino periodico in cui ci sono le tabelle paga, i fondi sanitari, la questione politica in generale» però non sempre questo viene tradotto almeno in

inglese e punjabi. «Dovremmo fare [anche] l'albanese e altre lingue», aggiunge il segretario della FLAI, «ma purtroppo per ragioni di tempo non riusciamo». Anche Confcooperative racconta di essersi confrontata con l'opportunità di produrre materiale informativo in lingue diverse dall'italiano e di aver prodotto «un volume che spiega che cos'è una cooperativa [...] anche in lingua straniera per permettere anche a degli extracomunitari che volessero approfondire la forma della cooperativa, perché ci sono, di capire come è strutturata una società cooperativa con tutti i crismi che richiede questa struttura sociale».

D) Prevenzione lungo la supply-chain

Le misure per assicurarsi che le aziende fornitrici si astengano da comportamenti e pratiche potenzialmente lesive dei diritti dei lavoratori vengono sostanzialmente riassunte nella necessità di un maggiore controllo sulle gare di appalto, argomento già ampiamente trattato.

E) Incentivi

È invece interessante soffermarsi sulla questione degli incentivi. Interrogati in merito a quali incentivi statali potrebbero stimolare le aziende ad adottare delle misure preventive rispetto alla tratta ed allo sfruttamento lavorativo gli intervistati offrono risposte talvolta diametralmente opposte. Si ha così da una parte il rappresentante di Confcooperative che spiega come il settore agricolo sia in realtà già molto incentivato a livello comunitario e non rilevi dunque la necessità di spingersi oltre, dall'altra la FLAI CGIL che sta elaborando un bollino sociale con l'obiettivo di legarlo a dei ritorni economici nell'ambito della Politica Agricola Comunitaria. Nello specifico, alla richiesta di pensare a incentivi specifici, come ad esempio degli sgravi fiscali, D. di Confcooperative risponde positivamente, ma ritiene che il settore agricolo sia già ampiamente incentivato. D. ricorda infatti come oltre il 40% del bilancio UE venga destinato all'agricoltura e che all'interno del piano di sviluppo rurale esistono già misure che, seppure non legate a sgravi fiscali e non molto conosciute anche fra gli operatori del settore stesso, incentivano le aziende ad adottare standard riferiti anche

alla qualità del lavoro perché il possesso di standard qualitativi aggiuntivi rispetto ai minimi obbligatori dà diritto ad un punteggio maggiore nella graduatoria che permette l'accesso ai finanziamenti.

La FLAI CGIL sta invece elaborando il progetto di un «bollino sociale da dare alle aziende che rispettano i contratti, la sicurezza sul lavoro e la legalità», spiega l'intervistato. La proposta, avanzata anche a livello europeo da parte del sindacato, è quella di «avere dei ritorni economici per quel che riguarda la PAC a queste aziende che possono dimostrare, ovviamente con controlli che siano seri, che non fanno infrazioni dal punto di vista contrattuale per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro e non hanno dei fenomeni di illegalità presenti». Il modello segue quello proposto dalla PAC sul benessere animale «per esempio uno ha degli obblighi per il benessere animale e per questo ha dei finanziamenti europei», spiega il segretario provinciale, che aggiunge «benessere animale va bene, però è importante anche il benessere dei lavoratori per cui abbiamo proposto [...] che le aziende che rispettano [i diritti dei lavoratori] abbiano anche delle risorse con le quali fare formazione e non fare appalti al ribasso». In un momento di difficoltà economica come questo, sostiene l'intervistato, questo tipo d'intervento permetterebbe di contrastare la necessità di cercare appalti al ribasso e disincentiverebbe la tentazione a non fornire la formazione adeguata al personale.

La proposta di sgravi fiscali da incanalare in corsi di formazione per i dipendenti viene anche da Copagri Brescia. CIA Lombardia contribuisce invece con una riflessione sul meccanismo secondo cui strutturare gli incentivi stessi, propone infatti di pensare a degli incentivi in ottica di settore, area o distretti produttivi piuttosto che rivolti alla singola azienda. Determinante in tal senso sembra essere la ridotta dimensione aziendale che può rendere difficile formulare incentivi *ad hoc*: «le aziende non hanno molta manodopera, trovare un'azienda che ha più di 3 dipendenti è già una rarità, ci sono pochissime aziende agricole che hanno più di 10 dipendenti e quindi se invece di azienda si facesse un discorso a livello di area, di zona, di distretti, ad esempio per il florovivaistico o il vitivinicolo in cui c'è più manodopera stagionale, che non a livello di singola azienda [sarebbe meglio]».

La maggior parte degli intervistati sembra comunque riferirsi agli incentivi statali essenzialmente in termini di sgravi contributivi e fiscali³⁰⁶. La prospettiva di AIAB in merito è però leggermente più articolata: particolarmente scettica in merito alla “monetarizzazione dei diritti”³⁰⁷, ipotizza quindi un sistema in cui lo stato si proponga di facilitare la commercializzazione dei marchi che garantiscono l’eticità, aiutando così i produttori che garantiscono il rispetto dei diritti dei lavoratori nella commercializzazione dei propri prodotti anche mediante l’istruzione del consumatore (argomento su cui torneremo nel sottocapitolo sulla Rete in merito ai compiti a cui ci si attende assolva lo stato).

Una riflessione importante su un altro tipo d’incentivi è portata avanti dalla Cooperativa Lotta, preoccupata rispetto alle ripercussioni di eventuali incentivi statali all’assunzione di persone provenienti da percorsi di recupero. Il rischio, in generale, è quello di «alimentare un percorso nel quale l’azienda preferisce assumere, rispetto all’italiano, una persona [immigrata] che è stata in passato vittima di tratta e sfruttamento perché gli costa meno», dunque creando per le vittime di sfruttamento lavorativo una categoria protetta, simile a quanto fatto per i portatori di handicap: «rischiamo di creare un meccanismo conflittuale» ammonisce C.

3.3.3 La rete

Il progetto di ricerca è stato strutturato su domande precise e formulate tanto in modo trasversale che specifico, questo ha permesso di rispettare le differenti caratteristiche dei soggetti coinvolti senza mancare di costruire un discorso coerente. Questo ha permesso di ottenere una descrizione precisa tanto della percezione del contesto all’interno del quale gli stakeholders si trovano ad operare, quanto dei rischi specifici di settore.

Il feedback rispetto alle misure di prevenzione proposte dai ricercatori ed elaborate sulla base degli Athens Ethical Principles e del Luxor Protocol³⁰⁸ mette tuttavia in luce

³⁰⁶ Si faccia riferimento alle schede delle interviste allegate.

³⁰⁷ «Monetizzare i diritti vuol dire che puoi anche toglierli, invece vanno garantiti in ogni caso» osserva il rappresentante di AIAB Lombardia.

³⁰⁸ Nel gennaio del 2006 ad Atene si è svolto il meeting “Roundtable of the Business Community against

come una parte di imprese, organizzazioni imprenditoriali, sindacati e ong giudichi impraticabili tali misure e preferisca invece valorizzare le buone pratiche che emergono dall'esperienza maturata nelle relazioni tra le parti sociali e dalle reti che da essa traggono origine. Le misure di prevenzione che la ricerca "Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking" ha ripreso dal Luxor Protocol, dalle clausole sui diritti umani nei contratti alla traduzione degli stessi in lingue straniere, s'inseriscono così all'interno di una ridefinizione del funzionamento dell'intero sistema di prevenzione, monitoraggio, denuncia e tutela dello sfruttamento lavorativo. Quello su cui insistono i soggetti intervistati è infatti la necessità di sviluppare e potenziare una rete di collaborazione efficiente che copra ogni momento del percorso e crei continuità di azione fra i provvedimenti dei diversi attori coinvolti. L'esplicitazione di questa strategia è stata possibile grazie all'adozione di un approccio *problem solving*, che ha permesso di far emergere dalle *problem setting stories*³⁰⁹ degli intervistati l'individuazione di questa rete di collaborazione che sembra costituire, nella loro opinione, il vero strumento su cui puntare per una prevenzione e tutela efficaci dello sfruttamento lavorativo. Dalle *problem setting stories* emerge anche una chiara suddivisione e mappatura di ruoli, competenze ed aspettative proprie e reciproche degli stakeholders intervistati rispetto al tema in discussione. Partendo dalla premessa che a livello di ciascun ente le informazioni e l'organizzazione interna sembrano essere da tutti valutate in maniera positiva³¹⁰ è possibile concentrarsi sulla divisione dei ruoli

Human Trafficking" durante il quale numerose imprese, organizzazioni imprenditoriali, ong e governi si sono confrontati con il sostegno di organizzazioni internazionali quali l'OIM e la Banca Mondiale con l'obiettivo di formulare misure di contrasto al traffico di esseri umani. Da questa iniziativa sono nate la campagna "End Human Trafficking Now" e gli Athens Ethical Principles, ovvero dei principi etici tramite i quali i firmatari esprimono una linea di tolleranza zero nei confronti degli affari che beneficiano del traffico di esseri umani. Il protocollo di Luxor è la guida all'implementazione degli Athens Ethical Principles.

End Human Trafficking Now, *The Athens Ethical Principles*, <http://www.endhumantraffickingnow.com/the-athens-ethical-principles/> (07.10.2013).

End Human Trafficking Now, *The Luxor Protocol. Implementation Guidelines to the Athens Ethical Principles: Comprehensive Compliance Program from Business*, op. cit.

³⁰⁹ Si veda Schön D., *Generative Metaphor: A Perspective on Problem-Setting in Social Policy*, op.cit.

³¹⁰ Le informazioni interne vengono da quasi tutti gli enti gestite con una logica "a cascata" ovvero dal livello europeo a quello nazionale che comunica poi le novità legislative e altre misure importanti ai livelli regionali che, ove presenti, si occupano della diffusione delle informazioni presso le sedi provinciali. Si vedano le schede delle interviste per la descrizione che ciascun ente offre del proprio meccanismo di funzionamento interno.

individuata dagli intervistati stessi.

Ong

La Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione riconosce come proprio ruolo quello di operare al fine di far emergere e poi accogliere le persone vittime di tratta e sfruttamento lavorativo nei percorsi di protezione sociale che gestisce. Rispetto all'emersione la Cooperativa opera sul versante più sociale delle tutele previste dalla normativa: «una volta verificato che una persona è stata sfruttata da un'azienda da noi parte tutto quello che è il percorso di legge per ottenere tutta una serie di garanzie», dall'altro lato, spesso di pari passo, «parte il lavoro per recuperare i soldi non dati, aprire delle vertenze e tutta la parte che è un po' più sindacale e meno sociale». L'importanza della rete di collaborazione tra i sindacati, l'ispettorato del lavoro e tutte quelle strutture che come afferma C. «questo tipo di lavoro lo sanno fare meglio di noi» viene dunque ulteriormente sottolineata dalla descrizione del *modus operandi* dell'organizzazione stessa al fine di fornire assistenza alle persone sfruttate. Inoltre, la Cooperativa Lotta non può entrare nei luoghi di lavoro, pertanto si impegna nella formazione di chi invece, come forze di polizia e ispettori del lavoro, hanno la possibilità di fare sopralluoghi o essere presenti sul luogo di lavoro, come nel caso dei delegati sindacali. Questo perché permette di fornire loro gli strumenti adatti affinché non si rischi che la persona irregolare subisca in automatico un'espulsione prima ancora di aver verificato se avesse o meno diritto a una tutela a fronte dello sfruttamento lavorativo eventualmente subito: «L'obiettivo è intervenire prima di un decreto di espulsione, riuscire a verificare se la persona in qualche modo può essere vittima [di sfruttamento lavorativo] e quindi abbia diritto a questo tipo di opportunità [permesso di soggiorno]». La formazione viene rivolta pertanto non solo alle forze di polizia, ma anche come precedentemente accennato ai pronto soccorsi degli ospedali ed agli operatori sindacali (cfr 3.3). Come sintetizza il responsabile dei progetti immigrazione e tratta della Cooperativa Lotta: «Il nostro compito è favorire la rete con tutti quei soggetti che pur con finalità diverse, modi diversi e ruoli diversi sono sul territorio e possono svolgere questo tipo di lavoro di segnalazione». Nel momento in cui viene intercettata una situazione di sospetto sfruttamento lavorativo, magari anche legato al

traffico di esseri umani, vi è dunque una prima separazione dei compiti: da una parte la Cooperativa Lotta recupera la storia della potenziale vittima e l'anticipa direttamente al pubblico ministero competente per poter valutare assieme se sussistano le condizioni per richiedere l'attivazione del percorso di tutela e tutta la parte normativa di sua competenza, dall'altra le indagini in merito, d'accordo con il pubblico ministero vengono invece affidate alle forze di polizia. Dopodiché, mentre la Cooperativa continua ad operare sul versante sociale, premurandosi di attivare il percorso legale per ottenere tutte le garanzie del caso, in parallelo si svolge la parte più sindacale di recupero dell'eventuale salario non percepito, apertura di vertenze e quant'altro, un ruolo che la Cooperativa attribuisce ai sindacati e all'ispettorato del lavoro.

L'incontro di formazione "Lo sfruttamento lavorativo e la tratta degli esseri umani: quali strumenti per l'emersione?" organizzato presso la CGIL di Brescia il 10 Luglio 2013 ha inoltre evidenziato un altro punto nodale nella suddivisione delle competenze: C. della Cooperativa Lotta ha infatti fatto notare quanto l'individuazione di un Pubblico Ministero con una specifica competenza in materia di traffico di esseri umani e sfruttamento lavorativo sia di fondamentale importanza nell'attivazione del processo di tutela, un'ulteriore complicazione di quella localizzazione dei diritti cui già si accennava in precedenza. La collaborazione fra enti si configura dunque non solo come suddivisione di competenze, ma anche come formazione ed informazione continua e reciproca, strategia che sola può garantire il buon funzionamento del sistema nel suo complesso.

C'è poi un altro tipo di formazione, di cui s'incarica sempre la Cooperativa, ma diverso da quello proposto agli enti che operano nel settore: si tratta della promozione di un percorso trasversale «non solo per gli addetti ai lavori» illustra C. Quest'ottica si è concretizzata ad esempio nella realizzazione di un lavoro con gli studenti di giurisprudenza di un'università, con i quali si è ragionato di sfruttamento lavorativo «sia da un punto di vista normativo con i docenti, sia portando delle persone a raccontare le proprie storie di sfruttamento», lavoro che si è concluso con una rielaborazione da parte degli studenti che hanno prodotto uno spettacolo sul tema. Sempre con l'obiettivo di «creare consapevolezza su un tema che sicuramente rimane molto sottotraccia», la Cooperativa Lotta ha portato nei teatri dei territori in cui opera il

proprio lavoro, con le testimonianze dirette dei lavoratori e di un magistrato che ha raccontato «come nascono e come si concludono queste storie». Il racconto è una dimensione fondamentale del percorso che porta allo sradicamento «degli stereotipi che sono oramai dentro alle persone [...] perché quando le persone raccontano le storie dello sfruttamento [che hanno subito]», continua C., «la gente si trova davanti a un mondo che probabilmente aveva messo da parte pensando che non esistesse, [ma che quando] gli si portano i dati del territorio in cui vive si rende conto che c'è».

Sindacati

Come rilevato nel report *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*³¹¹, l'azione sindacale ha come principale canale d'intervento la contrattazione collettiva nazionale, ma ha anche saputo sviluppare la capacità di affiancare a queste azioni altri tipi d'intervento come dimostrano le collaborazioni attive con istituzioni locali, organizzazioni non governative e associazioni³¹²; campagne nazionali; ed azioni di sindacato di strada (cfr 3.4) che cercano di superare i fattori che precludono l'azione sindacale: «1) l'inserimento prevalente nell'economia sommersa dei lavoratori gravemente sfruttati; 2) l'estrema frammentazione del contesto produttivo agricolo e la prevalenza di unità produttive di piccola dimensione, difficilmente raggiungibili dall'intervento sindacale; 3) un certo ritardo del sindacato nell'intervenire nelle aree a maggiore rischio; 4) la scarsa incisività dell'azione sindacale di fronte a un sistema dello sfruttamento che trova indirettamente il supporto dello Stato attraverso politiche migratorie restrittive e uno scarso impegno nel contrasto all'economia sommersa»³¹³.

³¹¹ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 45.

³¹² Ad esempio il progetto europeo "Responsabilità sociale d'impresa. Strumento d'innovazione e competitività dell'industria alimentare", cui hanno partecipato il gruppo Barilla, la Fai-Cisl, la Fga Cfdt France e l'Effat. Per una trattazione più esaustiva si veda: Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p.46.

³¹³ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 45.

In questo contesto, dalla ricerca sul campo emerge che il ruolo che gli altri stakeholders si aspettano che giochi il sindacato è quello di occuparsi delle vertenze individuali e collettive dei lavoratori sfruttati. La stessa FLAI riconosce come propri tre compiti principali: quello di occuparsi della stipula dei contratti a livello provinciale, quello di svolgere attività di servizio per assegni familiari, di disoccupazione agricola, domande sul fronte sanitario etc e quello di occuparsi naturalmente anche del servizio legale «in collaborazione con l'Ufficio Vertenze della CGIL quando insorgono delle controversie fra datore di lavoro e lavoratore». Tuttavia il sindacato si sente investito anche di doveri di prevenzione «sia come sindacalisti della FLAI che come membri della CGIL e come cittadini», all'interno della rete di collaborazione fra gli enti che deve dunque permettere a ciascuno di svolgere il proprio compito senza che vengano a mancare i raccordi con gli ambiti di competenza dei partner si attivano dunque altre reti. Come visto nel caso degli incontri di formazione organizzati dalla Cooperativa Lotta, anche il sindacato si fa promotore di momenti d'incontro in cui si possano individuare azioni condivise con la partecipazione più o meno attiva di vari soggetti istituzionali. «L'INPS regionale, tutti gli attori istituzionali, l'ispettorato del lavoro, la direzione provinciale del lavoro, la regione, la provincia» sono infatti invitati a costituire una serie di patti territoriali che contengono «misure d'intervento e controllo». Viene dunque confermata l'importanza del ruolo dei sindacati nella prevenzione del grave sfruttamento lavorativo e nella tutela dei lavoratori. Importanza che si manifesta anche in importanti campagne nazionali della portata di "STOP Caporalato", che ha portato all'introduzione di specifiche norme penali a contrasto dell'intermediazione illecita di manodopera basata sullo sfruttamento dell'attività lavorativa (il c.d. "reato di caporalato" cfr. capitolo 2), e come quella promossa quest'anno dalla FLAI CGIL e FP CGIL dal titolo "Sgombriamo il campo dalla criminalità e dall'illegalità" (cfr 3.4).

Organizzazioni Imprenditoriali

Le aspettative per quanto riguarda il ruolo delle organizzazioni imprenditoriali nella prevenzione dello sfruttamento lavorativo e della tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo anche in questo caso combaciano ampiamente con quanto le

organizzazioni imprenditoriali stesse ritengono essere loro compito. La prevenzione dello sfruttamento lavorativo, secondo le aspettative degli altri stakeholders, può essere promossa dalle organizzazioni imprenditoriali incentivando la responsabilità etica delle aziende con campagne informative e pressioni nei confronti di propri associati. AIAB in particolare si configura in realtà più come associazione di promozione sociale e pertanto insiste molto nella promozione del biologico sia dal punto di vista produttivo che come scelta etica. L'intervistato spiega infatti come AIAB porti avanti una visione di biologico «non solo produttivistica ma anche etica. Il concetto di biologico è molto vasto: vuol dire rispettare il suolo ma anche l'umanità che deve stare nei rapporti produttivistici fra esseri umani». AIAB ha elaborato il bollino Qualità Lavoro³¹⁴ che propone a tutti i propri soci, ma la scelta di aderire ai marchi è di tipo volontario: «noi lo proponiamo, ma non c'è nessun obbligo» dichiara S. In questo sta una criticità peraltro rilevata anche da enti esterni: «le organizzazioni [imprenditoriali] intervengono formalmente, ma non in maniera così forte nei confronti dei loro associati perché hanno paura che [abbandonino l'organizzazione]» fa notare la FLAI CGIL. Inoltre il marchio QL viene proposto prevalentemente in aziende di media dimensione «dove ci sono un certo numero di dipendenti e un minimo di sindacalizzazione». Per quanto riguarda le aziende a conduzione familiare AIAB ritiene infatti innecessario proporre il marchio e si aspetta invece un maggiore intervento ed una maggiore presenza del sindacato che controlli il rispetto dei contratti in aziende più grandi. La collaborazione fra le organizzazioni imprenditoriali ed i sindacati è un tema che tocca anche Confcooperative: l'intervistato dichiara come da essa spesso nasca la possibilità di raggiungere una soluzione condivisa nel caso in cui si verificano cause di lavoro: «se qualche problema c'è, perché qualche causa di lavoro c'è, si cerca con le organizzazioni sindacali di cercare una mediazione fra le posizioni del dipendente e quelle della cooperativa nell'interesse di tutti e due».

Le organizzazioni imprenditoriali sono solitamente presenti a tutti i tavoli di settore e sono dunque generalmente informate su tutte le novità legislative in merito alla sicurezza sul lavoro, ambiente e territorio e, quand'anche non abbiano già seguito dei

³¹⁴ Cfr. 3.2 in merito al bollino Qualità Lavoro.

corsi specifici rispetto alle normative sul traffico di esseri umani e lo sfruttamento lavorativo, sembrano essere tutte disponibili a valutare anche questo tipo di formazione, qualora venisse proposto, ed impegnarsi a divulgarlo alle aziende loro aderenti. L'interesse delle organizzazioni imprenditoriali è infatti quello di tutelare le aziende dai rischi cui si espongono quando non prestano la necessaria attenzione a tutta una serie di normative che, soprattutto nel campo degli alimentari, spaziano dalle norme sui prodotti e la lavorazione a quelle sui contratti e le modalità di assunzione dei dipendenti. Forse è anche per via di questa mole di lavoro e aggiornamenti costanti necessari che alcune organizzazioni, come la CIA Lombardia, lasciano intendere che non intendono andare oltre il dovere di comunicare con le aziende rivolgendosi direttamente ai lavoratori: pur non escludendo che informare i dipendenti rispetto ai loro diritti sia una possibile azione di supporto alle aziende, l'intervistata reputa infatti che sia compito di altri occuparsene. Il rappresentante di Coldiretti sottolinea come sia compito degli organismi paritetici che lavorano in sinergia con i sindacati tutelare «sia da un punto di vista di sicurezza sul lavoro che quant'altro la posizione del lavoratore». Le organizzazioni imprenditoriali svolgono pertanto un'importante operazione di raccordo con le aziende e in buona parte è proprio in questi fitti rapporti che si annida un fattore di prevenzione dello sfruttamento, come fa notare Confcooperative. Il rappresentante di Coldiretti invece osserva che «la nostra mission è quella di illustrare il contratto inteso a livello provinciale con i sindacati, poi nell'ambito dei rapporti individuali di lavoro» le aziende mantengono un margine di autonomia nel quale non è detto rispettino i dettami dell'organizzazione di appartenenza. Laddove dovesse essere accertata una violazione interviene il meccanismo sanzionatorio che, come già visto, prevede in molti casi l'espulsione dall'organizzazione stessa. Questo tipo di organizzazioni è poi in genere presente a vari livelli e con varie funzioni in molte collaborazioni, come quella che Confcooperative ha con la Direzione Territoriale del lavoro all'interno dell'Osservatorio sulla Cooperazione che «verifica che le cooperative di lavoro abbiano un regolamento interno, come è fatto, come è strutturato, perché queste sono le prime avvisaglie, o meglio sono i sintomi, che una cooperativa sia strumentale».

AIAB Lombardia partecipa invece a Expo dei Popoli, un coordinamento di Ong, associazioni, reti della società civile italiana e internazionale che lavora insieme per la realizzazione del Forum dei Popoli in programma per il 2015 a Milano, in concomitanza con gli eventi dell'esposizione universale – Expo 2015³¹⁵. Riassumendo dunque sembra che la maggior criticità all'interno di un soggetto tanto ricco d'iniziative e utili cooperazioni sia quello di essere dotato di uno scarso potere vincolante rispetto alle aziende. Stando così le cose, le organizzazioni imprenditoriali sono certamente un operatore importante per la formazione e sensibilizzazione delle aziende ai temi etici fra cui quello della prevenzione dello sfruttamento lavorativo e del traffico di esseri umani e giocano indubbiamente un ruolo determinante nel campo della concertazione nonché occupano un peso notevole quando vengono varate leggi che precarizzano il lavoro. Tuttavia il potere più precipuamente di controllo e sanzionatorio risiede altrove.

Ispettorati del Lavoro

Gli ispettori del lavoro hanno invece poteri tanto in ambito amministrativo che in quello penale, essendo ufficiali di polizia giudiziaria. Descrivono infatti il proprio ruolo come «attività di vigilanza in tutti i settori economici». Il lavoro svolto combina una prima fase di attività istruttoria, con accesso alle banche dati al fine di corredare l'input «che può essere la richiesta d'intervento di un lavoratore» di un sindacato o di altri interessati, con una seconda fase che, ove possibile ed opportuno, si risolve nell'intervento di mediazione fra datore di lavoro e lavoratore, mentre «se già dalla richiesta d'intervento si desumono gravi irregolarità e quindi gravi forme di sfruttamento, lavoro nero ecc si va a fare l'accertamento perché è opportuno non avvisare l'azienda [...] in quel caso molte irregolarità vengono proprio accertate sul campo». Gli ispettori del lavoro intervistati descrivono il proprio ruolo nel proteggere i diritti dei lavoratori come «una parte fondamentale di quest'attività, [che] è legata proprio alla tutela dei diritti del lavoratore inteso come parte debole del rapporto di lavoro».

³¹⁵ Si veda <http://expodeipopoli.it>

Sono però da rilevare alcune criticità significative emerse nel corso dell'intervista e che indicano con chiarezza la necessità di un maggior coordinamento e di una maggior attenzione alla totalità del lavoro che gli ispettori sono chiamati a svolgere. Alla già richiamata necessità di collaborare con interpreti e mediatori, si accosta l'osservazione dell'opportunità di effettuare ispezioni che coinvolgano più datori di lavoro e più organi di polizia al fine di poter individuare eventuali illeciti legati al traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo e al recentemente introdotto reato di intermediazione illecita di manodopera (caporalato), poiché si tratta di accertamenti molto complicati che gli ispettori del lavoro dichiarano di non essere nelle condizioni di poter svolgere da soli. L'osservazione viene rimarcata quando si prende in considerazione l'opportunità di effettuare verifiche in merito ai servizi extra-lavorativi offerti dalle aziende: «tutta questa parte di contorno è difficile da controllare da parte nostra perché noi non siamo ufficiali di polizia giudiziaria a 360gradi come le forze di polizia, ma abbiamo un compito limitato ai rapporti di lavoro e ai luoghi di lavoro, in quel caso sarebbe utile che i controlli venissero coordinati dalle Procure mettendo insieme le varie competenze», mettendo ognuno in grado di fare al meglio la propria parte suggeriscono gli ispettori del lavoro intervistati. «Coinvolgendo gli altri enti competenti sarebbe utile fare dei protocolli di legalità, delle procedure [...] ci dovrebbe essere una rete ampia [...] perché il nostro accertamento comunque [è] molto, molto limitato invece coinvolgendo altri enti potrebbe essere allargato» ed arrivare magari a rendere possibile la realizzazione di quelle «indagini molto più complicate» che sole possono permettere di indagare l'esistenza di reati complessi da accertare, ma gravi da lasciar correre, e come quello del caporalato³¹⁶. Oltre ad un «maggior coordinamento [...] ma anche maggiori poteri nell'accertamento», gli ispettori del lavoro indicano la necessità di sviluppare un «accesso facilitato alle banche dati e strumenti adatti perché le irregolarità si evolvono [...] se le banche dati dei vari enti che si occupano di vigilanza si incrociassero in qualche modo dando degli allarmi sarebbe sicuramente utile: [...] Noi al momento utilizziamo una banca dati del Ministero del Lavoro in cui confluiscono tutte le comunicazioni di assunzione, [abbiamo] poi un

³¹⁶ Si veda la scheda dell'intervista agli Ispettori del Lavoro.

parziale accesso alle banche dati dell'Inps, un accesso molto parziale alla banca dati dell'Inail e un accesso molto parziale alla banca dati dell'Agenzia delle Entrate, che non basta», perché al di là dei problemi di accesso «le banche dati dovrebbero in qualche modo comunicare, ad esempio se un dato in una banca dati non coincide con il dato di un'altra banca dati fare in modo che questa cosa venga segnalata agli organi di vigilanza e fare delle verifiche sui casi più a rischio irregolarità [...] perché al momento, senza coordinamento, è possibile che un'azienda sostanzialmente regolare o con scarse irregolarità venga ispezionata 2 o 3 volte piuttosto che andare a fare verifiche in contesti più problematici».

Per costruire una rete che possa efficacemente affrontare il problema dello sfruttamento lavorativo sembra dunque essenziale tener conto delle necessità dell'organo che svolge quel ruolo repressivo di cui tutti gli altri enti lamentano invece la mancanza. Mettere l'ispettorato del lavoro in condizione di svolgere il proprio compito fino in fondo, facilitandone la collaborazione con altri enti, andando a rafforzare i suoi poteri e a facilitare le sue possibilità di accesso alle informazioni necessarie all'attività ispettiva è quindi un passo fondamentale da compiere, anche alla luce del fatto che «l'insufficiente disponibilità di adeguate risorse umane ed economiche»³¹⁷ è una criticità da più parti sottolineata.

Inoltre, come fa notare il Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari, non è prevista per gli organi ispettivi alcuna formazione specifica sul grave sfruttamento lavorativo. Si segnalano tuttavia alcune esperienze limitate, nel tempo e nello spazio, che potrebbero però essere replicate su più vasta scala.

Attività di formazione specifiche in materia di lavoro e di previdenza sociale³¹⁸ sono state rivolte ai militari della Guardia di Finanza nell'ambito della "Convenzione per la

³¹⁷ D'Alessio M., *Leconomia sommersa: una analisi del settore agricolo* in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato* op.cit., p. 83.

³¹⁸ «Cfr. Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Comando Generale della Guardia di Finanza, *Convenzione per la cooperazione fra comandi provinciali della Guardia di Finanza e Direzioni provinciali del lavoro nel contrasto ai fenomeni di criminalità connessi allo sfruttamento del lavoro e all'occupazione illegale di lavoratori*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Prot. 25/SEGR/0018228/MA008.A001,26.10.2010,www.cnel.it/application/xmanager/projects/cnel/attachments/shadow_documentazioni_attachment/file_allegatos/000/144/060/convenzione8novembre2

cooperazione fra Comandi provinciali della Guardia di Finanza e Direzioni provinciali del Lavoro nel contrasto ai fenomeni di criminalità connessi allo sfruttamento del lavoro e all'occupazione illegale di lavoratori".³¹⁹

Altra esperienza importante, richiamata nel Report *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, è quella del progetto "Freed", coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e realizzato tra il 2008 e il 2009. Il "Freed" ha previsto alcuni seminari di formazione finalizzati a «migliorare le competenze pratiche ispettive per monitorare i settori economici e i luoghi di lavoro dove vi è più probabilità di incontrare vittime di tratta» e la creazione di «una rete nazionale sostenibile tra la pubblica amministrazione, i servizi sociali territoriali, i sindacati, gli ispettorati del lavoro locali, le Ong, le forze di polizia specializzate e la magistratura, con lo scopo di elaborare indicatori condivisi per l'identificazione di vittime trafficate e sfruttate, di implementare interventi di protezione sociale rivolti in modo specifico alle vittime del lavoro forzato»³²⁰.

Per quanto riguarda la Lombardia, la Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione sta definendo (estate 2013) con le forze di polizia di Varese una procedura per dare sistematicità agli interventi ispettivi e per fornire loro gli strumenti per ricorrere alle tutele previste dall' art.18 in ottica meno «premiale», come osserva il responsabile dei progetti Immigrazione e Tratta della Cooperativa Lotta infatti sino ad ora «il più delle

010.pdf (12.5.2013)» in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 48.

³¹⁹ Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 48.

³²⁰ «Il progetto Freed, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, ha coinvolto un ampio gruppo di partner, tra cui l'Ilo, il National Agency against Trafficking in Persons della Romania, il National Labour Inspectorate della Polonia, il General Labour Inspectorate del Portogallo, e in Italia: la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, CNEL Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, il Comando Generale Arma dei Carabinieri Ufficio Cooperazione Internazionale; i sindacati Cgil, Cisl, Uil, Ugl-Sei; la Provincia di Genova, la Provincia di Lecce, il Comune di Venezia; le associazioni Cooperativa sociale Dedalus, Dim Donne In Movimento, Cooperativa Lotta contro l'emarginazione, Associazione On the Road, Associazione Parsec. Cfr. Dipartimento per le Pari Opportunità, *Azione transnazionale ed intersettoriale per il contrasto della tratta a scopo di grave sfruttamento lavorativo. Identificazione e assistenza delle vittime - FREED*, Presentazione del progetto, www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/9B956EEE-4D03-45B5-89C9-A82777956DAB/0/FREED_ITA.pdf (13.5.2013)» in Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 48.

volte la persona ha ottenuto questa opportunità sulla base di una collaborazione con le forze di polizia»³²¹. Gli ispettori del lavoro di Brescia sono stati invitati alla già menzionata campagna “Sgombriamo il campo” organizzata da CGIL e FP ad Erbusco, portando il loro contributo di testimonianza in campo di sfruttamento lavorativo e confrontandosi con gli enti presenti a supporto dell’iniziativa.

Accanto al ruolo repressivo svolto dagli ispettori del lavoro, va però ricordato come essi si siano impegnati negli ultimi anni anche in politiche di prevenzione «la Direzione Territoriale del Lavoro di Brescia ha organizzato per tanti anni degli incontri nelle scuole, il progetto era promosso dal ministero del lavoro e aderivano l’Inps, l’Inail e la provincia di Brescia. Si facevano degli incontri con i ragazzi dell’ultima parte della scuola media superiore, quindi 17-18 anni e si dava un’informazione con nozioni semplici ma utili sui contratti e sulla sicurezza». Esiste già un buon livello di collaborazione con i sindacati e le organizzazioni datoriali con i quali vengono organizzati incontri «e in quella sede si danno informazioni sull’evoluzione normativa, chiarimenti sulle disposizioni, sulle circolari, ecc.».

Lo Stato

In generale, le aspettative e le autodescrizioni dei ruoli sostanzialmente combaciano, le criticità rispetto all’operatività interna di ogni ente sono state individuate dagli enti stessi con una buona capacità di auto-analisi che lascia presupporre come anche in ambito collaborativo si abbia in realtà a che fare con soggetti attenti a monitorare l’andamento dei progetti condivisi ed individuarne le difficoltà. Sussistono dunque buoni presupposti che la rete funzioni, ma i contatti degli stakeholders fra loro sembrano raramente aver assunto la caratteristica di comunicazione intensa e di routine figurando spesso più come azioni spot. Servirebbe dunque ora aiutarli nel consolidamento di una continuità collaborativa e fornire loro gli strumenti ed il supporto necessario a mantenerla attiva. Per realizzare questo si può

³²¹ Si rimanda al capitolo 2 per le già esaminate criticità insite in un approccio premiale ed alla scheda dell’intervista al responsabile dei progetti Immigrazione e Tratta della Cooperativa Lotta Contro l’Emarginazione.

certamente puntare su di un maggior impegno e coinvolgimento da parte di ciascuno, diventa dunque necessario e fondamentale tornare a ragionare su degli incentivi.

Nell'individuazione di quella motivazione che possa smuovere gli interessi dei vari attori coinvolti sembrano dunque assumere particolare rilevanza le aspettative espresse dagli stakeholders nei confronti del ruolo che lo stato potrebbe assumere per facilitare loro l'attivazione ed attuazione di misure contro lo sfruttamento lavorativo. Dallo stato ci si aspettano essenzialmente due cose: l'istruzione dei consumatori ed un chiaro intervento legislativo in materia. Da un lato dunque il rappresentante della Cooperativa Lotta rileva come «sarebbe importante per il discorso della tutela delle persone trafficate [...] che ci [fosse] una legge sul grave sfruttamento lavorativo, che non c'è!, e che questa sia applicata su tutto il territorio nazionale». Un nodo fondamentale dal punto di vista legislativo secondo l'intervistato è infatti l'inaccettabilità di un disforme godimento dei diritti causato dalla disomogenea applicazione delle leggi sul territorio nazionale: «il permesso che viene garantito in una città non è garantito in un'altra, abbiamo una disomogeneità di applicazione per cui la tutela dei diritti da parte dello stato non avviene dappertutto»³²².

Accanto all'intervento legislativo però si chiede allo stato anche e soprattutto di curarsi della formazione di una cittadinanza attenta e consapevole. Come rileva il Primo Rapporto su *Agromafie e caporalato* «abbiamo bisogno di iniziative sempre più efficaci sul terreno legislativo, giudiziario, di contrasto all'illegalità, abbiamo bisogno ancora di più di un profondo cambiamento culturale e sociale»³²³. Sono soprattutto le aziende e le organizzazioni imprenditoriali a insistere in tal senso, in particolare il rappresentante della Centrale del Latte riflette sulla difficoltà di operare in un contesto come quello italiano nel quale manca un sistema di formazione che costruisca dei veri cittadini dotati della cultura ed educazione civica sufficienti a veder realizzati i principi che vengono enunciati. «[Informare i lavoratori è] molto difficile, più passa il tempo più mi convinco che questo paese ha un tasso di cultura civica, di educazione civica diffusa, troppo bassa rispetto all'altezza dei principi che vorremmo vedere realizzati: manca la cultura civica di base. Il cittadino molto spesso è debole perché è ignorante, ma è

³²² Responsabile dei progetti Immigrazione e Tratta della Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione.

³²³ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato* op.cit., p. 253.

ignorante per carenza dei sistemi educativi scolastici: non abbiamo un sistema di formazione che costruisca i cittadini, non ce l'abbiamo». Come già rilevato è AIAB Lombardia a parlare di un sistema in cui lo stato potrebbe aiutare le aziende istruendo il consumatore, Centrale del Latte concorda: «Il consumatore in questo paese dovrebbe essere educato perché le etichette non sono così semplici da leggere, però volendo hanno dentro tutto». Si potrebbero così aiutare i produttori che garantiscono il rispetto dei diritti nella commercializzazione dei propri prodotti già solo sensibilizzando e dando alla cittadinanza gli strumenti per riconoscere ed apprezzare l'impegno etico delle aziende.

Rimane purtroppo scoperto un punto importante, che strizza l'occhio ad una ulteriore localizzazione dei diritti, o meglio ad una concentrazione del godimento degli stessi in quelle classi sociali che possono, qualora adeguatamente sensibilizzate, economicamente permettersi di spendere per la qualità intrinseca del prodotto che stanno acquistando. È un'indagine non nuova, familiare a chi si sia avvicinato ai ragionamenti che nascono in seno a molti GAS, i gruppi di acquisto solidale che si stanno sviluppando negli ultimi anni anche nel nostro paese. Per questa ragione rimane fondamentale continuare a prendere in esame e cercare delle soluzioni che sostengano l'adozione di una responsabilità sociale d'impresa anche e soprattutto in senso più strettamente economico, come ricordava il rappresentante di Centrale del Latte «la qualità costa», e non vincolare la qualità alla disponibilità economica di ciascuno è una delle sfide più importanti da affrontare in questi anni, sfida che spesso si scontra con la necessità di un ripensamento dell'intero sistema economico in cui siamo cresciuti.

3.4 Cosa si sta muovendo: buone pratiche nel bresciano

Brescia è la provincia lombarda con il maggior numero di lavoratori stranieri occupati nel settore agro-alimentare, secondo i dati Inps/Inail del 2011 sarebbero infatti circa 6.200 unità³²⁴. Il distretto della Franciacorta viene ritenuto dall'Osservatorio Placido Rizzotto auto-sufficiente grazie ai lavoratori immigrati stanziali, mentre quello del Basso bresciano sembra necessitare apporti occupazionali da lavoratori stagionali che provengono dall'Est Europa (soprattutto dalla Polonia) e dall'India e che, sempre a quanto rileva l'Osservatorio Placido Rizzotto, tornano poi nei paesi d'origine³²⁵.

Sindacato di strada

Proprio in questi giorni però, stagione di vendemmia in corso, la Franciacorta è sotto i riflettori della FLAI CGIL e della UILA-UIL di Brescia che hanno organizzato una sorta di presidio itinerante "Gli invisibili delle campagne di raccolta" con un camper che dalle 5 alle 19 è stato tra i vigneti del franciacortino per raggiungere i lavoratori impegnati nella raccolta dell'uva «per ricordare i loro diritti e combattere lo sfruttamento»³²⁶. Balza all'occhio il titolo della fotogallery: «Pullman con targa rumena, qualche caporale, diverse illegalità» forse la Franciacorta non è dunque poi così autosufficiente grazie ai lavoratori stanziali, ed ancora una volta si riconfermano i rischi precedentemente esaminati che si annidano nel lavoro stagionale quando non propriamente gestito secondo le leggi. Nell'articolo riportato da *Bresciaoggi* riportato sul sito della FLAI-CGIL di Brescia Venturini dichiara: «Sono anni che si ripropone il problema dei vendemmiatori sottopagati, la nostra battaglia non nasce ora (...) Anche nel Bresciano, purtroppo, abbiamo registrato alcuni casi di caporalato - ha aggiunto -: gli sfruttatori poi si rivalgono sulla paga degli addetti, in maggioranza stranieri dell'Est, costretti pure a mantenersi e accollarsi le spese di viaggio»³²⁷.

³²⁴ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato* op.cit., p. 123.

³²⁵ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di) *Agromafie e caporalato* op.cit., p. 127 e p. 242.

³²⁶CGIL Camera del Lavoro di Brescia, *La due giorni per la legalità nei vigneti della Franciacorta*, http://www.cgil.brescia.it/cgil_bs/sito_cgil/public/news.php?type=&id=3595 (15.07.2013).

³²⁷ Ibidem.

La Franciacorta viene segnalata anche dal volume *Agromafie e caporalato* come la zona in cui si rilevano le condizioni di lavoro peggiori, sia quelle indecenti che quelle gravemente sfruttate. La classifica proposta dall'Osservatorio Placido Rizzotto è stata redatta intervistando 10 segretari provinciali ed 1 regionale della FLAI-CGIL ed ha così esplicitato i giudizi degli intervistati in merito alle condizioni dei lavoratori:

«Buone = alloggio decente, orario e salario come da contratto nazionale, rapporti con il datore decenti, clima neutrale ma comunicativo. Presenza del contratto;

Indecente/Non dignitoso = alloggio precario, orario e salario inferiore al contratto nazionale, rapporti con il datore inesistenti, clima strumentale o di totale distacco. Assenza del contratto;

Gravemente sfruttato = alloggio di fortuna, orario lungo, salario a cottimo, rapporti di lavoro mediati dal "caporale" a pagamento e clima di assoggettamento. Rapporti ingannevoli, false promesse, frode. Assenza di contratto e del permesso di soggiorno»³²⁸.

Il giudizio sulle condizioni di lavoro nel settore agro-alimentare bresciano è dunque così riassumibile: esse sono valutate come buone nella zona del Garda, indecenti nel basso bresciano e gravemente sfruttato nella zona di Franciacorta. La FLAI riconosce soprattutto un'ampia diffusione del lavoro "grigio" «fatto di retribuzioni basse, metà giornate dichiarate, straordinari nascosti» ed un «uso sconsiderato dei voucher»³²⁹. Saleri, leader della UILA di Brescia e Cremona insiste sulla legalità: «chi non la rispetta danneggia gli occupati, le aziende sane, lo Stato» per questo l'impegno a passare tra i filari per dire di 3-4 mila lavoratori che devono tutelarsi dalle irregolarità³³⁰. Mentre FLAI e UILA chiedono che si torni ad affidare l'intermediazione ai Centri per il lavoro, Coldiretti e FAI-CISL si sono chiamate fuori dall'iniziativa siglando con l'agenzia Demetra un accordo noto come "vendemmia della solidarietà" per l'inserimento di 400 disoccupati nelle attività di vendemmia della Franciacorta³³¹, accordo che le altre sigle

³²⁸ Osservatorio Placido Rizzotto, *Agromafie e caporalato* op.cit., p. 92.

³²⁹ CGIL Camera del Lavoro di Brescia, *La due giorni per la legalità nei vigneti della Franciacorta*, op. cit.

³³⁰ Ibidem.

³³¹ Si veda: CGIL Camera del Lavoro di Brescia, *La due giorni per la legalità nei vigneti della Franciacorta*, op. cit.; Segreteria Fai Cisl Brescia, *L'esempio della vendemmia solidale*, "Giornale di Brescia", 07.08.2013, <http://www.giornaledibrescia.it/gdb-statico/lettere-al-direttore/l-esempio-della-vendemmia-solidale-1.1746822> (17.08.2013).

hanno bocciato e rispetto al quale «la stessa Direzione territoriale del lavoro ha ipotizzato il rischio di non conformità alla legge 276/2003 che norma le assunzioni stagionali»³³².

La presenza dei camper della FLAI Brescia nei presidi itineranti come questo s'iscrive all'interno delle iniziative di sindacato di strada nelle quali la CGIL di Brescia ha dato prova di essere soggetto particolarmente attivo³³³. Del messaggio intrinseco alle azioni di sindacato di strada parla Cinzia Massa della FLAI Campania nel volume *Agromafie e caporalato*, sottolineando come questo strumento permetta di portare i diritti dove sono le persone. Perché le belle idee possano concretizzarsi, scrive Massa, «c'è bisogno di rafforzare sempre più la nostra presenza e la nostra capacità di contrattazione sul territorio, di migliorare sempre la più la nostra capacità di fare rete, di creare le condizioni perché le persone intravedano una concreta possibilità alternativa».³³⁴ La CGIL Lombardia e la FILT Lombardia anche quest'estate hanno portato avanti un'altra importante iniziativa in questo senso: il già ricordato COSI' 2, il Centro di Orientamento Sindacale Itinerante, che nella provincia di Brescia si è svolto fra il 16 ed il 24 Luglio 2013. Nelle settimane di attività di quest'ultimo il camper della CGIL ha sostato in prossimità di gruppi di logistica e grande distribuzione come il Gruppo DAC Spa a Flero, la Piattaforma SMA di Chiari; davanti a La Linea Verde di Manerbio, qualificata come agroindustria e logistica di filiera per la Dimmidisi; non trascurando la filiera di trasporto merci e logistica sostando in zona industriale a Brescia presso SDA, TN, BRT, DHL ed Isonzo. Il camper è attrezzato a ufficio mobile con l'obiettivo di avvicinare la sede sindacale ai centri della logistica e della grande distribuzione spesso ubicati lungo gli assi autostradali o in prossimità di grandi infrastrutture lontane dalle sedi sindacali esistenti. Gli obiettivi dichiarati sono quelli di un rilancio dell'insediamento sindacale nella cooperazione, la costruzione di un sistema di relazioni nell'autotrasporto³³⁵.

³³² CGIL Camera del Lavoro di Brescia, *La due giorni per la legalità nei vigneti della Franciacorta*, op. cit.

³³³ L'impegno della FLAI CGIL di Brescia è in linea con quanto rilevato dal Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy*, op. cit., p. 46 che esamina l'attivismo della CGIL nei progetti "Camper dei diritti" e "Oro rosso".

³³⁴ Massa C. "Giustizia, utilitas, cambiamento" in *Agromafie e caporalato*, op. cit., p. 253.

³³⁵ Come dichiarato nei documenti forniti all'interno della cartella stampa Centro di orientamenti

Ai lavoratori viene distribuito:

-un pieghevole informativo redatto in quattro lingue (italiano, inglese, spagnolo e francese) che illustra la retribuzione lorda, (totale e disaggregata in paghe orarie, tredicesima, quattordicesima, ferie, permessi per festività) e TFR spettanti ad ogni livello d'inquadramento e reca in ultima pagina questa frase: «Fai controllare la busta paga. Le somme che non ti sono state pagate possono essere sempre richieste alla Cooperativa o al committente. Rivolgiti alla Filt Cgil» tradotta nelle altre tre lingue e con il numero e l'indirizzo da contattare.

-una scheda con la tabella delle retribuzioni mensili dei c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione;

-una scheda con le parti fondamentali del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, Art. 18 "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro";

Come illustrato nel corso della trattazione dell'elaborato in merito ai rischi di sfruttamento lavorativo che si annidano nelle catene di appalti e sub-appalti, gli operatori sindacali che hanno preso parte all'iniziativa confermano l'esistenza di meccanismi simili a quelli rilevati all'interno di La Linea Verde in molte altre aziende. Anzi, raccontano anche di come mentre nella sosta a Manerbio i lavoratori non sembrano intimoriti di avvicinarsi al camper o prendere il materiale informativo loro distribuito, nei pressi di altre aziende è capitato che il titolare uscisse a braccia conserte ad osservare la scena disincentivando così i lavoratori ad esporsi in tal senso. Nel caso di La Linea Verde quello che viene segnalato dai lavoratori agli operatori del sindacato è che alcuni di loro sono impiegati nell'imbustamento dell'insalata dentro l'impresa pur avendo in realtà un contratto nel campo dell'autotrasporto con la cooperativa Intesa Lavoro, cooperativa che non eroga loro gli stipendi da due mensilità e dalla quale non possono neanche sperare di ottenere il TFR poiché essa ha avviato le procedure per chiudere in concordato. La procedura di concordato fa sì che i costi ricadano in realtà sui fondi di garanzia dell'Inps, in questo modo il comportamento scorretto di una cooperativa ricade sui fondi pubblici, spiegano i sindacalisti presenti. Intesa Lavoro è

sundacale itinerante. Progetto di reinsediamento nel settore merci "area cooperazione e autotrasporto" e del settore terziario "area multiservizi e grande distribuzione", CGIL Brescia.

solo una delle tante cooperative che operano in questa maniera: danno lavoro per un paio d'anni, poi smettono di pagare gli stipendi, aprono la procedura di concordato e rinascono con un'altra facciata ma essenzialmente tali e quali. Nello specifico Intesa Lavoro si sta già ricostituendo sotto altro nome, intestata "guarda caso" al figlio del proprietario di Intesa Lavoro, commentano gli operatori della CGIL.

"Sgombriamo il campo"

La FLAI CGIL di Brescia, oltre a fare sindacato di strada come illustrato, ha organizzato con Funzione pubblica CGIL un convegno ad Erbusco (provincia di Brescia) nell'ambito della campagna nazionale "SGOMBRIAMO IL CAMPO dalla criminalità e dall'illegalità" col quale s'intende perseguire la lotta al caporalato, all'intermediazione illegale di manodopera, all'evasione contributiva e al dumping professionale. In tale sede la CGIL ha presentato le proprie *"Cinque proposte per un nuovo mercato del lavoro pubblico-controllato e trasparente"*.

Gli interventi della giornata sono stati a cura di:

Giorgio Bontempi, Assessore al lavoro della Provincia di Brescia;

Giuliano Quattrone, Direttore regionale Inps;

Isabella Nodari, Sindaco di Erbusco;

Damiano Galletti, segretario generale della Camera del Lavoro;

Gino Rotella, segretario della FLAI CGIL nazionale;

Giancarlo Venturini, segretario della FLAI CGIL Brescia;

Florindo Oliverio, segretario generale FP CGIL Lombardia;

Adriano Sgrò, segretario FP CGIL Nazionale;

un rappresentante del Consorzio Franciacorta;

due rappresentanti della Direzione territoriale del Lavoro;

La pluralità di soggetti partecipanti ha garantito lo svolgimento di un incontro ricco di spunti e contributi e rimarcato l'intenzione del sindacato a costituirsi quale parte attiva nella creazione di una rete fra i vari enti ed interessi coinvolti. Iniziative di questo tipo sono quindi sicuramente importanti se calate all'interno della logica di sviluppo di un'efficiente rete territoriale che combatta veramente lo sfruttamento lavorativo in

campo agroalimentare. Le misure proposte dalla CGIL non sono necessariamente condivise senza dibattito, anzi, ma proprio da questi confronti possono nascere progetti pilota importanti. Sarà dunque fondamentale osservare l'evoluzione dei rapporti fra gli enti invitati.

Corsi di formazione ong-sindacato e sinergie possibili fra gli enti

Altra iniziativa importante nello sviluppo di una rete e di competenze specifiche sul territorio bresciano è rappresentato dal corso di formazione: "Lo sfruttamento lavorativo e la tratta degli esseri umani: quali strumenti per l'emersione?" organizzato presso la sede della CGIL Brescia dalla Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione in data 10 Luglio 2013. Cassani ha in tale sede illustrato i punti nodali dei percorsi di tutela che è possibile attivare per le vittime, evidenziando le criticità nell'individuazione delle stesse e proponendo degli indicatori da seguire per identificarle e seguirle nel percorso. Inoltre ha sottolineato l'importanza di individuare un Pubblico Ministero con il quale poter dialogare e valutare gli elementi necessari alla presentazione di una domanda di tutela secondo quanto previsto dalle leggi, portando l'esperienza della Cooperativa Lotta su un territorio nel quale essa per ora opera molto limitatamente e in cui si stanno gettando le basi di una collaborazione che intersechi le attività non solo del sindacato, ma anche degli ispettori del lavoro, delle forze di polizia e si riallacci anche al mondo dell'impresa con le organizzazioni datoriali e le aziende chiamate ad interessarsi della questione. Per ora di questa rete non esistono che nodi sporadici, intersezioni saltuarie da intensificare e sistematizzare perché possa costruirsi ed operare efficientemente, anche se sembrano esserci buone basi su cui lavorare. Non ultima in questo senso è l'incoraggiamento che proviene dall'aver mutualmente identificato il problema: poter dire che in linea di massima tutti gli stakeholders ritengono che operare nella direzione della costruzione di questa rete territoriale ha quanto meno indicato un cammino condiviso lungo cui costruire le collaborazioni necessarie a percorrerlo. La Direzione territoriale del lavoro si è dimostrata entusiasta della ricerca in atto e del tentativo di raccogliere feedback in materia da parte dei vari enti

interessati dal fenomeno ed ha richiesto la presentazione dei risultati della ricerca offrendosi di organizzare una conferenza a partecipazione estesa.

La buona volontà non manca dunque ed i presupposti per una collaborazione fruttifera sembrano esserci, il problema degli incentivi, dei fondi e dell'effettiva messa in atto del progetto sono però ben altra cosa. Dalla collaborazione delle parti in gioco e da una maggior attenzione al tema a livello non solo locale dipenderà il buon esito di quanto per ora è stato espresso solo in termini d'intenzionalità e sporadiche iniziative concrete.

Aziende: accenni d'un esempio virtuoso

A livello locale esiste un importante esempio d'impresa dotata di un Codice Etico e di meccanismi di funzionamento di tutto rispetto dal punto di vista della responsabilità sociale d'impresa: Centrale del Latte di Brescia. Poiché non rientra nei limiti di questa ricerca individuare un'azienda a modello di comportamento, mentre si è inteso rendere un quadro più onnicomprensivo di come l'intero settore agroalimentare si ponga rispetto allo sfruttamento lavorativo, si suggerisce la lettura integrale della scheda dell'intervista al responsabile delle Risorse Umane e del Codice Etico di Centrale³³⁶. Sembra però doveroso riportare alcune iniziative ed osservazioni chiave che si riallacciano in larga misura ad alcuni dei rischi individuati nell'analisi del settore e del contesto e alcune buone pratiche messe in atto da Centrale del Latte in termini di prevenzione ed attenzione ai diritti dei lavoratori e di sinergie collaborative con altri enti.

In quanto a collaborazione, il primo Codice Etico, stilato da Centrale nel 2008, vede un'ampia partecipazione da parte della CGIL «perché», spiega l'intervistato, «quando noi abbiamo fatto il nostro Codice Etico li abbiamo chiamati e gli abbiamo detto: “Questa è la nostra proposta, metteteci del vostro. Io mi occupo che sia semplicemente coerente in termini giuridici e che non ci siano ridondanze e poi vi prometto che tutto quello che voi chiedete io lo porto in consiglio di amministrazione e lo sostengo”. E così

³³⁶ Si vedano la scheda dell'intervista alla Centrale del Latte di Brescia in allegato e si consulti il Codice Etico di Centrale del Latte di Brescia di cui si tratterà nel corso di questo paragrafo: Centrale del Latte di Brescia, *Codice Etico*, http://www.centralelatte-brescia.it/File/Codice_Etico_Centrale_del_Latte_di_Brescia_SpA.pdf (05.10.2013).

è stato scritto il Codice Etico a quattro mani: elaborato in bozza dall'azienda e sottoposto alle rappresentanze sindacali perché aggiungessero le loro considerazioni e facessero richiesta specifica». Dunque, a partire dalla richiesta del sindacato, all'interno del Codice Etico si è introdotto per i lavoratori «il diritto alla contrattazione di secondo livello». Di questa previsione l'intervistato va molto fiero: «L'impegno unilaterale alla contrattazione di secondo livello è la differenza abissale che noi abbiamo segnato [rispetto a] quello che sta facendo buona parte del mondo, che è tornare indietro rispetto ai punti fermi dei rapporti sociali ed economici». Come fa notare l'intervistato, si tratta infatti di un'opportunità che non è prevista neanche dall' ILO.

Nella sua prima stesura, il Codice Etico ha portato all'istituzione di un Organismo di Vigilanza composto da membri esterni: «Un amministratore indipendente, un avvocato specializzato in diritto penale che non ha mai seguito Centrale quindi appena arrivato qui [...] e uno specialista di sistemi di controllo aziendali docente anche all'Università di Brescia».

È rilevante far notare una misura di compartecipazione importante adottata a seguito dell'adozione del primo Codice Etico di Centrale del Latte di Brescia: esso venne infatti distribuito a tutti i dipendenti nel 2009 «assieme ad un questionario, cui hanno risposto il 38% dei dipendenti».

È invece in corso di elaborazione (estate 2013) un secondo Codice Etico, aggiornato, il quale «integra tutta una serie di previsioni più dettagliate anche in relazione alle nuove fattispecie di reato introdotte» compreso «l'impiego di lavoratori privi di regolare permesso di soggiorno». Nella nuova versione, l'organismo di vigilanza sarà composto da «il presidente specialista in organismi di controllo, un avvocato penalista esterno, [...] un avvocato civilista consigliere di amministrazione indipendente» e lo stesso intervistato in veste di segretario con il compito di occuparsi «del raccordo con le strutture specifiche».

Riguardo alla prevenzione dell'assunzione di persone trafficate al fine di sfruttamento lavorativo, M. illustra come «la valutazione dei reati la cui commissione potrebbe avvenire» sia parte integrante della bozza del nuovo Codice Etico, il quale, fra le altre cose, punta ad identificare «i processi aziendali strumentali alla commissione di questo nuovo reato [...] : "l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"» cita

dal documento in bozza. L'intervistato illustra poi come, rispetto al sistema delle assunzioni, l'azienda abbia «messo il sistema in condizione di essere gestito da più di una persona, questo è un principio che stiamo portando in tutti gli ambiti a rischio di commissione reati, abbiamo deciso il modulo di riferimento dei protocolli sarà quello del doppio uomo ovunque ci sia il rischio che ci sia corruzione, frode documentale, accordi in violazione di diritti o norme non ci sarà mai una sola persona a gestire il processo ce ne sarà almeno un'altra, l'ideale sarebbe che quell'altro fosse dotato di terzietà ma vincolato comunque al rispetto degli obblighi di comunicazione ad un organo di controllo: l'organismo di vigilanza» (vedi sopra). Accanto a questo, «con le novità che portiamo adesso in relazione al protocollo del rischio dell'impiego di cittadini di paesi extracomunitari irregolari», verrà chiesto ad un consulente del lavoro di produrre ogni 6 mesi una relazione obbligatoria da inviare agli organi di vigilanza «in relazione alle notizie ed informazioni estratte dalle anagrafiche dei sistemi paghe Centrale del Latte, [al] titolo giuridico di permanenza del lavoratore, [alla] scadenza del permesso di soggiorno ecc». Secondo quanto dichiara l'intervistato «La logica è questa: l'organismo di vigilanza impone a un soggetto terzo, coinvolto nella gestione ma separato, di fornire informazioni rispetto al rapporto di lavoro dei lavoratori extracomunitari». Il rispetto di tale principio verrà richiesto a tutte le ditte che collaborano con Centrale: «noi imporremo la stessa procedura a tutte le ditte che operano con Centrale del Latte di Brescia [...] oltre a darci l'elenco dei lavoratori ci daranno anche una dichiarazione prodotta da chi gestisce il loro sistema anagrafico -se ce l'hai a casa tua è il responsabile dell'assunzione del personale, se l'hai esternalizzato è un professionista o un responsabile o un commercialista-». In merito alle tempistiche di applicazione di tale sistema, l'intervistato dichiara che sarà probabilmente attivato «il secondo semestre, con partenza in autunno».

Conclusioni

L'elaborato ha tracciato un percorso che, partendo dall'inquadramento generale del settore, ha esaminato alcuni dei moltissimi temi caldi rispetto allo sfruttamento lavorativo degli immigrati occupati nell'agroalimentare italiano, affrontandoli dal punto di vista normativo e dal punto di vista delle prassi, collocandoli storicamente e geograficamente, tramite interviste dirette rivolte agli operatori del settore stesso.

La rilevanza commerciale del settore agroalimentare italiano e lombardo è stata esaminata mettendo in luce come esso rappresenti un comparto al quale rivolgere particolare attenzione. È stato infatti sottolineato come, pur all'interno dell'attuale congiuntura economica, il settore dei prodotti alimentari continui a rappresentare uno dei comparti con migliore performance fra i settori "di punta" dell'export, aspetto tutt'altro che secondario sapendo quanto la domanda estera si riveli determinante per il sostegno alle attività produttive.

Dallo studio della letteratura è emerso che i processi di ristrutturazione di lungo periodo in corso a livello globale, che si muovono nella direzione della concentrazione delle proprietà terriere, della centralizzazione dei capitali e della precarizzazione del lavoro, sono evidenti anche nella regione Lombardia. La Lombardia si caratterizza peraltro per il peso altamente significativo che i lavoratori immigrati rappresentano all'interno della manodopera agricola, con un'incidenza quasi doppia rispetto a quanto emerge dai dati riferiti al territorio nazionale. Anche la scelta di Brescia come territorio sul quale concentrare il lavoro di ricerca è motivata dal fatto che si parla della provincia che, a livello regionale, occupa il maggior numero d'immigrati nel settore agroalimentare.

In un mercato del lavoro fortemente razzializzato come quello italiano, il settore agricolo si distingue inoltre quale comparto di attrazione occupazionale. Dallo studio della letteratura è inoltre emerso come, a fronte della perdita di occupazione del settore industriale, uno dei più colpiti dalla crisi che si sta facendo sentire maggiormente sulle spalle dei lavoratori immigrati, l'andamento occupazionale degli immigrati in agricoltura è in chiara controtendenza: si registra infatti un incremento tra i dipendenti

immigrati assunti come braccianti agricoli, in sostanza assistiamo ad una “ruralizzazione” dell’immigrazione.

Nella tesi viene sottolineato come caporalato ed appalti truccati, lavoro nero ed irregolare così come il sommerso economico in generale, siano caratteristiche endemiche del settore agroalimentare italiano. Benché non si disconosca un forte interesse di stampo mafioso nel comparto, queste pratiche non sono necessariamente legate a reti criminali strutturate e riconosciute, anzi proprio nella difficoltà di dimostrare l’esistenza di queste reti risiede una delle problematiche più insidiose del processo di tutela dei lavoratori sfruttati.

Altro falso mito sfatato sia dalla ricerca sul campo, che dalla literature review è quella filastrocca spesso ripetuta nel Settentrione secondo cui “da noi queste cose non esistono”: la truffa, l’inganno per salari non pagati, l’impiego di caporali e di manodopera irregolare, l’intermediazione illecita, così come lo sfruttamento lavorativo e gli alloggi indecenti sono fenomeni e caratteristiche tristemente presenti su tutto il territorio nazionale, senza distinzione di sorta.

La documentazione raccolta e le stesse interviste hanno evidenziato che le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori immigrati in Italia si caratterizzano ovunque per un clima di subordinazione economico-psicologica molto pesante. Sono proprio le politiche migratorie italiane a generare irregolarità rendendo i lavoratori oltremodo ricattabili, creando il prototipo del lavoratore sfruttato: il “clandestino”, l’immigrato criminalizzato e non solo spogliato d’ogni diritto, ma anche indotto a credere di non averne. La legislazione in materia di immigrazione si rivela dunque una forte alleata del nuovo caporalato e dello sfruttamento lavorativo in generale, nonché dell’economia sommersa.

E’ soprattutto all’interno del contesto di critica alle politiche migratorie italiane che assume significato la volontà di fornire una definizione di sfruttamento lavorativo che imponga di superare l’assunto materialisticamente errato della libertà delle scelte umane all’interno di un contesto economico-storico-sociale, il quale invece inevitabilmente le influenza (e talvolta le determina). Viene dunque elaborata una definizione di sfruttamento lavorativo che ricomprende tutte quelle situazioni che alcuni invece ciecamente etichettano come “consenso ad essere sfruttato”, ma che sono

in realtà determinate dalla situazione di minaccia e ricatto economico-psicologico derivante da un pervasivo razzismo di stato.

Si riconosce tuttavia l'importanza di continuare a fare riferimento agli schemi ed alle definizioni già previste dalla normativa, mirando però contemporaneamente a stimolare lo sviluppo di una giurisprudenza in materia che si occupi in particolare delle criticità evidenziate dalla situazione dei lavoratori immigrati senza permesso di soggiorno. Fra le varietà di sfumature che lo sfruttamento lavorativo può assumere, sono infatti questi ultimi a versare nelle condizioni più a rischio di grave sfruttamento.

Infine, dall'esperienza sul campo viene fatta emergere, grazie all'esplicitazione delle *problem setting stories* degli intervistati, la descrizione del contesto del settore primario italiano. Esso viene caratterizzato come un settore concorrenziale all'interno del quale il ruolo della grande distribuzione organizzata è duplice poiché, se da una parte essa spinge i prezzi al ribasso, dall'altra è anche in grado di poter svolgere un ruolo importante nella promozione di standard di responsabilità sociale d'impresa. Si conferma la piaga del lavoro nero e grigio e vengono osservate dagli *stakeholders* stessi alcune delle caratteristiche salienti dei processi di ristrutturazione di lungo periodo precedentemente richiamati. Un nodo importante viene individuato nella complessità di gestione e responsabilità connesse alla *supply-chain*, dove il meccanismo delle corse al ribasso sui prezzi per vincere appalti e subappalti è unanimemente riconosciuto quale importante fattore di rischio nelle dinamiche dello sfruttamento del lavoro. Non sono peraltro smentite le osservazioni in merito alle difficoltà oggettive causate dalla politica migratoria italiana, gli intervistati non mancano infatti di sottolineare l'improponibilità pratica di pretendere che l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, soprattutto nel settore agroalimentare, si produca al di fuori dei confini nazionali.

La valutazione del rischio di sfruttamento lavorativo nel settore è stata affrontata esaminando dapprima fattori emersi dai racconti dei soggetti intervistati, come la dimensione aziendale ed i rischi specifici dei singoli comparti, e poi richiedendo una valutazione dei rischi individuati dal questionario europeo in merito al processo di assunzione, al posto di lavoro ed ai servizi extra-lavorativi forniti dalle aziende. Il feedback rispetto alle misure di prevenzione proposte dal Luxor Protocol e riprese dalla ricerca *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking* è

stato generalmente tiepido, poiché quello su cui gli operatori del settore insistono è la necessità di creare e consolidare una rete di cooperazione fra loro, adeguatamente sostenuta e finanziata perché possa essere pienamente operativa.

Grazie alle interviste realizzate si è avviato dunque un confronto con le parti sociali (Ong, Sindacati, Aziende, Organizzazioni imprenditoriali, Ispettorato del lavoro) che da una parte ha confermato l'esistenza ed esemplificato la natura del fenomeno dello sfruttamento lavorativo nei campi e nelle aziende della Lombardia, dall'altra ha costituito l'occasione per osservare laboratori di buone pratiche nel territorio di Brescia.

L'indagine conoscitiva restituisce nel suo insieme un quadro complesso di sinergie possibili fra gli enti, elaborato con la collaborazione degli stessi soggetti intervistati, approfondisce la conoscenza del tema grazie al contributo critico ed autocritico di chi opera nel settore e si ricollega, ampliandolo e descrivendolo più nel dettaglio, al panorama globale e nazionale tracciato dalla bibliografia in materia.

Allegati

QUESTIONARIO PER LE AZIENDE

1. Informazioni generali

- Quante persone lavorano durante l'anno nella sua azienda?
- Che tipo di contratti di lavoro avete concluso con i vostri dipendenti? (temporanei -stagionali - a tempo pieno - part-time)
- Qual è in media la percentuale/il numero di dipendenti stranieri della sua azienda?
- Qual è la principale provenienza dei dipendenti immigrati?

2. Fattori di rischio

Processo di assunzione

- In che modo assumete i vostri dipendenti?
- Che esperienza avete con le agenzie di somministrazione di lavoro?
- Avete mai avuto difficoltà nella fase di assunzione dei dipendenti?

Posto di lavoro

1. In che modo i vostri dipendenti vengono informati dei loro diritti?
2. Sono disponibili contratti di lavoro in lingue diverse dall'italiano?
3. Sono disponibili informazioni per i vostri dipendenti riguardo l'esistenza di sindacati?
4. Sono presenti rappresentanti dei lavoratori nella vostra azienda?
5. Se sì, in che modo potrebbe descrivere la relazione con i rappresentanti sindacali?
6. Avete accordi collettivi o altri accordi a livello aziendale? Se sì, che cosa comprendono?

Servizi Extra-lavorativi

- Ai vostri dipendenti fornite servizi come il trasporto, l'alloggio, le cure sanitarie? Come sono organizzati questi servizi? Quali tariffe hanno? Le tariffe sono dedotte direttamente dai salari?
- 7. Per quale motivo fornite questi servizi?
- 8. Questi servizi sono indicati nel contratto di lavoro? Se no, i dipendenti possono decidere se usare o meno questi servizi? Se sì, è prevista la possibilità che i dipendenti rinuncino a questi servizi?
- 9. Può spiegare brevemente come funziona il sistema di assicurazione medica per i dipendenti?

3. Disponibilità e accuratezza delle informazioni

- Le normative relative all'impiego di lavoratori immigrati sono complicate e in continua . In che modo si tiene aggiornato relativamente ai requisiti per l'impiego dei lavoratori immigrati e agli standard minimi di lavoro?
- In che modo le organizzazioni imprenditoriali vi forniscono assistenza per tenervi aggiornati?
- La sua azienda ha un Codice di condotta/una strategia di responsabilità sociale d'impresa?
- Le condizioni/le questioni lavorative fanno parte del Codice?

- Se sì, perché è ritenuto necessario includere queste questioni nel Codice/nella strategia di RSC?
- Si è mai imbattuto in casi di violazione degli standard di lavoro nel suo settore?
- Pensa che alcuni specifici gruppi di lavoratori siano più facilmente esposti a violazioni della legislazione sul lavoro nel suo settore?
- Che cosa secondo lei costituisce una grave violazione dei diritti /legislazione del lavoro?
- Quali sono secondo lei tre sfide prioritarie relativamente ai diritti umani nel suo settore?

4. Misure preventive

10. La sua azienda collabora con agenzie per il lavoro (interinali)?
11. Se sì, che misure sono state prese per assicurare condizioni di lavoro eque?
12. Che tipo di misure ha preso per garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori per tutti i suoi dipendenti indipendentemente dal fatto che siano per esempio lavoratori stagionali o lavoratori interinali?
13. Ha ricevuto supporto dalle organizzazioni imprenditoriali al fine di assicurare i minimum labour standards? Sono all'altezza delle aspettative?
14. In che modo, secondo lei, le organizzazioni imprenditoriali/i sindacati/le Ong forniscono supporto nell'assicurare il rispetto dei minimum labour standards per tutti i dipendenti?
15. Che tipo di misure ha preso per evitare di assumere persone trafficate ai fini dello sfruttamento lavorativo?
16. In che modo, secondo lei, gli ispettori del lavoro hanno un ruolo da giocare nella prevenzione dello sfruttamento lavorativo?
17. In che modo, secondo lei, le organizzazioni imprenditoriali/i sindacati hanno un ruolo da giocare nella prevenzione dello sfruttamento lavorativo?
18. In che modo può essere migliorata la situazione dei lavoratori immigrati vulnerabili allo sfruttamento?

5. Questioni relative alla THB nel settore/azienda

- Pensa che il suo settore sia particolarmente sensibile alla THB ai fini dello sfruttamento lavorativo?
- In che modo definisce lo sfruttamento lavorativo?
- Ha mai avuto a che fare con casi di THB ai fini dello sfruttamento lavorativo nelle sue relazioni d'affari (fornitori, agenzie di somministrazione di lavoro)?
- Quali pratiche considera discriminatorie per i lavoratori autoctoni o per i lavoratori immigrati in questo settore?
- Quali pratiche considera di sfruttamento per i lavoratori autoctoni o per i lavoratori immigrati in questo settore?
- Che differenze può indicare tra lavoratori autoctoni e immigrati nelle paghe, negli orari di lavoro?
- In che modo può essere migliorata la situazione dei lavoratori immigrati vulnerabili allo sfruttamento?
- Che tipo di misure possono essere prese per evitare che siano assunte persone

- trafficate ai fini di sfruttamento lavorativo?
- In che modo gli ispettori del lavoro, secondo lei, possono prevenire lo sfruttamento del lavoro?
 - In che modo i sindacati, secondo lei, possono prevenire lo sfruttamento del lavoro?

6. Possibili elementi di una politica di prevenzione

19. Nella sua azienda possono essere prese varie misure per prevenire la THB. Ne abbiamo elencate alcune. Potrebbe per cortesia indicare per ogni azione se pensa che ne valga la pena e se pensa che sia gestibile e praticabile (fattibile) nella sua azienda? Se no, può indicare il motivo(es. troppo impegno, troppo costoso, non necessario)?

(1) Adottare una politica sui diritti umani

- Dichiarare che l'azienda rispetta gli standard nazionali sui diritti umani
- Dichiarare che nessuna persona sarà sfruttata all'interno dell'azienda
- Nel concludere contratti con gli affiliati e nelle relazioni commerciali, includere una clausola sui diritti umani che dichiari che entrambe le parti coinvolte intendono rispettare i diritti umani³³⁷

(2) Effettuare una valutazione dei rischi ³³⁸

(3) Informare i dipendenti sui loro diritti, obbligazioni e possibilità di cambiamento³³⁹

(4) Assicurarsi esplicitamente che l'azienda si asterrà da azioni potenzialmente lesive e rispetterà gli standard minimi sul lavoro³⁴⁰

(5) Rendere pubblica la politica sui diritti umani, la valutazione dei rischi e l'impatto delle politiche preventive,

(6) Effettuare un monitoring interno ed esterno

- Quali incentivi (statali) possono essere dati per stimolare le aziende ad adottare misure preventive sulla tratta di esseri umani?

³³⁷ Come promosso dalla Fair Labour Association

³³⁸ Delphi indicators implementati dall' ILO and dalla Commissione

³³⁹ Ad esempio informare i dipendenti degli standard nazionali sul lavoro e assicurare loro una rappresentanza, l'accesso alle organizzazioni sindacali; informarli dell'esistenza e di come attivare ispezioni sul lavoro; trasparenza nella politica dei pagamenti; formazione specifica rivolta ai manager sul tema della prevenzione della THB

³⁴⁰ Indicatori ILO sul trafficking: (1) no worker fee for recruitment; (2) clarity and transparency of the worker's contract; (3) Non-retention of passports and ID documents; (4) inclusive codes of conduct; (5) non-discrimination; (6) fair and direct remuneration; (7) worker representation; (8) access to grievance mechanisms; (9) adequate health and safety measures;

Scheda dell'intervista a CENTRALE DEL LATTE DI BRESCIA

M., responsabile delle risorse umane

Intervistato il 27.06.2013 presso lo stabilimento di Brescia

1. Informazioni generali

- La Centrale del Latte di Brescia ha alle proprie dipendenze circa 90 lavoratori che «operano negli ambiti della produzione, controllo qualità, la gestione del magazzino, l'amministrazione, i servizi commerciali e lo staff amministrativo» mentre «il mondo dell'autotrasporto di prossimità di bacino provinciale, sia in ricezione di materie prime, che in distribuzione quotidiana di prodotti, occupa un'altra 50ina di persone aggregate in cooperative di fornitura di servizi di raccolta latte, consorzi autotrasportatori città del latte di brescia, e un paio di piccoli distributori locali». Il trasporto del prodotto finito è storicamente gestito da soggetti che giuridicamente sono terzi rispetto a Centrale, ma ad essa collegati da forme continuative di servizio. Le stalle sono solitamente aggregate in cooperative o consorzi, i quali sono collegati a Centrale, ci sono poche stalle a livello individuale. Prezzo, quantità e qualità sono oggetto di accordi quadro con le aggregazioni dei conferenti. Si prospetta a breve l'ingresso di Coldiretti nella società, ingresso che inevitabilmente dovrà portare ad una «ripesatura notevole delle problematiche di gestione dei rapporti con i conferenti».
- I contratti che Centrale stipula con i propri dipendenti sono vari: «appliciamo il contratto collettivo nazionale dell'industria alimentare e dirigenti industriali, poi abbiamo contratti di appalto per servizi di trasporto [...] quindi abbiamo ambiti di contratto collettivo nazionale da contratto di lavoro subordinato, ambiti contratti di appalto con soggetti collettivi -cooperative, consorzi, società- e un certo numero, ridotto ormai, di rapporti diretti con imprenditori individuali di autotrasporti, una categoria professionale storica che poco per volta vanno a esaurirsi».

- Fra tutti i lavoratori di Centrale (90+50) quattro sono di origini non italiane, sebbene radicati nel bresciano da moltissimi anni, di questi l'intervistato menziona un lavoratore romeno che opera nei trasporti, e «un algerino che è più bresciano di me, è qui da tantissimi anni, con permesso ovviamente a tempo indeterminato, poi abbiamo 3 colleghi rumeni, ormai non più neo-comunitari, anche loro più bresciani di me: io sono milanese. Diciamo che è l'azienda più bresciana che c'è: per il prodotto, il radicamento sul territorio, il mercato finale, l'assetto proprietario e anche la provenienza dei lavoratori».
- La provenienza principale dei dipendenti immigrati è dunque romena (3 o 4 in tutto).

2. Fattori di rischio

Processo di assunzione

- Per quanto riguarda l'assunzione dei dipendenti, l'intervistato dichiara che Centrale si sta dotando di un sistema procedurale che s'ispira a criteri «simili a quelli della modalità di reclutamento per evidenza pubblica». Fa notare come questo non sia per loro un obbligo, ma una scelta presa per tutelare l'interesse «del terzo escluso dalla graduatoria». Più avanti nel corso dell'intervista dichiara: «Abbiamo messo il sistema [delle assunzioni] in condizione di essere gestito da più di una persona. Questo è un principio che stiamo portando in tutti gli ambiti a rischio di commissione reati, abbiamo deciso il modulo di riferimento dei protocolli sarà quello del doppio uomo: ovunque ci sia il rischio che ci sia corruzione, frode documentale, accordi in violazione di diritti o norme non ci sarà mai una sola persona a gestire il processo, ce ne sarà almeno un'altra. L'ideale sarebbe che quell'altro fosse dotato di terzietà ma vincolato comunque al rispetto degli obblighi di comunicazione ad un organo di controllo: l'organismo di vigilanza» (cfr punto 4)

- Le agenzie di somministrazione di lavoro Centrale ha smesso di utilizzarle nel 2007. M. dichiara che «l'ultimo impiego è stato di 24ore complessive da parte di 3 persone perché si era [rotto un macchinario]. Assumiamo direttamente».
- Le uniche difficoltà che l'intervistato riporta in merito alla fase di assunzione dei dipendenti sono legate alle specifiche competenze tecniche che l'azienda richiede: «Se parliamo di un manutentore esperto di impianti di confezionamento in latte ci sono 2 stabilimenti in Italia e non sono vicini: è una figura estremamente difficile da trovare. Noi abbiamo delle particolarità di processo che rendono molto difficile se non impossibile, per un'azienda non plurilocalizzata, avere un bacino di reclutamento specifico» per questi motivi l'azienda tende ad individuare personale con dei buoni prerequisiti, «un'esperienza che dimostri una buona capacità di *problem solving*» e su di essa investe per costruire una professionalità. Dichiara invece che Centrale è un'azienda molto attrattiva su altre figure professionali, ad esempio « il trasportatore di alimenti freschi che viene lasciato a casa dalla Galbani sa che a Brescia ci siamo noi e basta.»

Posto di lavoro

- I dipendenti vengono informati dei loro diritti attraverso comunicazione interna con «sostegno cartaceo e in posta elettronica». L'intervistato dichiara descrive i rapporti all'interno dell'azienda come «abbastanza strutturati in termini di positiva informalità» dichiarando come tutto sommato si tratti di un «quartierino» all'interno del quale« anche volendo non puoi far le cose ad insaputa dei sindacati» e c'è quindi «un lavoro continuo di relazioni con le rappresentanze interne» .

- Rispetto ai contratti in lingue diverse dall'italiano, l'intervistato dichiara come questa non sia ritenuta oggi una priorità, «un domani potrebbe essere necessario» dichiara, ma per ora «non abbiamo mai avuto difficoltà a valutare il grado di comprensione della lingua italiana perché ripeto i2-3 colleghi [di origini non italiane] conoscono il dialetto bresciano meglio di me ad esempio».
- Rispetto ai sindacati M. dichiara: «Questa è l'azienda credo più sindacalizzata della provincia di Brescia, in generale e in percentuale [...] non è un'azienda dove il sindacato entra solo se c'è un problema, è un'azienda con cui normalmente e continuamente il sindacato ha convenienza ad avere un'elevata intensità di dialogo, infatti molto spesso facciamo degli incontri anche inutili, per chiaccherare». All'interno di Centrale ci sono «3 rappresentanti della CGIL alimentaristi, al tavolo siede [...] il segretario provinciale della CISL degli alimentaristi, ci sono tutti i ruoli previsti dalla legge [...] in piccolo siamo un'azienda strutturata come le grandi».
- La descrizione che l'intervistato offre dei rapporti con i rappresentanti sindacali è «idilliaca». Precisa:«io è da 25 anni che faccio il mestiere che faccio, se le dico che questa è un'azienda dove veramente c'è un pezzo di socialismo reale dimenticato dalla storia, una fabbrica in autogestione [...] convengono anche i miei amici del sindacato». Nell'introduzione all'intervista, M. ha fatto alcune dichiarazioni che rientrano nell'ambito della domanda qui postagli rispetto ai rapporti con le rappresentanze sindacali: «Credo che sia molto meglio, rispetto all'adozione unilaterale di uno standard, condividere nelle relazioni sindacali e industriali. È molto meglio una procedura che prende forma con i sindacati [...] le logiche sono contrattate e condivise, scriviamo a quattro mani la regola, se non ci mettiamo d'accordo, se è un ambito a regolamentazione facoltativa

possiamo benissimo aspettare a normarlo: meglio un basso livello d'intensità regolamentare ma tutto condiviso, soprattutto per un'azienda come questa che è piccola, molto localizzata e omogenea al suo interno, sarebbe un controsenso far calare dall'alto delle mazzate regolamentatrici. È una logica che credo funzioni anche a livello di filiera: meglio aver a che fare con allevatori vicini a noi che selezioni per qualità e crescere poco alla volta, invitarli alla qualità, per fare sistemi che rispondono a standard alti è molto meglio il radicamento sul territorio». Ha inoltre illustrato come la stesura del Codice Etico, di cui si è dotato Centrale e che esamineremo più avanti, sia stata scritta «a quattro mani» con la CGIL.

- L'intervistato dichiara che Centrale ha «una marea di accordi a livello aziendale: da un rapporto con validità triennale con premio di risultato e salario variabile con incentivazione più altre materie organizzative». Dichiara come ci sia «molta contrattazione aziendale sugli orari di lavoro e le flessibilità» proprio per le caratteristiche del prodotto commercializzato: il latte «lo devi trattare subito non puoi stoccarlo più di tanto», quindi, tenendo presente la normativa sugli orari di lavoro, si usano «tutte le leve concordate in sede sindacale per consentire all'organizzazione del lavoro di rispondere alla richiesta di elasticità: -il *just in time* applicato alle centrali del latte- perché se mungi alle 6 di pomeriggio il latte e alle 3 del mattino la bottiglia è già pronta per andare in distribuzione [...] altro che *just in time*».

Servizi extra-lavorativi

- L'unico servizio extra-lavorativo offerto da Centrale è il nido interaziendale con A2A (all'epoca in cui nacque il nido ASM). Il progetto del nido era partito da ASM e Centrale, realtà troppo piccola per avviarlo da sola, ha chiesto loro di fare una convenzione. Il nido interaziendale (il

Nido Arcobaleno) «adesso è aperto per parecchie realtà: l'associazione industriale bresciana, Ubi banca, lo era poliambulanza, noi e altre realtà [...]il nido è aperto anche ai terzi purché Centrale dichiarino che in qualche modo esse sono a noi legate [quindi anche trasporti e logistica] siccome non abbiamo nessuna ragione legale o giuridica per escludere il trasportatore che ci porta il latte, noi i 150 euro [per bloccare il posto] li paghiamo: [...] abbiamo 4 posti quest'anno di questi 2 sono dipendenti 1 è un trasportatore e un altro sarà un altro trasportatore».

M. dichiara che il nido, d'accordo con il sindacato non è materia sindacale: «noi paghiamo 150-160 euro al mese per ogni posto riservato che venga utilizzato o meno lo blocchiamo, il lavoratore paga una retta che rispetto al livello qualitativo è ancora bassa» ed afferma come questa sia «una pura e semplice iniziativa aziendale a sostegno delle famiglie non un qualcosa che abbiamo voluto fare in cambio di qualche altra cosa». L'intervistato continua poi esaminando gli scenari futuri, dichiarando che «su altre cose non c'è stata ancora domanda, io penso che in futuro potremmo occuparci forse del servizio alla persona, vedere se in sinergia con qualche ente [si può] consentire ai figli dei dipendenti di avere vacanze e possibilità di soggiorno all'estero per apprendimento di lingue oppure fornire servizi in regime convenzionale di assistenza domiciliare, [anche se] credo al fatto che ci sia un welfare locale [ed] è molto dura immaginare il futuro».

- Riguardo all'assicurazione medica, l'intervistato dichiara che «il fondo FASA, che è di categoria, è scarsino» Centrale ha dunque «attivato un paio di convenzioni sulle strutture dentarie, ma» osserva «devo dire che non mi pare ci sia stata una grande risposta». L'importante per un'azienda che occupa al massimo 90-150 persone come Centrale, dichiara l'intervistato, è rimanere vigili rispetto alle proposte di enti più grandi come nel caso del nido dell'ASM, perché le piccole dimensioni sono poco interessanti se

vuoi fare le cose da solo quindi «bisogna riuscire a trovare sul mercato un servizio: ti devi attaccare a qualcun altro»

3. Disponibilità e accuratezza delle informazioni

- L'aggiornamento rispetto ai requisiti per l'impiego dei lavoratori immigrati e in merito agli standard minimi di lavoro viene effettuato tramite i «normali canali di informazione che giungono dalle associazioni di categoria, dalla stampa specializzata, dai consulenti» dichiara l'intervistato.
- M. ritiene che il ruolo delle organizzazioni imprenditoriali nel fornire assistenza all'aggiornamento in materia sia spesso limitato: «Le organizzazioni imprenditoriali spesso si limitano a dirti quello che hai già letto sul *Sole24 Ore* perché è la voce di Confindustria che loro ripetono [...] è molto difficile che assumano delle posizioni diciamo "evolute": loro devono stare su linee guida centrali e governare l'uniformità di applicazione sul territorio da parte di tutti gli iscritti, se uno ha un problema specifico e vuole affrontarlo, magari, da un punto di vista diverso deve trovarsi la consulenza *ad hoc*». L'intervistato stressa dunque l'importanza del ruolo che all'interno di questo ambito svolgono i consulenti: «Le vere riflessioni le fanno i consulenti [...] Centrale si avvale normalmente di consulenti che possono richiedere particolari competenze. Se parliamo di legalità andiamo su avvocati, consulenti del lavoro, il nostro organismo di vigilanza dice la sua, è un processo che vede coinvolte più persone che operano all'interno e all'esterno della struttura».
- Centrale del Latte di Brescia ha saputo progressivamente integrare vari metodi di compliance: «lo sforzo maggiore» dichiara l'intervistato, l'azienda «lo ha fatto quando decise di adottare un modello conforme al decreto 231 [...] il processo è in corso tutt'ora» perché la qualità viene intesa « non solo in termini di prodotto finito garantito, ma anche di capacità di diagnosi, di riflessione e auto

riflessione». Per questi motivi Centrale si è dotata di un Codice Etico, sebbene come noto questo non sia obbligatorio. «Ovviamente quando si assumono impegni etici se stai sulle generali va sempre bene» dichiara l'intervistato, «però non è così bello essere “vagamente” etici, bisognerebbe anche dire qualcosa per dare un po' di sostanza e di corpo all'impegno allora noi certe cose le avevamo fatte, magari poi le capiscono soltanto gli addetti ai lavori». In quest'ottica infatti già il primo Codice Etico stilato da Centrale nel 2008 vede un'ampia partecipazione da parte della CGIL «perché», spiega M., «quando noi abbiamo fatto il nostro Codice Etico li abbiamo chiamati e gli abbiamo detto: “questa è la nostra proposta, metteteci del vostro. Io mi occupo che sia semplicemente coerente in termini giuridici e che non ci siano ridondanze e poi vi prometto che tutto quello che voi chiedete io lo porto in consiglio di amministrazione e lo sostengo” e così è stato scritto il Codice Etico a quattro mani: elaborato in bozza dall'azienda e sottoposto alle rappresentanze sindacali perché aggiungessero le loro considerazioni e facessero richiesta specifica». Dunque, a partire dalla richiesta del sindacato, all'interno del Codice Etico si è introdotto per i lavoratori «il diritto alla contrattazione di secondo livello». Di questa previsione l'intervistato va molto fiero: «l'impegno unilaterale alla contrattazione di secondo livello è la differenza abissale che noi abbiamo segnato [rispetto a] quello che sta facendo buona parte del mondo, che è tornare indietro rispetto ai punti fermi dei rapporti sociali ed economici». Come fa notare l'intervistato, si tratta infatti di un'opportunità che non è prevista neanche dall' ILO: «lei sa che non è un obbligo giuridico contrattare a livello aziendale: è un'opportunità, ma se io voglio fare Marchionne lo faccio e basta. Noi abbiamo messo nel Codice Etico l'impegno a riconoscere ai lavoratori il diritto alla contrattazione collettiva: cosa vuol dire? Che non potremmo mai fare come Marchionne, troveremo altri modi per non ammazzarci di costi, ma ILO non arriva a questo». Rispetto ai costi più avanti precisa: «la qualità costa, costiamo» («la percezione del territorio è ancora [dopo tanti anni] quella che Centrale del Latte fa qualità, la qualità costa, costiamo, ma altrimenti non si regge»). Nella sua prima stesura, il Codice Etico ha portato all'istituzione di un Organismo di Vigilanza composto da membri esterni:

«un amministratore indipendente, un avvocato specializzato in diritto penale che non ha mai seguito Centrale quindi appena arrivato qui [...] e uno specialista di sistemi di controllo aziendali docente anche all'Università di Brescia».

È rilevante far notare una misura di compartecipazione importante adottata a seguito dell'adozione del primo Codice Etico, quello stilato nel 2008: esso venne infatti distribuito a tutti i dipendenti nel 2009 «assieme ad un questionario, cui hanno risposto il 38% dei dipendenti».

È invece in corso di elaborazione (estate 2013) un secondo Codice Etico, aggiornato, il quale «integra tutta una serie di previsioni più dettagliate anche in relazione alle nuove fattispecie di reato introdotte» compreso «l'impiego di lavoratori privi di regolare permesso di soggiorno» tema che l'intervistato dichiara «ci può riguardare», «data la nostra filiera di fornitura -che è sostanzialmente locale- e data anche la presumibile dimensione di sviluppo del business». Nella nuova versione, l'organismo di vigilanza sarà composto da «il presidente specialista in organismi di controllo, un avvocato penalista esterno, il terzo componente è un avvocato civilista consigliere di amministrazione indipendente e io sono il segretario e mi occupo del raccordo con le strutture specifiche».

- Le questioni lavorative fanno parte del Codice Etico (vedasi il diritto alla contrattazione di secondo livello precedentemente esaminato).
- In merito ai motivi che hanno portato alla decisione d'includere nel Codice Etico le questioni lavorative, l'intervistato risponde: «perché no? Se ce lo possiamo permettere perché no? Fare i primi della classe perché se ne dica è bello: c'è l'orgoglio ad essere i primi della classe. Per noi la sicurezza non è un optional: se per noi la sicurezza alimentare è importante perché non renderci capaci di declinare la sicurezza anche in altre dimensioni? [...] possiamo permetterci di assumerci questo impegno».

- Interrogato in merito all'esperienza diretta di casi di violazione degli standard di lavoro nel settore agroalimentare, l'intervistato dichiara di averne avuto esperienza «molto spesso». Elabora, in seguito a tale affermazione, una visione ampiamente critica del funzionamento del sistema nel suo complesso, che vale la pena riportare per intero: « Cosa sono gli standard di lavoro quando la legge ti dice che puoi fare accordi collettivi aziendali che derogano a buona parte degli standard lavorativi? Cosa significa standard di lavoro quando oggi il primo datore di lavoro che disapplica i principi costituzionali in materia di lavoro è lo stato che nega la contrattazione al pubblico impiego attraverso ragioni di sostenibilità economica? Il garante della Costituzione oggi sta violando la Costituzione: ha bloccato la contrattazione salariale e anche strumenti di contrattazione normativa. Il primo motore del precariato in Italia è stata la pubblica amministrazione a livello regionale [...] se puoi fare fai, se devi fare fai, *come* lo devi fare è ciò che fa la differenza: è il come fai le cose. Se coinvolgi il sindacato puoi fare delle cose che oggi la legge ti permette di fare e che fino a pochi anni fa erano violazioni sanzionabili addirittura in sede penale, adesso è quasi tutto possibile: perché la crisi è un enorme sdoganamento, è un libera tutti. Io non penso che ci sarà un ritorno alla regolamentazione, perderemo di vista l'ottica degli assetti normativi dei rapporti di lavoro che abbiamo conosciuti e ci si inventerà qualche altra cosa perché oramai il grosso problema è quello di sostenere i sistemi di welfare, è quello di sostenere economie che non hanno più bisogno delle larghe intensità di lavoro, è quello di dare prospettive non occupazionali ma di consumo, quindi le normative lavoristiche saranno subordinate alla sostenibilità economica del sistema. Personalmente la vedo grigia per i lavoratori, in pratica penso molto ai welfare locali: credo che laddove si riesca a trovarsi in sintonia, a mettersi d'accordo ad avere reti istituzionali nei territori si possano creare condizioni di regolamentazione materiale della vita e del lavoro che rendano buona la vita a tutti; i grandi quadri normativi nazionali, al di là di dichiarazioni di principio, io li vedo che pesano troppo»

- L'intervistato identifica nei giovani il gruppo di lavoratori più facilmente esposti alla violazione della legislazione sul lavoro nel settore in cui opera la propria azienda. La precarietà ed il congelamento delle possibilità di carriera dovuto all'allungarsi dell'impiego obbligatorio dei colleghi anziani sono secondo l'intervistato i due nodi principali che imprigionano la presente situazione lavorativa dei giovani. Riscontra inoltre un problema anche in uscita: ovvero di quei lavoratori che erano pronti alla pensione per i quali è invece ora necessario inventare delle posizioni lavorative di raccordo e che si rendono conto di possedere una preparazione comunque tecnicamente inferiore rispetto ai nuovi lavoratori giovani con un tasso di scolarizzazione certamente più alto di quello che si registrava un tempo all'interno del settore. «Questo è il problema: è la percezione della precarietà [...] sia del giovane precario in ingresso che dell'anziano precario in uscita». La sfida principale rispetto ad entrambe le categorie di lavoratori sembra comunque essere quella di restituire loro un sentimento di «gratificazione» nello svolgere il proprio lavoro.
- Secondo l'intervistato a costituire grave violazione dei diritti del lavoro sono l'omissione del versamento dei contributi ed il lavoro nero in generale. L'intervistato dimostra una particolare attenzione e sensibilità rispetto ai rapporti di forza ed alle conseguenze negative sui lavoratori di rapporti di lavoro nei quali siano presenti «forme di elusione totale di adempimenti contributivi e nei riguardi degli obblighi a costituire posizioni previdenziali», egli osserva infatti che «anche se magari oggi ci si può mettere d'accordo perché tu [lavoratore] risparmi e io [azienda] risparmio, io ho risparmiato per sempre, ma tu hai perso il tuo futuro: è molto squilibrato in realtà [...] quindi il lavoro nero è quello che ti frega sulle altre dimensioni: oltre a non garantirti nell'immediato pregiudica [il futuro]».
- Interrogato in merito alle tre sfide prioritarie relativamente ai diritti umani nel settore, l'intervistato risponde abbassando il tiro ed individua quali punti nodali sui quali ragionare: 1. la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, nello specifico della propria azienda un problema particolarmente sentito visto che il lavoro

viene prevalentemente svolto di notte, 2. la stagionalità che caratterizza alcune branche del settore alimentare, soprattutto quelle della raccolta 3. la (in)sostenibilità ambientale del trasporto su gomma.

«Diritti umani è una parolona, se io dovessi porre 3 obiettivi per un miglioramento vero in questo paese del settore dell'industria alimentare penso che forse forse dovremmo riuscire a conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro perché noi lavoriamo di notte, parlo del nostro settore specifico [...] è un'azienda tutta focalizzata sul lavoro notturno quindi tutta concentrata a definire regole di scambio economico, di monetizzazione del disagio e della sofferenza anche sociale che c'è nel lavorare di notte, questo è il vecchio del nostro sistema: abolire il lavoro notturno sarebbe lo sbottigliamento culturale del nostro mondo che per il resto ha alcune punte evolute negli ambiti sindacali [...] secondo la stagionalità, che non è del nostro settore, però in alcuni ambiti dell'industria alimentare la stagionalità è fortissima e basta leggere i giornali: le rivolte sono quelle dei raccoglitori delle arance e dei pomodori non certamente di quelli della Barilla che fa la pasta secca. Terza cosa [...] la distribuzione territoriale dei prodotti è un problema anche di sostenibilità ambientale, è un problema di costi: trasportare su gomma come purtroppo devi fare perché il latte non riesci a mandarlo ferro-nave, il latte lo porti col camion, è tutto fuorché sostenibile. Le singole realtà distributive non so come se la impaglieranno, le associazioni meno che meno, non la vedo facilmente gestibile anche perché l'ultima parola ce l'hanno l'Unione europea su emissioni e compatibilità e i Sindaci [rispetto alla viabilità in ZTL] però effettivamente la sostenibilità di un modello distributivo capillare su gomma [è un problema]»

4. Misure preventive

- (Le domande in merito ai rapporti con le agenzie ed i lavoratori interinali sono state saltate visto che, come precedentemente indicato, dal 2007 l'azienda non vi intrattiene più alcun rapporto).

- (L'opinione dell'intervistato in merito al contributo offerto dalle organizzazioni imprenditoriali è già stata esaminata al punto 3).
- I rapporti che l'azienda intrattiene con le organizzazioni imprenditoriali, le ONG ed i sindacati sono secondo l'intervistato «una dignitosa base di garanzia» degli standard lavorativi per tutti i dipendenti: «l'esistenza di sistemi di norme pattizie già porta ad un buon livello l'autocontrollo di sistema: se aderisci ai contratti nazionali e non ti nascondi, se hai il sindacato in azienda, se hai le rappresentanze che possono fare il loro mestiere e se sei abituato a interloquire con soggetti all'esterno che fanno un po' di osmosi culturale per me questa è già una dignitosa base di garanzia. Sono i sistemi chiusi ed autoreferenziali i più pericolosi».
- Riguardo alla prevenzione dell'assunzione di persone trafficate al fine di sfruttamento lavorativo, M. illustra come «la valutazione dei reati la cui commissione potrebbe avvenire» sia parte integrante della bozza del nuovo Codice Etico, il quale, fra le altre cose, punta ad identificare «i processi aziendali strumentali alla commissione di questo nuovo reato [...] : "l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"» cita dal documento in bozza. L'intervistato illustra poi come, rispetto al sistema delle assunzioni, l'azienda abbia «messo il sistema in condizione di essere gestito da più di una persona, questo è un principio che stiamo portando in tutti gli ambiti a rischio di commissione reati, abbiamo deciso il modulo di riferimento dei protocolli sarà quello del doppio uomo ovunque ci sia il rischio che ci sia corruzione, frode documentale, accordi in violazione di diritti o norme non ci sarà mai una sola persona a gestire il processo ce ne sarà almeno un'altra, l'ideale sarebbe che quell'altro fosse dotato di terzietà ma vincolato comunque al rispetto degli obblighi di comunicazione ad un organo di controllo: l'organismo di vigilanza» (cfr punto2). Accanto a questo, «con le novità che portiamo adesso in

relazione al protocollo del rischio dell'impiego di cittadini di paesi extracomunitari irregolari», verrà chiesto ad un consulente del lavoro di produrre ogni 6 mesi una relazione obbligatoria da inviare agli organi di vigilanza «in relazione alle notizie ed informazioni estratte dalle anagrafiche dei sistemi paghe Centrale del Latte, [al] titolo giuridico di permanenza del lavoratore, [alla] scadenza del permesso di soggiorno ecc». «La logica è questa: l'organismo di vigilanza impone a un soggetto terzo, coinvolto nella gestione ma separato, di fornire informazioni rispetto al rapporto di lavoro dei lavoratori extracomunitari» e dichiara l'intervistato che il rispetto di tale principio verrà richiesto a tutte le ditte che collaborano con Centrale: «noi imporremo la stessa procedura a tutte le ditte che operano con Centrale del Latte di Brescia [...] oltre a darci l'elenco dei lavoratori ci daranno anche una dichiarazione prodotta da chi gestisce il loro sistema anagrafico -se ce l'hai a casa tua è il responsabile dell'assunzione del personale, se l'hai esternalizzato è un professionista o un responsabile o un commercialista-». In merito alle tempistiche di applicazione di tale sistema, M. dichiara che sarà probabilmente attivato «il secondo semestre, con partenza in autunno».

- Gli ispettori del lavoro, secondo quanto dichiarato dall'intervistato, dovrebbero svolgere un ruolo di primo piano nella prevenzione dello sfruttamento lavorativo, posizione che sembra essergli preclusa a causa dell'assenza di fondi e di risorse in generale: «poveretti sono messi male perché non hanno più soldi per andare a fare le ispezioni, però il ruolo è quello che la legge gli riconosce e che dovrebbe essere il principale, in realtà credo che abbiano un'esiguità di forze e di risorse rispetto al problema specifico».
- L'intervistato mantiene una posizione moderatamente critica rispetto al ruolo che le organizzazioni imprenditoriali possono giocare nella

prevenzione dello sfruttamento lavorativo, poiché sebbene esse rivestano nell'opinione dell'intervistato «un ruolo importante», egli fa notare come non basti l'adesione ad un'associazione di categoria perché venga trasmessa una cultura di buone pratiche: «non è che necessariamente aderendo ad un'associazione di categoria si adottano le eventuali pratiche; e le associazioni di categoria a volte se ne lavano le mani: se tu non sei fortemente coinvolto nelle realtà associative, non partecipi, in qualche modo sfuggi a tutto, compresa la cultura delle buone pratiche». Rispetto al ruolo dei sindacati manifesta invece il desiderio che questi si prestino maggiormente alla sperimentazione in aree d'intervento meno tradizionali: «Il sindacato laddove c'è può anche decidere di non stare solo a contrattare sui soldi e magari occuparsi di qualche altro aspetto. A volte è un po' troppo tradizionalista il sindacato, si fa coinvolgere poco su tematiche chiamiamole "di frontiera"».

- M. sottolinea l'importanza dell'integrazione sociale quale fattore determinante per migliorare la situazione dei lavoratori immigrati vulnerabili allo sfruttamento. Riferisce poi di un problema culturale presente all'interno delle aziende stesse in un paese in cui, secondo l'analisi dell'intervistato, è stata l'arretratezza del mercato a favorire il successo di partiti come quello della Lega Nord (notoriamente xenofobo e che nella provincia di Brescia mantiene un alto numero di consensi ndr). «Primo dal punto di vista dell'integrazione sociale, perché molto spesso dentro le aziende [...] c'è un problema culturale: in questo paese la Lega ha fatto il successo che ha fatto per l'arretratezza del mercato: ha venduto merce obsoleta a gente che si accontentava di prodotti obsoleti»

5 Questioni relative alla THB nel settore/azienda

- L'intervistato non ritiene che il settore lattiero caseario sia particolarmente sensibile alla THB ai fini di sfruttamento lavorativo,

sebbene precisi che non gli è possibile sapere con assoluta precisione cosa accada nelle stalle. Allargando l'esame all'agro-industria e a tutte le ramificazioni di filiera, l'opinione dell'intervistato è invece che non si tratti di un problema congiunturale legato alla crisi economica, ma proprio di «una struttura» e dichiara che «lì molto s'ha da fare».

M. dichiara di non aver mai avuto a che fare con casi di THB. Pur nella capacità di elaborare ragionamenti complessi e critici che ha contraddistinto buona parte dell'intervista, egli si trova qui ad affermare un principio di distinzione presumibilmente geografica distintivo: «noi siamo fortunati, per tante ragioni storiche, territoriali, di assetto culturale noi siamo un piano sopra». « un conto è intervenire qua e un conto è intervenire dove non c'è assolutamente l'interesse a smuovere le acque. Qui devo dire si è nell'ordine della dialettica [...] si fa un protocollo, adesso CGIL e UIL si sono un po' beccate, ma c'è dibattito, c'è discussione, ci sono state anche operazioni eclatanti dell'ispettorato del lavoro negli anni scorsi: al sud no non c'è questa dialettica o c'è l'operazione di polizia o non c'è niente. Qua si finisce sulle pagine dei giornali a discutere fra CGIL e CISL se sia giusto o no anche in termini accesi se gli strumenti giuridici sono sufficienti, se c'è bisogno di aprire qualche cosa di più alla contrattazione, all'innovazione o alla precarietà, al sud se si parla di queste cose molto spesso è una questione di ordine pubblico e questo non perché ci sia arretratezza culturale secondo me ma perché c'è una rete d'interessi diversa da quella che c'è qua. Poi è ovvio che uno sfruttato è uno sfruttato che sia qui o sia a Vocera, ma qui il problema lo vedo molto più controllabile, molto più locale nel senso di individualizzabile e gestibile, in altre parti del paese invece secondo me bisogna farne di strada per arrivare allo stesso livello d'intensità di discussione. Perché bisogna prima farlo diventare un problema e dopo trovare la soluzione».

- La stagionalità viene qualificata dall'intervistato come pratica discriminatoria propria del settore agroalimentare. Egli sostiene che il

fatto di «essere impiegati in condizioni di stagionalità è già discriminante» e continua analizzando come la conformazione del luogo di lavoro ed essenzialmente la difficoltà a svolgervi attività ispettive, di sindacato e di polizia, siano condizioni che sottintendono un rischio maggiore di esposizione allo sfruttamento: «[la stagionalità] stabilisce un regime particolarmente oneroso per la prestazione, su tempi molto contingentati, in contesti dove non c'è un interlocuzione, un riscontro, un controllo, non c'è barba di sindacato che possa intervenire credo o che voglia intervenire, [anche] nelle grandi retate fatte con l'elicottero qua in Franciacorta com'è successo ai tempi della vendemmia di fatto poi i lavoratori sfuggono».

- Il sovra-impegno fisico e le gravose condizioni di lavoro all'aperto, unitamente al carico orario, sono considerate dall'intervistato pratiche di sfruttamento caratteristiche del settore «i carichi di lavoro per giornata, lo sfruttamento inteso in termini di sovra-impiego fisico in condizioni ambientali molto spesso sfavorevoli se parliamo di lavoro all'aperto, [...] è molto pesante [soprattutto] in certi periodi dell'anno lavorare con certe temperature 9-10ore. L'orario e il carico, non semplicemente la durata. [...] Ci sono stati dei casi di lavoratori morti di fatica, per il sole».
- Riguardo alle differenze nelle paghe e negli orari di lavoro tra lavoratori immigrati ed autoctoni, l'intervistato dichiara che all'interno della propria azienda non ce ne siano e riporta anzi il caso di una diatriba col sindacato per via delle ferie continuative che l'azienda garantiva ai lavoratori di origine non italiana affinché potessero esercitare il proprio diritto al ricongiungimento familiare tornando nel loro paese ed assentandosi dal lavoro anche per 3-5 settimane consecutive, diritto (al ricongiungimento familiare) che non si applica ai lavoratori italiani. Per evitare che siano assunte persone trafficate, l'intervistato ipotizza due soluzioni «apparentemente in contraddizione: non avvalersi di sistemi di intermediazione o avvalersi di sistemi di

intermediazione». Nel primo caso significa trovare «una persona perché quella persona si è candidata e non viene visibilmente da un canale eterodiretto, non è governata», nel secondo caso si tratta di avvalersi di «un sistema di reclutamento, diciamo di mediazione con il mercato del lavoro, che possa ragionevolmente garantire [l'azienda] rispetto alla liceità dei titoli della persona e dunque dell'inesistenza di rapporti altri».

- Lo sfruttamento lavorativo può essere prevenuto, secondo l'intervistato, anche grazie all'intervento dei sindacati i quali hanno il compito di «esigere protocolli di legalità, condivisi il più possibile tra le organizzazioni o le associazioni». L'intervistato non manca di sottolineare che per un'efficacia reale di tali protocolli c'è «bisogno di controllo, di governo, di ordine pubblico» e fa notare che laddove essi sono stati adottati seriamente hanno dato risultati.

6. Possibili elementi di una politica di prevenzione

- Rispetto all'adozione di clausole relative ai diritti umani nei contratti aziendali e che l'azienda sottoscrive con i propri fornitori l'intervistato si dichiara favorevole, la ritiene una misura utile e fattibile, tant'è che fa notare che nell'adozione del un Codice Etico e degli impegni unilaterali che Centrale si è assunta in questi anni è implicita una risposta di segno positivo in merito a tale questione. L'intervistato rimarca poi come l'impegno etico vada sottoscritto e condiviso anche da parte dei fornitori e subfornitori, rileva però una difficoltà non nuova: quella dell'efficacia dell'azione di controllo sulla filiera. Rispetto alla prevenzione dello sfruttamento l'intervistato porta alla luce una dinamica importante: osserva infatti come la propria azienda possa essere ritenuta «influyente ma inefficace», soprattutto se paragonata al vicino «colosso della quarta gamma»: La Linea Verde di Manerbio. In merito egli conclude «è come la

GDO: c'è la GDO etica e non etica però tutti ti trattano come qualcosa di tutto sommato accessorio»³⁴¹.

- Rispetto alla valutazione del rischio M. dichiara che Centrale si concentra su quanto la direttiva 231 «ci dice essere reato presupposto», osserva però che «nulla vieta [...] , ad un'azienda che avesse voglia ed energie, di usare la matrice di valutazione del rischio di non conformità legale secondo il decreto 231 ed estenderlo anche ad altri ambiti».
- L'idea di informare i dipendenti dei loro diritti, obbligazioni ed opportunità di cambiamento stimola nell'intervistato un ragionamento che si estende ad un'analisi più ampia della realtà sociale presente: egli ritiene infatti che formare i lavoratori, informandoli rispetto a quanto sopra indicato sia difficile in un contesto come quello italiano nel quale manca un sistema di formazione che costruisca dei veri cittadini dotati della cultura ed educazione civica sufficienti a veder realizzati i principi che vengono enunciati. «[informare i lavoratori è] molto difficile, più passa il tempo più mi convinco che questo paese ha un tasso di cultura civica, di educazione civica diffusa, troppo bassa rispetto all'altezza dei principi che vorremmo vedere realizzati: manca la cultura civica di base. Il cittadino molto spesso è debole perché è ignorante, ma è ignorante per carenza dei sistemi educativi scolastici: non abbiamo un sistema di formazione che costruisca i cittadini, non ce l'abbiamo».
- Riguardo agli strumenti attraverso i quali accertarsi che l'azienda si asterrà da comportamenti potenzialmente lesivi dei diritti dei lavoratori, l'intervistato traccia un'analogia con «la storia delle dimissioni in bianco» dove «il protocollo

³⁴¹ Alla luce di quanto emerso dall'azione di sindacato di strada della CGIL davanti alla menzionata Linea Verde, è presumibile che M. si riferisca in questo frangente alla non correttezza nell'applicazione dei contratti operata da tale azienda e voglia dunque sottolineare con quest'affermazione che i comportamenti eticamente corretti messi in atto da Centrale sono sì importanti, ma in ultima analisi inefficaci ovvero insufficienti a cambiare il panorama delle irregolarità commesse nel settore se poi ci sono aziende molto più grandi (vedi Linea Verde) che non dimostrano lo stesso livello d'impegno etico in materia.

di convalida delle dimissioni serve a dare l'idea che c'è un modo per contrastare» il "mobbing" che invece nessuno si è mai veramente preoccupato di normare e così «ci si preoccupa [...] dei fatti estremamente eclatanti ma ridottissimi dal punto di vista dell'incidenza quantitativa e non ci si preoccupa dell'enorme sottobosco delle eccedenze dovute a questioni "ambientali", che ci sono sempre state, ma che in questo periodo [di crisi] rischiano di diventare un'ulteriore motivo di uscita dal mercato del lavoro». Nello specifico l'intervistato sembra dunque alludere al fatto che indubbiamente trattenere i documenti dei lavoratori, fare contratti non trasparenti e quant'altro siano dei problemi, ma del genere quantitativamente limitato che fanno molto scalpore, la preoccupazione che egli sembra manifestare è che si rischi invece di non dare la dovuta attenzione a fenomeni di violazione dei diritti dei lavoratori largamente più diffusi. All'interno dell'ampio discorso che l'intervistato articola in questo frangente dell'intervista, vale poi la pena riportare un'osservazione che denota una particolare attenzione al legame fra il flusso di informazioni che giungono alle aziende e gli interessi del mercato finanziario che sembrano determinarne natura ed intensità: l'esempio portato da M. è quello del congedo di paternità, misura della quale in molti sapevano pochissimo perché «non c'è stata una campagna informativa Inps come invece era stato fatto per i fondi di previdenza complementare» dove «interessava tutti che nel mercato finanziario entrassero soldi per sostenere le privatizzazioni e le capitalizzazioni delle aziende» mentre «siccome dal congedo di paternità nessuno guadagna allora nessuno ha voglia di pubblicizzarlo.»

- Rendere accessibile a tutti la politica sui diritti umani, la valutazione dei rischi e l'impatto delle politiche preventive è un suggerimento che viene recepito dall'intervistato come «molto vago [nel senso che] va benissimo [ma] ci sono tante possibili modulazioni» ed andrebbe dunque integrato.
- Rispetto agli incentivi statali che potrebbero essere forniti per stimolare le aziende ad adottare delle politiche di prevenzione, l'intervistato esclude

incentivi economici e normativi e sostiene invece che sia necessario agire «in termini di controllo e prevenzione» investendo in un «sistema di autocontrollo collettivo: vai a dotare gli organismi ispettivi di strumenti, di mezzi e di piani d'azione, vai a far fare campagne informative, spendi qualche soldino in più per raccontare anche ai lavoratori immigrati quali sono i loro diritti, magari, se proprio li devi far stare un po' di tempo nei CIE, spiegagli un po' di principi di autotutela nel mondo del lavoro, visto che devono passarci del tempo», così, dichiara «forse le cose col tempo miglioreranno».

QUESTIONARIO PER LE ONG

1. Informazioni generali

- Potrebbe descrivere il ruolo della sua organizzazione in merito ai diritti dei lavoratori migranti (un-) documented o persone trafficate?

2. Informazioni disponibili ed aggiornate

- Quali settori pensa che siano particolarmente sensibili al traffico di esseri umani per sfruttamento lavorativo?
- Perché pensa che ci siano particolari ragioni per cui il settore agroalimentare è particolarmente sensibile al traffico di esseri umani per sfruttamento lavorativo?
- Le è mai capitato di incontrare casi di sfruttamento di lavoratori (trafficati)?
- Se sì, potrebbe descriverli brevemente, per cortesia?

3. Fattori di rischio

- Secondo lei quali sono i fattori di rischio nel processo di assunzione?
- Secondo lei quali sono i fattori di rischio sul posto di lavoro?
- Secondo lei quali sono i fattori di rischio nelle aziende che forniscono servizi extra-lavorativi (alloggi, pasti, trasporti, ecc)?
- In che modo la sua organizzazione è in grado di fornire assistenza a persone sfruttate (es. informandole sui diritti, reclamando stipendi non pagati)

4. Misure preventive

- Esistono misure o iniziative promosse dalla sua organizzazione per aumentare la consapevolezza sul fenomeno del traffico a scopo di sfruttamento lavorativo e per prevenirlo?
- Quale ruolo crede che debbano giocare le aziende e le organizzazioni datoriali nel prevenire che i lavoratori (trafficati) vengano sfruttati?
- Secondo lei che ruolo dovrebbe giocare lo stato nel prevenire lo sfruttamento lavorativo nelle aziende?

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

Quali pensa che siano le opzioni per le aziende per accertarsi che non assumano e sfruttino lavoratori trafficati e in che modo si potrebbero incoraggiare le imprese a implementare tali misure?

(1) Adottare una politica sui diritti umani³⁴²

Supporto possibile: tenere in considerazione le norme sui diritti umani quando si prende in esame un'azienda

(2) Fare una valutazione del rischio

Supporto possibile: fornire input da esperienze pregresse nelle aziende

³⁴² Questa politica dovrebbe: (1) Dichiarare che l'azienda garantisce gli standard nazionali in materia di diritti umani (2) Dichiarare che nessuna persona verrà sfruttata nella propria azienda; e (3) Dichiarare che nello stipulare contratti con società affiliate e altre aziende, venga in essi inclusa una clausola sui diritti umani, che affermi che entrambe le parti concordano nell'accettare di rispettare i diritti umani

- (3) Informare i dipendenti dei loro diritti, obblighi e possibilità di cambiamento
Supporto possibile: porre requisiti aggiuntivi nella valutazione della situazione lavorativa per garantire standard minimi di lavoro (es. disponibilità di contratti nella lingua madre dei lavoratori; pagamenti regolari; colloqui privati con i dipendenti)
- (4) Assicurarsi esplicitamente che l'azienda si asterrà da comportamenti potenzialmente lesivi e che rispetti i minimi standard lavorativi sulla base degli indicatori stabiliti
Supporto possibile: assicurarsi che le aziende rispettino le loro promesse valutando le informazioni rese pubbliche; pensare a degli incentivi per stimolare le aziende ad adottare politiche preventive del traffico di esseri umani (sia d'iniziativa propria che in cooperazione stretta con organizzazioni datoriali e sindacati)
- Quali incentivi (statali) possono essere dati per stimolare le aziende ad adottare misure preventive sulla tratta di esseri umani?

Scheda dell'intervista alla COOPERATIVA LOTTA CONTRO L'EMARGINAZIONE

C., coordinatore Progetti Immigrazione e Tratta

Intervistato il 03.06.2013 via Skype

1. Informazioni generali

- In merito al ruolo che la Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione svolge nel tutelare i diritti dei lavoratori migranti (un-) documented o delle persone trafficate, C. illustra come dal 2000 siano stati attivati, da parte del dipartimento pari opportunità, dei bandi annuali legati all'art. 18 del TU sull'Immigrazione e dal 2003 sulla base della Legge 228³⁴³ ed illustra come la Cooperativa abbia utilizzato questo progetto, che nasce dallo sfruttamento sessuale, per favorire l'emersione dallo sfruttamento lavorativo. Precisa quindi come le modalità d'intervento e di lavoro costruite in questi anni abbiano dovuto discostarsi da quelle previste dagli interventi per lo sfruttamento sessuale, quest'ultimo ha infatti già una sua storicità ed una sua possibile identificazione, mentre la definizione di una nuova modalità d'intervento al fine d'individualizzare le persone vittime di sfruttamento lavorativo ha permesso all'organizzazione di costruire una rete specifica coinvolgendo diversi soggetti.

Milano, Monza-Brianza, Como, Sondrio, Varese e Brescia sono le zone d'intervento, ma le aree nelle quali si è sino ad ora maggiormente lavorato nell'ambito dello sfruttamento lavorativo sono Milano, Monza-Brianza, Varese e Sondrio, in queste zone la Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione ha organizzato dei corsi di formazione agli ispettori del lavoro in modo tale da renderli capaci d'individuare, durante le loro visite ispettive, possibili vittime di tratta, con lo stesso obiettivo la Cooperativa ha esteso la formazione ed il confronto agli operatori sindacali. Esiste dunque un protocollo operativo con gli ispettori del lavoro e con CGIL, CISL e UIL Lombardia. «L'obiettivo nostro nel lavorare con queste persone era non solo che fossero tutelati i diritti dei lavoratori "regolari" ma che in qualche modo s'intervenisse rispetto alle persone che non avevano nessun tipo di diritto e in questo caso gli immigrati irregolari» conclude.

³⁴³ Art. 13 della Legge n. 228/2003, bandi per il finanziamento dei programmi di sostegno e assistenza sociale attivi dal 2007.

- D: come si è strutturata la formazione?

L'intervistato spiega come, negli interventi di formazione che la Cooperativa organizza, un ruolo importante sia rivestito da una parte dalla discussione delle evoluzioni interpretative del "grave sfruttamento lavorativo" e dall'altra dall'illustrazione dei casi presi in carico dall'organizzazione che hanno permesso di ottenere un permesso di soggiorno per sfruttamento lavorativo. La definizione di "grave sfruttamento lavorativo" precisa l'intervistato, è importante ai fini dell'ottenimento del permesso di soggiorno ex-art. 18 e siccome in Italia non è ancora stato definito con precisione cosa s'intenda per "grave sfruttamento lavorativo" in questi anni si è lavorato molto alla costruzione di una serie d'indicatori, come l'utilizzo dei documenti e il discorso della libertà della persona, che hanno permesso di definirne quanto meno i contorni, permettendo d'individuare le vittime. Dall'altra parte, in assenza di una definizione legislativa adeguata, si sono identificati quali altri reati hanno permesso alle vittime di sfruttamento lavorativo di ottenere comunque questo permesso: i reati di estorsione, di sfruttamento della manodopera clandestina, di violenze. «Purtroppo» continua C. «il lavoro nero non fa parte di questo sistema [perché], al di là di ogni tipo di valutazione, la persona non è costretta o sottomessa ad un limite della sua libertà al di là del meccanismo perverso del lavoro nero e quindi non ricade all'interno dell'art. 18».

Negli ultimi mesi inoltre, precisa l'intervistato, all'art. 18 che utilizza il termine "grave" sfruttamento lavorativo, si è aggiunto l'art. 22 del D. Lgs. n. 109/2012 che lo qualifica come "particolare". Accanto alle opportunità offerte dalla legge, agli indicatori che permettono di definire il grave sfruttamento lavorativo ed ai reati che possono essere rilevati resta importante fornire, a chi può fare sopralluoghi nei luoghi di lavoro (dunque ispettori del lavoro, forze di polizia, carabinieri e guardia di finanza) e alle organizzazioni sindacali, gli strumenti adatti affinché non si rischi che la persona irregolare subisca in automatico un decreto di espulsione con la possibilità di non veder tutelato un proprio diritto nel qual caso essa fosse

vittima di sfruttamento lavorativo. «L'obiettivo è intervenire prima di un decreto di espulsione, riuscire a verificare se la persona in qualche modo può essere vittima [di sfruttamento lavorativo] e quindi abbia diritto a questo tipo di opportunità [permesso di soggiorno]».

-D: avete fatto corsi di formazione rivolti anche alle forze dell'ordine?

«Stiamo definendo con Varese e le tre forze di polizia una procedura che valga per tutto il territorio perché fino ad oggi tutta una serie d'interventi sono stati interventi spot, non strutturati. Anche il ricorso da parte delle forze di polizia all'art. 18 per le persone che hanno incrociato è stato molto premiale [...] diciamo che il più delle volte la persona ha ottenuto questa opportunità sulla base di una collaborazione con le forze di polizia».

Nei corsi di formazione la Cooperativa porta la propria esperienza diretta «partiamo dai casi che abbiamo incontrato in questi anni» ed insiste sulle criticità sino ad ora riscontrare al fine di trovarvi delle soluzioni condivise dai vari soggetti coinvolti: «[partiamo] dalle criticità che abbiamo riscontrato come la disomogenea applicazione di questa legge sui vari territori per la difficoltà da parte delle procure di essere informate che esista questo tipo di sfruttamento e quindi la difficoltà a mettere insieme soggetti diversi».

Le Procure svolgono un ruolo fondamentale nella gestione di queste situazioni, come illustra C., il fatto che a Milano la Procura abbia nominato un Pubblico Ministero ad hoc sul tema dello sfruttamento lavorativo, forse uno dei primi in tutta Italia, sta consentendo loro di lavorare molto meglio: «questo perché nel momento in cui noi recuperiamo la storia di persone che potrebbero essere vittime di sfruttamento lavorativo, [da un lato] noi anticipiamo la trasmissione di questa storia direttamente al pm per capire se secondo lui esistono le condizioni per ottenere [il permesso di soggiorno], dall'altro lato affidiamo ad alcune forze di polizia, d'accordo col pm, le indagini [in merito]». Questa collaborazione si è rivelata efficace in quanto ha di recente permesso di portare 11 cittadini salvadoregni, «che fra appalti

e subappalti lavoravano in una grossa azienda di trasporti senza permesso di soggiorno e senza patente», all'ottenimento di un permesso di soggiorno legato allo sfruttamento lavorativo.

-D: L' intervento diretto nei luoghi di lavoro per voi è possibile?

L'intervistato precisa che la Cooperativa non può effettuare sopralluoghi nei luoghi di lavoro, essa si occupa di far emergere e poi accogliere le persone nei percorsi di protezione sociale. Avere la collaborazione delle forze di polizia, dell'ispettorato del lavoro e del sindacato, soprattutto quando esso è presente in azienda, è dunque di fondamentale importanza e per questo la Cooperativa si spende nel creare e coordinare una rete territoriale efficiente. Fra gli enti che fanno parte di questa rete ci sono anche alcuni pronto-soccorsi degli ospedali con i quali si sono stabiliti dei rapporti di collaborazione. La Cooperativa si è incaricata di fare formazione a medici e infermieri in alcuni ospedali poiché la preparazione professionale di questi ultimi rende possibile identificare casi d'incidenti sul lavoro che potrebbero non essere denunciati come tali e fornire dunque alle vittime le informazioni adeguate rispetto ai possibili percorsi di tutela: «abbiamo fatto formazione per spiegare che quando arrivano persone magari dopo incidenti [...] se sono irregolari non possono dichiarare di essersi fatti male sul lavoro, loro che sono in grado di capire se effettivamente è un incidente o altro [possono] dargli informazioni che permettono di dare opportunità anche a queste persone che magari finiscono in ospedale».

«Il nostro compito è favorire la rete con tutti quei soggetti che pur con finalità diverse, modi diversi e ruoli diversi sono sul territorio e possono svolgere questo tipo di lavoro di segnalazione».

2. Informazioni disponibili ed aggiornate

- L'intervistato non ritiene che ci sia un settore particolarmente più di altri soggetto al traffico di esseri umani per sfruttamento lavorativo. «Sicuramente il settore agricolo è quello che nell'immaginario collettivo, da Rosarno al tavoliere delle Puglie, ha una

grossa varietà sia per il numero delle persone coinvolte o perché concentrato in vari periodi. Però credo che il tema dello sfruttamento sia molto trasversale [...] Noi abbiamo incontrato casi nel campo metalmeccanico, nella logistica, nei trasporti, più settori dove stanno probabilmente anche aumentando casi di questo tipo, anche nel commercio, nei ristoranti, o l'anno scorso era stato trovato a Milano durante la fiera del mobile».

Significativamente l'intervistato precisa come nel corso delle attività svolte dalla Cooperativa Lotta è stato possibile riscontrare che non sempre traffico e sfruttamento sono legati fra loro, puntando all'irregolarità del soggiorno quale fattore di particolare criticità: «Abbiamo trovato situazioni dove questo meccanismo di tratta a fini di sfruttamento era completo: dal territorio di origine al territorio italiano, in altre situazioni lo sfruttamento lavorativo avviene attraverso lo sfruttamento di persone già presenti in Italia irregolarmente. [...] La presenza di persone irregolari in Italia è molto alta, la loro criticità e la loro difficoltà sono molto alte, quindi diventa molto facile sfruttarle in questo senso».

Altro elemento che emerge dalle dichiarazioni dell'intervistato è la sussistenza di un nutrito sistema di "caporalato etnico": nel riportare l'esempio di un'ottantina di persone che lavoravano con permesso di soggiorno falso (comprato) ed in condizioni di sfruttamento nel settore della logistica lombarda, dichiara che «Queste persone erano state portate apposta dai loro paesi [in Italia] per essere sfruttate, [ma] poche di loro hanno denunciato anche perché in questa situazione esistono sempre persone della stessa nazionalità che fungono da elemento di controllo e di gestione della presenza irregolare in quell'azienda». Il settore della movimentazione viene poi preso ad esempio del fenomeno dei subappalti che finiscono col garantire un surplus economico alla ditta vincitrice dell'appalto e dietro cui, lascia intendere l'intervistato, si nascondono le catene dello sfruttamento lavorativo.

- La necessità di lavoro stagionale, le grosse difficoltà economiche e le condizioni in cui le persone si trovano a lavorare sono secondo l'intervistato fra le ragioni per cui il settore agroalimentare è particolarmente sensibile al traffico di esseri umani per sfruttamento lavorativo. Pur precisando, più avanti nell'intervista, che il «territorio» di cui si occupa

la Cooperativa Lotta «è soprattutto industriale e di logistica, “Malpensa-Orio”, quindi poco di agricolo», C., in virtù della collaborazione con organizzazioni simili alla propria, osserva che «nelle campagne la grossa difficoltà [...] è proprio anche poter girare a intercettare possibili vittime [...] perché è difficile trovare le persone da un punto di vista geografico e di tempistiche». Fa inoltre notare che, a differenza di quanto avviene in fabbrica, la presenza sindacale nel settore è scarsa, soprattutto in relazione al «numero anche estremamente alto di persone che possono risultare coinvolte» (nella condizione di sfruttamento lavorativo e tratta a scopo di sfruttamento lavorativo). A giudizio dell'intervistato, sussistono dunque «una serie di elementi che facilitano» il verificarsi di tali illeciti anche laddove non vi sono organizzazioni criminali che lavorano al mantenimento di queste condizioni, come nel caso di Rosarno. Osserva che «sui fatti di Rosarno il meccanismo di controllo era molto più forte, [mentre sulle] persone che abbiamo intercettato noi [il] meccanismo di controllo era più tenue», tuttavia l'intervistato insiste sulla difficoltà di tutti gli immigrati irregolari a percepirsi come portatori di diritti come il principale ostacolo all'emersione: «È difficile che le persone emergano o che tutelino i propri diritti perché c'è molta difficoltà da parte delle persone irregolari a sentirsi portatori di diritti».

- L'intervistato racconta di aver incontrato lavoratori trafficati a scopo di sfruttamento lavorativo portando l'esempio di persone «trafficate dall'India in Italia per lavorare nei ristoranti, con un'organizzazione che organizzava l'arrivo di persone dal loro territorio di origine», queste persone erano in seguito state impiegate da un'azienda che costruiva controsoffittature dove «di giorno lavoravano persone regolari e di notte lavoravano loro come irregolari e dormivano nella fabbrica». La situazione di cui narra, avvenuta in Centro Italia, è uscita allo scoperto solo in quanto «una di queste persone è scappata dalla fabbrica ed è andata al sindacato». In Lombardia l'intervistato racconta invece del caso di un'azienda produttrice di salumi nella zona di Sondrio, anche qui si parla di traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo poiché «le persone erano state trasportate dal loro territorio al fine di essere sfruttate in Italia/ per lavorare in questa fabbrica». Racconta poi di un caso di cui la Cooperativa Lotta si è occupata di recente legato ad un maneggio di cavalli nel quale un'indagine sta verificando la

possibilità che le persone che vi lavorano possano essere legate ad un'organizzazione che fa arrivare dall'India persone già abituate a questo tipo di lavoro, il sospetto possa trattarsi di un altro caso di traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo deriva dal fatto che «ci sono alcuni casi d'irregolarità».

3. Fattori di rischio

- Riguardo ai fattori di rischio nel processo di assunzione, l'intervistato porta alla luce un meccanismo cui bisogna porre particolare attenzione in cui l'assunzione è tecnicamente regolare, ma effettuata su persone titolari di permessi di soggiorno falsi: «Noi abbiamo visto situazioni in cui tecnicamente l'assunzione è regolare, con versamento di contributi INPS e tutto, però di fatto su una situazione d'irregolarità, nel senso che la persona non aveva un permesso di soggiorno» o era titolare di un permesso di soggiorno falso. È dunque sufficiente che un lavoratore percepisca un regolare salario a fronte di una situazione d'irregolarità affinché non emerga nulla di un potenziale legame con il fenomeno della tratta. Questo può emergere dunque solo «se l'ispettorato del lavoro va a controllare tutta una serie di cose [...], se si ferma all'assunzione il rischio è che l'INPS non controlli il permesso di soggiorno e quindi faciliti una cosa di questo genere». C. ritiene che «L'assunzione di responsabilità in questo senso dovrebbe essere da parte delle organizzazioni datoriali, perché è chiaro che questo meccanismo funziona fintanto che le aziende sono disponibili consciamente o inconsciamente ad assumersi rischi» connessi all'impiego di personale del quale non hanno controllato i requisiti di legge ai fini dell'assunzione regolare. Quanto fin ora descritto, precisa l'intervistato, «rimane tra virgolette in una situazione di regolarità perché la persona anche se irregolare era assunta regolarmente, se parliamo di persone che lavorano senza essere regolarmente assunte è chiaro che i fattori di rischio sono soprattutto legati a eventuali infortuni».
- Fino ad ora sembra che le aziende non si siano interrogate in merito al problema di sapere che possono star assumendo persone con permesso di soggiorno falso: «io credo», dichiara C., «che non ci sia ancora una consapevolezza rispetto a questo, ma allo stesso modo succede di assumere persone irregolari con la falsa

promessa di una regolarizzazione: le persone spesso accettano di lavorare in condizioni di sfruttamento nel momento in cui hanno come prospettiva la possibilità di essere regolarizzati». A complicare il quadro rimane la significativa incidenza del sommerso che caratterizza il nostro paese, come fa notare l'intervistato infatti «non sempre c'è la percezione della propria irregolarità perché in un momento come questo in cui le persone che lavorano in nero, anche italiane, sono molte, diventa difficile per una persona irregolare percepire una differenza nell'impiego: "lo fanno anche gli italiani il lavoro nero e irregolare, per quale ragione non lo dobbiamo fare anche noi?"». Si rileva così il paradosso dell'offrire all'interno dei percorsi rivolti ai lavoratori che ottengono il permesso di soggiorno [secondo le tutele previste per sfruttamento lavorativo] tutta una serie di nozioni sulla legalità nel mondo del lavoro, quali tutele uno dovrebbe avere ecc, ben sapendo che poi, stante questo «meccanismo economico [...] l'unico lavoro che loro potrebbero trovare è quello irregolare».

- Rispetto ai rischi sul luogo di lavoro, l'intervistato osserva che spesse volte «l'infortunio è l'elemento che in qualche modo rompe il patto con il datore di lavoro» salta così «tutto il meccanismo anche di quella che si poteva chiamare [da una parte] "fiducia" nel datore di lavoro e [dall'altra] corresponsabilità» proprio perché «Nel momento in cui avviene un evento traumatico le persone assumono più consapevolezza [...] la persona prende coscienza della propria situazione di non tutela nel momento in cui c'è l'infortunio [...] si sente meno protetta, ha più paura e si accorge di vivere questa situazione di sfruttamento [...] prende coscienza che una serie di cose che gli sono state dette non sono reali e da quel momento si sente abbandonato [...] quindi a volte coglie l'occasione di poter denunciare la propria situazione di sfruttamento». Il processo di autoconsapevolezza della propria condizione sembra essere infatti mascherato in virtù del fatto che «i meccanismi di sfruttamento si sono affinati: le persone comunque guadagnano un buon fra-virgolette-salario [nel senso che in assunzioni non regolari non si può parlare correttamente di "salario"] e quindi la volontà di tutelare i propri diritti diventa meno pressante».

- L'intervistato ritiene che all'interno delle aziende che forniscono servizi extra-lavorativi (alloggi, pasti, trasporti, ecc) si annidino gravi rischi di sfruttamento lavorativo poiché in questi casi «le persone vengono prese e gestite globalmente». Si produce dunque un meccanismo perverso per cui il datore di lavoro diviene per il lavoratore l'«unico elemento di riferimento: quello che in qualche modo su questo territorio gli garantisce tutto, il lavoro, da dormire, ecc» ed assume così al ruolo di «benefattore, la persona che gli risolve tutti i suoi problemi, la persona alla quale in qualche modo [il lavoratore] si affida acriticamente». Dunque, mentre il lavoratore si affida «a qualcuno che sembra che faccia per lui del bene», attraverso questo meccanismo egli viene in realtà ancora più legato «e trova poi ancora meno risorse» per uscire dalla propria condizione di sfruttamento, (quand'anche se ne avvedesse) «proprio perché magari viene da situazioni in cui i [suoi] diritti erano ancora meno garantiti».
- In che modo la sua organizzazione è in grado di fornire assistenza a persone sfruttate (ad esempio informandole sui diritti, reclamando stipendi non pagati)?
In merito, l'intervistato illustra come la Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione si occupi da una parte di informare le persone riguardo ai propri diritti «con pubblicità, blog ecc dove cerchiamo di informare e sensibilizzare su quali sono le possibilità che la legge offre per le persone che sono vittime [di sfruttamento]» e dall'altra di accompagnarle nella tutela di questi diritti: ad esempio «quando incontriamo delle persone ricostruiamo la loro storia, da dove, come e quando sono arrivate in Italia; se sono state trafficate o meno; poi a seconda della tipologia di sfruttamento ci si muove in modo diverso». Mentre la Cooperativa opera sul versante delle tutele previste dalla normativa: «una volta verificato che una persona è stata sfruttata da un'azienda da noi parte tutto quello che è il percorso di legge per ottenere tutta una serie di garanzie», dall'altro lato, spesso di pari passo, «parte il lavoro per recuperare i soldi non dati, aprire delle vertenze e tutta la parte che è un po' più sindacale e meno sociale». L'importanza della rete di collaborazione con i sindacati, l'ispettorato del lavoro e tutte quelle strutture che come afferma C. «questo tipo di lavoro lo sanno fare meglio di noi» viene dunque ulteriormente sottolineata dalla descrizione del ruolo che essa assume

nel *modus operandi* dell'organizzazione al fine di fornire assistenza alle persone sfruttate.

4. Misure preventive

- Le iniziative che la Cooperativa Lotta organizza per aumentare la consapevolezza sul fenomeno del traffico a scopo di sfruttamento lavorativo e per prevenirlo operano su due livelli: da una parte c'è il lavoro con associazioni ed organizzazioni che possono intercettare le vittime, dall'altra la promozione di «un percorso che sia trasversale quindi non solo per gli addetti ai lavori». Quest'ottica si è concretizzata ad esempio nella realizzazione di un lavoro con gli studenti di giurisprudenza di un'università, con i quali si è ragionato di sfruttamento lavorativo «sia da un punto di vista normativo con i docenti, sia portando delle persone a raccontare le proprie storie di sfruttamento», lavoro che si è concluso con una rielaborazione da parte degli studenti che hanno prodotto uno spettacolo sul tema. Sempre con l'obiettivo di «creare consapevolezza su un tema che sicuramente rimane molto sottotraccia», la Cooperativa Lotta ha portato nei teatri dei territori in cui opera il proprio lavoro, con le testimonianze dirette dei lavoratori e di un magistrato che ha raccontato «come nascono e come si concludono queste storie».

Il racconto è una dimensione fondamentale del percorso che porta allo sradicamento «degli stereotipi che sono oramai dentro alle persone [...] perché quando le persone raccontano le [proprie] storie, [le storie] dello sfruttamento [che hanno subito]», continua C., «la gente si trova davanti a un mondo che probabilmente aveva messo da parte pensando che non esistesse, [ma che quando] gli si portano i dati del territorio in cui vive si rende conto che c'è».

- Nel prevenire lo sfruttamento lavorativo, le aziende e le organizzazioni datoriali dovrebbero, secondo l'intervistato, assumere il ruolo d'insistere su di una concorrenzialità non sleale fra le aziende, facendo in modo che « il percorso di concorrenzialità sia posto su basi regolari e non utilizzando manodopera irregolare». Sembra invece, sostiene l'intervistato, che lo sfruttamento sia «una situazione quasi

endemica del nostro sistema produttivo [...] in cui sembra che se non c'è questo sfruttamento irregolare le aziende non possano vivere». Con alcune associazioni di datori di lavoro, la Cooperativa Lotta ha intrapreso un percorso su due livelli: da una parte facendo in modo che all'interno di queste organizzazioni circolino informazioni su cos'è lo sfruttamento lavorativo e vi sia la consapevolezza tanto «che ci siano aziende che assumono in modo irregolare le persone» quanto che «questo non è sicuramente un meccanismo funzionale a un sistema economico» e che rischia di avere effetti anche su chi opera nella legalità; dall'altra l'attivazione di un percorso di reinserimento lavorativo presso queste stesse organizzazioni per le persone che escono dai percorsi di tutela gestiti dalla Cooperativa, tassello molto importante di «sostegno ai percorsi d'inclusione sociale delle persone che escono dai percorsi dello sfruttamento».

- Rispetto al ruolo che dovrebbe giocare lo stato nel prevenire lo sfruttamento lavorativo nelle aziende l'intervistato ritiene che le leggi italiane che in qualche modo garantiscono «o dovrebbero garantire» le vittime di illeciti sul lavoro ci siano, ma che il problema risieda nel fatto che «molte normative sono legate a delle situazioni che non sono penalmente rilevabili» che risultano cioè essere sanzionate «economicamente ma non penalmente». Nel riconoscere che con le nuove normative sono state non solo aumentate le sanzioni, ma anche introdotte sanzioni penali³⁴⁴, C. ritiene che il problema possa comunque annidarsi in una non sufficiente applicazione delle leggi che tutelano le persone che lavorano. Un elemento sul quale ritiene sia il caso di concentrare gli sforzi è quello di combattere la convivenza, nella stessa azienda, di situazioni di regolarità ed irregolarità, spesso separate da un confine molto labile.

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

- L'intervistato si mostra diffidente nei confronti dell'adozione di una politica sui diritti umani da parte delle imprese: «il mio dubbio» rivela «è che venga adottata, ma che poi non trovi riscontri reali [...] Bisogna trovare degli accorgimenti per fare in modo che non sia poi solo una dichiarazione di principio».

³⁴⁴ Nell'intervista C. richiama l'art. 22 del D. Lgs. n. 109/2012, ma è probabile che si riferisca anche all'art. 603bis del c.p.

- La valutazione del rischio grazie a degli input maturati da esperienze pregresse nelle aziende, viene valutata dall'intervistato come una misura importante, che in parte si sta già svolgendo. Dichiara di aver riscontrato una buona sensibilità e disponibilità da parte delle aziende a ragionare sul problema, ma benché «in linea di principio ci sia un'attenzione e un sostegno rispetto a questo, [...] calare poi tutto questo nelle aziende è un pò più complicato».
- La traduzione del contratto di lavoro in lingua, uno dei possibili interventi volti ad informare i dipendenti dei loro diritti, obblighi e possibilità di cambiamento, viene recepita dall'intervistato come un'iniziativa importante, tuttavia alla luce del fatto che le persone incontrate nei percorsi di protezione sociale avessero in gran parte un alto livello di competenze sia culturali che esperienziali, nonché un livello educativo che ha permesso loro non solo di ricollocarsi nel mondo del lavoro con buone competenze, ma anche di apprendere l'italiano nel giro di pochi mesi, sembra dunque più importante la necessità di legare l'informazione sul diritto del lavoro ad una effettiva pratica dello stesso, calandolo nel contesto reale della sua applicazione: «occorre che la normativa teorica dei diritti delle persone diventi un fatto reale e quindi [che] l'informazione sia legata alla realtà dell'azienda». Questa è secondo C. la strategia da seguire per «mettere il più possibile le persone nella condizione di percepire questa regolarità dei diritti e dei doveri».
- Riguardo agli incentivi da proporre alle aziende affinché esse adottino politiche di prevenzione l'intervistato mantiene una posizione favorevole, ma critica: la difficoltà a «mettere in campo iniziative che colleghino adozioni di principio e meccanismi che facciano in modo che nessuna azienda italiana faccia accordi con associazioni, che poi sono criminali [inteso sia in senso giuridico che come giudizio personale/etico/morale], per portare persone dall'estero a qua in situazioni d'irregolarità» è secondo C. l'ostacolo principale. Non si tratta peraltro di un ostacolo facilmente superabile, sottolinea, in quanto muove dal presupposto di una messa in discussione dell'intero sistema economico vigente: « questo vuole dire rimettere in discussione il modello economico in cui viviamo, dove l'esistenza dell'irregolarità e del precariato è una condizione che si sta estendendo». «Quello che sarebbe importante per il discorso della tutela delle

persone trafficate», continua l'intervistato, «è che ci [fosse] una legge sul grave sfruttamento lavorativo, che non c'è!, e che questa sia applicata su tutto il territorio nazionale». Indica dunque un nodo fondamentale dal punto di vista legislativo ed insiste a lungo sull'inaccettabilità di un disomogeneo godimento dei diritti causato dalla disomogenea applicazione delle leggi sul territorio nazionale: «Il permesso che viene garantito in una città non è garantito in un'altra, abbiamo una disomogeneità di applicazione per cui la tutela dei diritti da parte dello stato non avviene dappertutto». Cita a proposito l'esempio di Rosarno dove su migliaia di persone «forse 20 [...] sono state riconosciute vittime di sfruttamento lavorativo: e allora di quelle altre perché non è stato riconosciuto che erano vittime? Erano vittime o non vittime? E hanno girato l'Italia a cercare altri posti di lavoro dove magari sono stati sfruttati di nuovo». «La tutela del diritto deve essere valida su tutto il territorio, questa dal nostro punto di vista è la più grossa criticità che abbiamo» conclude.

Nel ragionare sugli incentivi statali l'intervistato tocca anche il tema degli incentivi all'assunzione rispetto ai quali mantiene un atteggiamento molto critico. Fa notare infatti che il rischio, in generale, è quello di «alimentare un percorso nel quale l'azienda preferisce assumere, rispetto all'italiano, una persona [straniera] che è stata in passato vittima di tratta e sfruttamento perché gli costa meno», dunque in realtà, creando per le vittime di sfruttamento lavorativo una categoria protetta, simile a quanto fatto per i disabili, «rischiamo di creare un meccanismo conflittuale» ammonisce.

QUESTIONARIO PER I SINDACATI

1. Informazioni generali

- Qual è il vostro ruolo nei confronti dei lavoratori dipendenti?
- Come entrate in contatto con i lavoratori che rappresentate?
- Come aprite un dialogo con i lavoratori, specialmente i lavoratori immigrati senza documenti, che non sono abituati alla presenza di un sindacato che tuteli la loro posizione?

2. Informazioni disponibili ed aggiornate

- Perché pensa che questo settore sia particolarmente sensibile al traffico di esseri umani per sfruttamento lavorativo?
- L'organizzazione come definisce lo sfruttamento lavorativo?
- Ha/Avete qualche esperienza con casi di sfruttamento di lavoratori (trafficati)?
- L'organizzazione come si tiene aggiornata sulla regolamentazione nazionale in merito ai minimi standard lavorativi, i requisiti e l'impiego di lavoratori immigrati?
- In che modo pensa che sia compito del sindacato indicare questi standard e regolamentazioni tanto ai dipendenti (che siete o meno chiamati a rappresentare) quanto ai datori di lavoro per cui essi lavorano?

3. Fattori di rischio

- Secondo lei quali sono i fattori di rischio di sfruttamento lavorativo dei lavoratori (trafficati) nel processo di assunzione?
- Come potete assistere i lavoratori che rappresentate nel prevenire che tali rischi del processo di assunzione si materializzino?
- Secondo lei quali sono i fattori di rischio dello sfruttamento lavorativo sul posto di lavoro?
- Come potete assistere i lavoratori che rappresentate nel prevenire che tali rischi si materializzino sul posto di lavoro?
- Secondo lei quali sono i fattori di rischio dello sfruttamento dei lavoratori (trafficati) che riguardano le condizioni extra-lavorative dell'azienda (come trasporto, alloggio o cure mediche)?
- Come potete assistere i lavoratori che rappresentate nel prevenire che tali rischi si materializzino nelle condizioni extra-lavorative?
- Quali requisiti vanno adempiuti prima che possiate iniziare un'azione per conto di un lavoratore?
- Quali sono le misure che la sua organizzazione mette in atto per le persone sfruttate (es. reclamare stipendi non pagati, mediare)?

4. Misure preventive

- La prevenzione dello sfruttamento dei lavoratori (trafficati) è una priorità dell'organizzazione?
- Quali misure state adottando per aumentare la consapevolezza sul traffico per scopi di sfruttamento lavorativo in generale?

- Secondo lei quale ruolo dovrebbero svolgere le aziende e le organizzazioni datoriali in merito?
- Secondo lei come dovrebbero contribuire gli ispettori del lavoro alla prevenzione del traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo?

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

Quali opzioni esistono per le aziende per assicurarsi che non assumano e sfruttino lavoratori trafficati e voi come potreste incoraggiare le aziende a implementare tali misure?

- (1) Adottare una politica sui diritti umani³⁴⁵
Supporto possibile: scrivendo una bozza con norme e contratti standardizzati; assicurandosi che le aziende che si impegnano mantengano la promessa; valutando le informazioni disponibili.
 - (2) Fare una valutazione del rischio
Supporto possibile: scrivendo una bozza generica sulla valutazione del rischio e una lista di indicatori.
 - (3) Informare i lavoratori dei loro diritti, obblighi e possibilità di cambiamento
Supporto possibile: fornire contratti standardizzati nella lingua madre dei lavoratori.
 - (4) Assicurarsi esplicitamente che l'azienda si asterrà da comportamenti potenzialmente lesivi e che rispetti i minimi standard lavorativi sulla base degli indicatori stabiliti
Supporto possibile: assicurarsi che le aziende rispettino le loro promesse valutando le informazioni rese disponibili a tutti; pensare a degli incentivi per stimolare le aziende ad adottare politiche preventive del traffico di esseri umani (sia d'iniziativa del sindacato che in cooperazione stretta con organizzazioni datoriali e attori statali)
 - (5) Resoconto e monitoraggio
- Quali incentivi (statali) possono essere dati per stimolare le aziende ad adottare misure preventive sulla tratta di esseri umani?

³⁴⁵ Questa politica dovrebbe: (1) Dichiarare che l'azienda garantisce gli standard nazionali in materia di diritti umani nell'azienda (2) Dichiarare che nessuna persona verrà sfruttata nella propria azienda; e (3) Dichiarare che nello stipulare contratti con società affiliate e altre aziende, venga in essi inclusa una clausola sui diritti umani, che affermi che entrambe le parti concordano nell'accettare di rispettare i diritti umani.

Scheda dell'intervista alla FLAI CGIL di Brescia

V., segretario provinciale FLAI CGIL

Intervistato il 28.06.2013 presso la sede della CGIL Brescia

1. Informazioni generali

- La FLAI è un sindacato che rappresenta i lavoratori dipendenti sia agricoli che dell'agroindustria. I principali servizi che svolge per i lavoratori dipendenti sono sul fronte contrattualistico, di assistenza per quanto riguarda i servizi e assistenza legale. La media degli occupati dipendenti di un'azienda agricola a Brescia si caratterizza per una presenza molto dispersa (1,5% ovvero spesse volte solo il datore di lavoro ed uno-due lavoratori dipendenti), per questo la stipula di contratti provinciali da parte della FLAI è una delle attività più importanti svolte dal sindacato, perché effettivamente di contratti aziendali non se ne fanno. In agricoltura infatti vige un contratto provinciale che discute «non solo di parte normativa, orari, ecc ma anche degli inquadramenti e del recupero dell'inflazione nel secondo biennio che in altri contratti viene fatto solo ed esclusivamente a livello nazionale». In secondo luogo il sindacato svolge anche attività di servizio per assegni familiari, di disoccupazione agricola, domande sul fronte sanitario e quant'altro soprattutto perché, riferisce l'intervistato, dal 2007 solo i lavoratori a tempo determinato devono fare domanda all'Inps per questi servizi. C'è poi naturalmente un servizio legale «in collaborazione con l'Ufficio Vertenze della CGIL quando insorgono delle controversie fra datore di lavoro e lavoratore».
- Il contatto con i lavoratori passa prevalentemente per quelle aziende in cui il sindacato è storicamente presente «perché purtroppo il contratto dell'agricoltura prevede la possibilità di fare le assemblee solo se abbiamo il delegato e se non si riesce ad entrare in azienda è difficile fare il delegato». Questo però permette di raggiungere una quota indubbiamente minoritaria di lavoratori, i più sono intercettati grazie alla presenza capillare e diffusa su tutto

il territorio provinciale delle (22) sedi del sindacato da cui operano a tempo pieno collaboratori e funzionari. Un ausilio importante sembra venire da un funzionario della FLAI (con doppia cittadinanza indiana e italiana) il quale intrattiene fitti rapporti soprattutto con gli indiani del Punjab, fortemente presenti del bresciano.

- L'intervistato dichiara che «pur considerando e sapendo che le leggi che sono state fatte in Italia come la Bossi-Fini hanno favorito l'illegalità» la FLAI non ha aperto un dialogo con i lavoratori senza documenti «perché lavoriamo nella legalità e quindi avranno magari ausilio da qualche altra parte», il lavoro della FLAI è dunque rivolto ai «lavoratori che sono qui con permesso di soggiorno che, come la normativa prevede, è legato al contratto di lavoro».

2. Informazioni disponibili e aggiornate

- L'intervistato ritiene che la stagionalità che caratterizza le fasi lavorative dell'agricoltura «la raccolta dei pomodori nel tavoliere delle puglie ne è un esempio, i meloni nel mantovano, il trevisano nella parte del veneto, la vendemmia nella franciacorta e nell'oltre Po pavese» rendano particolarmente visibile questo fenomeno. Inoltre il luogo di lavoro, aperto e senza muri, rende facile «darsela a gambe quando ci sono le ispezioni» senza contare, continua l'intervistato, che «in certi settori, e mi riferisco al Sud in particolare, sono anche ben coperti dalla criminalità organizzata per cui non si avvicina quasi nessuno, girano con il mitra ed è difficile sia per le forze dell'ordine che per il sindacato andare [a controllare]». Proprio perché il traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo è un fenomeno cui il settore agricolo è particolarmente sensibile, l'intervistato ricorda l'importanza che ha assunto la campagna che «è riuscita a rendere penale il reato di caporalato, non è stato facile ed è ancora di difficile applicazione perché bisogna migliorarla, però è stato un punto importante».

- L'intervistato non riferisce di alcuna definizione standardizzata dello sfruttamento lavorativo, sottolineando però la decisa opposizione della propria organizzazione ad ogni forma di «privazione dei diritti essenziali e costituzionali del lavoratori».
- L'esperienza diretta con i lavoratori nel bresciano rivela situazioni di sfruttamento, seppur in condizioni decenti e «non atroci come a Rosarno o nel sud dove vivono nelle catapecchie, non hanno alcun diritto, non hanno l'acqua da bere [...] dove gli prendono i permessi di soggiorno, i passaporti e li tengono segregati». L'intervistato racconta che in Franciacorta, per la vendemmia, arrivano lavoratori dall'est Europa, non propriamente trafficati, ma che sono sfruttati dalle cooperative attraverso dei caporali «perché alla fin fine a questi lavoratori in tasca resteranno 3-4 euro». Un gruppo è stato intercettato nel 2005 e tutt'oggi alla FLAI si presentano persone che «vengono a denunciare che loro lavorano da tanti anni in queste cooperative, prendono poco, dalla paga gli scalano il costo dell'albergo, del pullman ecc [...] questi sì vivono nell'albergo, c'è il pullman, però in realtà sono sfruttati lo stesso perché prendono 3 euro all'ora lavorando nei campi».
- Gli aggiornamenti sui minimi standard lavorativi ed i requisiti per l'impiego dei lavoratori immigrati sono seguiti dalla struttura nazionale e regionale della FLAI, che informano a cascata il livello provinciale. Dopodiché, riferisce l'intervistato, «abbiamo anche le camere del lavoro perché si tratta di una materia che non riguarda solo la FLAI».
- L'intervistato ritiene che fornire queste informazioni a dipendenti e datori di lavoro sia uno dei compiti del sindacato. Tuttavia dichiara che il problema che sorge più spesso resta quello della possibilità di entrare in contatto con questi lavoratori perché «dove riusciamo a far le assemblee andiamo a spiegare il contratto, andiamo a spiegare la parte normativa, i fondi sanitari, ma dove non riusciamo a fare le assemblee se li intercettiamo è perché vengono

singolarmente per i servizi che possono essere l'assegno familiare o di disoccupazione o i permessi di soggiorno, allora gli diamo un giornalino periodico in cui ci sono le tabelle paga, i fondi sanitari, la questione politica in generale» però non sempre questo giornalino viene tradotto almeno in inglese e punjabi, «dovremmo fare [anche] l'albanese e altre lingue» aggiunge, «ma purtroppo per ragioni di tempo non riusciamo, perché ultimamente ci è caduto addosso anche a noi, anche se in maniera più lieve rispetto al manifatturiero [...], lo tsunami della crisi». Riconosce poi come i datori di lavoro si attivino nei confronti dei diritti dei propri dipendenti spesso e volentieri solo quando questa è una procedura che interessa il datore di lavoro stesso (cui serve il dipendente in regola e quindi lo aiuta nell'espletare le pratiche necessarie al rilascio del permesso di soggiorno) «allora si attivano anche con le proprie organizzazioni» ma in genere non si curano di illustrare ai propri lavoratori i loro diritti, spesso anche perché non sanno quali siano.

3. Fattori di rischio

- Il maggiore fattore di rischio durante il processo di assunzione, secondo l'intervistato, è proprio la condizione di necessità in cui è posto il lavoratore: «ha bisogno di lavoro per vivere e quindi gli pongono tutte le loro condizioni». Anche laddove i lavoratori vengono assunti con un contratto questo spesso non è rispettato in ogni sua parte: «magari gli straordinari glieli pagano fuori, oppure qualcuno gli straordinari glieli paga e poi se li fa dare *cash*» senza bisogno di arrivare ai casi, pur esistenti, in cui operano caporali e cooperative «dove invece lo sfruttamento è totale perché non ci sono diritti». Lavorare al di sotto degli standard contrattuali sembra purtroppo essere piuttosto diffuso nel settore agricolo, l'intervistato in questo frangente riferisce quindi dell'esperienza di una cooperativa di indiani della bassa bresciana che qualche anno fa è andata a «Castelnuovoscrivina a portar via lavoro a una cooperativa di marocchini che erano senza permesso di soggiorno» offrendo «manodopera a minor prezzo di

quella della cooperativa che già faceva un prezzo al di sotto degli standard contrattuali».

- La prevenzione di tali rischi nel processo di assunzione potrebbe essere effettuata, sostiene l'intervistato, tornando ad «un luogo pubblico obbligatorio dove ci sia l'incontro tra la domanda e l'offerta». Propone quindi «centri per l'impiego ma non solo -perché anche quelli non hanno funzionato-, [potrebbero essere] le sedi del comune dove [istituire] una lista, un ufficio dove il lavoratore che sta cercando lavoro va a iscriversi e quindi quel lavoratore per forza deve essere in regola perché gli chiedono i documenti, e (stabilire che) le aziende quando hanno bisogno di manodopera di quel tipo e per quel periodo [...], [abbiamo] l'obbligo di passare da lì o dalle agenzie interinali autorizzate dalle agenzie del lavoro; ma non fatto direttamente oppure attraverso l'utilizzo degli appalti come succede adesso» perché, spiega, questo spesso fa sì che la ditta appaltatrice poi si disinteressi completamente di come viene svolto il lavoro richiesto: «ci vuole una responsabilità in solido dal punto di vista non solo contrattuale ma anche legale».
- Secondo l'intervistato, sul posto di lavoro il rischio non è solo quello di essere pagati poco, ma anche e soprattutto «che vengono presi dei lavoratori a fare dei lavori senza formarli e senza avvertirli dei pericoli presenti» soprattutto quando il rapporto di lavoro è illegale, «tant'è che ogni tanto capita che si vedano dei lavoratori che vengono lasciati davanti al pronto soccorso perché si sono fatti male sul lavoro, quando gli va bene, perché altrimenti li sotterrano in un fosso».
- Il giudizio dell'intervistato in merito ai rischi di sfruttamento che si annidano nelle aziende che offrono servizi extra-lavorativi non è particolarmente severo. Tenendo a mente il confronto con situazioni nelle quali i lavoratori sono costretti a dormire in giacigli improvvisati o nei campi stessi, l'intervistato esprime un giudizio tutto sommato positivo su aziende che si premurano di fornire

quantomeno un alloggio decente ai propri lavoratori: «quanto meno gli danno una cosa decente e la organizzano». Riconosce tuttavia come «i pasti e l'alloggio e quant'altro fatto in una certa maniera, come fatto in Franciacorta, camuffa», rende tollerabile una situazione che così «sembra regolare» anche «dal punto di vista [...] umano, però ovviamente quei costi glieli decurtano dalla paga».

- La prevenzione dei rischi, sostiene l'intervistato, non è effettuabile: «Noi arriviamo dopo, [...] nel momento in cui li intercettiamo facciamo innanzitutto una denuncia agli organi ispettivi». Il problema però resta a monte e viene identificato dall'intervistato in tutti quei condizionamenti di carattere tanto normativo quanto psicologico che portano il lavoratore sfruttato a non intraprendere la strada della denuncia: «questi lavoratori non vengono da noi [...] perché hanno bisogno di lavorare e sono anche in qualche maniera controllati. Il problema è che se non hanno ancora il permesso di soggiorno non c'è ancora la legge che glielo [garantisca] se vengono a denunciare. Adesso col [reato di] caporalato qualcosa hanno messo, però non hanno automaticamente il permesso di soggiorno se denunciano l'attività in nero per cui si trovano in difficoltà perché se vengono a denunciare poi vengono mandati via perché non hanno il regolare permesso di soggiorno».
- I requisiti che devono esser sussistere affinché il sindacato possa intentare un'azione per conto di un lavoratore sono: un motivo valido per iniziare l'azione e l'iscrizione al sindacato stesso, perché essa dà il mandato di rappresentanza, spiega l'intervistato. Precisa però che a seconda della situazione del lavoratore capita che gli venga fatta «un'iscrizione che sarà poi saldata alla fine dal lavoratore, perché [a volte] non hanno neanche un euro in tasca».
- L'intervistato spiega che l'attività principale che svolge il sindacato per conto delle persone sfruttate è quella di reclamare stipendi non pagati. In secondo luogo si occupa di casi di provvedimenti disciplinari e licenziamenti.

4. Misure preventive

- L'intervistato ritiene che la prevenzione dello sfruttamento dei lavoratori sia di pertinenza dell'organizzazione: «sicuramente è uno dei nostri compiti sia come sindacalisti della FLAI, come membri della CGIL e come cittadini».
- Fra le misure adottate per aumentare la consapevolezza sul traffico per scopi di sfruttamento lavorativo l'intervistato ricorda la campagna che ha portato all'introduzione del reato di caporalato, illustra poi la campagna "Sgombriamo il campo" recentemente intrapresa come FLAI e come funzione pubblica che ha messo in campo «delle iniziative e delle proposte di legge che dovrebbero riuscire a portare a casa delle misure che tornando al collocamento pubblico nelle sedi pubbliche, [permettano di far incontrare] la domanda e l'offerta» ed accenna al costituirsi in itinere di una serie di patti territoriali che contengono «misure d'intervento e controllo». Questi patti territoriali, racconta l'intervistato, nascono da convegni che servono per fare l'analisi del problema e si concretizzano nella ricerca di azioni condivise con la partecipazione più o meno attiva di vari soggetti istituzionali: «l'INPS regionale, tutti gli attori istituzionali, l'ispettorato del lavoro, la direzione provinciale del lavoro, la regione, la provincia».
- Secondo l'intervistato il ruolo delle aziende e delle organizzazioni datoriale dovrebbe essere quello di incentivare la responsabilità etica delle aziende e di controllare che nei contratti di appalto non vi siano irregolarità e siano rispettati tanto i diritti previsti dal contratto quanto quelli contenuti nelle leggi e nella costituzione. I problemi vengono identificati in particolare nelle gare di appalto poiché «se poi queste cooperative rispettano la paga oraria dei contratti di lavoro non riescono a fargli quel prezzo basso» e nel fatto che «le organizzazioni datoriali intervengono formalmente, ma in maniera non così forte nei confronti dei loro associati perché hanno paura che [abbandonino l'organizzazione]».

- Secondo l'intervistato il contributo alla prevenzione del traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo da parte degli ispettori del lavoro va dato attraverso l'intervento nelle aziende, nei campi e nei cantieri dove siano presenti lavoratori in nero e concretizzato con denunce nei confronti del datore di lavoro secondo quanto previsto dalla legge.

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

- Riguardo alla proposta di adottare una politica sui diritti umani l'intervistato si dichiara naturalmente favorevole, ma sottolinea come tante dichiarazioni di principio non sopravvivano poi alla verifica dei fatti: «le organizzazioni delle aziende magari s'impegnano, codificano, contrattualizzano, sottoscrivono, il problema poi è la ricaduta sulle proprie aziende perché [...] il contadino che non è che lo vedono tutti i giorni per cui gli mandano il periodico, vanno a vedere quella volta, ma poi non sono lì a controllare».
- Anche in merito all'effettuare una valutazione del rischio si dichiara favorevole «più formazione c'è e più articolata è, meglio è» s'interroga però su come divulgarla.
- In merito al materiale in lingua, l'intervistato riferisce che la FLAI ha prodotto dei libretti sui rischi che si corrono nelle aziende agricole e l'ha tradotti «in francese inglese arabo e spagnolo». Anche il contratto provinciale, riferisce, «lo traduciamo in francese e in inglese». (Si vedano anche le parti precedenti dell'intervista per traduzioni in punjabi e spiegazioni dei contratti ove possibile fatte in azienda).
- Sono tutte belle idee. Quando si parla di incentivi si parla sempre d'incentivi economici, di sgravi contributivi ecc. Noi abbiamo in fase di costituzione un ente bilaterale tra sindacato e organizzazioni datoriali anche nel settore agricolo e potrebbe essere una delle azioni che potrebbe fare questo ente bilaterale e che

ha anche la possibilità di dotarsi di controllo che ciò avvenga e non rimanga sulla carta e poi lo sgravio contributivo non esserci. Dev'esserci poi un organo istituzionale e non solo noi perché si rischia poi che se non c'è un terzo che vede, come sta succedendo nelle politiche attive per prendere i soldi delle politiche europee per fare i corsi e poi non fanno i corsi, no una cosa dev'essere effettivamente fatta che abbia quelle caratteristiche e ci sia un controllo anche da parte istituzionale essendo soldi pubblici.

- Fra gli incentivi pensati per stimolare le aziende ad adottare politiche preventive del traffico di esseri umani l'intervistato dichiara che la FLAI sta elaborando il progetto di un «bollino sociale da dare alle aziende che rispettano i contratti, la sicurezza sul lavoro e la legalità» la proposta, avanzata anche a livello europeo da parte del sindacato, era quella di «avere dei ritorni economici per quel che riguarda la PAC a queste aziende che possono dimostrare, ovviamente con controlli che siano seri, che non fanno infrazioni dal punto di vista contrattuale per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro e non hanno dei fenomeni di illegalità presenti». Il modello segue quello proposto dalla PAC sul benessere animale «per esempio uno ha degli obblighi per il benessere animale e per questo ha dei finanziamenti europei, benessere animale va bene, però è importante anche il benessere dei lavoratori per cui abbiamo proposto [...] di fare delle proposte in modo tale che le aziende che rispettano [i diritti dei lavoratori] abbiano anche delle risorse con le quali fare formazione e non fare appalti al ribasso, perché hanno dei soldi che gli entrano». In un momento di difficoltà economica come questo, sostiene l'intervistato, questo tipo d'intervento permetterebbe di contrastare la necessità di cercare appalti al ribasso e disincentiverebbe la tentazione a non fornire la formazione adeguata al personale assunto in nero e conclude: «se ci fossero progetti che mirano a identificare con un bollino sociale le aziende dove sono rispettati i diritti dei lavoratori per avere dei soldi penso che sarebbe una buona soluzione».

QUESTIONARIO PER GLI ISPETTORATI DEL LAVORO (O ULTERIORI ORGANI DI CONTROLLO)

1. Informazioni generali

- Potrebbe descrivere il ruolo dell'ispezione del lavoro nel proteggere i diritti dei lavoratori?
- Il suo ruolo è prevalentemente di risposta o permette anche uno spirito d'iniziativa/ha anche caratteristiche proattive? Per cortesia, indichi perché.
- Esiste la possibilità, per i lavoratori, di mettersi in contatto con l'ispettorato al lavoro?
- Se sì, come fate in modo che coloro i quali possono essere in particolare bisogno di mettersi in contatto con voi sappiano come raggiungerli?

2. Informazioni disponibili ed aggiornate

- Perché pensa che questo settore sia particolarmente sensibile al traffico di esseri umani per sfruttamento lavorativo?
- Come viene definito lo sfruttamento lavorativo dagli ispettori del lavoro?
- Qual è stata la sua esperienza con lo sfruttamento di lavoratori (trafficati) all'interno delle aziende o nei loro rapporti commerciali?
- In che modo informate le aziende di un sopralluogo in merito alle conseguenze (legali) dello sfruttare lavoratori (trafficati)?
- Gli ispettori del lavoro come si tengono aggiornati sugli standard minimi di lavoro e altri requisiti?
- In che modo pensa sia compito degli ispettori del lavoro tenere aggiornati in merito alle regolamentazioni i lavoratori, i datori di lavoro e/o le organizzazioni che li rappresentano?

3. Fattori di rischio

- Secondo lei quali sono i fattori di rischio nel processo di assunzione?
- Secondo lei quali sono i fattori di rischio sul posto di lavoro?
- Secondo lei quali sono i fattori di rischio nelle aziende che forniscono servizi extra-lavorativi (alloggio, pasti, trasporto, etc)?
- I rischi sopraelencati vengono presi in considerazione quando sta ispezionando un'azienda?
- Se no, quali potrebbero essere le motivazioni pro e contro l'inclusione di checklist che si basino su tali fattori di rischio quando si ispeziona un'azienda?
- Quali requisiti vanno adempiuti prima che possiate iniziare un'azione per conto di un lavoratore?
- In che modo il suo dipartimento/la sua organizzazione è in grado di fornire assistenza a persone sfruttate (es. contattando una NGO o un'altra organizzazione di rilievo)

4. Misure di prevenzione

- Esistono misure o iniziative promosse dalla sua organizzazione per aumentare la consapevolezza sul fenomeno del traffico a scopo di sfruttamento lavorativo e per prevenirlo?
- Quale ruolo crede che debbano giocare le aziende e le organizzazioni datoriali nel prevenire che i lavoratori (trafficati) vengano sfruttati?
- Come potrebbe essere migliorato il ruolo degli ispettori del lavoro per contribuire alla prevenzione del traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo?

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

Quali opzioni attuabili esistono per le aziende per accertarsi che non assumano e sfruttino lavoratori trafficati e potreste voi incoraggiare le imprese a implementare tali misure?

(1) Adottando una politica sui diritti umani³⁴⁶

Supporto possibile: tenere in considerazione le norme sui diritti umani quando si ispeziona un'azienda

(2) Fare una valutazione dei rischi

Supporto possibile: fornire input da esperienze pregresse nelle aziende

(3) Informare i lavoratori dei loro diritti, obblighi e possibilità di cambiamento

Supporto possibile: porre requisiti aggiuntivi nella valutazione della situazione lavorativa per garantire standard minimi di lavoro (es. disponibilità di contratti nella lingua madre dei lavoratori; pagamenti regolari; colloqui privati con i dipendenti)

(4) Assicurarsi esplicitamente che l'azienda si asterrà da comportamenti potenzialmente lesivi e che rispetti i minimi standard lavorativi sulla base degli indicatori stabiliti

Supporto possibile: assicurarsi che le aziende rispettino le loro promesse valutando le informazioni rese pubbliche; pensare a degli incentivi per stimolare le aziende ad adottare politiche preventive del traffico di esseri umani (sia d'iniziativa propria che in cooperazione stretta con organizzazioni datoriali e sindacati)

(5) Resoconto e monitoraggio

- Quali incentivi (statali) possono essere dati per stimolare le aziende ad adottare misure preventive sulla tratta di esseri umani?

³⁴⁶ Questa politica dovrebbe: (1) Dichiarare che l'azienda garantisce gli standard nazionali in materia di diritti umani (2) Dichiarare che nessuna persona verrà sfruttata nella propria azienda; e (3) Dichiarare che nello stipulare contratti con società affiliate e altre aziende, venga in essi inclusa una clausola sui diritti umani, che affermi che entrambe le parti concordano nell'accettare di rispettare i diritti umani.

Scheda dell'intervista all'ISPETTORATO DEL LAVORO di Brescia

Intervistati il 15.07.2013 presso la sede di Brescia

1. Informazioni Generali

- Gli intervistati descrivono l'attività dell'ispettorato del lavoro come una «attività di vigilanza in tutti i settori economici, noi ci occupiamo in particolare della applicazione del diritto del lavoro e legislazione sociale, [...] un'ampia parte del diritto del lavoro. Sostanzialmente andiamo dal così detto lavoro grigio, e quindi intriso impropriamente di forme contrattuali speciali o flessibili, al lavoro sommerso che è la parte preponderante [...] le forme di sfruttamento più gravi che rileviamo sono legate ai fenomeni di appalti illeciti o somministrazione [di manodopera] irregolare, abusiva o fraudolenta. [...] Gran parte del nostro lavoro è legato a questo tipo di attività che [hanno] anche dei profili di natura penale [non ci occupiamo solo di] illeciti amministrativi». Il ruolo dell'ispettorato del lavoro nella protezione dei diritti dei lavoratori è così sintetizzato: «una parte fondamentale di quest'attività è legata proprio alla tutela dei diritti del lavoratore inteso come parte debole del rapporto di lavoro».
- Rispetto al proprio ruolo, gli ispettori del lavoro ritengono che concili abbastanza bene caratteristiche proattive con la necessaria definizione di un'azione di risposta ad una precisa richiesta: «spirito d'iniziativa c'è per quello che la legge ci consente: non è che una volta eseguito l'accesso [in azienda] possiamo fare qualunque tipo di accertamento [...] diciamo che c'è una parte di attività che è su richiesta d'intervento delle organizzazioni sindacali o dei lavoratori e questa è obbligatoria e vincolata, c'è una fetta dell'attività che è d'iniziativa dell'ufficio su direttive nazionali e locali. Cioè se ci sono dei fenomeni da verificare con più attenzione o dei settori particolari, come può essere la logistica o il fenomeno appunto degli appalti o dei contratti a progetto, [...] di anno in anno nella parte di attività non vincolata,

che si dice “d’iniziativa”, si scelgono delle attività da svolgere per tipologia di verifica da effettuare».

- I lavoratori possono mettersi in contatto con l’ispettorato del lavoro grazie ad un ufficio che è sempre presidiato da un ispettore: «c’è un ufficio presidiato da un ispettore che cambia ogni settimana che dà le informazioni al pubblico. [L’ufficio] si trova in Via Cefalonia 50, negli uffici della direzione, [il collega presente] dà informazioni, risponde al telefono [o] anche a richieste d’informazioni scritte che possono pervenire per raccomandata o per posta elettronica [in questo modo] si acquisiscono le richieste d’intervento dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali».
- L’informazione di come reperire i contatti dell’ispettorato del lavoro è reperibile anche dai siti internet. «ci sono i siti internet, c’è una pagina del ministero con i servizi che offrono le direzioni territoriali del lavoro».

2. Informazioni disponibili ed aggiornate

- Gli ispettori del lavoro intervistati identificano nel comparto agricolo un settore particolarmente esposto al rischio di sfruttamento lavorativo: «[il settore] agricolo secondo me sì, si presta di più [allo sfruttamento lavorativo]. Anche se negli ultimi anni comunque, almeno nel caso del nostro ufficio, non abbiamo esercitato molta vigilanza in agricoltura per esempio nel periodo delle vendemmie [per via della diffusione dei voucher, che configuravano in qualche modo una regolarizzazione dei rapporti di lavoro] quindi da parte del nostro ufficio non c’è stata ispezione, per cui da questo punto di vista se c’erano fenomeni particolari non abbiamo avuto modo di constatarli, ma secondo me nel settore agricolo molto di più che in quello agroalimentare [si è esposti al rischio di sfruttamento lavorativo], nell’industria alimentare [è più comune che questo si configuri] quando vengono appaltati i servizi alle cooperative: è l’esternalizzazione e gli appalti

[a rappresentare il maggior fattore di rischio di sfruttamento lavorativo in tal caso]». Gli intervistati individuano inoltre nella configurazione anche morfologica del luogo di lavoro una grave difficoltà nello svolgere le attività ispettive: «è un settore difficile da controllare perché non si tratta di un'azienda chiusa ma sono dei campi e anche gli orari sono difficili. Ci sono diverse difficoltà per le ispezioni in agricoltura proprio per il luogo di lavoro che è molto esteso e non chiuso, è difficile da raggiungere e anche poco visibile [...] negli anni in cui le ispezioni sono state quantitativamente superiori abbiamo sicuramente riscontrato delle irregolarità gravi legate al lavoro sommerso, illegalità diffusa anche in funzione dell'immigrazione clandestina ecc, parliamo di fenomeni a livello provinciale: i problemi sono il sommerso, problemi legati agli appalti, problemi legati all'immigrazione clandestina e uno sfruttamento soprattutto in alcuni settori del comparto alimentare con un numero di ore registrate molto inferiore all'effettivo lavorato dagli impiegati nelle stalle, nella produzione del latte ecc in cui il lavoratore è regolarmente assunto però riceve una retribuzione molto inferiore rispetto alle ore effettive».

Manifestano inoltre la necessità di un maggiore coordinamento con altre figure professionali (altre forze di polizia, mediatori culturali, interpreti etc) al fine di poter accertare e contrastare efficacemente i reati penali di più difficile accertamento come quello legato al c.d. "caporalato" (art. 603-bis del codice penale): «se vogliamo fare riferimento a reati di riduzione in schiavitù o il reato nuovo introdotto nel 2011 legato al caporalato: non ci sono stati degli accertamenti specifici perché molto complessi. Bisognerebbe verificare anche la situazione alloggiativa, come sono arrivati in Italia, sarebbe necessario coinvolgere altri organi di polizia, mediatori culturali, interpreti, quindi è complicato [rilevare gli illeciti che possano configurare l'ipotesi di reato qualificata dall'art. 603-bis del c.p., quindi] per ora non sono stati accertati reati di questo tipo anche se abbiamo tanti appalti illeciti, [per esempio c'è un caso in cui] circa 400 lavoratori [sono] coinvolti in fenomeni

di appalto illecito, [...] è verosimile che una parte di questi [ricada] in reati il cui accertamento è molto più complicato».

«Un soggetto che recluta la manodopera e la colloca presso uno o più datori di lavoro, quest'attività era riscontrabile nell'agricoltura sicuramente quando abbiamo iniziato a far attività qui nel 2006-2007 quando ancora il reato di caporalato non c'era [...] in quel periodo c'erano quei soggetti che facevano quest'attività di reclutamento e collocamento presso più datori di lavoro, perché nell'agricoltura, in particolare durante la vendemmia [e] per la raccolta della frutta, c'è una richiesta alta [di lavoratori] in un periodo molto limitato di tempo e in quel caso è probabile che ci siano dei soggetti che fanno questa attività di reclutamento e collocamento presso [vari] datori di lavoro».

Rispetto al rilevamento specifico di traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo gli ispettori del lavoro intervistati dichiarano di ritenere molto difficile tale accertamento, in virtù del gran numero di persone che reputano essere coinvolto («parlare di traffico significa parlare di molti lavoratori perché ovviamente chi organizza [...] non li colloca solo ed esclusivamente su una ditta, spesso li colloca su tante ditte») e ritengono dunque necessario configurare «delle ispezioni che coinvolgano più datori di lavoro [e] bisognerebbe sommare le nostre competenze con quelle di altri organi di polizia».

- Rispetto alla definizione di sfruttamento lavorativo gli intervistati rispondono «non possiamo che fare riferimento alle leggi [relative alle varie] forme di sfruttamento che vanno dallo sfruttamento del lavoratore precario fino al lavoratore in nero, lavoro sommerso e il lavoratore sfruttato [nelle] catene di appalti».
- Gli intervistati dichiarano che solitamente non avvisano le aziende di un sopralluogo, ma che a seguito di esso (qualora siano state riscontrate

irregolarità) informano l'azienda in merito alle normative violate, indicando un termine per l'adempimento e le direttive alle quali il datore di lavoro deve fare riferimento. In seguito gli ispettori del lavoro effettuano una seconda visita ispettiva per controllare che siano state ripristinate le condizioni di legalità sollecitate, ciò non esime il datore di lavoro dal pagare la sanzione comminatagli.

- Gli intervistati dichiarano che «le attività di formazione vengono fatte quasi sempre online o al massimo a cascata, nel senso che i sistemi territoriali selezionano delle persone che vanno a Roma, seguono questi incontri di formazione e poi [questi] a cascata organizzano incontri presso gli uffici territoriali». Altro strumento molto utilizzato per gli aggiornamenti in materia sono fatti via internet: «c'è una pagina internet dove si trovano le circolari e quant'altro, dei video, delle conferenze stampa, degli incontri di formazione che vengono registrati e poi messi sul sito dell'amministrazione», poi «ci sono gli abbonamenti alle riviste giuridiche anche queste sempre disponibili online, ultimamente c'è anche una banca dati della giurisprudenza che su tutto il territorio si occupa di lavoro e legislazione sociale».
- La direzione territoriale del lavoro di Brescia ha promosso per alcuni anni alcuni incontri nelle scuole rivolti ai ragazzi di 17-18 anni affinché potessero orientarsi con alcune nozioni in merito ai contratti di lavoro e alle normative sulla sicurezza sui posti di lavoro. Oltre a quest'iniziativa, l'ispettorato del lavoro incontra i sindacati e le organizzazioni imprenditoriali per chiarimenti in merito alla normativa. Gli intervistati ricordano poi che un'altra forma di comunicazione col pubblico è sempre aperta grazie all'ufficio relazioni col pubblico presieduto dall'ispettore di turno. «La direzione territoriale del lavoro di Brescia ha organizzato per tanti anni degli incontri nelle scuole, il progetto era promosso dal ministero del lavoro e aderivano l'Inps, l'Inail e la provincia di Brescia. Si facevano degli incontri con i ragazzi dell'ultima parte

della scuola media superiore, quindi 17-18 anni e si dava [loro] un'informazione con nozioni semplici ma utili sui contratti e sulla sicurezza. Dopodiché facciamo incontri con i sindacati, con le organizzazioni datoriali ecc e in quella sede si danno informazioni sull'evoluzione normativa, chiarimenti sulle disposizioni, sulle circolari ecc: ci sono queste forme di comunicazione col pubblico. Poi c'è l'ufficio relazioni col pubblico che con l'ispettore di turno risponde alle domande, ai quesiti ecc.».

3. Fattori di rischio

- Gli intervistati individuano essenzialmente due criticità nel processo di assunzione:

A) la tentazione della “prova in nero” e di estendere tale periodo per risparmiare su contributi etc.

«La fase più rischiosa è l'incontro di domanda e offerta, in base alle finalità del datore di lavoro in particolare [...] sostanzialmente il rischio è legato alla non perfetta conoscenza tra il datore di lavoro ed il lavoratore che induce spesso il datore di lavoro alla c.d. “prova in nero” cioè un periodo di prova irregolare, che è proprio il momento del contatto fra le parti. Nell'ipotesi normale il datore di lavoro assume facendo tutti gli adempimenti, però proprio in quel momento può esserci la tentazione di conoscere il lavoratore senza regolarizzarne la posizione e fare questo periodo di prova -che dovrebbe essere invece disciplinato dalle leggi- in nero, oppure proprio in virtù di questa mancata conoscenza allungare questo periodo per risparmiare sui contributi [...] l'assunzione regolare prevede un'assunzione preventiva al centro per l'impiego e la consegna il primo giorno di lavoro del contratto, poi ci sono tutti gli adempimenti sulla salute e la sicurezza del lavoratore in base alla valutazione dei rischi che viene predisposta dall'azienda con dei professionisti. Chiaramente l'assunzione regolare ha dei costi, quello che noi frequentemente riscontriamo è che proprio per evitare questi costi il datore di lavoro chiama il lavoratore alla prova in un periodo sostanzialmente non regolato, questo succede molto spesso e quindi

probabilmente non funziona bene questa fase d'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Dopodiché se il datore di lavoro decide che vuole risparmiare non lo [il lavoratore] assumerà mai regolarmente. Una prova regolare dev'essere formalizzata dal contratto, dal c.d. "patto di prova", per iscritto e inserita come clausola nel contratto di lavoro».

B) l'applicazione di una forma contrattuale che non corrisponde alle mansioni effettivamente adempiute dal lavoratore:

«il rischio è anche quello di scegliere una forma contrattuale che non è giusta rispetto a quelle che sono poi le mansioni svolte dal lavoratore. Ad esempio tanti anni [...] utilizzare il contratto a progetto per determinate mansioni quando non [sussistono] gli estremi [per l'applicazione di tale contratto]. In quel caso in sede di accertamento ispettivo il lavoratore [viene spesso] ricondotto alla figura del lavoro subordinato».

- Sul posto di lavoro gli intervistati dichiarano che «entra in gioco soprattutto la salute e la sicurezza del lavoratore» il rischio è quello di affrontare giornate lavorative troppo lunghe, senza pause, con orari atipici non debitamente retribuiti, con un carico di lavoro fisico eccessivo: «[i rischi di sfruttamento] sono legati sicuramente all'orario di lavoro: orari eccessivamente prolungati, attività fatta di notte, [...] soprattutto in base agli standard comunitari non si può fare attività lavorativa protratta per oltre 13 ore [...] si devono fare delle pause dopo 6 ore consecutive di lavoro, insomma ci sono tutte queste regole che in quel settore [agricolo] potrebbero essere violate e mettere a rischio la salute e la sicurezza dei lavoratori, [molto dipende anche] dal tipo di attività: nel carico scarico per esempio [si tratta di] attività pesanti [dal punto di vista fisico]».
- Rispetto ai servizi extra-lavorativi offerti da alcune aziende ai propri lavoratori gli ispettori del lavoro intervistati ritengono che questa sia una pratica potenzialmente legata ad un meccanismo di sfruttamento: «ad

esempio c'è la classica figura di quel soggetto che va a recuperare la manodopera, il caporale, che offre il servizio di trasporto e colloca i lavoratori presso un alloggio». Gli intervistati dichiarano però come questo sia «un accertamento che andrebbe fatto insieme alle forze di polizia perché noi facciamo una verifica sul luogo di lavoro, magari troviamo il titolare di una ditta individuale, il presidente di una cooperativa o le caratteristiche di una società che sta sul posto ed organizza il lavoro, lì imputiamo dei reati -e quelli che cerchiamo più frequentemente sono l'appalto illecito, la somministrazione abusiva [di manodopera] ecc- però tutta questa parte di contorno è difficile da controllare da parte nostra perché noi non siamo ufficiali di polizia giudiziaria a 360gradi come le forze di polizia, ma abbiamo un compito limitato ai rapporti di lavoro e ai luoghi di lavoro, in quel caso sarebbe utile che i controlli venissero coordinati dalle procure mettendo insieme le varie competenze [in cui] ognuno [continui a fare] la propria parte. C'è da dire che comunque se c'è ad esempio un soggetto che va a reclutare la manodopera, ci dovrebbe essere fornito un input da un lavoratore, cosa che solitamente non accade. Ad esempio le volte che abbiamo trovato delle persone clandestine non è che è stato detto da loro "mi ha portato tizio e caio": solitamente non lo dicono comunque mai, anche perché la loro condizione di precarietà tra virgolette li impaurisce e quindi è difficile trovare il soggetto [lavoratore] che poi effettivamente collabora [...] anche perché sono stranieri, non conoscono bene la lingua, hanno difficoltà ad aprirsi se non vedono un mediatore [...] questa figura del mediatore culturale [...] sicuramente è una parte che manca nei nostri uffici o negli altri uffici di polizia e sarebbe [invece] utile come figura che rassicura le persone, anche perché recentemente hanno introdotto la possibilità per gli stranieri di ottenere un permesso di soggiorno per motivi di giustizia qualora collaborino nelle indagini proprio sui caporali, però bisogna mettere i mezzi e gli strumenti a servizio di queste norme: appunto mediatori culturali, raccordo fra forze di polizia ecc».

- Al momento dell'ispezione in un'azienda viene sempre fatta l'attività di verifica dell'assunzione, ma «i servizi collaterali non vengono presi in grande considerazione se non al termine del sopralluogo ispettivo [...] queste cose [quanto menzionato sopra] vengono prese in considerazione se ritenute rilevanti in base agli elementi che si acquisiscono sul posto».
- In merito all'introduzione di checklist che si basino sui soprammenzionati fattori di rischio quando s'ispeziona un'azienda, gli intervistati dichiarano che non ci sarebbe nessuna controindicazione «le checklist esistono e sono legate al tipo di accertamento che si sta facendo quindi se si verificano dei contratti di lavoro flessibile si segue una certa procedura, se si fanno gli appalti [se ne] seguono altre, [...] chiaramente sarebbe utile anche inserire questi fattori legati allo sfruttamento più grave del lavoro, non c'è nessuna controindicazione, anzi [...] coinvolgendo gli altri enti competenti sarebbe utile fare dei protocolli di legalità, delle procedure [...] perché il nostro accertamento comunque resterebbe molto, molto limitato invece coinvolgendo altri enti potrebbe essere allargato». In merito a ciò, gli intervistati insistono sulla necessità di costruire «una rete ampia» e suggeriscono che il sindacato si faccia parte attiva «da questo punto di vista per esempio nel campo agricolo potrebbe essere l'organizzazione sindacale, che conosce certi fenomeni, [a] fare delle segnalazioni in merito coinvolgendo più enti [...] cosa che c'è stata nel settore dell'industria di trasformazione: queste segnalazioni da parte del sindacato ci sono state e normalmente sono utili al nostro intervento e alla successiva regolarizzazione della situazione. Per la nostra esperienza sono un po' meno frequenti per l'attività di raccolta o comunque attività fatta sul campo agricolo». Gli intervistati precisano poi come l'ampiezza e profondità dei controlli sia spesso legata alle dimensioni dell'azienda: «se dobbiamo controllare un appalto con 100 lavoratori controlliamo più l'appalto che tutto il resto, dipende [anche] da quante persone fanno l'accertamento

[comunque in genere] fino ai 10 dipendenti o poco più si riesce a fare un accertamento a 360gradi guardando in particolare l'aspetto che ci interessa e da cui è scaturito l'accertamento, nelle aziende più grandi è molto più difficile per cui magari si guarda più l'appalto piuttosto che tutti i rapporti di lavoro».

- Prima di poter iniziare un'azione per conto di un lavoratore egli deve presentare una richiesta d'intervento: «dal lavoratore proviene una dichiarazione scritta» la richiesta d'intervento viene predisposta da un ispettore del lavoro «il lavoratore la sottoscrive soltanto, altrimenti fare due righe anche per iscritto via fax, via mail o per posta [...] se riguarda il lavoratore c'è un obbligo dell'ufficio a procedere, così come nell'ipotesi in cui sia il sindacato a fare la segnalazione, se invece si presenta una persona che fa una segnalazione dicendo che in una tale azienda utilizzano lavoro nero o sommerso, in quel caso tecnicamente viene classificata come segnalazione ed è una valutazione del dirigente dar corso o meno [all'accertamento], se non riguarda diritti propri della persona che la presenta [il dirigente] valuta sulla base della completezza, dell'attendibilità ecc [delle informazioni]». Al momento della presentazione della domanda d'intervento «il lavoratore può chiedere in qualche modo l'anonimato e chiedere di non effettuare un tentativo di conciliazione quando la situazione propria è delicata; ad esempio [nel caso della] tutela delle lavoratrici madre, in quel caso è utile che la denuncia rimanga anonima per non creare situazioni negative quando il rapporto di lavoro è in corso».

Dopodiché «se già dalla richiesta d'intervento si desumono gravi irregolarità e quindi gravi forme di sfruttamento, lavoro nero ecc si va a fare l'accertamento perché è opportuno non avvisare l'azienda» altrimenti si procede cercando una conciliazione fra datore di lavoro e lavoratore «si fa questo tentativo di conciliazione soprattutto se ci sono rivendicazioni di natura patrimoniale come il mancato pagamento di una retribuzione o due

retribuzioni ecc, se il tentativo di mediazione non va a buon fine si fa l'accertamento».

- Gli intervistati illustrano come l'assistenza alle persone sfruttate venga generalmente data dalla propria organizzazione, la quale si riserva di indirizzare il lavoratore ai sindacati per quanto concerne alcuni interventi che possono non essere coperti dall'intervento dell'ispettorato del lavoro: « in linea teorica l'ufficio dovrebbe riuscire da solo a garantire quest'assistenza al lavoratore senza contattare enti esterni, perché il nostro compito sarebbe proprio quello di tutelare il lavoratore. Chiaramente ci sono dei casi in cui noi non possiamo completare l'iter di tutela del lavoratore ad esempio non abbiamo competenze in materia di licenziamento illegittimo e quindi dev'essere il lavoratore che si attiva con i sindacati e attraverso i sindacati contatta un avvocato. In questi casi diciamo al lavoratore di scegliere e di farsi assistere da un sindacato nella parte non coperta da noi, dal nostro intervento. [...] tutto quello che possiamo fare a livello di tutela lo facciamo noi, dopodiché se c'è una parte al di fuori della nostra competenza invitiamo il lavoratore a rivolgersi al sindacato».

Dichiarano inoltre di non avere al momento in essere alcuna convenzione con organizzazioni non governative, associazioni o altri enti di questo tipo. «Al momento non abbiamo convenzioni particolari con ong eccetera, questo è un pezzo che ci manca come dicevo, come i mediatori culturali che sarebbe sicuramente utile soprattutto nel rapporto con gli stranieri».

Rilevano però come, soprattutto nel bresciano, i sindacati si rivelino una risorsa molto importante da questo punto di vista anche perché essi hanno spesso a disposizione dei mediatori culturali che risolvono il problema della comunicazione linguistica con i lavoratori stranieri, ostacolo che gli ispettori del lavoro intervistati continuano a sottolineare: «il problema di comunicazione linguistica è un problema notevolissimo qui a Brescia perché a livello percentuale è la provincia con più stranieri, e a livello assoluto è la terza d'Italia, dopo Roma, ha però ovviamente un numero di funzionari o

dipendenti pubblici notevolmente inferiore rispetto a Roma e dunque inadeguato [questo è un problema perché] nell'attività ispettiva [...] noi abbiamo bisogno di acquisire delle informazioni dai lavoratori [e] se [questi] non parla[no] l'italiano [è un ostacolo] [...] Quando le operazioni venivano organizzate con un certo criterio c'erano degli interpreti».

4. Misure preventive

- Le iniziative promosse dall'ispettorato del lavoro di Brescia non vertono sul fenomeno del traffico di esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo, ma si occupano più in generale di prevenzione «dal punto di vista di allargare le conoscenze del lavoratore»; oltre al «servizio che si rivolge a tutta l'utenza è molto utile fare degli incontri [con i] sindacati perché i sindacati possono in qualche modo convogliare i problemi di tanti lavoratori» perché molto spesso il lavoratore, soprattutto straniero, non sa a cosa va incontro quindi avendo bisogno comunque [...] di un compenso[...] si presta a fare cose che magari non dovrebbe fare o non avrebbe il diritto di fare [e] viene sfruttato».
- Gli ispettori del lavoro si aspettano che le aziende giochino un ruolo di rispetto delle norme per prevenire lo sfruttamento lavorativo: nella loro opinione esse dovrebbero «promuovere le buone pratiche legate all'assunzione, rivolgersi ad enti o agenzie che garantiscano il rispetto delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale. L'impresa può fare tanto, a fronte di questa tutela ci sono costi superiori, ma ci sono maggiori garanzie, in linea teorica».

Da parte delle organizzazioni datoriali invece gli intervistati si aspettano una maggiore incisività «le organizzazioni datoriali dovrebbero essere più incisive verso i datori di lavoro, perché ovviamente i datori di lavoro hanno interessi diversi rispetto a quelli del lavoratore, [...] l'interesse [del datore di lavoro] è quello dello scopo di lucro e [del] profitto e quindi anche dello sfruttamento

fra virgolette, quindi dovrebbero essere le organizzazioni datoriali a sensibilizzare da questo punto di vista il datore di lavoro».

- Un maggior coordinamento, maggiori poteri e un miglioramento nell'accesso e nelle comunicazioni fra le banche dati sono i punti indicati dagli ispettori del lavoro come strategie che favorirebbero un significativo miglioramento del loro ruolo nella prevenzione dello sfruttamento lavorativo. Oltre ad un «maggiore coordinamento (...) ma anche maggiori poteri nell'accertamento» gli ispettori del lavoro indicano la necessità di sviluppare un «accesso facilitato alle banche dati e strumenti adatti perché le irregolarità si evolvono (...) se le banche dati dei vari enti che si occupano di vigilanza si incrociassero in qualche modo dando degli allarmi sarebbe sicuramente utile: (...) Noi al momento utilizziamo una banca dati del ministero del lavoro in cui confluiscono tutte le comunicazioni di assunzione (abbiamo) poi un parziale accesso alle banche dati dell'Inps, un accesso molto parziale alla banca dati dell'Inail e un accesso molto parziale alla banca dati dell'Agenzia delle Entrate, che non basta», perché al di là dei problemi di accesso «le banche dati dovrebbero in qualche modo comunicare, ad esempio se un dato in una banca dati non coincide con il dato di un'altra banca dati fare in modo che questa cosa venga segnalata agli organi di vigilanza e fare delle verifiche sui casi più a rischio irregolarità (...) perché al momento, senza coordinamento, è possibile che un'azienda sostanzialmente regolare o con scarse irregolarità venga ispezionata 2 o 3 volte piuttosto che andare a fare verifiche in contesti più problematici».

5. Potenziali componenti di una politica di prevenzione

- Gli intervistati sembrano ritenere superflua l'introduzione di una politica sui diritti umani, poiché le norme sui diritti umani sono già prese in considerazione al momento dell'ispezione in un'azienda: «se noi intendiamo per diritti umani

tutti i diritti del lavoratore che sono acquisiti nella nostra Costituzione e nelle nostre leggi chiaramente vengono tutte verificate».

- Rispetto a come informare i lavoratori dei propri diritti, obblighi e possibilità di cambiamento gli ispettori del lavoro dichiarano che «sarebbe bello dare la possibilità di avere un contratto nella loro lingua però noi fin ora non siamo nelle possibilità di poterlo garantire» suggeriscono quindi l'opzione di comunicare con essi quanto meno in una "lingua ponte" «come potrebbe essere l'inglese». I colloqui individuali con i lavoratori sono comunque svolti ogni qualvolta un lavoratore avanzi una richiesta d'intervento: « quando noi riceviamo le denunce il lavoratore ha un colloquio privato con un ispettore [...] i colloqui con i lavoratori li facciamo privati e in assenza del datore di lavoro perché [...] nel momento in cui [il lavoratore] riesce a relazionarsi con un soggetto esterno ed il datore di lavoro non è presente alcuni fenomeni [...] vengono fuori, con la presenza del datore di lavoro [questo non accadrebbe]. Se poi dobbiamo cercare di esercitare la nostra influenza come soggetto istituzionale nel convincere il datore di lavoro a tutelare il lavoratore riconoscendogli alcuni diritti sì, quello lo facciamo [...] nei limiti in cui ci è possibile».
- Per assicurarsi che le aziende si astengano da comportamenti potenzialmente lesivi dei diritti dei lavoratori, gli ispettori del lavoro illustrano come procedure d'introduzione relativamente recente abbiano favorito la possibilità di monitorare il comportamento di un'azienda al di là dei 3 mesi previsti dall'attività ispettiva: «dal 2004 nell'ambito della nostra competenza c'è questa procedura [...] : a fronte di una irregolarità il datore di lavoro che regolarizza e ripristina una situazione di legalità ottiene una riduzione delle sanzioni e questo ci consente [...] di controllare non solo il rapporto di lavoro nel momento del sopralluogo ma anche durante un periodo più lungo [...] grazie a questo procedimento [possiamo] incentivare la regolarizzazione e verificarla, quindi

abbiamo un quadro un po' più ampio che non sia solo la fotografia fatta durante il sopralluogo».

- Gli intervistati suggeriscono l'adozione di sgravi contributivi e fiscali a favore delle aziende regolari, che rispettino non solo i minimi standard imposti dalla legge, ma cerchino di alzare il livello di tutele e garanzie del lavoro per prevenire lo sfruttamento lavorativo, individuano inoltre nell'assunzione diretta dei lavoratori da parte dell'azienda interessata un'ulteriore elemento di tutela. « Lo strumento della riduzione dei costi è quello che è più efficace, sicuramente: [...] sgravi contributivi e fiscali [...] potrebbero incentivare [...] le aziende nell'assumere direttamente i lavoratori, evitando che i predetti vengano assunti da soggetti terzi che poi lucrano sulla loro assunzione [...] Sostanzialmente la cosa più rilevante è la riduzione dei costi per le aziende regolari che si adeguano a degli standard. Magari in quel caso l'incentivo si può legare non solo al rispetto di uno standard minimo, ma anche al rispetto di uno standard un po' più elevato del minimo previsto dalla legge».

QUESTIONARIO PER LE ORGANIZZAZIONI IMPRENDITORIALI

1. Informazioni generali

- Quali imprese/aziende rappresentate (qual è lo scopo della vostra azione?)
- Qual è il vostro ruolo specifico nel proteggere gli interessi dei lavoratori che rappresentate?

2. Informazioni disponibili ed aggiornate

- Pensa che questo settore possa essere sensibile a gravi violazioni degli standard lavorativi o anche a sfruttamento lavorativo?
- C'è una definizione di sfruttamento lavorativo che la vostra organizzazione generalmente utilizza?
- Vi è mai capitato di incontrare casi di lavoratori trafficati nelle aziende che rappresentate o nelle loro relazioni commerciali?
- In che modo tenete informate le aziende che rappresentate sulle conseguenze legali dello sfruttamento dei lavoratori (trafficati)?
- Come si tiene aggiornata la vostra organizzazione sugli standard minimi nazionali sul lavoro e sui requisiti per l'assunzione di lavoratori immigrati?
- In che senso crede che sia compito dell'organizzazione imprenditoriale fare in modo che le aziende da voi rappresentate siano aggiornate in merito a queste normative?

3. Fattori di rischio

- Secondo lei quali sono i fattori di rischio nel processo di assunzione?
- Secondo lei quali sono i fattori di rischio sul posto di lavoro?
- Pensa che ci siano dei fattori di rischio nelle aziende che forniscono servizi extra-lavorativi (alloggio, pasti, trasporto, etc)?

4. Misure preventive

- Che tipo di misure preventive proponete nelle aziende che rappresentate per prevenire gravi violazioni degli standard lavorativi, sfruttamento lavorativo o traffico di esseri umani per sfruttamento lavorativo?
- La vostra organizzazione come informa le aziende che rappresenta sulle novità legislative in materia di diritto del lavoro e condizioni lavorative?
- Che misure adottate per alzare il livello dell'attenzione sui temi della violazione degli standard lavorativi, sfruttamento lavorativo e traffico di esseri umani per sfruttamento lavorativo?
- Secondo lei, come possono essere di aiuto ai datori di lavoro degli incentivi statali per le aziende che adottino rilevanti politiche di prevenzione?
- Avrebbe qualche idea di quali potrebbero essere questi tipi d'incentivi?

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

Quali opzioni ritiene attuabili, gestibili e funzionali per le aziende che rappresentate per assicurarsi che queste non violino i diritti fondamentali dei lavoratori, portando per

esempio allo sfruttamento di lavoratori (trafficati) e in che modo potreste voi essere di supporto alle aziende nell'implementazione di tali misure?

(1) Adottare una politica sui diritti umani ³⁴⁷

Supporto possibile: es. contratti e polizze standardizzate

(2) Effettuare una valutazione dei rischi

Supporto possibile: es. abbozzare una valutazione generale dei rischi e una lista di indicatori

(3) Informare i dipendenti sui loro diritti, obbligazioni e possibilità di cambiamento:

Supporto possibile: es. fornire contratti standardizzati nella lingua madre dei lavoratori

(4) Assicurarsi esplicitamente che l'azienda si asterrà da azioni potenzialmente lesive e rispetterà gli standard minimi sul lavoro.

Supporto possibile: es. abbozzare indicatori che se seguiti assicurano questo impegno; pensare ad incentivi per le aziende per stimolare l'adozione di politiche di prevenzione, sia d'iniziativa propria che in collaborazione con enti statali e/o organizzazioni sindacali.

(5) Resoconto e monitoraggio

- Quali incentivi (statali) possono essere dati per stimolare le aziende ad adottare misure preventive sulla tratta di esseri umani?

³⁴⁷ Questa politica dovrebbe: (1) Dichiarare che l'azienda garantisce gli standard nazionali in materia di diritti umani (2) Dichiarare che nessuna persona verrà sfruttata nella propria azienda; e (3) Dichiarare che nello stipulare contratti con società affiliate e altre aziende, venga in essi inclusa una clausola sui diritti umani, che affermi che entrambe le parti concordano nell'accettare di rispettare i diritti umani.

Scheda dell'intervista ad AIAB Lombardia

S., membro del direttivo regionale di AIAB Lombardia

Intervistato il 21.06.2013 via Skype

1. Informazioni generali

- AIAB è l'Associazione Italiana Agricoltura Biologica e si occupa della promozione del biologico rivolgendosi tanto al consumatore che al produttore con materiale informativo per promuovere il biologico sia dal punto di vista produttivo che come scelta etica. All'associazione aderiscono aziende agricole in gran parte a conduzione familiare, aziende di trasformazione e qualche negozio commerciale. L'intervistato afferma che nel registro regionale della Lombardia sono presenti circa 1.450 aziende di cui la maggior parte sono aziende di trasformazione. Riferisce che come AIAB hanno in Lombardia quasi 200 dipendenti ma ribadisce il rapporto con consumatori e tecnici «perché vogliamo creare delle professionalità che ci permettano di promuovere il biologico presso aziende che fanno ancora agricoltura convenzionale» ed a tale fine l'associazione rilascia un diploma tecnico in agricoltura biologica riconosciuto dalla regione.
- L'intervistato afferma che AIAB, occupandosi di promozione sociale, non è propriamente un organo che rappresenti direttamente l'interesse dei lavoratori, ma parla poi del percorso intrapreso a livello nazionale che attraverso accordi con organizzazioni sindacali come la UILA ha portato alla nascita del marchio di qualità (QL= qualità lavoro) «perché per noi fare agricoltura biologica non è solo un aspetto produttivistico ma anche un aspetto etico». Non sa però indicare quante aziende lombarde si siano fatte certificare col marchio QL.

2. Informazioni disponibili e aggiornate

- L'intervistato ritiene che la stagionalità che caratterizza il settore sia un fattore che espone al possibile sfruttamento lavorativo perché questa stagionalità fa sì che in molti casi le aziende si approvvigionino di manodopera con vari contratti e spesso con personale sottopagato e in nero. L'analisi dell'intervistato si allarga

però a considerare come questo sia sì un problema, ma dipenda dalla ma «concorrenza che abbiamo nel campo agricolo che fa sì che le aziende siano costrette ad utilizzare manodopera sottocosto perché i prodotti dall'estero hanno dei prezzi a cui è difficile fare concorrenza, questo non è per giustificare però il contesto è questo qua, che sia accettabile o meno è tutto da discutere». Precisa poi come nell'ambito della trasformazione il problema sia meno sentito proprio perché viene meno questa necessità immediata e urgente di manodopera legata alla stagionalità, il problema nelle aziende di trasformazione quindi magari c'è ma è meno pressante, inoltre le aziende che fanno trasformazione in Lombardia sono di media dimensione (e non semplicemente a conduzione familiare) quindi più sottoposte a controlli.

- Alla richiesta di fornire una definizione di sfruttamento lavorativo generalmente utilizzata dall'associazione l'intervistato risponde non citando convenzioni o accordi internazionali o nazionali in merito, ma facendo riferimento ai «livelli salariali al di sotto delle regole contrattuali e delle aspettative delle persone che lavorano che non hanno garantito il livello salariale stabilito nei contratti». Espande poi ammettendo di essere a conoscenza («Non ci è successo direttamente ma siamo a conoscenza di casi di questo tipo») di «situazioni che non vorrei chiamare di schiavismo», ma in cui il lavoratore oltre a non avere il livello salariale stabilito dai contratti non può neanche sganciarsi dal lavoro liberamente ed è costretto per es. a lavorare 12-13 ore continuamente o non ha un posto dove alloggiare. Precisa come queste siano situazioni che si sono verificate anche in Lombardia, e menziona che qualche anno fa la stampa si era anche occupata del caso di un ragazzo abbandonato lungo la strada, morto di caldo per il pesante lavoro nei campi.
- «Tenersi aggiornati sull'assunzione degli immigrati, verificare se i lavoratori sono stati assunti regolarmente eccetera non è il nostro compito, questo è un compito istituzionale che spetta a istituzioni come asl, carabinieri ecc che devono fare questo lavoro di controllo, la nostra è un'associazione che promuove

il biologico e un'eticità nel modo di lavorare ma non è nostro compito andare a fare questi controlli».

3. Fattori di rischio

- Interrogato sui possibili fattori di rischio nel processo di assunzione inizialmente sembra disorientato dalla domanda, ma a seguito di un esempio inizia a nominarne alcuni: non avere un contratto, non avere orari e non aver turni di riposo e l'alloggio che nel lasso di tempo in cui lavorano in campagna rischia di non essere un vero e proprio alloggio dignitoso, ma piuttosto una stalla o baracca. «Non sono casi che io conosco direttamente, ma succedono anche in Lombardia, magari non hanno la rilevanza mediatica che viene riservata a zone come la Calabria, ma anche in Lombardia questi casi ci sono».
- In merito ai fattori di rischio sul posto di lavoro si mostra particolarmente attento a parametri di sicurezza sul lavoro spesso non rispettati: «tante volte non vengono rispettati tutti i parametri richiesti per la salvaguardia del lavoratore sia nell'uso dei macchinari che nell'uso degli antiparassitari e simili». Il campo del biologico però, almeno per quanto riguarda i prodotti chimici, è al sicuro, non facendone uso «l'agricoltura biologica forse è già di per se più sicura».
- Nella valutazione del rischio di sfruttamento nelle aziende che forniscono servizi extralavorativi l'intervistato riconosce come «dover dipendere per queste cose da un datore di lavoro è una logica in cui tu devi sottostare a tutto, non sei autonomo non a caso su questo pacchetto di servizi nasce il caporalato, non so dirle se in Lombardia nel campo agricolo ci siano situazioni simili, sicuramente c'è nell'edilizia».

4. Misure preventive

- Alle aziende socie di AIAB Lombardia viene chiesto di rispettare principi di rispetto del lavoro e dei lavoratori, tuttavia l'intervistato riconosce come non avendo nessuno strumento per verificare che questo avvenga, questo rimane un

discorso etico e formativo. «Anche il marchio QL è una scelta volontaria, noi lo proponiamo, ma non c'è nessun obbligo, di solito chiediamo a tutti i nostri soci di aderire ai nostri marchi fra cui questo ma le aziende cui facciamo riferimento sono aziende familiari quindi non ha senso chiedere un marchio QL quando non ci sono neanche dipendenti». Il marchio QL viene quindi proposto prevalentemente «dove ci sono un certo numero di dipendenti e un minimo di sindacalizzazione». Sembra però poi che laddove, in aziende un po' più grandi come quelle di trasformazione, è presente un minimo di sindacalizzazione, l'associazione ritenga che sia a quel punto compito del sindacato (e non proprio) assicurare il rispetto dei contratti.

- Per quanto riguarda le informazioni sulle novità legislative in materia di diritto del lavoro e condizioni lavorative, l'intervistato dichiara che la newsletter di AIAB Lombardia mantiene di solito un carattere più commerciale, ma all'interno di essa capita che vengano trasmesse anche informazioni riguardano anche i diritti dei lavoratori e misure sulla sicurezza.
- Fra le iniziative adottate per innalzare il livello dell'attenzione sui temi della violazione degli standard lavorativi, sfruttamento e traffico a scopo di sfruttamento lavorativo l'intervistato ricorda che AIAB partecipa al coordinamento di ONG che si occupano di sovranità alimentare e flussi migratori. In particolare menziona «expo dei popoli» (che ha fra i propri membri Acra, Crocevia et al). L'associazione si occupa quindi in realtà anche di temi come l'internazionalizzazione del commercio dei prodotti, sovranità alimentare ecc riacciandosi ad una visione di biologico «non solo produttivistica ma anche etica. Il concetto di biologico è molto vasto: vuol dire rispettare il suolo ma anche l'umanità che deve stare nei rapporti produttivistici fra esseri umani».
- Sugli incentivi di tipo monetario si dimostra particolarmente scettico: «Monetizzare i diritti vuol dire che puoi anche toglierli, invece vanno garantiti in ogni caso». Ipotizza quindi un sistema in cui lo stato si proponga di facilitare la commercializzazione dei marchi che garantiscono l'eticità, aiutando così i

produttori che garantiscono il rispetto dei diritti nella commercializzazione dei prodotti anche mediante un'istruzione del consumatore.

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

- Il supporto possibile nello stipulare contratti e polizze che richiamino i diritti umani viene valutato con sufficienza dall'intervistato che ritiene prioritario un intervento del legislatore in tale ambito «Bisogna convincere e tante volte obbligare le aziende a rispettare i diritti umani, l'unico modo è avere una normativa che faccia diventare legge alcune cose, poi non è detto che se fai la legge automaticamente tutte le persone hanno garantiti i diritti, ma resta utile per disincentivare alcune pratiche». Sottolinea poi come ai tavoli regionali su queste tematiche la regione stessa si dimostri poco disposta ad affrontare temi sui quali non è stato espresso un orientamento a livello nazionale. «Aiab Lombardia partecipa a molti tavoli sull'agricoltura e in alcuni casi queste tematiche [dei diritti dei lavoratori e della sicurezza] sono prese in considerazione, ma tante volte la regione si rifugia dietro al fatto che non esistono delle normative nazionali per cui a sua volta la regione Lombardia non si preoccupa minimamente di normare queste cose».
- Dopo aver preso in esame brevemente le varie proposte elencate al punto 5 l'intervistato conclude valutandole le misure proposte come fattibili, ma in un'ottica di divisione delle competenze riconosce che esse non rientrano nelle prerogative di un'associazione di promozione sociale come AIAB Lombardia, che non è neanche un'associazione di categoria come la Coldiretti e quindi, come associazione volontaria può limitarsi soltanto ad esprimere pareri e volontà ma in modo non vincolante per gli associati.

Scheda dell'intervista alla CIA Lombardia

O., direttrice del patronato INAC della CIA Lombardia

Intervistata il 30.05.2013 presso la sede di Milano

1. Informazioni generali

- L'intervistata descrive l'organizzazione imprenditoriale di cui è membro dichiarando che essa rappresenta imprese agricole di tipo familiare, coltivatrici dirette con e senza salariati. Afferma che le aziende da loro rappresentate in Lombardia sono di piccola dimensione (intorno ai 30 ettari) e con dipendenti prevalentemente familiari, salvo nel settore vitivinicolo dove si utilizza lavoro stagionale in determinati periodi. L'organizzazione ha lo scopo di promuovere a livello nazionale i diritti economici e sociali degli agricoltori e offre servizi alle imprese agricole.
- Nel descrivere il ruolo specifico svolto nel proteggere gli interessi dei lavoratori afferma che il canale principale di comunicazione è quello con le istituzioni sia nazionali che regionali. «Ci rapportiamo con le istituzioni: parlamento, governo, assessori in regione ecc...quando si verifica un problema prendiamo contatto con le istituzioni e chiediamo che quel problema sia affrontato».

2. Informazioni disponibili e aggiornate

- L'intervistata afferma di essere estranea a fenomeni di sfruttamento lavorativo e di violazione dei diritti dei lavoratori «di questo problema più che nella realtà dei nostri soci ne sento parlare dai giornali per cui presumo che forse effettivamente esiste». Sottolinea come il rapporto di lavoro agricolo presenti comunque un fattore di vicinanza e condivisione del lavoro vero fra datore di lavoro e lavoratore e sottintende come in questo risieda una garanzia di tutela dallo sfruttamento: «Normalmente il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore è un rapporto abbastanza disteso e tranquillo anche per la vicinanza, perché non c'è il padrone che non lavora mentre il lavoratore

lavora, quando c'è un salariato questo divide l'attività che anche il datore di lavoro svolge, di tipo manuale [...] poi nella massa penso ci possano anche essere delle situazioni di sfruttamento, presumo».

- L'intervistata non è in grado di fornire una definizione di sfruttamento lavorativo generalmente utilizzata dall'organizzazione imprenditoriale che rappresenta. «No non mi viene in mente niente».
- Dichiarò inoltre di non aver mai avuto a che fare con casi di lavoratori trafficati. «No».
- L'intervistata dichiara che le informazioni riguardo alle conseguenze legali dello sfruttamento dei lavoratori arrivano alle aziende in maniera collaterale, tramite gli uffici provinciali dell'organizzazione che si occupano prevalentemente di fornire alle aziende un supporto fiscale (nella modulistica) «gli uffici provinciali che, attraverso il servizio fiscale che l'organizzazione dà alle imprese agricole, passano anche queste comunicazioni e le indicazioni dei percorsi legali predefiniti per assumere un dipendente».
- L'intervistata afferma che l'organizzazione per la quale lavora si tiene aggiornata sugli standard minimi nazionali sul lavoro e sui requisiti per l'assunzione di lavoratori immigrati tramite circolari ritrasmesse al livello regionale dal servizio nazionale «il servizio nazionale ci manda delle circolari che vengono lette da tutti, verificate e applicate» Su esplicita domanda precisa che questo avviene quando c'è una novità o una necessità di chiarimento, non a scadenze fisse.
- In merito al compito di tener aggiornate e imprese sulle normative l'intervistata ritiene che sia effettivamente compito dell'organizzazione imprenditoriale farsi promotrice del rispetto della legalità in tutti i settori, riconoscendo implicitamente che ci siano dei meccanismi economico-concorrenziali che possono attirare un'azienda verso comportamenti poco corretti o illegali. «l'organizzazione ha effettivamente il compito di sensibilizzare le aziende perché tengano un rapporto corretto perché magari le aziende

sono ingolosite da consigli che arrivano da altre fonti, [...] consigli che l'azienda pensa che sul momento possano aver dati positivi sulla loro economia ma a lungo raggio non sono tali. Il nostro ruolo è quello di fare in modo di mantenere la legalità in tutti i settori e in tutti i campi».

3. Fattori di rischio

- Alla richiesta d'individuare fattori di rischio specifici nel momento dell'assunzione l'intervistata ribadisce che l'unica cosa importante sia stipulare un contratto secondo la legge e si dichiara estranea a pratiche di assunzione irregolari, minimizzandone l'impatto e sostenendo che la loro incidenza è in sensibile diminuzione. «se uno assume regolarmente poi non so che rischio ci può essere: nessuno! l'importante è aver fatto un contratto regolare» «l'assunzione non regolare nel settore agricolo penso che sia presente, ma sempre meno».
- Fra i pericoli sul posto di lavoro riconosce come particolarmente rilevante solo l'incidenza degli infortuni «direi il danno alla salute, l'agricoltura è uno dei settori in cui il rischio d'incidenti sul lavoro resta abbastanza elevato».
- L'intervistata sembra avere un'opinione molto alta e generalmente acritica delle aziende che forniscono servizi extralavorativi, non ritenendo che in essi si possa annidare alcun tipo di potenziale rischio, ma senza argomentare tali convincimenti secondo criteri oggettivi. «No anzi penso che le aziende che fanno questo tipo di attività sono normalmente aziende un po' più "imprenditoriali" diciamo, aziende portate ad avere una correttezza nei rapporti anche con i dipendenti. D: questo lo collega alla dimensione dell'azienda? Perché se più grandi sono più controllate? R: no non perché sono più controllate, neanche per via della dimensione dell'azienda, secondo me è una questione di capacità di giudizio da parte dell'imprenditore, una questione di mentalità».

Commento registrato quando l'intervistata aveva terminato di rispondere alle domande previste dal questionario, ma che rientra in questa sezione:

L'intervistata individua nei lavoratori extracomunitari a contratto stagionale i soggetti potenzialmente più soggetti a sfruttamento lavorativo per via del fatto che si presume che essi siano meno a conoscenza dei propri diritti. Esclude dai soggetti a rischio la categoria degli "extracomunitari" (sic) in generale, facendo ancora una volta riferimento a come il rapporto quotidiano e di condivisione del lavoro con il datore di lavoro sia nella sua opinione un fattore di garanzia contro lo sfruttamento lavorativo. Accenna inoltre a servizi extra-lavorativi (alloggio) confermando indirettamente come questa sia una pratica effettivamente diffusa.

«L'agricoltura è sempre un po' tacciata di essere responsabile di questo uso non corretto della manodopera però intanto mi sembra che la situazione stia man mano migliorando perché c'è anche più consapevolezza da parte degli agricoltori di rispettare certi tipi di regole, in parte nelle aziende agricole attualmente lavorano anche tanti lavoratori extracomunitari perché magari quel tipo di attività non è più svolto volentieri dai lavoratori italiani per cui spesso le aziende agricole ricorrono a lavoratori extracomunitari e probabilmente al lavoro degli extracomunitari è connesso un rischio un po' più elevato che non rispetto al lavoratore italiano. D: Perché? R: Il fattore di rischio forse è dovuto al fatto che magari il lavoratore extracomunitario conosce meno i suoi diritti e quindi li fa valere meno, soprattutto se è un lavoro di tipo stagionale, perché con il dipendente anche straniero, ma fisso, si crea un rapporto anche quasi familiare anche perché è gente che spesso abita anche in cascina dove vive l'agricoltore, mentre sul lavoro stagionale di raccolta potrebbe esserci più rischio di un rapporto di lavoro non corretto».

4. Misure preventive

- Sulle misure preventive proposte dall'organizzazione imprenditoriale alle aziende, l'intervistata risponde ancora una volta insistendo sull'importanza dello stipulare un contratto di assunzione regolare. «io penso che se uno assume una persona in modo

regolare già evita il 50% di questo rischio, poi l'altro 50% è dettato dai rapporti che vengono instaurati con il lavoratore».

- Le aziende vengono informate dall'organizzazione sulle novità legislative tramite gli uffici provinciali, un'agenzia che esce più o meno ogni 10 giorni e un giornale che viene recapitato direttamente alle aziende con scadenza mensile o bimestrale, a quanto ricorda l'intervistata. In merito al funzionamento concreto di tali interventi d'informazione non sa però essere più precisa: presuppone infatti che si svolgano delle riunioni con gli agricoltori per spiegare loro la normativa, ma dichiara che questo è compito degli uffici provinciali e non di quello regionale presso il quale è impiegata. «le aziende si rivolgono agli uffici provinciali, in alcuni casi penso siano fatte delle riunioni con gli agricoltori per spiegare le normative, ma questa è tutta un'attività che svolgono i nostri uffici provinciali» «abbiamo anche un giornale e una news informativa che va a tutte le nostre aziende, per cui quando ci sono novità questi argomenti vengono riportati. Penso che abbia scadenza bimestrale (il giornalino) e l'agenzia esce più o meno ogni 10 giorni. Arrivano direttamente alle aziende».
- In merito alle misure che l'organizzazione adotta per alzare il livello dell'attenzione sui temi della violazione degli standard lavorativi l'intervistata lascia intendere che esse si limitino alla stipula di un contratto di lavoro regolare «La risposta è sempre quella».
- Interrogata su possibili incentivi statali per incentivare la prevenzione suggerisce di pensarli più in ottica di settore, area o distretti produttivi che rivolti alla singola azienda. «possono riguardare pochissime aziende, perché le aziende non hanno molta manodopera, trovare un'azienda che ha più di 3 dipendenti è già una rarità, ci sono pochissime aziende agricole che hanno più di 10 dipendenti e quindi se invece di azienda si facesse un discorso a livello di area, di zona, di distretti (es. florovivaistico o viticola in cui c'è più manodopera stagionale) che non a livello di singola azienda».
- L'intervistata suggerisce come incentivo una riduzione della tassazione o delle trattenute. «una riduzione della tassazione o delle trattenute potrebbe essere interessante».

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

- L'intervistata ritiene che il rispetto dei diritti umani sia sottinteso nel momento in cui si stipula un contratto di lavoro e non sembra avere un background di conoscenze di quali potrebbero essere standard specifici nazionali in materia di diritti umani. «noi già sottoscriviamo come parte datoriale i contratti di lavoro. (Io suggerisco secondo quanto stilato dal questionario europeo: nei contratti si potrebbero richiamare degli standard in materia di diritti umani ecc...) Intervistata: Qual è uno standard nazionale per esempio? Io: per esempio si potrebbero menzionare o trascrivere le norme contro il lavoro forzato dell' ILO ecc...Intervistata: Sì, anche se io presumo che se uno applica il contratto implica che aderisce a un protocollo e quindi previene lo sfruttamento. Rispettare un contratto vuole dire rispettare i diritti della persona».
- L'intervistata reputa una misura interessante la valutazione dei rischi «potrebbe essere interessante».
- L'intervistata ritiene che informare i dipendenti sui loro diritti sia una possibile azione di supporto alle aziende, anche se lascia intendere che reputa sia più compito d'altre organizzazioni occuparsene e comunque emerge una visione non tanto in ottica preventiva, ma più dal punto di vista del controllo e della sorveglianza (ancora una volta della mera applicazione corretta dei contratti) «Sì, sicuramente, poi ci sono anche degli organismi paritetici che, se dovessero funzionare, sono di sorveglianza dell'attuazione dei contratti di lavoro».
- L'intervistata si dimostra interessata, sebbene non entusiasta, riguardo alla proposta di abbozzare indicatori e pensare ad incentivi per l'adozione di politiche di prevenzione. «Sì sarebbe interessante».

Scheda dell'intervista a COLDIRETTI Brescia

Intervistato il 23.07.2013 presso la sede di Coldiretti Brescia

1. Informazioni generali

- Le aziende che Coldiretti rappresenta sono prettamente quelle che s'interpongono con la filiera agricola «come Coldiretti Brescia gestiamo circa 750 aziende con manodopera, c'è l'azienda che può avere esclusivamente il mungitore [...] ci sono aziende nell'ambito agrituristico che possono avere 15-20 persone a chiamata [...] parliamo comunque mediamente di una media di 4 dipendenti. [...] Brescia annovera nel contesto agroalimentare circa 10.000 lavoratori».

L'intervistato premette inoltre come il panorama di settore stia rapidamente cambiando: «Oramai il termine coltivatore diretto lascerà spazio al termine "coltivare agricolo" [...] c'è ancora magari il 70enne che si coltiva il suo appezzamento di terra, ma oramai ci si sta convertendo ad una macro-agricoltura dove i fondi vengono direttamente gestiti da aziende di medio spessore» e molte aziende «stanno diversificando la loro produzione» allargandosi verso agriturismo e trasformazione.

- Il ruolo assunto da Coldiretti nella protezione dei diritti dei lavoratori si concentra soprattutto nella «prevenzione [...] rispetto al rispetto delle normative contrattuali». Ci sono poi organismi paritetici che lavorano in sinergia con i sindacati per tutelare, «sia da un punto di vista di sicurezza sul lavoro che quant'altro, la posizione del lavoratore».

2. Informazioni disponibili ed aggiornate

- Interrogato in merito alla sensibilità del settore specifico in merito alla violazione di standard lavorativi e sfruttamento lavorativo, l'intervistato

mantiene una posizione di grande precauzione: «Mi posso permettere di dire che se parliamo di situazioni isolate potrebbe essere ci siano, non mi permetto di dire che assolutamente non possa esistere [...] però si sta assolutamente cercando di mettere un freno a un fenomeno che viene brevemente inteso come Caporalato che forse in qualche anno durante il primo periodo della campagna vendemmiale potrebbe aver avuto luogo».

- A quanto dichiara l'intervistato Coldiretti non adotta una definizione generale di sfruttamento lavorativo.
- L'intervistato dichiara di non aver esperienza diretta di lavoratori trafficati, ma non esclude l'eventualità che questo accada nel momento in cui la singola azienda decida di scavalcare i dettami dell'organizzazione: «direttamente no, ma potrebbe succedere» («che le aziende che di solito passano da noi, ci scavalchino»).
- Le aziende vengono informate delle conseguenze legali dello sfruttamento dei lavoratori tramite la newsletter con la quale vengono inviate settimanalmente novità in merito alle normative lavoristiche «quelle quantomeno tenutarie di un indirizzo mail, e parliamo più o meno di 400 ditte che tutti i sabato mattina ricevono l'informativa. Poi c'è il mensile di Coldiretti che riporta tali notizie e aggiunge [...] poi c'è il sistema molto breve e sintetico in collaborazione con Bresciaoggi che ci dedica metà pagina tutte le domeniche, idem il Giornale di Brescia che racchiude dei flash dalle organizzazioni sindacali e quant'altro». Lo stesso procedimento viene seguito per le informative che vengono dal ministero del lavoro.
- Rispetto all'aggiornamento interno dell'organizzazione su questi temi, l'intervistato descrive Coldiretti come una struttura a livello piramidale, il

nazionale coordina le regioni e a cascata le province. (13 sedi a livello provinciale e ogni ufficio zonale annovera dei recapiti diretti).

- L'intervistato ritiene sia compito dell'organizzazione imprenditoriale fare in modo che le aziende che rappresenta siano aggiornate sulla normativa: «è doveroso [...] le aziende si affidano a Coldiretti perché vogliono delle risposte che non sempre devono essere chieste» prima ancora che venga posto il quesito, dichiara l'intervistato, dobbiamo anticipare nel nostro lavoro ordinario «nei limiti del possibile la domanda dell'associato».

3. Fattori di rischio

- Rispetto alla fase di assunzione Coldiretti rileva che il più delle volte viene contattata solo per formalizzare assunzioni già decise e precisa che nel caso dell'assunzione di un cittadino non italiano vengono fatti accertamenti sulla validità del documento del futuro assunto e sulla compatibilità del suo permesso di soggiorno con l'impiego. «Le aziende solitamente si rivolgono [ai nostri] uffici quando hanno già praticamente in mano la persona sicura, insomma quando sanno di appoggiarsi ad un collaboratore che per referenza o per altro [...] merita solo la prova pratica». L'ufficio paghe e relazioni sindacali è incaricato di fare «le dovute osservazioni per gli extracomunitari ovvero il permesso di soggiorno che consenta l'attività lavorativa [...] oltre a verificare la scadenza del documento» si occupa anche di verificare che l'inquadramento sia corretto «tema assolutamente importante, l'imput nostro rispetto alle aziende è in primis dir loro che il contratto è sottoscritto con noi per cui [le persone vanno inquadrate secondo la mansione che svolgono]» perché in caso di sottoinquadramento è chiamata in causa anche Coldiretti e anche se non diventa corresponsabile «la nostra mission è quella di illustrare il contratto inteso a livello provinciale con i sindacati, poi nell'ambito dei rapporti individuali di lavoro [si arrangiano]».

- Rispetto ai fattori di rischio sul posto di lavoro l'intervistato rileva una diminuzione negli incidenti: «gli ultimi dati sono soddisfacenti [...] l'agricoltura è sempre stata ai vertici del podio dei dati dal punto di vista infortunistico, ma sta raggiungendo traguardi assolutamente positivi: l'ultimo biennio è stato rilevato un decremento medio dell'8%, nell'ultimo anno del 9% [...] è assolutamente piacevole, importante e significativo come decremento ma chiaramente c'è parecchio lavoro da fare». L'intervistato rileva che uno dei problemi che restano più attuali riguarda i ribaltamenti dei macchinari in montagna, incidenti che spesso coinvolgono il proprietario dell'azienda con infortuni anche importanti. Osserva poi come i rischi sul posto di lavoro siano diversi da comparto a comparto.
- L'intervistato conferma come avvenga spesso la concessione di un alloggio a titolo gratuito per i mungitori da parte delle aziende che ne hanno la disponibilità, l'azienda lascia «in comodato a titolo gratuito la fruizione dell'abitazione [...] nella stragrande maggioranza dei casi con annessa la spesa legata alle utenze». L'azienda, osserva l'intervistato, lo fa perché sa di avere un soggetto che rispetta gli orari di lavoro ma il quale in caso di estrema necessità è comunque vicino, «nell'ambito del cascinale». Non ritiene che nel fornire questo servizio si annidino rischi di sfruttamento, ritiene anzi che l'azienda lo faccia anche perché vuole instaurare col lavoratore un rapporto di fiducia.

4. Misure preventive

- Le misure di prevenzione si concentrano sull'informazione «io t'informo, il mio compito è informarti a livello normativo ma soprattutto sindacale [...] c'è una condivisione col nostro associato del rispetto delle normative» e della trasparenza «il nostro sistema di comunicazione è quello di tenere nel limite del

possibile il datore di lavoro aggiornato rispetto alle, numerose peraltro, novità che stanno intervenendo».

- L'informazione alle aziende viene portata ricorrendo ad interventi in loco, solitamente conferenze o riunioni cui vengono invitati gli aderenti a Coldiretti. L'intervistato sottolinea come l'organizzazione non manchi d'intervenire nelle rispettive aree di competenza della vendemmia Franciacorta e Lugana con interventi in loco per rimarcare e «ascoltare quello che è successo nelle aziende [...] laddove si intercetta la necessità d'intervenire ricorriamo a interventi in loco: facciamo una riunione rivolta a tutti alla quale invitiamo i nostri contatti per affrontare vari temi».
- Il tema della sicurezza resta, secondo l'intervistato, il primo sul quale agire, egli dichiara infatti che indirizzerebbe gli incentivi sulla formazione soprattutto sulla sicurezza. Riflette poi sulla necessità di affrontare «di petto» il problema dello sfruttamento lavorativo ma, sottolinea, «bisogna coinvolgere tutti, ma tutti, tutte le parti devono stare al tavolo [...] iniziamo a fare e formare sul territorio senno si rischia di lasciar fuori qualcuno o peggio ancora si rischia di andare a premiare un immeritevole». Su esplicita proposta valuta strumenti come la SA8000 e il GlobalGap delle strade che potrebbe essere interessante percorrere.

5. Potenziali componenti di una politica di prevenzione

- L'intervistato non si pronuncia propriamente sull'adozione di una politica sui diritti umani, ma si dimostra sollevato dell'introduzione di reati penali per l'intermediazione illecita di manodopera.
- L'intervistato si mostra favorevole all'elaborazione di alcuni indicatori utili ad effettuare una valutazione dei rischi: «essere a conoscenza di uno standard può essere utile».

- L'intervistato ritiene che, oltre alla stipula dei contratti in lingua, affidare i corsi a persone della stessa nazionalità dei dipendenti possa essere una misura importante: «Adesso che il testo unico sicurezza ha disposto che la formazione dev'essere fornita a tutti i lavoratori [se il destinatario del corso non parla bene l'italiano è un problema, quindi] piuttosto che avere l'indiano in sala che mi guarda e non capisce è meglio fare la formazione insieme: con un indiano che parla. Però se lo metti in pista ti pigliano per razzista».
- Rispetto alle misure da adottare per assicurarsi che l'azienda si asterrà da azioni potenzialmente lesive, l'intervistato risponde che la propria associazione ha il preciso ruolo di dire all'associato «cosa non fare». Precisa poi però che non ritiene Brescia un territorio particolarmente a rischio di sfruttamento lavorativo dichiarando che «dedicar fondi va bene nella dimensione che il problema c'è, senno li destinerei ad altre situazioni, più [sulla] sicurezza [sul lavoro] che è una partita che dobbiamo vincere».

Scheda dell'intervista a CONFCOOPERATIVE Brescia

D., responsabile della Cooperazione Agroalimentare

Intervistato il 03.07.2013 presso la sede di Confcooperative a Brescia

1. Informazioni generali

- L'intervistato descrive Confcooperative come una «confederazione di federazioni che si occupano di tutelare, promuovere e valorizzare lo strumento della cooperativa in vari settori, dal sociale all'agroalimentare, al lavoro, al turismo, al consumo.» Precisa che «a Brescia ci sono circa 650 cooperative aderenti a Confcooperative su circa 800 suddivise in tutti i settori di appartenenza. [...] Per ogni settore di cooperazione c'è un funzionario dedicato, io mi occupo del settore agroalimentare, [...] le cooperative agricole sono una 60ina suddivise fra 30 del comparto zootecnico quindi latte, formaggi e derivati, carni suine e bovini» un'altra metà appartiene ai servizi sia «al di sopra» dell'azienda agricola: mangimifici e aziende che forniscono mezzi tecnici, «sia cooperative che aiutano l'azienda agricola a commercializzare i propri prodotti, per cui caseifici piuttosto che consorzi per la vendita di prodotti, cooperative ortofrutticole [...]».
- Rispondendo in merito al ruolo di Confcooperative nel proteggere gli interessi dei lavoratori, l'intervistato precisa che «in realtà noi rappresentiamo le imprese [...] nella contrattazione di secondo livello con le rappresentanze datoriali quindi CGIL CISL e UIL» le attività principali, spiega, sono quelle di rinnovo dei contratti collettivi dei caseifici che producono Grana Padano e di chi lavora nelle stalle sociali.

2. Informazioni disponibili ed aggiornate

- L'intervistato dichiara che lo sfruttamento in agricoltura sia un fenomeno diffuso e presente, accennando alla concorrenza sleale ed alla corsa al ribasso nei prezzi, nonché facendo riferimento alla stagionalità dei raccolti che richiede l'utilizzo di una manodopera *just in time*, l'intervistato dimostra di essersi interrogato in merito alle

cause del ricorso a forme non regolari di retribuzione ed altre manifestazioni di sfruttamento lavorativo che, ribadisce, la propria organizzazione cerca di contrastare. «Lo sfruttamento in agricoltura soprattutto nei periodi di raccolta, per esempio degli ortaggi, nel sud Italia, ma anche qua, è spesso sulle pagine dei giornali, noi come associazione di categoria cerchiamo di prevenire e di osteggiare questa cosa.» Riferisce inoltre dell'impegno per «prevenire la concorrenza sleale che si fanno prezzi al ribasso sfruttando la manodopera oppure anche non inserendo in busta paga le voci corrette» dei colleghi che si occupano delle Cooperative di Lavoro.

- In merito alla definizione di sfruttamento lavorativo utilizzata dall'organizzazione non ne indica alcuna, insiste piuttosto sui meccanismi delle gare d'appalto, all'interno delle quali sostiene essere abbastanza semplice individuare possibili irregolarità laddove il prezzo proposto da una cooperativa risulti particolarmente basso e dichiara che in tal caso viene fatta una segnalazione: «in una gara di appalto quando vedi che una cooperativa ha fatto un prezzo molto basso magari puoi intuire che ci può essere qualcosa che non va quindi lo si segnala. [...] Come preveniamo? Avendo rapporti con la direzione provinciale del lavoro, rapporti con l'inps, rapporti quotidiani con le imprese».
- Alla richiesta d'indicare se avesse mai incontrato casi di lavoratori trafficati nelle aziende che rappresenta o nelle loro relazioni commerciali, l'intervistato non esclude che in alcune fasi della produzione, quelle che vengono sempre più frequentemente esternalizzate, possa essere presente tale fenomeno: «Può essere che una cooperativa utilizzi manodopera esterna [...] può essere che in cooperativa ci sia, o perché esternalizza determinate fasi della produzione, la possibilità che ci sia qualche persona che non è a posto con la retribuzione [...] ti direi una cosa non vera se dicessi che nelle mie cooperative non succede mai, perché in tutte le cooperative vengono fatte le pulizie [...] oppure hanno degli interinali, per cui sinceramente non ci metterei la firma sul fatto che son tutti a posto, non solo nelle cooperative nostre aderenti, in genere in tutte le società».

- Le informazioni alle aziende sulle conseguenze legali dello sfruttamento dei lavoratori sono affidate a circolari, newsletter ed informative «quotidianamente il nostro ufficio paghe fa delle informative sulle nuove tipologie di contratti piuttosto che l'aggiornamento della normativa in merito alla contrattualistica». L'intervistato precisa che «le newsletter arrivano in cooperativa, ma non è detto che tutte le cooperative abbiano una newsletter e non è detto che, chi ce le ha, le legga tutti i giorni, quindi è sempre meglio anche fargli recapitare un [materiale cartaceo]. A livello regionale e nazionale viene inviato a tutte le cooperative aderenti e poi possono trovarlo anche quando vengono qua [in sede Confcooperative]». Un esempio di aggiornamento è quello proposto dalla diffusione delle interpretazioni della legge che regola i rapporti fra i soci e la cooperativa in periodi di crisi come quello attuale. Il ricorso alla limitazione degli stipendi e ad un'alta turnazione si è infatti rivelato ingente in questo periodo di crisi economica, sicché l'ufficio paghe cui l'intervistato faceva poch'anzi riferimento, si è incaricato di diffondere le recenti interpretazioni della norma alle cooperative di lavoro: «per le cooperative di lavoro c'è una legge, che è la 142, che regola i rapporti fra i soci e la cooperativa, che ha avuto delle recenti interpretazioni perché nelle cooperative di lavoratori i soci sono i dipendenti e in situazioni di crisi possono decidere di limitarsi lo stipendio, per esempio, proprio per fronteggiare la situazione di crisi e adesso ha avuto una recente interpretazione e è uno strumento che aimè si comincia a utilizzare perché le cooperative [...] che sono in difficoltà piuttosto che chiudere [ricorrono ad una] limitazione del proprio stipendio, è una scelta condivisa fatta in assemblea, non c'è nessuno che impone niente, ma è una scelta presa a maggioranza o di limitarsi lo stipendio o di fare delle turnazioni per evitare che qualche tipologia di dipendente all'interno delle fasi produttive dell'azienda resti senza lavoro».
- L'aggiornamento sugli standard minimi di lavoro ed i requisiti per l'assunzione di lavoratori immigrati avviene per lo più "a cascata": «Confcooperative ha una struttura su 4 livelli: una struttura provinciale che è l'interfaccia con le imprese, poi c'è una struttura regionale, una struttura nazionale e un livello a Bruxelles. Dipende dalla tipologia di aggiornamento: se viene dai ministeri è il nazionale che si fa carico di

informare il livello regionale e provinciale, in base all'aggiornamento normativo, con circolari oppure facendo riunioni oppure con delle video conferenze [...] e noi [a livello provinciale] informiamo le imprese in base all'interpretazione più corretta che ci sembra di dare alla normativa. [...] Abbiamo un ufficio legale e un ufficio sindacale a Roma che si occupa di interpretare e dei rapporti con i ministeri competenti rispetto alle stesure delle norme piuttosto che degli emendamenti eventuali da proporre piuttosto che i rapporti con Camera e Senato, e poi abbiamo un ufficio tecnico che è l'UNICAF che interpreta la normativa dal punto di vista fiscale sull'impatto normativo che ha sulla cooperativa e sui lavoratori».

- L'intervistato è convinto che il compito di aggiornamento delle aziende in merito a queste normative sia di pertinenza della propria organizzazione, insistendo sulla speciale formula che caratterizza una cooperativa, laddove imprenditore e dipendente spesso coincidono, egli evidenzia infatti come una corretta informazione sia funzionale allo sviluppo dell'azienda stessa. «Considera che su 650 cooperative almeno 300 sono cooperative di lavoro: facchinaggio, pulizie e trasporti sono circa 350-360 a Brescia, mentre le cooperative sociali sono circa 250 e queste cooperative sono cooperative tra lavoratori, di fatto, quindi gli imprenditori sono i dipendenti. La formula cooperativa è una formula che fa dell'auto imprenditorialità il proprio punto di forza per cui per noi dare una giusta informazione alla cooperativa vuol dire anche permettere agli imprenditori che poi sono i dipendenti di poter svilupparsi, promuoversi e magari fare anche delle altre imprese per cui ci faremmo del male da soli se difendessimo gli imprenditori senza considerare i dipendenti perché di fatto per noi gli imprenditori e i dipendenti sono la stessa cosa».

3. Fattori di rischio

- L'intervistato ritiene che i soggetti che nel federarsi prediligono la forma della cooperativa siano ispirati a principi che mitigherebbero di per sé il rischio di sfruttamento lavorativo «In genere chi si affaccia in cooperativa è già una persona che ha certi principi, mediamente». Ad ogni modo afferma che Confcooperative controlla, al

momento dell'assunzione attraverso l'ufficio paghe, che il dipendente straniero sia in regola con il permesso di soggiorno e che l'inquadramento lui riconosciuto sia conforme alle mansioni svolte: «per quanto riguarda le cooperative che non aderiscono a Confcooperative o che ci siamo accorti che sfruttavano manodopera abbiamo richiesto che si mettessero in regola, però [...] visto che le assunzioni le seguiamo noi, chi ha l'ufficio paghe da noi se non è in regola non viene assunto: chiediamo tutti i permessi di soggiorno, che sia inquadrato correttamente per il ruolo che svolge, sono tutte cose che vengono assolutamente considerate». L'intervistato non manca però di riconoscere come, specialmente in questi anni di crisi, le aziende e le cooperative cerchino comunque di tagliare i costi puntando su assunzioni più flessibili e con meno garanzie, seppur entro i limiti di quanto previsto dalla normativa: «c'è una situazione di crisi, perché nonostante il settore agricolo non sia in crisi come gli altri settori questo non vuol dire che sia periodo di vacche grasse. Quindi da un punto di vista formale si cerca di trovare magari dei contratti che, per lo meno in una fase iniziale di assunzione del dipendente, [permettano] di avere un'assunzione più flessibile del neoassunto [...] o contratti di apprendistato, questo sì, però nell'ambito della legalità».

- In merito ai rischi sul posto di lavoro l'intervistato dichiara che «Dopo l'edilizia il settore agricolo è il settore con il più alto grado di rischio, perché in un'azienda agricola i rischi sono ovunque: dal cardano non coperto al fatto che si mettono le mani nei carichi, impianti pericolosi, macchinari pericolosi, gli animali [...] pericoli ci sono parlando di aziende agricole, [ma anche] nelle società che fanno trasformazioni alimentari c'è una componente di rischio perché per esempio recentemente nel terremoto che c'è stato a Mantova diversi caseifici sono stati coinvolti e purtroppo i magazzini son crollati [...] li sono decine di forme da 37kg l'una che potrebbero cascare in testa, per cui c'è una percentuale di pericolo [...] parte del nostro compito è anche informare le imprese sui rischi che corrono, che i lavoratori abbiano modo di lavorare in sicurezza e che per lo meno ci siano tutte le precauzioni del caso per evitare che ci siano degli incidenti spiacevoli» Non manca però di rilevare che, nonostante tutto «l'agricoltura, per lo meno a livello Bresciano, è il secondo comparto dopo l'edilizia, per rischiosità».

- Sulla valutazione dei rischi che possono annidarsi nelle aziende che offrono servizi extralavorativi l'intervistato risponde per conoscenza generica: «può essere [che ci siano dei rischi]. Si sa che ci sono società che sfruttano la manodopera anche qui a Brescia», ma dichiara di non essere a conoscenza di aziende che offrano questi servizi.

4. Misure preventive

- L'intervistato descrive lo "zoccolo duro" dei dipendenti delle aziende loro associate come un soggetto fidelizzato e maturo, con una lunga storia alle spalle e dipendenti che vi lavorano da molti anni, cosa che denota probabilmente una buona soddisfazione rispetto alle condizioni di lavoro, in particolare dei termini retributivi: «le aziende sono quasi tutte aziende mature, i caseifici sono nati quasi tutti nel secondo dopoguerra, negli anni 60 in avanti per cui sono aziende tutto sommato mature dove per fortuna anche il tasso di anzianità dei dipendenti è tutto sommato alto rispetto alla media delle cooperative produttive, per cui vuol dire che dopo quando un dipendente va lì tutto sommato si trova bene perché anche dal punto di vista retributivo il contratto del lavoratore alimentare è un buon contratto [...] hanno un sistema retributivo molto interessante, sia dal punto di vista dello stipendio, sia della retribuzione in busta paga sia delle agevolazioni che gli vengono date, con questo voglio dire che lo zoccolo duro dei dipendenti delle nostre aziende agricole è molto fidelizzato.» Nella fase in corso, di «ricambio generazionale», i soci sono quindi particolarmente attenti, dichiara l'intervistato, a scegliere le persone che si assumono. L'informazione riguardo alle misure di prevenzione dello sfruttamento lavorativo passano essenzialmente «con una formazione costante cercando di fargli capire che un dipendente soddisfatto è un dipendente che lavora di più» e viene offerta la possibilità ai dipendenti di seguire dei corsi gratuiti: «per le cooperative aderenti c'è FONCOP che è un fondo mutualistico che non costa niente [e] permette di fare formazione per i dipendenti [...] quindi i dipendenti delle nostre cooperative possono avere dei percorsi formativi gratuiti». Nel caso in cui si verificano delle cause di lavoro, l'intervistato afferma che la

collaborazione con le organizzazioni sindacali consente solitamente di raggiungere una soluzione condivisa: «Poi se qualche problema c'è, perché qualche causa di lavoro c'è, si cerca con le organizzazioni sindacali di cercare una mediazione fra le posizioni del dipendente e quelle della cooperativa nell'interesse di tutti e due».

- Per quanto riguarda le misure che Confcooperative utilizza per alzare il livello dell'attenzione sui temi della violazione degli standard lavorativi, sfruttamento lavorativo e traffico di esseri umani per sfruttamento lavorativo, l'intervistato illustra come questo si rivolga più alle cooperative di lavoro che al settore alimentare in generale e spiega che «c'è un osservatorio sulla cooperazione che insieme alla direzione provinciale del lavoro verifica che le cooperative di lavoro abbiano un regolamento interno, come è fatto, come è strutturato, perché queste sono le prime avvisaglie, o meglio, sono i sintomi che una cooperativa sia strumentale, perché ci sono anche cooperative che sfruttano lo strumento della formula cooperativa ma che in realtà cooperative non sono che non sono aderenti a Confcooperative, è un fenomeno che noi abbiamo sempre osteggiato, abbiamo fatto anche delle pubblicazioni sul lavoro immigrato in cooperativa [...] i rapporti con l'Inps piuttosto che con la Direzione provinciale del lavoro sono periodici, nel senso che c'è un confronto per capire ed analizzare, ci sono dei monitoraggi che vengono fatti e si cerca di stanare eventuali situazioni non corrette nell'obiettivo di riportare sulla retta via, quindi far capire che c'è un comportamento scorretto, senno ci sono i meccanismi sanzionatori che prevede la legge».
- In merito agli incentivi possibili rivolti alle aziende che adottino politiche di prevenzione dello sfruttamento lavorativo, l'intervistato ripropone quella che sembra essere la formula vincente della cooperativa: l'auto imprenditorialità «Un dipendente soddisfatto, non tanto della distribuzione, ma una soddisfazione in senso lato, quindi sul fatto che ha un ambiente di lavoro sicuro, che si trova bene, che ha anche una retribuzione che gli permette di vivere serenamente, è un dipendente che lavora, che è collaborativo e che affronta i problemi in modo propositivo e non lasciandoseli scivolare addosso, quindi con l'accezione che buona parte della cooperazione è fatta tra

auto imprenditori, in questo caso un dipendente contento è un dipendente che lavora bene, ma che è anche un imprenditore che sviluppa la propria realtà.» Alla richiesta di pensare a degli incentivi specifici, come ad esempio degli sgravi fiscali, l'intervistato risponde positivamente, ma ritiene che il settore agricolo sia già ampiamente incentivato, ricordando come oltre il 40% del bilancio UE venga destinato all'agricoltura e come all'interno del piano di sviluppo rurale esistano già misure che, seppure non legate a sgravi fiscali, incentivano le aziende ad inserire standard riferiti anche alla qualità del lavoro perché il possesso di standard qualitativi aggiuntivi rispetto ai minimi obbligatori dà diritto ad un punteggio maggiore nella graduatoria che permette l'accesso ai finanziamenti.

«Il settore agricolo è un settore molto incentivato nel senso che la Comunità Europea prevede dei finanziamenti, una volta quasi la metà adesso il 40% del bilancio dell'Unione Europea viene destinato all'agricoltura, nelle misure del piano di sviluppo rurale ci sono delle misure che riguardano anche la qualità e che riguarda anche degli standard qualitativi che interessano anche la sicurezza ed il raggiungimento di standard non obbligatori. Quindi il ragionamento è che se te lo dice la normativa che devi avere la legge⁸¹ devi farla, ma se tu vuoi fare un passettino in più, quindi inserire in azienda degli ulteriori standard qualitativi, già il settore agricolo ha un meccanismo d'incentivazione, non sicuramente a livello di uno sgravio fiscale come dicevamo prima però ci sono misure del piano di sviluppo rurale che incentivano l'inserimento in azienda di standard qualitativi che possono riguardare anche le misure di sicurezza sul lavoro, tant'è vero che in tutte le misure del piano di sviluppo rurale sia per l'agricoltura che per la trasformazione si hanno dei punteggi maggiori: come funziona? Io voglio fare un investimento perché voglio rifare il locale di trasformazione del grana padano. C'è una misura che mi consente di avere dei finanziamenti e c'è una graduatoria che viene fatta a livello provinciale e sopra una determinata soglia si ha un finanziamento e c'è un punteggio, che nel tempo è sempre andato crescendo, sul fatto che ci siano delle misure supplementari di certificazioni per quanto riguarda le misure di sicurezza e cose di questo tipo. Quindi, nel settore agricolo non è una cosa molto conosciuta, però in realtà un'impresa agricola che ha degli standard che riguardano la sicurezza sul lavoro ha già

dei benefici. Però [...] uno sgravio fiscale o legato ad altri strumenti sicuramente potrebbe essere interessante»

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

- In merito all'adozione di una politica sui diritti umani l'intervistato afferma di non averne mai fatto esperienza, ma sottolinea da una parte un forte legame con l'associazione che a livello comunitario si occupa delle cooperative di lavoro e quindi una particolare attenzione a che le cooperative aderenti a Confcooperative rispettino la normativa UE, dall'altro ribadisce come la forma cooperativa, soprattutto se di trasformazione, renda spesso innecessaria una misura di questo tipo poiché non vi è richiesta di manodopera supplementare a scadenze stagionali e demanda quindi la stesura ed il monitoraggio dell'inserzione di clausole sui diritti umani all'interno dei contratti ad altre organizzazioni datoriali quali «Coldiretti, Confagricoltori e CIA» sottolineando come il contratto che viene siglato da Confcooperative sia comunque un contratto di secondo livello che quindi prevede «un livello retributivo e/o degli aspetti dell'organizzazione del lavoro piuttosto che dei diritti, superiore a quello che è stato stabilito a livello nazionale, per cui non c'è mai una contrazione dei diritti».

«Noi abbiamo una società che fa consulenza per sicurezza sul posto di lavoro e cose di questo tipo quindi buona parte delle nostre imprese sono monitorate da questo punto di vista proprio perché abbiamo una società che eroga questo tipo di servizio [...] l'amministratore delegato di [xxx] è il presidente della federazione provinciale che si occupa delle cooperative di lavoro tant'è vero che lui è delegato nazionale [di] quella associazione [che] a livello comunitario che si occupa delle cooperative di lavoro, quindi c'è un'attenzione, l'obiettivo è quello di far sì che le nostre imprese applichino la normativa nel modo corretto. [...] Per i contratti che sottoscrivo io, cioè settore della trasformazione alimentare e dei consorzi e cooperative agricole, non ho mai visto contratti che richiamassero i diritti umani, ma nel senso che è difficile che in una cooperativa di trasformazione oppure in un consorzio ci sia la necessità di ricorso [a questi strumenti] come [invece] in agricoltura per il periodo di raccolta o delle potature: nei consorzi di trasformazione o nelle cooperative che offrono mezzi tecnici

non c'è bisogno di manodopera supplementare [perché] la produzione di grana è più o meno lineare per tutto l'anno, le cooperative che forniscono mezzi tecnici hanno i loro tecnici, gli agronomi, i magazzinieri, ma è molto difficile, in nessuna cooperativa succede, che [assumano] stagionali piuttosto che interinali perché hanno degli esuberi in particolari periodi dell'anno, probabilmente questo potrebbe essere un aspetto che viene considerato magari nei contratti delle aziende agricole quindi chi sigla questi tipi di contratti sono Coldiretti, Confragricolture e CIA, nei nostri contratti non lo so perché è superficiale la firma, anche coi contratti collettivi di secondo livello non so se ci sono dei richiami così puntuali ai diritti umani. Certo anche nel contratto di secondo livello è un contratto che integra un livello retributivo e/o degli aspetti dell'organizzazione del lavoro piuttosto che dei diritti superiore a quello che è stato stabilito a livello nazionale per cui non c'è mai una contrazione dei diritti».

- Interrogato sull'efficacia dell'introduzione di tali clausole nei contratti di filiera l'intervistato concorda nell'apprezzare le buone intenzioni con le quali esso potrebbe essere firmato, ma sottolinea che andrebbe accompagnato da una forma di controllo automatica ed incisiva. «Certamente, se non c'è scritto di scriverlo è già un passettino in più, poi dopo bisognerebbe vedere come fare, cosa può controllare, perché se io firmo un contratto collettivo dove dico che ad aprile gli do un premio di 300euro e poi ad aprile non lo faccio c'è qualcuno che viene a dirmi "guarda che tu avevi scritto che..." se io scrivo una bella frasettina dove scrivo che rispetto tutti i diritti sull'immigrazione ecc. però poi dopo non lo faccio, va beh, c'è la direzione provinciale del lavoro, però non è un meccanismo automatico come invece quando non gli dai il premio aziendale. [...] Qualora non ci fosse scritto già scriverlo sarebbe un passo però bisogna vedere come gestire questa cosa».
- L'intervistato dichiara di non seguire una lista formalizzata di indicatori per la valutazione dei rischi, ma che già esistono misure di controllo che vengono attivate nel momento in cui si voglia assumere un lavoratore immigrato come il controllo che il permesso di soggiorno e le buste paghe siano in regola.

- La fornitura di contratti in lingua madre dei lavoratori non è ancora stata sperimentata da Confcooperative, che però ha portato avanti «una cosa simile: un volume che spiega che cos'è una cooperativa e l'abbiamo fatto anche in lingua straniera per permettere anche a degli extracomunitari che volessero approfondire la forma della cooperativa, perché ci sono, di capire come è strutturata una società cooperativa con tutti i crismi che richiede questa struttura sociale».
- Riflettendo sulle misure che permetterebbero di assicurarsi che l'azienda si asterrà da azioni potenzialmente lesive e rispetterà gli standard minimi sul lavoro, l'intervistato riflette a lungo sul meccanismo distorto delle gare d'appalto che impongono una corsa al ribasso sui prezzi nella quale spesso si taglia proprio sui costi della manodopera: «Si è costretti ad andare ad erodere o le buste paga al minimo oppure a tenere una busta paga corretta però a giocare sui rimborsi» per poter continuare ad offrire gli stessi servizi a prezzi sempre più bassi. Riferisce poi del problema della concorrenza sleale messa in atto da cooperative che offrono servizi ad un prezzo chiaramente al di sotto di quanto previsto dai contratti collettivi. «Al di là degli incentivi o dei meccanismi di controllo», conclude, «il problema è la gara al massimo ribasso».

«Il problema è un altro: il problema è che molto spesso quando un'azienda fa una gara d'appalto e la gara si fa al massimo ribasso, è proprio, il problema è di cambiare un meccanismo che ormai è comune in cui quando si aprono le buste in una gara d'appalto c'è su una cifra poi dopo si fa un rilancio al ribasso e quindi cos'è la cosa che si va a contrarre? Qualche spessuccia e poi dopo...per cui al di là delle regole bisognerebbe trovare dei meccanismi per riuscire a cambiare proprio uno stile con cui si lavora, con cui anche gli enti pubblici lavorano con le imprese private perché è chiaro che se il problema è risparmiare continuamente e si chiede di fare lo stesso servizio con costi sempre minori per forza di cose poi dopo si è costretti ad andare ad erodere o le buste paga al minimo oppure a tenere una busta paga corretta però a giocare sui rimborsi e sono cose che alla fine sul cumulo della pensione del dipendente sulla riga sotto sono sempre 1500euro però poi dopo quando va in pensione la cosa cambia per il

dipendente perché nel conto dei contributi è diverso. Per cui se proprio, secondo me, anche se ripeto non riguarda il settore alimentare perché il settore alimentare non fa aste al ribasso perché vende all'ingrosso, al dettaglio, quindi non ha rapporti con gli enti pubblici in questo senso, la mia idea è che al di là degli indicatori che si possono sempre studiare, c'è un meccanismo all'origine che nel momento in cui io cooperativa che rispetto le norme e cerco di limare il più possibile tutti i miei costi pur restando nella legalità mi trovo a dover sedere intorno a un tavolo con una persona che non rispetta i contratti collettivi, che sfrutta la manodopera però vince la gara d'appalto e quindi dopo fai ricorsi perché fai vedere che in realtà quello li sfrutta la manodopera perché è impossibile che faccia le pulizie a 2euro all'ora...anche gli enti pubblici dovrebbero, in alcuni comuni mi dicono i miei colleghi che la proposta della gara d'appalto è assolutamente al di sotto del minimo contributivo, sono i primi che non sanno, sono magari comuni piccoli, il problema è che fino a che c'è un sistema che incentiva gli appalti al massimo ribasso chiaramente questo problema ci sarà, al di là degli incentivi o dei meccanismi di controllo [...] il problema è la gara al massimo ribasso».

Scheda dell'intervista a COPAGRI Brescia

B. ,presidente di COPAGRI Brescia

Intervistato il 22.06.2013 presso la sede di Montichiari (BS)

1. Informazioni generali

- Copagri Brescia rappresenta prettamente aziende agricole, nella stragrande maggioranza aziende che producono latte. Nati soprattutto per le quote latte, col tempo l'organizzazione si è allargata e comprende ora anche realtà di allevamento, soprattutto di suini. Nel 90% dei casi sono aziende a conduzione familiare con 1 massimo 2 dipendenti, di solito stranieri: «Non trovi un dipendente italiano nelle aziende agricole, è rarissimo, magari qualche trattorista, parlo sia di aziende lattiero casearie che di allevamento dei suini». In media, dopo 6 mesi di contratto a tempo per la prova, i dipendenti vengono assunti a tempo indeterminato, perché questo rende loro possibile richiedere il ricongiungimento familiare, per portar la moglie e i figli. La zona di provenienza delle aziende associate è prevalentemente la bassa bresciana nelle zone che vanno da Orzinuovi a Montichiari e Lonato.
- L'intervistato, nel descrivere il ruolo della propria organizzazione nel proteggere gli interessi dei lavoratori dichiara che Copagri presenza a «quasi tutti i tavoli di settore sia regionali che provinciali, dalla sicurezza sul lavoro a riforme per il settore agricolo, ambiente e territorio».

2. Informazioni disponibili e aggiornate

- Sulla valutazione del rischio di sfruttamento lavorativo l'intervistato non ha esitazioni nel riconoscere che il settore è certamente sensibile a questo tema, ma precisa come questo possa dipendere non da un'intenzionalità scorretta da parte del datore di lavoro quanto da dinamiche d'insufficiente trasparenza che

mettono in difficoltà anche l'azienda che sarebbe intenzionata a comportarsi secondo le regole. «Chi vuol fare il furbo c'è un po' dappertutto. Abbiamo avuto anche dei casi purtroppo: un collega voleva assumere uno, [per farlo] gli serviva il permesso di soggiorno, te lo porto oggi te lo porto domani e viene fuori che è un clandestino e lì c'è stato un problema serio. D'altronde la legge non permette l'ignoranza. Ce l'aveva in azienda, stava lavorando, era da pochi giorni che era lì ma comunque succede».

- Copagri Brescia non prende a riferimento alcuna definizione di sfruttamento lavorativo. «No».
- Nel rispondere alla domanda sulla descrizione di casi di lavoratori trafficati di cui l'organizzazione sia a conoscenza l'intervistato, per provenienza geografica (India e Pakistan) e modalità di reclutamento (passaparola), esclude che i lavoratori stranieri siano stati trafficati. «Sono indiani o pakistani, non sono vittime di tratta come possono essere centr'Africa o Maghreb [...] e vengono per passaparola» E' dunque rilevante comprendere quali siano le difficoltà nel reperire la manodopera necessaria per un'azienda agricola che necessita ad esempio di un mungitore: nella prassi il processo si svolge per passaparola fra i datori di lavoro prima ancora che fra i lavoratori: «alla fine anche al nostro interno [come Copagri e come proprietari di aziende agricole] non siamo ben organizzati: se uno di noi cerca un mungitore chiede ai colleghi in giro "guarda il mio è bravo" e cerchi di andar a pescare nel "clan" -passami il termine- dove sai che sono bravi che si comportano in maniera leale nei nostri confronti». In pratica questo si traduce spesso nell'assunzione di parenti (o presunti tali) di personale di origine non italiana che già lavora sul territorio, per l'azienda vicina, di un socio dell'organizzazione o di conoscenti. Queste connessioni ad alto livello d'informalità creano un incontro fra domanda e offerta di lavoro che, da quanto si può dedurre dal racconto dell'intervistato, in Italia è difficile si produca. A questa situazione si legano quindi tutta una serie di problematiche di

trasparenza formale nelle quali si annidano rischi tanto per il lavoratore quanto per l'azienda, come non manca di ricordare l'intervistato. Racconta il caso di un collega che tramite il vicino d'azienda aveva avuto il contatto di un ragazzo indiano da assumere come mungitore. Alla richiesta dei documenti per formalizzare l'assunzione il ragazzo temporeggia alcuni giorni che diventano poi settimane, intanto lavora nell'azienda agricola e all'arrivo di un controllo risulta "clandestino" per cui l'azienda subisce un procedimento penale. «E' successo questo però non è stato fatto con la volontà di sottopagarlo o di non pagarlo, anche perché noi abbiamo un ufficio di consulenza che su Brescia gestisce il 70% delle nostre aziende e all'interno di questo ufficio c'è una persona molto brava sul personale che cerca sempre di consigliarli di stare in regola, di pagare il giusto ecc per evitare questi problemi».

- Le aziende vengono informate sulle conseguenze legali dello sfruttamento lavorativo da «un ufficio dove c'è un dipendente che segue solo ed esclusivamente le buste paga e informa regolarmente tutte le aziende agricole» e come poco sopra menzionato «abbiamo un ufficio di consulenza che su Brescia gestisce il 70% delle nostre aziende e all'interno di questo ufficio c'è una persona molto brava sul personale che cerca sempre di consigliarli di stare in regola, di pagare il giusto ecc per evitare questi problemi».
- Dell'aggiornamento sugli standard e i requisiti un ufficio legale ed una società cooperativa.
- L'intervistato ritiene sia compito dell'organizzazione imprenditoriale fare in modo che le aziende da loro rappresentate siano aggiornate in merito alle normative.

3. Fattori di rischio

- Nell'esaminare i fattori di rischio nel momento dell'assunzione l'intervistato si sofferma sui fattori di rischio per il titolare ed insiste ancora una volta sulle dinamiche ed i controlli che possono essere effettuati nel «tempo morto, la settimana canonica di prova» durante la quale il proprietario dell'azienda agricola solitamente non chiede i documenti al lavoratore e lo fa solo una volta decisa l'assunzione, da quel momento in poi il rischio è semmai identificato nella difficoltà di poter interrompere il rapporto di lavoro. Tornando alle assunzioni l'intervistato precisa come non a Brescia, ma nel mantovano si fossero verificati casi di permessi di soggiorno falsi fatti in serie (200 permessi all'incirca) e come questo sia legato alla stagionalità dei raccolti della zona che ha caratteristiche diverse rispetto al più regolare impiego nel settore lattierocaseario prevalentemente diffuso a Brescia e provincia. «Casi di permesso di soggiorno falsi a Brescia non sono successi, ma all'interno della nostra organizzazione a livello regionale è successo a Mantova, una cosa abbastanza eclatante: erano permessi di soggiorno fatti in serie, tipo 200 [...] ma il mantovano è una realtà diversa dalla nostra perché là con la raccolta di angurie e meloni servono tantissimi stagionali».
- Sul posto di lavoro «i fattori di rischio in campo agricolo sono tanti» afferma, citando soprattutto «l'imprevedibilità dell'animale» per quanto riguarda il settore dell'allevamento. Riguardo agli orari riconosce l'atipicità di impieghi come quello del mungitore, ma afferma che in genere è il dipendente stesso a decidere quali gli siano più comodi «Più che altro sono gli orari, se li gestiscono molto loro però, io quando ho assunto il mio dipendente mungevo alle 4 della mattina e alle 4 del pomeriggio, lui ha detto che voleva cambiare orario, non andava bene "capo cambia orario" va bene, adesso munge all'1.30 di notte e all'1.30 di giorno, per me è un po' una rottura quando devo sostituirlo all'1.30 di notte però va beh».

- L'intervistato non ritiene che fornire servizi extra-lavorativi sia un fattore di rischio «Non penso, almeno per quanto mi riguarda no, non può essere un rischio ulteriore, non credo che chi ha la casa sfrutti in maniera [impropria]». «Quasi tutti gli indiani che lavorano nelle aziende agricole hanno casa nell'azienda agricola generalmente questo fa parte del contratto con una sorta di compensazione, poca cosa, intorno ai 100-150 euro al mese, che non penso vengano presi però dal salario, ma che [il dipendente paga in seguito]». «Di queste cose l'unica fornita di solito è l'alloggio per i pasti e il trasporto si arrangiano loro, hanno una rete capillare: serve uno scooter? arriva uno scooter non sai da dove, ma c'è una solidarietà impressionante». Nei rapporti col datore di lavoro e spesso poi anche con i familiari di questo, che magari avevano in gestione l'azienda agricola prima di lui, si creano spesso relazioni di amicizia e cordialità con il dipendente straniero andando magari anche a vincere vecchi pregiudizi (racconta ad esempio dei genitori di un collega che dapprima erano molto contrari all'assunzione di un dipendente «extracomunitario» poi da quando questi è andato ad abitare in una casa presso l'azienda lo hanno preso in simpatia e si sono ricreduti).

4. Misure preventive

- Non propongono alcun tipo di misure preventive «No, niente.»
- Le informazioni sulle novità legislative vengono gestite «Sempre tramite i due uffici [di cui parlava prima] che inviano un allegato assieme alla busta paga arriva una nota informativa a tutte le aziende che hanno dipendenti».
- Le iniziative per alzare il livello dell'attenzione si concretizzano in «dei corsi sia ai dipendenti che al datore di lavoro su sicurezza ecc, sfruttamento e traffico fino ad ora no, se fossero proposti verrebbero presi in considerazione. Il mondo

agricolo è un po' ingenuo, fai le cose un po' alla buona non è che vai a pensare chissà questo qua da dove arriva ecc» Enfatizza poi una convinzione basata o sull'esperienza diretta di prassi di lavoro comunque valutate come decenti o all'ordine del giorno, o su di una bonaria ignoranza di episodi di sfruttamento lavorativo effettivamente rilevati in provincia, affermando che «siamo lontani da certe realtà di dipendenti veramente sfruttati e malpagati che arrivano la mattina e se ne vanno la sera da noi queste cose non esistono, inteso proprio come provincia, secondo me è proprio difficile che succedano queste cose a Brescia, magari fuori del mondo agricolo».

- «Gli incentivi statali secondo me possono andare esclusivamente su dei corsi, anche qualche sgravio fiscale potrebbe essere interessante a livello contributivo per usare quei fondi per i corsi».

5. Potenziali elementi di una politica di prevenzione

- Riguardo all'inserimento di una clausola sui diritti umani nei contratti, l'intervistato si dichiara interessato e favorevole. Poi parla dell'intenzione di dare vita ad una cooperativa di lavoratori perché questa formula tuteli tanto i dipendenti quanto i proprietari delle aziende agricole. «È molto interessante questo, noi stiamo lavorando e a me piacerebbe tantissimo poter realizzare una cooperativa di lavoratori dove mettere tutti i dipendenti delle nostre aziende di modo che lì non è più permesso scappare ai diritti dei lavoratori, quanto gli spetta, quanto gli devi, gli orari e quant'altro, gestita in una maniera chiara e trasparente e non truffaldina, perché oggi come oggi sono state fatte delle iniziative per lucrare sui contributi e quant'altro, la nostra intenzione non è quella di farla per lucrare ma proprio per chiudere il cerchio e tutelare sia il lavoratore che l'azienda perché alla fine l'azienda fa un contratto di prestazione di manodopera con questa cooperativa, ti arriva il dipendente, tu lo tieni in azienda e lo fai lavorare, sai benissimo che ti costa 10 al mese 9-8 al mese quello

che è giusto, il lavoratore è tutelato nei suoi diritti, con gli orari e quant'altro e l'azienda ha anche lei dei vantaggi».

- Sulla valutazione dei rischi dichiara che Copagri Brescia si sta già muovendo con la solita ottica di una tutela bifronte: che guardi al lavoratore e all'impresa. «Noi stiamo facendo una valutazione dei rischi su tutte le nostre aziende, ne stiamo parlando proprio in questi giorni, ed è una valutazione dei rischi a 360° sia sul dipendente che sul datore di lavoro perché come titolare d'impresa ho anch'io i miei rischi sulla mia attività. Stiamo facendo come Copagri una convenzione proprio in questi giorni con una ditta specializzata nella valutazione del rischio».
- Per quanto riguarda la fornitura di contratti in lingua madre dei lavoratori l'intervistato dichiara invece di trovarla una misura in più, quasi superflua poiché afferma che i lavoratori indiani sono molto ben informati sui propri diritti «Potrebbe essere una cosa in più però credimi, oggi ci sono tanti lavoratori indiani che ne sanno più degli italiani, sono molto attenti, si informano molto bene, sono molto sindacalizzati di preciso non so quale sigla sia la prevalente penso sia la CGIL, so che c'è qualcosa anche in CISL. Hanno dei referenti di zona che sa dalla A alla Z ha contatti di associazioni e tutto».
- Per quanto riguarda invece gli incentivi alle aziende per stimolare politiche di prevenzione manifesta invece una netta opposizione, quanto meno congiunturale «No, secondo me in questo momento non c'è la necessità di fare questo tipo di percorso».

Bibliografia

Bibliografia consultata

- Amnesty International, *Sfruttamento lavorativo dei braccianti agricoli migranti in Italia*, Amnesty International Londra, 2012.
- Basso P. (a cura di), *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*, FrancoAngeli, Milano, 2010.
- Basso P., Perocco F. (a cura di), *Gli immigrati in Europa. Diseguaglianze, razzismo, lotte*. FrancoAngeli, Milano, 2003.
- Baylis J., Smith S., Owens P. *The Globalization of World Politics. An introduction to international relations 4e*, Oxford University Press, Oxford, 2008.
- Cillo R., Perocco F., *Lavoro forzato e immigrati in Italia*, Cleup, Padova, 2012.
- Coldiretti, *Codice Etico*, Inipa, Roma, 2008.
- Confederazione Italiana Agricoltori, *Cittadino agricoltore in sicurezza. Criminalità e sicurezza delle imprese agricole e dei cittadini*, Cia, Roma, 2011.
- Direzione Nazionale Antimafia, *Relazione annuale 2010*.
Direzione Nazionale Antimafia, *Relazione annuale 2012*.
- Ferrero M., Perocco F. (a cura di) *Razzismo al lavoro: Il sistema della discriminazione sul lavoro, la cornice giuridica e gli strumenti di tutela*, FrancoAngeli, Milano, 2011.
- Fondazione Leone Moressa, *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Edizione 2011. Gli immigrati: un valore economico per la società. Dati e considerazioni su una realtà in continua evoluzione*, Il Mulino, Bologna, 2011.
- Galeano E., *Le vene aperte dell'America Latina*, Sperling&Kupfer, Milano, 1997.
- Gjergji I., *L'ipersfruttamento dei lavoratori immigrati nella "Green Economy" pugliese. Risultati di un case study in Zagato L., De Vido S. (a cura di) Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni*, CEDAM, 2012.
- Inail, *Rapporto annuale 2011*, Inail, Roma, 2012.
- Inea, *Annuario dell'agricoltura italiana 2011*, Inea, Roma, 2012.
- Inea, *Le esperienze italiane sulla responsabilità sociale nel settore agricolo e agroalimentare*, Inea, Roma, 2007.
- Inea, *Percorsi di responsabilità sociale nei rapporti di filiera. L'ortofrutta e la zootecnia da carne*, Inea, Roma, 2010.
- Istat, *Annuario statistico italiano 2012*, Istat, Roma, 2012.
- Istat, *Caratteristiche strutturali delle aziende agricole. 6° Censimento Generale dell'Agricoltura*, Istat, Roma, 2010.
- Istat, *Rapporto annuale 2013. La situazione del paese*. Istat, Roma, 2013.

Laboratorio di Ricerca sull'Immigrazione e le Trasformazioni Sociali dell'Università Ca' Foscari Venezia, *Facilitating Corporate Social Responsibility in the field of Human Trafficking. Mapping the sector. Italy, Report*, Venezia, 2013.

Medici Senza Frontiere, *Una stagione all'inferno*, Report, Roma, 2008.

Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e caporalato. Primo rapporto*, Flai Cgil, Roma, 2012.

Paggi M., *La nuova schiavitù degli immigrati vittime di grave sfruttamento, mezzi di tutela e problematiche applicative* in Zagato L., De Vido S. *Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni*, CEDAM, Padova, 2012.

Pieri R., Petrolani R., *Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2012*, FrancoAngeli, Milano, 2012.

Schön D., *Generative Metaphor: A Perspective on Problem-Setting in Social Policy* in Ortony A., *Metaphor and Thought*, Cambridge University Press, Cambridge, 1993.

Shiva V. *Semi del suicidio: I costi umani dell'ingegneria genetica in agricoltura*. Odradek, Roma, 2009.

Social Accountability International, *10th Anniversary report*, SAI, New York, 2008.

Documenti non cartacei

AgroNotizie, *Agrinsieme: per molti, ma non per tutti*, <http://agronotizie.imagelinenetwork.com/agricoltura-economia-politica/2013/01/10/agrinsieme-per-molti-ma-non-per-tutti/17119> (13.04.2013).

AIAB Associazione Italiana per l'Agricoltura Biologica, *CeFAB*, http://www.aiab.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=128&Itemid=256 (13.04.2013).

Centrale del Latte di Brescia, *Codice Etico*, http://www.centralelatte-brescia.it/File/Codice_Etico_Centrale_del_Latte_di_Brescia_SpA.pdf (05.10.2013).

CGIL Camera del Lavoro di Brescia, *La due giorni per la legalità nei vigneti della Franciacorta*, http://www.cgil.brescia.it/cgil_bs/sito_cgil/public/news.php?type=&id=3595 (15.07.2013).

Cisl, *Responsabilità sociale d'impresa e sindacato, Primo modulo corso di formazione 2004*, www.centrostudi.cisl.it/Public/Upload/file/pdf/Atti%20Seminari/Responsabilit%C3%A0%20Sociale%20Impresa.pdf (13.05.2013).

Clean Clothers Campaign, *Auditing News SAI: A New Name for CEPAA*, <http://archive.cleanclothes.org/newslist/257-sai-a-new-name-for-cepaa> (13.04.2013).

Coldiretti, *Chi siamo oggi*, <http://www2.coldiretti.it/chisiamo/Pagine/default.aspx> (13.04.2013).

Coldiretti, *INIPA chi siamo*, http://www.coldiretti.it/organismi/INIPA/area%20formazione/inipa_chisiamo.asp (13.04.2013).

Commissione delle Comunità Europee, *Ambiente 2010: il nostro futuro, la nostra scelta. Sesto programma di azione per l'ambiente. 2001*,

- [http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/B9637B048EE3946CC125712A00527C38/\\$file/VI%20Programma%20Azione%20-%20Comunicazione%20della%20Commissione.pdf](http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/B9637B048EE3946CC125712A00527C38/$file/VI%20Programma%20Azione%20-%20Comunicazione%20della%20Commissione.pdf) (10.09.2013).
- Commissione delle Comunità Europee, *Libro verde: promuovere un quadro europeo per promuovere la responsabilità sociale delle imprese*, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2001/com2001_0366it01.pdf (10.09.2013).
- Confagricoltura, *Codice Etico*, http://www.confagricoltura.it/ita/confagricoltura/codice-etico-di-confagricoltura_44.php (13.04.2013).
- Confagricoltura, *Il lavoro "vero" in agricoltura*, http://www.confagricoltura.it/ita/comunicazioni_produzione-editoriale/studi-e-ricerche/il-lavoro-vero-in-agricoltura.php (05.10.2013).
- Copagri, *Interventi urgenti per il settore ortofrutticolo*, <http://www.copagri.it/public/documentazione/doc20110803175513.pdf> (13.4.2013).
- End Human Trafficking Now, *The Athens Ethical Principles*, <http://www.endhumantraffickingnow.com/the-athens-ethical-principles/> (07.10.2013).
- End Human Trafficking Now, *The Luxor Protocol. Implementation Guidelines to the Athens Ethical Principles: Comprehensive Compliance Program from Business*, <http://www.endhumantraffickingnow.com/the-luxor-protocol/> (07.10.2013).
- Eurodesk, *La norma SA8000:2008*, <http://www.eurodesk.it/sa8000norma> (13.04.2013).
- Favaro G., *Una scuola per l'integrazione*, http://www.provincia.como.it/temi/attivita-sociali/servizi-sociali/stranieri/convegno-iv-immigrazione/allegati/DOCUMENTO_FAVARO.PDF (10.09.2013).
- Ferrucci G., Galossi E., *Il mercato del lavoro immigrato negli anni della crisi*, <http://www.ires.it/contenuti/mercato-del-lavoro-immigrato-negli-anni-della-crisi> (25.07.2013).
- Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee, *DECISIONE N. 1600/2002/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 22 luglio 2002 che istituisce il sesto programma comunitario di azione in materia di ambiente*, [http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/B9637B048EE3946CC125712A00527C38/\\$file/VI%20Programma%20Azione%20-Istituzione.pdf](http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/B9637B048EE3946CC125712A00527C38/$file/VI%20Programma%20Azione%20-Istituzione.pdf) (10.09.2013).
- GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP) con il contributo di TÜV Italia, *Modulo GRASP Interpretazione per l'Italia*, http://www.globalgap.org/export/sites/default/.content/.galleries/documents/110824_GG_GRASP_NIG_ITALY_V1_1_JAN11_it.pdf (13.04.2013).
- GLOBALG.A.P., *GLOBALG.A.P. Risk Assessment On Social Practice*, http://www.globalgap.org/uk_en/what-we-do/globalg.a.p.-00001/GRASP/ (13.04.2013).
- ICEA Istituto di Certificazione Etica e Ambientale, *SA8000*, <http://www.icea.info/it/perchebio/responsabilita-sociale/sa-8000> (13.04.2013).
- ILO, *The Labour Principles of the United Nations Global Compact. A Guide for Business* http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101246/lang--en/index.htm (15.08.2013).
- Regione Lombardia DG Agricoltura, *L'agricoltura lombarda conta 2012*, http://www.agricoltura.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_Agricoltura%2FDetail&cid=1213571940516&packedargs=NoSlotForSitePlan%3Dtrue&pagename=DG_AGRWrapper (05.10.2013).
- Reperibile da:
<http://db.formez.it/fontinor.nsf/0/b9637b048ee3946cc125712a00527c38?OpenDocument>

SAI Social Accountability International, *Annual Report 2011, SA8000: 2011 Statistics*, www.sai-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1403#.UYLsJZiDqNc (13.04.2013).

SAI Social Accountability International, *SA8000 standard*, <http://www.sai-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937> (13.04.2013).

UILA-AIAB, *Uliab Aiab. Accordo per il riconoscimento del marchio "Qualità Lavoro" per aziende agricole biologiche*, www.uila.it/Notizie/accordo%20UILA-AIAB%20marchio.doc (13.04.2013).

Valore Sociale, *Standard Valore Sociale*, www.respet.info/files/documenti/altro/Std_Gen_VS_Ed00_Rev00.pdf (13.04.2013).

Zoes, *17 aprile, Giornata Internazionale di Lotta Contadina: AIAB e Via Campesina reclamano Sovranità Alimentare in Europa e nel Mondo*, <http://www.zoes.it/aiab/appunti/17-aprile-giornata-internazionale-lotta-contadina-aiab-campesina-reclamano-sovranita-al> (13.04.2013).

Articoli

Blitz quotidiano, *Nord Est come Rosarno: immigrati sfruttati e tenuti nelle stalle*, 11.01.2010, <http://www.blitzquotidiano.it/cronaca-italia/rosarno-padova-nord-est-immigrati-200661/> (30.07.2013).

Global Project, *Contro lo sfruttamento, contro la schiavitù*, 08.07.2009, http://www.globalproject.info/it/in_movimento/contro-lo-sfruttamento-contro-la-schiavitu/1330 (30.07.2013).

Mancini D., *La tutela dal grave sfruttamento lavorativo ed il nuovo articolo 603bis c.p.*, "Altalex", 26.09.2011, <http://www.altalex.com/index.php?idnot=15569> (17.08.2013).

Méndez Grimaldi I., *Los intereses convergentes que derrocaron a Lugo*, "La Jornada", 25.07.2012, <http://www.jornada.unam.mx/2012/06/25/mundo/032a1mun> (25.07.2012).

Progetto Meltingpot Europa, *Verona: Da Gecchele un sit-in delle braccianti agricole*, 20.12.2010, <http://www.meltingpot.org/Verona-Da-Gecchele-un-sit-in-delle-braccianti-agricole.html#.Ukv4PRYe6bk> (30.07.2013).

Ricco L., *Sfruttamento nei campi: succede anche al nord*, "Corriere Immigrazione", 20.08.2012, <http://www.corriereimmigrazione.it/ci/2012/08/sfruttamento-nei-campi-succede-anche-al-nord/> (15.07.2013).

Segreteria Fai Cisl Brescia, *Lesempio della vendemmia solidale*, "Giornale di Brescia", 07.08.2013, <http://www.giornaledibrescia.it/gdb-statico/lettere-al-direttore/l-esempio-della-vendemmia-solidale-1.1746822> (17.08.2013).

Ust Cisl Foggia, *Rassegna stampa*, 17.07.2013, <http://www.cislfoggia.it/writable/20130717rscislf.pdf> (25.07.2013).

Wasley A. trans. Pagano F., *Aranciata amara a Rosarno*, "Internazionale" no. 938, 02.03.2012, <http://www.internazionale.it/news/italieni-2/2012/03/02/aranciata-amara-a-rosarno/> (25.07.2013).

Sitografia

AIAB www.aiab.it

Bilancio Sociale www.bilanciosociale.it

Copagri www.copagri.it

Enapra <http://www.enapra.it/enapra/tabid/74/Default.aspx>

Expo dei Popoli <http://expodeipopoli.it>

RespEt www.respet.it

UCI www.uci.it

Via Campesina <http://viacampesina.org>

Slides

Cavicchioli D. Pieri R., *Presentazione "le dinamiche recenti del sistema agroalimentare lombardo"- Prof. Cavicchioli, Prof. Pieri,*
http://www.agricoltura.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_Agricoltura%2FDetail&cid=1213556764746&packedargs=NoSlotForSitePlan%3Dtrue&pagename=DG_AGRWrapper (25.07.2013).

Videografia

Anitori R., Laforgia A., "Caponero Capobianco", 2012, (disponibile online <http://vimeo.com/53102147>).

Antinori R., Antonio Laforgia A., Petrella R., "Africa d'Italia. Pomodoro nero", 2013. (disponibile online dal sito "La Repubblica: Le inchieste" <http://www.iocisto.eu/i-media/video-2/195-pomodoro-nero.html>).

Girelli G., "The Last Farmer", 2012, (disponibile online <http://vimeo.com/37510628>).

Robin M-M., "Il mondo secondo Monsanto", 2008.

Segre A., "Il Sangue Verde", 2010.

Conferenze, festival, meeting e corsi di formazione

Aprile 2013

“Promigré: festival delle migrazioni e delle genti”.

11-13 aprile 2013, Bologna.

Il programma è reperibile da:

<http://www.progre.eu/promigre>

Economie migranti, “Promigré: festival delle migrazioni e delle genti”.

11 aprile 2013, Bologna.

Partecipano:

Michele Rossi – Progrè

Riccardo Staglianò – “Repubblica”

Shabir Ahmam – imprenditore, Consiglio dei cittadini stranieri e apolidi, Provincia di Bologna

Tito Anisuzzaman- imprenditore orafico e responsabile immigrazione Arci Arezzo

Andrea Stuppini – esperto dell’impatto dell’immigrazione sul mercato del lavoro e sulla finanza pubblica,
Regione Emilia-Romagna

Marta Cordini- Fondazione Leone Moressa.

Lavoro nero: l’illegalità che conviene, “Promigré: festival delle migrazioni e delle genti”.

13 aprile 2013, Bologna.

Partecipano:

Giulia Travain – Progrè

Alessandro Leogrande – giornalista e scrittore, autore di *Uomini e caporali*

Rita Ghedini – parlamentare

Nadia Tolomelli – CGIL Bologna

Rossella Anitori e Antonio Laforgia – registi, presentano il corto “Caponero Capobianco”.

Maggio 2013

Landgrabbing inconsapevole: il ruolo dei fondi pensionistici europei negli investimenti speculativi sulla terra nel Sud del Mondo, Rassegna “Films that feed”, 23° Festival del Cinema Africano, d’Asia e America Latina.

26 maggio 2013, Milano.

Partecipano:

Corrado Mandreoli – Camera del Lavoro di Milano

Andrea Di Stefano – direttore della rivista “Valori”

Giuseppe De Santis – project manager settore Food security and Food sovereignty ACRA-CCS.

Giugno 2013

“SGOMBERIAMO IL CAMPO”

12 Giugno 2013, Erbusco (BS).

Il programma è reperibile da:

http://www.fp.cgil.lombardia.it/ita/calendario/257_sgombriamo-il-campo-dalla-criminalita-e-dallillegalita.html

Partecipano:

Giorgio Bontempi - Assessore al lavoro della Provincia di Brescia

Giuliano Quattrone - Direttore regionale Inps

Isabella Nodari - Sindaco di Erbusco

Damiano Galletti - segretario generale della Camera del Lavoro

Gino Rotella - segretario della FLAI CGIL nazionale

Giancarlo Venturini - segretario della FLAI CGIL Brescia

Florindo Oliverio - segretario generale FP CGIL Lombardia

Adriano Sgrò - segretario FP CGIL Nazionale

un rappresentante del Consorzio Franciacorta

due rappresentanti della Direzione territoriale del Lavoro.

Luglio 2013

Corso di formazione “Lo sfruttamento lavorativo e la tratta degli esseri umani: quali strumenti per la tutela e l'emersione?”

10 luglio 2013, Brescia.

Il programma è reperibile da:

http://194.244.4.156/cgil_bs/sito_cgil/public/file/APPUNTAMENTI/CORSO-FORMAZIONEmod12luglio.pdf

Partecipano:

Paolo Cassani – Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione.

“Centro Orientamento Sindacale Itinerante: progetto di reinsediamento nel settore merci ‘area cooperazione e autotrasporto’ e nel settore terziario ‘area multiservizi e grande distribuzione’ – C.O.S.I. 2”
Presidio del sindacato di strada Filt-Cgil, Filcams, Cgil Camera del Lavoro di Brescia.
22 luglio 2013, azienda Linea Verde S.p.A., Manerbio (BS).

Settembre 2013

Project meeting del gruppo di ricerca europeo sul progetto “Facilitating corporate social responsibility in the field of human trafficking”.

13 di settembre 2013, Venezia.

Volantini e cartelle stampa

Volantino distribuito a “Sgomberiamo il campo”, Erbusco (BS)

“Sgomberiamo il campo: cinque proposte per un nuovo mercato del lavoro pubblico, controllato, trasparente”, FLAI CGIL Nazionale e FP CGIL Nazionale.

Cartella stampa “Centro Orientamento Sindacale Itinerante: progetto di reinsediamento nel settore merci ‘area cooperazione e autotrasporto’ e nel settore terziario ‘area multiservizi e grande distribuzione’ – C.O.S.I. 2”, CGIL Brescia.

Fonti bibliografiche di riferimento

Amnesty International, *"Volevamo braccia e sono arrivati uomini". Sfruttamento lavorativo dei braccianti agricoli migranti in Italia*, Amnesty International, Londra, 2012

Bertazzon L., *Il lavoro in agricoltura: tra l'impiego di manodopera stagionale immigrata e il consolidamento del lavoro occasionale accessorio*, VenetoLavoro, Venezia, 2011.

Dipartimento per le Pari Opportunità, *Azione transnazionale ed intersettoriale per il contrasto della tratta a scopo di grave sfruttamento lavorativo. Identificazione e assistenza delle vittime – FREED*, Presentazione del progetto, www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/9B956EEE-4D03-45B5-89C9-A82777956DAB/0/FREED_ITA.pdf (13.5.2013)

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Comando Generale della Guardia di Finanza, *Convenzione per la cooperazione fra comandi provinciali della Guardia di Finanza e Direzioni provinciali del lavoro nel contrasto ai fenomeni di criminalità connessi allo sfruttamento del lavoro e all'occupazione illegale di lavoratori*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Prot. 25/SEGR/0018228/MA008.A001, 26.10.2010, www.cnel.it/application/xmanager/projects/cnel/attachments/shadow_documentazioni_attachment/file_allegatos/000/144/060/convenzione8novembre2010.pdf (12.5.2013).

Fondazione Unipolis, *Governance e responsabilità sociale. Analisi sull'applicazione dei Codici Etici d'impresa in Italia*, Fondazione Unipolis, Bologna, 2009.

Gatti F., *Bilal. Il mio viaggio da infiltrato nel mercato dei nuovi schiavi*, Rizzoli, Milano, 2007

Inea Piemonte, *Relazione sull'impiego di immigrati extracomunitari nel settore agricolo. Regione: Piemonte. Anno: 2009*, Inea, Roma, 2011.

Iseal Alliance, *Tuscany Region (Italy) and the SA8000 Standard for Social Accountability*, Iseal Alliance, London, 2008.

Istat, *Rapporto annuale 2012. La situazione del paese*, Istat, Roma, 2012.

Leogrande A., *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Mondadori, Milano, 2008

Limoccia L. et alii, *Vite bruciate di terra. Donne e immigrati. Storie, testimonianze, proposte contro il caporalato e l'illegalità*, Edizioni Gruppo Abele, Torino, 1997.

Mangano A., *Gli africani salveranno l'Italia*, Rizzoli, Milano, 2010.

Medici Senza Frontiere, *I frutti dell'ipocrisia. Storie di chi l'agricoltura la fa. Di nascosto*, Sinnos, Roma, 2005.

Oim-Italia, *Praesidium V. Rapporto sulla situazione dei migranti presenti nella provincia di Caserta e nell'area di Castelvoturno*, Report, Roma, 2010.

Onorati A., *Lavoro schiavo, "Il manifesto"* (24.01.2010).

Patel R., *I padroni del cibo*, Feltrinelli, Milano, 2009.

Radici, *Dossier Radici/Rosarno. Monitoraggio autunno/inverno 2010/2011*, Rete Radici, 2011.

Radici, *Dossier Radici/Rosarno. Monitoraggio autunno/inverno 2011/2012*, Rete Radici, 2012.

Redattore Sociale, *Il nuovo caporalato delle "cooperative senza terra": solo braccia*, "Redattore Sociale", 04.01.2012,

Rovelli M., *Servi. Il paese sommerso dei clandestini al lavoro*, Feltrinelli, Milano, 2010.

Rubio B. *La lotta per l'egemonia agro-alimentare mondiale e il suo impatto sui produttori rurali latinoamericani*, in "Prometeo" n.2/2004.

Tortora F., *Agricoltori sfruttati e prezzi bassi del succo. Accuse alla Coca Cola per le arance calabresi*, "Corriere della Sera", 24.02.2012.

Wasley A., *Coca Cola challenged over orange harvest linked to 'exploitation and squalor'*, "The Ecologist", 24.02.2012.