



Progetto co-finanziato dall'Unione  
Europea



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

Direzione generale dell'immigrazione e delle  
politiche d'integrazione.  
AUTORITA' DELEGATA



MINISTERO  
DELL'INTERNO

Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione  
AUTORITA' RESPONSABILE

**REPORT FINALE PROGETTO DEMETRA**

# IMMIGRAZIONE E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

**FORME DI CAPORALATO IN  
AGRICOLTURA IN TOSCANA**

*A CURA DEL LABORATORIO SULLE DISUGUAGLIANZE  
UNIVERSITÀ DI SIENA*



**SECONDA PARTE**

La ricerca oggetto di questo report è stata realizzata nell'ambito del Progetto Demetra, finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020, da un gruppo di ricercatori afferenti al Laboratorio sulle disuguaglianze dell'Università di Siena ed è stata terminata e pubblicata in prima edizione nel mese di febbraio del 2023.

Per info e contatti: [fabio.berti@unisi.it](mailto:fabio.berti@unisi.it)



---

*L'immagine di copertina è di Johny Goerend, gentilmente concessa per uso gratuito su [unsplash.com](https://unsplash.com)*

*L'impostazione grafica è a cura di Alessandro Remorini.*

# 7.

## L'ORGANIZZAZIONE E LE CONDIZIONI DEL LAVORO AGRICOLO IN TOSCANA

---

**D**escrivere l'organizzazione del lavoro agricolo e l'inserimento lavorativo degli stranieri in Toscana ci porta a parlare delle diffuse pratiche di sfruttamento che appaiono talvolta più visibili e brutali, altre volte più mimetizzate e insidiose. In questo capitolo approfondiremo le condizioni materiali e di esistenza dei braccianti stranieri intervistati: come trovano lavoro, le modalità di assunzione e di trasporto, le retribuzioni e le condizioni di sicurezza sul lavoro. Ciascuno di questi elementi costituisce un importante indicatore da cui si può evincere il grado di sfruttamento a cui è sottoposto il lavoratore. Partendo da una definizione puntuale di ciò che si intende per sfruttamento, lavoro grigio e caporalato proveremo a comprendere quali sono le figure che rivestono il ruolo di datore di lavoro e quali tecniche utilizzano per reclutare molti braccianti in tempistiche fortemente stagionalizzate. Questa riflessione sarà utile ad individuare il peculiare sistema legale dello sfruttamento che sembra avere delle caratteristiche ricorrenti nell'agricoltura toscana. Ricorsività che sono individuabili anche nelle modalità di trasporto, nella somministrazione di specifiche condizioni contrattuali, nel monte ore giornaliero e nella concessione di eventuali riposi settimanali o pause. Altri aspetti che analizzeremo, infine, sono le violenze, soprattutto quelle verbali e psicologiche, subite dai braccianti agricoli come mezzo di aggioamento e controllo; anche se sono rari gli episodi di violenza fisica, non mancano diffuse testimonianze di discriminazioni e di razzismo.

## 7.1 COSA INTENDIAMO PER SFRUTTAMENTO, LAVORO GRIGIO E CAPORALATO

Il lavoro sfruttato può essere definito dalla presenza di una relazione contrattuale sbilanciata (Carchedi *et al.*, 2003; Pugliese, 2013), che preclude al lavoratore l'accesso e la rivendicazione di determinati diritti. Lo sfruttamento prevede, quindi, un rapporto di forza esercitato dal datore di lavoro che strumentalizza la condizione di bisogno della persona, e mette in essere condizioni lavorative svantaggiose e non rispettose della dignità umana. Guardare alle condizioni di maggior vulnerabilità e ai fattori di rischio ci permette di superare la dicotomia tra attività svolta di comune accordo e attività svolta coercitivamente (Omizzolo, 2020a; Oliveri, 2020). All'interno della dinamica di sfruttamento può annidarsi il caporalato, inteso come sistema di intermediazione e reclutamento illecito di manodopera (Leogrande, 2016; De Martino, Lozito, Schiuma, 2016). Il fenomeno può assumere diverse sfaccettature e meccanismi (Caruso, 2017): dal controllo brutale della forza-lavoro fino alla semplice intermediazione informale di persone già inserite in agricoltura, che mettono in contatto braccianti e datore di lavoro. Spesso i caporali rappresentano una sorta di "agenzia di servizi" (Omizzolo, 2020a, p.14) perché forniscono una serie di servizi (come il trasporto, l'organizzazione e il controllo delle squadre di lavoro, l'alloggio, ecc.) e di consulenze (rinnovo permesso di soggiorno, raccolta documenti per assunzione, residenza, ecc.) in cambio di denaro, accentuando la relazione di dipendenza e subordinazione.

Una testimone privilegiata declina i fenomeni in questo modo:

"Lo sfruttamento è la sottoposizione di un lavoratore ad un trattamento economico che è inferiore ai minimi contrattuali e che presuppone l' approfittarsi dello stato di bisogno. [...] A questo poi si aggiunge quello che è il reato specifico di caporalato, che invece ha un'aggiunta: c'è un soggetto terzo, il caporale in senso stretto, che è il soggetto che praticamente recluta i lavoratori da inviare a lavorare presso l'effettivo l'utilizzatore, in questo caso l'azienda agricola che chiaramente in questi casi paga il caporale. Può succedere che paga direttamente il caporale

che poi paga i lavoratori, che lui stesso recluta, e che spesso si preoccupa di organizzare il trasporto dei lavoratori con mezzi propri. Addirittura, spesso si occupa di trovare un alloggio, che molto spesso è un alloggio pressoché fatiscente [...] Questo è il reato specifico di caporalato". (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Al riguardo Carchedi (2021) individua cinque tipi di caporalato, che possiamo posizionare lungo un asse che va dal minore al maggiore grado di assoggettamento e di vulnerabilità dei lavoratori reclutati. Il primo tipo sono le squadre di lavoro che si formano intorno ad un caporale che rappresenta un "primo tra pari"; in questo caso l'imprenditore agricolo contrattualizza e retribuisce tutta la squadra che si suddivide il reddito prodotto in parti uguali, tolte le spese sostenute dal caposquadra (mezzo di trasporto, beni di consumo, eccetera). Il secondo tipo è simile al primo ma i membri della squadra hanno una posizione più subalterna rispetto al caposquadra/caporale, e talvolta può accadere che non vengano contrattualizzati. Nella terza forma si individuano relazioni di gerarchia e dipendenza multipla: il caporale è alle dipendenze di un'azienda tendenzialmente truffaldina e talvolta, a sua insaputa, collusa direttamente con organizzazioni criminali; questa persona deve formare una squadra, i cui membri sono sottomessi alle regole del caporale che a sua volta deve seguire le regole dell'imprenditore agricolo. La quarta configurazione è simile alla precedente, ma in questo caso il caporale è consapevole della struttura organizzativa criminale di cui è parte integrante, e agisce insieme alla direzione dell'impresa. Il quinto tipo di caporalato è quello che usa metodi mafiosi e intimidatori, mascherandoli mediante strutture organizzative formalmente regolari.

Come ampiamente trattato nel Capitolo II, la segmentazione del mercato del lavoro agricolo e le differenti opportunità lavorative che sussistono tra i lavoratori stranieri trovano la loro spiegazione, oltre che nelle dinamiche distorte del mercato agroalimentare, anche nei processi di immigrazione (Leogrande, 2012; Pugliese, 2013; 2021; Guidetti, 2001). Le diverse ondate migratorie avvenute negli ultimi decenni in Italia, infatti, hanno prodotto una differenziazione della popolazione straniera in base alla diversa conoscenza della lingua italiana, al tipo di status giuridico e di esperienza migratoria, ai diversi livelli di

integrazione e, infine, alle diverse condizioni di vulnerabilità. Questo processo ha determinato due dinamiche: una reperibilità continua di forza-lavoro vulnerabile e ricattabile che ha fatto aumentare la competizione a sfavore dei livelli salariali e la presenza di gruppi di stranieri più integrati che hanno iniziato ad usare a proprio vantaggio le conoscenze acquisite, spesso sostenuti da una certa propensione culturale nell'accettare ruoli differenziati e gerarchie.

Nel settore agricolo, sia al Sud che al Centro-Nord, si individua una filiera dell'intermediazione (Cagioni, 2020) che non consente di ricostruire con chiarezza l'interdipendenza e la gerarchia di comando tra imprenditore, caporali, capi-squadra, reti criminali ecc. Come afferma un'intervistata, anche in Toscana è molto diffuso questo sistema:

“Da molti anni ci sono gruppi informali, ma nemmeno troppo perché sono strutturati, che nel territorio chiamano la manodopera e fanno convenzioni e contratti con le aziende vinicole che affidano ad un soggetto, che poi affida ad un altro soggetto e via... quindi non si ricostruisce il quadro, ma ormai sono gruppi organizzati in maniera strutturata che vanno a ricercare la manodopera sia in Toscana sia fuori, nel Sud”. (Donna, istituzioni e organi di controllo)

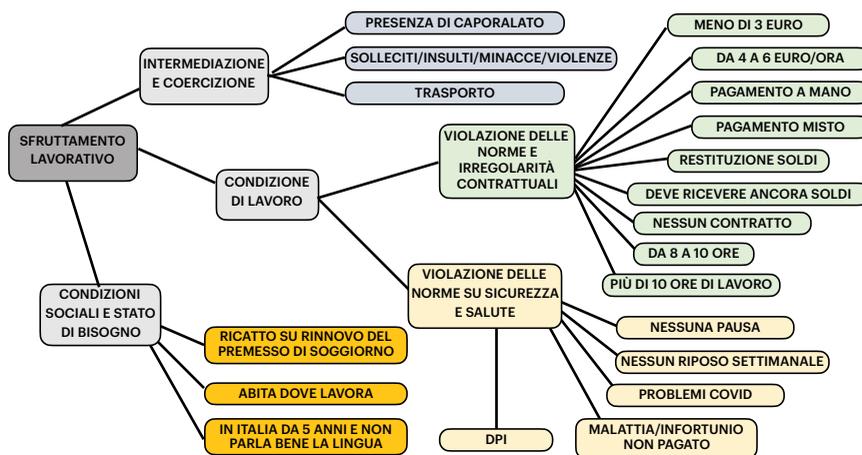
Inoltre, negli ultimi anni hanno iniziato ad operare anche ditte e cooperative che svolgono una funzione simile al caporale perché si interpongono tra imprenditore e lavoratore, garantendo braccianti a basso costo. Questi meccanismi possono essere definiti come un'esternalizzazione dello sfruttamento (Oliveri, 2016) e come forme di caporalato legalizzato (Donatiello e Moiso, 2017), che nascono proprio «*dietro la legalità formale del soggetto intermediario (cooperative sociali, società a responsabilità limitata, agenzie interinali sia nazionali che transnazionali), dei soggetti beneficiari (imprese che appaltano determinate prestazioni, salvo poi organizzarne e dirigerne il lavoro), dei contratti in cui si concretizza l'intermediazione (salvo il caso di appalti fraudolenti), dei contratti di lavoro e delle buste paga (salvo scoprire che gli uni e le altre non corrispondono al lavoro svolto né ai compensi erogati)*» (Oliveri, 2018 p. 213). È proprio qui che si annida maggiormente il lavoro grigio, parzialmente irregolare ma più insidioso perché permette di eludere facilmente i controlli e le sanzioni. Spesso le forme di lavoro grigio non

possono essere annoverate nel grave sfruttamento lavorativo ma celano comunque sfruttamento perché approfittano della debolezza della persona e, quindi, costituiscono un rapporto distorto e asimmetrico che favorisce soltanto il datore di lavoro e deresponsabilizza l'imprenditore agricolo.

Pertanto, facendo riferimento alla normativa vigente (vedi par. 1.5) e a partire da queste riflessioni, abbiamo concettualizzato il fenomeno dello sfruttamento (grafico 7.1.1) considerando alcuni indicatori associati a tre dimensioni:

1. la presenza di intermediazione e/o coercizione;
2. le condizioni di lavoro;
3. le condizioni sociali e stato di bisogno.

Grafico 7.1.1 - Dimensioni e indicatori dello sfruttamento lavorativo nella ricerca



fonte: elaborazione dell'Autrice su dati Demetra

Osserviamo quindi come si declina e si organizza il lavoro sfruttato nell'agricoltura toscana e successivamente analizziamo il tipo di irregolarità contrattuali e le violazioni sulle norme relative la salute e la sicurezza lavorativa.

## 7.2 IL DATORE DI LAVORO E IL RECLUTAMENTO

La maggior parte dei lavoratori intervistati ha un contratto di lavoro, mentre meno di un terzo lavora o ha lavorato in nero. Come vedremo nei paragrafi successivi, questo non è assolutamente garanzia di maggior tutele e diritti; due testimoni privilegiati ci spiegano il motivo:

“(Ndr. non è detto che) contratto di lavoro e formalità lavorativa siano il sentore di rispetto della persona. Si può essere sotto contratto ma essere sfruttati, umiliati e in condizioni di semi-schiavitù, cioè non è la forma ma è la sostanza che conta”. (Uomo, sindacalista)

“La pratica più diffusa è questa: pattuire con gli interessati delle formule contrattuali fasulle, un orario e un trattamento, però poi di fatto non è quello effettivo. I pagamenti, e ancor più le ore lavorate, sono un po’ la foglia di fico, il paravento dove queste aziende, se non vogliono lavorare in modo illegale, cercano di strutturarsi contro eventuali ispezioni. Se vai a fare un blitz, vai all’interno dell’azienda e trovi un lavoratore che è lì presente, che però ha un contratto di lavoro che prevede 3-4 ore, se non hai fatto un lavoro di intelligence o se non lo fai successivamente, non puoi sapere se è effettivamente così o se sta lì da 10 ore, e continua a starci perché è quasi obbligato a starci”. (Uomo, istituzioni e organo di controllo)

Un’altra intervistata capo vigilante di un ufficio dell’ispettorato del lavoro afferma che sul territorio toscano si rilevano casi isolati di caporalato; sono piuttosto diffuse pratiche di sfruttamento e cattive applicazioni delle condizioni contrattuali.

“Sostanzialmente quello che si percepisce nel territorio è che ci sono casi isolati di caporalato, diverso da quello che si vive nella parte meridionale dell’Italia ... qui la forma che si ritrova è quella dello sfruttamento, quindi dell’applicazione di condizioni contrattuali inferiori, sfruttamento durante la raccolta, si sottopone il lavoratore a turni di lavoro continui per brevi periodi. Dopo il licenziamento, l’abbandono senza neanche il pagamento dei trattamenti di fine rapporto [...] Tutto poi è anche funzionale al fatto che non riescano ad avere la disoccupazione agricola insomma. Vengono corrisposti degli acconti ... dei piccoli acconti, ma poi dopo il saldo ... essenzialmente sono mancate retribuzioni e registrazioni di giornate inferiori a quelle effettivamente prestate. Ecco, questi due sono i fenomeni maggiormente diffusi”. (Donna, istituzioni e organi di controllo)

Prima di descrivere le condizioni lavorative effettive, descriviamo i due tipi di datore di lavoro, intesi come coloro che pagano il lavoratore e organizzano il suo lavoro:

1. *imprenditore agricolo*, proprietario dell'azienda e del terreno agricolo: oltre un terzo degli intervistati sono stati assunti direttamente da un'impresa agricola.

2. *Imprese che forniscono servizi all'agricoltura*, ovvero società che ricevono l'appalto dal committente, cioè dall'impresa agricola. Spesso questi soggetti, dietro una parvenza di legalità, mascherano pratiche di sfruttamento, talvolta peggiori da quelle riscontrate nelle forme più classiche del caporalato, come descritto da tante ricerche (Omizzolo, 2020a; Oliveri, 2016; Caruso, 2017). Anche se in letteratura questo fenomeno si definisce spesso come una nuova forma di intermediazione solo formalmente lecita (Cagioni, 2020; Donatiello e Moiso, 2017), sarebbe forse più corretto parlare di *interposizione*, poiché i soggetti terzi non svolgono solo il ruolo di favorire l'incontro tra domanda ed offerta ma si assumono la responsabilità giuridica ed economica della gestione della forza-lavoro. Oltre un terzo dei lavoratori intervistati lavorano o hanno lavorato per una di queste imprese che fornisce servizi (non conosciamo con esattezza la forma giuridica ma potrebbe trattarsi di ditte contoterziste, cooperative, società di servizi, ecc.). Come vedremo nel paragrafo successivo, si verificano talmente tante irregolarità contrattuali ed episodi di grave sfruttamento, che possiamo comparare l'interposizione illecita di società che ricevono l'appalto dalle aziende all'intermediazione illecita del caporalato. Solo in due casi, infatti, non rileviamo irregolarità, illeciti e altre forme di sopraffazione sui lavoratori.

In alcuni casi abbiamo raccolto informazioni che ci lasciano supporre esserci dei caporali, ma non abbiamo informazioni così dettagliate per descrivere esattamente la dinamica. Come sappiamo anche da diversi studi e ricerche (Pugliese, 2013; Osservatorio Placido Rizzotto Flai-CGIL, 2020), infatti, la presenza di dipendenti che aiutano l'imprenditore a reclutare altri braccianti non è un indicatore sicuro di caporalato. Il caposquadra non necessariamente svolge la stessa funzione del caporale, si tratta piuttosto di una persona, spesso un connazionale, che ha la responsabilità di formare e condurre un gruppo di persone per svolgere specifiche attività sul campo. In

Toscana sono infatti presenti stranieri ben inseriti nel mercato del lavoro agricolo che diventano dei riferimenti importanti per altri stranieri che cercano lavoro; anche se svolgono a tutti gli effetti un'attività di reclutamento, questi soggetti non sono veri e propri caporali, perché non sempre traggono vantaggi dalla loro posizione.

Prendendo atto di questa complessità, non sempre rilevabile con certezza, possiamo individuare tre principali modalità di reclutamento:

1. *passaparola*;
2. *azione diretta* da parte della persona che si rivolge direttamente all'azienda agricola;
3. *reclutamento* in luoghi specifici come piazze, CAS e altri luoghi di incontro e socialità.

Come riscontrabile sia dalle parole dei lavoratori che da quelle dei testimoni privilegiati, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in agricoltura avviene principalmente tramite passaparola. Questo non vuol dire che non esistono piazze e punti di raccolta frequentati sin dalle prime ore del mattino, ma che la maggior parte delle persone trova lavoro attraverso la conoscenza di altri lavoratori già inseriti nei territori, che hanno conoscenze e contatti personali per favorire l'incontro tra datori di lavoro e nuovi braccianti.

"Un vero e proprio reclutamento come avviene in altre zone d'Italia - come ad esempio i lavoratori che si raggruppano in vari piazze, bar, etc. - qui non avviene. Avviene soltanto con un passaparola tra connazionali che si dicono "guarda lì cercano lavoro" e quindi mettono in contatto l'offerta di lavoro con la richiesta di lavoro, e via. È come un passaparola, però non un vero e proprio caporale che lucra sui lavoratori sfruttati". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

"Questa è un'informazione che ci è stata riportata dai mediatori che hanno partecipato alla task force di Livorno, ed è emerso che fondamentalmente il reclutamento avviene per passaparola". (*Donna, altri attori*)

"Il meccanismo del reclutamento è molto un meccanismo di conoscenza e di passaparola, attraverso dei punti di riferimento di persone non italiane che sono qui da più tempo e svolgono un po' questa funzione di trait d'union tra impresa e lavoratori". (*Uomo, altri attori*)

Questo meccanismo di passaparola si diffonde in assenza di un sistema di centri per l'impiego e di altri luoghi di coordinamento istituzionale per la gestione del collocamento (Oliveri, 2018). Più della metà delle persone intervistate racconta di aver trovato lavoro attraverso il passaparola, chiedendo informazioni ad amici e conoscenti oppure andando in giro nelle campagne, come questo ragazzo senegalese in Italia da cinque anni che ci dice:

"Ho trovato il lavoro tramite un mio amico senegalese che l'anno scorso ha lavorato lì, questo anno non ci lavora più ma siccome ha un buon rapporto con il capo mi ha chiamato e mi ha detto che avevano bisogno". (*Uomo, 31 anni, Senegal*)

Spesso sono le aziende stesse che, in particolari periodi dell'anno e nella fase di raccolta intensiva che necessita di molta manodopera, chiedono ad alcuni lavoratori di intercettare braccianti e formare squadre di lavoro.

"Noi non abbiamo mai avuto grossi fenomeni di caporalato perché per i CAS di solito è un passaparola. La caratteristica dell'appartenenza alla comunità straniera che è un dato [...] senza necessità di strutturare la raccolta o di renderla autonoma rispetto al luogo di lavoro, per cui viene intermediata l'attività di raccolta, di fatto il datore di lavoro si trova a disposizione una manodopera a basso costo, senza dover pagare qualcuno perché gliela trovi". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Come abbiamo riscontrato, in molti casi si tratta di vecchi dipendenti che facilitano l'attività di ingaggio di nuovi lavoratori. Tuttavia, in alcuni di questi casi si osservano attività più losche e disoneste che implicano la complicità tra imprenditore agricolo e un dipendente che funge da vero e proprio caporale, e che approfitta della situazione di indigenza di immigrati in Italia da meno tempo e ignari di alcuni meccanismi. Un uomo senegalese di 33 anni, in Italia dal 2016, impiegato nel settore ortofrutticolo, cerca di spiegare un "metodo" diffuso nel territorio regionale:

"Il metodo che utilizzano è questo: non sono le aziende che chiamano le persone per farle lavorare a nero. Quando hai amici, viene uno che ti dice: "senti hanno bisogno di gente a lavorare". Non è l'azienda che ti chiama. L'azienda prende un suo lavoratore, straniero e gli dice: "chiama un po' dei tuoi amici perché ho bisogno di gente a lavorare". È così che funziona il sistema. (...) Il proprietario è italiano, ma per lui lavora un

arabo. E' venuto da un mio compagno africano e gli ha detto che il suo capo ha bisogno di un pò di persone per lavorare. Visto che tutti abbiamo bisogno di lavorare, ho detto ok. Sono andato a lavorare là, ho fatto 5 giorni. Solo che non si lavora abbastanza, per cui poi ho smesso. Ma ancora non mi ha pagato". (*Uomo, 33 anni, Senegal*)

Il confine tra uno scambio informale di informazioni e una dinamica di strumentalizzazione e di indebito vantaggio della condizione di bisogno è assai sottile. La figura dell'intermediario, infatti, si costituisce sia con lo scopo di rispondere al bisogno di lavoro degli stranieri sia di soddisfare la domanda di lavoro degli imprenditori agricoli, garantendo il numero necessario di persone per effettuare una specifica attività a minor costo, e ottenere un profitto economico per sé e per l'imprenditore. Talvolta gli stranieri percepiscono queste figure come indispensabili per poter svolgere un'attività retribuita (Perrotta, 2014a). Un sindacalista spiega il legame di dipendenza che si genera tra lavoratore immigrato e l'intermediario che assume le caratteristiche di un caporale che guadagna sui bisogni impellenti delle persone.

"Ho avuto due esperienze che mi hanno messo un po' a confronto sulla stessa dinamica. Per esempio, in alcuni settori c'è quello che fa da riferimento, che è qui da qualche anno, perché conosce tutti, perché è quello che magari ha più contatti con il mondo ed è un po' l'elemento di riferimento, anche suo malgrado, perché magari da tanti anni è qui, conosce la realtà, conosce la lingua, conosce il mondo ... se lo fai perché fai del bene a qualcuno e alle persone che ci sono, sei anche un elemento di emancipazione. Ma c'è qualcuno che si prende anche soldi, che si prende la percentuale su quello che guadagni perché ti trova il lavoro, si prende la percentuale sulla domanda di disoccupazione perché ti ha portato a fare la domanda di disoccupazione, si prende la percentuale su quello che ti fa perché ti ha portato... e questo è un dato che c'è, ed è evidente". (*Uomo, sindacato*)

C'è però una differenza sostanziale tra intermediare e prelevare. Il reclutamento avviene certamente anche per passaparola, soprattutto dove c'è una comunità di riferimento o il contatto con altre persone straniere, ad esempio all'interno di un CAS. Tutt'altro discorso è quando un soggetto terzo va in specifici luoghi - come un centro di accoglienza, un bar o altri posti di ritrovo - perché sa che là può trovare un bacino di persone disponibili. Molti intervistati, infatti, ci raccontano di essere stati ingaggiati direttamente nei CAS o per strada.

“Sono arrivati qui e poi sono entrati nella struttura, ma non c’era nessuno, quindi avevano l’opportunità di parlare con qualcuno. E poi la persona mi ha chiamato dicendo che c’è un signore che sta cercando dei lavoratori ... visto che ho voglia di lavorare gli ho dato le documentazioni e poi mi ha detto di farmi trovare qui alle quattro della mattina che passerà qualcun altro a prendermi... e da qui che siamo partiti”. (*Uomo, 20 anni, Costa d’Avorio*)

“Un uomo albanese mi ha chiesto se cercavo lavoro, e io ho detto sì. Ho conosciuto lui per strada davanti al supermercato a Rosia, quando non avevo lavoro qui per molti anni (...). Così ho iniziato questo lavoro. Quando ho lavorato con lui dal primo giorno mi ha detto che gli piaceva come lavoravo e mi ha chiesto di chiamare altri miei amici per lavorare lì. Così ho iniziato a chiamare altri nigeriani. Lavoriamo a Badesse, Montaperti, Firenze, Poggibonsi... dove c’è... ma lui abita qua a Siena, Sovicille”. (*Uomo, 39 anni, Niger*)

### **Anche il presidente di una cooperativa ci racconta episodi di reclutamento direttamente all’interno dei CAS:**

“Anche noi abbiamo un centro di accoglienza a Castelnuovo Berardenga, che è un agriturismo ed è abbastanza isolato. Lì purtroppo abbiamo fatto intervenire i carabinieri varie volte perché ci sono personaggi che si aggirano intorno. Siccome lì abbiamo più di 30 ragazzi, tutti pakistani, ci sono personaggi che si aggirano intorno a questi posti ed entrano, acchiappano il ragazzo e lo portano via. Abbiamo avuto anche un caso di un ragazzo che si è fatto male, è stato portato all’ospedale gli hanno detto assolutamente di non dire che si era fatto male lavorando. Adesso questa situazione è seguita dal nucleo dei Carabinieri dell’Ispettorato del Lavoro di Siena perché il ragazzo ha dato il suo consenso a collaborare e pertanto stanno andando avanti le indagini, perché lui praticamente perderà l’uso della mano sinistra perché si è tagliato il braccio con una sega a motore. Evidentemente lo avevano portato a tagliare la legna nel bosco. Questi approfittano del fatto che se a questi ragazzi gli metti davanti 20 euro in contanti non capiscono più niente, perché per loro 20 euro sono tanti soldi”. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

Diversi intervistati (oltre dieci) ci raccontano di aver trovato lavoro attraverso l’operatore del centro di accoglienza in cui vivono; un fenomeno molto grave, considerando che nella maggior parte dei casi gli ospiti del CAS o del SAI si sono ritrovati in situazioni lavorative di palese sfruttamento. Per esempio, un ragazzo africano di 24 anni racconta di aver trovato lavoro nelle serre di fiori e verdura a Viareggio tramite un responsabile del CAS in cui vive; descrive una condizione di lavoro grigio e sfruttamento perché ha un contratto di lavoro di otto ore, ma in realtà lavora tutti i giorni, compreso la domenica,

dalle otto di mattina alle diciotto del pomeriggio e guadagna quattro euro l'ora. Come lui anche altre persone; per esempio un intervistato fa vedere il cellulare per mostrare la sua busta paga in cui sono indicati 207 euro mensili per un lavoro part-time di 24 ore settimanali e racconta:

“Ho lavorato 8 ore giornaliere, in genere dalle 8 alle 17. Venivo pagato tramite postepay. Non avevo un rapporto diretto con il padrone dell'azienda, non l'ho mai visto, ma trattavo con un signore rumeno di nome Angelo che, quando protestavo, dicendo che la paga era inferiore a quella pattuita, mi diceva che ero un rompicoglioni. Ho ricevuto la prima paga dopo 2 mesi di lavoro e così anche successivamente ogni due mesi. Io non ero contento della paga e dato che glielo dicevo Angelo non mi ha più rinnovato il contratto. Lui mi ha detto 'non mi servi più sei un rompicoglioni'". (*Uomo, 24 anni, Ghana*)

## 7.3 IL SISTEMA LEGALE DELLO SFRUTTAMENTO

Molte aziende agricole toscane danno in appalto parti della propria attività a ditte o cooperative esterne; alcune volte si tratta di attività più specializzate (ad esempio la potatura), in altri casi le utilizzano in modo continuo per fasi produttive che richiedono molta manodopera (come la raccolta) al fine abbattere i costi. Occorre in ogni caso sottolineare che quando si parla di contoterzismo in modo proprio<sup>51</sup> ci si riferisce ad una prestazione fornita da una società esterna che mette a disposizione ad un'impresa agricola non solo la manodopera ma anche i macchinari e tutto ciò che è necessario per svolgere una determinata attività. Spesso quello che accade nei campi non rientra nella fattispecie del contoterzismo come previsto dalla legge.

“Qui non c'è la figura classica del caporale che conosciamo da alcune campagne del Sud Italia, che opera nella completa illegalità anche rispetto alla legge sull'intermediazione (...). Le cooperative invece giocano questo ruolo di intermediari, e possono avere nei confronti degli agricoltori dei contratti di appalto, per cui la persona che ha un campo su cui fare la raccolta si rivolge a questa cooperativa e le due parti stipulano un contratto di appalto che è onnicomprensivo, forfettario: prevede un tot per il servizio complessivo della raccolta da fare in un tot

---

<sup>51</sup> La norma che disciplina il contoterzismo è l'art. 5 del D.lgs. n. 99/2004. Testo ufficiale disponibile: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2004/04/22/004G0131/sg>

di giorni. Stabilisce dei parametri minimi. Poi quante persone vanno a lavorare, e in che condizioni vanno a lavorare, questo nell'appalto non è specificato. Per cui chi ha una cooperativa detta "senza terra" ... che sembrano essere legittime dal punto di vista del diritto perché si può avere una cooperativa inquadrata nell'ambito agricolo anche se non si ha una terra ... dà la fornitura di un servizio di manodopera. I sindacati provano a dire che in realtà una cooperativa che offre soltanto manodopera non è regolare. Le cooperative legittime sarebbero quelle che hanno almeno attrezzi". (*Uomo, altri attori*)

**Queste società si stanno diffondendo tantissimo in Toscana, così come in altre Regioni, perché rispondono rapidamente alla domanda di manodopera necessaria in alcune fasi della produzione agricola.**

"È chiaro che questo tipo di manodopera, una parte perlomeno di questa, viene sempre più utilizzata da quelle che sono le strutture, società, cooperative o altre forme che propongono servizi all'impresa agricola. Propongono servizi vale a dire propongono manodopera. Questi soggetti sono in crescita nella nostra Regione come dimensione, come numero, come volume d'attività che riescono a fornire in tempi abbastanza certi manodopera, che non è sempre adattissima per le funzioni che devono essere svolte, ma comunque tendenti a rispondere a quelle che sono le richieste delle aziende per svolgere lavorazioni che hanno difficoltà ad essere diluite, dilazionate nel tempo. Se si parla di fare attività di raccolta - che sia l'uva, che sia le olive, che sia il settore frutticolo od ortofrutticolo - è chiaro che in certi momenti c'è una forte intensità di lavoro ed esigenza di manodopera. [...] E questo ti porta ad usufruire di questi servizi specialistici perché, in una stessa giornata, un'azienda non riesce a trovare 15/20/30 professionalità esterne ed organizzarle, non riesce a compiere tutti gli atti burocratici e quant'altro. Quindi, ricorrendo a servizi di manodopera esterni, in qualche modo, velocità. Ciò apre altre questioni naturalmente". (*Donna, associazioni di categoria*)

**Molti lavoratori assunti da queste imprese che forniscono servizi all'agricoltura raccontano di subire diverse ingiustizie a livello di trattamento retributivo: vengono segnate meno ore in busta paga rispetto a quelle effettivamente lavorate, una parte dello stipendio viene dato in nero, c'è un mancato versamento di contributi, si richiede la restituzione di una parte dei soldi, eccetera. Un ragazzo proveniente dal Mali, e in Italia da meno di cinque anni, racconta la sua esperienza molto simile a quella di altri intervistati:**

"Conosco solo la persona che porta noi sul campo. È albanese non so chi è il proprietario dei campi. A volte si va a Pisa o Poggibonsi. (ndr mi

pagano) all'ora per uva, per olive a cassetta. [...] Sul campo siamo più o meno 25/30 persone tra africani e albanesi, siamo sempre gli stessi più o meno dal 2018, qualcuno è andato via e sono arrivati altri nuovi. [...] Ho una busta paga, ma mi pagano anche fuori busta. [...] Otto ore al giorno con una pausa di un'ora. Massimo dieci ore. Lavori tre, quattro mesi, poi basta. Lavoriamo come schiavi tanto e sempre ci dicono 'veloce, veloce'. Se non sei veloce e non ti sta bene ti dice di andare via". (Uomo, 26 anni, Mali)

**Un altro lavoratore straniero, in Italia dal 2016, racconta di essere stato assunto da un uomo di origine pakistana titolare di una ditta contoterzista, e prova a spiegare come funzionava il rapporto di lavoro:**

"Loro ci fanno così: hanno la maggior parte dei campi qui vicino Arezzo, campi di uva, anche di oliva...perché conoscono chi c'è qua da tanto tempo. Loro hanno la macchina o un furgone. Loro vanno, prendono lavoro di tutti i campi, fanno contratti con la proprietà dei campi, poi ci portano le squadre, pagano ... Ora hanno aumentato, però nel 2018 chi lavorava lì prendeva 2,5/3 euro; anche nel 2019/2020, quando io ho lavorato, lui mi pagava 4 euro all'ora". (Uomo, 23 anni, Senegal)

Secondo un esperto intervistato, questi soggetti terzi che prestano servizi e manodopera rappresentano un vero e proprio «modello para-legale» che cela una serie di illeciti. Un imprenditore intervistato afferma: «è un caporalato molto più soft, questo qui toscano, rispetto a quello del Sud Italia». Più soft da un punto di vista della brutalità, ma certamente non meno violento dal punto di vista della lesione della dignità umana e dei diritti di base.

Una responsabile che ha lavorato per diverse imprese vitivinicole ci spiega il meccanismo di affidamento di parte di attività a cooperative senza terra:

"Tale azienda ha collaborato con due gruppi afferenti a reti di caporalato. La gestione è in capo a cittadini albanesi nel primo caso e nel secondo a cittadini della Repubblica Ceca; della stessa nazionalità dei gestori sono le vittime. L'affidamento dell'azienda vinicola C. alle due reti di caporalato avveniva nella fase di raccolta dei prodotti e nei picchi di lavoro stagionali. Con buona probabilità la forma giuridica dei due gruppi è, in entrambi i casi, la cosiddetta cooperativa senza terra". (Donna, imprenditori agricoli e funzionari GDO)

**Secondo l'analisi di un'esperta, le cooperative rappresentano uno schema legale per allontanare le responsabilità**

dall'imprenditore agricolo:

"All'interno della cooperativa c'è la figura del datore di lavoro, cioè la figura del caporale che comunque fa esattamente la stessa cosa che avverrebbe al di fuori di questa struttura societaria. [...] Questo cosa comporta? Che a livello di ricostruzione della filiera dello sfruttamento, da un punto di vista penale, il primo soggetto più facile da colpire è la cooperativa, perché è la cooperativa che paga il lavoratore, fa le buste paga, si occupa di gestire il trasporto, i turni eccetera. [...] È difficile provare che l'imprenditore è a conoscenza dello sfruttamento perché magari non supervisionava l'attività lavorativa svolta durante i turni di lavoro". (*Donna, altri attori*)

Tuttavia l'imprenditore agricolo non è sempre ignaro della dinamica che si mette in moto quanto si rivolge a società di servizi esterne: se in alcuni casi lo fa per garantire l'espletamento delle attività in pieno campo, ormai impossibili da realizzare con propri dipendenti, in altri casi l'obiettivo è semplicemente quello di abbattere i costi della manodopera e mantenere alti i margini di profitto. Abbiamo raccolto la testimonianza di un titolare di una ditta che riceveva l'appalto da molte imprese, soprattutto nel settore vivaistico, che contrattano i costi a ribasso:

"Se l'azienda X mi dice "tu non entri se non hai il DURC" (ndr. il Documento unico di regolarità contributiva), se non hai il cartellino... questa è una questione economica con l'azienda che, al momento dell'assunzione, mi chiede se ho la visita, i corsi fatti eccetera eccetera. Poi, quando vai a trattare il prezzo, mi dice: "ma come quegli altri mi chiedono 10 e tu mi pigli 15". Così io rispondo: "ma certo che ti chiedo 15 perché queste cose hanno un costo diverso, la visita costa 150 euro, è ovvio che poi ti chiedo di più". E loro allora fanno così, cercano, trovano. A Pistoia funziona così. Il settore vivaistico è incontrollabile, e secondo me siamo arrivati ad un punto ingestibile perché la concorrenza tra grossi grossi ha fatto sì che le aziende hanno accettato qualsiasi cosa pur di fare i loro interessi, pur di lavorare, pur di far business, pur di arrivare ai loro obiettivi. Non gli importa cosa prendi e cosa incassi". (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

Per accrescere i margini di guadagno, le cooperative - così come le aziende agricole - puntano ad aumentare la produttività; molti intervistati raccontano di controlli, pressioni e minacce ricevute durante lo svolgimento dell'attività lavorativa finalizzate ad aumentare la velocità (ne parleremo più approfonditamente nel paragrafo 7.8):

“Loro prendono un campo, gli danno duemila euro. Ci portano qua, loro vogliono (ndr. che lavoriamo) un giorno, un giorno (ndr. loro vogliono che) finiamo tutto. Lui paga per tutto il giorno, prende cinque persone, sei persone, (ndr. e poi dice) “avete finito qua”. Quello che paga è 500 euro, ma solo lui ne prende 1500. (ndr. e a noi dice) “Veloci, veloci, veloci, veloci” [...] perché lui ha già preso i soldi, sì ... quando noi prende tanti giorni qua, lui ci paga i giorni che lavoriamo, quindi lui vuole che noi facciamo veloci, anche se noi facciamo veloci, se il lavoro non va bene anche la proprietà viene, e si crea il problema: “no, non lavorate bene” ... perché il lavoro è veloce, veloce a volte”. (*Uomo, 23 anni, Senegal*)

In conclusione possiamo parlare di “sistema legale dello sfruttamento”, quindi, per delineare un fenomeno diffuso in agricoltura (ma non solo) che si caratterizza diversi aspetti: a. la presenza di una forma societaria legale che riceve un appalto da un'altra azienda; b. la capacità di reclutare forza-lavoro per svolgere specifiche fasi della produzione; c. le pratiche diffuse di evasione contributiva e irregolarità contrattuali. Così come per il caporalato, anche in questo caso ci riferiamo ad un fenomeno distorsivo della filiera produttiva, in cui gli attori coinvolti sono molteplici: l'impresa agricola, che ha accesso velocemente alla manodopera necessaria per svolgere alcune fasi intensive del lavoro agricolo, riesce ad abbattere i costi della produzione e ad adeguarsi ai prezzi dettati dalla grande distribuzione organizzata; l'impresa che fornisce servizi, che recluta e assume regolarmente la manodopera, riesce ad aggirare facilmente i controlli sul rispetto delle regole contrattuali. Attraverso questa organizzazione formalmente legale, tutti gli attori coinvolti riescono a raggiungere gli obiettivi di minimizzare i costi e massimizzare il margine di profitto, riuscendo a rimanere sul mercato agroalimentare. I soggetti più svantaggiati sono i lavoratori e le lavoratrici sfruttate, che si trovano in uno stato di bisogno e sono costrette ad accettare qualsiasi condizione lavorativa.

## 7.4 IL TRASPORTO VERSO I CAMPI

Un altro aspetto dell'organizzazione del lavoro, che è anche un ulteriore strumento di controllo, è il trasporto; su 68 persone che descrivono lo spostamento verso l'azienda agricola, 26 dicono di muoversi autonomamente, principalmente in

bicicletta se il campo è vicino, oppure in pullman o in treno per i tragitti più lunghi. Questo dato emerge anche dalle parole dei testimoni privilegiati secondo cui, rispetto ad altre regioni, la Toscana ha una rete di trasporto più capillare e le distanze da raggiungere talvolta sono minori perché la manodopera da intercettare e prelevare si trova vicino alle campagne. Mentre altre volte capita che il trasporto è organizzato informalmente con un mezzo autonomo tra lavoratori che si muovono nella stessa zona.

“La ragione per cui c’è meno questo servizio del caporale è che la Toscana funziona meglio, cioè le distanze da raggiungere sono minori. Ci sono tanti CAS anche nelle zone della campagna, per cui se te vai nella zona di Greve, del senese, ci sono delle strutture di accoglienza più o meno vicine alla zona da lavorare. A differenza di quanto può accadere nella zona di Latina, nella zona di Foggia dove le distanze da percorrere sono notevolmente più consistenti e quindi si crea un problema per il lavoratore (...), qui in Toscana questo bisogno c’è meno, perché comunque bene o male ti muovi bene. Se quello da Pistoia deve andare a lavorare a Prato, prende il treno”. (*Donna, altri attori*)

Non sempre lo spostamento su mezzi pubblici è semplice; una donna ci racconta la sua esperienza: viveva ad Empoli e sei giorni su sette, dalle otto di mattina alle sei di pomeriggio, andava a lavorare nella raccolta delle olive a Londa, un paese nel Mugello.

“Venivo con il treno, quando scendevo dal treno alla stazione di Contea Londa c’era il bus per andare a Londa. Quando prendevo il pullman scendevo lì e poi camminavo tanto. Qualche volta trovavo un passaggio, ma se non c’è passaggio camminavo 30 minuti. Tanto”. (*Donna, 30 anni, Niger*)

Otto intervistati si spostano con un mezzo dell’imprenditore agricolo, e addirittura qualcuno ci racconta di ricevere dal datore di lavoro un rimborso dei costi del trasporto e dell’abbonamento del treno. Questo è confermato anche dalle parole di molti testimoni privilegiati.

“La maggior parte dei lavoratori comunque va in bicicletta a lavorare, quindi nelle adiacenze. Ci sono delle aziende più grandi dove il trasporto viene proprio organizzato dall’azienda, con i pulmini aziendali. Però, anche lì, sono stati controllati tutti i contratti ed è tutto regolare, non si parla di un trasporto illecito”. (*Donna, altri attori*)

“Il più delle volte loro vengono trasportati con dei furgoncini di proprietà della ditta stessa, ma in modo regolare. Non sono quei mezzi di fortuna che vediamo nel foggiano che stipano dentro gli operai: sono dei furgoncini a 8-9 posti, intestati alla ditta dove vengono trasportati i vari lavoratori”. (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Sono invece 34 le persone che raccontano che lo spostamento è gestito da un caposquadra o da autisti che lavorano per le società di servizi. In generale, il trasporto dal luogo di abitazione al luogo di lavoro rafforza la dipendenza del lavoratore verso il responsabile del trasporto, che quindi assume maggior centralità e controllo dei tempi di vita dei braccianti.

“Andavamo con 3 furgoni eravamo tanti, più di 20 persone: nigeriani, ivoriani, maliani, albanesi, solo stranieri. [...] Venivano a prendermi alla stazione di Colle Val d’Elsa alle ore 6:15 / 6:20, mi mandavano un messaggio prima per avvisarmi. Avevamo le mascherine ma sul furgone eravamo tutti vicini, non distanti”. (*Uomo, 21 anni, Costa d’Avorio*)

Diverse persone raccontano di essere avvisati la sera prima con un messaggio per partire la mattina molto presto, anche alle quattro o alle cinque di mattina, perché il tragitto da percorrere è molto lungo, talvolta viaggiando anche per due o tre ore; queste ore non vengono retribuite e questo rappresenta un costo indiretto per i lavoratori.

“C’è un bar vicino casa nostra, arriva lì poi io vado. Alle 5, a volte quando cambia tempo alle 6. Ci manda un messaggio la sera alle sette. Si fa squadra. Lui ha quattro furgoni. Siamo alcuni di Colle altri di Poggibonsi. Ci divide la mattina: alcuni vanno da una parte, altri vanno da altra parte a Pisa, a Livorno anche Pontassieve. Sul furgone eravamo lontani tempo di corona. Quattro in un furgone”. (*Uomo, 30 anni, Senegal*)

Riportiamo la storia di un testimone privilegiato emblematica delle ritorsioni e della ricattabilità a cui sono sottomesse molte persone straniere che si ritrovano coinvolte all’interno di reti criminali. L’intervistato racconta la storia di un ospite di una struttura di accoglienza che faceva l’intermediario presso un’azienda agricola; tra i suoi compiti c’era quello di trasportare i lavoratori nelle aziende di Arezzo e Firenze, all’interno di un pulmino non totalmente in regola dal momento che i braccianti

erano seduti su travi di legno; racconta che durante il periodo della pandemia venne fermato più volte dalle forze dell'ordine:

[...] "gli era stato affidato un pulmino; nel corso di questi suoi viaggi è stato fermato tre volte dai carabinieri del Comando di Arezzo, la mattina presto sempre in giorni festivi e sempre con a bordo dei lavoratori. I carabinieri inizialmente non avevano collegato gli accadimenti e neppure avevano contestato il mezzo non a regola che trasportava passeggeri su assi di legno (...) probabilmente appartenevano a comandi diversi, comunque alla fine gli è stata sequestrata la patente. Il caporale ha quindi deciso di andare a chiedere al datore di lavoro, che era il titolare di un'azienda agricola con sede in Calabria, un indennizzo per coprire questo danno subito. A tal richiesta il caporale è stato fatto andare ad un incontro dove oltre al datore di lavoro si sono presentate altre persone che lo hanno picchiato e minacciato. Dopo questo episodio di violenza fisica si è deciso a denunciare l'accaduto ed è stato messo nella struttura in un contesto protetto". (*Uomo, altri attori*)

Durante gli spostamenti per andare sul luogo di lavoro possono accadere incidenti, e non sempre vengono risarciti. Un uomo ghanese di 28 anni racconta di aver lavorato in nero per un pakistano, che una mattina li ha portati da Batignano, in provincia di Grosseto, verso Cerveteri, in provincia di Roma. Erano in otto in un furgoncino e durante il tragitto si accorge di un problema ad una gomma del mezzo su cui viaggiavano e prova a dirlo al capo che guidava:

"L.: È successa una cosa!". Lui dice "no no niente non ti preoccupare". Poi ho detto "no calma capo, ho sentito una cosa qua non va bene". Così tutto fumo, ho visto male macchina [...] fatto male qua (mostra il braccio), boom poi macchina tutta a fuoco.

I: Poi chi è venuto a prendervi?

L'Ambulanza [...] siamo 3 che fa male, ambulanza viene e porta in ospedale.

I: E per quel giorno ti hanno pagato il lavoro?

L. No, perché non paga". (*Uomo, 28 anni, Ghana*)

Già dalla descrizione degli spostamenti per andare a lavorare, tra le persone intervistate affiora chiaramente un senso di fatica e pesantezza aggravata dai lunghissimi tempi di lavoro, che spesso superano le otto ore giornaliere, dalle pochissime pause, spesso solo un'ora per il pranzo. In generale, a differenza di altri territori italiani, non si riscontrano situazioni diffuse di semi-schiavitù, minacce e abusi (tranne in alcuni casi specifici che tratteremo nei paragrafi 7.8 e 7.9), ma invece emergono capillari meccanismi grigi finalizzati ad abbattere il costo del lavoro,

fenomeni di sfruttamento, irregolarità contrattuali, assenza di tutele e sicurezza sul lavoro, come mostreremo nei prossimi paragrafi.

## **7.5 I CONTRATTI DI LAVORO, I TIROCINI E LA DISOCCUPAZIONE AGRICOLA**

I lavoratori intervistati confermano che la tipologia di contratto prevalente è quella di operaio a tempo determinato con prestazioni a chiamata, una formula elaborata tenendo conto della stagionalità e della ciclicità del settore. Non mancano tra gli intervistati anche lavoratori senza contratto, pratica ancora non del tutto residuale che pone in evidenza il peso del lavoro nero sull'economia regionale. Le testimonianze raccolte nel corso della nostra ricerca confermano in Toscana quanto già posto in evidenza dall'Osservatorio Placido Rizzotto (2020), che evidenziava come il contratto d'impiego maggioritario per gli addetti agricoli fosse quello a tempo determinato. Questa forma contrattuale riguarda l'assoluta maggioranza dei dipendenti stranieri extra UE, ovvero 12.368 su 20.853, secondo i dati INPS del 2020 per quel che riguarda il censimento dell'agricoltura. I dati IRPET per gli anni che vanno dal 2010 al 2016 rimarkano questa tendenza: in agricoltura cresce il lavoro saltuario, che ha raggiunto il 42,3%, mentre diminuisce quello a tempo indeterminato che si è ridotto di oltre il 50% (IRPET, 2022).

Per la Toscana i numeri parlano chiaro, circa quattro quinti degli operai agricoli in generale sono stati contrattualizzati tramite il tempo determinato, e circa la metà sono di origine straniera (Casella, 2021). I numeri evidenziano inoltre che uno straniero ha in percentuale meno possibilità di essere assunto a tempo indeterminato rispetto ad un italiano. Se guardiamo il numero di operai agricoli stranieri pare che la tendenza sia di contrattualizzarli con il tempo determinato, piuttosto che con il tempo indeterminato. Infatti, se per il tempo determinato gli stranieri rappresentano il 46,1% dei contratti totali, per il tempo indeterminato il numero degli stranieri è solo il 26,8%. (Casella, 2021)

Tale rapporto di lavoro può ripetersi nel tempo ma senza dei turni fissi e senza obblighi di giornate minime. Al lavoratore vengono retribuite solo le giornate effettivamente prestate mentre il contratto solitamente viene stipulato per un periodo più lungo del necessario; in questo lasso di tempo il titolare si riserva la possibilità di chiamare il dipendente a seconda del bisogno e degli andamenti della produzione. Come evidenzia anche una recente indagine (Irpel, 2022), la prestazione degli operai agricoli è declinata in maniera generica e la retribuzione non è dovuta per tutto il periodo di durata del contratto bensì solo per le ore effettivamente lavorate.

L'impiego di lavoratori stranieri si contraddistingue dunque nella maggioranza dei casi per essere una prestazione lavorativa essenzialmente saltuaria e intermittente senza particolari garanzie per i braccianti. Riportiamo alcune testimonianze dei lavoratori intervistati:

“A volte quando piove o quando non hanno bisogno non ti chiamano, ovviamente perché sei con un contratto a chiamata. [...] Poi capitava che potevo stare anche a casa due settimane continuamente”. (*Uomo, 30 anni, Pakistan*)

“Ho dato il mio codice fiscale, i documenti e lui mi ha fatto due mesi di contratto. Il lavoro però non era di due mesi”. (*Uomo, 33 anni, Senegal*)

“Sì, un contratto a chiamata (*sorride*). Quando c'è lavoro si va, quando non c'è niente”. (*Uomo, 26 anni, Senegal*)

“Non è che son fisso. Poi non c'è nessuno fisso. In queste aziende non ti prenderanno mai fisso”. (*Uomo, 28 anni, Albania*)

Quando l'azienda si ritiene soddisfatta delle prestazioni può richiamare lo stesso lavoratore per la stagione successiva o per altre mansioni, somministrando sempre lo stesso tipo di contratto. Pertanto, anche quando il rapporto diventa più continuativo, rimane questa formula contrattuale poco garantita. Una continuità nel rapporto di lavoro viene confermata anche dalle aziende agricole, che sicuramente preferiscono avvalersi di un bracciato che già conoscono. Questo dato viene ribadito da alcuni imprenditori agricoli, proprietari di società dei servizi agricoli e associazioni di categoria intervistati:

“Molti di loro lavorano da ventidue anni da noi, hanno tutti un contratto avventizio, perché noi siamo tutti, si assume tutti con un contratto avventizio ma che ogni anno si ripropone ... direi che continuano a lavorare qua perché si trovano bene, noi ci si trova bene con loro”. *(Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

“Poi una volta che è stato assunto, sono quasi tutti avventizi, e di anno in anno vengono riassunti spesso e volentieri gli stessi lavoratori”. *(Uomo, associazioni di categoria)*

“Qui siamo, tutti insieme siamo 14, di cui 5 sono proprio operai fissi e che quindi lavorano... sempre! Gli altri diciamo sono avventizi un po' fra virgolette, nel senso che sono avventizi che lavorano sempre eccetto quando piove ... quindi se un fisso fa 230 giornate l'anno e l'avventizio ne potrà fare 200, non è che gliene manca molte, ecco. [...] Sull'avventizio, vabbè sono assunzioni annuali e quindi diciamo una volta, diciamo scaduto il contratto non c'è un reale obbligo di riassunzione anche se ... poi c'è una storicità, eh! Che se c'è un avventizio, non so' mettiamo che lavora da otto, nove anni, che ogni anno viene licenziato e riassunto, licenziato e riassunto”. *(Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

**Questa instabilità contrattuale incide ovviamente sulla capacità di poter immaginare e progettare il proprio futuro, di poter accedere a mutui, prestiti e accumulare risparmi. I braccianti intervistati evidenziando come il contratto a tempo determinato non permetta di usufruire di una serie di benefici e diritti riconosciuti in altri tipi di contratto, quali ferie, malattie, contributi più corposi, scatti d'anzianità:**

“Il problema è che dopo quattro anni continuo ad avere un contratto a chiamata. [...] Ho un contratto a chiamata, ho sempre avuto un contratto a chiamata da quando lavoro qui, e questo non mi piace. Potrebbero farmi almeno un tempo determinato, dato che lavoro sempre e da anni. Avrei le malattie, le ferie, i contributi e anche l'anzianità. Prendo sempre come il primo giorno dopo 4 anni”. *(Uomo, 30 anni, Burkina Faso)*

**Il maltempo, le malattie e addirittura gli infortuni sono dei rischi per il lavoratore che non si vede riconosciuta nessuna indennità, anzi non viene richiamato a lavorare grazie alle possibilità offerte dal contratto avventizio. Questi infortuni non vengono segnalati come avvenuti sul luogo di lavoro e non entrano a far parte del conteggio INAIL. Spesso il lavoratore si reca autonomamente in ospedale e dichiara di essersi fatto male da solo.**

“Se non vado a lavorare non mi pagano. Non ho mai avuto infortuni, ma se sto male e non vado a lavorare non mi pagano”. *(Uomo, 27 anni,*

Nigeria)

I.: Se è capitato, ti hanno pagato la malattia? O no?

L.: Ti pagano i giorni che sei stato al lavoro. [...] Se sei malato rimani a casa e non ti pago.

I.: Quindi allo stesso modo nel caso in cui ti infortuni, o ti sei fatto male al lavoro, che ne so tu è cascato qualcosa o sei inciampato?

L.: C'è un po' di rischi, perché alla fine la responsabilità diventerà tua, eh il contratto che c'hai". (*Uomo, età ignota, Gambia*)

I datori di lavoro godono di un ampio potere discrezionale, la flessibilità del contratto può essere utilizzata per "punire" lavoratori poco efficienti o che protestano, i quali semplicemente non vengono più richiamati. Talvolta il contratto avventizio può creare delle momentanee alleanze illecite tra datori di lavoro e dipendenti basate su una reciproca convenienza. Se il dipendente è ancora nel circuito di CAS e SAI può essere d'accordo nel non dichiarare parte delle giornate lavorative per non perdere il diritto all'accoglienza (sfiorando il massimale del reddito annuo che un richiedente asilo può percepire); se invece si tratta di uno straniero residente può accettare di vedersi riconosciute giusto le giornate minime per avere i requisiti necessari per percepire la disoccupazione agricola.

Intervistatore: e dopo con questo contratto potevi chiedere la disoccupazione?

Lavoratore: Sì, ma anche la disoccupazione dipende dai giorni che hai lavorato. Magari lui mi ha fatto tre mesi ma io ho lavorato quasi cinquanta, cinquantatre giornate

Intervistatore: perché a cinquantuno c'è la prima disoccupazione, no?

Lavoratore: sì

Intervistatore: e lui, e quanti giornate hai messo? Non tutte immagino

Lavoratore: Sì, non tutte, perché loro ti fanno così...non mettono tutto. (*Uomo, 23 anni, Senegal*)

Questi casi sono comunque residuali nelle interviste raccolte, forse perché non dichiarati dai testimoni. La relazione di potere rimane comunque totalmente sbilanciata a favore del datore di lavoro soprattutto per i dipendenti stranieri.

"Ora di norma, per quanto riguarda, questo succede più spesso nei lavoratori italiani c'è un'attenzione alle 52 giornate l'anno di modo tale che quando poi riparta il lavoratore magari non si ribella, non va a denunciare perché alla fine la disoccupazione la prende. Meno diffuso è nei confronti dei soggetti che si ribellano più difficilmente, torniamo

sempre alla solita questione, ai lavoratori più deboli ecco". (Donna, istituzioni e organi di controllo)

La precarietà del contratto di lavoro a tempo determinato trova un contrappeso in un tipo di ammortizzatore sociale peculiare del settore primario: la disoccupazione agricola. Questo tipo di indennità viene erogata in un'unica soluzione a quei dipendenti che nel biennio precedente hanno effettuato un numero minimo di 102 giornate lavorative (ma non superiore alle 180 giornate) nel settore agricolo nei due anni precedenti o minimo 51 giornate l'anno precedente. La disoccupazione agricola è stata immaginata proprio per garantire una continuità reddituale a questi lavoratori avventizi nei mesi di inattività forzata. Dalle interviste realizzate nel corso della ricerca emerge però che, nonostante l'assoluta maggioranza dei lavoratori conosca questo sostegno, solo una piccola parte riesce realmente ad accedervi. Forme di lavoro grigio che non riconoscono in busta paga le giornate realmente prestate dal dipendente hanno l'effetto di escludere i lavoratori sfruttati da una misura fondamentale di contrasto alla povertà. Le informazioni che abbiamo raccolto confermano i dati statistici ufficiali: sui 21.073 operai agricoli stranieri a tempo determinato 7.665 nell'anno 2019 non avevano maturato i diritti necessari per la disoccupazione agricola (Casella 2021b). Camorri e Cerofolini (2020) hanno inoltre segnalato nella zona di Grosseto dei veri e propri circuiti criminali che gestiscono la compravendita di giornate lavorative fittizie per accedere alla disoccupazione agricola.<sup>52</sup>

"Le giornate che mette noi è poco, loro non paga bene. I bianchi prendono tanti tanti soldi. I neri non dà buona disoccupazione perché i giorni che lui segna noi sono pochi". (Uomo, 35 anni, Nigeria)

"Se ci pensi mi devono dei soldi perché sono sei anni che lavoro lì e non ho mai preso la disoccupazione". (Uomo, 28 anni, Albania)

La specificità del settore agricolo sta proprio nel non poter garantire ai dipendenti un impiego continuativo, ci sono mesi in cui le attività sono quasi ferme e basta un ristretto gruppo di

---

<sup>52</sup> Un fenomeno segnalato anche da Ciconte e Liberti (2021) e Ciconte (Di Marzio 2017) nel foggiano dove le giornate lavorative non segnate a veri braccianti stranieri venivano contabilizzate a falsi braccianti italiani deviando un canale di welfare.

dipendenti a tempo indeterminato per mandare avanti un'azienda anche di grandi dimensioni, manodopera totalmente inadeguata per periodi come la raccolta in cui servono tante braccia e per pochi giorni. La difficoltà di trovare un compromesso tra tempi della produzione e garanzie contrattuali ha creato un meccanismo singolare che per alcuni è fonte di illegalità e sfruttamento. Secondo Ciconte e Liberti (2021) le forme di lavoro grigio sono favorite dalle caratteristiche intrinseche del lavoro agricolo, dalla differenza tra i vari contratti agricoli provinciali, dalla specificità del contratto agricolo e dalla relativa disoccupazione.

Il carattere avventizio della prestazione può nascondere una quota rilevante di lavoro sommerso come dimostrano le conversazioni con i testimoni privilegiati e i lavoratori raccolte nel corso della ricerca. Infatti, il datore di lavoro può riportare nel modulo relativo all'apertura di un rapporto lavorativo solo la data di assunzione e aggiungere in corso d'opera le giornate effettivamente svolte dal lavoratore (Ciniero e Papa 2020; Agromafie e Caporalato, 2020)

Carchedi evidenzia come questo sia lo strumento che consente ai datori di lavoro di giocare sulle giornate lavorative effettivamente svolte, le dichiarazioni avvengono tramite il DMAG (Dichiarazione manodopera agricola), il cui termine di presentazione era il terzo mese di ingaggio. Tale periodo è stato ristretto a 30 giorni con il Decreto Direttoriale n. 52 del 10 febbraio 2020, limitando così, l'arbitrarietà del datore di lavoro (Carchedi, 2020)

Una pratica per cui ai braccianti vengono segnalate solo le giornate in cui si sono svolti i controlli viene confermata sia da altre ricerche (Ciconte in Di Marzio, 2017) che dagli organi ispettivi che abbiamo intervistato:

"Chiaramente le dichiarazioni dei lavoratori vengono raccolte con le garanzie, con il massimo delle garanzie possibili per evitare che questo si traduca in una persecuzione per loro da parte del datore di lavoro o addirittura del rischio di un licenziamento perché è estremamente facile: il lavoratore in agricoltura non viene più chiamato a lavoro. Non c'è niente di strano perché in agricoltura il datore di lavoro, chiaramente per le esigenze connesse alla particolare attività, alla produzione agricola, può benissimo dire: "no io non l'ho chiamato quel giorno perché pioveva". C'è una maggiore flessibilità che però si può tradurre anche in una minore garanzia per i lavoratori. Come si scoprono le irregolarità in questi termini? Chiaramente grazie anche alla collaborazione dei lavoratori [...] a

meno che non venga, ripeto, trovato nell'immediatezza ma non è sempre facile. Poi, comunque, anche nell'immediatezza c'è tutto il lasso temporale sufficiente per il datore di lavoro per regolarizzare, perché le buste paga vengono elaborate entro il mese successivo". (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Esistono anche delle differenziazioni su base regionale e provinciale formalizzate nella ricezione locale del contratto nazionale dell'agricoltura. Lavoratori della stessa regione, pertanto, possono trovarsi in condizioni molto differenti per quanto riguarda paghe ed orari. Grazie a questi inquadramenti contrattuali - i Contratti Collettivi Provinciali di Lavoro (CPL) - le imprese agricole possono occupare gli operai a tempo determinato in modo flessibile, senza obblighi di limiti di durata, di proroga e di reiterazione.

"Ci sono differenze molto notevoli dei territori, e si scelse ai tempi, penso nel secondo dopoguerra, di ancorare i livelli retributivi a un quadro provinciale ... per cui i contratti in agricoltura sono provinciali. Per quanto riguarda le retribuzioni e i limiti della giornata di lavoro. Fermo restando un quadro generale, c'è un contratto nazionale agricoltura, ma non entra su questi temi. Per sapere qual è la retribuzione devi andare a vedere il contratto locale, provinciale. È sorprendente: se vai a vedere uno di Potenza e uno del Veneto ci sono differenze. Ma addirittura tra Provincia, come Siena e Grosseto. Questo è legato alla storia sindacale dei territori. Mi spiegavano che Siena ha una lunga tradizione di lotte sindacali che sono andati avanti e che hanno garantito un certo livello di retribuzione. Cosa che non è accaduta in altri territori, anche vicini come Grosseto". (*Uomo, altri attori*)

A partire dalle differenze territoriali generate da questo tipo di contrattazione di secondo livello possono avvenire degli illeciti.

"Il contratto c'è, ma potendo scegliere si applica un contratto più sfavorevole. Si inquadrano le persone a livello più basso possibile, pur svolgendo mansioni più elevate. Si gioca all'interno anche del contratto, in questo caso provinciale di lavoro, per inquadrare le persone a minor grado possibile, per pagarle meno possibile. Oppure mi è capitato anche di constatare si scegliesse di far valere il contratto di una provincia piuttosto che di un'altra, di Grosseto piuttosto che di Siena, perché comunque il contratto di Grosseto è meno favorevole dal punto di vista delle retribuzioni di quello di Siena". (*Uomo, altri attori*)

Gli stralci d'intervista che abbiamo esaminato fino ad ora fanno emergere la distanza tra la percezione dei lavoratori e quella delle aziende agricole riguardo la formula contrattuale

prevalente per i braccianti. Se da un lato gli imprenditori lo ritengono uno strumento adeguato e indispensabile per far fronte alle specificità del settore, per i lavoratori avventizi è invece una formula che non tutela i loro diritti.

Un'altra forma di assunzione riscontrata nel corso della ricerca è veicolata attraverso i tirocini. In Toscana i tirocini vengono finanziati da Arti (Agenzia Regionale Toscana per l'impiego) e dal bando regionale *GiovaniSi* ed hanno lo scopo di facilitare l'inserimento di categorie svantaggiate come le vittime di tratta e grave sfruttamento e i richiedenti asilo<sup>53</sup>. Il contributo messo a disposizione dall'ente pubblico va a copertura totale del rimborso erogato al beneficiario, ma il tirocinio è talvolta attivato in maniera impropria perché si riferisce a mansioni, come la raccolta, che non necessitano alcuna competenza, compromettendo l'obiettivo formativo dell'intero percorso. Molto significativo per quanto riguarda gli illeciti è il caso di questo lavoratore del florovivaismo viareggino assunto tramite un tirocinio formativo e costretto a lavorare 8 ore al giorno senza extra.

“Fino a due mesi fa lavoravo in agricoltura con i fiori, con il tirocinio. Iniziavo a lavorare alle 8 e finivo alle 6 del pomeriggio con una pausa a mezzogiorno. Lavoravo circa 8 ore al giorno e mi pagavano 500 euro, tutti i giorni dal lunedì al sabato senza nessun pagamento extra”. (*Uomo, 30 anni, Mali*)

Nonostante l'assunzione tramite tirocinio, spesso al lavoratore non vengono risparmiati lunghi turni e mansioni pesanti. Nei fatti il dipendente si trova ad essere sotto-inquadrato, e la formazione si trasforma in lavoro vero e proprio pagato due o tre euro l'ora, che offre però un paravento di legalità alle aziende che lo utilizzano. Segnaliamo che il ricorso a questa forma di contratto l'abbiamo riscontrata soprattutto nella provincia di Lucca, a dimostrazione di un meccanismo rodato e condiviso da alcuni imprenditori che lavorano utilizzando manodopera straniera. Una precedente ricerca in questa zona (Roncioni, 2020) aveva già fatto emergere un

---

<sup>53</sup> Legge regionale 26 Luglio 2002, n. 32. Testo ufficiale disponibile: <http://raccoltanormativa.consiglio.regione.toscana.it/articolo?urndoc=urn:nir:regione.toscana:legge:2002-07-26;32>

utilizzo improprio dei tirocini per nascondere forme di lavoro subordinato. Questa ricerca ha riscontrato l'utilizzo di questo strumento reiterato nel tempo, variando di volta in volta il settore di riferimento all'interno dell'attività commerciale, ma ricoprendo spesso le stesse mansioni.

Dei tredici intervistati nella zona di Lucca circa la metà, ovvero 6 persone, sono state assunte tramite tirocinio e alcuni di questi denunciano gravi condizioni di sfruttamento. Sulla carta queste attività risultano anche virtuose, perché favoriscono l'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate, e tutto questo rappresenta un corto circuito paradossale e inaccettabile.

“Di solito lavoravo per 7 ore e prendevo circa € 2,50 per ora, quando ho parlato con il mio capo mi ha detto che questa è la paga che pagano con il tirocinio mentre con un contratto normale si guadagna di più. Io ho accettato perché ne avevo bisogno, ma il lavoro era molto più pesante e doveva essere pagato di più. Ma io ne avevo bisogno”. (*Uomo, 26 anni, Sierra Leone*)

Nel caso di un altro lavoratore africano del florovivaismo, simile ad altri intervistati, il tirocinio è sfociato nell'assunzione per l'azienda ma in una condizione di sfruttamento.

“Ho un contratto a chiamata, anche se lavoro tutti i giorni per 10 o 12 ore. A volte anche la domenica, guadagno più o meno 800 euro al mese. Quando facevo il tirocinio lavoravo dal lunedì al sabato per 7 o 8 ore al giorno per 500 euro”. (*Uomo, 26 anni, Costa d'Avorio*)

La pratica di usare impropriamente dei tirocini viene evidenziata anche da alcuni testimoni privilegiati.

“In questo caso era un contratto, ovviamente, di quelli proprio low-cost, sovvenzionato dalla Regione, perché comunque lui era uscito dal carcere e quindi era in un reinserimento dal carcere e c'erano sovvenzioni statali, nazionali che supportavano l'azienda. [...] Il resto erano tutti ex carcerati con queste sovvenzioni o ragazzi con il tirocinio della regione e prestazioni occasionali ... tutti contrattini così”. (*Donna, altri attori*)

La formazione viene utilizzata come pretesto per aggirare obblighi contrattuali più onerosi per il datore di lavoro che, quando possibile, assume con tirocinio, stage, apprendistato; una forma di deregolamentazione e precarizzazione del mercato del lavoro ormai trasversale a tanti settori lavorativi e che

riguarda soprattutto i giovani, sia stranieri che italiani. Da sottolineare il fatto che queste forme contrattuali, oltre a costare poco al datore di lavoro, non riconoscono al dipendente ammortizzatori sociali, come la disoccupazione, una volta terminato l'impiego. La diffusione dei tirocini da un lato offre la possibilità di inserire personale giovane e formarlo, ma nella sua attuale applicazione non trova dei limiti concreti che tutelino il tirocinante. Eventuali abusi nel periodo del tirocinio possono essere tollerati dal lavoratore che spera di ottenere un contratto migliore al termine dei sei mesi, il periodo formativo diviene quindi uno strumento di ricattabilità.

“Uno ti assume con una parvenza così e poi lavori il doppio, tre volte tanto e così siamo tutti più contenti e un po' come quando fanno le stime, quanto ora è aumentato il lavoro, è aumentato il lavoro però quante persone che lavorano hanno il contratto a 500 euro? Quanto fanno lo stage, sono impegnati ma poi non vivono di quello? [...] Se tu lavori 8 ore al giorno è uno stage questo?”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Abbiamo spesso sottolineato le discontinuità nelle caratteristiche dello sfruttamento agricolo toscano da ciò che è emerso dalle ricerche in altre zone italiane: reti criminali meno onnipresenti, caporalato meno diffuso, assenza di grandi baraccopoli, utilizzo raro del pagamento a cottimo ecc. Nei racconti degli intervistati troviamo, però, delle condizioni lavorative poco dignitose per quanto riguarda orari, riposi e paghe. Questi abusi sono spesso celati efficacemente da tipologie di contratto che rendono la prestazione lavorativa parzialmente regolare e complicano il lavoro degli organi di controllo nel far emergere eventuali illegalità. Queste pratiche disegnano un quadro diffuso di violazioni contrattuali con una sproporzione consistente tra mansioni, orari e giorni dichiarati e quelli effettivamente prestati. Ogni onere contributivo o fiscale risparmiato sul singolo lavoratore va moltiplicato per il numero di braccianti impiegati nei periodi di lavoro più intensi e si traduce in un risparmio consistente per il datore di lavoro. Se il caporalato emerge in maniera perlopiù sporadica questi indicatori dello sfruttamento sembrano essere una costante del territorio toscano. Il contratto spesso copre parzialmente orari e giornate anche se il lavoratore viene impiegato anche il doppio o il triplo di ciò che viene dichiarato in busta paga, in questo

modo solo una coraggiosa denuncia del dipendente o una complessa operazione di intelligence e appostamenti può accertare le reali mansioni svolte.

## 7.6 GLI ORARI DI LAVORO, I RIPOSI E LA PAGA

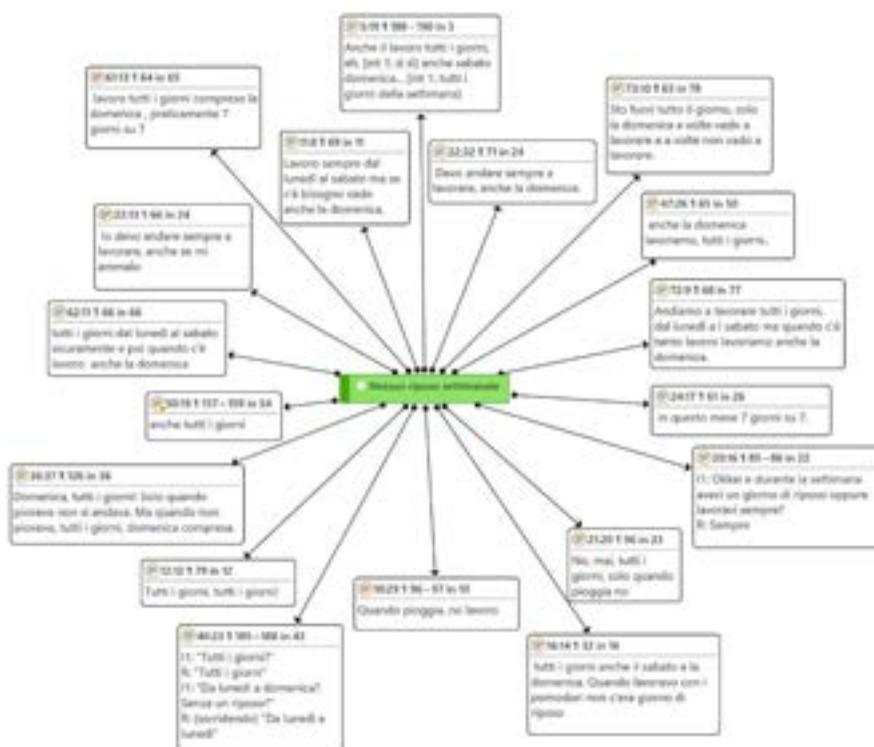
Lo sfruttamento emerge dalla violazione sistematica di alcuni diritti sindacali: pause, orari, tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. A questi abusi spesso si associano forme di pressione psicologica o addirittura fisica che pongono i lavoratori in uno stato di dipendenza e di assoggettamento. Stagionalità, condizioni atmosferiche, annate più o meno produttive sono fattori che determinano la flessibilità della manodopera e ne condizionano riposi settimanali e ore di lavoro. Flessibilità ampiamente giustificata da molti testimoni privilegiati come una necessità del settore agricolo, imposta dalle esigenze di mercato, ma che si ripercuote pesantemente sui diritti dei lavoratori, i quali possono trovarsi a svolgere turni massacranti o al contrario lavorare molte meno giornate di quelle previste in partenza.

Mentre la pausa per il pranzo è quasi sempre concessa, tranne in 8 casi, anche se mai retribuita dal capo, le giornate di riposo non sono una garanzia. Alcuni settori come allevamento e florovivaismo richiedono una costanza che si trasforma in una presenza fissa dei lavoratori con lunghi turni. Per altre produzioni come uva, olive e ortaggi i turni e i riposi sono più condizionati dalla stagionalità. L'impiego dei lavoratori si concentra in periodi e giornate ben precise per non rischiare di veder deteriorarsi il prodotto. In questi momenti dell'anno può essere richiesto ai dipendenti una settimana di sette giorni su sette con più di 8 ore di lavoro quotidiane. Per alcuni lavoratori trovare un impiego continuativo non è semplice e quindi sono disposti a reggere questi ritmi consapevoli che si tratta di un periodo limitato. Il problema anche in questo caso risiede nel mancato riconoscimento di maggiorazioni salariali per festività e straordinari. Il tempo in più, extra rispetto al normale orario di lavoro, viene quasi sempre omesso dalla busta paga e versato in nero *brevi manu*.

Tra le informazioni raccolte dalla ricerca 35 lavoratori hanno dichiarato di non avere un giorno settimanale di riposo anche se in genere il lavoro extra non è presentato come un obbligo per il dipendente. Lavorare la domenica viene anzi vissuto come una possibilità di guadagnare un piccolo surplus economico rispetto ad uno stipendio già basso. La giornata festiva non è una costante in agricoltura anche perché le condizioni meteorologiche possono influire molto sui ritmi di lavoro, ed il maltempo infrasettimanale può costringere, per contingenze produttive, ad utilizzare anche la domenica come giorno feriale.

Qui di seguito, nel grafico 7.6.<sup>154</sup> riportiamo in maniera

Grafico 7.6.1 - Le parole degli intervistati su “nessun riposo settimanale”



fonte: elaborazione dell'Autore su dati Demetra

<sup>154</sup> I numeri riportati nei vari riquadri fanno riferimento alle diverse interviste anonimizzate attraverso una numerazione progressiva.

schematica alcune delle risposte degli intervistati alla domanda riguardante i riposi settimanali. Come i riposi settimanali, anche le ore di lavoro giornaliere possono variare a seconda della stagionalità e della mansione ricoperta. Nei periodi di raccolta di ortaggi, uva ecc., può essere richiesto ai braccianti un impegno straordinario, mentre alcuni comparti, come le serre e il florovivaismo, richiedono orari notturni molto lunghi. Tra i nostri intervistati 20 persone hanno dichiarato di svolgere turni di più di 10 ore, fino ad un massimo di 13 ore giornaliere; solo per alcuni di essi si tratta di un impegno straordinario e sporadico mentre per altri intervistati simili turni rappresentano la normale routine di lavoro.

Un lavoratore dell'ortofrutta ci ha raccontato di turni settimanali di 80 ore senza giorni di riposo, ovvero praticamente il doppio dell'orario previsto dal contratto nazionale come massimale.

*“Perché se fai dodici ore al giorno, tredici ore, ogni tanto fa otto ore, ma otto ore le fa poco... [...] ottanta e qualcosa ore settimanali”. (Uomo, 41 anni, Senegal)*

*“Di solito lavoro 6 ore la mattina e 6 la sera ma se c'è tanto lavoro si lavora 7 ore la mattina e 6 la sera”. (Uomo, 26 anni, Ghana)*

Quasi sempre queste ore di straordinario non vengono retribuite correttamente e pertanto neanche dichiarate in busta paga. Per altri 37 lavoratori il turno di lavoro può impegnarli dalle 8 alle 10 ore al giorno, mentre per 25 persone intervistate il turno normale è inferiore alle 8 ore giornaliere. I lunghi turni possono rappresentare, oltre che una violazione contrattuale, un pericolo per la salute di questi lavoratori agricoli che spesso svolgono un mestiere usurante in condizioni atmosferiche proibitive, la stanchezza e il caldo eccessivo, infatti, li rendono più soggetti ad infortuni e malori. Tali costrizioni - violazione dei massimali giornalieri e settimanali di ore lavorabili, la mancata fruizione delle pause e delle ferie, le disattese disposizioni e tutele sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro - incrementano i rischi cui la manodopera è esposta.

Come altre condizioni contrattuali, la paga oraria dipende dalla contrattazione provinciale del contratto a tempo determinato dell'agricoltura, una variabilità che produce forti disparità territoriali anche all'interno della stessa regione. Dalla

ricerca emerge che i minimi imposti dal contratto provinciale non sempre vengono rispettati; anche in Toscana si segnalano casi di pagamenti che si aggirano tra le 20 e i 30 euro giornalieri, standard che siamo abituati ad associare allo sfruttamento agricolo del Meridione. Sono comunque molto rari i pagamenti a cottimo o a giornata, contrariamente a quanto viene segnalato da alcune ricerche realizzate nel Sud Italia (Leogrande, 2008; Pugliese, 2021); in Toscana le retribuzioni a cottimo sono semmai legate alla raccolta e alla potatura nell'olivicoltura. Sono ben 11 i lavoratori che hanno dichiarato di essere stati retribuiti con meno di 3 euro l'ora.

*“Mi davano 30 euro al giorno e mi davano i soldi una volta a settimana”.  
(Uomo, 26 anni, Nigeria)*

*“Due euro alla cassetta di olive. Ogni tanto se un campo che non c'è niente, non guadagno neanche 20 euro al giorno”. (Uomo, 41 anni, Senegal)*

La stragrande maggioranza dei lavoratori, ben 48, dichiarano di ricevere un pagamento tra i 4 e i 6 euro l'ora. Solo in 16 casi registriamo paghe orarie uguali o superiori a 7 euro l'ora, fino ad un massimo di 10 euro l'ora.

## **7.7 I CREDITI E GLI STIPENDI NON PAGATI**

Alcune pratiche sono proprie del mondo agricolo e riguardano in egual misura sia italiani che stranieri: tipologie di contratto, assenza DPI, mancanza di riposi settimanali, pasti non pagati, giornate lavorative non conteggiate in busta paga ecc. Questi elementi ricorrenti nelle interviste ci raccontano la precarietà generale dei lavoratori dell'agricoltura nel nostro paese, indipendentemente dalla loro provenienza anche se per gli stranieri le condizioni sono senz'altro peggiori. Il mancato pagamento, invece, appare un tipo di irregolarità peculiare della manodopera migrante e ne denota la fragilità e le asimmetrie nel rapporto di lavoro. Alcuni datori di lavoro sanno che per uno straniero è difficile aprire una vertenza sindacale, denunciare agli organi competenti, avere le risorse sia in termini economici sia in termini di rete sociale per avviare un'azione del genere.

Le interviste fanno emergere un modo di gestire la manodopera, magari in accordo con un certo mondo imprenditoriale, spregiudicato, spesso al confine tra legale e illegale, che cerca tutte le scappatoie possibili per risparmiare contributi, materiali, attrezzature. L'ampio potere discrezionale di cui sono dotati gli imprenditori nella contrattazione lavorativa, l'abbondanza di manodopera dequalificata, la scarsa sindacalizzazione dei braccianti agricoli, permettono ad alcuni datori di lavoro di non retribuire parte o tutti gli stipendi pattuiti. Molti braccianti agricoli, dunque, si trovano ad accumulare crediti nei confronti dei loro titolari, denaro che non riceveranno mai. Lo scarso potere contrattuale e la marginalità di questi lavoratori viene per certi versi esemplificata da questo elemento, che è la forma più brutale di sfruttamento: non ricevere, tramite l'inganno, quei pochi euro per cui si è lavorato duramente. Altre ricerche (Leogrande, 2008; Soumahoro, 2019; Omizzolo, 2020a) confermano che non si tratta di un'eccezione ma di una tragica costante del lavoro agricolo straniero e purtroppo da questo punto di vista la Toscana non è un'eccezione. Il mancato pagamento e il sotto-pagamento rappresenta il principale indicatore di "grave sfruttamento lavorativo". Su 85 lavoratori intervistati un terzo, ben 26, riferiscono di aver accumulato dei crediti verso il datore di lavoro, ovvero almeno parte del lavoro svolto non è stato retribuito. Interessante notare che sul nostro gruppo di intervistati la mancata retribuzione colpisce, con la stessa incidenza, sia lavoratori in nero sia esperienze di lavoro grigio, a dimostrazione che la sottoscrizione di un contratto non è di per sé una garanzia.

Spesso i pagamenti non effettuati riguardano gli ultimi mesi o giorni di lavoro, a volte si tratta di poche centinaia di euro, somme per le quali i lavoratori decidono spesso di lasciar perdere. In alcuni casi al termine della prestazione lavorativa il titolare/debitore fa perdere le proprie tracce rendendosi irreperibile.

L.: No ancora c'è da pagare, un mese che poi non ho più chiesto c'è ancora da pagare.

I.: E non hai avuto più notizie?

L.: No, non so più dove è. (*Uomo, 30 anni, Pakistan*)

Scappare senza retribuire gli stipendi è molto più facile per i titolari di ditte di servizi che chiudono l'attività e tornano nei loro paesi di origine, truffando così sia lo Stato, con gli oneri contributivi, sia il lavoratore: «ancora mi deve dei soldi, però non c'è, se n'è andato in Pakistan» (Uomo, 20 anni, Costa d'Avorio). Oppure le giornate di prova non vengono retribuite: «lui mi ha detto che i primi tre giorni non paga, bisogna provare» (Uomo, 41 anni, Senegal).

I crediti accumulati hanno l'effetto di rendere ancora più precaria l'esistenza di questi lavoratori che si trovano in difficoltà a far fronte alle spese quotidiane, come nel caso dell'affitto.

“C'erano dei mesi che non avevo lo stipendio, non lo prendevo, come per altri contratti il venti del mese, magari lì prendevo addirittura dopo due mesi, il proprietario di casa dove ero in affitto non poteva aspettare, era una situazione brutta, magari il datore di lavoro mi anticipava qualcosa, per me era un'esperienza brutta, non lo facevo con piacere”. (Uomo, 29 anni, Camerun)

Alcuni datori di lavoro versano dei piccoli acconti e promettono il resto del pagamento a fine stagione per tenere buoni i dipendenti, senza mai retribuire il grosso dello stipendio.

I mancati pagamenti diventano, contrariamente ad altri tipi di irregolarità, che invece vengono accettati con rassegnazione, uno dei motivi principali per cui i braccianti esasperati si rivolgono agli organi di controllo per chiedere giustizia.

L.: Io sono andato lì da lui da solo e ho preso anche i soldi. Sono arrivato lì tardi, ero a piedi perché avevo perso il pullman da Lamporecchio a Montecatini, ho fatto tutto a piedi. Perché i soldi sono miei e lui me li doveva dare, li ho sudati. Lui mi aveva detto di ritornare il giorno dopo, ma io gli ho detto che avrei chiamato i carabinieri subito. Quando gli ho detto così, lui mi ha pagato. Lui mi voleva prendere anche altri soldi: voleva che gli pagassi l'affitto. Io mi sono arrabbiato e gli ho detto: ma che cazzo di affitto?

I.: Tu avevi dormito lì? Quanti giorni?

L.: Sì, avevo dormito lì due settimane. E quando sono andato ieri l'altro a prendere i soldi mi ha chiesto l'affitto ma non avevamo parlato dell'affitto prima.

I.: quanto ti voleva far pagare per l'affitto?

L.: Tutto lo stipendio, io gli ho detto: sei matto? Io non pago niente! (Uomo, 40 anni, Gambia)

Paradigmatico è il caso di un giovane lavoratore africano del settore vitivinicolo che al tempo dei fatti raccontati era un richiedente asilo. Il bracciante assunto da una ditta contoterzista, con titolare tunisino, accumula ingenti crediti e cerca varie strategie per recuperare il denaro. L'intervistato infine ha deciso di denunciare il suo sfruttatore, così oggi possiamo conoscere la sua storia.

"Ci sono state tante persone che il capo non ha pagato ... per esempio quando alla fine del mese ... dovevamo prendere per esempio 1500 euro, e gli dicevi dammi almeno 1000, lui ti dava 250 euro. Mi dava poco, non tutti i soldi che dovevo avere. [...] Alla fine sai perché l'ho denunciato? Lui è andato via in Tunisia senza aver finito di pagarmi. Poi l'ho chiamato tante volte, ma non rispondeva mai. Quando è rientrato in Italia, l'ho chiamato ancora. Lui mi ha parlato male così io mi sono detto di andare dai carabinieri". (*Uomo, 25 anni, Mali*)

**Non ricevere i soldi pattuiti è un ricatto che porta il lavoratore ad accettare retribuzioni più basse, pressato dalla competizione con altri lavoratori disperati.**

"Io gli dissi: "quattro euro? ok dammeli, non voglio problemi! Dammi quello che io ho già fatto e basta!". Almeno 4 euro all'ora li avrei presi, ma neanche quelli. Perché tante persone che lavoravano lì con me, se le pagavano o non le pagavano, a lavoro ci andavano sempre. Non sapevamo i nostri diritti! Avevamo paura, anche della Polizia". (*Uomo, 25 anni, Mali*)

**Quando il bracciante richiede i propri soldi la situazione può degenerare, talvolta sono anche i lavoratori che aggrediscono o minacciano il titolare per essere pagati, riuscendo addirittura, come raccontato da un sindacalista, ad ottenere il denaro tramite un'estorsione.**

"Mi è capitato un episodio: è un'azienda agricola nelle colline maremmane, e questi lavoratori potavano olivi e facevano tutte queste cose qua ed è successo che l'imprenditore agricolo non li pagava. Quindi questi si sono trovati in una condizione di non avere niente. Tra l'altro vivevano pure lì, i parenti lavoravano lì in una condizione veramente ... non sapevano che pesci prendere. L'imprenditore un giorno si è presentato con la macchina nuova. Sono saliti in macchina tutti e tre, lo hanno minacciato. L'hanno portato e gli hanno fatto firmare il passaggio di proprietà, a me mi hanno detto con le buone, hanno rivenduto la macchina e si sono spartiti i soldi". (*Donna, sindacati*)

"Quando lo chiamai, non mi lasciò neanche parlare. Mi ha detto cose

brutte, mi ha minacciato. [...] Il capo tunisino una volta ha litigato con un nigeriano. Una volta disse che avrebbe dato 400 euro a questo nigeriano, ma poi gli ha dato solo 200. Lui gli disse che voleva tutti i suoi soldi ... lui gli rispose che non glieli dava. Il capo è salito in macchina per andare, ma lui si è messo davanti alla macchina, gli ha detto che se non gli dava i soldi chiamava i Carabinieri. Così loro poi si sono presi e si sono picchiati. I vestiti del capo erano tutti strappati". (*Uomo, 25 anni, Mali*)

I crediti ci mostrano quanto sia precaria la condizione di questi lavoratori, una fragilità di cui i loro padroni sono ben consci e che giocano a loro favore.

### **Box n. 1 – La difficoltosa riscossione dei crediti**

Per comprendere meglio come i lavoratori stranieri precipitano in questa situazione di difficoltà e quali strategie mettono in campo per recuperare il denaro vale la pena soffermarsi con più attenzione su alcune delle storie raccolte. Una vicenda particolare è quella raccontata da questi due lavoratori assunti dallo stesso proprietario: un uomo di 28 anni proveniente dalla Guinea e un altro di 30 anni della Costa d'Avorio.

Quando un mese è finito, lui non ti dà tutti i soldi, lui ti dà 300, oppure 200. (*Uomo, 30 anni, Costa d'Avorio*)

Noi andiamo e gli chiediamo di aiutarci per comprare il mangiare che ci serve per andare a lavorare e lui prende e dà a ognuno 300 o 400 euro [...] ma lui non ha mai passato a qualcuno più di questo. [...] Dei miei soldi restano nelle sue mani, dagli ultimi calcoli che abbiamo fatto, 2150 euro. (*Uomo, 28 anni, Guinea*)

Il bracciante racconta di un sistema rodato applicato a tutti i lavoratori finché alcuni decidono di protestare in maniera unitaria e portare la questione davanti alle forze dell'ordine che inizialmente cercano di calmare i dipendenti. Il datore di lavoro decide di chiedere l'intervento anche del coordinatore del CAS, in cui i migranti richiedenti asilo risiedono, nella speranza che possa mediare tra le parti e riuscire a convincere i lavoratori ad accettare solo una parte dei soldi pattuiti. Il titolare porta addirittura una parte della somma dovuta, non sufficiente però a ripagare tutto il debito, nel CAS per dividerlo tra i suoi vari dipendenti.

Prima ci dice di andare un certo giorno, noi andiamo e dice 'Non ho soldi andate'.. questo succede tre volte e l'ultima siamo tutti arrabbiati e decidiamo che nessuno torna a casa senza i suoi soldi ... quel giorno andiamo al capannone e lui chiama la polizia. La polizia viene e ci dice di metterci d'accordo, di dargli una settimana e dopo ci paga ... ci dicono così ... che lui paga dopo una settimana. Lui arriva con 7000 euro. Noi andiamo tutti contenti a prendere i nostri soldi perché aveva detto che ci paga davanti alla polizia, quindi pensiamo che quando andiamo ci paga tutto, invece arriva e dice: "Allora cosa facciamo? Non ho i soldi per pagare tutto, ho €7000 euro, andiamo dal vostro capo al campo" (Ndr coordinatrice del CAS). Noi non vogliamo portare questa questione dentro, ma è lui che dice andiamo e allora diciamo andiamo, va bene. *(Uomo, 28 anni, Guinea)*

**Il responsabile del CAS, resosi conto delle evidenti irregolarità, decide di sporgere denuncia contro la volontà degli stessi lavoratori truffati, che così perdono la speranza di rivedere il loro denaro in tempo breve.**

Lui ha detto che lui vuole vedere nostro responsabile del centro di accoglienza. Ci sono persone d'accordo e persone non d'accordo. Quando siamo andati lì il problema diventa grandissimo. *(Uomo, 30 anni, Costa d'Avorio)*

Lei (Ndr coordinatrice del CAS) non ci ha aiutato per nulla perché quando ha fatto la denuncia deve pensare a questo problema. Gli altri senegalesi gli dicono che non devono fare denuncia perché se fate denuncia non troverete i vostri soldi. *(Uomo, 28 anni, Guinea)*.

**L'epilogo di questa strana storia è drammatico: i lavoratori truffati ritengono responsabile la coordinatrice del CAS per aver sporto denuncia e per aver avviato l'iter processuale che li vede vittime di grave sfruttamento lavorativo (reato 603 bis). Nei confronti del datore di lavoro, che li ha fatti lavorare per mesi senza compenso, arrivano a provare quasi un senso di colpa, se lo incontrano si sentono in dovere di giustificarsi per la loro azione. Questa reazione è indice di una scarsa consapevolezza dei propri diritti, di una fragilità peculiare che ribalta i canonici**

**ruoli di vittima e sfruttatore. Far intervenire la legge non viene vissuto come uno strumento lecito per dirimere simili controversie.**

I.: Ti è capitato di vedere R. (ndr. datore di lavoro)?

L.: Beh, io l'ho denunciato, lui ha un problema con te, tu che fai vai a cercare problemi? Lo devi rispettare.

I.: E lui è arrabbiato con te?

L.: Un giorno l'ho visto alle poste e lui dice "eh, voi avete fatto casino" e gli hanno fatto una multa da 200 mila euro. E allora tutte le persone ci guardano e io gli dico "tu sei cattivo perché ci fai lavorare senza soldi, ma non siamo noi che abbiamo fatto denuncia", ma lui non ci crede e dice che siamo noi. (*Uomo, 28 anni, Guinea*)

## 7.8 LE VIOLENZE E LE MINACCE

Alcune ricerche si sono soffermate nel descrivere la violenza strutturale ai danni dei braccianti agricoli, utilizzata come mezzo di controllo o come sfogo razzista e gratuito, manifestazione di un potere superiore che a volte si immagina come illimitato. Omizzolo (2019) ci racconta di braccianti massacrati di botte e/ o derubati mentre tornavano dal lavoro a bordo delle loro biciclette o dopo che avevano avanzato delle rivendicazioni ai loro capi<sup>55</sup>. Soumahoro (2019) racconta di migranti uccisi a fucilate per motivi futili, come nei casi di Soumaila Sacko e Jerry Masslo. Leogrande (2008) parla di braccianti polacchi scomparsi da anni e probabilmente sepolti sotto la stessa terra pugliese che erano costretti a lavorare o dimenticati nelle celle frigo degli obitori della Capitanata. La violenza ai danni dei braccianti stranieri assume contorni diversi a seconda del contesto in cui si svolge e non è solo il datore di lavoro ad esercitarla; a volte la violenza è sintomatica dell'intero contesto sociale e lavorativo, spesso respingente e discriminatorio. Sebbene nel territorio toscano non emerga un quadro di questa

---

<sup>55</sup> Una di queste storie di violenza nell'Agro Pontino viene raccontata nel documentario di Simone Amendola *Padrone Bravo* (2012), Parsec Coop.Sociale, disponibile <https://www.simoneamendola.it/padrone-bravo-2012>

gravità, la regione non è esente da episodi apertamente violenti ai danni dei lavoratori agricoli.

Non emerge dunque, se non in sporadici casi che tratteremo al termine di questo capitolo, una dimensione di controllo totale sulla vita dei braccianti: quei ricatti, quelle violenze, quel sistema di intimidazione criminale che sembrano contraddistinguere in maniera sistemica l'agricoltura di altre regioni. Gli episodi di violenza fisica sono dunque, almeno qui in Toscana, solo la punta dell'iceberg di forme di violenza molto più subdole e sotterranee. La violenza si articola in vari modi: nel tenere i lavoratori all'oscuro dei loro diritti, isolarli dal resto della società, nel gestire le loro relazioni con l'esterno e nel costringerli a condizioni di vita sotto i limiti della dignità umana. Queste forme di violenza non lasciano lividi sul fisico ma esprimono una forma di dominio sui corpi degli stranieri che lavorano in agricoltura.

Gli episodi che andremo ad analizzare non si configurano mai come spedizioni punitive e premeditate, come avviene in altri territori in cui il monopolio della violenza è evidentemente prerogativa delle agromafie. Le interviste non segnalano ricatti comuni nelle esperienze di lavoro sfruttato come schiavitù da debito, confinamento e sorveglianza dei braccianti o il sequestro dei loro documenti d'identità. In Toscana piuttosto emergono storie di piccole violenze quotidiane, a volte aggravate dalla discriminazione razziale e che in alcuni casi portano a confronti fisici violenti tra datore/caporale e bracciante. In Toscana negli ultimi anni stanno avvenendo dei fatti di cronaca che raccontano di lavoratori aggrediti fisicamente mentre erano in presidio per protestare contro le loro condizioni di lavoro. Celebre il caso della stamperia Textprint di Prato in cui gruppi organizzati, che vedono coinvolti anche i dirigenti dell'azienda, hanno preso a bastonate e a colpi di mattone i lavoratori stranieri che protestavano mandandoli in ospedale<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Si può leggere dell'episodio tra gli altri su "La Nazione" 11 Ottobre 2021 <https://www.lanazione.it/prato/cronaca/rissa-operai-prato-1.6906886> e da "Il Fatto Quotidiano" 16 Giugno 2021 <https://www.ilfattoquotidiano.it/2021/06/16/prato-operai-della-texprint-picchiati-dai-vertici-dellazienda-un-lavoratore-colpito-con-un-mattone-sindacato-tre-finiti-in-ospedale/6232498/> e del 12 Ottobre 2021 <https://www.ilfattoquotidiano.it/2021/10/12/prato-operai-in-presidio-davanti-allazienda-aggrediti-con-mazze-e-spranghe-quattro-feriti-stavano-protestando-contro-i-turni-di-12-ore/6351798/>

[...] “Perché anche dalle ultime indagini della procura di Prato relative alla Texprint, relative alle Confezioni Giulio, si è rilevato che le persone sono molto limitate nella loro libertà. Addirittura si è sentito parlare di catene, di cineprese, di minacce, aggressioni ... Avete visto anche ad un picchetto le persone sono state aggredite con bastoni di fronte alle telecamere e quindi l’arroganza di alcune persone è elevata, e questo fa sì che i livelli di ... in qualche modo anche di riduzione ad uno stato di schiavitù siano elevati”. (*Donna, altri attori*)

Il tempo e la sua gestione diventa uno dei motivi di maggiore pressione nei confronti del lavoratore, fare veloce, più in fretta, non fermarsi è un ammonimento verbale che in alcuni casi si trasforma in una forma di ricatto o di violenza psicologica. Questo controllo aggressivo e onnipresente talvolta è esercitato dai capisquadra che supervisionano i lavoratori nel corso della giornata. Sono tantissimi i lavoratori che segnalano questo tipo di trattamento, all’incitamento spesso si unisce la minaccia di perdere il lavoro. Si tratta di una sorveglianza rigida e aggressiva, così sistematica che si trasforma in un tecnica per spingere il bracciante al limite dello sforzo produttivo.

“Lavoriamo come schiavi tanto e sempre ci dicono “veloce, veloce”. Se non sei veloce e non ti sta bene ti dice di andare via”. (*Uomo, 26 anni, Mali*)

“Non puoi lavorare e fermarti un po’, altrimenti resti a casa per sempre”. (*Uomo, 20 anni, Costa d’Avorio*)

“Sì, un po’ paura, quando sei a lavoro e non sei veloce e bravo come altri, hai paura che ti licenzino, mi manda a casa perché sono nuovo”. (*Uomo, 30 anni, Pakistan*)

L’incitamento alla velocità diventa pressante quando il datore di lavoro è una cooperativa o una ditta che offre servizi e invia le sue squadre su terreni altrui. In questo caso, in cui il valore dell’appalto deve essere riferito all’opera o al servizio e non alle ore di lavoro (Delibera Regionale n. 1397 del 2021<sup>57</sup>), fare in fretta vuol dire risparmiare sul costo del lavoro e aumentare la produttività, perché si possono accettare altri appalti.

“Dicevano sempre di andare veloce, urlavano. Volevano guadagnare di più. Un lavoro di due giorni lo volevano fare in un giorno. Ti urlavano,

---

<sup>57</sup> Delibera della Regione Toscana n. 1397 del 27/12/2021, testo ufficiale disponibile: [http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5314319&nomeFile=Delibera\\_n.1416\\_del\\_27-12-2021](http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5314319&nomeFile=Delibera_n.1416_del_27-12-2021)

anche se sei stanco". (*Uomo, 21 anni, Costa d'Avorio*)

"Loro sempre veloce veloce. Te no vuoi contratto? Domani stai a casa. Parla male. Parla con uomini come animali, quello problema loro. [...] Il lavoro che è per due giorni, tre giorni lui vuole fare in 8 ore. Veloce, veloce, veloce". (*Uomo, 39 anni, Nigeria*)

La violenza, la minaccia e le pressioni psicologiche sono modi per estrarre extra-profitto dal dipendente e mantenerlo in uno stato di assoggettamento al fine di scoraggiare eventuali rivendicazioni o vertenze. Episodi di razzismo e discriminazione aggravati da minacce, ricatti e pressioni sono segnalati già nella precedente ricerca toscana di Cagioni (2020), in cui si attesta l'utilizzo di questa pedagogia negativa con lo scopo di estrarre dalla forza-lavoro la massima produttività, docilità e disciplina. Forme visibili o invisibili di coercizione sono funzionali ad imporre uno scambio diseguale tra tempo e denaro, in cui la mente e il corpo di chi lavora sono oggetto di un controllo totale (Olivieri, 2020). I casi di vera e propria violenza fisica sono perlopiù legati a questioni economiche, quando il lavoratore chiede gli stipendi arretrati talvolta può essere minacciato o picchiato.

"Tanti lavoratori raccontano che nel momento in cui chiedono il rispetto dei loro diritti spesso la risposta è o il licenziamento e l'allontanamento, o la violenza". (*Uomo, altri attori*)

La violenza viene esercitata soprattutto su soggetti meno consapevoli che la subiscono come una forma normale di discussione, non sempre simili abusi vengono vissuti come violazioni inaccettabili.

"Ah [nome imprenditore] ... sì ... una volta mi sono arrabbiato con lui perché con poco metteva le mani addosso alla gente. Quando si parla, subito ti mette le mani addosso ... ma io questa cosa, veramente non la sopportavo ... perché io mai metto le mani addosso a nessuno. Però, come lui è vecchio, spesso non capivo bene. La sua voce era incomprensibile, parlava troppo veloce. Ma se non capivo bene, si arrabbiava subito e alzava le mani. Però poi alla fine non era un problema ... se ti alzava le mani, dopo tre minuti non ce l'aveva più con te ... no, era buono ... per me nessun problema". (*Uomo, 33 anni, Senegal*)

Essere una donna in un mondo prevalentemente maschile può rappresentare un ulteriore fattore di fragilità. Come

raccontano alcuni organi di controllo, le braccianti possono essere vittime di abusi sessuali.

“Mi è capitato sempre nel tabacco, sempre lavoratori a nero, e in più prostituzione perché c'erano marocchini e polacchi e la ragazza, la minore si prestava per i polacchi, però non per i ragazzi di colore [...] io ho saputo questo perché la ragazza si era negata nei confronti di un ragazzo di colore, altrimenti andava tutto bene. (Donna, istituzioni e organi di controllo)

Tra i racconti interessanti vi è sicuramente quello fatto dalla testimone n. 12, una lavoratrice di un agriturismo, la quale riferisce abusi ai limiti del sequestro di persona e delle minacce nei confronti di un cuoco filippino assunto con un contratto in agricoltura, costretto a scappare nottetempo.

“Quella di cui sono stata testimone è stato il cuoco che era di origini filippine che era stato prima un carcerato che era stato inserito all'interno dell'azienda che aveva richiesto di uscire e andare a lavorare da un'altra parte e il proprietario davanti a noi l'ha minacciato dicendo: “te non vai da nessuna parte, te ricordati che io c'ho il coltello, te da qui non te ne vai” [...] Quando lui tornò fece questa scena davanti a tutti noi, in ufficio, e gli disse: “Ricordati, io c'ho il coltello, io ho le prove, io ti faccio tornà in galera da dove sei venuto. Dico che spacci la droga, ti metto la droga nell'appartamento e ti rimando in galera un'altra volta. Te non vedi più la luce del sole.” Questo davanti a tutti noi. Allora, lui cosa fece. [...] Lui scappò. Noi la mattina si andò lì, le colazioni non c'erano. La gente doveva fare colazione, non c'era niente perché il cuoco se n'era andato. Non ci fu verso di rintracciarlo in nessun modo. Nessuno è più riuscito a rintracciarlo. Quindi lui probabilmente, aveva con sé i suoi documenti, ma non ha preso gli ultimi stipendi. Non ha preso niente. Ha preso i bagagli ed è scappato”. (Donna, altri attori)

Lo stesso datore di lavoro, secondo la testimonianza dell'intervistata, minacciava i lavoratori prima dei controlli dell'Ispektorato.

“Tipo arriva l'Ispektorato del Lavoro e il giorno che è arrivato l'Ispektorato del Lavoro a noi ci è stato detto (ndr. dal proprietario): “ricordatevi che chi di voi parla, io c'ho il coltello dall'altra parte, quindi state attenti a quello che dite perchè la pagherete.” E, ovviamente, il giorno che è venuto l'Ispektorato, lui lo sapeva e il lavoratore non c'era quel giorno lì. Era stato mandato via”. (Donna, altri attori)

Un'ulteriore forma di violenza, meno diretta e più subdola, è anche il mancato rispetto delle condizioni minime di sicurezza, quando l'organizzazione del lavoro non tiene conto della salute

dei braccianti ed è finalizzata solo a massimizzare la produzione. Come vedremo nel paragrafo 8.1 il lavoro agricolo spesso si caratterizza per un rischio di infortuni superiore ad altri settori a causa dell'utilizzo di macchinari pericolosi, per le condizioni climatiche, per i lunghi turni di lavoro, per la mancanza di formazione e informazione. L'organizzazione del lavoro spesso non tiene in considerazione questi rischi e negligenze di questo tipo sono delle forme di violenza indiretta che spesso causano gravi infortuni o incidenti mortali.

“Molte volte siccome si tratta di attività stagionali anche la formazione viene vista come una perdita di tempo. L'organizzazione del lavoro in maniera tale da tutelare i soggetti che sono esposti a determinate temperature si sorvola diciamo. L'organizzazione del lavoro anche in questo senso è di fondamentale importanza”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

## 7.9 IL RAZZISMO

Le ingiurie rivolte ai lavoratori spesso hanno come oggetto la provenienza o il colore della pelle. Le citazioni in questo senso sono moltissime e appaiono in diverse interviste dimostrando un connubio tra razzismo e sfruttamento allarmante.

“Il capo è sempre lì con noi che guarda, lui manca di rispetto e parla troppo contro i lavoratori stranieri. Dice che gli stranieri lavorano come maiali, lo dice dei nigeriani tutti i giorni”. (*Uomo, 29 anni, Senegal*)

L: Uno nero sta zitto. Ma io ho sentito di...tutte le offese del mondo eh: pure “albanese di merda”, “africano di merda”, “nero di merda”, “puzzate”, questo, quello.

I: ma chi? Proprio i proprietari?

(l'intervistato annuisce) [...] L: Eh, ma tu sei nero, “tu non puoi comandare qua”, “sei venuto in Italia, devi lavorare, devi fare questo, lo schiavo”, cioè, cioè hai capito? Son cose brutte. (*Uomo, 28 anni, Albania*)

“Non mi piace parlare di queste cose ma purtroppo succede queste cose, siamo andati a lavorare per una signora e lei si è rifiutata di farci lavorare, perché eravamo lavoratori di colore, c'era solo uno che era della Macedonia, lei non voleva farci entrare per questa cosa del colore sì, sì”. (*Uomo, 29 anni, Camerun*)

Tra i testimoni privilegiati, alcuni funzionari degli organi di controllo sottolineano che tra le principali rivendicazioni dei

**lavoratori troviamo anche la pretesa ad un trattamento più umano.**

“Le retribuzioni, la contribuzione e spesso capita che lamentino con noi anche proprio il trattamento a livello proprio umano”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

**Se prestiamo attenzione alle interviste, alcuni testimoni privilegiati riportano luoghi comuni, generalizzazioni, modelli stereotipati che si prestano a riletture razziste. I tratti culturali vengono interpretati come rigidi e determinanti e sembra che certi modi di fare e di essere contraddistinguono intere popolazioni, secondo la più classica tesi “culturalista”.**

“Di media i marocchini sono anche molto sporchi però la casa non gliela vuole dare nessuno”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

“Nella realtà ora c’è un cambio di tendenza perché i ragazzi di colore, come dicono loro questi negri, sono molto bravi, basta formarli. Anzi i macedoni hanno un grosso problema che bevono, per esempio, mentre il ragazzo senegalese o marocchino non beve, sia probabilmente per la loro religione che glielo vieta ma anche perché culturalmente non hanno bevuto alcol, ora sono tante aziende che preferiscono avere il ragazzo di colore”. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

“Ora sono tutti Macedoni, dall’interno dalle zone della Jugoslavia perché è gente che è abituata a stare nei boschi e poi diciamo che è un po’ border-line anche dal punto di vista sociale ed economico”. (*Uomo, associazioni di categoria*)

“Poi è chiaro ognuno ha le sue caratteristiche umane ... per dire, ora mi registri e lo dico lo stesso, i marocchini sono molto bugiardi, ma non perché ... credo che sia nel loro Dna questo, no?! Per cui, è proprio la loro cultura, noi già lo sappiamo, loro già lo sanno che noi lo sappiamo e così si va tutti a posto, siamo tutti contenti. Però questa è proprio una caratteristica loro ... sono dei bravi lavoratori, molto bravi e ci tengono a questa azienda”. (*Donna, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

**L’idea di fondo in alcune retoriche diffuse è che il lavoratore straniero vada in qualche modo “civilizzato”, perché non ha le basi culturali per comprendere la sua condizione di sfruttamento o perché è abituato a vivere nell’irregolarità.**

“Chiaramente vanno formati, cioè una cosa fondamentale questa qui, non è così banale e così facile far formazione a questi ragazzi che arrivano perché effettivamente non hanno la cultura... [...] perché poveretti li capisco, poi magari non sono neanche abituati a rispettare le

regole perché vengono da un paese in cui le regole non ci sono". (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

"Allora siccome vengono da Paesi dove non è che ci sia il culto della legalità, anzi tante volte magari sono levantini". (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

Queste affermazioni ci colpiscono per due motivi: il primo perché si tratta di generalizzazioni, i lavoratori stranieri sono tutti descritti così, a prescindere dal loro percorso individuale. Il secondo elemento che stride è considerare gli altri Paesi come sottosviluppati rispetto all'Italia e le altre culture particolarmente votate all'illegalità e alla criminalità. Ricerche come la nostra mostrano semmai il contrario: è il mondo del lavoro italiano ad essere caratterizzato da illegalità diffusa che non manca di trascendere in forme anche gravi di criminalità.

Proviamo brevemente a rintracciare le radici e i presupposti di questo razzismo percepito dagli stranieri intervistati e diffuso nelle testimonianze, spesso in maniera inconsapevole, degli italiani. Ciò che si intende sottolineare è il rapporto che intercorre tra specifici enunciati sulla razza o sulla provenienza e i rapporti sociali che contraddistinguono la modernità: certe retoriche naturalizzano e giustificano relazioni di potere che sono intimamente politiche. Per Soumahoro (2019) sono proprio le leggi sull'immigrazione ad aver creato, negli ultimi 30 anni, una cultura dell'indifferenza.

Il migrante, specialmente quello africano è spesso oggetto di battute, commenti, sguardi che si nutrono di un pensiero razzista profondamente radicato nella nostra società. Questi episodi, come sostiene Soumahoro (2019), sono la manifestazione di un processo culturale e politico, che mette in evidenza le differenze identitarie, con lo scopo di trasformare il migrante in una categoria speciale ingabbiata in dinamiche economiche e sociali particolari. Questa "categorizzazione" ha influenzato l'apparato amministrativo-burocratico ed in particolare le politiche migratorie, Soumahoro a tal proposito parla di "razzializzazione istituzionale" che si nutre di tre paradigmi: leggere la migrazione come invasione-emergenza, il paradigma securitario (l'immigrato senza documenti è un criminale) e quello economico-utilitaristico, come esprime bene la norma che lega il permesso di soggiorno al contratto di lavoro. Secondo quest'ultimo paradigma l'ingresso nel nostro

paese va concesso solo a quegli stranieri utili all'economia e al mercato del lavoro.

Gli stranieri, nell'immaginario comune, vengono a tappare le falle dell'economia italiana, svolgendo quei lavori che gli italiani non vogliono più fare, probabilmente perché molti nostri connazionali ritengono le stesse condizioni inaccettabili. Questi mestieri diventano così appannaggio degli stranieri che non sono soddisfatti del loro impiego – proprio come dimostra la ricerca in cui la quasi totalità degli intervistati ha dichiarato di voler cambiare mestiere – ma che vi sono costretti come percorso obbligato. Nei testimoni privilegiati emerge la consapevolezza della necessità di questo esercito di lavoratori precari, senza i quali sarebbe impossibile mantenere la competitività di alcune produzioni.

*“Ora sono diventati dei lavoratori imprescindibili, cioè non possiamo pensare oggi di poter gestire delle aziende vitivinicole senza il contributo necessario dei ragazzi stranieri che, ovviamente, vengono qua nel nostro Paese a trovare una situazione migliore di quello che trovano a casa [...]. Senza le persone il famoso made in Italy, anche le nostre produzioni dal Brunello al Chianti classico, a piuttosto che al Chianti... allarghiamo lo spettro anche al Barolo e quant'altro, se non ci fossero gli stranieri nei vigneti a lavorare diventerebbe complicato portare in fondo una vendemmia per cui è necessario”. (Uomo, imprenditore agricoli e funzionari GDO)*

Dalle interviste emerge come per alcuni tipi di mansione si preferisca una manodopera etnicamente connotata, attivando così dei network migratori fortemente territorializzati e specializzati in alcune lavorazioni. Questi stessi lavoratori, intercambiabili per definizione, si trovano esclusi sistematicamente da mestieri più qualificati e da talune posizioni sociali; così, il processo migratorio dequalifica e conduce al mancato riconoscimento di conoscenze pregresse. Spesso la migrazione depaupera gli stessi migranti delle loro abilità come: la conoscenza di più lingue, competenze professionali e manuali, titoli di studio che non vengono riconosciuti.

Dinamiche che incrocino razza, conoscenza della lingua, permanenza in Italia e contatti nel mondo agricolo imprenditoriale determinano una vera e propria gerarchia dei lavoratori stranieri; in base alla posizione occupata possono variare paghe, diritti e mansioni svolte. Come emerge in diverse

delle nostre interviste per i lavori al pubblico alcune aziende preferiscono non avvalersi di persone di colore.

“Pensa te che meccanismi di razzismo... non so perché, ma il nero non lo vogliono in altri settori, se non in agricoltura... cioè il pachistano te lo posso mettere anche dentro un'industria, sempre a fare dei lavori di merda...[...] Non credevo ci fosse ancora questo livello, invece questa “colorazione” è ancora piuttosto evidente... E non è bello. [...] Succede anche questo nelle aziende vinicole grandi, hai anche il Bed and Breakfast, la struttura per le degustazioni, la struttura per fare dormire i giornalisti, per il negozio... però lì non usano il nero, possono usare uomini, ma assolutamente non di origine africana, e nemmeno le donne di origine africana, è rarissimo”. (*Donna, altri attori*)

Anche i datori di lavoro vengono giudicati per il tipo di personale di cui si avvalgono.

“L'anno prossimo verranno gli africani. Ma c'è un pregiudizio su di loro. Non ho pregiudizi, ma sono per l'interazione. Però ci sarebbero chiacchiere se prendo un africano. Ho preso un afghano e mi dicono “ma hai preso un talebano?”. Altro che talebano, parla tre lingue! La nostra percezione è che sono bestie e invece parla tre lingue!” (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

A definire la collocazione nel mercato del lavoro non sono le capacità individuali e professionali del singolo, ma la sua provenienza geografica, la sua razza e il genere, definendo così una composizione razzializzata dello spazio sociale e lavorativo (Mellino, 2012). Una costruzione gerarchizzata dei rapporti sociali e della cittadinanza contraddistingue ancora lo spazio sociale italiano, sebbene la razza sia costantemente rimossa dal discorso pubblico. La razza, invece, continua in alcuni casi e in certi contesti, come quello lavorativo e migratorio, a determinare differenze ed effetti sia simbolici che materiali. Si vengono a creare corpi su cui è più lecito sperimentare forme di dominio e di controllo, perché differenziati e inferiorizzati. Ciò emerge nella percezione di molti di lavoratori africani che si sentono discriminati o trattati diversamente a causa della loro provenienza geografica.

### **Box n. 2 – Un caso emblematico di sfruttamento nel settore della pesca**

L'unico intervistato del settore ittico è un giovane uomo

sub Sahariano nella zona di Livorno. Si tratta di una lunga intervista in cui il lavoratore appare molto consapevole delle ingiustizie subite, grazie al suo coraggio emerge questa storia di terribile sfruttamento. Ci soffermeremo più a lungo su questa testimonianza, che meriterebbe di essere riportata integralmente per rendere giustizia alla sofferenza fisica e psicologica patita da questo lavoratore e per dimostrare i punti estremi che può toccare lo sfruttamento del lavoro "nell'isola felice" della Toscana, per usare le parole di alcuni testimoni privilegiati. I ricatti, le violenze, i pericoli, i traumi vissuti dall'intervistato ci restituiscono tutta la precarietà delle sue condizioni materiali di esistenza.

Come spesso accade, questa persona racconta anche di un'esperienza pregressa nel settore avvenuta nel paese d'origine. Arrivato in Italia cerca un impiego più qualificato ma in seguito ai tagli operati sul sistema d'accoglienza è costretto a lasciare la scuola e cercare un lavoro alla svelta. Una scelta con un epilogo drammatico che mostra tutti i limiti delle politiche pubbliche nel campo dell'accoglienza dei richiedenti asilo. Racconta con amarezza le contingenze che lo hanno condotto ad abbandonare il suo progetto formativo e con esso la speranza di svolgere un lavoro migliore. La necessità di inviare denaro alla famiglia rimasta nel paese di origine l'ha spinto a cercare un impiego nel settore agricolo, terra d'approdo di tanti disperati senza alternative.

Io questo lavoro lo facevo già ... il pescatore. Sì io sono un pescatore. [...] Quando sono arrivato (in Italia) ho anche provato a fare questo lavoro qua ... mi avevano detto che avrei dovuto avere la terza media. Allora ho frequentato tutte le scuole per avere la terza ... per avere la terza media. [...] ho chiesto loro se potevo avere l'abbonamento (mezzi pubblici) per andare a scuola, ma mi hanno detto di no ... perché hanno detto "Salvini ha tagliato tutto!" Per questo motivo (sorride) ho lasciato la scuola ... e quindi mi sono detto che non potevo fare neanche il meccanico. Va bene, ho lasciato tutte (le speranze) ... quindi mi sono detto lavorerò in campagna, sì. Ma se non andava in quel modo, avrei potuto fare diversi lavori. (Uomo, 27 anni, Senegal)

**Senza sbocchi occupazionali trova lavoro su un peschereccio grazie al consiglio disinteressato di un amico.**

Un giorno un amico mi aveva detto che ... cioè ... io avevo

detto a uno di loro che facevo il pescatore, capito? Lui mi disse che conosceva un amico di qua che faceva il pescatore, capito? "Questo è un pescatore", mi disse, "parla con lui e magari le cose possono andare bene, non lo so". (*Uomo, 27 anni, Senegal*)

**Il datore di lavoro approfitta della scarsa conoscenza della lingua e dei diritti sindacali del migrante appena arrivato in Italia per non regolarizzarlo e pagarlo appena 10-20 euro al giorno.**

Quando siamo tornati (a terra), io gli avevo detto ... "quindi come facciamo? Col contratto o ogni giorno andiamo così?". Mi disse che non mi avrebbe fatto il contratto ... mi disse che non mi faceva il contratto. Ho detto "va bene, io voglio lavorare". Abbiamo iniziato e continuato a lavorare ... andare tornare, andare e tornare ... ma durante questo periodo mi pagava 10 o 20 euro. (*Uomo, 27 anni, Senegal*)

**La situazione precipita quando, durante una battuta di pesca, il titolare dell'azienda nota la presenza della Capitaneria di Porto e spaventato da un possibile controllo minaccia il dipendente costringendolo a gettarsi in mare. Riportiamo qui di seguito i vari stralci dell'intervista in cui viene raccontato l'episodio.**

Ha visto la Capitaneria che stava venendo. Ma non lo so se era una trappola o oh se stavano controllando ... io non so nulla (ride)! In quel periodo io non sapevo neanche cosa fosse la Capitaneria (ride), hai capito? Mi diceva che era un casino, un casino enorme (ride ancora di più). Io gli ho risposto: "ma che casino è?" Dice: "subito ... subito subito devi andare in mare". Io ho detto: "che dici?" Ha continuato a dire: "tu ti devi buttare in mare ... è l'unico modo per salvarsi qua!" (*Uomo, 27 anni, Senegal*)

**Il lavoratore prova a resistere all'assurda richiesta del padrone, ma poi capisce che non obbedendo avrebbe corso dei rischi ancora più grossi e allora decide di affrontare le onde del mare aperto.**

Gli ho detto: "ma cosa intendi con questo?" .. ma non sapevo cosa voleva dire ma sentivo solo che era furioso, davvero! Non lo sapevo perché era furioso così, davvero!! Se non mi buttavo in mare io, sono sicuro mi sarebbe capitato qualcosa! Sì, di

questo sono sicurissimo, perché lo conosco! (*Uomo, 27 anni, Senegal*)

**Il ragazzo si trova da solo, in mezzo al mare, con la barca del suo datore di lavoro ormai lontana. Comincia a nuotare verso la costa, abbandona i suoi vestiti per evitare che il loro peso gli faccia da zavorra. Quando la situazione sembra volgere verso il peggio l'intervento provvidenziale di un bagnino lo salva dall'annegamento.**

E lì ... ho provato un pò, due tre o quattro minuti, ma ho visto che le cose andavano sempre peggio, capito? Che iniziavo (ride) a non riuscire più a spostare le mani, ero tutto stanco ... ma ero sempre lontano da riva, capito? [...] In quel momento pensai che urlare era l'unica cosa da fare se non volevo morire. Ero stanco per nuotare, ma ho provato (ride) a continuare a urlare, urlare e urlare fino che alla fine qualcuno ha sentito. Era un bagnino ... non so come si chiama, ma se lo dovessi rivedere anche ora forse lo riconoscerei [...] Sono sicurissimo (ride) che non sarei stato qui ora, davvero! Perché io non ce l'avrei mai fatta a ... perchè dove mi ha buttato ero troppo lontano, non ce l'avrei mai fatta ad arrivare a riva. (*Uomo, 27 anni, Senegal*)

**Fortunatamente il ragazzo viene salvato e nonostante l'episodio agghiacciante, il lavoratore per mancanza di alternative torna sul peschereccio rimettendosi nelle mani di chi qualche giorno prima gli aveva fatto rischiare la vita: questa è la cifra della disperazione. Il padrone però non lo fa più lavorare per paura di nuovi controlli.**

Lui mi diceva che non dovevo più venire in barca, capito? Disse perché loro (le forze dell'ordine) stavano sempre controllando. Io gli ho detto che .... "ma io non lavoro, come faccio?" "Ma quale lavoro, ci sono problemi e non devi venire". Ha detto no. Ogni tanto, quando sono andato da lui, mi diceva di andare via, non solo di andare via ma mi ha detto anche che dovevo stare a casa. (*Uomo, 27 anni, Senegal*)

**Dopo quell'episodio il ragazzo ha paura ad uscire di casa, cambia numero di telefono, vive come un fantasma convinto che la polizia lo stia ancora cercando per incarcerarlo. Non parla la lingua, non sa a chi rivolgersi, si sente braccato e ha paura che la sua parola contro quella di un italiano non valga**

nessuna. Una situazione paradossale in cui la vittima di sfruttamento ha paura del suo sfruttatore che gli dice di rimanere rinchiuso in casa per non farsi vedere.

Sono stato a casa, diciamo per 4, 5 mesi senza uscire ... sempre lì. [...] ero sempre un pò impaurito, avevo paura che qualcuno mi potesse trovare ... e tornavo a casa subito, capito? [...] Sì ... poi mi dicevo che questa cosa non poteva continuare e che avrei dovuto fare qualcosa. Eh, in quel momento sono uscito da casa e sono andato direttamente da lui, al bar, capito? Quando mi ha visto mi disse che dovevo continuare a stare a casa. *(Uomo, 27 anni, Senegal)*

Il lavoratore teme anche ulteriori ritorsioni da parte dell'ex datore di lavoro che descrive come una persona pericolosa, l'esperienza vicina alla morte ha lasciato, a distanza di tempo, dei segni visibili nella psiche della vittima. Ancora oggi il ragazzo si sveglia nella notte urlando, non esce volentieri, ci ha messo ben due anni a raccontare questa storia ma per fortuna ha incontrato una rete sociale che lo ha sostenuto.

Non sapevo più come andare avanti, come per esempio ... delle volte, quando andavo a cercare lavoro e qualcuno mi guardava ... come per esempio qualcuno con la barba, mi impaurivo, davvero? [...] perché lui aveva la barba, capito? Mi impauriva vedere le persone con la barba, davvero! Perché sapevo che era una persona pericolosa, tutti ne avevano paura, capito? *(Uomo, 27 anni, Senegal)*

Infine, il lavoratore viene davvero intercettato dalle forze dell'ordine che indagano sull'accaduto, lui vive queste investigazioni come una trappola ancora convinto che la polizia lo stia cercando per metterlo in prigione con la motivazione di aver lavorato senza contratto. La presenza del bagnino che lo ha salvato lo convince, nel momento dell'interrogatorio, a dire la verità. Ancora una volta le relazioni personali si dimostrano il più efficace degli strumenti per far emergere storie come questa.

Negli anni trascorsi, l'intervistato ha provato a superare l'insicurezza che gli ha provocato l'evento, ora non teme più il suo ex datore di lavoro. Dopo l'accaduto gli è stata riconosciuta la protezione come caso speciale come vittima di grave sfruttamento lavorativo e ha trovato un lavoro, stavolta in regola, in una cooperativa agricola della zona.

Ogni domenica vado a Livorno. Anche se lo vedo, non mi fa niente. Se accade qualcosa, lo affronto. Ora basta davvero (tono stizzito) ... basta scappare, davvero! (*Uomo, 27 anni, Senegal*)

**Abbiamo raccolto un'altra prospettiva per approfondire questa storia, quella di un operatore di un'associazione che si è speso, anche personalmente, per aiutare il ragazzo. Un controcampo interessante che permette di cogliere l'importanza delle relazioni personali nei processi di emersione. In seguito alle minacce ricevute dall'ex datore di lavoro, il lavoratore viene trasferito in un luogo sicuro.**

Un piccolo CAS della Croce Rossa Italiana, dove questo ragazzo è stato mandato una volta che è partita la procedura giudiziaria con l'arresto dello sfruttatore livornese. Proprio perché questo signore di Livorno lo minacciava, è stato allontanato da Livorno. (*Uomo, altri attori*)

**Una rete sociale si attiva anche durante il processo in un sostegno che è sindacale, giudiziario, psicologico e umano.**

Sicuramente per quanto riguarda la vicenda del lavoratore senegalese che ha conseguito un risultato importante, è stato il fatto che poi incontrando la FLAI-CGIL, la FLAI-CGIL si è costituita parte civile del processo. [...] Pensiamo che possa essere un'occasione – per questo vorremmo darle un po' di risalto – per far riflettere le nostre comunità su dei fenomeni che tutti conoscono spesso ma a cui si dà poco peso e si danno per scontati. Poi ti aggiungo come informazione che noi stiamo seguendo insieme a [nome lavoratore] il processo e alla prima udienza siamo andati insieme, eravamo una ventina di attivisti di [nome associazione] di Livorno, di San Vincenzo, di Castagneto. Insieme in aula, l'abbiamo accompagnato. Ecco attorno a lui c'è un'attenzione e una comunità che continuiamo a fare: ad aprile ci sarà un'altra udienza e torneremo lì con lui. Non deve essere un fatto privato, questa è una vicenda che è bene non rimanga nel chiuso dei protagonisti ma si sappia e se ne parli che ci sia consapevolezza che queste cose accadano anche da noi perché ripeto, parlandone poi qualcun altro ti viene a raccontare qualche altra cosa. (*Uomo, altri attori*)

**Grazie al sostegno ricevuto questa vittima può raccontare la sua storia, un segnale importante per tanti altri lavoratori**

sfruttati.

Poi lui venne con noi, nel 2019, all'ultimo 21 marzo "Giornata della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime innocenti delle mafie" a Siena, alla manifestazione regionale e fu protagonista, insieme alla sua Avvocato, di uno dei laboratori pomeridiani dove si raccontò davanti ai sindacalisti della CGIL regionali, davanti al Questore di Siena, la sua storia. All'inizio non voleva venire, poi però è venuto lì e ha raccontato molto bene davanti anche ad un platea di ragazzi. *(Uomo, altri attori)*

Ci sono alcuni elementi di questa storia che vale la pena sottolineare. Senza dubbio si tratta di un caso limite, non frequente sul territorio regionale ma comunque significativo per comprendere le fragilità e le disfunzioni del settore agricolo toscano. Si tratta di un caso di sfruttamento tout court: paga bassissima e a giornata, nessun contratto, nessuna norma di sicurezza, lunghi turni di lavoro, minacce, violenze fisiche e psicologiche. Esistono, anche in Toscana, titolari d'azienda senza scrupoli che non esitano a mettere a repentaglio non solo la salute ma la vita dei propri lavoratori per evitare le conseguenze legali delle loro condotte scellerate. Inoltre, emerge la necessità di una maggiore vigilanza sui percorsi lavorativi intrapresi dai richiedenti asilo, il protagonista di questa storia ha prima trovato un lavoro indecente e poi è vissuto per molto tempo in accoglienza da segregato senza che nessuno si rendesse conto di quella condizione di fragilità e della costante minaccia che subiva. La verità giudiziaria arriverà con i suoi tempi, ma intanto il titolare dell'azienda continua a svolgere la sua attività.

Passiamo ora agli aspetti positivi che questa storia può contenere. Primo tra tutti l'attività di vigilanza della Capitaneria di Porto e degli organi ispettivi, che hanno prima scoperto in flagrante la situazione di lavoro nero e poi hanno continuato ad indagare per molto tempo sull'accaduto riuscendo ad intercettare nuovamente il ragazzo e arrivando a processo. Secondo importante elemento è la solidarietà e il senso di giustizia di una persona comune, il bagnino, che lo ha salvato dall'annegamento e ha testimoniato ciò che aveva visto. La sua presenza nel commissariato è stata fondamentale per creare un clima di fiducia e per spingere il lavoratore straniero a denunciare. Incrinare e opporsi a pratiche illegali e indecenti come il grave sfruttamento

lavorativo passa da gesti concreti come questo; segnalare, testimoniare e denunciare sfruttatori e caporali significa delegittimare nella sfera pubblica il fenomeno e strappare quel velo di omertà che spesso avvolge e protegge i circuiti criminali. Terzo elemento è il riconoscimento di un permesso di soggiorno come “*casì speciali*” per il protagonista di questa storia, un segnale di corretto adempimento delle funzioni di tutela e accoglienza di cui si deve far carico lo Stato. Quarto ed ultimo elemento è la reattività e la capacità di presa in carico della rete del privato sociale della zona. Il sostegno di alcune associazioni e cooperative come il presidio locale di *Libera - Associazione, nomi e numeri contro le mafie* oltre che degli operatori di strada, è stato fondamentale per la tutela della persona coinvolta e per l’emersione di questa ricca e drammatica testimonianza.

# 8.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

---

**U**na delle declinazioni dello sfruttamento può essere il mancato rispetto degli obblighi che la legge prevede per garantire la sicurezza e la salute sui posti di lavoro. Visite mediche, distribuzione dei dispositivi di protezione individuale, formazione, modalità di trasporto ma anche pause e riposi concorrono a definire un ambiente di lavoro sicuro. Le irregolarità in questi ambiti hanno delle dirette conseguenze sulla vita dei dipendenti e sulla loro incolumità fisica immediata o futura. In questo capitolo esamineremo ciò che emerge dalle interviste per quanto riguarda le malattie professionali, gli infortuni e gli incidenti sul lavoro. Inoltre proveremo a capire se e come le norme di sicurezza sul lavoro vengono rispettate e quali sono i principali rischi per la salute dei dipendenti.

Nella seconda parte del capitolo proveremo ad esplorare l'utilizzo di sostanze stupefacenti da parte dei braccianti agricoli per reggere i ritmi produttivi e il conseguente insorgere di dipendenze. Se nelle nostre interviste è un aspetto marginale, benché non assente, daremo conto di altre ricerche su questo fenomeno poco conosciuto.

### 8.1 INFORTUNI, INCIDENTI E MALATTIE

L'agricoltura è uno dei settori produttivi a maggior rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Anche se negli ultimi anni la situazione sembra in miglioramento, ancora oggi infortuni, incidenti mortali e malattie professionali restano diffusi tra questi lavoratori.

In effetti, dati dell'Inail (2021) mostrano che nel quinquennio 2016-2020 il trend delle denunce di infortunio sul lavoro in

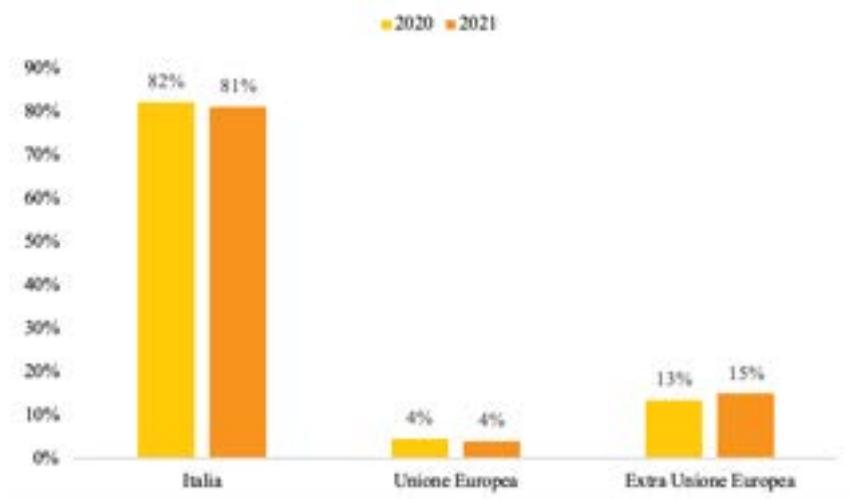
agricoltura è sempre stato decrescente, con una riduzione del 26,3%, da 36.199 casi nel 2016 a 26.696 nel 2020. Anche escludendo l'ultimo anno preso in considerazione, fortemente influenzato dalla chiusura delle attività dovuta al contenimento dei contagi da Covid-19, la diminuzione degli infortuni denunciati è stata dell'8,6%. I casi mortali, invece, nell'arco dei cinque anni in esame hanno avuto un andamento altalenante: nel confronto con il corrispettivo anno precedente, infatti, si rileva un aumento dei decessi in corrispondenza del 2017 (+9,4%) e del 2019 (+13,2%), mentre nel 2018 e nel 2020 la variazione è stata rispettivamente del -7,4% e del -21,6%, per un complessivo calo del 10,1% nel quinquennio.

Un'analisi di quanto avviene nelle diverse regioni italiane offre ulteriori spunti di riflessione e ci fa capire che non tutto è oro ciò che luccica: l'Emilia Romagna risulta essere la regione in cui sono stati denunciati il maggior numero di casi (12,8%), seguita da Veneto (8,7%), Lombardia (8,6%), Toscana (8,5%) e Puglia (7,9%) e, aggiungendo anche il Piemonte (6,8%), oltre il 50% degli infortuni sono concentrati in queste sei regioni. Se guardiamo invece ai casi mortali, al primo posto troviamo la Puglia (12,8%), seguita da Emilia Romagna (12,0%), Piemonte (9,0%), Sicilia (8,6%), Lombardia (7,0%) e Toscana (6,8%). Balza subito all'occhio la maggiore incidenza di casi mortali in Puglia e, soprattutto, in Sicilia, regioni dove è ampiamente diffuso il lavoro nero e il caporalato in agricoltura. In Toscana, invece, gli incidenti mortali incidono percentualmente meno rispetto al resto degli infortuni. Vale la pena ricordare che mentre è davvero difficile nascondere un incidente mortale, è più facile non denunciare un infortunio: una più bassa incidenza di questi ultimi, quindi, non significa necessariamente maggiore sicurezza ma può nascondere una maggiore presenza di lavoro nero, soprattutto in regioni dove l'agricoltura è molto diffusa.

È interessante annotare anche quali sono le cause degli infortuni in agricoltura: oltre un quarto degli infortuni in agricoltura è riconducibile a quello che l'Inail chiama "scivolamento", seguita da "perdita di controllo totale o parziale di una macchina" (21,9% degli infortuni accertati); per quanto riguarda gli incidenti mortali, la tipologia più frequente risulta essere il ribaltamento del trattore.

Come illustrato dal grafico 8.1.1, in agricoltura i lavoratori stranieri subiscono circa il 19% del totale degli infortuni, in linea con la percentuale di infortuni occorsi ai lavoratori stranieri

*Grafico 8.1.1 – Denunce d’infortunio in agricoltura per paese di nascita, anni 2020-2021*

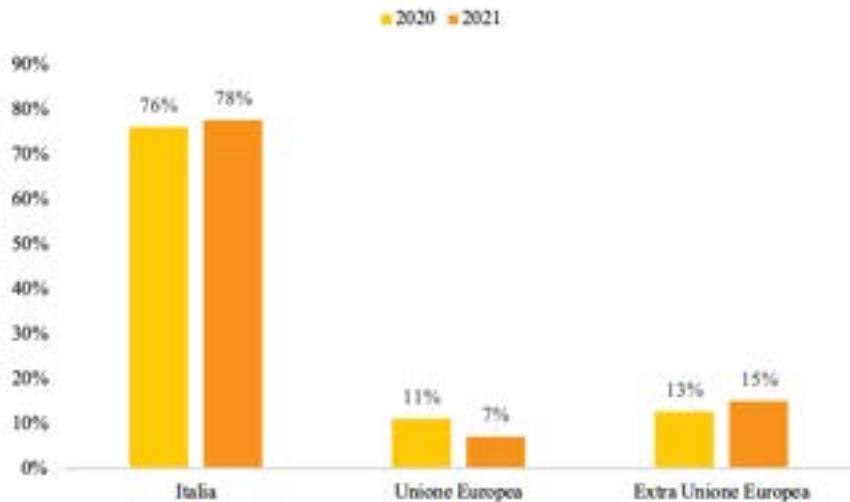


*Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inail (2022)*

occupati in tutti i settori mentre per quanto riguarda gli infortuni con esito mortale (grafico 8.1.2) la quota di stranieri sale ad oltre il 22%, a fronte di una media complessiva del 19%. È evidente che i lavori svolti dagli immigrati, anche in agricoltura, sono quelli più pericolosi e meno protetti dal momento che per loro è statisticamente più probabile morire piuttosto che farsi male (Ministero del Lavoro e delle Politiche Agricole, 2021).

Oltre agli infortuni, può tornarci utile anche una riflessione sulle malattie professionali: su un totale di 54.154 denunce presentate nel quinquennio 2016-2020, in agricoltura sono state riconosciute 28.647 malattie professionali, pari al 52,9%, una quota significativamente più alta rispetto al 43,5% dell'insieme delle gestioni assicurative. Ciò significa non solo che lavorando nei campi è possibile farsi male ma che è anche possibile ammalarsi, molto più di frequente rispetto a quanto accade in

Grafico 8.1.2 - Denunce di infortunio con esito mortale in agricoltura per paese di nascita, 2021-2022

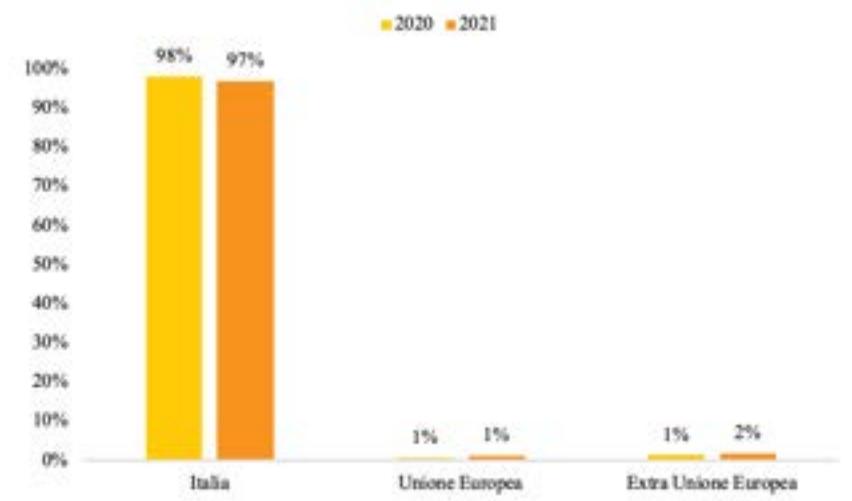


Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inail (2022)

altri ambiti occupazionali. Occorre precisare che per le malattie professionali deve esistere un rapporto causale, o concausale, diretto tra il rischio professionale e la malattia per cui la differenza fondamentale tra l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale è che il primo è un evento traumatico che si manifesta contestualmente all'esposizione al rischio, mentre la malattia professionale, per potersi sviluppare, necessita di un periodo di esposizione, più o meno lungo, ad uno specifico fattore di rischio cui segue un periodo di incubazione di durata altrettanto variabile, ma tendenzialmente più breve nel caso delle malattie meno gravi e più lungo per quelle più gravi. Come si legge nel rapporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Agricole (2021, p. 108), "i dati sulle malattie professionali dei lavoratori stranieri risentono di tali problematiche che non sempre danno evidenza della portata del fenomeno e non possono far comprendere l'entità di esso; la mobilità elevata del lavoratore, in qualità di migrante, non consente, inoltre, di fare maturare le condizioni per la denuncia e, a volte, i lavoratori

stranieri che si ammalano tendono a tornare nel paese di origine". Infatti, i dati Inail riportati nel grafico 8.1.3 mostrano che negli ultimi anni oltre il 97% delle malattie professionali in agricoltura sono state riconosciute a lavoratori italiani mentre gli stranieri, che pur incorrono con una certa frequenza in incidenti mortali, sembrano non ammalarsi.

*Grafico 8.1.3 – Malattie professionali contratte in agricoltura per paese di nascita, anni 2020-2021*



*Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inail (2022)*

In Toscana le cose non vanno meglio, anzi. Rispetto a quanto appena mostrato, possiamo sottolineare tre questioni: 1. Non sappiamo se gli operai stranieri subiscono effettivamente meno infortuni sul lavoro ma sicuramente ne denunciano di meno: come è stato già ricordato, sono stranieri oltre il 42% degli operai agricoli in Toscana, ma gli infortuni che nel 2021 hanno coinvolto lavoratori stranieri occupati in agricoltura sono appena il 26% del totale. Poiché è improbabile che gli stranieri svolgano lavori più sicuri, magari dopo aver beneficiato di corsi di formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e protetti dai dispositivi di protezione individuale, resta il forte dubbio che questi dati dipendano semplicemente dalla mancata denuncia

dell'infortunio; 2. Il discorso cambia quando prendiamo in considerazione solo gli infortuni con esito mortale. Fortunatamente si tratta di casi circoscritti, che non permettono di fare grandi elaborazioni statistiche, però vediamo che nel 2021 2,2 su 10 morti sul lavoro in agricoltura in Toscana hanno riguardato operai stranieri e 4 su 10 nel 2020. In questi casi gravi diventa difficile non denunciare e, per quanto abbia poco senso calcolare le percentuali con valori assoluti così bassi, vediamo che il coinvolgimento degli stranieri aumenta sensibilmente, nonostante gli operai stranieri svolgano in genere mansioni più generiche che non richiedono l'uso di trattori e altri macchinari; 3. L'ultimo dato interessante riguarda la quota di stranieri che incorrono in malattie professionali, nel 2021 appena l'8% del totale (ricordiamo ancora una volta che gli operai agricoli stranieri sono il 42,5% del totale).

Diversi i motivi che possono spiegare questa sproporzione riportata sinteticamente nella tabella 8.1.1: in primo luogo possiamo chiamare in causa il cosiddetto "effetto migrante sano", che ci ricorda che emigra quasi sempre la parte più sana e forte del paese di origine; poi abbiamo visto che molti lavoratori stranieri sono giovani e per questo lavorano anche da

*Tabella 8.1.1 – Denunce d'infortuni e di malattie professionali in agricoltura in Toscana, anni 2016-2021*

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Infortuni totali</b>	3.088	2.934	2.844	2.922	2.182	2.273
<b>di cui stranieri</b>	613	624	604	670	514	586
<b>% stranieri</b>	20%	21%	21%	23%	24%	26%
<b>Infortuni con esito mortale</b>	6	13	13	10	10	9
<b>di cui stranieri</b>	1	2	1	3	4	2
<b>% stranieri</b>	17%	15%	8%	30%	40%	22%
<b>Malattie professionali definite</b>	1.273	1.186	1.080	1.078	849	872
<b>di cui stranieri</b>	64	50	48	65	41	66
<b>% stranieri</b>	5%	4%	4%	6%	5%	8%

*Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inail (2022)*

meno tempo, e quindi avranno maturato meno occasioni per sviluppare una malattia professionale. Tuttavia non possiamo non sospettare, visto uno squilibrio così rilevante, che non tutti i

lavoratori stranieri facciano le visite previste e abbiano l'opportunità dei controlli sanitari come previsto dalla legge.

Commentando i dati della Toscana, il funzionario dell'Inail che abbiamo intervistato fa notare che la situazione del 2020 è dovuta "al Covid che ha inciso notevolmente anche sulla diminuzione delle denunce di infortuni in agricoltura". A proposito dell'aumento degli infortuni mortali, invece, lo stesso funzionario rileva che "il problema tante volte è dato da quella che è una mancanza di formazione specifica" che non garantisce ai lavoratori competenze e conoscenze adeguate agli strumenti che stanno utilizzando: "molti di questi infortuni si sarebbero potuti evitare con una formazione specifica e con interventi specifici sul tipo di macchine" ma poiché in molti casi "si tratta di attività stagionali anche la formazione viene vista come una perdita di tempo".

Inoltre, viene segnalato che molti infortuni avvengono a causa della mancanza dell'idoneità fisica al lavoro:

"Molti di questi infortuni, a parte le macchine, si verificano anche per dei malori perché queste persone che lavorano diciamo nei campi, molte volte per queste persone non c'è stato nemmeno una forma di accertamento dell'idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni. In ambito agricolo noi sappiamo che c'è un certo sforzo da parte dell'organismo quindi sarebbe anche importante che il personale adibito a queste attività fosse un personale che in qualche modo ha avuto questa visita di idoneità allo svolgimento di queste mansioni. Mi preme evidenziare che comunque in questi casi, a parte quella che è un'attività formativa preliminare, molto importante è la possibilità di sottoporre il personale a determinate visite mediche". (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Le condizioni psico-fisiche possono essere compromesse anche in periodi particolari, magari quando il Ramadan coincide con i mesi estivi e, nonostante il caldo, si resta nei campi senza mangiare e senza bere.

Un tecnico della prevenzione sui luoghi di lavoro dell'Usl sottolinea che alcuni infortuni accadono a causa dei ritmi di lavoro che non permettono di lavorare con la dovuta attenzione, in particolare nella silvicoltura, uno dei lavori da sempre più pericolosi e anche meno controllati.

Invece, per quanto riguarda la denuncia di malattie professionali, pur rilevando valori bassi la Toscana sembra muoversi meglio rispetto ad altri contesti regionali:

“Se mettiamo a raffronto l’anno 2019 con l’anno 2020 vediamo che c’è stata una diminuzione delle denunce di malattia professionale, una variazione del -21,24%. Però un dato abbastanza significativo che mi permetto di evidenziare è come la Toscana per denunce di malattia professionale in genere e per denunce di malattia professionale in agricoltura è la prima regione d’Italia. Noi siamo la prima regione d’Italia per denunce di malattia professionale in genere e per denunce di malattia professionale in agricoltura; siamo la prima regione d’Italia. Quindi diciamo anche questo è un dato che ci fa capire come sarebbe molto importante intervenire tempestivamente anche con quelle che sono delle attività diciamo formative”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Poiché l’agricoltura è uno dei settori a maggior rischio di infortuni e di malattie professionali, il Testo unico sulla salute e la sicurezza sul lavoro<sup>58</sup> descrive bene gli adempimenti che anche le imprese agricole devono assolvere per proteggere e tutelare i propri lavoratori: non solo devono essere ben valutati i rischi, compreso quello da stress lavoro correlato (pensiamo a cosa significa lavorare con una persona che ripete continuamente “più veloce, più veloce” come abbiamo visto nel paragrafo 7.8 in cui abbiamo trattato di minacce e violenze), ma deve essere garantita anche un’adeguata formazione dei lavoratori e devono essere forniti i dispositivi di protezione individuali, oltre alla visita medica periodica.

All’interno del quadro appena descritto, nelle pagine che seguono daremo conto di cosa è accaduto davvero ai lavoratori che abbiamo intervistato. Cercheremo di capire quanti infortuni (e di che genere) sono accorsi a questi lavoratori fragili, se sono stati tutelati nel periodo di forzata inattività, cosa è successo in caso di malattia. Inoltre, analizzeremo il livello di protezione dai rischi, cercando di capire se vengono regolarmente visitati da un medico del lavoro e se vengono forniti tutti i dispositivi di protezione individuali, come previsto dalla normativa.

Complessivamente, oltre un quarto dei nostri intervistati ha dichiarato di aver subito un infortunio sul lavoro, confermando le modalità esposte nelle pagine precedenti. Uno dei nostri intervistati (n. 19) ha raccontato come, provando ad avviare un

---

<sup>58</sup> Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Testo ufficiale disponibile: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Testo%20Unico%20sulla%20Salute%20e%20Sicurezza%20sul%20Lavoro/Testo-Unico-81-08-Edizione-Giugno%202016.pdf>

macchinario, senza che nessuno avesse spiegato come fare, si sia bruciato con l'acqua bollente fino al punto di dover essere portato al pronto soccorso; diversi intervistati raccontano invece di essersi tagliati (si rimanda, in particolare, alle interviste n. 18 e 32). Diffusi sono invece i casi di vesciche profonde alle mani, a causa dell'uso ripetitivo di strumenti come le forbici (n. 3 e 36), e ai piedi, a causa di scarpe inadatte al lavoro nei campi (n. 8). Sono emersi anche casi di infortuni più gravi, fino al punto di non poter più utilizzare una mano e non essere in grado di lavorare (n. 33) e casi di incidenti in itinere, durante il viaggio per recarsi sui campi (n. 46 e 48), che hanno richiesto l'intervento dell'ambulanza e il ricovero in ospedale.

In ogni caso, a parte queste situazioni più gravi, gli incidenti sul lavoro non vengono registrati come tali e gli infortunati si limitano a non tornare a lavorare fino a quando non sono nuovamente in grado di farlo. Inoltre, se proprio devono ricorrere a delle cure mediche, lo fanno in autonomia recandosi al pronto soccorso a fine giornata, senza spiegare bene come hanno fatto a farsi male.

*"Se ti fai male niente, come se fai tutto da te, non ti portano al pronto soccorso fai tutto da te. Devi stare attento quando lavori". (Uomo, 21 anni, Costa d'Avorio)*

*[...] "il capo non è buono perché non mi porta in ospedale [...]. Il capo è un bastardo perché non mi ha portato in ospedale e io mi ero tagliato tanto la mano". (Uomo, 25 anni, Pakistan)*

In questo modo risulta evidente che in caso di infortunio i lavoratori non ricevono alcun compenso. Tra i nostri intervistati ben 13 hanno raccontato che in seguito ad un infortunio non solo non sono stati accompagnati da un medico ma non sono stati pagati per le giornate di lavoro a cui sono stati costretti a rinunciare:

D. Non hai mai visto nessuno che si è fatto male?

R: Dipende perché c'è tante persone che fa male, tanto, tantissimo così, ma nessuno portare all'ospedale

D: E che succede? Il datore di lavoro, il padrone, cosa dice?

R: Tu fai male allora vai via

D: Vai via e non ti paga quella giornata?

R: Sì non ti pago la giornata, così tantissimo casi.

D: Allora non conveniva sentirsi male.

R: Sì sì, no portare a casa, tu siedi quando finito il lavoro ti

accompagniamo, tante persone a zappare dice fa male la schiena, però fa male la schiena è lavoro. (*Uomo, 28 anni, Ghana*)

**In alcuni casi non sembra neppure facile distinguere tra un infortunio e una malattia professionale:**

“Mi fanno anche male la sera le dita perché se tu continui tutto il giorno con le forbici tieni (mostra come si tengono in mano le forbici e la posizione che le dita assumono), la sera non ti senti”. (*Uomo, 30 anni, Pakistan*)

In effetti, oltre alla gestione degli infortuni e ai comportamenti assunti dai datori di lavoro in caso di incidenti sul lavoro, è interessante capire cosa accade a questi lavoratori in caso di malattia. La norma prevede che anche gli operai agricoli a tempo determinato abbiano diritto alle prestazioni di malattia, quando, nell'anno precedente abbiano svolto almeno 51 giornate di lavoro nel comparto agricolo. Per gli operai agricoli a tempo determinato è in ogni caso previsto un limite rispetto a quanto è previsto per gli operai a tempo indeterminato: invece che fino ad un massimo di 180 giornate, l'indennità giornaliera di malattia è attribuita per un numero di giornate corrispondenti al numero di giornate di lavoro agricolo svolte effettivamente nell'anno precedente (in ogni caso, fino ad un massimo di 180 giornate). Ovviamente, lo stato di malattia dovrà risultare dalla apposita certificazione medica. Per gli operai agricoli l'indennità di malattia, che è posta a carico dell'INPS, compete dal 4° al 20° giorno nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera e dal 21° al 180° giorno nella misura del 66,66% della retribuzione media giornaliera. Il diritto all'indennità di malattia può, quindi, essere richiesto dall'interessato con inizio dal 4° giorno, essendo i primi 3 giorni definiti di “carenza” e cioè non retribuiti; qualora previsto dal contratto di lavoro i giorni di carenza potranno essere indennizzati a carico dell'azienda (non constano precedenti significativi in agricoltura); l'indennità di malattia è corrisposta dall'INPS sino alla scadenza della prognosi (fine malattia).

All'interno di questo quadro normativo abbiamo invece constatato che su 85 intervistati solo in 3 hanno ricevuto nel corso della loro carriera lavorativa l'indennità di malattia, mentre 36 hanno dichiarato di non aver ricevuto alcun compenso quando non sono potuti andare a lavorare a causa di una

malattia. In effetti, non sappiamo se nell'anno precedente avessero maturato le 51 giornate di lavoro necessarie per accedere a questa misura ma dalle risposte ricevute sembra abbastanza diffusa la pratica di far finta di niente in ogni caso:

"Se sei malato stai a casa e torni quando stai bene. Lui non fa storie".  
(Uomo, 26 anni, Costa d'Avorio)

D. Se sei malato, ti pagano comunque?

R. No, non ti paga, non vai e basta. (Uomo, 36 anni, Burkina Faso)

"Anno scorso novembre io casa febbre, lui no pagato me. Io una settimana a casa, capito? Lui no dice scusa mi dispiace". (Uomo, 35 anni, Nigeria)

"No, niente niente... Anche l'anno scorso ho fatto quarantena, anche mio collega, due settimana lui no paga niente. Se sei malato ha detto sta a casa. Lui dici sta a casa [...] Anno scorso un ragazzo mio collega positiva a covid fai tutti tampone io co altri ragazzi due settimana a casa. Lui no pagare noi". (Uomo, 39 anni, Nigeria)

"Se una persona si ammala o si fa male "affari sua", cioè resta a casa e non viene pagato". (Uomo, 21 anni, Romania)

Con i problemi legati al Covid questa situazione si è aggravata ulteriormente. Diversi intervistati hanno subito inermi l'emergenza sanitaria, come del resto è capitato a tanti altri lavoratori, senza alcun "paracadute sociale" e non solo non hanno avuto la possibilità di lavorare ma non hanno beneficiato di alcuna forma di protezione sociale.

"L'anno scorso un ragazzo mio collega è stato positivo al Covid, abbiamo fatto tutti il tampone io con altri ragazzi positivi... due settimana a casa. Lui no pagare noi". (Uomo, 39 anni, Nigeria)

Dalle interviste emerge in modo abbastanza chiaro che i lavoratori non siano nemmeno a conoscenza di quali sia i loro diritti in caso di malattia o infortunio:

D. Ti hanno pagato la malattia? O no?

R. Emmhh no, questo lavoro in agricoltura questo non è mai successo, ma anche se è successo non ti pagano, perché ti pagano i giorni che sei stato al lavoro. Se sei malato rimani a casa e non ti pago. (Uomo, età ignota, Gambia)

Sotto questo punto di vista i lavoratori sono braccia, non persone. I datori di lavoro sembrano non interessarsi della salute dei propri dipendenti: che si tratti di infortunio o di malattia, il meccanismo consolidato è “finché produci bene, altrimenti stai a casa e quando guarisci vediamo se c'è ancora lavoro per te”. Anzi, stare a casa per problemi di salute può anche mettere a rischio la possibilità di ricevere i compensi per il lavoro svolto

[...] “quando ho trovato la malattia pandemica io stavo lavorando da lui, sono stato a casa tre mesi e lui non mi ha mai chiamato. Lui non mi paga i 40 giorni di quando stavo male e non mi ha mai chiamato”. (*Uomo, 31 anni, Gambia*)

Solo durante il periodo Covid sembra che alcuni datori di lavoro si siano adoperati per rispettare le normative di sicurezza. In particolare, diversi intervistati hanno raccontato che durante le fasi di emergenza sanitaria, quando erano anche più intensi in controlli sulle strade da parte delle varie autorità di controllo, sui pulmini utilizzati per recarsi sui luoghi di lavoro si viaggiava distanziati e con le mascherine indossate.

“Sul furgone eravamo lontani tempo di corona. Quattro in un furgone”. (*Uomo, 26 anni, Senegal*)

“Noi respect regole covid, noi lontani, furgone sei o quattro persone. Si quattro, massimo sei, con mascherina”. (*Uomo, 39 anni, Nigeria*)

Evidentemente la possibilità di essere fermati per strada e il rischio di incorrere in sanzioni pesanti sono serviti da deterrente per adeguarsi alle normative; in altri casi, invece, quando i controlli sono più improbabili, oppure la situazione di sfruttamento e illegalità riesce ad essere mascherata con un apparente rispetto delle regole, i datori di lavoro si comportano in modo più scaltro e disinvolto, come dimostra il fatto che oltre un terzo degli intervistati non ha mai incontrato un medico del lavoro. Anche in questo caso emerge tutta l'ingenuità dei lavoratori che non conoscono i loro diritti e non sempre riescono a dare valore al grande tema della sicurezza sul lavoro

“Il dottore a lavoro non c'è, io non l'ho mai incontrato ma sto bene e sicuramente posso lavorare”. (*Uomo, 25 anni, Mali*)

“Ogni anno si andava dal medico, abbiamo fatto un corso sulla sicurezza sul lavoro... non serve a niente ma l'abbiamo fatto”. (*Uomo, 29 anni, Camerun*)

In ogni caso, tra gli 85 intervistati solo 18 hanno raccontato di essere stati visitati dal medico del lavoro anche se, in alcuni casi, questa “visita” si è limitata ad un colloquio, senza fare gli esami specialistici previsti dalla norma.

“Anche questo anno abbiamo iniziato lavoro e poi fatto visita medica. Dottore mi ha domandato se mi fa male corpo, schiena, mano. Solo questo”. (*Uomo, 26 anni, Senegal*)

Quest'ultima testimonianza lascia intendere la disponibilità di medici del lavoro “compiacenti” che rilasciano le certificazioni sanitarie senza fare i dovuti accertamenti clinici, riducendo i costi del datore di lavoro. Purtroppo questo è un fenomeno diffuso, che va ben al di là del caso trattato: tutto ciò che riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori sono spesso percepiti come un costo e un onere piuttosto che una tutela per i lavoratori e le aziende.

Il mancato rispetto delle norme sulla sicurezza e l'indifferenza verso tutto il tema della salute emerge in maniera ancora più evidente analizzando la fornitura e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, i famosi DPI. Oltre la metà degli intervistati ha esplicitato di non aver mai ricevuto scarpe, guanti o altri dispositivi di protezione o di aver ricevuto una fornitura solo parziale.

“Solo i guanti. Le scarpe no, le ho comperate io”. (*Uomo, 21 anni, Costa d'Avorio*)

“I guanti li danno ogni tanto, ma mica li danno sempre”. (*Uomo, 41 anni, Senegal*)

[...] “io ho comprato le scarpe a Pontedera. Anche i guanti, tutto. Quando hai bisogno di soldi accetti tutto. Solo quando non hai bisogno puoi permetterti di chiedere”. (*Uomo, 33 anni, Senegal*)

“Questa è tutta roba che compriamo noi... loro non ci hanno mai dato i guanti. abbiamo sempre comprato tutto noi”. (*Uomo, 28 anni, Guinea*)

L'impreparazione di questi lavoratori certe volte è disarmante: sembra che alcuni di loro davvero non avessero

alcuna idea sul lavoro da svolgere e nemmeno sulle condizioni del luogo di lavoro, come nel caso di questa lavoratrice.

[...] “mi comprai tutto. Il primo giorno che sono andata a lavorare sono andata con queste scarpe (ndr. mostra le ballerine che ha addosso) perché non sapevo bene. Poi arrivata sul posto ho realizzato come sarebbe stato e che per lavorare avevo bisogno di guanti per le mani, occhiali e scarpe, quindi sono tornata a casa, ho preso i soldi e mi sono comprata le scarpe, i guanti e gli occhiali”. (*Donna, 30 anni, Nigeria*)

In alcuni casi la fornitura dei DPI è arrivata dopo controlli da parte delle autorità ispettive:

“Solo i guanti, solo quando ha controllato la polizia lui ha comprato le scarpe. Lui ci dà le forbici”. (*Uomo, 36 anni, Burkina Faso*)

Neanche durante le fasi di maggiore emergenza sanitaria, quando il rischio di contagio era più alto, venivano fornite le mascherine e i lavoratori erano spesso obbligati a procurarsele:

D. Ma ti davano le mascherine?

R. Ma che mascherine!!!! (*Donna, 31 anni, Nigeria*)

[...] “danno guanti ma mascherine no, scarpe compro io, forbici lui”. (*Uomo, 26 anni, Senegal*)

Dalle risposte alle domande finalizzate a verificare il rispetto delle norme sulla sicurezza e la medicina del lavoro abbiamo anche avuto conferma che i datori di lavoro occupano contemporaneamente lavoratori con regolare contratto e altri completamente “in nero”. Un intervistato ha infatti raccontato di essere stato “invitato” ad arrivare più tardi al lavoro il giorno dedicato alle visite mediche per non farsi vedere dal medico competente.

## 8.2 L'USO SOSTANZE STUPEFACENTI

L'assunzione di sostanze stupefacenti e l'insorgere di dipendenze collegate alle condizioni di lavoro in agricoltura è un'evidenza che già altre ricerche hanno fatto emergere (Leogrande, 2008; Pugliese, 2013; Omizzolo, 2014 e 2020;

Cagioni, 2020; Palmisano, 2017)<sup>59</sup>. Un fenomeno che si è diffuso grazie all'alleanza tra criminalità organizzata e caporali in accordo con alcuni imprenditori senza scrupoli. Questa ricerca non è riuscita a rintracciare in modo significativo questa problematica nell'agricoltura toscana, ma riteniamo comunque utile focalizzare un attimo lo sguardo su questa potenziale criticità.

La ricerca nell'agro pontino di Marco Omizzolo è stata la prima a fare emergere la correlazione in agricoltura tra sfruttamento e doping sul lavoro (Omizzolo, 2014). Sappiamo come dal 2014 ad oggi il fenomeno sia cresciuto in termini quantitativi, ne sono una testimonianza le molteplici operazioni repressive messe in atto dalle forze dell'ordine e alcune morti di lavoratori agricoli stranieri per overdose<sup>60</sup>. Inoltre il mix di sostanze, caldo e ritmi di lavoro forsennati ha causato delle vittime e nell'Agro Pontino si segnalano già 15 morti sospette. Nel tempo si è arricchita la quantità e la varietà di sostanze utilizzate dai lavoratori, ponendo delle serie difficoltà ai servizi del Ser.D<sup>61</sup>, che necessitano di continui aggiornamenti. Tra le sostanze più diffuse: bulbi di papavero essiccati, abuso di farmaci antidolorifici, eroina o "nuove" sostanze come la Yaba, potentissima anfetamina. I circuiti dello spaccio vedono talvolta coinvolte anche aziende agricole conniventi, che fanno e tacciono per convenienza, e la complicità di specialisti, come alcuni medici che prescrivevano ai loro assistiti (braccianti indiani), nonostante non ne avessero bisogno, farmaci solitamente utilizzati nella terapia del dolore.

L'inchiesta NO PAIN<sup>62</sup>, condotta dai NAS di Latina, coinvolge un medico di base e una farmacista di Sabaudia che prescrivevano ossicodone ad oltre 200 braccianti agricoli con

---

<sup>59</sup> L'utilizzo di sostanze dopanti in ambito agricolo viene trattato anche nel film "The Harvest" di Andrea Paco Mariani, 2017, SMK Factory, Bologna, Italia.

<sup>60</sup> Sempre Omizzolo su "La Repubblica" 24 Marzo 2018, <https://mafie.blogautore.repubblica.it/2018/03/24/1669/>; dal "Il Fatto Quotidiano" 18 Maggio 2018, <https://www.ilfattoquotidiano.it/2018/05/12/eroina-e-suicidi-viaggio-tra-i-sikh-sfruttati-a-latina-i-campesinos-del-kiwi-italiano-linchiesta-completa-su-fq-millennium/4333990/>

<sup>61</sup> Servizi per le Dipendenze dell'Usl.

<sup>62</sup> Anche in Toscana alcune indagini pongono in evidenza la diffusione del fenomeno, come attesta il sequestro di due chili di ketamina utilizzata nelle fabbriche tessili di Prato riportato da "Il Corriere della Sera" del 28 Giugno 2022. [https://corrierefiorentino.corriere.it/firenze/notizie/cronaca/22\\_giugno\\_28/prato-sequestrati-due-chili-ketamina-usati-come-antidoto-fatica-3d903e3c-f6f5-11ec-88cc-fed6f5044826.shtml](https://corrierefiorentino.corriere.it/firenze/notizie/cronaca/22_giugno_28/prato-sequestrati-due-chili-ketamina-usati-come-antidoto-fatica-3d903e3c-f6f5-11ec-88cc-fed6f5044826.shtml)

lo scopo di incrementare la loro produttività sui campi. Queste operazioni denotano infiltrazioni mafiose persino nel nostro sistema sanitario nazionale, indispensabile strumento di controllo e gestione di questo complesso fenomeno che ormai coinvolge diversi territori. Sempre Omizzolo spiega come nel tempo si è definita una migliore organizzazione del segmento criminale che ne gestisce i canali di spaccio e ne ricava i proventi. La fetta di mercato, potenzialmente molto ampia, che ruota attorno al fenomeno ha ingolosito le organizzazioni criminali che hanno coinvolto anche cittadini stranieri, per la vendita ai connazionali. Si sono così sviluppate anche modalità di approvvigionamento più informali che coinvolgono alcuni lavoratori stranieri e si intersecano con il normale pendolarismo con i loro paesi d'origine. Questi lavoratori utilizzano i loro viaggi in patria per riportare clandestinamente farmaci indiani che poi rivendono nei campi o attraverso i negozi di cibo etnico. Un mercato preciso rivolto a stranieri di provenienza perlopiù asiatica (India, Pakistan, Bangladesh) che si serve di canali di vendita peculiari come i negozi alimentari.

Alcuni testimoni ci hanno rivelato che lavoratori fragili cadono nelle reti criminali anche nel nostro territorio.

“Queste forme di lavoro irregolare poi hanno anche una correlazione con i comportamenti etico-morali di chi li subisce perché chiaramente dice: “ma se io sono oggetto di questo a me che me ne frega, posso mettermi a fare lo spacciatore”. È anche un veleno molto sottile perché dimostra che loro guardano la nostra società come non accogliente, una società di persone irregolari, non gli insegniamo niente in poche parole. [...] Io allora mi metto a spacciare che fatico meno e lavoro di più. In questo forse c'è una correlazione, anzi sicuramente c'è una correlazione. Anche qui c'è un caporalato che andrebbe verificato perché questi sono galoppini praticamente. Ho avuto casi di ragazzi che sono stati beccati con le 5-6-7-10 dosi di hashish che andavano in giro a vendere ma perché gliel'avevano date”. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

In un colloquio l'intervistatore riporta lo stato di coscienza alterato del bracciante straniero che durante l'intervista assume alcol e medicinali e riferisce che come alternativa al lavoro agricolo ha spacciato sostanze stupefacenti: «Poi dopo sono tornato lì al vivaio Agliana, perché lì finito. Perché io se aspettare così devo tornare a fare spaccio e non mi piace,

capito?» (Uomo, 35 anni, Gambia). La necessità di guadagnare qualcosa, l'impossibilità di trovare un lavoro dignitoso, la fragilità psichica e sociale di alcune persone e la contiguità con alcuni ambienti criminali, sperimentata nel corso di una vita ai margini, sono tutti fattori di rischio che riguardano le vittime di sfruttamento lavorativo e le possono indirizzare verso circuiti di prostituzione o spaccio.

“Cioè non è che il mondo della prostituzione o dell'illegalità non tocchino anche le performance lavorative per mantenere un tenore di lavoro che ti permetta di guadagnare di più o che sia anche il caporale che, quando vede che sei stanco, ti dà qualche cosa tipo anfetamine. Quindi io credo che il sentore c'è, non so quanto sia sviluppato, perché delle volte quando una persona deve riportare il pane a casa e c'ha il mal di schiena, c'ha la sciatica, oppure una donna che è separata e deve farsi due lavori perché il marito non gli passa gli alimenti. Magari un po' questa roba qua avviene anche perché sei costretto a trovartici di fronte. [...] Però non ho conosciuto persone direttamente coinvolte in questo, chi conosciamo ci racconta di situazioni drammatiche dove per riportare il pane a casa si fa ricorso anche a sostanze che ti danno una mano a lavorare oltre le 10, 12 ore e purtroppo c'è anche questo”. (Uomo, sindacati)

L'insorgere di dipendenze può avvenire anche attraverso tentativi di auto-cura erronei in cui il bracciante, per sopportare i dolori e la stanchezza procurati dal lavoro, assume dei farmaci e antidolorifici in maniera impropria.

Pratiche lontanissime dall'orizzonte culturale di alcuni diventano delle tragiche necessità imposte da un sistema di sfruttamento che modifica corpi, abitudini, tabù, ciò che è lecito da ciò che non lo è. La volontà di non far scoprire ad altri la loro dipendenza fa sprofondare questi lavoratori in una dimensione paranoica, non si fidano più di nessuno, specialmente di parenti e amici. L'assunzione di sostanze non ha uno scopo ludico-ricreativo, non viene fatto in compagnia, non è un atto di trasgressione o una sperimentazione sensoriale. Al contrario la droga o meglio il doping, viene assunto da soli, tra le pause lavorative o al termine della giornata (Omizzolo, 2020). Queste sostanze non servono a rompere la quotidianità e la monotonia della routine, ma a sopportarla, a renderla pensabile e vivibile. In un'intervista ad un lavoratore straniero, nonostante la questione non facesse parte della traccia utilizzata dagli intervistatori, ci sono delle allusioni all'utilizzo di sostanze anche in agricoltura.

Lavoratore: "No no, ma alcuni lo danno"

Intervistatore: "Ma che cosa? Che tipo di sostanze?"

Lavoratore: "C'è.."

Intervistatore: "Cocaina?"

Lavoratore: "...delle pasticche, non lo so... delle pasticche, cioè... ti danno delle pasticche e poi basta. (*Uomo, 20 anni, Costa d'Avorio*)

L'utilizzo di sostanze stupefacenti può essere utilizzato anche come una forma di controllo e di assoggettamento del lavoratore (Camorri e Cerofolini, 2020), che in uno stato di dipendenza si infragilisce ulteriormente. L'utilizzo di sostanze eccitanti per incrementare la produzione, evitare di percepire fame e stanchezza e andare avanti anche quando il corpo non ce la fa più è una pratica antica, la nascita di alcune sostanze stupefacenti è avvenuta proprio in contesti di guerra o di sfruttamento estremo in cui la volontà dell'individuo piegata. I capi e i caporali di oggi anestetizzano o eccitano i loro dipendenti per estrarre ancora più valore dai loro corpi stanchi.

"Sicuramente l'uso di oppiacei o insomma di queste sostanze per alleviare un po' la fatica o altre questioni, c'è nella società e quindi - senza conoscere in maniera approfondita la questione - dire che non c'è in agricoltura o nelle attività agricole vorrebbe dire negare l'evidenza da questo punto di vista. Non so stimare quanto è diffuso e quanto possa incidere. [...] Poi è da capire questo tipo di atteggiamento, quanto è durante l'orario di lavoro e quanto fuori. Io penso che sia un fenomeno più diffuso fuori che dentro l'orario di lavoro". (*Associazioni di categoria*)

I testimoni che abbiamo intervistato ipotizzano una scarsa diffusione del fenomeno nell'agricoltura toscana, ma sottolineano la sua presenza in altri settori come la logistica, la manifattura e le fabbriche.

"Nei miei casi un uso di sostanze dopanti lo trovo dove si lavora la notte, lì sì, oppure nell'autotrasporto. L'autotrasporto non fa parte direttamente dell'agroalimentare però è coinvolto comunque e spesso vengono usate per le troppe ore e si fa ricorso a degli eccitanti non tanto naturali. Così come chi fa dei grossi turni di notte e in questo io mi rivolgo ad un lavoro che è prettamente italiano come i fornai e i pasticciieri". (*Uomo, sindacati*)  
"Andrea Cagioni che ha pubblicato molto su questo tema. Le cooperative delle logistica: non si sa mica nulla su chi c'è al porto di Livorno. Le cosiddette cooperative spurie. E anche lì noi facemmo con Filter di Firenze un'indagine, che lì era quasi peggio dell'agricoltura. Droghe per potercela fare, condizioni davvero (tono amaro)...e spesso i committenti erano committenti pubblici". (*Uomo, sindacati*)

Alcuni organi di controllo sottolineano come lo stato di ebbrezza dovuto a sostanze o alcol determina, in caso di incidente, la perdita dell'indennità di infortunio per il lavoratore.

*“Che se una persona si fa male con il trattore e si trovava in stato di ubriachezza o uso di sostanze stupefacenti in questo caso abbiamo rischio elettivo e non c'è tutela da parte dell'Istituto”. (Uomo, istituzioni e organi di controllo)*

L'analisi delle interviste dei testimoni privilegiati e dei lavoratori sul tema della diffusione di sostanze dopanti in ambito lavorativo ci offre pochi riscontri, eppure ci suggerisce qualche possibile considerazione. L'utilizzo di sostanze stupefacenti tra i braccianti stranieri non sembra essere un fenomeno diffuso nell'agricoltura regionale, ciò non esclude che possa avvenire in determinate condizioni di fragilità individuali e di posizione lavorativa. I testimoni privilegiati suggeriscono di monitorare altri settori per rintracciare questo fenomeno. Condizioni di lavoro degradanti possono determinare in chi le subisce comportamenti o scelte di vita pericolose per la salute psichica e fisica.

# 9.

## LO SFRUTTAMENTO NEI SETTORI PRODUTTIVI

---

In questo capitolo analizzeremo cosa accade nei settori dell'ortofrutta, del vivaismo e del viticolo (insieme all'olivicoltura); si tratta di tre delle principali filiere dell'agricoltura toscana, per numero di occupati, per valore economico delle produzioni e anche per "visibilità", basta pensare a quanto incide il vino nella rappresentazione dell'identità della Toscana nel mondo intero. L'elevato numero di interviste realizzate a lavoratori occupati in questi settori ci permette di ricostruire le specificità dello sfruttamento del lavoro nelle vigne, nei vivai e nei campi di ortaggi toscani. Inoltre, grazie ad alcune interviste realizzate a lavoratori occupati nell'allevamento e nella silvicoltura, senza alcuna ambizione di esaustività, descriveremo anche alcune situazioni più specifiche. In questi settori sono infatti emerse condizioni di grave sfruttamento per cui, pur non disponendo di un materiale empirico sufficiente per una lettura più organica, ci è parso comunque interessante riportare i casi incontrati e provare a capire cosa accade, magari per impostare futuri filoni di ricerca.

Il capitolo si conclude con una breve riflessione sulle produzioni di qualità che caratterizzano l'agricoltura italiana ed in particolare quella toscana; infatti la tensione tra grande distribuzione organizzata e piccole produzioni è una partita che riguarda tutto il comparto agroalimentare e il mercato del lavoro che vi ruota attorno.

## 9.1 IL SETTORE ORTOFRUTTICOLO

L'Italia, secondo i dati di Confagricoltura e Fondazione Edison (2021), è il primo paese a livello europeo per produzione ortofrutticola. Per ben 17 prodotti tipici della dieta mediterranea tra vegetali (ad esempio: melanzane, pomodori, cicoria) ed alcuni tipi di frutta (come: pere, mele, kiwi, uva da tavola) siamo i primi produttori a livello europeo. Il nostro paese è inoltre il più importante produttore mondiale di carciofi, finocchi e rape verdi. Nella produzione del pomodoro, coltivato anche nelle zone pianeggianti della Toscana come nel grossetano e nel livornese, l'Italia si attesta tra i primi produttori mondiali in competizione con Cina e Stati Uniti (Soumahoro, 2019). L'Italia è un player di peso su scala globale per il pomodoro da industria sia come produttore di materia prima che come esportatore di prodotto finito (Crea, 2021).

Come ricorda Ismea (2020), se si considerano nel complesso sia i prodotti freschi che quelli trasformati, l'ortofrutta rappresenta la prima voce dell'export agroalimentare italiano, con un valore di 8,6 miliardi di euro nel 2019, ovvero il 19% del totale. Oltre alle esportazioni anche il mercato interno ha un peso significativo: gli italiani, infatti, utilizzano il 13% della loro spesa alimentare comprando frutta e verdure (Scuola Superiore Sant'Anna, 2020). La posizione dominante nel mercato è possibile grazie ad una conformazione del territorio, a delle condizioni climatiche favorevoli, alle capacità imprenditoriali delle aziende agricole e grazie alle rotte migratorie che attraversano il nostro paese e mettono a disposizione manodopera a basso costo. L'ortofrutta è un settore molto difficile da monitorare perché le produzioni di punta possono mutare di anno in anno, le condizioni del mercato e la competizione estera determinano repentini cambi delle colture. La Toscana per l'anno 2020 (ISTAT, 2021) ha segnalato delle buone prestazioni del settore con un incremento della produzione di alcuni tipi di frutta (per mele e pere c'è stato un incremento rispettivamente dell'84% e dell'83,7%) e dei prezzi. Al contrario, per gli ortaggi si segnala una flessione negativa di volumi e valore del settore nel biennio 2019-2020, anche se si registra un incremento dei prezzi (Crea, 2021).

Dai colloqui emergono delle specificità territoriali. Il numero degli intervistati e la loro distribuzione segnalano le zone più significative dal punto di vista della produzione agricola dell'ortofrutta: Massa Carrara, Lucca, Livorno e Grosseto. Sono state raccolte interviste riguardanti l'orticoltura in tutte le province, tranne in quella di Siena, in cui il settore appare residuale.

Tra il gruppo di lavoratori intervistati abbiamo 23 persone che hanno raccontato un'esperienza nel settore orticolo, inoltre abbiamo altre 6 interviste che riferiscono un'esperienza secondaria nell'ortofrutta, sempre associata ad un lavoro nel vitivinicolo-olivicoltura. Da notare che tutti gli intervistati nell'ortofrutta di Grosseto hanno svolto anche lavori nel settore vitivinicolo-olivicoltura, altro ambito produttivo ampiamente sviluppato nella provincia. Tra le colture che ci vengono segnalate troviamo: basilico (settore particolarmente diffuso nella provincia di Massa-Carrara), zucchine, pomodori, mele, pere. Alcuni lavoratori hanno raccontato di esperienze di sfruttamento in piccole aziende agricole e orti di produzione familiare, anche se la frequenza maggiore è quella di braccianti assunti da terzi con titolari spesso stranieri. Le paghe si aggirano tra i 4 e i 6 euro l'ora nella stragrande maggioranza dei casi, 16 intervistati su 23.

Tra le mansioni di cui ci è stato riferito non troviamo solo la raccolta, che si svolge in periodi concentrati di tempo richiamando un numero maggiore di lavoratori, ma anche tutte quelle operazioni di manutenzione e coltivazione che non sono meccanizzate. Nel settore rientrano infatti i lavoratori impegnati nella potatura, nelle attività all'interno delle serre e in quelle necessarie per la preparazione del terreno.

"Nell'ortofrutta ci sono le lavorazioni, ci sono le piantine e poi c'è il lavoro di manodopera, la messa a dimora, e poi c'è la raccolta...quindi lì incide molto la manodopera". (*Associazione di categoria*)

"Dove abbiamo ortaggi, soprattutto nel grossetano, penso anche a tutte le operazioni che vanno da semina, lavorazione del terreno, quel che non può essere meccanizzato viene svolto da queste figure". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Un imprenditore ci ha descritto i diversi gradi di specializzazione della manodopera impegnata nella coltivazione

## del pomodoro.

“Allora noi c’abbiamo... principalmente, c’abbiamo due cose: produzione e confezionamento, in produzione c’abbiamo tre profili: carrellisti che lavorano nella parte alta che sono gli specializzati, defogliatori e raccoglitori. Il Raccoglitore è proprio quello basso basso, in agricoltura c’abbiamo i contratti stagionali a chiamata [...] L’ultimo livello è proprio il raccoglitore di pomodoro che è pagato pochissimo perché non deve saper far niente, deve solo aver fantasia e voglia di lavorare”. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

Il settore ortofrutticolo prevede dunque un utilizzo più massiccio di manodopera, spesso senza specializzazione, e più di altri risente della pressione a ribasso del mercato e di variabili esterne che possono condizionare molto la produzione e il costo finale del prodotto. L’ortofrutta è un settore trainante dell’economia regionale e nazionale, ma allo stesso tempo appare fragile perché la sua produttività è molto fluttuante e influenzata dai fattori ambientali. In particolare, i cambiamenti climatici, la siccità e le gelate tardive che colpiscono ormai con una certa regolarità anche la Toscana, hanno determinato nel 2021 un danno che in alcune zone va dal 50 al 100% per la produzione di frutta<sup>63</sup>. Le flessioni negative della produzione riducono i margini di profitto determinano una pressione a ribasso sulle condizioni di lavoro.

“Noi abbiamo molte aziende del comparto ortofrutticolo che sono in difficoltà enorme, perché il prezzo del prodotto [...] soprattutto nel settore ortofrutticolo in cinque anni devi stare in equilibrio perché ci può stare che un anno - la stagione, il caldo, il freddo, le piogge, qualità varie - che tu abbia un po’ di minore produzione, di minore qualità o il mercato diciamo ha condizioni particolari. Ma noi negli ultimi anni abbiamo una serie di filotti dove non ne torna uno”. (*Associazione di categoria*)

Crisi climatica, mancata meccanizzazione e prezzi che non ripagano i costi di produzione svalutano ulteriormente il valore del prodotto che, come sottolinea un imprenditore agricolo, viene trattato alla stregua di un rifiuto perdendo ulteriormente qualità. Il pomodoro, ad esempio, per stare sul mercato deve ridursi a materia prima, a commodity, una merce sovrapponibile

---

<sup>63</sup> Lo ha dichiarato Antonio Tonioni, presidente sezione economica frutta per Confagricoltura Toscana. Testo integrale disponibile: <https://terraevita.edagricole.it/cambiamenti-climatici/pesche-albicocche-toscana-produzione-giu-del-70-per-colpa-del-gelo/>

ad altre di diversa origine (Ciconte e Liberti, 2021). Le risicate possibilità di guadagno dei produttori spesso li costringono a privilegiare la quantità sulla qualità e a risparmiare sul costo del lavoro, uno dei pochi costi variabili che è possibile ridimensionare anche se illegalmente. Un prodotto che vale pochi centesimi al chilo sul mercato non può che generare un indotto di sfruttamento disumano. In quei pochi centesimi, infatti, deve rientrare il lavoro, i concimi, l'acqua, le attrezzature, i semi etc.

Alcuni braccianti raccontano del severo controllo di qualità per cui un frutto deve arrivare alla vendita anche esteticamente perfetto con criteri rigidi per quanto riguarda dimensioni, colore e grado di maturazione. Ciccarese (2012) nella sua inchiesta *Il libro nero dell'agricoltura* stimava che la quantità di prodotti ortofrutticoli italiani buttati, per ragioni esclusivamente commerciali e non di commestibilità, era addirittura superiore a quella consumata dal mercato interno. Il rapporto Crea (2021) ci pone di fronte a dei dati allarmanti che riguardano proprio lo spreco alimentare: ogni anno un terzo del cibo prodotto nel mondo, oltre 1,3 miliardi di tonnellate, va perso o sprecato lungo la filiera agro-alimentare, per un valore che supera i 900 miliardi di dollari. Nel 2020 gli italiani hanno gettato nella spazzatura 1.661.107 tonnellate di cibo, ovvero 27 kg di cibo a testa (Crea, 2021).

Anche per questo motivo il periodo delle raccolte richiede un'intensità particolare e per evitare che il prodotto si deteriori al lavoratore vengono richiesti dei turni molto lunghi o senza riposi settimanali, fino al punto che lavorare 12 ore non è un'eccezione. I lunghi turni possono essere anche notturni sia perché la frutta e la verdura devono essere portate fresche nei mercati ortofrutticoli alle prime luci dell'alba sia per evitare il caldo delle ore diurne.

Intervistatore: E come mai tu, rispetto ad altri, fai questi orari più lunghi?

Lavoratore: Ah ok...perché il problema del basilico ci vuole annaffiare quando non è troppo caldo, capito? Quando non c'è troppo caldo allora io rimango sempre a controllare gli spruzzini gira bene o bagnare o non bagnare. (*Uomo, 32 anni, Mali*)

Su queste caratteristiche si serrano i ritmi spietati della produzione di frutta e verdura, le catene di sfruttamento si

innestano su specifiche esigenze di mercato. Come ricorda Pugliese (2021), prevenire la deperibilità dei prodotti può incidere sulla capacità di negoziazione tra le imprese primarie e quelle immediatamente susseguenti posizionate lungo la filiera del cibo. Il rapporto Crea (2021) sottolinea, infatti, come la produzione di pomodoro italiana del 2020 sia stata fortemente influenzata dalla carenza idrica e dalle alte temperature che hanno portato alla maturazione simultanea dei raccolti inizialmente pensati per dei cicli più lunghi, facendo registrare difficoltà nella raccolta e performance al di sotto delle potenzialità produttive dei territori.

Il risultato di tale contrattazione non può che essere destrutturante, sia per le aziende che per i lavoratori occupati. Proprio sui lavoratori viene scaricata una parte consistente della pressione economica subita dalle aziende, producendo salari più bassi e forme occupazionali più indecenti e assoggettanti (Pugliese, 2021).

Le necessità del settore fanno intuire agli ispettori delle irregolarità però non dimostrabili ed efficacemente occultate da forme di lavoro grigio.

*"Io un mese fa ho fatto un sopralluogo in un'azienda agricola, avevano gli ortaggi, gli ortaggi di per sé sono l'attività in agricoltura che richiede più lavoro, perché l'insalata quando è pronta, è pronta non è che si può raccogliere il giorno dopo. Gli operai, 6 operai ma di 6 operai non ce n'era uno che faceva 8 ore, l'ho fatto con l'ispettorato insieme però i contributi erano apposto, le visite erano fatte, quelle le avevano fatte. [...] I dipendenti, c'era uno che lavorava 4 ore al giorno e io gli ho chiesto e dice: "non tutti i giorni", aveva due figlioli e la moglie. Lei mi deve spiegare questo come fa? [...] però poi oltre che dire alla titolare insieme con l'ispettorato, "guardi che qui bisognerebbe seguire condizioni, secondo me bisognerebbe scaricare più contributi" ma lei ha detto: "io li scarico tutti"; che si fa? Non si fa niente. Perciò il caporalato lo trovo molto sporadico però c'è questa grande raffinatezza nel vivere una vita da fame". (Donna, istituzioni e organi di controllo)*

Orari e giornate non veritiere in busta paga e compensi mai retribuiti sono solo alcune delle irregolarità segnalate. Il mancato riconoscimento della maggiorazione dovuta allo straordinario notturno - che può variare dal 30 al 60% in più ogni ora - e del lavoro nei giorni festivi è un fattore di sfruttamento ulteriore. I racconti dell'ortofrutta ci dipingono un mestiere massacrante, con turni lunghissimi, in posizioni

scomode, con il buio e l'umidità della notte e una torcia sulla fronte come unica fonte di illuminazione.

"Ci siamo noi 3 o 4 che sono qua che rimane sempre dalle 6 di mattina fino alle 8 di sera". (*Uomo, 32 anni, Mali*)

"Quando comincia la zucchina, lavorare l'una fino alle due, le tre, l'una di notte". (*Uomo, 47 anni, Senegal*)

"A volte si lavorava anche fino alle 10 o alle 11 di notte. Il contratto era di 8 ore ma... si faceva anche di più". (*Uomo, 33 anni, Senegal*)

"Lavoravo a volte quasi dieci ore, a volte dodici ore. [...] Anche sabato e domenica. Tutti i giorni". (*Uomo, 30 anni, Costa d'Avorio*)

"L'anno scorso 2020 ho trovato anche agricolo di Sarzana. Lì eh... un po'... durissimo perché devi alzare la notte, all'una di notte. Io alzo sempre a mezzanotte. Poi andato al lavoro, all'una, per iniziare... per iniziare nei campi. [...] Inizio sempre all'una fino all'una del giorno, del pomeriggio". (*Uomo, 41 anni, Senegal*)

Uno dei casi più drammatici emersi tra gli occupati nell'ortofrutta è quello di un lavoratore africano, richiedente asilo ricorsista. Assunto in nero da una ditta di servizi con titolare pakistano, il bracciante, impiegato anche nella viticoltura e olivicoltura, riferisce un pagamento a cottimo (3 euro per un secchio di olive), in parte mai ricevuto, con turni di più di 10 ore giornaliere. Inoltre, il lavoratore ha subito un incidente d'auto in itinere con il suo capo per cui non gli è mai stato riconosciuto l'infortunio.

Spesso quando si parla di braccianti stranieri si pone in evidenza la mancata specializzazione di queste persone, ciò che invece sembra emergere in diverse interviste sono le competenze diversificate e pregresse di questi lavoratori, che vengono immediatamente messe a valore dai loro titolari. Ad esempio, un ragazzo ghanese, grazie ad alcuni rudimenti di meccanica, viene utilizzato dal suo datore di lavoro per riparare mezzi agricoli.

La necessità di mobilitare ingenti quantità di manodopera in pochi giorni è un'esigenza che nell'ortofrutta facilita modalità di reclutamento illegali. Di fronte alle inadeguate capacità del collocamento pubblico, gli imprenditori preferiscono spesso rivolgersi o a terzi, che gestiscono tutto il lavoro con le loro squadre, o a network di reclutamento più informali, come il

caporalato o il semplice passaparola. L'intermediazione informale e illegale, dunque, si presenta come efficace e rapida in contrasto con i meccanismi di mediazioni legali totalmente inadeguati per il settore. "Spesso c'è uno scollamento temporale tra le esigenze della raccolta di frutta e ortaggi e le lungaggini degli attuali sistemi di collocamento, quelli cui ogni imprenditore dovrebbe tener fede per rispettare le leggi." (Leogrande 2008, p. 121)

In alcune interviste emerge chiaramente la figura di un intermediario, straniero, che recluta i braccianti e ne gestisce il lavoro. Questa persona in alcuni casi viene pagata per questo servizio direttamente dai lavoratori non con un pagamento ma con un'offerta più o meno libera, una somma di denaro con cui si ricambia il "favore". Addirittura, in una intervista ritorna il termine "capo nero" segnalato in diverse ricerche riguardanti il Sud Italia per indicare il caporale.

Intervistatore: Però te non lo conosci il capo direttamente?

Lavoratore: No, conosci ma...non è troppo, perché lui non viene di là troppo, non troppo. C'è uno capo di nero che controlla tutto il lavoro così...

Intervistatore: Non ho capito l'ultima cosa che hai detto

Mediatore: Un capo nero, cioè uno che fa da capo così che è il suo amico che fa anche da capo, nel senso che controlla, monitora anche il lavoro... nero (*Uomo, 34 anni, Gambia*)

Intervistatore: E come funzionava? Quanto gli davi?

Lavoratore: No...decidi te...tipo come un'offerta che tu dai lui

Intervistatore: quindi lo facevate come ringraziamento a lui che vi aveva trovato il lavoro?

Lavoratore: Sì tipo una ha dato 50 euro...dipendeva quello che tu potevi dare a lui come una persona che ha aiutato. (*Uomo, 32 anni, Sierra Leone*)

"Quelli marocchini che lavoravano lì, molto tempo fa (lavoravano lì da molto tempo) La differenza tra noi e anche i marocchini. I marocchini sono i capi nel campo. Decidevano loro. Perché quando lui ci voleva spiegare qualcosa a noi, lui passava dai marocchini, i marocchini che spiegavano a noi". (*Uomo, 30 anni, Costa d'Avorio*)

Nell'ortofrutta quindi, a differenza di altri settori, abbiamo delle evidenze di fenomeni di caporalato e intermediazione illecita, ma nonostante ciò non è stato sempre possibile chiarire i rapporti e la diffusione di simili reti di reclutamento. Se in altri comparti produttivi il reclutamento avviene spesso tramite

passaparola o attraverso l'affidamento dell'appalto a cooperative o ditte di servizi (vedremo più avanti il caso del viticolo), nell'ortofrutta troviamo anche dinamiche più simili al caporalato meridionale.

Un'altra ricorrenza del settore, come emerso da alcune interviste concentrate in provincia di Lucca, è l'assunzione attraverso tirocini: si tratta evidentemente di una forma bizzarra di lavoro grigio (dei tirocini abbiamo già parlato nel paragrafo 7.5 relativo alle tipologie di contratto).

L'ortofrutta è dunque un settore da monitorare con particolare attenzione<sup>64</sup>. Ritmi della grande distribuzione, organizzazione produttiva, stagionalità e semplicità della mansione concorrono a creare una filiera con dinamiche di reclutamento peculiari che possono nascondere nicchie di sfruttamento importanti. Un lavoratore dell'ortofrutta di Arezzo mette in evidenza proprio questa intercambiabilità dei braccianti e una parte della classe imprenditoriale senza troppi scrupoli che approfitta dello stato di bisogno degli stranieri che assume.

“Queste sono persone che non gliene importa niente, non gliene importa niente. Non gliene frega niente, vai via te, domani viene un altro, perché la gente sta morendo di fame, eh, ad essere sinceri. È così: se non lavori in Italia...è diventato così purtroppo, che devi fare? Poi uno ovviamente c'ha i figli, malato o non malato problemi o non problemi, lo deve far per forza sennò”... (*Uomo, 28 anni, Albania*)

## 9.2 IL SETTORE FLOROVIVAISTICO

Secondo le stime dell'Istat, il valore della produzione del settore florovivaistico ha raggiunto i 2,7 miliardi di euro nel 2020

---

<sup>64</sup> Mentre scriviamo questo report la Guardia di Finanza ha fatto scattare un blitz in una delle maggiori zone di produzione orticola della regione, la Val di Cornia, facendo saltar fuori centinaia di braccianti in nero, con paghe misere (2,5 euro all'ad ora) per 15 o 16 ore di lavoro al giorno, alloggiati in casolari fatiscanti direttamente nei campi coltivati e costantemente minacciati. Molti giornali riportano questa notizia, tra questi citamo: “Il Fatto Quotidiano” 4 Maggio 2022 <https://www.ilfattoquotidiano.it/2022/05/04/toscana-caporalato-nei-campi-linchiesta-centinaia-di-braccianti-in-nero-pagati-25-euro-allora-per-15-16-ore-al-giorno/6579655/>; “La Stampa” 4 Maggio 2022 <https://www.lastampa.it/cronaca/2022/05/04/news/caporalato-in-maremma-sfruttati-minacciati-e-pagati-in-nero-vivevano-senza-riscaldamento-acqua-ne-luce-blitz-della-fi-3254758/>; e il Comunicato della FLAI-CGIL <https://www.flai.it/comunicati/sfruttamento-e-caporalato-flai-cgil-bene-operazione-guardia-di-finanza-in-tre-aziende-agricole-maremma/>

in Italia, pari al 4,8% della produzione agricola italiana (Crea, 2021). Numeri importanti che rendono l'Italia un esportatore netto di piante e fiori: il comparto pesa per ben il 13% sulle esportazioni dell'intero settore agroalimentare nazionale (Crea, 2021). Il distretto florovivaistico pistoiense è una delle più importanti realtà del settore sia a livello italiano che europeo e conta circa 1.200 aziende e 2.132 ettari di superficie coltivata. Il settore florovivaistico da solo vale un terzo del fatturato agricolo toscano, mentre la Toscana è la prima regione italiana per la produzione di piante e fiori ornamentali. I territori in cui si concentra questa produzione sono essenzialmente due: il distretto vivaistico ornamentale di Pistoia e il distretto floricolo interprovinciale Lucca-Viareggio-Pistoia. Solo nella provincia di Pistoia il vivaismo occupa il 10% del territorio e si è sviluppato grazie al particolare terreno della piana alluvionale che facilita lo sviluppo dell'apparato radicale delle piante. Nel florovivaismo sono impiegati 2.315 stranieri non comunitari su un totale di 3.415 dipendenti stranieri del settore (Carchedi, 2020).

Si tratta di un comparto molto specializzato e di alta qualità che non solo vende specie arboree e floristiche all'estero, ma offre anche servizi di manutenzione e cura delle piante, spostando manodopera a livello internazionale. Il florovivaismo è, infatti, un settore che fa registrare i valori più alti di reddito netto per ettaro (Arzeni, 2021): si tratta, spesso, di piccole aziende che tuttavia presentano un peso specifico significativo per quanto riguarda il valore delle produzioni. Un settore che più di altri ha risentito delle limitazioni imposte dall'emergenza da Covid-19 perché il suo prodotto, a differenza di altre produzioni agricole, non è considerato un bene primario ed è in parte destinato ad un mercato internazionale. Secondo i dati Istat (2021) relativi al 2020, durante quell'anno il settore ha subito a livello nazionale una flessione in negativo dell'8,4%, compensata solo parzialmente da un notevole incremento dei prezzi (+ 6,5%).

Il florovivaismo si è già dimostrato in altre regioni come potenzialmente interessato da fenomeni di sfruttamento lavorativo o caporalato che coinvolgono manodopera

straniera<sup>65</sup>. Tra le interviste raccolte, 8 riguardano lavoratori stranieri occupati in questo comparto, soprattutto nella produzione di fiori nella costa viareggina. Da sottolineare che i lavoratori intervistati in questa zona sono tutti giovani uomini africani e risiedono tutti in strutture d'accoglienza (CAS o SAI); spesso è proprio il responsabile della struttura ad aver trovato loro questo lavoro. Le interviste raccolte nel viareggino, per le similitudini che possiamo riscontrare, ricostruiscono rapporti di lavoro intrattenuti da vari braccianti stranieri con la medesima azienda. Lo squilibrio di interviste realizzate in questa zona risente probabilmente delle modalità di aggancio adottate e ci restituisce un quadro parziale del florovivaismo regionale.

Oltre al lavoro nelle serre per l'accrescimento delle piante il bracciante può svolgere la manutenzione del verde e lavori di giardinaggio per soggetti terzi.

Le condizioni rilevate sembrano simili a quelle riscontrate in altri settori: lunghi turni di lavoro, nessun riposo settimanale e stipendi davvero bassi. La metà degli intervistati ha dichiarato di lavorare più di 10 ore al giorno, per una paga che si aggira tra i 4 e i 6 euro l'ora, quasi tutti assunti con un contratto a chiamata che per alcuni è stato l'esito di un percorso di tirocinio. Alcuni intervistati riportano delle esperienze praticamente identiche.

“Lavoro a Massarosa, in agricoltura, con i fiori. Il mio responsabile mi ha aiutato a trovare questo lavoro. Vado a lavorare in bicicletta, tutti i giorni dal lunedì al sabato sicuramente e poi quando c'è lavoro anche la domenica. Quando fa freddo prendo il treno e il mio responsabile mi fa l'abbonamento. [...] Lavoro sempre 10 o 12 ore al giorno e ho un contratto a chiamata. Sì, però lavoro tutti i giorni. Arrivo a fine mese a 800 o 900 euro. Prima ho fatto questo lavoro con un contratto di tirocinio, lavoro dal lunedì al sabato come 6 o 7 ore al giorno e i soldi erano 500 euro. Pochi soldi”. (*Uomo, 25 anni, Mali*)

“Per trovare questo lavoro mi ha aiutato il responsabile (dell'accoglienza) di questo campo dove abito adesso. Lavoro a Massarosa e vado con la bicicletta anche se è lontano”. (*Uomo, 26 anni, Costa d'Avorio*)

“Io lavoro tutti i giorni 10 o 12 ore. Nel contratto non lo so quante ore c'è scritto che devo lavorare perché dipende, sai questo è un contratto a

---

<sup>65</sup> Le indagini degli organi ispettivi nel 2020-2021 hanno attestato fenomeni simili a Milano <https://www.agi.it/cronaca/news/2021-02-24/caporalato-vivaio-milano-11521231/>, Latina <https://canaledieci.it/2021/12/20/caporalato-sfruttamento-100-operai-azienda-florovivaistica-pontina/> come pure Ascoli Piceno <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/ITL-Ascoli-Piceno-Sfruttamento-di-manodopera-extracomunitaria-nel-settore-florovivaistico.aspx>

chiamata. Quando mi chiamano tutti i giorni non arrivo a 900 euro al mese perchè 1 ora è 5 euro, è così in agricoltura". (*Uomo, 26 anni, Ghana*)

**In una delle rare interviste riguardanti il vivaismo pistoiese un lavoratore racconta di vivere in un'abitazione fornita dal titolare il cui affitto, circa 300 euro, viene detratto direttamente dallo stipendio. Questo tipo di accordo, tuttavia, rappresenta un'eccezione rispetto alle interviste raccolte nel corso di questa ricerca in cui molti lavoratori hanno dichiarato di risiedere in una struttura d'accoglienza o di aver trovato un affitto autonomo, come precisato nel paragrafo 6.3.**

Lavoratore: Il proprietario del vivaio è il proprietario della casa.[...] Qui è più comodo, siamo più vicini. Abbiamo il contratto di affitto.

Intervistatore: Per pagare come fate, fate il bonifico?

Lavoratore: Ci toglie i soldi dalla busta paga. (*Uomo, 25 anni, Mali*)

**Alcuni testimoni privilegiati tendono invece ad escludere il settore florovivaistico dai settori a rischio di sfruttamento.**

"Noi abbiamo nell'area pistoiese abbiamo un'attività molto importante che è quella della produzione vivaistica, un'agricoltura sui generis rispetto a quella tradizionale che però ha fatto sì che rispetto a questo è diventato il luogo più importante a livello internazionale per la produzione di piante. Si parla di 1500 aziende che danno da lavorare a circa 5000 persone quindi un polmone davvero tanto importante da molti punti di vista tra cui quello economico. Devo dire che in questo ambito attualmente segnalazioni di irregolarità, di sfruttamento della manodopera non ne abbiamo. Diciamo in generale l'attività prevede delle assunzioni di carattere regolare ecco". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

**I sindacalisti però sottolineano che, per quanto sotto traccia, anche il florovivaismo è un settore da attenzionare.**

"Non è poi un paradiso terrestre se si va a ben vedere, nel florovivaismo. Lo sfruttamento e il caporalato, chiamalo un po' come vuoi, si trova un po' da tutte le parti, soprattutto quando si appaltano o si subappaltano dei lavori. Magari anche delle ditte importanti, delle ditte che hanno tutto il loro tornaconto a non sfigurare come immagine però perdi il controllo di cosa avviene all'interno della tua azienda". (*Uomo, sindacati*)

**Un'altra sindacalista ha raccontato di casistiche estreme in cui ai lavoratori non veniva concesso neanche il tempo necessario per per espletare i bisogni fisiologici.**

Sindacalista: A Grosseto, è una grossa azienda di Grosseto. A questi gli è arrivata una lettera dove venivano invitati a non fare i propri bisogni nel vivaio. Il problema è che queste persone lavoravano 8 ore in questo vivaio, mangiavano fuori e non c'era un bagno e nemmeno un sebach. Stai in campagna, tutti uomini e non credo si facessero grossi problemi. Gli è arrivata la diffida di non urinare ...

Intervistatore: E come hanno risolto questa situazione?

Sindacalista: Non l'hanno risolta. Si sono arrabbiati quindi gliel'hanno fatta in ogni dove. Come fai 8 ore a non fare né pipì né cacca. Però si arriva anche a questo. Proprietari italianissimi, benestanti ... era un vivaio enorme con il boschetto degli abeti, il boschetto degli alberi di natale, le querce. Non è un piccolo vivaio, una serra. Era un vivaio enorme. Tra l'altro questi sono lavoratori che erano due mesi che non riscuotevano lo stipendio e in quella lettera si aspettava che la proprietà gli dicesse: abbiamo avuto dei problemi ... invece no, li invitavano a non urinare. *(Donna, sindacati)*

Le interviste non ci forniscono una visione chiara delle dinamiche lavorative, ciò che sembra emergere è un settore fortemente specializzato e trainante per alcune economie provinciali in cui è in corso una modifica degli attori della filiera. Alcune attività sono state esternalizzate e, in una tensione continua tra competizione e competenza, si è inserito l'arrivo di manodopera a basso costo. Il florovivaismo rappresenta un'eccellenza indiscussa della regione e nonostante il materiale empirico acquisito non riveli casi di particolare gravità potrebbe prestarsi a quel binomio tra agricoltura ricca e lavoro povero che abbiamo più volte descritto.

### **Box n. 3 – Il florovivaismo e la storia della migrazione albanese in Toscana**

Come è accaduto per altre produzioni anche il florovivaismo si è legato con il tempo al lavoro straniero e una lunga storia di migrazioni albanesi nella zona di Pistoia ha etnicizzato il settore. Le prime catene migratorie degli anni '90 hanno guadagnato posizioni importanti nella filiera delle piante partendo da semplici dipendenti e diventando oggi titolari di cooperative attive nel settore. Un network migratorio ormai consolidato che continua a richiamare gente dall'altra sponda dell'Adriatico anche per lavori stagionali:

Il settore vivaistico è basato praticamente sulla manodopera

albanese. Sia come dipendenti delle ditte sia come squadre terziste e sta prendendo campo anche la produzione delle piante, stanno prendendo i terreni che erano stati abbandonati dai contadini. [...] Sono quelli di 20 anni fa. Sono loro che sono la base, che dirigono. Tutto il resto è un contorno. [...] Numericamente la comunità albanese di Pistoia è una delle più grosse d'Italia. Ci sono circa 11.000-12.000 albanesi nella provincia di Pistoia, e circa 1100 imprese albanesi. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

**I rapporti tra Italia e Albania sono strettissimi, un legame creato nei secoli da migrazioni e intensi rapporti culturali ed economici, da Pirro re dell'Epiro, alle migrazione degli arbëreshë, l'avventura coloniale fascista a la diaspora dei primi anni '90. Una relazione profonda sancita dalla presenza sul nostro territorio di quasi mezzo milione di albanesi, la seconda comunità di stranieri in Italia dopo i rumeni. Nel corso dell'ultima migrazione ne sono arrivati moltissimi in Toscana (la seconda regione in Italia per numero di albanesi dopo la Lombardia). Di questi arrivi più di 11.000 persone si sono fermate sul territorio di Pistoia e hanno creato delle associazioni culturali per mantenere i rapporti tra loro e con la madrepatria. In questo processo, come ricordava l'intervistato, sono nate più di 1000 imprese con titolarità albanese. La migrazione trova la sua ragion d'essere nella somiglianza tra due territori, Shkodra (Scutari in italiano) e Pistoia, con vocazioni produttive simili in cui l'agricoltura rappresenta il settore più importante. Una continuità che ha attirato persone da una precisa area geografica nel nord dell'Albania con una economia prettamente rurale. Nel processo migratorio, dunque, il migrante mette a valore competenze pregresse.**

A Pistoia la maggior parte degli albanesi dice di provenire da Scutari, la capitale nord dell'Albania [...]. Storicamente in questo Comune si è sempre lavorata la terra, era una comunità tradizionalmente agricola. Per questo è stato più facile creare questo legame con Pistoia. Un operaio che lavorava in una fabbrica difficilmente si sarebbe trapiantato in un contesto vivaistico. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

**Insieme agli albanesi, però, negli ultimi anni per rispondere alla carenza di manodopera si è fatto anche ricorso a lavoratori meno specializzati provenienti dal continente africano.**

Gli africani stanno cominciando ad entrare ora. Fino a questo momento non gli è stato reso così facile perché c'era un grande pregiudizio nei loro confronti. Ma entreranno sicuramente anche loro perché non c'è manodopera sufficiente e quindi saremo obbligati a prenderli a lavorare. *(Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

**Il ribasso dei prezzi è un grosso limite per l'imprenditore florovivaistico, dirigente di una società di servizi, che abbiamo intervistato. I contratti di appalto delle lavorazioni prevedono, secondo quanto ci riferisce questo testimone, un pagamento calcolato a pianta e non sulle ore di lavoro.**

Cioè noi terzisti, come coltivatori diretti hanno abbandonato tutti e si sono presi tutto le grosse aziende. Alcune aziende grosse addirittura sono cascate [...]. Sono fallite proprio per via di questa concorrenza sleale al ribasso.

Intervistatore: con sfruttamento?

Imprenditore: poco ma sicuro. Ovviamente loro non hanno tenuto il passo. *(Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

**Poche grosse aziende hanno rilevato gli altri in fallimento, hanno sbaragliato la concorrenza grazie a dei prezzi stracciati resi possibili dallo sfruttamento della manodopera straniera. Il testimone, inserito da anni nel settore, evidenzia le responsabilità di questo processo in questo gruppo di imprenditori spregiudicati che hanno determinato il crollo del prezzo del lavoro e la bancarotta di altri attori del florovivaismo pistoiese.**

L'intervistato, nonostante il quadro a tinte fosche che delinea per il settore del florovivaismo, intravede dei margini di miglioramento che risiedono soprattutto nell'aumento della domanda legata al rinnovato interesse per il giardinaggio. Le nuove condizioni del mercato potrebbero creare uno spazio di contrattazione migliore per gli operatori del settore che sono rimasti tagliati fuori.

Come mancano le piante, manca anche la manodopera. Ma la domanda è incrementata. Se prima ad esempio lavoravo con cinquanta uomini e producevamo diecimila piante, adesso la domanda è per ventimila piante, ma essendo calata la manodopera gli uomini non ci sono ed io posso far leva su questo fatto per ottenere condizioni migliori. *(Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

**Il punto di vista di questo imprenditore è peculiare perché**

può raccontarci il settore da una prospettiva interna, con le modalità che lo contraddistinguono e i mutamenti che ha subito nel tempo. Come confermano altre ricerche (Camici e Roncioni, 2020), il testimone ci racconta le difficoltà di un settore che vede una competizione feroce tra le ditte che prendono in appalto i lavori, costrette ad applicare prezzi ridicoli.

### 9.3 IL SETTORE VITIVINICOLO E DELL'OLIVICOLTURA

La Toscana è conosciuta nel mondo non solo per le città d'arte e i suoi bei paesaggi, che l'hanno trasformata in una delle più importanti mete turistiche a livello internazionale ma, sempre più spesso, anche per i vini che vi sono prodotti. La regione vanta infatti una lunga tradizione viticola iniziata addirittura in epoca preromana, visto che gli etruschi, per primi, coltivarono viti e produssero vino anche se certamente la qualità, da allora, deve essere migliorata molto. Oggi la Toscana, insieme al Piemonte, è sinonimo di vini di altissima qualità ed è una tra le regioni con il più alto numero di denominazioni d'origine d'Italia, con ben 11 DOCG, 41 DOC e 6 IGT distribuiti in tutte le sue province. La sua superficie vitata è di quasi 60.000 ettari distribuiti per lo più in zone collinari (67% della produzione) e anche nelle zone montane (25%), territori dove la vite trova il suo ambiente di elezione; generalmente si tratta di aree lontane dai grandi centri abitati e dai servizi, oltre che dalle reti di trasporto pubblico. Le province con maggiore superficie coltivata a vite sono Siena (20,000 ettari), Firenze (16.700 ettari) e Grosseto (9.500 ettari). Negli ultimi anni risulta aumentata la superficie vitata media per azienda, che è passata dai soli 3,5 ettari registrati due anni fa agli attuali 4,7 ettari. Con queste superfici coltivate a vite si raggiunge una produzione di oltre 2,6 milioni di ettolitri di vino collocando la Toscana al sesto posto tra le regioni italiane produttrici. Tuttavia, se dalla "quantità" ci spostiamo alla "qualità" e ricordiamo il Chianti Classico, il Brunello di Montalcino, il Nobile di Montepulciano, per arrivare al Sassicaia, che nel 2018 ha vinto il premio come miglior vino al mondo, riusciamo a capire meglio quanto sia

importante tutto il settore per l'economia, per l'identità e per il prestigio della Toscana. Tutta questa produzione è realizzata grazie alla presenza di oltre 23.000 aziende agricole che si dedicano alla coltivazione della vite in Toscana, prevalentemente piccole e medio-piccole, anche se non mancano aziende di ampiezza rilevante.

Si tenga anche conto che il vigneto toscano è caratterizzato da una interessante vivacità, come mostrano alcuni dati: nell'ultimo decennio, la superficie a vite della Toscana si è ridotta solo marginalmente fino a toccare il minimo nel 2015, per poi risalire fino ai quasi 60 mila ettari attuali grazie anche alle autorizzazioni di nuovi impianti. Inoltre, l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione della politica comunitaria (la misura OCM di Ristrutturazione e riconversione) ha fatto sì che oltre il 45% dei vigneti toscani si sia rinnovato e il 25% - oltre 15.000 ettari - lo abbia fatto nell'ultimo decennio (Ismea 2019). Tutto questo è stato possibile anche grazie ad un'intensa attività nei terreni e alla presenza di migliaia di lavoratori che materialmente hanno piantato viti nei campi, quasi sempre per conto di imprese contoterziste.

Un altro dato ci permette di comprendere ancora meglio quanto sia importante il vitivinicolo per la Toscana: si tratta del prezzo per ettaro del terreno vitato. Nella classifica stilata dal Crea, nelle prime 10 posizioni a livello nazionale troviamo ben 4 territori toscani. Nella classifica svetta il Barolo, in Piemonte, dove un ettaro di vigna può raggiungere il valore di 1,5 milioni, ma al secondo posto troviamo Montalcino, fino a 700 mila euro ad ettaro, e poi al settimo posto Bolgheri, fino a 400 mila euro ad ettaro, e al nono e decimo posto il Chianti Classico di Siena e Firenze con un valore fino a 150 mila euro. La conferma del patrimonio accumulato dal mondo del vino toscano arriva da WineNews, una delle più note agenzie di informazione del settore che ha calcolato come negli ultimi 30 anni il valore di un ettaro dedicato al Brunello è cresciuto del 1962%: "nel 1992 un ettaro di terreno vitato o vitabile di Brunello valeva 40 milioni di vecchie lire, pari a 36.380 euro attuali, oggi vale almeno 750.000 euro, 20 volte in più. In soli 30 anni, Montalcino ha costruito uno dei più importanti e redditizi distretti del vino nel mondo" (Ferraro, 2021). Davvero niente male per questi territori rurali che 50-60 anni fa valevano poco più di niente ed erano

interessati solo dall'abbandono delle campagne e da un processo di profondo e progressivo spopolamento.

Occorre anche ricordare che rispetto a queste "ricche" eccellenze, il settore è fatto anche da migliaia di aziende che invece fanno molta fatica a mantenere gli standard produttivi e a restare in un mercato sempre più competitivo e agguerrito. L'eterogeneità del comparto trova la sua manifestazione più evidente nel valore unitario dei prodotti, con prezzi al consumo che vanno da circa 1 euro al litro del vino sfuso o venduto nei brick ad oltre 500 euro a bottiglia. Occorre anche segnalare che negli ultimi anni sono aumentate le vendite dei vini toscani, soprattutto Dop e Igt, nel circuito della Grande Distribuzione Organizzata italiana (Ismea 2019) segnale evidente delle attenzioni da parte dei consumatori ma anche della competitività in termini di prezzi al consumo.

Questa offerta così diversificata è opera di una folta comunità di operatori nella quale è impossibile riconoscere una sola filiera. Il comparto vitivinicolo, in Toscana come nel resto dell'Italia, "è costituito dalla somma di numerose filiere che operano con livelli di professionalità e rapporto con il mercato, modelli di integrazione, costi di produzione e filosofie produttive molto diverse. È possibile riconoscere filiere integrate, con una forte connotazione agricola, a fianco di altre che nelle fasi a valle assumono connotati spiccatamente industriali. Tra gli estremi si collocano numerose forme intermedie. Le diverse filiere possiedono un certo grado di autonomia, ma con ogni evidenza tra di esse non mancano relazioni di varia natura. Probabilmente è proprio in questa diversità che si associa a una molteplicità di relazioni tra diversi che risiede la ragione della flessibilità e capacità di adattamento che è alla base della competitività del comparto" (Malorgio et al., 2011).

Tra queste filiere quella della produzione dell'uva, il viticolo, ha subito profonde trasformazioni nel corso degli ultimi anni, sia per quanto riguarda il modello organizzativo, sia per quanto riguarda le caratteristiche delle imprese coinvolte, sia, infine, per quanto riguarda la specificità dei singoli lavoratori. In fondo alla filiera, infatti, troviamo sempre delle persone in carne ed ossa che la mattina – in genere molto presto – si svegliano e vanno nei campi svolgendo un ruolo indispensabile e

alimentando poi l'intera catena del valore nella filiera vitivinicola.

Un discorso a parte, e per certi versi anche più semplice, perché la filiera è più semplice, è quello che riguarda l'olivicoltura che in Toscana è spesso complementare al viticolo, nel senso che coinvolge gli stessi territori e molte aziende che producono vino producono anche olio. Inoltre, i due settori condividono la stessa necessità di avere grandi disponibilità di manodopera per brevi e concentrati periodi dell'anno e per questi motivi i due settori saranno trattati all'unisono in questa sezione anche se, in realtà, le differenze non mancano.

Come il viticolo, anche l'olivicoltura riveste una grande importanza in Toscana e interessa oltre 80.000 ettari di superficie, con oltre 15 milioni di piante e le aziende agricole che si dedicano alla coltivazione dell'olivo sono oltre 50.000. In Toscana vengono prodotti mediamente 150.000 quintali d'olio nei 400 frantoi attivi, pari al 7% della produzione nazionale, dando luogo ad un valore di quasi 130 milioni di euro, pari a circa il 5% del valore totale della produzione agricola regionale. Come nel caso del vino, il principale punto di forza del settore olivicolo e oleario è rappresentato dall'elevata qualità delle produzioni che, anche in questo caso, fanno apprezzare la Toscana in tutto il mondo. .

Nonostante le colture olivicole siano in crescita negli ultimi anni, il mondo dell'olio si distingue da quello del vino per la sua remuneratività. Dai dati sulla catena del valore della produzione di olio di oliva elaborati dall'Ismea (2015), emergevano margini talmente ridotti da non riuscire a remunerare il lavoro degli imprenditori agricoli e dei familiari coinvolti. Questo studio mette in evidenza come l'elevato fabbisogno di manodopera nella fase di raccolta delle olive, insieme all'estrema frammentazione della filiera, rendono particolarmente difficile il conseguimento di un'utile di impresa alla fase agricola. E' stato calcolato che per ogni euro speso dalle famiglie per l'acquisto di olio di oliva extravergine, 14 centesimi restano al settore della distribuzione finale per la remunerazione del lavoro e del capitale, quasi 20 centesimi vanno al settore olivicolo, mentre circa 3 centesimi sono assorbiti nel complesso delle fasi di frangitura, confezionamento e commercio all'ingrosso; 25 centesimi finiscono poi all'estero per coprire il fabbisogno di

olio vergine ed extravergine sfuso importato e poi confezionato in Italia, mentre i restanti 34 centesimi remunerano tutti gli altri fattori produttivi che sono coinvolti in maniera indiretta nel processo, come l'energia elettrica, prodotti chimici, servizi finanziari, ecc. Scomponendo ulteriormente il ricavo realizzato dalla vendita delle olive, dei 20 centesimi destinati alle imprese, sottolinea l'Ismea, quasi 9 sono assorbiti dai salari dei lavoratori dipendenti e altri 7 centesimi dagli ammortamenti. Come reddito operativo (al lordo delle imposte), all'imprenditore resterebbero quindi solo 3,5 centesimi che, tuttavia, non sono sufficienti a remunerare il lavoro proprio e dei familiari. Qualora, infatti, il lavoro familiare fosse computato esplicitamente assieme ai salari il reddito operativo assumerebbe valore negativo (-0,074 €) (Ismea, 2015). Ecco spiegato come mai, nel mondo dell'olivicoltura, finiscono per emergere situazioni di sfruttamento lavorativo ancora più insopportabili rispetto a quanto avviene nel viticolo.

### ***9.3.1 L'organizzazione del lavoro***

Dopo lo scandalo del vino al metanolo scoppiato nel 1986, l'intero settore vitivinicolo italiano subì una profonda crisi reputazionale che portò ad un crollo delle esportazioni del vino italiano nel mondo. Ci vollero anni per riacquistare la credibilità del passato e alla fine l'intero settore ne uscì profondamente trasformato, non solo per la qualità dei prodotti ma anche nella sua filiera produttiva, compresa l'organizzazione del lavoro.

A partire dagli anni '90 con il rifacimento dei vigneti si passava da 3.000 piante a 6.000 piante a ettaro e questo necessariamente impattava sulla loro gestione. Le attività da svolgere in vigna richiedevano più del doppio del tempo oppure della manodopera; anzi, la necessità di aumentare la qualità dei prodotti per riconquistare il mercato internazionale richiedeva attività sconosciute nelle produzioni più tradizionali del passato: "il vecchino di un tempo che faceva la produzione si accontentava, tanto che gliene fregava... non andava a fare dei grappoli che avessero la dimensione in un certo modo, non andava a pettinare, lasciava magari un tralcio con troppe foglie

e i grappoli non maturavano” (Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO).

Nello stesso periodo sono nate le prime società di servizi capaci di svolgere tutte le attività in vigna necessarie ai nuovi standard qualitativi, rispettando le urgenze dettate dagli eventi atmosferici e dagli andamenti climatici.. Seppur con le diffidenze iniziali dei viticoltori, restii ad esternalizzare attività importanti sui propri “capitali”, si diffonde la forma del contratto d’appalto, che lega l’azienda agricola proprietaria dei terreni e società terze che svolgono servizi e attività nei campi, come nel caso dell’impianto di nuovi vigneti ma anche più semplicemente attività di potatura o di raccolta.

“Il reclutamento di manodopera funzionava, fino al 1999 noi non avevamo esterni, [...] perché noi fino al 1999 quando avevamo bisogno di manodopera, soprattutto nella fase di raccolta, non c’erano problemi! Si attingeva, diciamo così, a assunzioni di studenti, soprattutto studenti durante la vendemmia! Finita la vendemmia, finiva il tutto! Nel 1999, perché? Perché ad un certo punto noi siamo arrivati a febbraio... e c’erano 250 ettari di vigneto ancora da potare! Perché? Perché le condizioni atmosferiche hanno fatto sì che non si era riusciti a potare con la nostra manodopera questi 250 ettari e se un vigneto non lo riesci a potare entro marzo, i primi, insomma quando riparte la vegetazione poi, poi quel vigneto... allora di fronte ad una scelta, lasciamo 250 ettari, che non sono pochi, alla non coltura, o ... cerchiamo di reclutare! Reclutammo questa cooperativa che aveva manodopera che aveva fatto specializzare fra l’altro, in potatura proprio per la potatura... e noi risolvemmo...

D: I lavoratori della cooperativa all’epoca erano già stranieri?

R: Tutti stranieri! Già allora ancora di più, oggi ci sono cooperative che c’hanno i misti! Allora erano proprio tutti stranieri!”. (Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)

Da quanto ci ha raccontato un imprenditore, in Toscana la svolta è arrivata dopo la crisi del 2008, quando migliaia di occupati nei settori della metalmeccanica e dell’edilizia, e tra loro molti lavoratori immigrati, si trovarono di colpo senza lavoro rivolgendosi quindi all’agricoltura, prima come dipendenti poi, capito il meccanismo, anche come imprenditori. Da quel momento si assiste alla nascita di nuove società contoterziste a titolarità straniera che offrono servizi alle imprese agricole; aprire un’attività è abbastanza facile e, anche se mancano competenze e professionalità, diventa l’unica alternativa all’inattività e alla disoccupazione:

“Questo flusso di personale in esubero ha trovato collocazione nell’agricoltura, questa è una cosa importantissima... ognuno con un po’ di idee imprenditoriali apre un’azienda di servizi... ma con una facilità imbarazzante: apro una partita Iva e la mattina comincio a lavorare, non ho attrezzature non ho niente, forse un furgone in cui metto qualche persona, tra cui i miei cognati, un cugino o un fratello, e questo lo hanno fatto gli stranieri perché, badate bene, gli italiani non hanno pensato “vedi sono senza lavoro, domani mattina vado alla fattoria di San Casciano e cerco lavoro”. Loro (gli italiani ndr) hanno voluto aspettare che l’attività ripartisse, hanno voluto fare il concorso, mentre lo straniero che era qua e non voleva tornare a casa, perché se tornava là era peggio, hanno cercato in agricoltura”. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

“Ora è tutto squadre, tutto squadre che ti mandano e ti raccolgono l’uva, ti potano, c’è la potatura, la piegatura, la scacchiatura delle vigne fino alla raccolta te non vedi e ci mandi qualcuno. Sulle vigne e gli olivi sono quasi entrati al 100%”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

In pochi anni tutto il settore viticolo sembra aver subito una sorta di rivoluzione silenziosa che ha di fatto relegato alle pubblicità l’immagine romantica del vecchio contadino con il cappello di paglia e la camicia a quadri, sostituito sempre più spesso da squadre organizzate di lavoratori, quasi sempre stranieri.

La condizione attuale è il risultato di diverse fasi:

1. all’inizio, come ricordato sopra, la nascita del contoterzismo è dovuta alle nuove richieste di specializzazione che le molte imprese agricole non avevano al proprio interno;
2. in un secondo momento è aumentata l’offerta di lavoro, soprattutto da parte di immigrati vittime della crisi economica;
3. sono nate così anche molte imprese a titolarità straniera, alcune con ottime referenze e competenze, altre con professionalità più scarse ma competitive dal punto di vista economico;
4. trasversalmente e parallelamente a questi cambiamenti sul versante dell’offerta di lavoro è cambiata anche la domanda: molte imprese agricole hanno iniziato a esternalizzare alcune attività produttive non solo per la qualità dei servizi offerti ma anche perché hanno capito

che poteva essere molto più conveniente. Il contratto di appalto li metteva al sicuro da certi rischi d'impresa, scaricandoli sulla società contoterzista.

Siamo così giunti alla situazione attuale, densa di luci e ombre, situazioni virtuose e sacche di sfruttamento inaccettabili. Come ha ricordato un imprenditore agricolo,

*"Ci sono aziende che cominciano ad avere sempre meno personale fisso e si avvalgono di più di queste cooperative [...]. C'è l'azienda, come noi che per ragioni climatiche si è rimasto un po' indietro coi lavori e allora li chiami, gli dai una settimana di lavoro, ti rimetti in pari e questo è un contesto; oppure ci sono proprio aziende che dicono: no guarda, io prima ero strutturata con 15 persone e ora voglio andare avanti in 7-8 e chiamo queste ditte per fare anche la potatura invernale e altri lavori". (Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

Secondo alcuni imprenditori intervistati il ricorso a imprese esterne per i lavori in vigna sarebbe il risultato di due processi: da un lato i prezzi del vino all'ingrosso troppo bassi, che non permettono a tutti i produttori di ottenere ricavi adeguati ai costi di produzione, costringendoli a "tagliare" su tutti i costi non fissi, come - paradossalmente - nel caso del costo del lavoro:

*"C'è anche una situazione che ormai perdura da decenni di prezzi che veramente, che sono... troppo, troppo bassi per quello che sono le produzioni e per quello che sono anche ... l'impatto di 'sti cambiamenti climatici che sta veramente ... cioè, noi non so ... negli ultimi dieci anni, se io dicessi: un anno senza incidenti di percorso, 1 su 10! Ma per incidenti di percorso intendo: grandinate, eccesso di pioggia o colpi di sole come ci sono stati ora nei giorni precedenti ferragosto che ti riducono la produzione che ne so in pochi giorni del 20-30%". (Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

Dall'altro lato il mercato ha imposto standard qualitativi sempre più elevati che possono essere soddisfatti solo grazie alla disponibilità di grandi quantità di manodopera in grado di operare, soprattutto in vigna ma anche in cantina, in tempi rapidi, a seconda dell'andamento meteorologico. Queste attività sono possibile solo grazie alle società di servizi, divenute ormai indispensabili per l'intera filiera, del vino e dell'olio:

*"Le aziende agricole non possono fare a meno di queste ditte, perché ... ormai ... l'azienda agricola è strutturata per essere gestita come conto*

terzi... cioè, i tempi si sono sempre più accorciati anche delle operazioni. La vendemmia deve essere fatta in modo veloce, perché una settimana di ritardo ti potrebbe compromettere il raccolto, certe operazioni, tipo la pulitura verde: noi s'è fatta compressa in un mese ... in pochi giorni, perché più aspetti e peggio è ... e quindi, c'è necessità di intervento, interventi rapidi di tanta gente in poco tempo". (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

"La presenza della manodopera è limitata ad una temporalità sempre più ristretta. Vale a dire, se prendiamo le olive, prima si faceva in 2 mesi e mezzo la raccolta, ora si fa in 20 giorni...quindi c'è sempre più bisogno di un numero maggiore di persone nel campo, nello stesso momento. Ecco perché si fa riferimento a queste società che forniscono personale, che ti mandano 20 persone che in 3 giorni raccolgono il campo, capito?". (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

"Cambiamenti climatici ultimi ti portano, a volte a dover fare un'attività di vendemmia in un vigneto, magari invece che metterci 3 giorni bisogna metterci 1 giorno ma solo perché le condizioni climatiche...vuoi per la qualità che va a rischio del prodotto, per gli aspetti logistici perché magari è messo in un certo modo, hai bisogno di fare quest'attività in tempi intensi e definiti". (*Associazioni di categoria*)

**Ovviamente la qualità, nel mondo del vino, ha sempre un costo e le maggiori attività richieste, sia in vigna che in cantina, vengono spesso scaricate sull'anello più fragile e spremibile della catena del valore**

"Si può fare una grande annata, ma il fatto è che comporta un lavoro di selezione, e lì proprio è un lavoro che nella vigna si può fare fino ad un certo punto! Va fatto nei cosiddetti tavoli di cernita delle uve che sono dentro le cantine e va fatto un lavoro straordinario... perché, prima una volta, ormai ... ogni 3-4 anni siamo punto e a capo! E quindi ci sono problemi di questo tipo ... quindi produzioni che in qualche modo per la quantità sono scese per eventi climatici, siccità prolungate, bombe d'acqua, gelate, la siccità continua e quotazione dei vini che non sono ... non sono diciamo redditizie! (...). (L'azienda finisce per) risparmiare sul lavoro, su quel che puoi, perché veramente un'azienda che vende, che venda l'uva o vende il vino a quei prezzi lì non so come fa ad andare avanti, perché, cioè con i costi che ci sono di gestione annuale di una vigna qui; più appunto tutti sti problemi legati all'abbassamento delle produzioni per le ragioni climatiche... cioè non tornano i conti! Sicuramente questa è anche una concausa al fatto di cercare di risparmiare". (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

**Come già ricordato, nel corso degli anni, sono nate numerose società di servizi che per rispettare i contratti di appalto stipulati con i vignaioli reclutano manodopera straniera. Tra le molte società che offrono questi servizi troviamo ormai di**

tutto: imprese italiane e straniere rispettose dei diritti dei lavoratori, attente alle normative e a tutto quanto permette di operare in sicurezza e con professionalità e imprese, spesso straniere, che lavorano perché riescono ad offrire prezzi stracciati, decisamente più bassi rispetto a quelli medi di mercato anche del 50%, con ripercussioni - non sempre positive - sull'intera filiera. Un nostro intervistato ci ha riferito di situazioni di sub-appalto che favoriscono sfruttamento e irregolarità di ogni tipo, visto che ci parla esplicitamente di "caporalato":

"Qui è un caporalato soft ma sicuramente c'è. Cioè persone, gente, aziende di servizi che prendono contratti a X e se li rivendono a X meno il 50% a chi li prende sotto di loro. Sono queste pseudo aziende di pakistani piuttosto che di altro genere, chiaramente se lo prende a X meno 50% è costretto a eludere qualche regola, quantomeno contributive o una busta paga che porta 4 ore di lavoro quando il ragazzo ne ha fatte 10. Questo qui è il concetto. La facciata è clean però poi il contenuto diventa diverso". *(Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

In questo mare magnum sono i viticoltori che scelgono a chi rivolgersi e se preferire la qualità, il rispetto delle regole e dei diritti dei lavoratori o il prezzo: anche in questo campo, queste dimensioni difficilmente riescono a procedere in parallelo, anche se, occorre ribadirlo, i diversi lavori nel vigneto e nell'oliveto richiedono delle competenze specifiche.

"Chi deve fare la potatura delle viti o dell'olivo non prende il primo che capita, ha bisogno di persone che sanno fare quel tipo di attività. Che siano immigrati o italiani, il problema è saperlo fare". *(Associazioni di categoria)*

"I grandi lavori tipo i grandi impianti di vigna, che è un lavoro che anche lì ci vuole manualità perché c'è la barbatella da mettere in terra, quelli magari un po' meno. Quelli ti direi che è difficile che ci sta lavoro nero perché ci sta della tecnica, non puoi farlo con un paio di forbici o un paio di guanti perché ci vogliono le macchine, ci vuole il sesto d'impianto; mentre invece nella vendemmia ce n'è tanto di lavoro nero... Poi dipende anche dalle zone perché ad esempio in Chianti classico un quintale d'uva ha un valore e pertanto si può permettere un certo tipo di costo. Nel Chianti colli senesi ha un altro valore un quintale d'uva pertanto non si può permettere lo stesso costo. Il Brunello di Montalcino si può permettere un costo alto. Dipende anche da tutte queste cose qua". *(Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

Alcune imprese agricole si affidano invece al prezzo. Questi prezzi bassi, o ribassati, sono in effetti il vero campanello d'allarme, segnale evidente di dinamiche poco trasparenti che nascondono, nemmeno in modo troppo accorto, lo sfruttamento dei lavoratori:

*“L’azienda xxx (ndr. anonimizzata) è la più cara perché ovviamente c’ha tutta una struttura, magari il personale anche un po’ più preparato, oppure li seguono di più, insomma un po’ così! Eeh mettiamo che chiedano 15 euro l’ora, no?! ... per l’appunto paga base, contributi, via dicendo... spese generali... certo che se c’è qualcuno che fa 10 euro... eh ma 10 euro quando tu hai pagato la paga base e contributi generali... non ci rientri più, perché proprio la paga minima minima credo che sia 8,40, 8,50 euro l’ora. Cioè, se uno ... fa degli sconti del genere già qualcosa non torna perché vuol dire che... cioè il suo guadagno lo trova da qualche altra parte ... evidentemente gli dà qualcosa di meno”. (Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

In altre situazioni, invece, sembra addirittura mancare la possibilità di scegliere. Le aziende agricole, come nel caso del 2020 e poi del 2021, quando pandemia e situazioni internazionali critiche hanno impedito l’arrivo dei lavoratori stagionali, hanno dovuto gestire in “emergenza” alcune fasi delle lavorazioni:

*“Si è creata una situazione in cui alcune aziende, chi poteva, ha meccanizzato al massimo, ha preso le vendemmiatrici lasciando perdere qualità e hanno raccolto con la vendemmiatrice. Altre invece si sono dovute adattare a prendere chi gli mandava queste squadre e anche se era la prima volta che vendevano un vigneto però si sono dovuti accontentare per non lasciare l’uva in vigna. Questa situazione logicamente poi porta a tanti problemi, perché l’azienda è costretta a prendere chi viene, i lavoratori sono costretti a lavorare se vogliono mangiare e vivere. Quindi in questa situazione si annidano tutti i problemi che ben sappiamo del settore”. (Uomo, istituzioni e organi di controllo)*

All’interno di questo quadro ben descritto dagli operatori del settore e dai nostri informatori qualificati, prendono forma le dinamiche dello sfruttamento del lavoro nel settore analizzato. In questo modello organizzativo del lavoro nei campi, la prima occasione di sfruttamento avviene proprio attraverso il reclutamento della manodopera, che avviene sempre in modo informale, attraverso il passaparola tra amici.

Alcune testimonianze confermano la “sete” di manodopera del settore che però è disposto a rinunciare alla formazione e

alla qualificazione professionale e si rivolge in modo “spavaldo” alle fasce più deboli del mercato del lavoro. Nel settore dell’agricoltura, anche nel viticolo, i richiedenti asilo sono diventati una sorta di esercito industriale di riserva disposti a tutto pur di togliersi dall’inattività e portare a casa un salario misero.

La riorganizzazione del lavoro nei campi basata sui contratti di appalto a società terze non è solo un modo per permettere alle imprese agricole di gestire al meglio le attività e garantirsi la qualità delle produzioni ma diventa anche un modo per scaricare su queste società terze, e poi sui lavoratori, tutte le incombenze legate alla gestione del personale:

“Il proprietario della terra non si faceva vedere. Noi andavamo a lavorare in tanti campi. Io conoscevo solo la persona che mi accompagnava nei campi e il datore di lavoro. Lui aveva degli autisti che portavano la gente nel campo e lui stava a casa... quando c’era qualcosa lo contattano e lui risolve il problema. Lui era albanese e anche gli autisti”. (*Uomo, 21, Costa d’Avorio*)

“Io conosco solo il capo che mi porta sul campo. Il proprietario della terra l’ho visto a volte ma non conosco. Viene a guardare come va il lavoro. Il capo è albanese”. (*Uomo, 26 anni, Senegal*)

Queste società hanno forme giuridiche diverse, anche quella della cooperativa, come segnala in modo sarcastico questo intervistato:

“Il capo della cooperativa lo conosciamo molto bene, anche se nelle cooperative non ci dovrebbero essere i capi. Almeno in Africa è così, non so perché da voi in Italia chiamate cooperative le ditte coi capi... No, no, anche in Africa, abbiamo le cooperative coi capi. È così in tutto il mondo. Però quando lavoriamo in appalto non sappiamo di chi sono le terre. Abbiamo una terra nostra e altre in cui la cooperativa affitta il nostro lavoro”. (*Uomo, 31 anni, Camerun*)

### **9.3.2 Salari, orari e contratti di lavoro: contoterzismo o sfruttamento?**

Un interessante lavoro sulla catena del valore nel settore vitivinicolo italiano (Malorgio et al., 2011) conferma che non tutte le zone di produzione, anche in Toscana, devono sostenere uguali costi di gestione. Intervengono diversi fattori, come il tipo di uve prodotte oppure la dimensione dell’azienda: l’analisi

dei dati RICA sulle aziende specializzate nella produzione della vite consente di mettere in evidenza sia l'effetto di scala, sia l'effetto realizzato che deriva dalla qualità delle produzioni. L'uva per vini DOP, per esempio, ha un costo superiore a quella dell'uva per vini comuni, per ogni scala di produzione. Inoltre, la produzione nelle aziende di maggiori dimensioni ha un costo di produzione inferiore, per effetto di una costante riduzione dei costi impliciti. La dinamica dei costi espliciti è invece diversa: diminuiscono nella produzione dell'uva DOP, mentre rimangono sostanzialmente costanti per l'uva comune. Nel secondo caso la riduzione dei costi unitari per gli input è controbilanciata dall'incremento del costo del lavoro salariato (Malorgio et al., 2011). Come rilevato sopra, il costo della gestione della chioma è una delle componenti maggiori del costo complessivo di coltivazione.

Nel comparto vitivinicolo l'anello più debole delle filiere è quello dei produttori di uva che, per dimensione e deperibilità del prodotto, hanno il più basso potere negoziale come, tra l'altro, ha ben spiegato un produttore:

*"Io mi ricordo un anno, alla... all'assemblea del Chianti Classico insomma, i prezzi dello sfuso all'ingrosso erano scivolati proprio ... a delle cifre assurde, no?! ... sicché vedevi tutti questi viticoltori che dicevano: si ma io non vendo in bottiglia, oppure quello vende in bottiglia ma non riesco a vendere a più di 5-5,50 euro, non riesco a starci con i costi, lì. Mi ricordo che si alzò il titolare, dice: a voi vi fa' senso vende' una bottiglia a 5 euro ... io a 2 euro esce fuori i quattrini a ballate! ... I quattrini a ballate! Eheheh, perché questo è uno che quando c'è le crisi no?! C'ha i compratori proprio questi strozzini, no?! Che si informano da prima: chi è chi c'ha la cantina piena? Uuh guarda che quello lì c'ha la cantina tutta piena e non sa dove mettere l'uva. Allora arrivano là no ... magari quotazione di mercato sta a 300 euro, "ti do 160, 170 euro a quintale, se li vuoi è questo sennò arrangiati" ... quello non sa dove mettere l'uva. "Eh vabbè dai ... te le do!" E poi quello capito ... capito, gli arriva 1lt di vino ad un 1,80 euro, dice a me mi costa la bottiglia tanto, il tappo questo, questo qui ... bene io ... a 2,30 euro a bottiglia mi rimangono 30 centesimi, vendo 3 milioni di bottiglie, ecco c'ho già fatto 900 mila euro di guadagno! (Risata) La realtà è questa, no? E magari il produttore è lì che si è fatto un mazzo così tutto l'anno e affoga". (Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO)*

La remunerazione della produzione è spesso insufficiente e questo contribuisce a spiegare perché a rifarne le spese sono proprio i lavoratori, nel tentativo dei produttori di agire anche sul fronte dei costi, oltre che su quello dei ricavi. La riduzione

dei costi può essere perseguita favorendo la meccanizzazione delle operazioni colturali, magari in forma associata, o attribuendo servizi specializzati proprio ai contoterzisti (Malorgio et al., 2011).

La diffusione del contoterzismo che, come abbiamo visto, per i produttori diventa un'occasione per stare sul mercato, per i lavoratori può invece diventare un'occasione di sfruttamento: lunghe giornate di lavoro, salari da fame, lavoro nero o, più spesso, grigio, caratterizzano le esperienze di molti lavoratori intervistati occupati in società contoterziste impegnate nel viticolo.

Concentrandoci sul fronte dei salari, dalle interviste emerge che la paga oraria si aggira sui 6 euro netti all'ora che corrispondono a poco più di 10 euro lordi, come previsto dal contratto di lavoro per gli avventizi in agricoltura. Diversi intervistati sono pagati regolarmente, per mezzo di un bonifico bancario, anche se è piuttosto diffusa l'abitudine di corrispondere una parte del salario "fuori busta", cioè in nero.

Il ricorso al fuori busta nel caso dei lavoratori agricoli comporta uno svantaggio ulteriore perché spesso impedisce di raggiungere le giornate di lavoro necessarie per accedere alla disoccupazione agricola. Inoltre, spesso questi lavoratori non sanno cosa sia previsto dal contratto e hanno difficoltà a capire se lo stipendio è corretto. In altri casi ci troviamo di fronte a situazioni di vero e proprio sfruttamento sottopagato, a tentativi, più o meno riusciti, di corrispondere solo una parte del lavoro svolto o di non pagare per niente, provando con scuse, inganni, ricatti di ogni sorta.

Un intervistato ha raccontato che insieme ad altri tre amici hanno lavorato 12 giorni senza interruzione in una vigna nel mese di luglio sotto un sole cocente per 7/8 ore al giorno e dopo aver concordato per 7 euro l'ora in nero hanno preso appena 400 euro in quattro. Ci sono poi casi di salari "a giornata", 30 euro al giorno oppure:

*"Se vuoi prende tanti soldi, magari vuoi prendere 50 euro al giorno, devi lavorare dieci ore...dieci ore a volte non bastano... (...) non facciamo pausa, si lavora". (Uomo, 23 anni, Senegal)*

Se nel caso della raccolta dell'uva la paga è sempre oraria, nel caso della raccolta delle olive è diffuso il lavoro a cottimo:

“10 euro a cassetta”, oppure un compenso “in natura”, che in genere prevede 6 litri d’olio ogni 100 kg di olive raccolte. Il problema aggiuntivo, in questi casi, è che non tutti riescono a rivendere l’olio a 10-12 euro al litro, come di solito avviene in Toscana, per cui finiscono per ritrovarsi con un pugno di mosche oppure si rischia di incappare in una sorta di sfruttamento di secondo livello, come è emerso da una intervista:

... “dopo cinque giorni avevo fatto 450 chili (ndr. di olive)... e lui (ndr. il proprietario) voleva dare per 400 chili... 6 litri...quanto fa?... 24 litri d’olio... La persona che me li ha portati è venuto qui domenica mattina per prendere questi litri... mi voleva dare a me 100 euro...cento euro... ho visto... 100 euro non è soldi!”. (*Uomo, 43 anni, Costa d’Avorio*)

Questo intervistato, un ivoriano di 43 anni, ci fa capire bene che sono presenti dei “commercianti” ben informati su chi ha ricevuto quantitativi d’olio proponendosi per un acquisto in blocco ad un prezzo irrisorio.

Come già accennato, la maggior parte dei lavoratori occupati nel viticolo che abbiamo intervistato aveva un contratto di lavoro a tempo determinato come avventizio. Si tratta del più classico contratto di lavoro nel settore che però si presta a generare situazioni di precarietà estrema fino a nascondere vere e proprie forme di sfruttamento.

Il primo problema è che questi contratti inevitabilmente non danno continuità al lavoro:

un contratto a chiamata (sorride). Quando c’è lavoro si va quando non c’è...niente...(*Uomo, 26 anni, Senegal*)

Altri intervistati riportano che il datore di lavoro ha fatto solo finta di stipulare un contratto, lasciando in realtà il lavoratore senza niente, privandolo dei diritti e anche di buona parte dello stipendio. Alcuni datori di lavoro, in genere pakistani, si fanno dare i documenti necessari per il contratto di lavoro, come il permesso di soggiorno, ma non registrano il contratto e i lavoratori si rendono conto solo dopo aver svolto le proprie attività nei campi non solo di non aver firmato niente ma di non avere la possibilità di rivendicare quanto dovuto. Questi contratti “farlocchi” sono anche il modo più facile per ingannare

lavoratori poco esperti, che non hanno gli strumenti per capire cosa stanno realmente concordando

Anche nel viticolo abbiamo riscontrato la presenza di lavoratori completamente in nero anche se casi del genere sono più diffusi in altri settori dell'agricoltura dove è richiesta minore specializzazione e dove l'organizzazione del lavoro è meno complessa e articolata.

Con il contratto o senza contratto, quanto appena esposto mostra una "solida debolezza" di molti lavoratori occupati nel viticolo che ben si presta a forme di sfruttamento che travalicano o si aggiungono all'aspetto strettamente economico.

Pur non risultando casi di violenze vere e proprie ai danni dei lavoratori,, nelle vigne toscane si verificano comunque situazioni inaccettabili. Tra i comportamenti più diffusi e insopportabili per i lavoratori è la continua pressione psicologica finalizzata ad accelerare il lavoro e a ridurre i tempi di riposo. Tra le squadre di lavoratori occupati nelle vigne stranieri è molto diffusa la presenza di "sorveglianti" che incitano continuamente a mantenere ritmi intensi, limitando o impedendo qualsiasi pausa.

È stato anche segnalato che l'atteggiamento del datore di lavoro cambia in presenza del titolare dell'azienda agricola appaltatrice: in presenza del proprietario della vigna i toni diventano gentili e affabili ma appena il vignaiolo si allontana si torna allo stesso stile irruento e poco rispettoso:

*"Quando ogni tanto veniva il proprietario (ndr. il proprietario italiano dell'azienda agricola), lui (ndr. il datore di lavoro) ci parlava normale, ma quando andava via lui ci parlava in altro modo, come ad esempio "veloce, veloce", così". (Uomo, 25 anni, Mali)*

Non sempre i lavoratori stranieri intervistati si rendono conto della condizione di sfruttamento e, a causa della loro condizione di bisogno, accettano di lavorare senza interrogarsi sull'orario o sul salario. È ormai assodato che il settore viticolo non potrebbe più andare avanti senza la presenza di lavoratori stranieri occupati in una miriade di imprese contoterziste, alcune più grandi e strutturate a titolarità italiana, altre meno strutturate e in genere anche più piccole, dove in molti casi i titolari sono anch'essi stranieri.

Si tratta di un contesto ampio ed eterogeneo che coinvolge migliaia di imprese e decine di migliaia di lavoratori per cui si trovano situazioni molto diversificate. imprese agricole ed associazioni di categoria tendono a sottolineare che oggi, rispetto al passato, l'irregolarità e lo sfruttamento del lavoro sono in via di esaurimento: l'intera filiera vitivinicola ha fatto della qualità l'obiettivo primario e per questo sono necessarie competenze, organizzazione, investimenti, anche per quanto riguarda la formazione dei lavoratori. Secondo questa prospettiva, sarebbero ormai poche le imprese che continuano a rivolgersi ad intermediari "ambigui" con l'unico obiettivo di tagliare le spese.

La prospettiva è affascinante e va nella direzione di rafforzare l'immagine che il mondo del vino prova a dare di sé, ovvero un mondo "caloroso", tutto proteso a trovare un equilibrio tra tradizione e innovazione per garantire un'esperienza completa ai consumatori più esigenti.

Probabilmente è così nella maggior parte dei casi. Tuttavia, i lavoratori stranieri che abbiamo intervistato ci descrivono una realtà ben diversa. Nelle vigne sono presenti (i dati a nostra disposizione non ci permettono di avanzare una stima quantitativa) lavoratori sottopagati, lavoratori irregolari, lavoratori che subiscono pressioni e ricatti, anche se raramente sono emerse situazioni di violenza o minaccia fisica. A trarne beneficio non solo i datori di lavoro, che controllano, incitano e a volte truffano questi lavoratori fragili, ma anche le aziende vitivinicole che, attraverso contratti di appalto al ribasso, trovano modo di risparmiare in modo considerevole sulle diverse fasi di lavorazione. In questi casi, non è sufficiente trincerarsi dietro la regolarità formale dei contratti anche sedovrebbe essere tutto il mondo del vino a controllare che pochi "furbi" non gettino discredito sull'intero comparto, come è avvenuto ai tempi del metanolo.

Negli ultimi anni le imprese del vino hanno fatto un grande sforzo per intraprendere la strada della sostenibilità economica e, soprattutto, di quella ambientale mentre, come si legge in un rapporto sul Lavoro e sostenibilità sociale nel mondo del vino curato da Zanni e Cammeo (2021, p. 36) "il tema della sostenibilità sociale evidenzia contorni talvolta più sfumati e azioni potenzialmente "disperse" su più direzioni e ancora

deboli su alcuni assi”. Anche se nel mondo del vino è più facile declinare la sostenibilità ambientale (basti pensare alle produzioni biologiche, ai risparmi idrici, al risparmio energetico, ecc.) mentre la sostenibilità sociale non si presta ad una definizione univoca e a una precisa individuazione degli elementi che la compongono, non è difficile capire che in ciò che abbiamo descritto nelle pagine precedenti c’è poco di sostenibile.

Lo sfruttamento del lavoro è insostenibile per cui se davvero questo importante settore dell’agricoltura toscana intende guardare al futuro in chiave sostenibile dovrà attivarsi seriamente per superare queste pratiche che, seppur minoritarie, risultano ancora troppo diffuse nelle vigne toscane.

## **9.4 IL SETTORE DELL’ALLEVAMENTO E DELLA SILVICOLTURA**

### **9.4.1 L’allevamento**

Le poche interviste raccolte in quest’ambito contrastano con l’importanza che l’allevamento ha nell’economia toscana: la zootecnia rappresenta, infatti, circa il 20% della produzione agricola regionale. Secondo l’ultimo rapporto RICA (Arzeni, 2021) il settore non gode di ottima salute e il valore della produzione zootecnica in Toscana ha subito una flessione dello 0,7% rispetto al 2018. In linea con l’economia agricola regionale si tratta di un settore in cui la maggioranza delle imprese ha una dimensione medio-piccola a conduzione familiare con le relative difficoltà di aggregare un’offerta che sappia contrattare con la distribuzione. A questo aspetto sono collegate le questioni rilevanti che minacciano il settore: il prezzo ormai ridicolo del latte<sup>66</sup>, la mancanza di consorzi e reti che tutelino i piccoli allevatori, la burocrazia e standardizzazione igienico-sanitaria, la perdita assoluta di valore di prodotti come la lana. Proprio la lana, che un tempo era un introito aggiuntivo e consistente dell’economia pastorale, oggi a causa della sua

---

<sup>66</sup> A maggio 2022 il prezzo del latte è di 47,36 euro/100 kg in lieve aumento rispetto al mese precedente.

perdita di valore sul mercato si trasforma spesso in un costo aggiuntivo perché deve essere smaltita come rifiuto speciale<sup>67</sup>. L'allevamento brado spesso insiste in contesti naturali di pregio e non di rado emergono dei conflitti tra aziende zootecniche e organismi che si occupano di tutela ambientale. Il pascolo ha inoltre degli effetti deleteri sull'erosione e la biodiversità dei suoli in cui avviene, per questo viene fortemente limitato nelle aree dei parchi naturali o aree protette incoraggiando forme di allevamento intensivo in pianura che rappresentano un rischio ecologico ancora peggiore. Tra i problemi dell'allevamento segnalati dal presidente della CIA Toscana Luca Brunelli<sup>68</sup> troviamo il rincaro nel costo delle materie prime e l'atavica lotta tra pastori e animali selvatici. L'allevamento è un settore molto attenzionato negli ultimi anni anche per un fenomeno emergente chiamato "la mafia dei pascoli", osservato nel Parco dei Nebrodi in Sicilia (Anselmo, 2019) ma che è stato segnalato in vari territori come Abruzzo e Lazio<sup>69</sup>. Organizzazioni mafiose, in particolare Cosa Nostra, con tattiche di intimidazione ai danni degli allevatori (si indaga anche per alcuni omicidi) cercano di accaparrarsi grandi porzioni di pascolo con il fine ultimo di ricevere i fondi europei legati all'allevamento, una truffa dal valore di miliardi di euro potenziali. Un'antica forma di criminalità dalle radici agro pastorali, ma in grado di utilizzare e sovvertire al meglio i finanziamenti offerti dalle politiche comunitarie. Attraverso la minaccia nei confronti di allevatori onesti, poche famiglie mafiose riuscivano ad affittare, per pochi euro l'ettaro, terreni pubblici da pascolo per ricavare poi migliaia di euro l'ettaro, non dalle produzioni ma dai fondi

---

<sup>67</sup> Secondo la normativa europea la lana deve essere imballata a gettata in impianti di smaltimento specifici. I problemi della filiera della lana vengono raccontati anche in un articolo de "La Stampa" del 16 Gennaio 2020, <https://www.lastampa.it/cuneo/2020/01/16/news/quella-lana-di-pecora-da-prodotto-povero-a-rifiuto-speciale-sempre-piu-elevati-i-costi-per-lo-smaltimento-1.38337114/>

<sup>68</sup> Comunicato stampa CIA, 10 Novembre 2021, disponibile al <https://www.ciatoscana.eu/home/allevamenti-toscani-in-crisi-cia-costi-di-produzioni-alle-stelle-e-difficolta-reperimento-materie-primie/>

<sup>69</sup> Lo segnala un servizio di Rai News del 20 Maggio 2022 <https://www.rainews.it/tgr/abruzzo/video/2022/05/labruzzo-e-la-mafia-dei-pascoli-6e030a37-fb9a-4f9a-83f7-e7fe203a8bb5.html> oppure <https://www.rainews.it/tgr/abruzzo/video/2022/05/watchfolder-tgr-abruzzo-senepa--suicidio-ofena-1edz--17-5mx-f87f0ccea-ed55-4eb6-b84c-7f8abb3a2b4a.html> o la vicenda della pastora ciociara Assunta Valente, qualche anno fa protagonista di un documentario e ora minacciata dalle agromafie <https://www.virtuquotidiane.it/cronaca/la-mafia-dei-pascoli-vuole-mandarmi-via-la-denuncia-shock-della-pastora-assunta-valente.html>.

europesi<sup>70</sup>. Il supporto pubblico, attraverso la PAC e altre fonti di finanziamento nazionali e regionali, rappresenta, anche in Toscana, circa un terzo del reddito netto medio delle aziende agricole, in particolare il comparto dei bovini da latte è quello che riceve gli incentivi maggiori (Arzeni, 2021). Il valore del finanziamento pubblico cresce con l'aumentare della dimensione economica aziendale in un meccanismo che premia le imprese più grandi a scapito di piccoli coltivatori e allevatori che spesso però promuovono produzioni di qualità e migliori condizioni occupazionali. Il rapporto RICA evidenzia le differenti capacità di accesso ai sostegni comunitari, infatti i valori del sostegno pubblico passano dai 3.452 euro delle aziende piccole ai 36.516 euro delle aziende di grandi dimensioni. (Arzeni, 2021). Come evidenziato nel capitolo II, per tutelare il patrimonio zootecnico locale negli ultimi anni il Piano di Sviluppo Rurale (PSR) incoraggia l'allevamento di razze autoctone, geneticamente adattate ai sistemi produttivi tradizionali e agli ambienti del territorio toscano e minacciate dal rischio di abbandono.

Anche l'allevamento vede un essenziale componente di manodopera straniera. Gli addetti al comparto zootecnico sono occupati quasi completamente al governo della stalla, questa attività implica una molteplicità di mansioni: dalla pulizia/manutenzione degli impianti, attività di caseificazione e anche di trasporto di prodotti di base. In queste attività sono maggioritari i lavoratori non Ue su quelli Ue: gli extracomunitari sono quasi il doppio rispetto ai comunitari (1.530 a fronte di 781) (Carchedi, 2020).

Per questo tipo di impiego si preferiscono persone che già nel loro paese di origine svolgevano questo lavoro, con un bagaglio di conoscenze e capacità particolari, più specializzate rispetto a quelle richieste in altri settori agricoli. Se è famoso il caso del Parmigiano Reggiano ormai totalmente prodotto da Sikh, anche nei nostri territori l'allevamento delle mucche chianine sembra essere diventato sempre più gestito da persone straniere.

“Nell'allevamento, abbiamo qua noi più che altro suini, nell'allevamento

---

<sup>70</sup> Sull'argomento citiamo anche il recente testo di Mencini G., 2021., Pascoli di carta. Le mani sulla montagna, Kellerman Editore, Treviso, Italia.

dei suini abbiamo pakistani ed invece nei bovini abbiamo molti indiani però anche per il culto che loro hanno per la mucca riescono ad essere molto bravi. In linea di massima adesso ha preso molto campo i ragazzi africani, perché ora ce ne sono". (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Il mondo dell'allevamento è un settore con delle modalità di funzionamento autonome rispetto ad altri settori agricoli, necessita di meno lavoratori ma impiegati per molte più ore giornaliere, con una continua reperibilità e per questo motivo si adatta molto male al lavoro in squadre che ormai si è diffuso in tutti gli altri settori agricoli.

"Nell'allevamento tu l'animale devi governarlo la mattina e devi governarlo la sera e di giorno hai un po' di tempi morti che la squadra si sposa male con questo". (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

La gestione del bestiame e le connesse attività di caseificazione impegnano i lavoratori per molte ore al giorno con un'intensità diversa. Inoltre i pascoli si trovano in zone remote e difficili da raggiungere sia per i lavoratori, che sono spesso costretti a risiedere nei luoghi di lavoro, sia per gli organi ispettivi.

Tre intervistati ci parlano di esperienze nell'allevamento. Si tratta di tre uomini provenienti dall'Africa sub sahariana tutti inseriti in strutture d'accoglienza, uno dei quali racconta solo di una breve esperienza nella raccolta di uova in un allevamento di galline. Un secondo intervistato riferisce di un impiego nell'allevamento equino con un contratto regolare ma con irregolarità sugli orari e i giorni di lavoro. Anche in questo caso le esperienze pregresse hanno portato il lavoratore a specializzarsi nel settore.

"In Mali mio padre era agricoltore e allevatore, avevamo gli animali. Posso dire di saper fare questo lavoro ma qui è diverso". (*Uomo, 43 anni, Costa d'Avorio*)

Si tratta di una persona vulnerabile psicologicamente, una condizione di fragilità psichica che espone ulteriormente il migrante al rischio di sfruttamento.

"Ma qui in Italia ho avuto una grande malattia, in questo momento non sto troppo bene. Ho avuto una malattia che proprio non conosco, che non ho mai avuto, attacco di panico, hanno detto. Per me magari sì, ma

loro sono professionisti, dottori, loro hanno detto che ho attacchi di panico e anche ora ho le medicine qui perché qualche volta mi sento malissimo. Anche a lavoro ora non sono tranquillo, ma a volte passa a volte no". (*Uomo, 43 anni, Costa d'Avorio*)

**Il terzo lavoratore era impiegato, senza contratto, nell'allevamento di ovini. Un mestiere che ha imparato a fare per tradizione familiare e che gli è tornato utile nella ricerca del lavoro in Italia.**

"Io conosco questo lavoro troppissimo perché il lavoro con le mucche è quello che ho fatto da quando sono bambino fino a quando sono arrivato in Italia. Per più di 20 anni io lavoro con tutti gli animali, anche con i cavalli.[...] Ci sono altri ragazzi che quando lavorano nel palazzo [intende stalla] loro hanno paura del padrone perché quando lui gli dice che gli toglie il lavoro loro non possono trovare un altro lavoro. Ma siccome io conosco come si proteggono e come ci si prende cura degli animali a me non mi interessa". (*Uomo, 31 anni, Gambia*)

**Riposi settimanali non garantiti e lunghi turni a fronte di uno stipendio davvero misero.**

Lavoratore: Anche la domenica si lavora tutti i giorni. Dipende da te quando sei stanco puoi dire oggi non vengo ma se non è tutti i giorni

Intervistatore: e quante ore lavoravi?

Lavoratore: Troppissimo (ride) perché questo lavoro è duro e ci pagano pochi soldi e l'orario è molto lungo perché si inizia alle 7 fino alle 8 o alle 9 [le 20 o le 21 di sera]. [...] Sì perché loro sono nella stalla la mattina e anche la sera. Al mattino, quando arrivo, sono nella stalla e inizio a mungere. Quando ho finito, pulisco dove sono loro e anche dove sono le altre che non vanno fuori. Do a loro da mangiare e dopo, quando hanno finito di mangiare, esco con le altre fino alle 6 (ndr. le 18) e dopo ritorno. Quando ritorno mungo di nuovo e quando ho finito di mungere vado via.

Intervistatore: Quanti soldi ti dava?

Lavoratore: Oh pochissimo (scuote la testa) perché mi paga €700 in un mese" (*Uomo, 31 anni, Gambia*)

**Un altro spaccato sullo sfruttamento nel mondo dell'allevamento ci viene offerto da un testimone privilegiato che racconta le condizioni di un pastore straniero con cui è venuto in contatto.**

"Lui poveraccio, lavorava dalle cinque e mezza del mattino fino alle nove e mezza la sera. Aveva un'ora di pausa a pranzo e un'ora di pausa a cena. Gli avevano fatto credere che lui prendeva 1200€ ma 600€ le doveva pagare di alloggio, quindi gliene davano solo seicento, e con quelle seicento, lui ci doveva comprare anche da mangià. Perché non gli passavano il pranzo e la cena". (*Donna, altri attori*)

Questo settore, dunque, si presta a dinamiche di grave sfruttamento lavorativo purtroppo poco evidenti dalla letteratura in materia. Anche se spesso si tratta di piccoli numeri, questi lavoratori possono essere oggetto di un controllo sociale più pervasivo da parte del datore di lavoro e anche per questo sono difficilmente agganciabili. Per approfondire le dinamiche proprie del settore, sono necessarie ulteriori ricerche e tecniche di aggancio sicuramente diverse rispetto a quelle adottate per indagare altri settori.

## **9.4.2 La silvicoltura**

La Toscana può contare su una superficie boscata tra le maggiori in Italia, circa 1 milione e 100.000 ettari e l'indice di boscosità è fra i più alti delle regioni non solo italiane, ma anche europee; in media, la metà del territorio di ciascuna provincia toscana è ricoperto di alberi, con una prevalenza di boschi di latifoglie ed una concentrazione soprattutto nelle province di Grosseto, Firenze, Arezzo e Siena (Regione Toscana e Compagnia della Foreste S.r.l., 2019). Le foreste non hanno solo un valore socioeconomico e produttivo ma assolvono ad una pluralità di funzioni: turistico e ricreativo, culturale e storico, ma soprattutto ecologico, paesaggistico ed ambientale.

Se vogliamo ricercare le radici storiche della silvicoltura toscana dobbiamo sicuramente fare riferimento al Codice Forestale Camaldolese, ovvero una serie di norme e prescrizioni con le quali i monaci di Camaldoli (AR) hanno gestito il taglio dei boschi dell'Appennino toscano-umbro-marchigiano per 8 secoli (tra il 1027 e il 1866) (Cardarelli, 2009). Il territorio della Toscana può quindi vantare una tradizione selvicolturale tra le più antiche al mondo che si è rinnovata nel tempo anche grazie alla manodopera straniera.

In Toscana la silvicoltura fornisce principalmente legna da ardere, cippato, cippatino e legna da opera, con una filiera che coinvolge circa 7.300 imprese con 25.000 addetti. Come altre attività dell'agricoltura si tratta di un lavoro stagionale, infatti il bosco va tagliato, a seconda dell'altitudine, quando gli alberi sono in fase di quiescenza, nel periodo che va da ottobre a

marzo-aprile. Nonostante l'Italia sia uno dei paesi europei che taglia meno il bosco, l'energia prodotta dalla legna da ardere fornisce, ancora oggi, sei volte il contributo energetico prodotto dagli impianti fotovoltaici (Ispra, 2021). Un'economia in crescita che vede incrementare negli ultimi anni l'interesse produttivo. Per valutarne la distribuzione territoriale dobbiamo rifarci alle richieste di licenze di taglio il cui numero è maggiore ad Arezzo (986), seguita da Grosseto (790), Siena (776) e Firenze (755) (Regione Toscana e Compagnia della Foreste S.r.l., 2019). Per quanto il settore presenti alte potenzialità di impiego il *Rapporto sullo stato delle Foreste in Toscana* del 2019 segnala un calo degli occupati soprattutto dipendenti di enti pubblici e di cooperative.

Il bosco è una risorsa che è cresciuta nel tempo, anche grazie all'abbandono delle aree montuose avvenuto nella seconda metà del '900, ma che proprio per questa ragione ha vissuto periodi di scarsa gestione e produttività. I boschi italiani crescono ad un ritmo di 60.000 ettari l'anno (Ispra, 2021) e ricolonizzano soprattutto aree prima coltivate o disboscate. Una crescita significativa in termini di estensione ma che, come abbiamo argomentato nel paragrafo 1.6 sulla questione ambientale, nasconde delle criticità dal punto di vista della biodiversità compositiva, funzionale e strutturale del patrimonio forestale (Borghetti, 2021).

In questi spazi, territori privi di popolazione ed economia, negli ultimi 30 anni si sono inseriti gruppi di stranieri provenienti soprattutto dai Balcani. Le rotte migratorie avviate negli anni '90 da albanesi, macedoni, kosovari, spesso si sono insediate e radicate in luoghi ai margini riprendendo in mano un mestiere antico e pericoloso: il boscaiolo. Alcuni testimoni hanno ricostruito l'evoluzione storica del fenomeno.

“Io ho visto questa evoluzione nel settore boschivo, ormai purtroppo sono un po' vecchiotto, prima c'erano i pistoiesi che dall'Appennino l'estate venivano verso la Maremma a tagliare il bosco e fare il carbone. L'evoluzione sono stati i sardi che venivano a tagliare il bosco, il carbone non lo sapevano fare, hanno smesso di farlo ormai da tanti anni. Ora sono tutti Macedoni, dall'interno, dalle zone della Jugoslavia”. (*Uomo, associazioni di categoria*)

“Fino a qualche anno fa dove lo sfruttamento in silvicoltura avveniva principalmente per chi aveva la possibilità di avere già una ditta, quindi da parte degli italiani nel 90% dei casi. Lo sfruttamento avveniva nei

confronti della manodopera estera e principalmente proveniente dal blocco ex Jugoslavia, la parte del Montenegro, qualcosa anche dalla Romania. Sono persone che sono molto specializzate nella silvicoltura, nel taglio del bosco. Poi nel corso degli anni, nel passare degli anni invece di integrarsi nella parte migliore del lavoro in silvicoltura che dava la nostra regione, la nostra nazione, hanno scelto purtroppo la strada sbagliata. Ovvero adesso si assiste degli stranieri che vengono sfruttati da delle ditte, delle aziende messe su dai connazionali. Quindi è passato il testimone ma lo sfruttamento è rimasto il solito". (*Uomo, sindacati*)

Lavoratori e testimoni sono concordi nel descrivere un settore gestito da cooperative che prendono in appalto ettari di bosco e ne effettuano il taglio. La proprietà del bosco in Toscana si presenta parcellizzata e circa l'88% della superficie forestale è proprietà di privati (Regione Toscana e Compagnia della Foreste S.r.l., 2019). Questo facilita le modalità di appalto a vantaggio di piccoli gruppi familiari o con legami nel paese di provenienza, insediati da diverso tempo nei territori montuosi e collinari della regione. Un meccanismo ormai rodato che risponde ad un assetto proprietario molto frazionato e riesce a muoversi nell'ombra anche grazie alla numerosità di micro aziende.

Le attività che si occupano di taglio del bosco in Toscana sono prevalentemente di piccole dimensioni a conduzione diretta o che si avvalgono quasi esclusivamente di manodopera familiare. Circa l'80% delle imprese forestali attive è registrato come ditta individuale, questo numero dal 2010 al 2019 è in crescita mentre calano gli occupati con una flessione regionale in 10 anni del -23% (Regione Toscana e Compagnia della Foreste S.r.l., 2019). Avvalersi del lavoro di un parente prossimo - fino a zii e cugini propri o del coniuge - in maniera gratuita è una possibilità offerta dalla legge. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha ribadito, infatti, che le prestazioni rese dai parenti o affini dell'imprenditore - in particolare pensionati o impiegati full-time presso altro datore di lavoro - possono considerarsi quali collaborazioni occasionali di tipo gratuito, tali dunque da non richiedere né l'iscrizione nella gestione previdenziale/assicurativa, né l'inquadramento come rapporto di lavoro subordinato (Regione Toscana et al., 2021)

Dietro queste possibilità, pensate per sostenere la micro imprenditoria, possono però nascondersi catene di sfruttamento e ricatto anche a danno di minori. Una

testimonianza drammatica ci rivela l'esistenza di fenomeni di lavoro minorile nel settore, una criticità che non ci è stata raccontata per altri settori:

*"Qui io ho trovato anche diversi lavoratori minori perché non vanno a scuola, si trovano ragazzi che lavorano nel bosco e non vanno a scuola 12-13-14 anni, semmai non usano la motosega, quello no, però accatastano la legna e vanno e vengono". (Donna, istituzioni e organi di controllo)*

Realizzare interviste con lavoratori stranieri impegnati nella silvicoltura risulta particolarmente difficile; tra gli 85 lavoratori intervistati, solo due hanno maturato esperienze di lavoro nel bosco e uno dei due ha rifiutato la registrazione dell'intervista, confermando la ritrosia nel fornire informazioni. Questo lavoratore racconta di una lunga esperienza presso una cooperativa di un suo connazionale macedone il quale prendeva in appalto porzioni di bosco di proprietà di persone meridionali che, a suo dire, gestivano anche traffici illeciti. Questa cooperativa utilizzava, senza retribuzione, giovani macedoni appena arrivati in Italia, obbligandoli a lavorare gratis per ottenere il permesso di soggiorno. Il lavoratore ha abbandonato il settore in seguito ad un infortunio invalidante.

La seconda intervista è un caso particolare, ovvero un giovane subsahariano che lavorava in una cooperativa che si occupa sia del vitivinicolo-olivicoltura, sia di selvicoltura. Infatti il titolare prende in concessione delle porzioni di bosco in varie zone del Valdarno: *"Perché lui compra il bosco tutte le parti, Reggello, Levane, Arezzo..."* (Uomo, 22 anni, Gambia). Anche in questo caso si tratta di una piccola attività familiare dove viene assunto con un contratto regolare ma alla fine non riesce a ricevere tutto il compenso pattuito. Il lavoratore cerca un'altro lavoro anche per la consapevolezza di correre dei grossi rischi di infortunio: *"Perché quello che mi fa più male è un lavoro a rischio, eh. A tagliare il bosco"* (Uomo, 22 anni, Gambia).

Se dalle interviste con i lavoratori non sono emerse molte informazioni sul settore, i testimoni privilegiati hanno invece evidenziato un quadro allarmante. Grazie alle interviste realizzate a con le autorità ispettive, oltre a quelle fatte con i sindacati, è stato possibile ricostruire un quadro abbastanza esaustivo della situazione; in particolare, le attività di controllo

**hanno constatato che la silvicoltura non solo è caratterizzata da irregolarità diffuse e generalizzate, ma che sono presenti situazioni di sfruttamento del lavoro anche gravi.**

“Queste società che vengono create in modo fittizio riescono ad evolversi in alcuni casi. Soprattutto questo avviene per gli stranieri dell’Est che sono qua da molti anni, che hanno lavorato per molti anni nei boschi”. (*Donna, sindacati*)

“Un settore che è da tantissimi anni però patrimonio di una comunità, in particolare dei macedoni, che è tutta l’attività della forestazione e lì c’è una attività di subappalto enorme, incredibile. [...] Sono imprese, anche il titolare è proprio straniero, kosovaro o macedone ecco. [...] Poi aggiungerei un altro aspetto, anche questo è una diversità del settore particolare: la mancanza di un committente. In tutte le altre situazioni noi ci troviamo in un’azienda strutturata che, comunque sia, inserisce nella propria organizzazione lavorativa queste persone quindi tu hai un riferimento, hai qualcuno che li gestisce. Questi invece non hanno nessuno perché il titolare della ditta acquista il bosco da un privato, da una qualsiasi persona quindi non c’è nessun rapporto tra le due figure. Il titolare dell’azienda acquista un bosco e poi ci va a lavorare indipendentemente quando preferisce o vuole. Quindi anche riuscire ad agganciarli o capire il settore è difficile.[...]. A differenza di altri settori dove l’azienda che è committente gli rimane sempre una certa quota di gestione, di organizzazione e anche di responsabilità dal punto di vista del rispetto delle norme di sicurezza”. (*Uomo e donna, istituzioni e organi di controllo*)

“Io per anni ho fatto il controllo del taglio del bosco ed è difficile, noi si faceva congiunto con l’Ispettorato, è difficile che l’Ispettorato non facesse il blocco dell’attività perché c’era un numero di persone che non era assicurato. Oppure un po’ di promiscuità, io mi ricordo di aver trovato gente che provava varie tipologie di lavoro, allora era semmai assunto con una ditta e poi dopo invece veniva a lavorare il bosco per vedere se il lavoro fosse andato meglio però le assunzioni di qualche ora e poi lavori tutto il giorno. [...] Fondamentalmente c’è anche un grande sfruttamento perché nel bosco spesso e volentieri viene dato, cioè io sono ditta che lavora nel bosco e do il subappalto a delle persone poverette che hanno bisogno di lavorare e sono qui con delle micro aziende o piccole realtà e gli danno, anche a 3-4 persone, dice: “te mi disboschi questi 10 ettari per un tot”. Vengono cifre proprio bassissime, cifre che normalmente si aggirano, si arriva sui 6 euro per chi taglia con la motosega però ci vuole anche chi accatista, e invece 4 euro all’altro.” (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

**Lo sfruttamento può proliferare in quei settori, in quelle nicchie produttive, su cui è molto difficile svolgere un controllo capillare e che si prestano più di altri ad eludere le norme di sicurezza e nascondere personale in nero. Da questo punto di vista, la silvicoltura presenta delle peculiarità proprie da cui derivano**

**difficoltà ispettive: grandi estensioni di territorio senza viabilità, problemi nel raggiungere i luoghi di lavoro o effettuare controlli a sorpresa.**

“É uno dei settori in cui facciamo più fatica a individuare, ovviamente per le ragioni che potrà capire. I nostri boschi hanno delle estensioni in alcuni punti incredibili, per arrivare in alcuni punti spesso volte facciamo in collaborazione questi sopralluoghi anche con la Forestale che magari è più esperta di questa tipologia di attività e anche a volte i mezzi per poter arrivare, anche una difficoltà di accessibilità ai luoghi oltre che capire dove è il cantiere”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

“Magari ti devi anche costruire la strada per arrivare dove fai il taglio, quindi magari hai 4-5 km di strada completamente sterrata dove ci vai o con il cingolato o giù di lì. Quindi anche andare a fare controlli, controllare nel bosco diventa... i controlli andrebbero fatti a monte”. (*Uomo, sindacati*)

**Vari organi di controllo sottolineano oltre alle difficoltà tecniche nello svolgimento nei controlli anche una particolare preoccupazione per l'incolumità degli stessi operatori o ispettori. Le ispezioni si svolgono in luoghi remoti e ci si può trovare di fronte a persone senza troppi scrupoli:**

“E quindi, anche quando fai gli accessi, è bene che tu li faccia in sicurezza. Io non manderei mai un mio ispettore alla ricerca del taglia-bosco abusivo perché preferirei sempre farlo affiancare dai Carabinieri, tanto per intenderci eh”. (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

**Questo è un timore che hanno ben presente gli operatori sociali, i sindacalisti e i ricercatori che lavorano per far emergere fenomeni di caporalato o di grave sfruttamento lavorativo. Il primo pericolo è senza dubbio esporre i lavoratori contattati a forme di ritorsione o violenza ma il rischio vale anche per gli intervistatori o controllori che si recano in certe situazioni. Secondo i nostri testimoni privilegiati questi tipi di pericoli sono particolarmente validi per il settore della silvicoltura.**

“Ricordo bene a quel datore di lavoro di avergli posto il problema appunto del rapporto di lavoro e quant'altro e lui disse: [...] "Non andrei mai nel bosco con queste persone perché sono persone [...] Sono persone che non si farebbero un problema se loro litigano ad arrivare ad uccidere subito qualcuno con un pugnale non ci metterebbero niente. Quindi io non andrei mai in un bosco da solo con loro perché basta una piccola lite". Questo non in un'accezione negativa, non lo voglio dire né

come giudizio, ci mancherebbe altro, non è nel mio stile, ma come valutazione anche del fatto che sono persone che sono anche un po' alla disperazione". (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Si tratta di un lavoro usurante e pericoloso in cui possono avvenire incidenti anche mortali. Le denunce di infortunio nella silvicoltura hanno avuto un andamento medio di 270 all'anno nell'ultimo quinquennio con 6 incidenti mortali. Si consideri anche che questi dati relativi alla Toscana rappresentano il 15% di quanto avviene a livello nazionale (Regione Toscana e Compagnia della Foreste S.r.l., 2019).

Questo triste contributo ci fa capire l'importanza della Toscana nella filiera del legno - ne è infatti la sesta regione per produzione - e la pericolosità di questo mestiere testimoniata molto bene da alcuni stralci di intervista:

"Poi questi a differenza di altri gruppi hanno un rischio lavorativo molto, molto elevato. Rispetto agli altri che fanno lavori manuali dove il rischio diciamo c'è ma insomma è limitato; qui c'è proprio l'utilizzo di attrezzature estremamente pericolose sparse in mezzo ai boschi anche per un discorso di pronto soccorso diventa estremamente, estremamente difficile". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

"Se uno si taglia, anche una piccola ferita però esce tanto sangue, non sanno neanche dove si trovano perché io posso dire che sono nella montagna di Cortona ma se non do un po' di coordinate, un po' di riferimento anche se mi devono venire a prendere, la montagna di Cortona è grandissima.[...] La ditta che gli dava il lavoro gli doveva dire chiaramente dove si trovavano altrimenti questi rischiano di morire dissanguati in mezzo ad un bosco". (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

**Incidenti fatali che, a quanto riferisce un sindacalista, sono già avvenuti e in certi casi il cadavere del malcapitato è stato abbandonato nel bosco.**

"Di controlli ne fanno pochissimi. Quei pochi sono sempre fruttuosi. Però non fanno controlli. C'è stato un periodo, diversi anni fa, che purtroppo spesso nei boschi trovavano cadaveri. È successo due/tre volte. È possibile che sono stati degli operai che lavoravano a nero, che nel bosco o lavoravano da soli e si sono fatti male oppure li hanno lasciati lì [...] È successo nei boschi di Roccastrada e anche verso Boccheggiano". (*Donna, sindacati*)

**Gli organi di controllo e i sindacalisti ci restituiscono la fotografia di un settore povero, che per mantenere la**

produttività deve avere dei ritmi che espongono i lavoratori a grossi rischi. Anche qui emerge una filiera che impone dei prezzi a ribasso e crea delle catene di sfruttamento generate dalla disperazione.

“Te considera che non c’è domenica, non c’è festività, sempre senti continuamente ste motoseghe nei boschi che vanno che vanno, dalle prime luci dell’alba fino al tramonto, compresa la domenica. Continuo, continuo. Non c’è giorno che non si sentono ste motoseghe”. (*Donna, sindacati*)

“Si sentiva dire che c’erano ditte di boscaioli che gli davano, dice te tagli il bosco 80 a metro. Intanto questi lavorano 15 ore al giorno, giù a tagliare, perché ovviamente più metri facevano più guadagnavano”. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

“Loro sono costretti a tagliare, tagliare, perché alcune volte viene fuori che la Forestale fa contravvenzioni? Fa contravvenzione perché non tagliano bene le piante. Ma loro non possono, loro devono avere un ritmo elevato per riuscire a rientrarci. Devono tagliare almeno 8-9 metri di legna altrimenti si trovano in difficoltà per poter ripagare la giornata e questo gli comporta un sacco di infortuni. [...] C’è una miseria dietro spaventosa, spaventosa! Il bosco è una cosa molto, molto difficile che reputo comporta tanti infortuni e una vita veramente di disagi. Poi il brutto di questa cosa è che generalmente sono i tuoi colleghi che ti danno il lavoro, cioè un macedone che si è fatto un po’ di esperienza ti ridà il lavoro e ti tratta ancora peggio di come è stato trattato lui. [...] Non so come mai chi vende la legna fa un sacco di soldi però chi la taglia meno”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Nonostante queste interviste ci facciano intravedere un settore su cui è necessario vigilare di più, perché lo si conosce meno di altri ed ha delle caratteristiche peculiari, non mancano i segnali positivi a livello regionale. La Toscana cerca di valorizzare il suo patrimonio boschivo attraverso progetti di *sharing economy* per le foreste, con lo scopo di creare filiere del legno corte e sostenibili (Regione Toscana e Compagnia della Foreste S.r.l., 2019) che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, con le loro istanze sociali, nella gestione del bosco. La Regione ha istituito le “comunità del bosco”, delle forme di gestione attiva e sostenibile, con lo scopo di far incontrare proprietari e imprese boschive per rispondere alle emergenze ambientali e favorire le vocazioni locali e paesaggistiche. (Regione Toscana e Compagnia della Foreste S.r.l., 2019) Negli ultimi anni sono state anche incentivate modalità di gestione dei boschi attraverso usi civici o forme di

proprietà collettiva, antica pratica di utilizzo multifunzionale del patrimonio forestale (Regione Toscana e Compagnia della Foreste S.r.l., 2019). I boschi rappresentano non solo una risorsa economica ma un patrimonio ambientale carico di valori simbolici e culturali e se vogliamo preservarli è necessario prestare una particolare attenzione alle dinamiche lavorative e produttive che li interessano, magari approfondendo la conoscenza con ulteriori ricerche e studi.

## 9.5 UNA QUESTIONE DI QUALITÀ

Come sottolineano alcune interviste a testimoni privilegiati i prodotti toscani, a differenza di alcune produzioni agricole del Meridione, si rivolgono ad un mercato di qualità ampiamente riconosciuto a livello internazionale. In Toscana circa 4.000 aziende agricole si occupano di produzioni biologiche e la regione si attesta come la settima in Italia, con un trend in crescita. La Toscana si colloca anche tra le regioni più virtuose per incremento dell'estensione della superficie biologica nel 2020 con circa 180.000 ettari di produzioni biologiche e superando il 27% (Crea, 2021). Proprio la provenienza territoriale è un elemento di forza delle produzioni toscane. La Toscana occupa una posizione di *leadership* ed è infatti al quarto posto delle regioni italiane più citate sulle confezioni dei prodotti alimentari di largo consumo. Nel periodo giugno 2017- giugno 2018 le vendite dei prodotti che rivendicano un'identità toscana sono cresciute del 2,2% (Scuola Superiore Sant'Anna, 2020). In particolare, la Toscana è la seconda regione italiana per prodotti agro-alimentari tradizionali (PAT), ben 463, ovvero quei prodotti di nicchia che possiedono un alto valore gastronomico e culturale ma a cui non si applica la tutela comunitaria delle denominazioni di origine (Crea, 2021).

Se efficacemente tutelato il prezzo più alto del prodotto finale consentirebbe di offrire delle condizioni lavorative migliori, l'aumento del margine di profitto dell'impresa potrebbe riverberarsi a cascata sul benessere dei suoi dipendenti.

“Come dicevamo, elegantemente, forse in Toscana c'è un'agricoltura più ricca perché comunque ci concentriamo molto su vigneti ma vigneti

legati ad aziende che comunque c'hanno un nome. Diciamo c'è qualcosa nella cultura del 'made in Italy'". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

"La cosa che incide è anche che in Toscana ci sono prodotti di lusso dell'agricoltura perché c'hai il Chianti, l'olio... non ho ancora capito se questo incide sulle condizioni dei lavoratori, perché in altri settori abbiamo cose diverse ... però magari sono settori in cui l'azienda ha un'immagine che vuole mantenere, può darsi che tu riesca a ricevere meglio la cosa sul piano sindacale". (*Donna, altri attori*)

"Oggi giorno avere un lavoro etico o un prodotto etico secondo me paga anche a livello commerciale. Io, per esempio, domani un Brunello che dice tutta la filiera della produzione del Brunello non solo, ora si sta puntando molto sulla parte ambientale sul il consumo energetico, il riciclaggio; se a questo punto si aggiunge anche l'eticità del lavoro secondo me è un valore aggiunto". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Le filiere agroalimentari del biologico hanno delle forme di garanzia e di controllo in questo senso. Non solo la Toscana ma tutta l'agricoltura italiana è particolarmente impegnata negli ultimi anni in una strategia politica e di mercato di *greenwashing* per rappresentarsi sana e sicura per i consumatori, artigianale e non industriale e soprattutto come una produzione di qualità (Corrado et al., 2018). Nonostante ciò, il modello del biologico di qualità non è riuscito a risolvere due questioni fondamentali: la sua accessibilità, ovvero uniformare il prezzo alle possibilità di spesa della maggioranza dei consumatori, e il servirsi spesso degli stessi canali distributivi e strutture produttive della GDO. Spesso tra l'agricoltura industriale e quella che punta maggiormente sulla qualità non c'è un'opposizione radicale, ma semmai una sovrapposizione. Alcuni grandi marchi della grande distribuzione hanno scoperto la convenienza di strategie produttive improntate alla diversificazione e hanno attuato una (a volte parziale) conversione, ad esempio al biologico o a produzioni «tradizionali». Questi attori hanno sussunto modelli nati nel solco dei movimenti sociali e li hanno inseriti in una logica di mercato (Corrado et al., 2018).

Una recente ricerca (Lo Cascio, 2018) mostra come ad avvantaggiarsi del riconoscimento di marchi di qualità per produzioni locali siano spesso entità fuori dal territorio che si occupano di trasformazione e distribuzione del prodotto più delle stesse aziende agricole che lo producono.

**Una possibile soluzione viene spesso individuata nell'aumento dei prezzi giustificato da marchi e certificazioni di qualità che raccontino la storia e la provenienza del prodotto.**

“In queste condizioni, dove si va sul cibo al doppio ribasso, dove si cerca sempre il prezzo minimo si rischia di rovinare il paesaggio toscano che è così, è arte, è cibo, è tutto perché c'è l'agricoltura, perché c'è l'agricoltore. [...]Capito? Si parla di altra roba. Non può essere massimizzato, il cibo è vita, il cibo ha sempre unito le persone, il cibo è cultura, è tutto. Allora bisogna smettere di prendere il cibo con gli sconti. Io proibirei per legge qualsiasi sconto sul cibo, sennò si finisce male. [...]Noi con xxx[catena grande distribuzione organizzata] si sta portando dei lavori di filiera importanti dove si parte da un prezzo base riconosciuto al produttore che gli permette di remunerare il prodotto”. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

**Alcuni imprenditori sottolineano la difficoltà nell'individuare strategie per mantenere un prezzo del prodotto congruo, richiesto dal consumatore e apprezzato dalla grande distribuzione.**

“La filiera corta ha, secondo me, una valenza di prodotto estremamente elevata. Spesso e volentieri, parlo di xxx (ndr. nome azienda), per portare avanti una filiera corta noi dobbiamo lavorare in maniera significativa sui nostri margini perché il consumatore non capirebbe il prodotto e non sarebbe disponibile ad acquistarlo. Quindi c'è una soglia psicologica di acquisto del prodotto a cui noi dobbiamo fare attenzione e conseguentemente noi andiamo ad investire i nostri margini al fine di mantenere il prodotto a prezzo equo”. (*Uomo, imprenditori agricoli e funzionari GDO*)

“Siamo nella contraddizione...vorremmo tutti il prodotto biologico, sappiamo che fare un prodotto biologico costa dal 30 al 50% in più a seconda del comparto produttivo, rispetto al prodotto convenzionale ma se costa più del 15% non lo compriamo”. (*Donna, associazioni di categoria*)

**La contraddizione citata nell'intervista è uno dei nodi cruciali della produzione agricola, bene incentivare il biologico e le produzioni di qualità ma chi si può permettere di comprarle? Come già sottolineato nel Capitolo II, appare evidente che certi prodotti, dal valore commerciale più alto, siano rivolti ad una nicchia di consumatori, mentre buona parte della popolazione non può accedere ad un'alimentazione migliore e socialmente equa perché non ha il potere d'acquisto necessario. Inoltre, filiere di “lusso” rischiano di rivolgersi a mercati esteri e distanti aumentando i passaggi della filiera e incrementando, oltre i**

problemi ambientali di una distribuzione tutt'altro che a chilometro zero, anche le possibilità di sfruttamento nei vari segmenti produttivi in cui transita la merce: agricoltura, autotrasporto, commercializzazione etc. La GDO con i suoi prezzi stracciati si rivolge in buona parte a quella fetta di consumatori impoveriti dalle stesse dinamiche del mercato del lavoro che consentono di mantenere un prezzo basso dei prodotti. Il cibo economico esiste perché risponde ad una richiesta del mercato; la crescita dei prezzi dei prodotti alimentari di prima necessità senza meccanismi di welfare a sostegno genererebbe comunque un'esclusione di parte della popolazione, la più povera. Diritti, salari e prezzi fanno parte di un'unica questione, altrimenti si rischia di incentivare delle produzioni di super qualità che possono permettersi in pochi, mentre tutti gli altri continueranno ad essere costretti ad approvvigionarsi in una filiera di scarsa qualità possibile solo grazie allo sfruttamento dei lavoratori. Alcuni autori (Corrado et al., 2018) hanno analizzato questo mutamento come un processo di biforcazione delle diete che però non costituisce un elemento di rottura con un determinato modello produttivo ma un tentativo di diversificare il mercato a cui si rivolge la grande distribuzione, l'alternativa al sistema agroalimentare puoi trovarla all'interno del sistema stesso. Ciò ha prodotto la coesistenza e complementarità di un «cibo di nessun luogo» (*food from nowhere*) ed un «cibo che viene da un certo luogo» (*food from somewhere*), ovvero di produzioni industriali e standardizzate, per consumatori a basso reddito e produzioni di qualità o ancorate a territori, produttori e comunità locali, per consumatori abbienti o consapevoli (Corrado et al., 2018). Comprare nel discount un pomodoro che costa 0.50 centesimi al chilo e prodotto sicuramente attraverso lo sfruttamento dei lavoratori per molti consumatori non è una scelta ma una stringente necessità.

Analizzando i dati (Scuola Superiore Sant'Anna, 2020) della linee BIO dei discount negli ultimi anni possiamo notare una notevole crescita del 34,4%, più del doppio del supermercato (+15,8%), a dimostrazione che anche le fasce di popolazione a reddito basso cercano di mangiare meglio. La GDO sta dunque rapidamente occupando con le sue varie forme (discount, supermercati, e-commerce etc.) questa nuova fetta di mercato

e ne trae i ricavi maggiori. Secondo il rapporto della Scuola Superiore Sant'Anna (2020) è proprio la GDO a far registrare l'incremento maggiore dei marchi biologici, +80% nel periodo 2014-2018. Una faglia di classe divide ancora i consumatori, chi può permettersi il biologico di qualità e chi è costretto ad approvvigionarsi come e dove può considerando solo il prezzo.

“Si ritorna sempre lì, il pomodoro: te non puoi pagare in modo equo le persone per fare una coltivazione di pomodoro perché se tu la pagassi quanto devi pagare te non potresti vendere a Coop, a Conad, a Carrefour quei pomodori a 10 centesimi al kg. [...] Non puoi pagare una mela 50 cent al kg senza pensare che qualcuno sia sfruttato. Oppure ci abbia lavorato padre, madre, figli auto-sfruttandosi .... Non esiste, non è possibile. [...] Quindi se costa pochissimo qualcuno è stato fregato, è stato sfruttato. Un passaggio illegale in questa roba c'è. [...] È un cane che si mangia la coda. Se io ho pochi soldi, se il mio stipendio è di 500 euro al mese, io per forza le cose me le vado a comprare dai cinesi”.  
(Donna, sindacati)

**Per alcuni dei nostri informatori non basta creare delle filiere etiche sulla carta, bisognerebbe accorciare le distanze tra produttore e consumatore finale, incentivare canali distributivi più a filiera corta con strumenti di controllo e garanzia partecipati, sensibilizzare i consumatori per fargli conoscere il vero costo del lavoro, in termini umani e ambientali, dei prodotti che mettiamo in tavola.**

“Una catena più breve, ci sono da anni filiere agricole alternative che provano a bypassare la grande distribuzione, stabilendo un contatto diretto tra produttore e distributori, attraverso i gruppi di acquisto solidale, però c'è anche l'esperienza ... lui è un altro testimone che non si occupa di Toscana ma è un grande esperto che è Yvan Sagnet che ha dato vita a questi ultimi anni a una filiera alternativa, nel senso che ha stabilito degli accordi con delle catene di distribuzione, mi sembra xxx [nome catena di distribuzione], soprattutto con dei produttori affinché tutti gli attori venissero pagati in maniera giusta, anche i lavoratori alla fine. Questa società che si chiama appunto “No Cap”, è un'associazione, ha creato un marchio di qualità etica del lavoro che certifica tutta la filiera. Tutti gli attori della filiera rispettano le normative in materia di lavoro. Alla fine il consumatore può acquistare un prodotto a un prezzo che non è tanto difforme dagli altri prodotti, sicuro che tutti della filiera rispettino i diritti dei lavoratori. Questo è un altro strumento: favorire questo tipo di filiere controllate e certificate”. (Uomo, altri attori)

Filiere di questo tipo sono già attive nei nostri territori basti ricordare, solo per citarne alcune, realtà Campagna Amica<sup>71</sup>, Campi Aperti<sup>72</sup>, Genuino Clandestino<sup>73</sup>, i tanti Gruppi d'Acquisto Solidale (GAS) i prodotti della Associazione NO CAP<sup>74</sup> ed Sos Rosarno<sup>75</sup>. Gruppi di contadini e produttori che si associano e creano i loro canali distributivi battendosi per la sovranità alimentare, stando attenti a mantenere un prezzo politico per i loro prodotti, che li renda accessibili anche alle fasce di popolazione più fragili ma allo stesso tempo tutelino lavoro e ambiente. Questa consapevolezza e queste filiere stanno diventando sempre più rilevanti anche in Toscana, dove ci sono 13.948 imprese che approvvigionano 99 mercati contadini e 87 GAS, con una crescita registrata negli ultimi anni +44% dei mercati contadini e + 26% dei GAS rispetto al 2010 (Scuola Superiore Sant'Anna, 2020).

---

<sup>71</sup> Campagna Amica sito ufficiale <https://www.campagnamica.it/>

<sup>72</sup> Campi Aperti, sito ufficiale: <https://www.campiaperti.org/>

<sup>73</sup> Genuino Clandestino, sito ufficiale: <https://genuinoclandestino.it/>

<sup>74</sup> Associazione NO CAP, presieduta da Yvan Sagnet, sito ufficiale: <https://www.associazionenocap.it/>

<sup>75</sup> SOS Rosarno, sito ufficiale: <https://www.sosrosarno.org/>

# 10.

## LA PERCEZIONE DELLO SFRUTTAMENTO

---

**L**o sfruttamento può verificarsi anche all'interno di un rapporto di lavoro formalmente libero, ma spesso la consensualità nella relazione lavorativa è solo apparente e formale. I braccianti sfruttati nelle campagne italiane, e molte delle persone che abbiamo intervistato, non sono realmente libere di scegliere, cambiare lavoro, rivendicare diritti e trattamenti migliori. Come analizzato anche nei capitoli precedenti, diversi fattori personali, culturali e socio-economici li inducono ad accettare offerte a ribasso: la difficoltà a trovare lavoro a causa dei diffusi pregiudizi culturali e delle forme di razzismo, la scarsa conoscenza della lingua del paese di accoglienza, il timore di non riuscire a rinnovare il permesso di soggiorno e diventare irregolari, quindi, il rischio di venire espulsi, il tipo di progetto migratorio e l'impegno preso verso la famiglia di origine, e ancora tante altre circostanze di vita. Se le persone potessero realmente scegliere, non accetterebbero situazioni lavorative poco sicure e poco retribuite, non si sottoporrebbero a minacce, insulti e controlli. Spesso c'è consapevolezza di quello che sta accadendo all'interno della relazione lavorativa, ma posizioni e possibilità sociali diseguali determinano una condizione di coercizione e dipendenza.

In questo capitolo esploreremo proprio la percezione che i lavoratori stranieri hanno della propria condizione lavorativa ed esistenziale. Successivamente esamineremo le concezioni dello sfruttamento espresse dai testimoni privilegiati, contrapponendo le diverse visioni che emergono del fenomeno.

## 10.1 LA CONSAPEVOLEZZA DEI LAVORATORI SFRUTTATI

Sono diversi i racconti che dimostrano come lo stato di bisogno e di subordinazione agiscono sui migranti come una *costrizione sistemica* (Omizzolo, 2020b, p. 6), inducendoli ad accettare senza violenza esplicita cattivissime condizioni lavorative e pessimi trattamenti retributivi. Un esempio è la storia di una donna nigeriana, giunta in Italia da quattro anni, con una figlia in Nigeria, costretta ad accettare qualsiasi offerta di lavoro pur di riuscire a pagare la retta e il materiale per la scuola di sua figlia. Oppure c'è il caso di un uomo senegalese di 29 anni, lavoratore a Camaione nell'ortofrutta, che si rende conto delle numerose irregolarità ma è costretto a subirle in mancanza di alternative. Un altro esempio è la storia di un ragazzo di 25 anni del Mali, giunto in Italia nel 2017, costretto per necessità a lavorare fino a 11 ore al giorno nelle vigne e negli uliveti.

“Ogni lavoro che ho fatto in Italia mi hanno sempre pagato 30 euro al giorno, anche quando ero nel CAS di Siena, quando lavorava come lavapiatti in un ristorante o quando faceva le pulizie nelle camere degli alberghi, hanno sempre pagato 30 euro [...] io lo so, qualche persona, anche il mio fidanzato, mi aveva detto che il prezzo giusto sarebbe stato 50, 60 euro al giorno, ma io non avevo altra scelta”. (*Donna, 26 anni, Nigeria*)

“Io non ho mai visto la mia busta paga quindi non so se quanto mi paga è uguale a quello che c'è nella busta paga. Il primo mese mi paga 105,92 e il secondo mese 284. Non mi ha mai dato soldi in contanti. Il capo è italiano. Io non posso chiedere i miei soldi perché non ho visto la busta paga ma, quando gliela domando, lui dice sempre; “dopo, dopo”. Questo è il mio problema. Se trovo un altro lavoro vorrei cambiare. Non ho mai visto un medico del lavoro, non mi sono mai fatto male ma per ora è caldo e con il sole non si sta bene. Questa situazione di lavoro non è normale, non è normale pagare 4 euro, perché dei ragazzi che lavorano lì sono pagati 10 euro l'ora”. (*Uomo, 29 anni, Senegal*)

“Già trovare lavoro è difficile ... poi il lavoro è duro, pesante ... non dormi la notte, perché da Sarteano a Chianciano in bicicletta è lunga! È tutto in salita ... noi vogliamo lavorare, per guadagnare un po'. Preferirei fare altro, ma purtroppo non abbiamo scelta (*sospira*) ... e sì, dobbiamo lavorare così”. (*Uomo, 25 anni, Mali*)

Oltre la metà delle persone che abbiamo intervistato è consapevole di essere sfruttato, soprattutto chi è in Italia da più

di cinque anni e ha contatti con associazioni o con altre realtà territoriali; mentre avere una comunità di riferimento non sembrerebbe accentuare il senso di consapevolezza. In particolare, gli intervistati si rendono conto di lavorare tante ore per pochi soldi, non reputano normale la presenza di persone che sorvegliano, urlano e incitano ad andare più veloci. Conoscono il limite tra dignità e non rispetto umano. Tuttavia sembrano ignari dell'esigibilità dei loro diritti, non conoscono pienamente le norme che regolano i rapporti di lavoro e, quindi, non sanno come tutelarsi. Difficilmente i lavoratori stranieri sono sindacalizzati, molto più facilmente cercano aiuto in extremis quando non ricevono la paga da molto tempo e hanno esaurito tutte le possibilità.

“Difficilmente i lavoratori dell'agricoltura si iscrivono al sindacato. Arrivano quando hanno bisogno. [...] Nel momento in cui hanno la consapevolezza che sono sfruttati e non riusciranno più ad avere quei due soldi da portare a casa. Allo sfruttamento ci sono quasi abituati. Il problema è quando proprio non arrivano i soldi o arrivano sempre meno, magari arrivano per un infortunio o una malattia. Noi non abbiamo aziende sindacalizzate, abbiamo il singolo che viene. Il problema si risolve sempre in una trattativa personale con l'azienda. Difficilmente si va in causa. Quando si va in causa, non sempre le cose sono chiare. Non hanno niente. Hanno un contratto e la telefonata del capo-cantiere o del capo che gli dice “domattina si va alle otto nel campo tale o si va nella vigna tale”. Non è che c'è una documentazione. Abbiamo dei lavoratori seguiti dall'avvocato, ma è difficile dimostrare gli orari e quello che facevano. Hanno un messaggio WhatsApp, spesso sgrammaticato che non si capisce bene”. (Donna, sindacati)

**Un lavoratore di origine nigeriana, in Italia da sette anni, lavora dal 2018 per una ditta gestita da una persona albanese; alla domanda «cosa è considerato sfruttamento?», risponde: «quando non rispetta nostri diritti», e prosegue:**

“Non mi piace questo ragazzo albanese. Non scrive tutte le ore che noi lavora. Lavoro come animale. Lavoro un mese 1300 euro, poi scrive 700 euro in busta paga, poi altri dà a mano. Questo non va bene. [...] Lui mi dice: “se non veloce, vai a casa”. Io non ho mai detto niente, ma ho solo problema se vado in altro posto, non è che non c'è lavoro, ma loro non vuole dare. Se io parlo di questo lavoro, poi nessun altro dà lavoro a noi. Ho preso la patente, io ho tutti documenti ma loro chiede poi lascia curriculum, ma poi nessuno chiama. Italiano vuole persone che fanno come imbecille, poi prende soldi lavoro 10 ore poi paga 7 ore (...). Anche se qualcuno prende mio aiuto come muratore poi dopo lava macchina, vai pulisci terra, vai pulisci cacca di cane, vogliono che fai lavoro che non

era scritto. Questo è quello che ho visto qua". (*Uomo, 39 anni, Nigeria*)

Un giovane di 21 anni dalla Costa d'Avorio con un permesso per asilo politico ha vissuto diverse situazioni di soprusi e sfruttamento in Algeria, in Libia e in Italia. In Toscana ha lavorato in diverse zone per una ditta che si occupa della potatura delle viti e della vendemmia, e ritiene che «*sfruttamento è uno che ti usa e non ti dà quello che meriti*». Un altro ragazzo nigeriano ha lavorato cinque anni per un'azienda agricola ortofrutticola in Valdichiana, e afferma:

"Sfruttare così gli esseri umani a me non piace. A volte mi viene da piangere per come loro guadagnano, in genere l'azienda funziona così: non pagano i contributi, non arrivano nemmeno a segnare 50 giornate". (*Uomo, 26 anni, Nigeria*)

Un ragazzo gambiano che abita a Grosseto ci riporta la sua idea di sfruttamento:

"Diciamo che questo lavoro in agricoltura, quello che facciamo noi, è lavoro sfruttato perché non c'è un contratto dove pagano contributi, dove tu c'hai diritto quando sei ferito o hai avuto un problema nel posto di lavoro. Il rischio è troppo, poi ti danno poco. Lavori più di quello che guadagni". (*Uomo, età ignota, Gambia*)

Il grafico 10.1.1, nella pagina seguente (elaborato con il software ATLAS.ti<sup>76</sup>), riporta sinteticamente alcune riflessioni date dai lavoratori alla domanda "che cos'è per te lo sfruttamento?".

Principalmente, le persone intervistate riconducono lo sfruttamento a due questioni principali: da una parte l'eccessivo carico di lavoro a fronte di una retribuzione troppo bassa, dall'altra la mancanza di diritti e irregolarità contrattuali. In particolare, alcuni lavoratori dichiarano di non avere un contratto regolare che li permetterebbe di accedere ad una serie di ammortizzatori sociali, come la disoccupazione agricola.

"Io vorrei lavorare con il contratto, ma ancora niente da quando mi è finito l'altro. Perché lavorare con contratto è buono, ma tanti italiani non vogliono segnarti facendoti il contratto, capito? Per questo motivo io

---

<sup>76</sup> I numeri riportati nei vari riquadri fanno riferimento alle diverse interviste anonimizzate attraverso una numerazione progressiva.

Grafico 10.1.1 - Le parole dei lavoratori alla domanda "che cos'è lo sfruttamento?" (grafico elaborato Atlas.ti)



fonte: elaborazione dell'Autrice su dati Demetra

lavoro senza contratto, perché io ho bisogno di lavorare! Ma il lavoro in nero non è buono. Capito, non è buono! Lavoro regolare col contratto è una cosa buona ... paghi i tuoi contributi, ricevi la busta paga ... quando poi termina il lavoro vai dal patronato e chiedi la tua disoccupazione. Ma quando perdi il lavoro senza contratto, come fai poi a trovare i soldi?". (Uomo, 35 anni, Gambia)

"Lavoro in agricoltura a Empoli, due anni lì, ma non mi ricordo più la ditta. Ho lavorato lì per due anni senza contratto. [...] Io ho fatto tre giorni, poi lui mi ha detto "va bene tu sei bravo; vai avanti". Io vado avanti, lavoravo lì quattro mesi, senza contratto. Ce l'ho permesso ma lui non mi fa contratto e ogni giorno io gli chiedeva "mi fai il contratto?" Lui diceva: "Sì, prossima settimana, prossima settimana". Poi quattro mesi e non mi ha mai fatto niente. Poi finisco questo lavoro, l'anno prossimo mi ha chiamato ancora, sono andato ancora lì a lavorare con lui senza contratto, e mi fa la stessa cosa, sempre mi dice "prossimo mese,

prossima settimana” [...] Non andato più lì. Perché non faceva contratto, mi sfrutta, non mi pagava bene. [...] Mi pagavano cinque euro l’ora, cinque euro l’ora mi pagavano... Era pure lontano, dovevo prendere il treno per andarci perché abitavo io a Pontedera. [...] Tutti i giorni Pontedera-Empoli. Poi da Empoli col furgone”. (*Uomo, 41 anni, Senegal*)

**Talvolta i braccianti stranieri dimostrano di avere un livello di coscienza molto alto, come il caso di un uomo del Camerun di 31 anni che lavora nel vitivinicolo e oleario in provincia di Lucca, e vorrebbe costruire un sindacato con altri lavoratori.**

“Quando ho iniziato questo lavoro mi hanno assunto con il tirocinio. Lavoravo trentacinque ore settimanali e prendevo 500 euro. Ho fatto il tirocinio per sei mesi, poi mi hanno fatto il contratto a chiamata. Sì è vero che il tirocinio è formazione, però io lavoravo lo stesso 35 ore. Mi piacerebbe avere un indeterminato o un determinato. Ma nessuno dei miei colleghi si sveglia. Io e un mio amico, che lavora con me, vorremmo mettere su un sindacato. Ma come si mette su un sindacato se su venti lavoratori solo due vogliono cambiare la situazione? Poi non ci fidiamo dei sindacati grossi, vorremmo fare come ha fatto quello della Costa d’Avorio al Sud (ndr. Abubakar Soumahoro). Però come si fa a fare il sindacato se i lavoratori non sono uniti? Non è possibile. Sono tutti divisi, tutti pensano a loro, sono tutti scemi. E quando i lavoratori sono scemi, e non sono uniti, è più facile prenderli in giro”. (*Uomo, 31 anni, Camerun*)

**Difatti molti stranieri percepiscono l’attività nei campi come un lavoro di passaggio per accumulare un po’ di denaro, integrarsi economicamente, e poi provare a fare altro. Un ragazzo di 26 anni della Nigeria ha lavorato per cinque anni in agricoltura, oggi fa l’autista, e ci racconta quanto segue.**

“Lì non era il mio posto per lavorare, lo facevo solamente per sistemare la mia vita, non è che mi piaceva molto il lavoro che facevo, non mi conveniva stare al sole a zappare la terra tutta la giornata [...] questo non è il giusto compenso secondo me, cioè non gli dicevo niente, anche se qualche volta c’era la sua moglie, mi faceva incavolare, qualche volta mi venivano le lacrime. La mia volontà non era rimanere lì, era fare altro. Non mi piaceva il lavoro che facevo, lo facevo in quel momento per sistemare la mia vita, diciamo che quel lavoro mi ha aiutato parecchio, sì per prendere le patenti, per avere la casa, per avere tutti i documenti, la macchina, mi ha aiutato, anche se lo stipendio non era altissimo. Ma il lavoro era per sistemare la mia vita”. (*Uomo, 26 anni, Niger*)

**Due terzi degli intervistati, infatti, preferirebbe cambiare lavoro oppure lo ha già fatto. Riportiamo alcune delle numerose testimonianze che ci restituiscono, da una parte, la consapevolezza di subire condizioni di lavoro degradanti,**

dall'altra, il senso di costrizione nel dover sopportare certe situazioni lavorative. Alcuni provano a superare questa loro condizione cercando di formarsi e specializzarsi in altri mestieri, magari prendono la patente di guida o tentano altri percorsi che non sono meno impervi del lavoro in agricoltura, ma possono offrire nuove opportunità di lavoro meno totalizzanti e pervasive.

“Il lavoro agricolo non è il massimo. Secondo te ci sono tanti italiani che vorrebbero fare questo lavoro? Non mi lamento, non mi trovo male, però credo che per nessuno il bracciante agricolo sia il massimo del successo. Ecco, io vorrei cambiare lavoro, come tutti vogliono cambiare in meglio le proprie condizioni economiche e lavorative. Io in Camerun mi sono laureato in Scienze Agrarie, mi interessava l'argomento, ma mica perché volevo fare il bracciante (*ride*)! [...] Mi piacerebbe diventare ancora più specializzato nel settore, fare qualcosa di un po' più qualificante che l'operaio. Quindi se ci fossero dei corsi, che posso fare anche se lavoro, che mi dessero delle qualifiche, li farei volentieri”. (*Uomo, 31 anni, Camerun*)

“Vorrei cambiare lavoro perché sono pagato troppo poco. Lavoro perché non ce la faccio a stare sempre fermo. Non sono felice di questo lavoro, vorrei un'altra soluzione”. (*Uomo, 37 anni, Nigeria*)

“Io cerca lavoro. Se io trova qualcuno che dà nuovo lavoro, io cambia perché lavora qui da 3 anni ma lui paga sempre solo 7 euro al nero. [...] Noi lavora veloce veloce. Il mio capo è albanese lui ci dice sempre “veloce, veloce, tu no lavora bene”. Siamo stanchi ma io, se trovo altro, cambio. Siamo stanchi”. (*Uomo, 35 anni, Niger*)

“Secondo me tanti stanno lasciando l'agricoltura perché non è giusto, perché il Paese vive grazie all'agricoltura. Tanti stanno lasciando l'agricoltura perché le condizioni sono sempre più difficili per i lavoratori, tanti lo fanno perché non hanno una scelta, per fare l'agricoltura non serve una qualifica, magari anche per potare basta imparare. Anche io non sapevo potare, ma ho imparato veloce”. (*Uomo, 29 anni, Camerun*)

“Noi cerchiamo sempre lavoro. Ma noi non possiamo lasciare il lavoro perché per noi è un male se non abbiamo un altro lavoro. Se no cosa mangiamo? Che facciamo senza soldi? Anche il capo fa male, ma se non trovo un altro lavoro non posso lasciare il capo. È così. Per questo si sta male”. (*Uomo, 26 anni, Niger*)

## 10.2 LA PERCEZIONE DEL FENOMENO ATTRAVERSO LO SGUARDO DEI TESTIMONI PRIVILEGIATI

Un altro punto di osservazione sul fenomeno è quello degli esperti, degli attori istituzionali, degli organi di controllo e degli imprenditori. Sempre attraverso l'utilizzo del software ATLAS.ti, abbiamo ricondotto le frasi degli intervistati ad alcuni concetti chiave analizzati precedentemente: 1) caporalato, 2) lavoro grigio, 3) sfruttamento (tabella 10.2.1). Queste tre macro categorie concettuali sono state utilizzate come codici (codes) con cui abbiamo interpretato ed etichettato i dati testuali, cioè il

*Tabella 10.2.1 - Numero di codici utilizzati per ciascuna categoria di intervistati*

	Caporalato	Lavoro grigio	Sfruttamento
<i>Altri attori (L'Altro Diritto, Università, Associazioni, ecc.)</i>	13	20	33
<i>Associazioni di categoria</i>	6	2	5
<i>Imprenditori agricoli e GDO</i>	17	12	18
<i>Istituzioni e organi di controllo (Ispettorato, Comuni, USL, INPS, Carabinieri, ecc.)</i>	16	22	27
<i>Sindacati</i>	14	13	27
<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>110</b>

*fonte: elaborazione dell'Autrice su dati Demetra*

corpus formato dalle 40 interviste raccolte. Quello che emerge è un quadro estremamente diversificato, e posizioni talvolta divergenti. Il codice caporalato è stato attribuito in 66 parti del corpus e notiamo che l'argomento ricorre frequentemente tra tutti i vari attori intervistati, ma in particolare tra gli imprenditori, gli organi di controllo e i sindacati. Il codice lavoro grigio, utilizzato 69 volte, ricorre soprattutto tra le interviste degli "altri attori", delle istituzioni e degli organi di controllo; anche il codice sfruttamento, collegato a 110 stralci di interviste, è un concetto su cui si sono soffermati a ragionare soprattutto studiosi esperti, operatori del terzo settore, le istituzioni e gli organi di controllo e i sindacati. Quindi, le associazioni di categoria e gli imprenditori sembrano focalizzarsi soprattutto

sul fenomeno del caporalato e dello sfruttamento, meno sul lavoro grigio; mentre esperti-ricercatori, istituzioni ed organi di controllo danno maggiore centralità al lavoro grigio e allo sfruttamento, quest'ultimo tema è centrale anche per i sindacati.

Secondo l'esperienza e la percezione dei testimoni privilegiati, in Toscana, il caporalato non è una forma organizzativa diffusa e strutturale come in altri territori italiani, piuttosto si riscontrano fenomeni di lavoro sommerso e povero, illeciti contrattuali e irregolarità contributive. Questi fenomeni sono rilevabili in molti settori agricoli, in particolare nella silvicoltura e nel florovivaismo, ma non di meno nelle aziende olivicole, vitivinicole e ortofrutticole. Secondo molti esperti intervistati, e come ampiamente esaminato nel Capitolo VII, le maggiori irregolarità si osservano tra le società di servizi, ditte e cooperative regolarmente registrate che ricevono l'appalto dalle aziende agricole. Queste società talvolta rappresentano solo un "contenitore formale" per mascherare numerose irregolarità (Osservatorio Placido Rizzotto Flai-CGIL, 2020, p. 275). Ciononostante la percezione che ci viene restituita dalle parole degli osservatori privilegiati non è così lineare e concorde; lo schema nella pagina seguente (grafico 10.2.1<sup>77</sup>) riporta alcuni stralci di interviste in grado di mostrarci due letture antitetiche del fenomeno.

Alcune persone intervistate, per lo più appartenenti ad organizzazioni di tutela e di rappresentanza delle imprese agricole, esplicitano una visione attenuata del fenomeno, addirittura respingendo l'idea che in Toscana possano verificarsi forme di grave sfruttamento e caporalato.

*"Dal mio punto di vista, il tema (ndr. dello sfruttamento degli stranieri) è molto circoscritto, anche perché bisogna considerare la reputazione di un'azienda che ha un brand, ha un'indicazione geografica ... è difficile, poi stanno dentro un consorzio dove fra aziende ti controlli". (Uomo, altri attori)*

*"Toglierei la parola sfruttamento, cioè almeno nel mio caso, ma integrazione e gestione di manodopera. Proprio gestire la manodopera! Tutti i territori vitivinicoli hanno bisogno di una gestione della manodopera in modo molto flessibile, molto elastica, un concetto molto*

---

<sup>77</sup> I numeri riportati nei vari riquadri fanno riferimento alle diverse interviste anonimizzate attraverso una numerazione progressiva.



filiera corta non ha lavoro grigio né piuttosto caporalato". (Uomo, associazioni di categoria)

Piuttosto il problema viene ricollegato ad irregolarità e illeciti contrattuali a comportamenti isolati, portati avanti da aziende truffaldine. Quindi, nonostante le evidenze empiriche raccolte attraverso le testimonianze dei lavoratori, e ampiamente illustrate nel Capitolo VII, il fenomeno dello sfruttamento, quando esiste, è ricondotto alle cosiddette "mele marce" che operano nel mercato agricolo.

"Fortunatamente in Toscana ancora siamo un'isola felice. Il reclutamento per i dipendenti spesso e volentieri avviene presentando il curriculum direttamente all'azienda, e poi l'azienda l'assume. Poi una volta che è stato assunto, sono quasi tutti avventizi, e di anno in anno vengono riassunti spesso e volentieri gli stessi lavoratori. Ci può essere qualche azienda che magari gioca un po' sulle ore in busta paga, ma non è che poi non paga quelle ore. Non le mette in busta paga, e quindi al lavoratore, per quelle ore non messe in busta paga, gli paga direttamente il netto, quindi gioca un po' sui contributi e sulle tasse. Questo è quello che può succedere qui in Toscana, ma insomma per il resto ancora non è arrivato". (Uomo, associazioni di categoria)

Al contrario, come ampiamente riportato anche nei capitoli precedenti, la maggior parte degli esperti, delle istituzioni e degli organi di controllo denunciano diffuse pratiche di sfruttamento nell'agricoltura toscana, e le collocano all'interno di dinamiche più ampie che coinvolgono l'intera filiera agroalimentare. A tal proposito afferma una giurista intervistata: «*quello che emerge, non solo in Toscana ma in tutta Italia, è che lo sfruttamento rappresenta un fattore strutturale della nostra economia*». Come dimostrato, quindi, la bassa redditività del lavoro agricolo, la stagionalità strutturale della produzione e la disponibilità di un ampio bacino di lavoratori poveri, disposti a tutto pur di lavorare, sono fattori che alimentano ulteriormente questa dinamica produttivistica.

Anche se la quasi totalità degli esperti intervistati riscontrano ed evidenziano diverse problematiche nell'organizzazione del lavoro agricolo toscano, soprattutto relative alle irregolarità e al lavoro grigio, sembrerebbero emergere due visioni contrastanti: quella di chi denuncia il grave sfruttamento dei lavoratori stranieri, ritenendolo un fenomeno sempre più evidente e diffuso, e la visione mitigata di chi considera certi fenomeni

come cattive pratiche portata avanti da alcune aziende che non vogliono rispettare le regole per rimanere competitivi nel mercato agricolo.

# 11.

## LA PERCEZIONE DELLE POLITICHE ATTUALI: LIMITI E POSSIBILITÀ FUTURE

---

L'attenzione sul tema dello sfruttamento e del caporalato in agricoltura è cresciuta sensibilmente nel corso degli ultimi anni a seguito di eventi molto gravi e drammatici che hanno dato origine a proteste e rivolte dei braccianti, e che hanno fatto luce su una problematica esistente da diversi decenni. Si è sentita la necessità di migliorare la normativa di riferimento e sono state approvate nuove norme, protocolli e convenzioni finalizzati a combattere il fenomeno. Nei capitoli precedenti abbiamo illustrato dettagliatamente gli interventi adottati sul piano nazionale e locale; in questo capitolo, invece, cercheremo di capire la percezione che gli attori istituzionali e gli osservatori privilegiati hanno delle politiche adottate per contrastare il caporalato e lo sfruttamento in agricoltura, a partire proprio dalla loro esperienza sul campo. Riporteremo, inoltre, l'esempio dello Sportello anti-tratta e sfruttamento lavorativo del Comune di Prato che appare come una buona prassi istituzionale per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo su cui pensiamo valga la pena riflettere.

### 11.1 MISURE PREVENTIVE, REPRESSIVE E DI TUTELA

Gli osservatori privilegiati distinguono tre tipi di misure di contrasto: preventive, repressive e di tutela. Le prime sono misure di informazione e formazione indirizzate sia ai lavoratori sia agli operatori e agli attori sociali coinvolti con il fenomeno, al fine di modificare le condizioni di base che concorrono allo

sfruttamento lavorativo, in primis la presa di coscienza della sua portata. Gli interventi progettati in un'ottica preventiva possono essere di diversa natura e possono riguardare anche l'educazione e la sensibilizzazione al tema, per indirizzare verso un importante cambiamento culturale. Secondo i sindacati è necessario offrire strumenti per prendere consapevolezza dei diritti e dei doveri in tema lavorativo.

“La prevenzione, la formazione è tutto quello che serve per arginare queste cose, anche da un punto di vista culturale; questo dev'essere rafforzato insieme alla prevenzione, ai controlli e alle normative che ci sono. Questo per me è l'unico modo che abbiamo per dare un senso anche alla sofferenza di tante donne e tanti uomini, che si aspettano un giorno di alzare la testa e di vivere in un modo dignitoso”. (*Uomo, sindacati*)

“Secondo me in primis è importante la consapevolezza di chi lavora, che deve sapere cosa va a fare, quali diritti ha e anche quali doveri ha. Prima ancora della repressione, è importante coinvolgere le persone che vengono qua; nel momento in cui arrivano sul nostro territorio devono avere una certa consapevolezza di quello che li attende e di quello che c'è. Non si possono lasciare persone allo sbaraglio”. (*Uomo, sindacati*)

Per prevenire l'insorgere del fenomeno, oltre agli interventi finalizzati a informare e aumentare il grado di coscienza, è necessario eliminare quei fattori di vulnerabilità che indeboliscono e vincolano la persona ad accettare, anche in piena consapevolezza, condizioni lavorative degradanti (Omizzolo, 2020). Oltre ad eliminare le pre-condizioni dello sfruttamento (come lo status giuridico precario), è necessario creare delle reti territoriali e istituzionali che cooperino per intercettare situazioni problematiche al fine di attivare adeguate misure di sostegno.

“Nel settore di prevenzione due sono le cose importanti: oltre il discorso dello status (ndr. status giuridico precario), anche il potenziare la consapevolezza dello status, in generale di tutte quelle iniziative che possono dare al lavoratore delle opportunità alternative per accedere ad una fonte di guadagno diversa da quella di farsi sfruttare. Se puoi accedere a uno status più strutturato e più stabile, sei più competitivo sul mercato del lavoro. Però non basta perché i lavoratori cittadini comunitari e italiani hanno uno status più che solido. Qui si tratta di attivare delle misure di sostegno e politiche più sociali, che intervengono nella fase della formazione del lavoratore, che intervengono nella fase della consapevolezza del lavoratore nei suoi diritti, che intervengono anche nei soggetti che sono in grado di rilevare situazioni di

sfruttamento nella fase di rilevamento. Qui è importante anche la formazione del soggetto: capire cos'è lo sfruttamento, come si fa a rilevarlo, come fare le domande giuste per farlo emergere. Dal punto di vista delle istituzioni e della repressione è molto importante la promozione di reti, e un discorso sul fenomeno. Solo adesso ci si sta rendendo conto che l'agricoltura non è l'unico settore sfruttato. Ma è sempre stato così, semplicemente sta mutando la prospettiva, cioè le lenti attraverso cui guardi la realtà fenomenica sociale, che ti richiede l'apertura di un discorso su questo problema". (*Donna, altri attori*)

**In un'ottica preventiva, un'altra strategia segnalata per contrastare il fenomeno dello sfruttamento e del caporalato è quella di diffondere buone prassi, quindi, stimolare e incentivare le aziende agricole ad assumere condotte etiche e legali.**

"Le azioni più immediate sono attraverso la fornitura di consulenza e assistenza alle imprese per la gestione della manodopera. Cioè essere vicini alle imprese fornendo servizi direttamente oppure dando suggerimenti e consigli per gestire tutta questa partita da un punto di vista amministrativo. Quindi aiutare, informarli su quelle che sono le responsabilità, gli adempimenti, su quelle che sono le buone prassi, su quelle che possono essere le pratiche virtuose, e tutti questi aspetti qui". (*Uomo, associazioni di categoria*)

Un esempio è anche la *Rete del lavoro agricola di qualità*, di cui abbiamo parlato nel paragrafo 4.5. La Rete è stata istituita nel 2014<sup>78</sup> con l'intento di frenare comportamenti illeciti nel settore agricolo italiano, lavoro sommerso e irregolare. Per aderire alla Rete, le imprese agricole sono sottoposte a controlli da parte delle agenzie di vigilanza del Ministero del Lavoro e dell'INPS e devono, quindi, possedere determinati requisiti.

"Tra i vari temi all'attenzione della Rete del lavoro agricolo, tra i vari soggetti istituzionali chiamati a partecipare alla lotta contro il caporalato, c'è anche la promozione, lo sviluppo e lo stimolo di iscrizione alla Rete, facente parte di una sorta di white list di aziende che dal punto di vista formale [...] possono considerarsi virtuose". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Le *misure repressive*, invece, intervengono in presenza di situazioni con rilevanza penale e vanno a punire chi favorisce la creazione di condizioni di sfruttamento lavorativo o chi non rispetta la normativa in materia di igiene e sicurezza. A tale

---

<sup>78</sup> Introdotta dalla Legge n. 116 del 11 agosto 2014 e successivamente modificata dalla Legge n. 199 del 29 ottobre 2016.

riguardo, riportiamo alcune pratiche di controllo e repressione del fenomeno raccontate dagli attori che rivestono un ruolo centrale in questo tipo di attività. La testimonianza di seguito plaude la legge 199/2016 come una grande novità, e descrive alcune prassi che vedono il coordinamento tra diversi soggetti con diverse competenze.

“Questa novità normativa è molto importante perché tende davvero a fare giustizia. Era un paradosso che prima del 2011 non c'erano norme dal punto di vista penale, quindi le cose erano ancora peggiori. Poi è stata introdotta la legge che consentiva di perseguire i caporali però era un paradosso che il committente vero, il datore di lavoro, non venisse chiamato in causa. Quindi è stata benvenuta questa novità, e per quanto ci riguarda è stata spunto di molte iniziative di analisi, di ispezione, di intelligence e anche poi di carattere processuale [...] il lavoro ispettivo è stato arricchito dal contributo degli altri operatori. Adesso a Prato abbiamo una media di compartecipazione ispettiva che è superiore al 95% quindi, su 100 ispezioni che facciamo nei luoghi di lavoro, 95 e più sono fatte con un altro ente di controllo, che sia la Polizia Municipale, che siano i Carabinieri, che sia l'Ispettorato del Lavoro. Questo è molto importante specialmente per gli interventi in materia di sfruttamento lavorativo, perché l'ASL non avrebbe alcuna competenza diretta; è un tema che si incrocia quello della sicurezza ma su quel terreno della sicurezza la legge ci assegna delle funzioni proprie”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Questo vuol dire che le misure repressive possono essere efficaci se si ricordano con i diversi strumenti a disposizione, ma soprattutto se si integrano con le misure di tutela. Anche se c'è consapevolezza e percezione dell'esistenza di grave sfruttamento lavorativo, soprattutto in certe aree e in certi settori produttivi, il numero di inchieste non è commisurabile all'effettiva diffusione del fenomeno poiché non si denuncia abbastanza e non si segnala il problema. Le segnalazioni possono partire da un lavoratore o da un sindacato, ma anche da attività ispettive. Tuttavia, ci troviamo di fronte a una duplice criticità: da una parte i lavoratori non denunciano perché non si sentono tutelati, dall'altra le operazioni dell'ispettorato del lavoro non sempre riescono ad approfondire la complessità delle situazioni che si trovano di fronte e, quindi, ad attivare un procedimento penale.

“Affinché una notizia arrivi in procura e, quindi, riesca a far partire un procedimento penale, c'è bisogno di meccanismi di raccordo quindi, banalmente, di formazione di chi mi va a fare l'ispezione, perché non c'è

una correlazione diretta tra sfruttamento lavorativo e retribuzione sotto la soglia prevista dai contratti collettivi. Ci deve essere una situazione di contesto. Quindi, o l'ITL fa un approfondimento ulteriore eventualmente anche coadiuvata da altri soggetti, oppure l'ITL si potrebbe fermare alla verifica dell'irregolarità amministrativa connessa al mancato rispetto delle retribuzioni previste. L'idea che ci siamo fatte è che questo aspetto della cifra oscura dello sfruttamento sia connesso alla mancanza di strumenti di supporto delle vittime, ma questa in tutta Italia non solo in Toscana. Se il lavoratore che si fa sfruttare, perché ha bisogno di lavorare, va a denunciare, l'effetto immediato che gliene deriva è che perde il lavoro. Non c'è un incentivo per il lavoratore ad andare a denunciare il datore di lavoro che lo sta sfruttando". (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Per questo molti esperti sottolineano la necessità di rafforzare il terzo gruppo di pratiche, ossia le *misure di tutela*, perché ritengono necessario partire dall'assunto che le persone sfruttate si trovano in una condizione di vulnerabilità e, quindi, necessitano di protezione dal punto di vista del reinserimento lavorativo e sociale, dell'ottenimento del permesso di soggiorno, del coinvolgimento giuridico nel procedimento penale. Diversi sono i metodi e gli strumenti per coordinare le operazioni repressive con quelle di tutela. Nel paragrafo che segue esaminiamo le potenzialità e i limiti della normativa evidenziati dagli esperti intervistati.

## 11.2 PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA DELLE MISURE DI CONTRASTO

Quello che emerge dalle parole di molti attori intervistati è la necessità di sviluppare un modello di intervento integrato che sia in grado di dare una risposta adeguata ad un fenomeno strutturalmente problematico perché interconnesso a fattori e dinamiche altrettanto complesse: la grande distribuzione organizzata che determina i prezzi delle merci all'interno del mercato agroalimentare, la presenza di lavoratori stranieri e il tipo di politiche migratorie e di accoglienza, così come il tipo di politiche sociali e le norme che regolano il mercato del lavoro all'interno del nostro paese (Mangano, 2020; Omizzolo, 2020; Liberti, 2017; de Martino *et al.*, 2016; Pugliese, 2021; 2013).

Pertanto, molti esperti esprimono la necessità di affrontare il problema attraverso una normativa sistemica che allinei le politiche in tema lavorativo con quelle in tema migratorio e con

le politiche sociali. I principali aspetti di criticità evidenziati sono: a) la mancanza di adeguate tutele per le vittime di sfruttamento, b) la poca integrazione delle normative, c) la presenza di leggi italiane sull'immigrazione e sul funzionamento del mercato del lavoro che incentivano dinamiche di sfruttamento.

Come illustrato nel paragrafo precedente, le misure di carattere repressivo, per quanto necessarie, non sempre sono sufficienti ad affrontare il problema; bisogna garantire strumenti e interventi sociali che siano in grado di tutelare la persona che denuncia il proprio datore di lavoro affinché possa riuscire a raggiungere una condizione di vita più favorevole rispetto alla precedente situazione di discriminazione e sfruttamento.

“Per contrastare lo sfruttamento lavorativo è necessario secondo noi offrire alle vittime dei percorsi di integrazione. Le politiche repressive, quindi con il solo utilizzo di sanzioni, sono importanti, importantissime ma evidentemente non sono sufficienti per costruire delle vere alternative alla condizione di sfruttamento. [...] in mancanza di strumenti normativi in grado di tutelare queste persone, in mancanza di alternative lavorative, di alloggio, non di rado queste persone preferiscono continuare a lavorare in condizioni di sfruttamento lavorativo per la paura di perdere lavoro, di perdere l'alloggio, per la paura di ritorsione da parte del datore di lavoro, del caporale [...] senza la costruzione di percorsi d'inserimento socio-lavorativo, esiste un alto rischio di ricadere in condizioni di sfruttamento sotto un altro datore di lavoro o sotto un altro caporale. [...] Un'altra cosa che noi riteniamo essenziale per la nostra esperienza, importantissimo, è l'armonizzazione delle azioni finalizzate all'emersione, identificazione ed assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo. Cioè l'implementazione di meccanismi d'intervento armonizzati a livello nazionale: il contrasto al fenomeno dello sfruttamento lavorativo e dell'intermediazione lecita deve andare di pari passo con la tutela della vittima e, quindi, con la capacità di rispondere ai bisogni di questi lavoratori tramite meccanismi tempestivi, tramite meccanismi efficaci per l'emersione e la tutela delle potenziali vittime. E purtroppo questi meccanismi non funzionano con le stesse procedure e con gli stessi tempi a livello nazionale, c'è molta variabilità da un territorio all'altro”. (*Donna, altri attori*)

Alcuni attori istituzionali intervistati, considerano alcune politiche poco efficaci nel contrastare il fenomeno. Secondo la loro analisi, infatti, manca un'alternativa valida che sia in grado di sostenere e accompagnare la persona che denuncia anche dopo l'interruzione del rapporto di lavoro sfruttato. Molto spesso lo stato di bisogno e vulnerabilità delle vittime di sfruttamento lavorativo non si annulla con la fuoriuscita dalla

condizione di sfruttamento, ma persiste strutturalmente in molti ambiti della loro vita.

“Il Comune non ha strumenti per intervenire né sulla parte di verifica e controllo –ossia ispettiva in qualità di sanzioni– né purtroppo dal punto di vista di tutela. Quindi i Comuni di fatto si trovano a subire il fenomeno sul territorio e ad avere pochi strumenti. [...] l’efficacia delle misure messe in campo, ad oggi, assolutamente no, non sono assolutamente efficaci! [...] È molto complicato lavorare sulla parte di denuncia, perché comunque le persone che sono in una condizione di sfruttamento lavorativo spesso non hanno alternative. Altrimenti non lo farebbero. Spesso sono persone che, oltre a non avere altro sostentamento, devono anche mandare i soldi a casa e, diciamo, che non hanno alternative. Quindi è molto difficile lavorare sulla denuncia perché io lavoratore sottoposto, che devo mandare soldi a casa, se denuncio, se arrivo già a denunciare – e non è facile - non ho un’alternativa, e non lo faccio. Noi dobbiamo soprattutto lavorare come sistema, potenziando sicuramente sulla parte ispettiva e di controllo, che non è sufficiente al momento, ma dobbiamo lavorare purtroppo e soprattutto sulla creazione dell’alternativa. Quindi, al momento della denuncia, ci deve essere una sorta di presa in carico della persona e di accompagnamento per la creazione di un’alternativa efficace”. (Donna, *istituzioni e organi di controllo*)

Per incoraggiare l’emersione che cosa si può offrire a chi denuncia la propria condizione di sfruttamento? Quello che emerge da alcuni osservatori privilegiati è che, per prima cosa, bisogna agire sulle cause dello stato di vulnerabilità e, in seguito, farsi carico dei diritti e dei bisogni delle persone che si trovano in uno stato di fragilità socio-economica, in modo da attenuare le circostanze che espongono ad un nuovo rischio di sfruttamento, lavoro grigio e intermediazione illecita.

Molte delle testimonianze che abbiamo raccolto, così come molte ricerche già realizzate (Perrotta, 2014; Cagioni, 2020; de Martino *et al.*, 2016; Omizzolo, 2020), ritengono che il caporalato si insinui laddove non ci sono adeguati servizi di trasporto, dove l’accesso ad un alloggio adeguato e dignitoso è difficile o particolarmente oneroso, quando i centri per l’impiego non svolgono adeguatamente il loro ruolo di incontro tra domanda e offerta. Come afferma un sindacalista, è necessario «*sottrarre alla precondizione fondamentale lo sfruttamento*» e garantire l’accesso all’alloggio, trasporti, uno status giuridico più stabile, un reddito che sia realmente universale.

“Cosa accade se qualcuno denuncia? [...] Gli viene dato il permesso di

soggiorno? Gli viene data la cittadinanza? Gli viene dato un lavoro che permetta a lui o alla famiglia, ai familiari del luogo d'origine [...] noi non abbiamo uno stato sociale universale, non abbiamo copertura di reddito di cittadinanza [...] un'universalizzazione del reddito di cittadinanza che vede esclusi chi non ha almeno 10 anni di residenza, una norma per discriminare ulteriormente questi soggetti, ma che non riguarda soltanto i soggetti migranti. Ecco questo permetterebbe di rifiutare offerte di lavoro che sono considerate di grave sfruttamento lavorativo. [...] Poi ci sono, in aggiunta, nel settore agroalimentare, il ruolo della grande distribuzione, il costo dei prodotti. La filiera non può essere soltanto il biologico ma dev'essere il rispetto delle norme contrattuali e quindi per la tracciabilità". (*Uomo, sindacati*)

Nel disegnare le politiche bisogna inoltre considerare che, oltre alla dimensione lavorativa, entra spesso in gioco anche una dimensione culturale. La relazione con il datore di lavoro, soprattutto quando è un connazionale, si costruisce attraverso un patto sociale che garantisce sicurezza al lavoratore straniero. Il capo o l'intermediario, offrendo un contratto di lavoro, garantisce un permesso di soggiorno, può concedere l'ospitalità per poter rinnovare il documento o per accedere a qualche ammortizzatore sociale, diventando così un agente fondamentale. Questo "scambio" non avviene secondo la logica del dono o del mutuo appoggio, ma attraverso il denaro. Tuttavia, la persona straniera che si trova in una posizione svantaggiata spesso non percepisce questa situazione come un'anomalia ma come un'opportunità. Per questo motivo molti dei testimoni privilegiati sottolineano la necessità di focalizzarsi anche sui presupposti che generano simili dinamiche di dipendenza.

Oltre a rafforzare e a far conoscere i servizi informativi e di consulenza presenti sul territorio e gestiti dal pubblico oppure da associazioni o sindacati (CAF, patronati, sportelli comunali, servizi offerti dal basso da associazioni o altri attori ecc.), è necessario liberare la persona straniera dall'ineluttabilità di questi percorsi, garantendogli una autonomia sociale e abitativa. Alcuni intervistati, al proposito, suggeriscono di incentivare le procedure di accesso agli ammortizzatori sociali anche per gli stranieri che si trovano in Italia da meno tempo e di dare centralità alla continuità occupazionale e al tema dell'alloggio.

"Denunciare vuol dire esporsi a ritorsioni, rischiare di non lavorare più,

avviarsi su un percorso giudiziario che può essere positivo, ma è lungo e ha dei costi. Non è facile esercitare i propri diritti [...] io istituzione, Comune o qualche altro Ente ti aiuto a trovare un lavoro, nell'attesa ti faccio accedere ad un reddito. Ma sappiamo che il reddito di cittadinanza non è accessibile a chi ha meno di dieci anni di presenza sul territorio, figuriamoci a chi è irregolare. Per cui in mancanza di welfare inteso in senso ampio, cioè aiuto alla ricerca di lavoro, reddito temporaneo che può garantire la sopravvivenza, accesso a alloggio popolare nell'attesa di avere un reddito e potersi pagare un affitto. Chi è che denuncia? Perde tutto da un momento all'altro. [...] Mi pare di poter dire, astraendo un po', che quando la sfera dell'integrità fisica è toccata da un incidente o da una violenza diretta può scattare (ndr. la denuncia). La persona ritiene di aver raggiunto il limite della sopportazione e denuncia. Ma in altri casi no. Per cui deve essere l'altra parte, cioè le istituzioni devono intervenire". (*Uomo, altri attori*).

Come si evince da alcuni degli stralci di interviste riportate, molti attori sottolineano un disallineamento tra le politiche in diritto del lavoro e le politiche in tema immigrazione, che si sono oltremodo sviluppate in direzione contraria. Le norme italiane sull'immigrazione tendono a criminalizzare le persone straniere solo per il fatto di essere presenti sul territorio italiano senza alcun permesso (come il Testo Unico sull'immigrazione del 1998 e il decreto sicurezza del 2009), rendendo ulteriormente vulnerabili persone che già si trovano in una condizione di svantaggio (vedi paragrafo 6.5). Quindi si sottolinea l'importanza di svincolare il permesso di soggiorno al contratto di lavoro.

"Le politiche migratorie, che sono rimaste sostanzialmente stagnanti negli ultimi anni, hanno favorito l'aumento di sfruttamento dei richiedenti asilo [...] C'è una difficoltà di accesso al territorio. Qual è il modo per accedere e per essere regolare? La protezione. In questo caso si svia il problema in questo modo qua. Quindi la politica migratoria implementa questi meccanismi". (*Donna, altri attori*)

"Se il permesso di soggiorno è legato ad avere un contratto di lavoro, la partita è persa in partenza. Perché tu, per avere quel benedetto maledetto foglio di carta, ricorri a qualunque forma lavorativa [...] prima bisogna svuotare il mare dalla convinzione che permette certe pratiche. Allora la prima cosa il permesso di soggiorno non va legato al permesso di lavoro". (*Uomo, sindacato*)

Un ricercatore suggerisce di prevedere un visto per ricerca lavoro e la possibilità di rinnovare il permesso di soggiorno anche senza avere un contratto di lavoro, se la persona dimostra di vivere stabilmente su un territorio in cui ha legami familiari e

**sociali.**

“La normativa sull’immigrazione crea vulnerabilità. Il caso più evidente è chi è senza permesso di soggiorno. Ma in generale, il fatto che tu per rinnovare il permesso di soggiorno debba avere un contratto di lavoro [...] può avere una sua logica, ma dall’altra diventa una forma di ricatto perché il datore di lavoro può dirti: “tu hai bisogno del contratto, se no perdi il permesso di soggiorno? Il contratto te lo faccio, ma alle condizioni che dico io”. Nelle mani di imprenditori privi di scrupoli, diventa un potere enorme sulla persona. Per cui la persona, pur di mantenere il lavoro e il contratto, e quindi il permesso di soggiorno, è disponibile a accettare condizioni sotto gli standard. Servirebbe una riforma della legge sull’immigrazione almeno su questi due punti. Come si fa ad eliminare l’irregolarità? In realtà è semplicissimo secondo me e secondo alcuni giuristi: bisognerebbe consentire alle persone di avere dei visti, che attualmente non esistono, per ricerca lavoro [...] la regolarizzazione non dovrebbe più avvenire, come avviene da sempre, attraverso queste sanatorie [...] bisogna consentire alle persone, che di fatto lavorano, di regolarizzarsi autonomamente e in ogni momento e senza aspettare queste sanatorie. Questo svuoterebbe gradualmente il bacino di irregolari. [...] Poi attenuare questo vincolo così stringente tra permesso di soggiorno, rinnovo del permesso e contratto. Dovrebbe bastare la dimostrazione di un legame con il territorio, di una presenza familiare, di un lavoro in corso, ma non sotto forme di contratto, perché quello dà troppo potere al datore di lavoro. Per cui bisognerebbe consentire i rinnovi del permesso di soggiorno a fronte di un’autodichiarazione di presenza stabile, di radicamento sociale, di reddito al limite, ma non il contratto che è uno strumento di potere nelle mani del datore di lavoro”. (*Uomo, altri attori*)

Un altro aspetto di debolezza della normativa, evidenziato anche in altri studi (Pugliese, 2021; Oliveri, 2018), è connesso alla difficoltà a indebolire il ruolo che l’intermediario esercita sulla gestione della manodopera, dal momento che sul territorio mancano dei servizi in grado di regolamentare adeguatamente l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, coordinare il trasporto o altre funzioni utili per l’organizzazione della forza lavoro. Le strutture pubbliche, come ad esempio i centri per l’impiego, dovrebbero maggiormente favorire lo scambio di informazioni su offerta e domanda presente in un territorio, e le imprese dovrebbero maggiormente farsi carico di alcune funzioni necessarie allo svolgimento dell’attività lavorativa.

[...] “c’è sempre un’assenza dello Stato. Trasporti? Cosa fa il caporale, questo anche in Toscana, cosa fa il caporale? Prende un furgoncino e porta le persone da dove vivono a dove lavorano. La casa? Poi l’altra cosa, un’intermediazione fatta dai centri per l’impiego legali”. (*Uomo, sindacati*)

Rispetto ai punti di forza, gli intervistati segnalano diversi interventi sviluppati negli ultimi anni. Per quanto riguarda la prevenzione, l'informazione e la formazione finalizzata a aumentare la presa di coscienza dei diritti lavorativi, molti enti locali stanno organizzando campagne di sensibilizzazione e informazione. I sindacati presenti sul territorio toscano provano ad essere presenti sempre più capillarmente nei luoghi in cui si consuma lo sfruttamento, percorrendo la strada vertenziale e conflittuale insieme ai lavoratori. I cittadini sono sempre più consapevoli della centralità del loro ruolo di consumatori critici e quindi vogliono anche essere messi nella possibilità di conoscere le dinamiche che si celano dietro la raccolta e la produzione dei prodotti che consumano.

(Ndr. contrastiamo il fenomeno) "cercando un contatto con le persone, facendo il cosiddetto "sindacato di strada", avvicinando le persone anche fuori perché, se aspetti che vengano qui, fai fino ad un certo punto il tuo lavoro". (*Uomo, sindacati*)

"Se vogliamo veramente modificare e provare a risolvere il problema dovremmo lavorare, più che sulla repressione, sulle tutele dei lavoratori e su un diverso modo di produrre e consumare, dove c'è anche la responsabilità dei cittadini, dei consumatori che, attraverso delle etichette chiare e trasparenti, devono essere messi nelle condizioni di sapere se il prodotto che stanno acquistando è sicuro dal punto di vista dei diritti oppure no". (*Uomo, altri attori*)

**Gli strumenti a disposizione per contrastare il fenomeno dello sfruttamento lavorativo hanno molte potenzialità che devono essere rafforzate attraverso l'assunzione di responsabilità da parte di tutti gli enti e le istituzioni preposte.**

"Noi abbiamo individuato due misure giuridiche. Prima di tutto in questo caso, essendo lo sfruttamento un reato economico perché l'imprenditore sfrutta per aumentare i suoi profitti più o meno secondo le dimensioni dell'impresa [...], funzionano strumenti che vanno a colpire il patrimonio, sequestrato e confiscato. Puoi sequestrare il profitto, quindi togliere i guadagni anche per differenza, intesi come risparmi che ti derivano dallo sfruttare il lavoratore, e alla fine del processo li puoi confiscare e vanno allo Stato. Quello che togli lo reinvesti in politiche del lavoro, in fondi di sostegno alle vittime di sfruttamento. Colpire la realtà economica. Quando la realtà economica può essere sanata, utilizzare il controllo giudiziario in azienda che è una misura interessante perché ti consente, durante il processo, di affiancare all'imprenditore un soggetto che ha il compito di ripristinare la legalità lavorativa all'interno dell'impresa. Quindi

regolarizzare i contratti, le posizioni contributive, previdenziali. [...] L'altro strumento è l'articolo 18 del Testo Unico dell'immigrazione che è stato esteso alle vittime di sfruttamento dalla legge del 2016 ed è una misura molto interessante perché ti consente di attivare un percorso di protezione sociale e che dovrebbe favorire l'integrazione del soggetto. Questo in astratto è una misura interessantissima, torna il tema della connessione e dei rapporti sul territorio perché configurato così a livello normativo è un contenitore vuoto perché io ti consento di attivare la protezione sociale, ma il percorso di protezione sociale deve esistere. Devono essere degli Enti a creare un effettivo percorso: alloggio, corso di formazione, accompagnamento a lavoro. In astratto questa è una disposizione interessante. Noi abbiamo visto due tre applicazioni, in Puglia e anche in Toscana. Servono delle realtà territoriali e articolano questo percorso. Qui torna il tema del fare rete e attivarsi in maniera propositiva". (*Donna, altri attori*)

Connesso al tema del contrasto dello sfruttamento agricolo, c'è quello della filiera produttiva che incentiva certe dinamiche -come quelle che hanno visto la concentrazione in mano di pochi grandi marchi l'organizzazione della distribuzione- e gli accordi tra i produttori, i grossisti e gli importatori al fine di garantire grandi masse di prodotto a basso costo. Come messo in evidenza anche da altre ricerche (Pontoriero, 2021; Omizzolo, 2020; Corrado et.al. 2018; Liberti, 2017), il controllo sui prezzi da parte della grande distribuzione organizzata (GDO) ha costretto molte aziende agricole a ottimizzare i costi della produzione e industrializzare maggiormente la produzione agricola; in alcuni periodi dell'anno, quindi, le aziende agricole necessitano di molta manodopera, anche in aggiunta a quella normalmente utilizzata, ricalcando il così detto "modello californiano" (Pugliese, 2021). Questa dinamica diffusa in molte zone italiane, ma anche in Spagna o in altri paesi del Mediterraneo, ha danneggiato anche gli operatori più piccoli che, per non sopperire e riuscire a rimanere sul mercato, hanno dovuto abbassare ulteriormente i costi della produzione, in primis quello della manodopera (vedi Capitolo I). Per smontare questo meccanismo e superare le filiere disequilibrate, molti intervistati suggeriscono di premiare le buone prassi, accorciare la filiera e favorire circuiti di distribuzione più etici e sostenibili.

"Sappiamo che fare un prodotto biologico costa dal 30 al 50% in più a seconda del comparto produttivo, rispetto al prodotto convenzionale, ma se costa più del 15% non lo compriamo. E quindi questo è un tema di politica verso i consumatori, di incentivo verso i consumatori. Andrebbero incentivate le buone prassi nella gestione dell'impresa

agricola da parte dello Stato. Più linee guida, più incentivi per le buone prassi e meno sanzioni. O meglio sanzioni commisurate all'infrazione". (*Uomo, associazioni di categoria*)

"Oramai siamo in tanti a dire che la filiera di produzione e distribuzione del cibo va rivista, troppi passaggi intermedi, dove chi ha più potere, la grande distribuzione, fa i prezzi e comprime enormemente il prezzo pagato al datore di lavoro e dunque spinge il proprietario dei terreni per fargli fare a sua volta profitti e ridurre ancora di più il prezzo pagato in laboratorio. Una catena più breve, ci sono da anni filiere agricole alternative che provano a bypassare la grande distribuzione, stabilendo un contatto diretto tra produttore e distributori, attraverso i gruppi di acquisto solidale, però c'è anche l'esperienza [...] *No Cap*, è un'associazione, ha creato un marchio di qualità etica del lavoro che certifica tutta la filiera. Tutti gli attori della filiera rispettano le normative in materia di lavoro". (*Uomo, altri attori*)

Come si evince dalle parole degli esperti intervistati, ma anche dalle analisi di altri osservatori (Osservatorio Placido Rizzotto e Flai-cgil, 2020; Santoro e Stoppioni, 2019), i provvedimenti legislativi e le misure di contrasto al fenomeno dello sfruttamento lavorativo e del caporalato si sono molto evolute nel tempo. Tuttavia queste devono migliorare la "presa in carico" della persona sfruttata così da evitare che l'azione penale ricada sul lavoratore che denuncia lo sfruttatore. A tal fine è necessario coordinare ulteriormente gli strumenti e allineare le politiche affinché la persona non ricada in una nuova condizione di sfruttamento, ma riesca a raggiungere l'*empowerment* necessario per una vita autonoma e dignitosa dal punto di vista sociale, abitativo e lavorativo. Tutti gli attori in campo – dal legislatore, all'ispettore del lavoro o della ASL, all'operatore anti-tratta – devono considerare che il fenomeno si declina in modi differenti in base alle caratteristiche del territorio (presenza/assenza di servizi e trasporto, tipo di settore produttivo, tipologia aziendale, presenza di reti criminali, ecc.), ma anche in base ai fattori culturali delle persone e delle loro comunità. È necessario aggiornare continuamente gli strumenti di contrasto perché il fenomeno evolve nel tempo e si adatta attraverso strategie subdole e non sempre facilmente individuabili; ne è esempio il sistema legale dello sfruttamento (vedi par. 7.3). Avere ben in mente questi aspetti e agire in modo coordinato permette di affrontare più adeguatamente la complessità del fenomeno. Un'analisi sistemica del fenomeno non può ignorare la dinamica economica del sistema

agroalimentare, che porta ad una distribuzione iniqua tra i vari attori della filiera della ricchezza prodotta al suo interno. Il bracciante - che è l'ultimo anello della filiera ma anche il più essenziale perché è il primo motore produttivo - non può pagare sulla propria pelle il prezzo di questa dinamica finalizzata alla produttività e all'ottimizzazione dei costi. Le politiche e i provvedimenti legislativi devono dunque puntare al miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro, tenendo in considerazione tutti questi aspetti messi in rilievo dagli attori istituzionali e dagli osservatori che si trovano in prima linea ad affrontare il problema.

### **11.3 PRATO E LO SPORTELLO ANTI-TRATTA E SFRUTTAMENTO LAVORATIVO: BUONE PRASSI SU CUI RIFLETTERE**

Un esempio di buona prassi istituzionale e politica, che emerge con forza dai nostri intervistati, è quella rappresentata dallo Sportello anti-tratta e sfruttamento lavorativo presente nel territorio pratese. Secondo Istat (2022), gli stranieri residenti nel Comune di Prato al 1° gennaio 2021 sono 59.855 su 264.397 residenti totali, rappresentando così il 22,6% della popolazione: le principali comunità straniere sono quella cinese (60,5% del totale presenze), seguita da quella albanese (9,2%), rumena (7,6%), pakistana (5%) e marocchina (3,3%). Negli ultimi trent'anni la preminente presenza della comunità cinese e l'evoluzione delle imprese cinesi nel pronto-moda e nel settore tessile, costitutivi dell'economia pratese, è stata ampiamente studiata da numerosi ricercatori.

L'immagine che viene restituita della presenza imprenditoriale e operaia cinese è quella di una comunità con pratiche e comportamenti volti al sacrificio personale e alla riuscita economica del proprio progetto migratorio (Becattini, 1998; Trigilia, 2004; Dei Ottati, 2013; Becucci, 2014; Berti *et al.*, 2013; Bracci, 2016). Il livello di sfruttamento e autosfruttamento della comunità la rende competitiva per basso costo del lavoro, condizioni di lavoro iper-flessibili e deregolate: senza dubbio un tratto distintivo della loro presenza sul territorio, connotata da un'alta flessibilità organizzativa e produttiva delle

reti di mercato (Dei Ottati, 2015; Zhang, 2015; Bracci, 2016; Cagioni e Coccoloni, 2018). Questo ci viene confermato anche dalle interviste ai testimoni privilegiati: un esponente istituzionale ripercorre l'evoluzione del fenomeno rappresentato dalla comunità cinese a Prato, sempre improntata all'accumulo di ricchezze dietro pratiche di autosfruttamento e sfruttamento.

“Il modello di sfruttamento del nostro territorio è cambiato nel tempo perché in origine il meccanismo era questo: a Prato soprattutto afferrivano cittadini cinesi provenienti dal Wenzhou, dalla provincia grande quanto l'Italia nel sud della Cina, e che ha un'economia prevalentemente agricola. Venivano a Prato attratti dalla prospettiva di avere un lavoro sicuro. A questo scopo accettavano di soggiacere ad un regime di semi schiavitù perché chiaramente tutto questo irregolare, a nero, gli offriva oltre che il lavoro anche la possibilità di alloggiare nel medesimo luogo, creando quella promiscuità vita-lavoro che ha dato origine poi a quei morti del 2013 e ad una casistica molto diffusa, molto tipica che ora si è molto modificata. Modificata, ma è cambiato anche il rapporto di arruolamento di queste persone perché in passato questa semi schiavitù si traduceva nel lavorare, dormire e mangiare nello stesso luogo, in quei capannoni tremendi proprio, li abbiamo esaminati con degli spettacoli che colpivano al cuore, per pochi soldi. Pochi relativamente perché mettendoli da parte, non spendendo sostanzialmente niente, consentiva di accumulare delle risorse nel giro di 4-5 anni, avrebbe consentito al cinese in questione di poter riottenere il passaporto, che aveva consegnato al datore di lavoro, tornare in pari e con quel gruzzolo, provare a svoltare e cambiare vita; anche perché in precedenza il costo della vita in Cina era molto più basso di quello attuale”. (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

È proprio in questo contesto che nasceva il Piano Straordinario Regionale per il Lavoro Sicuro (2014-19) della Regione Toscana all'indomani dell'incendio di un capannone a Prato nel dicembre del 2013 che ospitava la confezione Teresa Moda e che provocò la morte di sette operai cinesi, cinque uomini e due donne che lavoravano e vivevano in quel capannone in condizioni degradanti. Il Piano aveva permesso l'assunzione straordinaria di 74 tecnici sulle province di Prato, Pistoia e Firenze per la prevenzione della sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di intensificare i controlli sulle aziende a titolarità cinese (Santoro e Stoppioni, 2020).

Per quanto non vi sia una discendenza diretta, il Protocollo d'intesa in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di sfruttamento lavorativo e di tutela delle vittime, siglato nel 2018 e rinnovato nel dicembre 2021, nasce dall'inquadramento dello

sfruttamento lavorativo sul territorio pratese che il Piano Lavoro Sicuro aveva già avviato come ci conferma anche un testimone privilegiato. Il Protocollo, firmato dal Comune di Prato e la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Prato, e conta sulla collaborazione con la Rete S.A.T.I.S (Sistema Antitratta Toscano Interventi Sociali) che include numerosi soggetti: il Comune di Prato e la Procura della Repubblica, la Regione Toscana, la Rete S.A.T.I.S, l'Asl Toscana Centro, l'Università di Firenze, l'Inps, l'Ispettorato territoriale del lavoro, i sindacati confederali e l'Altro Diritto. Il protocollo ha aggregato diverse realtà del territorio impegnate a vario titolo nella prevenzione e il contrasto del caporalato e dello sfruttamento lavorativo che, grazie ad un approccio integrato, hanno innescato un meccanismo virtuoso che dalla denuncia arriva alla segnalazione e all'apertura delle indagini di situazioni sospette tutelando allo stesso tempo le vittime di sfruttamento. Questa esperienza, come emerge con forza sia dalla letteratura (Cagioni, 2020; Mordini, 2020; Santoro e Stoppioni, 2020) sia dalle nostre interviste ai testimoni privilegiati, rappresenta un modello per il contrasto ed il contenimento dello sfruttamento lavorativo, soprattutto grazie a quanto concepito dal Protocollo e rappresentato dai servizi dedicati dello Sportello anti-tratta e sfruttamento lavorativo del Comune di Prato. Il Comune di Prato, come racconta una nostra intervistata, partiva già da una rete collaudata rappresentata dai propri uffici e servizi dedicati all'immigrazione.

*“Non in tutti i territori c'è lo stesso bisogno o la stessa sensibilità. Il Comune di Prato ha un ufficio immigrazione molto ben sviluppato, con delle persone competenti dentro, che lavorano a fianco degli operatori. Non c'è la stessa organizzazione in tutti gli enti locali, e quindi per condividere un fenomeno, un bisogno che emerge dal territorio ci sono percorsi più lunghi, anche nelle pubbliche amministrazioni in confronto meno diretto con i funzionari, e si arriva un pochino più tardi”. (Donna, altri attori)*

Fondamentale per il buon funzionamento dello Sportello è il coordinamento e la collaborazione con la Procura di Prato e con gli organi ispettivi che garantiscono alle indagini le adeguate competenze professionali per la verifica degli indici di sfruttamento e dello “stato di bisogno” delle vittime, nonché l'apporto dell'Università di Firenze, che fornisce un contributo

scientifico importante nell'individuazione delle modalità più efficaci di tutela delle vittime. Nel 2018 il Centro di ricerca interuniversitario L'Altro Diritto e la Flai-CGIL, infatti, hanno costituito il Laboratorio sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle vittime con l'obiettivo di analizzare giuridicamente il fenomeno grazie al lavoro di osservazione di personale qualificato atto a identificare il potenziale sfruttamento e fornire orientamento ai servizi per le vittime. Il Laboratorio, a sua volta, ha stipulato apposite convenzioni per la tutela delle vittime di sfruttamento lavorativo sia con la Procura di Prato che con quella di Firenze (Santoro e Stoppioni, 2020).

*“Allora la cosa più utile è il coordinamento tra i vari enti che operano nel settore, tipo "modello Prato" che ormai è noto in tutta Italia, che mettono in campo delle forze e fanno degli accessi congiunti da Ispettorato del Lavoro, INPS, INAIL, Carabinieri, addirittura anche degli ispettori per il recupero delle tasse sui rifiuti. Quindi mettere insieme un gruppo interforze che comunque sia opera a 360°. A fianco di questo gruppo interforze debbono operare anche i servizi sociali. Noi su Firenze abbiamo un modello rodato con il Prof. Santoro perché lui interloquiva tramite i servizi sociali perché queste persone, poi i lavoratori sfruttati - una volta che noi colpiamo il datore di lavoro - però devono essere ricollocati in qualche modo. E qui subentra l'utilità dei servizi sociali, sia dal trovargli una sistemazione alloggiativa che una lavorativa”. (Uomo, istituzioni e organi di controllo)*

Attraverso l'emersione dei casi di sfruttamento lavorativo, lo sportello informa le vittime sulle possibilità offerte dalla legge circa i percorsi di inclusione e tutela sociale disponibili, la possibilità di essere inseriti nei progetti di accoglienza del Sistema di accoglienza e integrazione (SAI) e di essere presi in carico dalla SATIS con la finalità di prevenire la ricaduta dei lavoratori in nuovi circuiti illegali. L'inserimento nei progetti offre loro un percorso che prevede accoglienza e progetti di attivazione nel mercato del lavoro (Mordini, 2020).

*“Questo sportello di Prato serviva proprio a questo [ndr. per favorire l'emersione dello sfruttamento lavorativo]. Era pensato a chi era senza permesso di soggiorno e aveva paura di rivolgersi alle autorità di polizia, però voleva emergere. Il Comune si preoccupava di avviare una raccolta di informazioni tale per cui la procura iniziava un procedimento giudiziario a carico del datore di lavoro, e questo garantiva alla Questura del fatto che c'erano gli estremi per il permesso di soggiorno. Ma tutto questo avveniva tra istituzioni, senza che la persona si esponesse. È un meccanismo molto interessante: se avvenisse in tutta Italia avremmo già*

uno strumento molto più efficace per contrastare il fenomeno e non affidarsi al coraggio civico delle persone, perché non può essere un elemento su cui costruire delle politiche. Per cui enti pubblici che informano, danno consulenza legale, eventualmente mettono a disposizione un welfare minimo, danno un luogo dove abitare nell'attesa che la situazione si normalizzi, aiutano a cercare un lavoro nell'attesa dei controlli". (*Uomo, altri attori*)

Nel Comune di Prato sono poche le aziende agricole: lo sfruttamento riscontrato si consuma principalmente in altri settori, anche se per il settore agricolo il territorio pratese – caratterizzato dalla forte presenza di diverse comunità di stranieri - rappresenta un bacino di manodopera significativo (Cagioni e Coccoloni, 2018). Al riguardo è importante ricordare l'inchiesta della Digos *Numbar Dar* che nel 2016 portò alla luce un sistema di sfruttamento organizzato da due coniugi pakistani che reclutavano richiedenti asilo dal centro di Prato per portarli a lavorare nei vigneti del Chianti, compresi i terreni di proprietà del noto cantante britannico Gordon Matthew Thomas Sumner, in arte Sting, frontman dei *The Police* (Mangano, 2020).

Questo aspetto viene confermato anche da numerosi nostri testimoni privilegiati, secondo cui Prato rappresenta una meta privilegiata per gli stranieri in cerca di lavoro. Come riportato da alcuni esponenti istituzionali è "come se ci fosse un passaparola da un lato, e dall'altro anche una forma di percorso migratorio che prevede l'ingresso da una parte e l'arrivo in questo territorio (n.d.r. Prato appunto) anche in relazione alla richiesta di forza lavoro che c'è".

"L'imprenditoria cinese ha come core business l'abbigliamento, poi ci sono state delle iniziative anche nel campo dell'agricoltura perché abbiamo fatto interventi insieme alla Guardia di Finanza nell'ambito più del vino, erano state attivate delle coltivazioni sostanzialmente illegali perché prevedevano addirittura proprio la materia che veniva coltivata, che non era prevista dal nostro ordinamento. Ovviamente anche in questo caso c'era parecchio sfruttamento". (*Int 13, uomo, istituzioni e organi di controllo*)

"Anche rispetto alle segnalazioni provenienti dai cittadini che non esitano a farsi vivi per le attività produttive, pronto moda, tessile, edilizia, commercio, tutti i settori in cui la presenza o dell'imprenditoria straniera o dei lavoratori dipendenti di nazionalità straniera è evidente... l'ambito agricolo è un elemento che ci lambisce". (*Uomo e donna, istituzioni e organi di controllo*)

Si confermano invece il settore del manifatturiero e del tessile, oltre a edilizia e commercio, quelli dove si registrano le maggiori violazioni in termini di sfruttamento della manodopera straniera in città.

“La Procura di Prato stante il fatto che la problematica è collocata a Prato, c'è stato un rapporto molto più intenso e devo dire che loro si sono molto specializzati su questa materia, la materia del lavoro, ed hanno preso spunto dal nuovo articolo del codice penale il 603bis che prevede il perseguimento non soltanto del caporale ma anche del datore di lavoro per dare impulso ad un'attività molto sviluppata. A Prato è stata ottenuta la prima sentenza in materia, che ha visto confermata la condanna ai datori di lavoro. In questo contesto l'ASL, i nostri operatori insomma, hanno dato e stanno dando un contributo straordinario proprio all'applicazione di questo articolo del codice penale e le indagini concluse dalla Procura di Prato”. (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Un caso a parte è l'ortofrutta gestita da aziende cinesi, dove i prodotti sono rivolti esclusivamente al mercato di consumo e alla commercializzazione tra i connazionali. Gli economici ristoranti orientali o le comunità residenti in Italia utilizzano ortaggi prodotti da altri cinesi sul nostro territorio e non importati dall'estero o forniti da reti agroalimentari locali.

“I cinesi avevano pensato invece di importare prodotti agricoli dalla madrepatria di realizzarli in loco, quindi avevano acquistato abusivamente semente e le avevano impiantate in queste serre che erano state allestite ad uno scopo molto particolare che era quello di alimentare direttamente il mercato dei loro consumi.[...] La comunità cinese mantiene dei percorsi alternativi cinesi a quelli nostri e per alimentarli aveva pensato di utilizzare questa maniera”. (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Diversi articoli giornalistici e operazioni di polizia confermano l'illegalità di queste aziende<sup>79</sup>. Nel maggio 2021 a Prato, mentre gli intervistatori di Demetra iniziavano ad intercettare i lavoratori stranieri, sono state sequestrate 32 serre in cui erano alloggiati, in condizioni poco dignitose, i braccianti che vi lavoravano. Un mese prima, nell'aprile 2021, un controllo dell'Ispettorato del Lavoro sempre a Prato ha fatto emergere le irregolarità di un'azienda ortofrutticola con titolare cinese in cui venivano

---

<sup>79</sup> Al proposito, si legga “La Nazione” 10 Maggio 2021 (<https://www.lanazione.it/prato/cronaca/sequestro-serre-cinesi-1.6345199>); “Il Tirreno” 14 Aprile 2021 (<https://iltirreno.gelocal.it/prato/cronaca/2021/04/14/news/operai-senza-contratto-nelle-serre-dei-cinesi-1.40153339>)

sfruttati immigrati clandestini e dati alle fiamme i rifiuti speciali che venivano prodotti.

Inoltre, questa nicchia di mercato spesso utilizza concimi, semente e fitofarmaci vietati per le produzioni italiane, come testimoniano alcune interviste raccolte da CAT cooperativa sociale Onlus Firenze nell'ambito della ricerca finanziata dal Comune di Prato su forme di sfruttamento lavorativo a Prato all'interno del progetto regionale anti-tratta Satis. Proprio nell'ortofrutta cinese sono rinvenibili diversi indicatori di grave sfruttamento lavorativo: nessuna tutela contrattuale, paghe inferiori al pattuito o totalmente assenti, lavoratori senza permesso di soggiorno in regola, violazioni in materia di orario, giornate e riposi, violazioni in materia di sicurezza sul lavoro e soprattutto la sottoposizione a condizioni di vitto e alloggio degradanti (Cagioni, 2018).

L'esempio dell'ortofrutta cinese ci mostra come determinati territori e comparti specifici possano creare delle filiere distorte e illegali in grado di riorganizzarsi rapidamente, mobilitare manodopera su scala transcontinentale, controllare i lavoratori in ogni aspetto della loro vita.

Se è vero che è anche su Prato (Cagioni, 2020) è stato registrato l'effetto "rifugizzazione" (Dines e Rigo, 2015) o "profughizzazione" (Omizzolo, 2020) della manodopera, di cui abbiamo parlato in modo più approfondito nel paragrafo 6.5, interessante è quanto ci viene riportato da diverse fonti rispetto alla strutturazione della gerarchia tra le comunità di stranieri impiegate nel settore tessile. A Prato, com'è noto, la comunità cinese è composta sia da imprenditori che da lavoratori subordinati: nelle aziende a conduzione cinese ci sono livelli diversi di sfruttamento a seconda della nazionalità a partire proprio dai connazionali (Berti e Valzania, 2017).

"Il settore manifatturiero, diciamo, è ad alto rischio di sfruttamento lavorativo nella nostra esperienza e le vittime di sfruttamento identificate e incontrate a Prato sono principalmente lavoratori cinesi, pakistani e bengalesi". (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

"C'è stata tutta la fase dell'emergenza CAS che ha visto passare migliaia di persone passare sul nostro territorio e che ha consentito per una certa fase la struttura di un'organizzazione quasi perfetta perché i CAS garantivano vitto e alloggio e questo consentiva di proporre un prezzo

del lavoro estremamente basso ma consentito, come conveniente dai lavoratori in ragione del fatto che comunque vitto e alloggio erano garantiti dalla permanenza dentro il CAS. Ora i CAS non hanno più quei numeri che avevano, a Prato da migliaia di persone transitate siamo a circa 300 ospiti". (*Uomo e donna, istituzioni e organi di controllo*)

**Come ricordato da un nostro intervistato, il fatto che più di un quinto della popolazione cittadina sia di origine straniera consente alle imprese tessili a conduzione cinese un ampio bacino di manodopera a buon mercato.**

"Ci sono poi tantissimi soggetti che vivono a Prato pur non essendo residenti, e quindi dai 22/23 mila cinesi residenti si sale ai 35mila, 38mila se si guardano i dati dei rinnovi dei permessi di soggiorno fatti dall'Ufficio Immigrazione negli stessi anni. Questa comunità è fatta di forza lavoro ed è fatta di domanda di lavoro. E, allo stesso tempo, su questo territorio ci sono il maggior numero di imprese straniere in rapporto alle imprese presenti: il 90% delle imprese nel settore tessile delle confezioni; quindi si sono create in questi anni le condizioni per cui il lavoro potesse essere offerto, potesse essere domandato, potesse essere gestito anche in condizioni di sfruttamento". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Dopo i connazionali, ci sono infatti gli operai di cittadinanza pakistana (quarta per numero di presenze in città) e bengalese e, successivamente, in una sorta di scala gerarchica non scritta, gli stranieri provenienti dall'Africa sub-sahariana, arrivati sul territorio dall'emergenza umanitaria del 2015, che occupano la posizione più bassa.

"I datori di lavoro sono principalmente di nazionalità cinese, e questo è un altro punto che ha destato il nostro interesse è che nelle aziende abbiamo rilevato diversi livelli di sfruttamento a seconda delle nazionalità del lavoratore. Quindi i lavoratori maggiormente sfruttati abbiamo visto che sono di nazionalità pakistana e bengalese, che hanno dei salari decisamente più bassi e turni più impegnativi rispetto ai colleghi di nazionalità cinese. Con questo non voglio dire che i lavoratori cinesi non sono sfruttati, perché in realtà lo sono anche loro, ma ecco con diverse gradazioni. [...] Sì, ci sono gli africani subsahariani proprio adesso stiamo seguendo il caso di un gambiano trovato in condizioni di occupazione illegale, quindi senza permesso di soggiorno in condizioni di sfruttamento lavorativo, l'ultimo scalino: le prime nazionalità rappresentate sono i cinesi, seguiti

da pakistani e bengalesi almeno seconda la nostra esperienza".  
(*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Tuttavia, come sottolineato da alcuni testimoni privilegiati, sarebbe un errore "eticizzare" lo sfruttamento che si consuma in città, limitando ad una sola nazionalità o ad un solo settore poiché le violazioni sono crescenti anche nel settore dell'edilizia e anche per mano di comunità dalla presenza minore, come quella bengalese o pakistana.

"Allora siccome, prevalentemente è il 90% è il comparto della manifattura tessile, ti dico, per ora, i condannati sono in quel settore lì, sono di quell'etnia lì. Vero è che abbiamo fatto un'indagine importante anche in edilizia [...] lì, l'impresa era gestita da un italiano e da alcuni egiziani con cui collaboravano anche alcuni nordafricani e gli sfruttati erano prevalentemente egiziani e nordafricani impiegati, e albanesi impiegati in edilizia. Quindi c'è questo dato, però non riguarda la manifattura tessile".  
(*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

"Noi abbiamo riscontrato che gli elementi di sfruttamento ci sono molto più spesso nell'ambito del distretto del tessile-pronto moda, lì ne faccio un unicum, ed è presente - e qui ne abbiamo elementi incidentali rispetto all'attività che facciamo - in altri settori, ovviamente l'edilizia che è caratterizzato molto spesso da una titolarità cinese, ma non è un'esclusiva - che vede i lavoratori sfruttati o di nazionalità cinese ma decrescente nel tempo, e crescentemente di altre nazionalità come pakistani in particolar modo, bengalesi ma anche cittadini africani di vari stati, con un passaggio che potremmo sintetizzare così. [...] Non soltanto di nazionalità cinese ma anche bengalese, per dirne una, che è di recente stata intercettata: le persone che invece lavorano all'interno di quest'attività sono o di nazionalità cinese, ma questo accade con minore frequenza di quanto non accadesse in passato". (*Uomo e donna, istituzioni e organi di controllo*)

Interessante risulta anche capire quali sono le irregolarità più diffuse presenti nel processo di sfruttamento interno al settore tessile-manifatturiero toscano e, più nel dettaglio, in quello pratese. Se è vero che entrambi i settori economici, sia quello tessile che quello agricolo, sono in sé ad alto rischio di sfruttamento per le mansioni richieste e per l'intensità dei ritmi lavorativi, in quello tessile si contano molti operai stranieri irregolari. Anche in questo, rileva una nostra intervistata, "c'è una differenza diciamo anche della tipologia del permesso di soggiorno a seconda della nazionalità".

“In questo settore, a differenza che nel settore agricolo del livornese, spesso i lavoratori non sono in regola da un punto di vista contrattuale e, qualche volta purtroppo, nemmeno dal punto di vista del permesso di soggiorno. Quindi non di rado l’attività lavorative vengono svolte in nero, gli orari sono eccessivi, parliamo di lavoratori che lavorano 10-12 ore al giorno da lunedì al sabato, da lunedì alla domenica, è una cosa che ricorre molto spesso a Prato”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

Nelle venti settimane del 2021 si sono concentrati i lavori dalla task force di “*A.L.T. Caporalato!*” composta dagli ispettori dell’INL accompagnati dai mediatori culturali di OIM; in questa occasione non sono state registrate forme d’intermediazione illecita e caporalato ma di sfruttamento lavorativo. Inoltre, sono state riscontrate anche condizioni precarie di vita della manodopera sfruttata, spesso costretta a vivere stipata negli ormai noti capannoni forniti dagli stessi datori di lavoro, oppure in strutture di accoglienza spontanea come la diocesi di Vicofaro (Pistoia) guidata da Don Massimo Biancalani.

“A Prato non abbiamo forme d’intermediazione illecita o caporalato nella nostra esperienza però è emerso un forte sfruttamento lavorativo. I soggetti del reato dello sfruttamento lavorativo sono principalmente i datori di lavoro... però è bene precisare che nella maggioranza dei casi le aziende cinesi sono registrate con prestanome, quindi il soggetto titolare del rapporto di lavoro - cioè quello che loro chiamano il capo - non è la stessa persona con cui è registrata l’azienda. In circa metà delle aziende cinesi ispezionate, il datore fornisce anche l’alloggio ai lavoratori: in questa metà, diciamo, ai lavoratori cinesi viene fornito solitamente un alloggio generalmente all’interno della fabbrica. Un alloggio improprio in condizioni tali da pregiudicare l’incolumità degli occupati, quindi stiamo parlando di soffitte, seminterrato, sottoscale...ai lavoratori di altre nazionalità, invece, abbiamo visto che vengono forniti alloggi nelle vicinanze della fabbrica in appartamenti in cui vivono in condizioni di affollamento rispetto alla superficie abitabile”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

“A Pistoia il prete, Massimo Biancalani ... è una comunità che ruota intorno ad una diocesi, dove ci sono circa 250 migranti che vivono accatastati tra lo spazio della chiesa, in condizioni veramente drammatiche, e lì ci sono tanti lavoratori che poi si dirigono prevalentemente nel tessile dei cinesi”. (*Donna, altri attori*)

Le irregolarità per cui gli stranieri chiedono l’aiuto e l’intervento degli organi preposti sono soprattutto legate alle inadempienze contrattuali relative alla parte contributiva: come contratti di lavoro falsificati, riscossione dei crediti o irregolarità nell’orario retributivo dichiarato.

“Vertenze da parte dei lavoratori in agricoltura non tantissime, sul tessile qualcuno di più c’è, denunce proprio sulla parte contributiva. Solitamente nel tessile sulle ore lavorate in più rispetto a quelle retribuite: giornate, ore. C’è chi dichiara che è costretto a lavorare 14 ore al giorno, 7 giorni su 7, diciamo che grazie ai mediatori culturali questo viene fuori di più. Cioè l’opera dei mediatori culturali di *ALT Caporalato* dell’OIM è fondamentale sia in agricoltura sia nel tessile, su Prato siamo già alla terza quarta operazione”. (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

“Quindi, anche su Prato, la maggior parte delle volte che i migranti ci richiedono supporto su una richiesta d’intervento è per riscossione dei crediti e diciamo anche per denunciare questa forma d’ingiustizia sociale”. (*Donna, istituzioni e organi di controllo*)

I testimoni privilegiati parlano anche di minacce, violenze e aggressioni, oltre che di condizioni igienico sanitarie caratterizzate da bassi standard. *“Meglio essere sfruttati al Sud che lavorare con i cinesi”* riferiscono alcuni utenti dei servizi dedicati dal Comune di Prato, segno di una modalità di sfruttamento lavorativo aggressiva e, talvolta, ai limiti della schiavitù.

Talvolta, si fa addirittura riferimento all’utilizzo di dispositivi come catene e telecamere per monitorare l’operato dei propri sottoposti da parte degli imprenditori o intermediari di nazionalità cinese.

“Evidentemente la modalità di sfruttamento delle persone a conduzione cinese è davvero molto aggressiva, molto violenta e poco, dico una banalità, poco vivibile. Perché? Perché anche dalle ultime indagini della procura di Prato relativa alla *Texprint*, relative a *Confezioni Giulio*, si è rilevato che le persone sono molto limitate nella loro libertà. Addirittura si è sentito parlare di catene, di cinesprese, di minacce, aggressioni”. (*Donna, altri attori*)

Inoltre, come emerge da un’intervista, Prato attira quelle persone che non soltanto cercano un guadagno pecuniario immediato ma che stentano a poter accedere ad alloggi in locazione e quindi si piegano ad accettare posti letto in capannoni fatiscenti e in assenza di adeguate condizioni igienico-sanitarie.

“Adesso siamo un passo ancora avanti, ossia che Prato funge da attrazione a livello nazionale rispetto a soggetti che cercano un pacchetto che comprende anche l’alloggio. Quindi per esempio anche in

*Confezione Giulio*<sup>80</sup> questi circa 20 lavoratori, 25, che sono stati ritrovati erano in un immobile adiacente alla parte produttiva con un unico servizio igienico...tra l'altro senza acqua calda e vivevano in condizioni igienico-sanitarie abbastanza precarie e di promiscuità. Questo però è attrattivo per soggetti come i cittadini bengalesi o pakistani, che hanno già raggiunto la regolarità del soggiorno sul nostro territorio ma che poi hanno difficoltà ad accedere ad alloggi in locazione e quindi poi accettano poi il lavoro a queste condizioni". (*Uomo e donna, istituzioni e organi di controllo*)

**Quest'ultimo esempio pratico sottolinea bene il paradosso teorico dello sfruttamento lavorativo, dove è l'abusato ad inseguire gli interessi del soggetto abusante che riportato dai nostri testimoni privilegiati.**

"Il paradosso di questo sfruttamento è che c'è una complicità, c'è un allineamento tra gli interessi dello sfruttatore e quelli dello sfruttato. È un paradosso ma in tanti casi accade questo [...] la complicità paradossale è determinata dal fatto che queste persone, per quanto sottopagate, hanno bisogno di quella miseria. Se vengono denunciati e si spezza l'anello che li lega allo sfruttatore perdono anche quel pezzo di cui si nutrono e si trovano alla mercé di tutto, allora sono attaccati a quel pezzo di pane". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

**Quello dello Sportello pratese costituisce, quindi, un esempio di come un approccio integrato possa garantire lo svolgimento delle indagini sullo sfruttamento lavorativo ed efficaci progetti di protezione per le vittime. Date le peculiarità del tessuto economico-produttivo della città, lo Sportello lavora quindi in maniera residuale con le vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura, ma è auspicabile che l'approccio integrato e il coordinamento interistituzionale possa essere applicato ad altre realtà in cui i fenomeni di sfruttamento in agricoltura siano più frequenti.**

"Infatti, devo dire, sul territorio di Prato [...] l'azienda è stata chiusa, ma i lavoratori addirittura sono stati regolarizzati, gli è stato fatto un regolare contratto di lavoro, hanno percepito la disoccupazione e s'è cercato pure di collocarli in altre aziende con il Comune di Prato e la Procura". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

**Resta aperta la questione se tutto questo possa essere**

---

<sup>80</sup> Sulla vicenda si legga "I confezionisti risarciscono i lavoratori sfruttati e patteggiano la condanna", *Il Tirreno*, 16 luglio 2021, disponibile: <https://iltirreno.gelocal.it/prato/cronaca/2021/07/16/news/i-confezionisti-risarciscono-i-lavoratori-sfruttati-e-patteggiano-la-condanna-1.40503894>

considerato un “sistema pratese” o se, al contrario, una modalità di funzionamento dello sfruttamento della forza lavoro generalizzabile alla produzione postfordista. Per alcuni, infatti, Prato ha *soltanto* avuto il primato di sistematizzare un’alternativa sociale e politica dal punto di vista delle soluzioni offerte, dai protocolli e dell’interazione tra i soggetti istituzionali coinvolti.

“Ogni volta che sento parlare di “sistema Prato” mi si rizzano i capelli in testa. Il punto è che tutte le volte che identifichiamo la città come un unicum particolare siamo sull’orlo del disastro analitico [...]. A Prato accadono cose che accadono in altre decine di situazioni in Europa o in Italia, in cui dinamiche economiche e globali s’incrociano con un contesto demografico e produttivo particolare”. (*Uomo e donna, istituzioni e organi di controllo*)

In ogni caso, un posto di assoluta centralità è occupato dalla rete costruita per fornire alternative che permettano alle vittime di sfruttamento lavorativo di poter accedere ai contributi non versati, all’indennità di disoccupazione o, dove riscontrata una maggiore vulnerabilità, alle strutture di accoglienza.

“A Prato che cosa hanno fatto? Siccome era un pronto moda conto terzi hanno utilizzato questo strumento per accompagnare nella legalità la fase di chiusura dell’azienda. Quindi regolarizzare le posizioni dei lavoratori affinché potessero accedere all’indennità di disoccupazione, potessero recuperare i contributi non versati. Tutte queste cose in modo tale da tutelare il lavoratore e dargli delle entrate che gli consentissero in una fase di cuscinetto di trovare un altro lavoro”. (*Donna, altri attori*)

“Noi abbiamo creato un percorso che tende soprattutto a proporre a queste persone delle alternative concrete e rapide, perché nel momento in cui denunciano siano stimolati a farlo e non trovarsi smarriti ma in un probabile circuito alternativo di reinserimento”. (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Al fine di aiutare l’emersione dello stato di vulnerabilità dei propri assistiti e fare emergere lo sfruttamento lavorativo è necessario vincere l’omertà degli sfruttati che temono di perdere quel poco che hanno e non riescono ad immaginare alternative alla loro condizione.

[...] “quando entrammo dentro e facemmo le perquisizioni, li trovammo lì e uno di questi parlò! Gli altri non parlarono. La prova dello stato di bisogno venne in quel caso da una telecamera, messa dentro che dimostrava che questi lavoravano 14-15 ore al giorno: eh, non si riposavano, mangiavano dentro, vivevano nella stessa abitazione

concessa datore di lavoro e quindi anche, che aveva la possibilità di controllarne gli orari anche fuori dall'attività lavorativa, perché queste persone poi non è che facevano una vita parallela rispetto al lavoro, no". (*Uomo, istituzioni e organi di controllo*)

Quello che emerge con forza dalle testimonianze degli esperti intervistati è la buona prassi che il Comune di Prato compie d'intesa con gli altri soggetti preposti allo sradicamento dello sfruttamento lavorativo.

"Questa cultura della giurisdizione da un lato e degli strumenti non giurisdizionali che l'ordinamento mette a disposizione dei lavoratori non mi sembra sia ancora così diffusa. In questo non so quanto possa incidere che la presenza sindacale all'interno dei luoghi di sfruttamento non è così manifesta, non è così totalizzante. Però nell'ambito della collaborazione inter-istituzionale che stiamo cercando di rafforzare, la collaborazione e l'invio dal nostro - per esempio - alla Camera del Lavoro per le verifiche ovunque o per un supporto anche in questo ambito c'è. Quindi [...] stiamo cercando di rafforzare la risposta inter-istituzionale per tutelare le vittime e la centralità della vittima diventa poi anche la modalità con cui si agisce più efficacemente nella repressione del fenomeno". (*Uomo e donna, istituzioni e organi di controllo*)

Le attività dello Sportello anti-tratta e sfruttamento lavorativo pratese, seppure concentrate sul settore manifatturiero preminente nella provincia, sono facilmente replicabili in altri territori della Toscana, soprattutto in quelli a maggiore vocazione agricola con le zone del Chianti e del grossetano. La prevenzione dello sfruttamento lavorativo e la tutela delle sue vittime non sono altro che il risultato di una messa a sistema dei soggetti governativi e terzi che, per loro stessa vocazione già si occupano del tema, a lavorare insieme e in modo coordinato. Incoraggianti, in questo senso, sono i risultati della task-force operativa di "A.L.T. Caporalato!" che, nelle due settimane di attività del 2022<sup>81</sup>, ha registrato irregolarità in tutte le aziende ispezionate (18 in totale) sospendendo le attività in 14 aziende e riscontrando sfruttamento lavorativo in 4 lavoratori delle 128 posizioni verificate.

---

<sup>81</sup> Comunicato stampa disponibile: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Comunicato-Stampa-ALT-Caporalato!-20042022.aspx>

# CONCLUSIONI

---

**U**na delle grandi “scoperte” dell’epoca moderna è stata quella dello sfruttamento del lavoro: prima c’erano gli schiavi e i servi ma con la rivoluzione industriale e l’avvento del sistema-fabbrica è emersa una nuova figura, quella del “lavoratore”. Tra la fine dell’Ottocento e poi durante tutto il Novecento abbiamo assistito ad una pluralità di interventi, più o meno di successo, per affermare i diritti dei lavoratori e le tutele sui luoghi di lavoro. I primi riconoscimenti sono arrivati agli operai delle grandi fabbriche, a partire dai paesi del nord europa che per primi hanno conosciuto l’industrializzazione; poi, lentamente, il riconoscimento dei diritti dei lavoratori è arrivato anche in Italia e dall’industria, ancora più lentamente, si è esteso al lavoro in agricoltura.

Nell’immaginario collettivo, soprattutto negli ambienti urbani e più prosperi, si è pensato a lungo che lo sfruttamento del lavoro fosse un retaggio del passato, capace di resistere solo nei contesti più arretrati, economicamente e culturalmente, anche se i dati hanno sempre mostrato il contrario.

La costruzione di un quadro normativo finalizzato a garantire una maggiore stabilità e protezione per i lavoratori nel nostro paese si sviluppò a partire dagli anni del boom economico, grazie ai propositi di riforma e programmazione dell’economia dei governi di centro-sinistra, sollecitati dalle lotte politico-sindacali di quel periodo storico. Fu anche grazie alle prime ricerche sulla precarietà del lavoro che nel 1966 si giunse all’approvazione della legge che escludeva la pratica del licenziamento ad nutum, cioè senza motivazione e con il solo vincolo del preavviso, mentre nel 1970 veniva approvato lo Statuto dei diritti dei lavoratori, uno dei punti apicali delle riforme dell’epoca (Betti, 2019).

Il lavoro precario e sfruttato, tuttavia, non è mai scomparso e a partire dalle politiche neoliberiste di fine Novecento molte delle conquiste dei lavoratori sono state gradualmente

accantonate e sostituite dal mito positivo della flessibilità del lavoro.

All'interno di questa parabola di ascesa e declino delle tutele in materia di lavoro, è ormai sempre più chiaro come alcune figure di lavoratori non abbiano fatto in tempo neppure ad entrare nella fase ascendente e siano rimasti ai margini di ogni tutela. Ad esempio, i lavoratori stranieri occupati in agricoltura, soprattutto nel sud Italia.

Anche in questo caso si è pensato a lungo che fosse un problema dell'arretratezza dell'agricoltura del meridione e che queste forme di sfruttamento non potessero riguardare il nord Italia, tanto meno la Toscana, una regione ricca, socialmente avanzata e segnata da un ruolo importante del sindacato. Poi ci siamo svegliati anche da questo sogno: precarietà, vulnerabilità, sfruttamento sono non solo presenti ma per certi versi sono "strutturali".

Non sempre la responsabilità è da imputare alle sole imprese agricole che, schiacciate dal potere della grande distribuzione organizzata, si trovano spesso nella condizione di gestire al ribasso la manodopera di cui si avvalgono.

Il quadro che emerge dalla ricerca evidenzia tre "paradossi" funzionali al sistema di sfruttamento della manodopera straniera in agricoltura.

Innanzitutto, l'abbondanza di manodopera potenzialmente disponibile a farsi sfruttare che il sistema si trova a disposizione, reclutando prevalentemente dai canali istituzionali dell'accoglienza e dalle nuove rotte comunitarie dell'est europa. Il migrante, infatti, per lo più in una situazione esistenziale, giuridica ed economica di grande fragilità, ha la necessità di lavorare e si trova nella condizione di non potere scegliere, accettando qualsiasi forma e/o modalità di impiego proposta (la principale ragione per la quale i migranti accettano condizioni di sfruttamento è infatti la necessità di inviare denaro alla propria famiglia). Da qui l'asimmetria di potere che caratterizza - nella sostanza - il rapporto tra imprenditore agricolo e lavoratore e che poi, nella pratica quotidiana, si traduce nella mediazione tra il lavoratore e i soggetti che si interpongono tra lui e l'imprenditore.

In secondo luogo, la situazione di formale regolarità nella quale si trova spesso il sistema di sfruttamento, che non a caso

abbiamo definito “sistema legale di sfruttamento”, e che comprende sia la dimensione giuridica delle imprese (agevolate in questo dal meccanismo dell'appalto), sia la dimensione dell'organizzazione del lavoro, molto spesso alimentata dall'utilizzo di tipologie contrattuali improprie e, soprattutto, da una vera e propria “esternalizzazione” dello sfruttamento fin dal reclutamento di manodopera stesso, effettuato prevalentemente tramite canali informali (passaparola e reti etniche).

In terzo luogo, ma non meno importante, la dinamica dello sfruttamento, che pare decidersi nei rivoli della routine lavorativa quotidiana (scelta e utilizzo dei mezzi di trasporto, contiguità relazionale, pagamenti in nero, minacce, gestione dei tempi di lavoro, ecc.) e tradursi in una serie di passaggi che di fatto relegano il migrante in una posizione di subalternità coatta.

Questi paradossi sono funzionali in quanto permettono la riproduzione del sistema sulla base del reciproco interesse che si viene a creare nell'incontro tra domanda e offerta, interesse che è ovviamente di natura assai diversa per il migrante, che in ogni caso è costretto ad accettare la situazione data e non ha nessuna possibilità alternativa, se non quella di non lavorare.

All'interno del sistema, esiste un'ampia area grigia, la cui entità è difficilmente stimabile e che si interpone tra le attività dell'impresa e il lavoro del migrante, nella quale le irregolarità proliferano e spesso si traducono in gravi forme di sfruttamento, anche se per lo più all'interno di una cornice generale formalmente legale. Ciò detto, riteniamo il caso toscano differente rispetto ad altre parti del paese (e agli esiti cui sono giunte le ricerche effettuate nel corso degli ultimi anni in Italia); innanzitutto, perché appare minore l'incidenza della criminalità organizzata che, pur essendo presente, non sembra controllare il territorio nella medesima maniera registrata in altri casi di studio, soprattutto nel meridione (Pugliese 2012; Osservatorio Placido Rizzotto 2020); in secondo luogo, perché quest'ampia area grigia di cui abbiamo parlato, nella quale si materializza la dinamica dello sfruttamento, è caratterizzata dalla presenza di un proteiforme insieme di soggetti formalmente legali (cooperative sociali, società a responsabilità limitata, agenzie interinali, ditte in appalto, ecc.) che soltanto nella traduzione

della proposta in lavoro vero e proprio produce illegalità (pagamenti in nero, compensi non corrispondenti alle ore lavorate, utilizzo improprio di forme contrattuali, mancato rispetto delle norme sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc..).

Quanto emerso dalla ricerca lascia ampi spazi di preoccupazione per tre motivi principali: il primo rimanda alla velocità con cui l'organizzazione del lavoro in agricoltura è cambiata, introducendo in pochi anni il sistema del contoterzismo e delle squadre di avventizi gestite da terzi. Così, il bracciantato ha fatto la sua comparsa anche in Toscana, una regione dove per secoli, nonostante la durezza del lavoro nei campi, aveva prevalso, grazie alla mezzadria, un rapporto più diretto tra terra e lavoratore. In secondo luogo, preoccupa l'asimmetria di potere all'interno della filiera agroalimentare che scarica sui più deboli e vulnerabili tutti i costi dei profitti, delle pubblicità ingannevoli, delle offerte al ribasso fatte in nome della concorrenza. Se aggiungiamo che tutto questo avviene nell'assenza di politiche migratorie in grado di gestire la necessità di manodopera attraverso quote e ingressi regolari per motivi di lavoro e all'interno di un quadro internazionale che alimenta gli arrivi di richiedenti asilo, non c'è da essere ottimisti per il prossimo futuro.

L'unico segnale positivo viene dall'attenzione crescente verso la piaga dello sfruttamento lavorativo in agricoltura da parte di una pluralità di soggetti; il progetto Demetra, con il ruolo chiave di Coldiretti, ne è un esempio chiaro. A fronte di processi strutturali per niente incoraggianti, assistiamo così a tentativi di resistenza, attraverso l'introduzione di nuove norme nazionali e attraverso progettualità più locali, per riprendere quel filone di attenzione verso i diritti dei lavoratori che in passato aveva garantito una vita migliore proprio ai più vulnerabili.

## **Allegato I – Traccia intervista semi-strutturata manodopera straniera**

Ciao, l'intervista è anonima e ti chiedo se posso registrarla.

Acconsento al fatto che questa intervista venga registrata.

Posso chiederti se puoi presentarti, se vuoi dirmi come ti chiami, quanti anni hai, dove sei nato, la tua nazionalità..

Nome \_\_\_\_\_

Genere

Donna

Uomo

Transessuale

Altro \_\_\_\_\_

Quando sei nato/a?

\_\_\_\_\_

Nazionalità

\_\_\_\_\_

Esperienza migratoria

- Quando sei arrivato in Italia?

- Come mai hai scelto di venire qui?

- Hai il permesso di soggiorno? Che tipo?

- Sei in contatto con alcune associazioni o cooperative che ti aiutano per l'accoglienza o il sostegno legale?

- Hai una comunità di riferimento?

Condizioni lavorative:

- Mi puoi raccontare come hai iniziato questo lavoro?

- In che settore agricolo lavori?

- Come hai ottenuto questo lavoro?
- Hai un contratto? Se sì di che tipo (a chiamata, stagionale, ecc)?
- C'è un rapporto diretto con il proprietario dell'azienda agricola oppure solo con l'intermediario e/o titolare della società di servizi?
- Ti pagano all'ora o a cottimo?
  - Quanto ti pagano?
- Hai una busta paga o ti pagano in contanti?
- Ogni quanto tempo ti pagano?
  - Quante ore lavori?
- Sono previsti dei riposi settimanali?
  - Ti pagano il trasporto verso il campo?
- Come avviene il trasporto verso il campo, ci descrivi una situazione tipo? (per capire se c'è qualcuno che lo viene a prendere, se eventualmente si rispettano le regole di distanziamento per il covid, etc.).
- Ti offrono i pasti?
- Sono previste delle pause durante la giornata di lavoro, se sì quante?
- Hai un contratto di lavoro? Che tipo di contratto?
- Il tuo datore di lavoro ti ha pagato tutto o ti deve ancora dei soldi?
  - Se sei malato, ti pagano comunque?
  - Se ti infortuni cosa succede, cosa fai?
- Cosa fai quando non lavori qui/in agricoltura?
- Conosci la disoccupazione agricola? Puoi ottenerla?
  - Vorresti cambiare lavoro? (Se sì/no) perché?
  - Secondo te cosa è considerato sfruttamento e cosa è considerato "normale"?

#### Condizioni abitative:

- In che zona vivi? (comune in cui risiede)
- In che tipo di alloggio ti trovi? (capire se si trova in un appartamento condiviso, in casa con la famiglia, se è una

sistemazione temporanea o stabile, occupazione abitativa, sprar, cara etc.)

- Questa sistemazione è isolata o collegata ad un centro urbano?

- La casa dove abiti ti è stata messa a disposizione dal datore di lavoro? Se sì, come e chi paga l'affitto (scalato dallo stipendio)?

- In quanti vivete in questa sistemazione/casa?

- Quanto è grande la sistemazione/casa?

- C'è il bagno dotato di wc e doccia?

- Hai la cucina?

- C'è acqua potabile? Luce? Gas?

- Quando non lavori nei campi dove vivi e con chi?

Condizioni di salute:

- Sei mai stato visitato da un medico del lavoro?

- Ti forniscono scarpe anti infortunistiche, guanti, mascherine, ecc.

- Da quando sei in Italia hai avuto problemi di salute? Ti sei potuto curare presso il medico curante o all'ospedale?

- Hai subito infortuni sul lavoro?

- Ci sono stati problemi di Covid nell'ultimo anno durante il lavoro?

(Domande delicate, da fare se si ritiene opportuno durante l'intervista):

- Durante l'esperienza lavorativa in questo settore, hai mai subito minacce, violenze verbali o fisiche o abusi sessuali? Da parte di chi?

- Hai o hai contratto debiti e/o ricatti di ordine "morale"/"magico"?

## **Allegato II – Traccia intervista semi-strutturata testimoni privilegiati**

### *1) Presenza e tipologia di lavoratori straniere in agricoltura in Toscana*

1A) Cosa può dirci della presenza straniera nel lavoro agricolo in Toscana? (chiedere sulla presenza, nazionalità, concentrazione in settori e aree territoriali, ecc.).

1B) Si tratta di persone che vivono in modo stanziale nel territorio oppure si tratta di una presenza temporanea?

1C) Secondo lei, si tratta per lo più di lavoratori regolari o irregolari?

### *2) Fenomeno dello sfruttamento degli stranieri in agricoltura in Toscana:*

2A) Dal punto di vista della sua professione e della sua esperienza, cosa pensa del fenomeno del caporalato e dello sfruttamento in agricoltura nella regione Toscana?

2B) Come si declina questo fenomeno in Toscana, che differenza c'è tra lavoro grigio, sfruttamento e caporalato?

2C) Rispetto al passato il fenomeno le sembra in crescita o diminuzione? Come si è modificato?

2D) Riscontra differenze e/o analogie rispetto ad altri territori italiani in cui si presenta il fenomeno?

2E) Secondo lei, quali settori agricoli sono colpiti maggiormente in Toscana e in che zona?

### *3) Reclutamento, spostamenti e situazione abitativa braccianti*

3A) Quali gruppi di stranieri sono maggiormente vittime del caporalato e dello sfruttamento in agricoltura?

3B) Come avviene il reclutamento di braccianti stranieri, soprattutto nelle stagioni di raccolta? Chi se ne occupa?

3C) Dalla sua esperienza, può raccontarci come vivono queste persone, dove abitano, se sono lavoratori stagionali o insediate stabilmente sul territorio toscano?

3D) Se i luoghi di residenza sono diversi da quello di lavoro, come avviene lo spostamento? Chi lo organizza?

*4) Sfruttamento della popolazione straniera in altri settori produttivi*

Oltre all'agricoltura in quali altri settori avviene lo sfruttamento di manodopera straniera in Toscana?

*5) Uso di sostanze stupefacenti e dopanti*

Nella sua esperienza c'è un collegamento tra lavoro eccessivo e uso di sostanze stupefacenti?

(Nel progetto Samedi questo collegamento sta emergendo come centrale, abuso di oppiacei per sopportare turni massacranti)

*6) Misure e politiche adottate e da adottare*

6A) Quali misure mettete in campo per contrastare il fenomeno? Si sono rivelate utili? (Es. sanatoria ministro Bellanova)

6B) Conosce dei casi in cui i lavoratori stranieri hanno aperto una vertenza contro il loro datore di lavoro? Quali erano le principali rivendicazioni?

6C) Quali strumenti e politiche bisognerebbe attuare ancora per affrontare e superare il problema?

# BIBLIOGRAFIA

AGCI e Terra apsi!, 2022. *Di.Agr.A.M.M.I. Nord: diritti in Agricoltura attraverso Approcci Multistakeholders e Multidisciplinari per l'integrazione e il Lavoro Giusto*, Ministero dell'Interno, Roma, Italia.

Andersen K.G., Rambaut A., Lipkin W.I., Holmes E.C., Garry R.F., 2020. "The proximal origin of SARS-CoV-2", *Nature Medicine*, 26: 450-452.

Anselmo, 2019. *La mafia dei pascoli. La grande truffa all'Europa e l'attentato al Presidente del Parco dei Nebrodi*, Rubettino, Soveria Mannelli, Italia.

Arzeni A., 2021. *Le aziende agricole in Italia. Rapporto Rica 2021*, Andrea Arzeni (a cura di), Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA), Roma, Italia.

Avallone G., 2017. *Sfruttamento e resistenze. Migrazioni e agricoltura in Europa, Italia, Piana del Sole*, Ombre Corte, Verona, Italia.

Balestrini N., Moroni P., 1988. *L'orda d'oro 1968-1977*, Surgaco Edizioni, Milano, Italia.

Bandiera M., 2020. "Biosicurezza nella Puglia del disseccamento", *AGEI - Geotema*, Supplemento 2020 - ISSN 1126-7798, pp. 97-107.

Bartolini S., 2015. *La Mezzadria nel Novecento. Storia del movimento mezzadrile tra lavoro e organizzazione*. Settegiorni editore, Pistoia, Italia.

Battistelli F., 2021. *La rabbia e l'imbroglione. La costruzione sociale dell'immigrazione*, Mimesis, Udine.

Beccattini G., 1998. *Distretti industriali e Made in Italy. Le basi socioculturali del nostro sviluppo economico*, Bollati Boringhieri, Torino, Italia.

Beccattini G., 2000. *Il bruco e la farfalla: una storia esemplare dell'Italia dei distretti*, Mondadori Education, Milano, Italia.

Becucci S., 2014. "Etnografia del pronto moda. I laboratori cinesi nel distretto di Prato", *Quaderni di Sociologia*, 65: 121-143.

Bentivegna S., Boccia Artieri G., (a cura di) 2019. *Niente di nuovo sul fronte mediale. Agenda pubblica e campagna elettorale*, Franco Angeli, Milano

Berti F., Pedone V., Valzania A., 2013 (a cura di). *Vendere e comprare. Processi di mobilità sociale dei cinesi a Prato*, Sociophænomena Archivi, Pacini Editore, Pisa, Italia.

Berti F., Valzania A., 2017. "Marx, Weber e i cinesi di Prato. Note sui processi di integrazione in un contesto locale", *Sociologia. Rivista quadrimestrale di Scienze Storiche e Sociali*, 3/2017.

- Berti M. L., 2006, *Contadini*, Rosenberg & Sellier, Torino, Italia.
- Betti E., 2019, *Precari e precarie: una storia dell'Italia repubblicana*, Carocci, Roma.
- Binotto M. - Martino V., 2004. *FuoriLuogo. L'immigrazione e i media italiani*, Rai-Eri, Roma.
- Binotto M., Bruno M., Lai V., 2016. *Tracciare confini: l'immigrazione nei media italiani*, in: *Tracciare confini*, 1-284.
- Boeri T., Fasani F., 2020. "C'è tanto lavoro domestico nella sanatoria di rilancio", *LaVoce.info*, 24.04.2020.
- Bonifazi C., Strozza S., 2020. "La regolarizzazione del 2020: un primo quadro dei risultati", Parte I, Capitolo 5° in *Agromafie e caporalato - Quinto Rapporto*, Francesco Carchedi e Jean-René Bilongo (a cura di), Ediesse Futura, Roma, Italia.
- Borghetti M., Colangelo M., Ripullone F., Rita A., 2021. *Ondate di siccità e calore, spunti per una selvicoltura adattativa*, in *Forest@ 18*: 49-57, Italia.
- Bracci F., 2016. *Oltre il distretto. Prato e l'immigrazione cinese*, Aracne Editrice, Aprilia, Italia.
- Cagioni A., 2020. "Le dimensioni del lavoro sfruttato in Italia. Tendenze, tipologie di sfruttamento, emersioni", Capitolo III in *Le ombre del lavoro sfruttato*, Andrea Cagioni (a cura di), Asterios, Trieste, Italia.
- Cagioni A., Coccoloni G., 2018. *Forme di sfruttamento lavorativo a Prato*, CAT Cooperativa sociale Onlus, Firenze, Italia.
- Camera dei Deputati, 2021. *Indagine conoscitiva sul fenomeno del «caporalato» in agricoltura condotta dalle Commissioni Riunite Lavoro e Agricoltura della Camera dei Deputati*, Atti parlamentari, Roma, Italia.
- Camera di Commercio di Grosseto, 2015. *Mappatura delle esperienze e analisi del settore e della filiera ittica in Toscana*, Mappatura esperienza ed analisi del settore.
- Camici Roncioni F., 2020. "Lavoro sommerso, caporalato e grave sfruttamento lavorativo in provincia di Lucca", Capitolo IV in *Le ombre del lavoro sfruttato*, Andrea Cagioni (a cura di), Asterios, Trieste, Italia.
- Camorri T. e Cerofolini E., 2020. "Lavoro sommerso, caporalato e grave sfruttamento lavorativo in provincia di Grosseto", Capitolo VI in *Le ombre del lavoro sfruttato*, Andrea Cagioni (a cura di), Asterios, Trieste, Italia.
- Caprioglio C., Rigo E., 2021. "Diritto, migrazioni e sfruttamento nell'agricoltura italiana", Capitolo 2 in *Braccia rubate dall'agricoltura - Pratiche di sfruttamento del lavoro migrante*, Ilaria Ippolito, Mimmo Perrotta, Timothy Raeymaekers (a cura di), Edizioni SEB27, Torino, Italia.

Carchedi F., 2018. "Toscana. Il caso di Siena e Grosseto", Parte III, in *Agromafie e caporalato - Quarto Rapporto*, Francesco Carchedi, Roberto Iovino e Alessandra Valentini (a cura di), Ediesse Futura, Roma, Italia.

Carchedi F., 2020. "Toscana. Il caso Livorno", Parte III, Capitolo 3° in *Agromafie e caporalato - Quinto Rapporto*, Francesco Carchedi e Jean-René Bilongo (a cura di), Ediesse Futura, Roma, Italia.

Carchedi F., 2021. *Imprese, lavoratori e caporalato*, Rapporto finale di ricerca Su.Pr.Eme Italia, "La Piana di Sibari e del Vulture Alto Bradano", pp. 55-81.

Carchedi F., La Rocca D., Di Marco A., 2021. *Politiche di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato: la programmazione delle risorse nazionali e dei fondi strutturali*, Rapporto finale di ricerca Su.Pr.Eme Italia.

Carchedi F., Mottura G., Pugliese E., 2003. *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Francesco Carchedi, Mottura Giovanni e Enrico Pugliese (a cura di), Franco-Angeli, Milano.

Cardarelli F., 2009. *Il codice forestale camaldolese. Legislazione e gestione del bosco nella documentazione d'archivio romualdina*, Bononia University Press, Bologna, Italia.

Caritas Italiana, 2015. *Nella terra di nessuno: lo sfruttamento lavorativo in agricoltura - Rapporto Presidio 2015*, Francesco Carchedi, Manuela De Marco, Luciana Forino e Oliviero Forti (a cura di), Caritas Italiana, Roma, Italia.

Caritas Italiana, 2018. *Vite sottocosto: 2° rapporto Presidio*, Piera Campanella (a cura di), Caritas Italiana, Roma, Italia.

Carnassale D., Palumbo L., Ricard-Guay A., 2021. "National provisions and safeguard measures concerning asylum seekers and other migrants in situations of vulnerability", in *Vulnerability in the Asylum and Protection System in Italy: Legal and Policy Framework and Implementing Practices*, Sabrina Marchetti e Letizia Palumbo (a cura di), VULNER Research Report1.

Caruso F. S., 2017. "Dal caporalato alle agenzie di lavoro temporaneo: i braccianti rumeni nell'agricoltura mediterranea", *Mondi Migranti*, 3: 51-64.

Caruso F. S., 2022. "Ghetti rurali e profughizzazione del lavoro bracciantile nell'orto d'Italia", *Mondi Migranti*, 2: 37-52.

Casella D., 2021a. *Gli operai agricoli in Italia - anno 2020*, Domenico Casella (a cura di), Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA), Roma, Italia.

Casella D., 2021b. *Gli operai agricoli in Toscana - anno 2019*, Domenico Casella (a cura di), Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA), Roma, Italia.

Ceccarelli G., 2020. Diritti a scaffale – GDO e Giustizia nella filiera agroalimentare: i risultati di un anno di campagna al giusto prezzo, Oxfam Italia, Arezzo, Italia.

Censis, 2019. *53° Rapporto sulla situazione sociale del Paese/2019*, Centro Studi Investimenti Sociali (CENSIS), Roma, Italia.

Centro Studi e Ricerche Idos, 2020. "Toscana - Rapporto Immigrazione 2020", da *Dossier Statistico sull'Immigrazione 2020*, Idos, Roma.

Centro Studi e Ricerche Idos, 2021. *Dossier Statistico sull'Immigrazione 2021*, IDOS, Roma.

Chicchi F., Leonardi E., Lucarelli S., 2016. *Le logiche dello sfruttamento - Oltre la dissoluzione del rapporto salariale*, Ombre Corte, Verona, Italia.

Chiuri M.C., Coniglio N., Ferri G., 2009. *L'esercito degli invisibili – Aspetti economici dell'immigrazione clandestina*, Il Mulino, Bologna.

Ciccarese D., 2012. *Il libro nero dell'agricoltura*, Adriano Salani Editore S.p.A., Milano, Italia.

Cicerchia M., Pallara P., 2009. Gli immigrati nell'agricoltura italiana, Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA), Roma, Italia.

Cicone F., Liberti S., 2021. "Italia", in EUexploitation - Il caporalato una questione meridionale: Italia, Spagna, Grecia, Terra.

Ciniero A., Papa I., 2020. "Il lavoro agricolo nell'area jonica-brindisina dagli anni '70 a oggi: tra modernizzazione, caporalato e patriarcato, Parte IV, Capitolo 3° in *Agromafie e caporalato – Quinto Rapporto*, Francesco Carchedi e Jean-René Bilongo (a cura di), Ediesse Futura, Roma, Italia.

Cipriani G., Di Noia F., 2019. "Lavoro in agricoltura e sfruttamento: riflessioni tra letteratura e diritto. Cultura, valorizzazione e innovazione", *Diritto e Processo Amministrativo*, 1(19): 111-160.

CNDA e UNHCR, 2016. L'identificazione delle vittime di tratta tra i richiedenti di protezione internazionale e procedure di referral, Linee guida per le Commissioni Territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale, Commissione Nazionale per il Diritto di Asilo (CNDA) e Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR), Roma, Italia.

Coldiretti, Eurispes, Osservatorio sulla criminalità nell'agroalimentare, 2019. *Agromafie. 6° rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*, Minerva Edizioni, Bologna, Italia.

Colloca C., Corrado A., 2013. *La globalizzazione delle campagne - Migranti e società rurali nel Sud Italia*, Carlo Colloca e Alessandra Corrado (a cura di), Franco Angeli, Milano, Italia.

Colombo A., 2007. "Gli immigrati nella stampa nazionale quotidiana", in *Primo rapporto sugli immigrati in Italia* (cap. XIV), Ministero dell'Interno, Roma.

Colucci M., 2018. *Storia dell'immigrazione straniera in Italia dal 1945 ai giorni nostri*, Carrocci Editore, Roma, Italia.

Colucci M., 2020. "Morire nei campi. Alcuni casi dal 1989 ad oggi", Parte II, Capitolo 1, in *Agromafie e caporalato - Quinto Rapporto*, Francesco Carchedi e Jean-René Bilongo (a cura di), Ediesse Futura, Roma.

Commissione Europea, 2021. *A greener and fairer CAP*, DG Agriculture and Rural Development, European Commission, Bruxelles, Belgio.

Confagricoltura e Fondazione Edison, 2021. *Italy's strengths in agriculture: a leading producer of vegetable products in Europe and the world*, Fondazione Edison, Milano, Italia.

Corecom Emilia-Romagna, 2011. *L'immagine degli immigrati nei telegiornali dell'Emilia-Romagna*, Regione Emilia-Romagna, Bologna.

Corrado A., 2017. *Migrant crop pickers in Italy and Spain*, Epaper, Heinrich Böll Foundation, Berlino, Germania.

Corrado A., Caruso F.S., Lo Cascio M., Nori M., Palumbo L., Triandafyllidou A., 2018. *Migrazioni e lavoro agricolo in Italia: le ragioni di una relazione problematica*, Alessandra Corrado (a cura di), Open Society Foundations e European University Institute.

Corrado A., Lo Cascio A., Perrotta D., 2018. "Introduzione. Per un'analisi critica delle filiere e dei sistemi agroalimentari in Italia", *Meridiana*, 93: 9-26.

Cortese A., 2020. "Di necessità, virtù. La domanda di manodopera immigrata nell'agricoltura specializzata", Capitolo II in *L'onda invisibile. Rumeni e tunisini nell'agricoltura siciliana*, Anna Cortese e Rita Pallida (a cura di), Franco Angeli, Milano, Italia.

Cotesta V., 1998. "Mass media e immagine dell'altro", in Id. *Sociologia dei conflitti etnici*, Laterza, Bari.

Crea, 2021. *Annuario dell'agricoltura italiana 2020, Volume LXXIV*, Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l'Analisi dell'Economia Agraria (CREA), Roma, Italia.

Curzio P., 2017. "Sfruttamento del lavoro e repressione penale", Capitolo XII in *Agricoltura senza caporalato*, Fabrizio Di Marzio (a cura di), Osservatorio sulla criminalità nell'agricoltura e sul sistema agroalimentare, Donzelli Editore, Roma, Italia.

Dal Lago A. (a cura di), 1998. *Lo straniero e il nemico. Materiali per l'etnografia contemporanea*, Costa & Nolan, Genova.

Dal Lago A., 1999. "La macchina della paura", in Id. *Non persone. L'esclusione dei migranti in una società globale*, Feltrinelli, Milano.

De Leonardis G., 2009. "Invisibili sottocosto", in *Tutti giù per terra*, Gianluigi de Vito (a cura di), Levante editori, Bari, pp. 79-87.

De Martino C., Lozito M., Schiuma D., 2016. "Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura", *Lavoro e diritto*, 2(2016): 313-328.

De Santis G., 2020. "Caporalato e sfruttamento di lavoro. Storia ed analisi della fattispecie delittuosa vigente", Capito 1 in *Studi sul caporalato*, Giovanni De Santis, Stefano M. Corso e Francesca Delvecchio (a cura di), Giappichelli Editore, Torino, Italia.

Dei Ottati G., 2013. "Imprese di immigrati e distretto industriale: un'interpretazione dello sviluppo delle imprese cinesi di Prato", *Stato e Mercato*, 98: 171-202.

Dei Ottati G., 2015. "La recente evoluzione delle imprese cinesi di Prato: diversificazione e relazioni transnazionali e miste", Capitolo 2° in *Relazioni locali e transnazionali delle imprese cinesi di Prato e loro contributo all'economia della provincia*, Istituto Regionale Programmazione economica della Toscana (IRPET), Firenze, Italia.

Di Fraia G, Risi E., 2018. "Sbarchi mediatici. Pratiche di consumo mediale e rappresentazioni socio-narrative del fenomeno migratorio", *Mediascapes Journal*, 11.

Di Martino A., 2018. "Stato di bisogno o condizione di vulnerabilità tra sfruttamento lavorativo, tratta e schiavitù - Contenuti e metodi fra diritto nazionale e orizzonti internazionali", *Orientamenti*, 3/2018.

Di Martino A., 2019. *Sfruttamento del lavoro - Il valore del contesto nella definizione del reato*, Il Mulino, Bologna, Italia.

Di Marzio F., 2017. *Agricoltura senza caporalato*, Fabrizio Di Marzio (a cura di), Osservatorio sulla criminalità nell'agricoltura e sul sistema agroalimentare, Donzelli Editore, Roma, Italia.

Di Mattia G., Ianni A., 2020. *Il sistema del caporalato in Italia - Caso studio n.1*, FOCSIV, Italia.

Di Pasquale E., Tronchin C., 2021. *Bentornato decreto flussi*, 9/12/2021, Lavoce.info.

Dines N., Rigo E., 2015. "Postcolonial citizenship and the "refugeeization" of the workforce: migrant agricultural labor in the Italian Mezzogiorno", in S. Ponzanesi, G. Colpani (a cura di), *Postcolonial Transitions in Europe: Contexts, Practices and Politics*, Rowman and Littlefields, London, United Kingdom.

Donatiello D., Moiso V., 2017. "Titolari e riservisti. L'inclusione differenziale di lavoratori immigrati nella viticoltura del Sud Piemonte", *Meridiana*, 89 (2017): 185-210.

EPRS, 2020. "Migrant seasonal workers in the European agricultural sector", *EPRS Briefing*, European Parliament Research Service (EPRS), Bruxelles, Belgio.

Fana M., 2017. *Non è lavoro, è sfruttamento!*, Laterza, Bari.

Fao, 2020. *Migrant workers and the Covid-19 pandemic*, Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), Roma, Italia.

Farr M.R., Moscovici S. (a cura di), 1989. *Rappresentazioni sociali*, Il Mulino, Bologna.

Federici S., 2020. *Genere e Capitale*, DeriveApprodi, Roma.

Fiorini E., 2020. “Le misure di accoglienza ai richiedenti la protezione internazionale e la loro revoca”, *Questione Giustizia* (rivista online).

Fondazione Moressa, 2021. *Rapporto 2021 sull'economia dell'immigrazione*, il Mulino, Bologna, Italia.

Forti C., Carpita D., 2004. *Le lotte mezzadrili dell'immediato secondo dopoguerra nelle campagne pisane*, ETS, Pisa, Italia.

Fra, 2021. Protecting migrants in irregular situation from labour exploitation, European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria.

Fumagalli Andrea, 2017, Dal lavoro precario al lavoro gratuito. Le nuove frontiere della sussunzione del lavoro al capitale, in Francesca Coin (a cura di), *Salari rubati, Ombre corte*, Verona, pp. 31-53.

Furlanetto V., 2021. *Noi schiavisti - Come siamo diventati complici dello sfruttamento di massa*, Editori Laterza, Roma, Italia.

Gatti F., 2007. *Bilal. Il mio viaggio da infiltrato nel mercato dei nuovi schiavi*, Rizzoli, Torino.

Gili D., 1998. “I percorsi della ricerca sociologica sulle comunicazioni di massa”, in F. Bonazzi (a cura di), *Itinerari di sociologia delle comunicazioni*, Franco Angeli, Milano.

Giunta I., 2020. “(Agro)ecologia politica dei conflitti per il cibo e la terra in Ecuador”, in Michele Bandiera e Valerio Bini (a cura di) 2020, *The Territories of Political Ecology: Theories, Spaces, Conflict*, Geography Notebooks. Vol 3, No 2, LED Edizioni Universitarie, Milano, Italia.

Grappi G., 2012. “Lungo la linea del lavoro. Migranti e razzismo istituzionale”, in Anna Curcio e Miguel Mellino (a cura di), *La razza al lavoro. Ripensare il razzismo e l'anti-razzismo in Italia*, Manifestolibri, Roma, Italia.

Haraway D., 2015. *Anthropocene, Capitalocene, Plantationocene, Chthulucene: Making Kin* (in “Environmental Humanities”, n. 6, 2015, pp. 159-165)

ILO, 2020. “Seasonal Migrant Workers’ Schemes: Rethinking Fundamental Principles and Mechanisms in light of COVID-19”, *ILO Brief*, International Organization for Labour (ILO), Ginevra, Svizzera.

Inail, 2021. Nel quinquennio 2016-2020 trend in calo costante per gli infortuni sul lavoro in agricoltura, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), Roma, Italia.

INL, 2019. Circolare n.5 del 28-02-2019- Oggetto: art. 603 bis c.p. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – attività di vigilanza – Linee guida, Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), Roma, Italia.

INL, 2022. Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), Roma, Italia.

Inps, 2021. XX Rapporto Annuale, Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS), Roma, Italia.

IOM Italy, 2020. Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022) Nota di background, International Organization for Migration (IOM)/Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) Ufficio di Coordinamento per il Mediterraneo, Roma, Italia.

IOM Italy, 2021. "Contrasto allo sfruttamento lavorativo e caporalato", Scheda tecnica, International Organization for Migration (IOM)/Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) Ufficio di Coordinamento per il Mediterraneo, Roma, Italia.

IOM, 2019. IOM Handbook on Protection and Assistance for Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse, International Organization for Migration (IOM), Ginevra, Svizzera.

Ippolito I., Perrotta M., Raeymaekers T., 2021. Braccia rubate dall'agricoltura - Pratiche di sfruttamento del lavoro migrante, Ilaria Ippolito, Mimmo Perrotta, Timothy Raeymaekers (a cura di), Edizioni SEB27, Torino, Italia.

Ires, 2018. Immigrati in Toscana - Inquadramento storico e attualità, Novembre 2018, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES), Firenze, Italia.

Ires, 2020. Lavoratori migranti in Toscana - Un grande contributo allo sviluppo regionale e dei paesi di origine, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES), Firenze, Italia.

Irpel, 2018. Analisi economica comparto agricolo 2018, Istituto Regionale Programmazione economica della Toscana (IRPET), Firenze, Italia.

Irpel, 2022. "Lo sfruttamento lavorativo nel settore agricolo toscano", Note Rapide, Istituto Regionale Programmazione economica della Toscana (IRPET), Firenze, Italia.

Ismea, 2015. Le azioni Ismea nel piano olivicolo oleario, Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare (ISMEA), Roma, Italia.

Ismea, 2018. Rapporto sulla competitività dell'agroalimentare italiano, Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare (ISMEA), Roma, Italia.

Ismea, 2019. I numeri del vino. Antepreme di Toscana, Regione Toscana, Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare (ISMEA), Roma, Italia.

Ismea, 2020. L'Italia e la Pac post 2020: contributo all'analisi di contesto e all'individuazione delle esigenze del settore ortofrutta, Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare (ISMEA), Roma, Italia.

Ismu, 2021. Libro verde sul governo delle migrazioni economiche, Settore Economia e Lavoro di Fondazione Iniziative e Studi sulla Multietnicità (ISMU), Milano, Italia.

Ismu, 2022. XXVII Rapporto ISMU sulle migrazioni 2021, Fondazione Iniziative e Studi sulla Multietnicità (ISMU), Milano, Italia.

Ispira, 2021. Transizione ecologica aperta. Dove va l'ambiente italiano?, a cura di Istituto Superiore per la Ricerca Ambientale (ISPRA), Roma, Italia.

Istat, 2014. "Cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti. Anni 2013-2014", *Statistiche Report*, Istituto nazionale di statistica (Istat), Roma, Italia.

Istat, 2019. "Struttura e caratteristiche delle unità economiche del settore agricolo - Anno 2017", *Statistiche Report*, Istituto nazionale di statistica (Istat), Roma, Italia.

Istat, 2019. Registro statistico delle aziende agricole in Italia, Istituto nazionale di statistica (Istat), Roma, Italia.

Istat, 2021. Andamento dell'economia agricola. Anno 2020, Istituto nazionale di statistica (Istat), Roma, Italia.

Istat, 2022. 7° Censimento Generale dell'Agricoltura, Istituto nazionale di statistica (Istat), Roma, Italia.

Istat, 2022. DemoGeodemo - Cittadini Stranieri, Istituto nazionale di statistica (Istat), Roma, Italia.

Kalantaryan S., Mazza J., Scipioni, M, 2020. Meeting labour demand in agriculture in times of COVID-19 pandemic, Technical Report, Joint Research Centre (JRC), Publications Office of the European Union, Lussemburgo.

Klassen S., Murphy S., 2020. "Equity as both a means and an end: Lessons for resilient food systems from COVID-19", *World Development*, 136: 105104.

Kogan N., 1968. L'Italia nel dopoguerra. Storia politica dal 1945 al 1966, Laterza, Bari, Italia.

Leogrande A., 2008. *Uomini e caporali – Viaggio tra i nuovi schiavi delle campagne del Sud*, Feltrinelli Editore, Milano, Italia.

Leogrande A., 2016. “Il caporalato e le nuove schiavitù”, *Parolechiave*, 1: 103-108.

Liberti S., 2017. *La ragion d'essere del caporalato*, Il Mulino, (2017): 119-125.

Macrì M.C., 2019. *Il contributo dei lavoratori stranieri nell'agricoltura italiana*, a cura di Maria Carmela Macrì, Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA), Roma, Italia.

Macrì M.C., 2020. *Le misure per l'emergenza Covid-19 e la manodopera straniera in Italia*, Maria Carmela Macrì (a cura di), Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA), Roma, Italia.

Macrì M.C., 2021. *L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia 2000-2020*, a cura di Maria Carmela Macrì, Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA), Roma, Italia.

Malorgio G., Pomarici E., Sardone R., Scardera A., Tosco D., 2011. “La catena del valore nella filiera vitivinicola”, *Agriregionieuropa*, 7(27). Dicembre.

Mancini D., 2017. *Il contrasto penale allo sfruttamento lavorativo: dalle origini al nuovo art. 603-bis c.p.*, in *Altalex*, 26/05/2017.

Mangano A., 2020a. “Chi sfrutta i richiedenti asilo?”, *Jacobin Italia*.

Mangano A., 2020b. *Lo sfruttamento nel piatto - Quello che tutti dovremmo sapere per un consumo consapevole*, Edizioni Laterza, Roma-Bari, Italia.

Martino G., 2021. *Il caso pomodoro negli ambiti produttivi e filiere di valore nell'Alto Vulture Bradano*, Gaetano Martino (a cura di), Rapporto finale di ricerca Su.Pr.Eme Italia.

Medu, 2021. *Zone Rosse, Lavoro Nero: Emergenza sanitaria e sfruttamento endemico – VIII Rapporto sulle condizioni di vita e di lavoro dei braccianti nella piana di Gioia Tauro*, Medici per i Diritti Umani (Medu), Roma, Italia.

MEF, 2019. *Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva - anno 2019*, Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), Roma, Italia.

Melchionda U., 2021. *Analisi delle politiche regionali e dell'offerta dei servizi socio-sanitari nelle aree problematiche e fruizione da parte dei migranti*, Ugo Melchionda (a cura di), Rapporto finale di ricerca Su.Pr.Eme Italia.

Mellino M., 2012. “Rileggere il razzismo, ripensare l'antirazzismo in Italia”, in Anna Curcio e Miguel Mellino (a cura di), *La razza al lavoro*.

*Ripensare il razzismo e l'anti-razzismo in Italia*, Manifestolibri, Roma, Italia.

Mezzadra S., 2016. *Terre e confini - metamorfosi di un solco*, Manifestolibri, Roma, Italia.

Mezzadra S., Neilson B., 2013. *Confini e frontiere - La moltiplicazione del lavoro nel mondo globale*, Il Mulino, Bologna, Italia.

Mezzadra S., Ricciardi M., 2013. *Movimenti indisciplinati: Migrazioni, migranti e discipline scientifiche*, Sandro Mezzadra e Maurizio Ricciardi (a cura di), Ombre corte, Verona, Italia.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Agricole, 2021. *XI Rapporto Annuale - Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*.

Ministero del Lavoro, 2019. *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020 - 2022*, Ministero del Lavoro, Roma, Italia.

Ministero dell'Interno, 2020. *Emergenza dei rapporti di lavoro 2020*.

Ministero dell'Interno, del Lavoro, delle Politiche Alimentari e ANCI, 2021. *Protocollo d'intesa per la prevenzione ed il contrasto per lo sfruttamento lavorativo in agricoltura e del caporalato* (14 luglio 2021)

Mordini S., 2020. "Il sistema antitratta toscano", Capitolo I° in *Le ombre del lavoro sfruttato*, Andrea Cagioni (a cura di), Asterios, Trieste, Italia.

Natale F., Kalantaryan S., Scipioni M., Alessandrini A., Pasa A., 2019. *Migration in EU rural areas*, Technical Report, Joint Research Centre (JRC), Publications Office of the European Union, Lussemburgo.

Nori M., 2018. "Agriculture and rural territories in the Mediterranean: the case for mountainous communities", in *Mediterra: Inclusion and Migration Challenges around the Mediterranean*, CiheamParigi, Francia.

Oecd, 2012. *Indicators of Immigrant Integration*, Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Publishing, Parigi, Francia.

Oecd, 2021. *International Migration Outlook 2021*, Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Publishing, Parigi, Francia.

Ohchr, 2019. *Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences - Visit to Italy*, Office of the United Nation High Commissioner for Human Rights (OHCHR), Nazioni Unite, Ginevra, Svizzera.

Oliveri F., 2016. "Giuridificare ed esternalizzare lo sfruttamento. Il caso dei lavoratori immigrati nella viticoltura senese", Capitolo terzo, *Leggi, migranti e caporali*, Enrica Rigo (a cura di), *Leggi, migranti e*

caporali. *Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pacini Editore, Pisa, Italia.

Oliveri F., 2018, "Quale diritto contro lo sfruttamento? Riflessioni teorico-critiche a partire dalla posizione dei lavoratori stranieri nell'ordinamento italiano", in R. Evangelista, A. Latino (a cura di), *Convivere nel (dis)ordine. Conflitto e sicurezza nella società della globalizzazione*, Editoriale Scientifica, Napoli.

Oliveri F., 2020. "Quali norme contro lo sfruttamento? Riflessioni di teoria e pratica del diritto", Capitolo secondo, *Le ombre del lavoro sfruttato*, Andrea Cagioni (a cura di), Asterios, Trieste, Italia.

Omizzolo M., 2014. *Doparsi per lavorare come schiavi*, In Migrazione, Roma, Italia.

Omizzolo M., 2019. *Sotto padrone - Uomini, donne e caporali nell'agromafia italiana*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milano, Italia.

Omizzolo M., 2020a. "Bracciantato e caporalato in Italia al tempo del Covid-19", capitolo all'interno di *La pandemia di Rosarno: Emergenza sanitaria e sfruttamento endemico - VII Rapporto sulle condizioni di vita e di lavoro dei braccianti nella piana di Gioia Tauro*, Medici per i Diritti Umani, Roma, Italia.

Omizzolo M., 2020b. "Sfruttamento lavorativo e caporalato in Italia: la profughizzazione del lavoro in agricoltura e il caso dei braccianti indiani dell'agro pontino", *Costituzionalismo*, 2: 1-36.

Omizzolo M., 2021. "Sfruttamento del lavoro e caporalato, le voci sommerse delle lavoratrici agricole", Eurispes portale web.

Osservatorio Placido Rizzotto Flai-CGIL, 2018. *Agromafie e caporalato - Quarto Rapporto*, Francesco Carchedi, Roberto Iovino e Alessandra Valentini (a cura di), Ediesse Futura, Roma, Italia.

Osservatorio Placido Rizzotto Flai-CGIL, 2020. *Agromafie e caporalato - Quinto Rapporto*, Francesco Carchedi e Jean-René Bilongo (a cura di), Ediesse Futura, Roma, Italia.

Palmisano L., 2017. "Appunti per una sociologia dello sfruttamento in agricoltura, in *Agricoltura senza caporalato*, Fabrizio Di Marzio (a cura di), Osservatorio sulla criminalità nell'agricoltura e sul sistema agroalimentare, Donzelli Editore, Roma, Italia.

Palumbo L., 2022. "Exploitation in the agri-food sector in Europe: a comparative analysis of the impact of migration and labour Regimes in producing migrants' vulnerabilities", *European Journal of Migration and Law*, 24: 287-312.

Palumbo L., Corrado A., 2020a. *Are agri-food workers only exploited in southern Europe?: case studies on migrant labour in Germany, The Netherlands, and Sweden*, Letizia Palumbo e Alessandra

Corrado (a cura di), Report, Open Society Foundations e European University Institute, Open Society Foundations.

Palumbo L., Corrado A., 2020b. *Covid-19, agri-food systems and migrant labour - The situation in Germany, Italy, The Netherlands, Spain and Sweden*, Letizia Palumbo e Alessandra Corrado (a cura di), Technical Report, Open Society Foundations e European University Institute, Open Society Foundations.

Palumbo L., Corrado A., Triandafyllidou A. 2022. "Migrant labour in the agri-food system in Europe: unpacking the social and legal factors of exploitation", *European Journal of Migration and Law*, 24: 179-192.

Palumbo L., Sciarba A., 2015a. "New mobility regimes, new forms of exploitation in Sicily. Beyond trafficking and slavery", *Open Democracy Online Blog*.

Palumbo L., Sciarba A., 2015b. "Vulnerability to forced labour and trafficking: the case of Romanian women in the agricultural sector in Sicily", *Anti-Trafficking Review*, 5: 89-108.

Palumbo L., Sciarba A., 2018. "The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in the EU: the need for a Human Rights and Gender based approach", *Study per FEMM Committee*, European Parliament, Bruxelles, Belgium.

Panarese P., 2005. "Il racconto dell'immigrazione. Cronaca di un male diffuso", *Problemi dell'informazione*, 30(1), 48-54.

Papa I., 2021. *Il profilo del caporalato nella stampa italiana. Visibilità, significati, rappresentazioni*, Rapporto finale di ricerca Su.Pr.Eme Italia.

Perrotta D., 2014a. "Bel oltre lo sfruttamento. Lavorare da migranti in agricoltura", *Il Mulino*, 1: 29-37.

Perrotta D., 2014b. "Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura", in *Rivista Meridiana* n. 79.

Perrotta D., 2016. "Il caporalato come sistema: un contributo sociologico", Capitolo uno, *Leggi, migranti e caporali*, Enrica Rigo (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pacini Editore, Pisa, Italia.

Perrotta D., Sacchetto D., 2014. "Migrant Farmworkers in Southern Italy: Ghettoes, Caporalato and Collective Action", *Workers of the World: International Journal on Strikes and Social Conflicts*, 1(5): 75-98.

Peruzzi G., Bruno M., 2020. "Per una sociologia delle rappresentazioni medialiali delle migrazioni: un'introduzione", in *MondiMigranti*, 2: 29-46.

Pontoriero A., 2021. Lavoro di campo: gli aspetti salienti emersi dalle interviste nella Piana di Sibari, Enrico Pugliese (a cura di), Rapporto finale di ricerca Su.Pr.Eme Italia, "La Piana di Sibari e del Vulture Alto Bradano", pp. 140-170.

Pugliese E., 2013. *Immigrazione e diritti violati - I lavoratori immigrati nell'agricoltura del Mezzogiorno*, Enrico Pugliese (a cura di), Ediesse, Roma, Italia.

Pugliese E., 2021. *Ricchezza dell'agricoltura e povertà del lavoro: un nesso strutturale nei contesti mediterranei*, Rapporto finale di ricerca Su.Pr.Eme Italia, "La Piana di Sibari e del Vulture Alto Bradano", pp. 44-54.

Rega, R., De Blasio, E., Valente, M., 2021. "Il giornalismo italiano alla prova delle piattaforme. La copertura della regolarizzazione dei lavoratori immigrati tra polarizzazione e inciviltà", *Comunicazione Politica*, 22(3): 385-412.

Regione Toscana e Scuola Normale Superiore, 2021. [Quinto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata in Toscana - Anno 2020](#).

Regione Toscana, 2019a. [Rapporto sullo stato delle foreste in Toscana](#), Compagnia delle Foreste S.r.l., Arezzo, Italia.

Regione Toscana, 2019b. [Carta dei servizi dei centri dell'impiego della Regione Toscana](#).

Regione Toscana, 2021. [Linee di indirizzo - Indicazioni procedurali agli imprenditori per la consapevole e corretta individuazione dei prestatori di servizi ed esecutori dei lavori agroforestali](#).

Regione Toscana, Ispettorato interregionale del lavoro di Roma, Inps-Direzione regionale Toscana, Inail-Direzione regionale per la Toscana, Flai-Cgil Toscana, Fai-Cisl Toscana, UIL-UILA Toscana, Coldiretti Toscana, CIA Toscana, Confragricoltura Toscana, Agci Toscana, Lega Regionale Toscana Cooperative e Mutue, Confcooperative Toscana, 2021. [Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura per l'annualità 2021](#) (5 agosto 2021)

Rigo E., 2016. *Leggi, migranti e caporali*, Enrica Rigo (a cura di), Quaderni de L'Altro Diritto, Pacini Editore, Pisa, Italia.

Sagnet Y., Palmisano L., 2015. *Ghetto Italia - I braccianti stranieri tra caporalato e sfruttamento*, Fandango Libri, Roma, Italia.

Salis E., 2012. *Labour migration governance in contemporary Europe. The case of Italy*, Fieri, Torino, Italia.

Salvia L., 2020. "I caporali e il loro ruolo nella filiera agroalimentare del Basso Lazio: oltre la criminalizzazione", *Sociologia Urbana e Rurale*, XLII, 121 (2021): 103-123.

Santoro E., Stoppioni C., 2019. "Rapporto 2018 del Laboratorio sullo sfruttamento lavorativo e la protezione delle sue vittime L'Altro Diritto & FLAI CGIL", in *L'Altro Diritto Rivista*, 3 (2019): 5-11.

Santoro E., Stoppioni C., 2020. "Luci e ombre della legge 199/2016. Cosa cambiare?", Parte II, Capitolo 4° in *Agromafie e*

caporalato – *Quinto Rapporto*, Francesco Carchedi e Jean-René Bilongo (a cura di), Ediesse Futura, Roma, Italia.

Savaglio E., 2017. “Agromafie e caporalato: un approccio economico”, Capitolo IX in *Agricoltura senza caporalato*, Fabrizio Di Marzio (a cura di), Osservatorio sulla criminalità nell’agricoltura e sul sistema agroalimentare, Donzelli Editore, Roma, Italia.

Sayad Abdelmalek, 1999. *La double absence*, édition du Seuil, Paris, trad. it. La doppia assenza, 2002, Cortina, Milano.

Scaturro R., 2021. “Modern slavery made in Italy - causes and consequences of labour exploitation in the Italian agricultural sector”, *Journal of Illicit Economies and Development*, 3(2): 181-189.

Scuola Superiore Sant’Anna, 2020. *Riflessioni sul futuro dell’economia Toscana*, Pisa, Italia.

Sereni E., 1971., *Il capitalismo nelle campagne (1860-1900)*, Einaudi, Torino, Italia.

Sotte F., 2017. “Sessant’anni di Europa e Pac: il nuovo che c’è e il vecchio che è rimasto”, *Agriregionieuropa*, 13(50).

Soumahoro A., 2019. *Umanità in rivolta – La nostra lotta per il lavoro e il diritto alla felicità*, Feltrinelli Editore, Milano, Italia.

Strozza S., 2021. *Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia: ieri, oggi e (forse) domani. Evoluzione demografica e immigrazione straniera in una prospettiva geografica multi scala*, Salvatore Strozza (a cura di), Rapporto finale di ricerca Su.Pr.Eme Italia.

The Global Initiative, 2014. *Futuri contrabbandati il pericoloso percorso dei migranti dall’Africa all’Europa*, The Global Initiative against transnational organized crime, Ginevra, Svizzera.

Tria G., 2017. “Lavoro irregolare, lavoro transnazionale e immigrazione”, in *Agricoltura senza caporalato*, Fabrizio Di Marzio (a cura di), Osservatorio sulla criminalità nell’agricoltura e sul sistema agroalimentare, Donzelli Editore, Roma, Italia.

Triandafyllidou A., Nalbandian L., 2020. *Covid-19 and the transformation of migration and mobility globally - “Disposable” and “essential”: Changes in the global hierarchies of migrant workers after COVID-19*, International Organization for Migration (IOM), Ginevra, Svizzera.

Triglia C., 2004. “Distretti industriali e distretti high tech”, in Niccolò Bellanca, Marco Dardi e Tiziano Raffaelli (a cura di), *Economia senza gabbie. Studi in onore di Giacomo Becattini*, Il Mulino, Bologna, Italia.

UNHCR, 2017. *Migrants in vulnerable situations’ UNHCR’s perspective*, United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), Ginevra, Svizzera.

William C.H., Horodnic A., 2018. *Tackling undeclared work in the agricultural sector*, European Platform Undeclared Work, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, Bruxelles, Belgio.

Zanni L., Cammeo J., 2021. *Lavoro e sostenibilità sociale nel mondo del vino*, Università di Siena, Siena, Italia.

Zhang Y., 2015. "L'evoluzione delle reti sociali ed economiche nei cluster di imprese: un confronto tra il cluster dell'abbigliamento di Prato e quello di Wenzhou", Capitolo 3° in *Relazioni locali e transnazionali delle imprese cinesi di Prato e loro contributo all'economia della provincia*, Istituto Regionale Programmazione economica della Toscana (IRPET), Firenze, Italia.

Zumpano C., 2020. *Migrazioni, Agricolture e Ruralità - Politiche e percorsi per lo sviluppo dei territori*, Catia Zumpano (a cura di), Rete Rurale Nazionale.

*"Lo sfruttamento dei lavoratori stranieri nell'agricoltura è un fenomeno diffuso in moltissime regioni italiane, dal Sud al Nord del Paese. Anche la Toscana, come leggiamo ciclicamente sui giornali e come emerge dalle ispezioni delle autorità di controllo e da alcune indagini giudiziarie, non è immune da queste pratiche indecenti, soprattutto per un territorio conosciuto in tutto il mondo per le sue bellezze paesaggistiche e per alcuni dei suoi prodotti agricoli.*

*Il Report contiene i risultati di una ricerca svolta in Toscana tra il 2021 e il 2022 con l'obiettivo di analizzare le forme e le pratiche dello sfruttamento dei lavoratori stranieri in agricoltura. La ricerca è stata realizzata sulla base di 85 interviste a lavoratrici e lavoratori stranieri che hanno subito forme diverse di sfruttamento, 40 interviste a testimoni privilegiati appartenenti a istituzioni e organi di controllo, terzo settore, sindacati, imprenditori e associazioni di categoria e 3 focus groups a cui hanno partecipato ricercatori, operatori e esperti del tema. La ricerca si è concentrata sui settori del vitivinicolo e dell'olivicoltura, dell'ortofrutta e del florovivaismo."*