

MINISTERO
DELL'INTERNO

Progetto co-finanziato dall'Unione Europea

FONDO ASILO, MIGRAZIONE INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Obiettivo Specifico 2. Integrazione/Migrazione legale - Obiettivo Nazionale 3. Capacity building

Progetto MULTITASKING - Prog. 3705

INVISIBILITÀ ORGANIZZATA

Rapporto sullo sfruttamento lavorativo e sul caporalato
nei settori agro-alimentare e della manifattura tessile
delle province di Mantova e di Cremona



a cura di
Codici Ricerca e Intervento



**MULTI
TASK
ING**

MULTIagenzia e TASK Force
contro le INGIUSTIZIE dello
sfruttamento lavorativo (PROG 3705)

Rapporto sullo sfruttamento lavorativo e sul caporalato nei settori agro-alimentare e della manifattura tessile delle province di Mantova e di Cremona

CODICI | Ricerca e intervento (www.codiciricerche.it)



MULTIagenzia e TASK Force
contro le INGiustizie dello
sfruttamento lavorativo (PROG 3705)

A cura di **Cristina Cavallo, Maria Rimondi e Lorenzo Scalchi.**

Materiale informativo e di ricerca realizzato e stampato nell'ambito di **MULTITASKING - MULTIagenzia e TASK Force contro le INGiustizie dello sfruttamento lavorativo (PROG 3705)**, progetto finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) - Obiettivo Specifico 2. Integrazione/Migrazione legale | Obiettivo Nazionale 3. Capacity building - dell'Unione Europea

Indice

Introduzione	7
1. Di cosa parliamo quando parliamo di sfruttamento lavorativo	8
2. Il contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato	11
2.1 La legge 199/20166	11
2.2 Il Piano Triennale di Contrasto (2020 -2022)	11
2.3 Organi istituzionali di contrasto	13
3. Il settore agro-alimentare italiano e lombardo: la rilevanza della manodopera straniera	16
3.1 Le conseguenze della pandemia di COVID-19	17
4. Lo sfruttamento lavorativo e il caporalato nel settore agro-alimentare in provincia di Mantova	19
4.1 Agricoltura e lavoro	19
4.2 Caratteristiche della produzione agricola: coltivazioni e allevamenti prevalenti	21
4.3 Caratteristiche del lavoro agricolo in Lombardia e in provincia di Mantova	25
4.4. Le persone occupate nel settore agro-alimentare in provincia di Mantova	28
4.5 Condizioni di sfruttamento lavorativo nel settore agro-alimentare nella provincia di Mantova	34
5. Lo sfruttamento lavorativo e il caporalato nel settore agro-alimentare in provincia di Cremona	43
5.1 Cremona: una provincia a vocazione agricola	43
5.2 Caratteristiche della produzione agricola: coltivazioni e allevamenti prevalenti	46
5.3 Caratteristiche dell'attività zootecnica	47
5.4 Caratteristiche del lavoro agricolo	48
5.5 Sfruttamento lavorativo e caporalato nel territorio di Cremona: questioni aperte	52
6. Lo sfruttamento lavorativo nel settore tessile a Mantova e Cremona	57
6.1 Descrizione del fenomeno: settori e categorie di persone interessate.....	57
6.2 Interventi di contrasto al fenomeno	62
Conclusioni e questioni aperte	65
Bibliografia	68
Indice delle fonti	70

Interviste Mantova (Lule e Fondazione Somaschi 2019, 2020, 2021)	70
Articoli di giornale Mantova (Lule e Fondazione Somaschi).....	70
Interviste Cremona (Lule e Fondazione Somaschi 2019,2020)	70
Interviste attività manifatturiere del tessile (Codici Ricerca e Intervento 2022)	71
Indice delle figure	72

Introduzione

Questo rapporto di ricerca è l'esito dell'attività di studio del fenomeno dello sfruttamento lavorativo sui settori agro-alimentare e della manifattura tessile, osservato sia nel contesto lombardo, che nei territori di Mantova e di Cremona. L'attività fa parte del WP1 del progetto FAMI MULTITASKING - MULTIagenzia e TASK force contro le INGiustizie (2020 -2022) ed è finalizzata ad accrescere la consapevolezza sul fenomeno da parte degli enti che si occupano della gestione delle politiche migratorie e di accoglienza nei territori in analisi.

In questo rapporto sono presentati due tipi di dati. Il primo riguarda una rielaborazione di dati sul contesto nazionale, regionale e locale per descrivere sia la situazione demografica che gli assetti produttivi e del lavoro locale. Sono dati che costituiscono una cornice socio-economica utile a leggere il secondo tipo di informazione data. Sono racconti, esperienze e testimonianze raccolte dalle attività di mappatura e di outreach, condotte dall'Associazione Lule e da Fondazioni Somaschi nell'ambito del presente progetto.

Codici Ricerca e Intervento, oltre ad avere ideato e scritto questo rapporto, ha rielaborato e riorganizzato con altre ricerche specialistiche i dati di contesto, ha rielaborato le interviste e le informazioni qualitative e ha condotto ex novo delle interviste per indagare il fenomeno dello sfruttamento lavorativo e del caporalato nella manifattura tessile a Cremona e a Mantova. Per la provincia di Mantova Codici ha intervistato una sindacalista della CISL FEMCA e la direttrice del progetto SAI ENEA; per Cremona, invece, un'assistente sociale e un'amministrativa del settore Politiche Sociali del comune di Cremona, specializzate in immigrazione, una ex sindacalista della CGIL FILCTEM e un sindacalista dello sportello migranti della CGIL.

Se la maggior parte dei dati statistici, delle analisi specialistiche e degli indicatori socio-economici si fermano al 2020, per l'impossibilità di reperire dati più recenti, il punto di vista di tutte le persone intervistate nell'ambito di Multitasking, anche se non rappresentativi di una realtà molto complessa e variegata, offrono ricchi spunti di riflessione e permettono di inquadrare forme, protagonisti, luoghi del fenomeno e di contestualizzare in modo più specifico la questione.

Il rapporto si organizza in sei sezioni principali. Dopo una prima panoramica sulla definizione del fenomeno dello sfruttamento lavorativo e del caporalato in agricoltura (sezione 1), si delineano brevemente le politiche principali in ottica di contrasto (sezione 2). Si entra poi nell'analisi dei due ambiti maggiormente rilevanti: la situazione economico-produttiva-occupazionale e la situazione delle migrazioni e della presenza di comunità straniere nei territori. Questa doppia lente permetterà di comprendere le principali forme di sfruttamento lavorativo e del caporalato sia a livello nazionale e regionale (sezione 3), che, molto più in profondità, nella provincia di Mantova (sezione 4) e di Cremona (sezione 5). La parte conclusiva (sezione 6) sarà dedicata, invece, ad un'analisi delle forme di sfruttamento nell'industria manifatturiera del tessile nelle due province sud-orientali della Lombardia.

1. Di cosa parliamo quando parliamo di sfruttamento lavorativo

Parlare di sfruttamento lavorativo implica fare riferimento a un fenomeno complesso, esteso, radicato nel tempo e trasversale a diverse aree del paese. Trattandosi di un fenomeno che si innesta in settori produttivi caratterizzati da criminalità, irregolarità e lavoro nero, il tema è approfondito soprattutto con riferimento al settore agricolo, sia a livello conoscitivo che legislativo. Sebbene lo sfruttamento e l'irregolarità del lavoro abbia radici storiche¹, il fenomeno si è andato consolidando negli ultimi decenni, ha visto la crescente sostituzione della manodopera locale con lavoratori stranieri e una sempre maggiore importanza assunta dagli intermediari legali².

Al tema è stata dedicata crescente attenzione anche a livello istituzionale, non da ultimo, per esempio, si è chiusa nel maggio 2021, un'indagine conoscitiva della Camera dei Deputati sul fenomeno del cosiddetto «caporalato» in agricoltura³.

Proprio per il crescente interesse delle istituzioni verso la questione, è possibile oggi richiamare un dettagliato modello di riferimento che sintetizza le condizioni che costituiscono lo sfruttamento lavorativo ed il lavoro forzato e ne fornisce una definizione. Il modello è presentato all'interno del Piano Triennale di Contrasto (2020 -2022) e sintetizza diversi indicatori e indici di lavoro forzato e di sfruttamento lavorativo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, dell'Unione Europa e della Legge 199/2016⁴. Dare una definizione del fenomeno è un elemento centrale e necessario nel poter individuare le forme di sfruttamento e mettere in atto azioni di contrasto. Riportiamo di seguito il modello di riferimento nei suoi principali punti, fornito dal Piano Triennale di Contrasto⁵.

Lo sfruttamento lavorativo comprende tre ambiti:

- A. **intermediazione**, cioè il reclutamento della forza lavoro;
- B. **condizioni di lavoro**, cioè le condizioni cui chi lavora è sottoposto durante lo svolgimento dell'attività;
- C. **condizioni di vita**, cioè le condizioni in cui chi lavora si trova a vivere.

Per ciascun ambito sono individuate alcune **condizioni** a cui prestare attenzione:

¹ Pisacane, Lucio e S. Tagliacozzo. Valutazione degli interventi contro il grave sfruttamento lavorativo in Capitanata. Progetto Libera La Terra. IRPPS-CNR 2021

² Per una disamina dei lavori più recenti che si sono occupati di sfruttamento lavorativo in ambito agricolo si veda l'Allegato a pag. 24 di Pisacane, Lucio e S. Tagliacozzo. Valutazione degli interventi contro il grave sfruttamento lavorativo in Capitanata. Progetto Libera La Terra. IRPPS-CNR 2021.

³ Camera dei Deputati. Commissioni riunite XI Lavoro pubblico e privato e XIII Agricoltura. Indagine conoscitiva [Sul fenomeno del cosiddetto "caporalato" in agricoltura]. XVIII Legislatura, 12 maggio 2021.

⁴ Cfr. Piano triennale di Contrasto pag. 5: International Labour Office: Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children (ILO, Geneva, 2012); ILO and EC: Operational indicators of trafficking of human beings (ILO, Geneva, 2009); Legge 29 ottobre 2016, n.199 Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo; Ispettorato Nazionale del Lavoro: Art. 603 bis c.p. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – attività di vigilanza – Linee guida (Circolare n. 5 del 2019).

⁵ Pagg. 5-8.

A. Intermediazione

- **Intermediazione illecita o ingannevole.** Si tratta del reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento. Lo sfruttamento sussiste anche nel caso in cui il lavoratore sia reclutato con l'inganno circa le condizioni di lavoro, di trasporto o di alloggio. Per riferirsi al sistema illecito d'intermediazione si utilizza anche il termine "caporalato", laddove degli intermediari illegali (caporali) arruolano la manodopera, detengono il monopolio del sistema di trasporto per cui lavoratori e lavoratrici sono costretti a pagare una somma di denaro per lo spostamento da e verso i luoghi di lavoro.

B. Condizioni di lavoro

- **Violazione della normativa su ore di lavoro e riposo:** sono orari di lavoro eccessivi e mancato rispetto dei periodi di riposo.
- **Le retribuzioni sono assenti o inferiori ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva,** inclusi i casi in cui la retribuzione è corrisposta "in natura" o è decurtata in maniera sostanziale per vitto e alloggio.
- **Le violazioni delle norme sulla sicurezza e salute sul lavoro** sono condizioni che mettono in pericolo il lavoratore.
- **Le violazioni delle norme sul lavoro e previdenza sociale sono condizioni** che sussistono quando, ad esempio, si è costretti a lavorare senza contratto, o quando il contratto non sia rispettato o i contributi previdenziali non corrisposti.
- **Le condizioni di lavoro degradanti, individuate in situazioni di stress psico-fisico e lavorativo** che sussistono quando:
 - il trasporto verso i luoghi di lavoro è effettuato con veicoli e in condizioni inadeguate, tali da mettere in pericolo le persone;
 - lo svolgimento dell'attività lavorativa avvenga in condizioni meteorologiche avverse, senza adeguati dispositivi di protezione individuale;
 - sia esclusa la possibilità di comunicazione tra i lavoratori o altri soggetti;
 - non vi siano locali adeguati per necessità fisiologiche;
 - il lavoratore sia sottoposto a metodi di sorveglianza pressanti o degradanti.

C. Condizioni di vita:

- **Condizioni di vita degradanti.** Si tratta, ad esempio, della negazione della libertà di scelta in merito al luogo o alle condizioni di vita, o il fatto di essere costretti a vivere in condizioni malsane o insalubri o di sovraffollamento. Si tratta, inoltre, dell'essere costretti a vivere per strada o in alloggi vicini ai luoghi di lavoro (spesso forniti dai datori di lavoro o dagli intermediari), o in luoghi

che non rispondono ai requisiti minimi di vivibilità (energia elettrica, servizi sanitari, pulizia).

Affinché si configuri lo sfruttamento lavorativo è necessario che sussista almeno una delle condizioni elencate sopra in uno dei tre ambiti, insieme all'approfittamento dello stato di vulnerabilità o di bisogno del lavoratore. Per "stato di bisogno" si intende la condizione, anche provvisoria, di effettiva mancanza di mezzi per soddisfare le esigenze primarie.

Se alle componenti indicate in ciascun ambito si aggiunge anche la coercizione (violenza, minacce, sequestro dei documenti, restrizione della libertà personale), **lo sfruttamento lavorativo assume la forma di lavoro forzato.**

2. Il contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato

Il modello di riferimento che non solo sintetizza le condizioni che costituiscono lo sfruttamento lavorativo ed il lavoro forzato, ma crea una cornice istituzionale di intervento è descritto con dettaglio all'interno del Piano Triennale di Contrasto (2020 -2022). Il piano è il risultato di un lavoro di concertazione tra diversi attori istituzionali coinvolti a livello centrale e decentrato e del confronto con i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore agricolo e le associazioni del Terzo settore presenti al Tavolo Caporalato, istituito nel dicembre 2018 e presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2.1 La legge 199/20166

Il Tavolo e il seguente Piano mirano a rendere applicativa la legge 29 ottobre 2016, n. 199, che mira a garantire una maggiore efficacia all'azione di contrasto al caporalato, introducendo in primis modifiche al quadro normativo penale e prevedendo specifiche misure di supporto dei lavoratori stagionali in agricoltura⁶.

Questi strumenti normativi si riferiscono al solo "caporalato" in agricoltura, che costituisce il fenomeno più emergente ed allarmante di sfruttamento tra i diversi settori economici, rilevato anche grazie ai controlli in crescita nei confronti delle imprese agricole.⁷

I 12 articoli della legge riguardano:

1. l'introduzione della sanzionabilità penale anche del datore di lavoro;
2. l'applicazione di un'attenuante in caso di collaborazione con le autorità;
3. l'arresto obbligatorio in flagranza di reato;
4. il rafforzamento dell'istituto della confisca;
5. l'adozione di misure cautelari relative all'azienda agricola in cui è commesso il reato;
6. l'estensione alle persone giuridiche della responsabilità per il reato di caporalato;
7. l'estensione alle vittime del caporalato delle provvidenze del Fondo Antitratta;
8. il potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità⁸, in funzione di strumento di controllo e prevenzione del lavoro nero in agricoltura;
9. il graduale riallineamento delle retribuzioni nel settore agricolo.

2.2 Il Piano Triennale di Contrasto (2020 -2022)

⁶ La legge riguarda le disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo, in conformità con i principi stabiliti delle Convenzioni dell'OIL sul lavoro forzato (Convenzione n. 29 del 1930) e sull'abolizione del lavoro forzato (Convenzione n. 105 del 1957), entrambe ratificate dall'Italia.

⁷ Secondo l'ISTAT, il lavoro irregolare in agricoltura, cui è associato comunemente il caporalato, registra una crescita costante negli ultimi 10 anni, attestandosi su un valore di circa il 23%, quasi il doppio rispetto al totale dei settori economici nazionali.

⁸ La Rete del lavoro agricolo di qualità è stata istituita presso l'INPS al fine di selezionare imprese agricole e altri soggetti indicati dalla normativa vigente che, su presentazione di apposita istanza, si distinguono per il rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e sul valore aggiunto.

Il Piano si basa su diverse linee di intervento, ricondotte all'interno di un disegno unitario strutturato su quattro assi prioritari:

1. **Prevenzione e funzionamento di servizi come i Centri per l'Impiego**
2. **Vigilanza e contrasto al fenomeno**
3. **Protezione e assistenza per le vittime**
4. **Re-integrazione socio lavorativa delle vittime**

Il Tavolo è organizzato in sei Gruppi di lavoro, una per ogni priorità tematica⁹:

1. Prevenzione, vigilanza e repressione del fenomeno del caporalato, coordinato dall'INL;
2. Filiera produttiva agroalimentare, prezzi dei prodotti agricoli, coordinato dal Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali,
3. Intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e valorizzazione del ruolo dei Centri per l'Impiego, coordinato dall' ANPAL;
4. Trasporti, coordinato dalla Regione Basilicata;
5. Alloggi e foresterie temporanee, coordinato dall' ANCI;
6. Rete del lavoro agricolo di qualità, coordinato dall'INPS.

Ci sono delle priorità a carattere trasversale:

1. Sistema informativo, ossia la creazione di un sistema di elaborazione e messa a disposizione delle informazioni raccolte dalle istituzioni nazionali e territoriali.
2. Protezione e assistenza, ossia la messa in atto di un sistema di servizi integrati di protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo che includano l'identificazione delle vittime, la presa in carico, la fornitura di servizi di prima assistenza che rispondano ai bisogni essenziali e il loro collegamento con i percorsi di reintegrazione di medio e lungo periodo.
3. Informazione e sensibilizzazione, cioè l'estensione delle iniziative di sensibilizzazione, prevenzione e promozione, con cui si pensa di poter accedere ai pubblici di lavoratori, lavoratrici, imprese e a chi consuma i prodotti del mercato.

⁹ Cfr. Piano Triennale di Contrasto. pp. 21-24.

2.3 Organi istituzionali di contrasto

Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Coordina le politiche del lavoro e i rapporti tra le parti sociali	
	Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	Promuove e cura le iniziative afferenti alle politiche attive e al coinvolgimento dei servizi competenti nelle attività di inserimento e reinserimento sociale e lavorativo e dei lavoratori stranieri. La Direzione, inoltre, coordina le iniziative volte all'integrazione dei cittadini di Paesi terzi e gestisce gli interventi di prevenzione e contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e di reinserimento socio-lavorativo finanziati dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI), dal Fondo Sociale Europeo (Programma Operativo Nazionale Inclusion) e dal Fondo Nazionale Politiche Migratorie.
	Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	Ha la responsabilità di monitorare l'attuazione della legislazione riguardante i rapporti di lavoro, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
	Direzione Generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	Coordina le iniziative progettuali del terzo settore in materia di prevenzione e contrasto allo sfruttamento lavorativo.
	Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	Ha la responsabilità della programmazione delle politiche di contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e alla grave emarginazione e per l'attuazione del Piano nazionale di contrasto alla povertà.

	Ispettorato nazionale del lavoro (INL)	Esercita e coordina su tutto il territorio nazionale la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale.
Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali	Promuove interventi per una migliore distribuzione del valore all'interno della filiera con la finalità di garantire ai produttori un'adeguata remunerazione. Mira ad attuare il Programma di Sviluppo Rurale Nazionale	
Ministero dell'Interno	Dipartimento libertà civili ed immigrazione	Concorre all'analisi ed alla programmazione delle politiche migratorie, anche con finanziamenti del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI). Ha anche il compito di coordinare le azioni dei Consigli territoriali per l'immigrazione istituiti presso le Prefetture, le quali svolgono attività d'impulso e coordinamento a livello locale.
	Dipartimento di pubblica sicurezza	È titolare delle attività connesse alla gestione dell'ordine e della sicurezza pubblica e del contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura. Quest'ultimo Dipartimento gestisce inoltre il Programma Operativo Nazionale Legalità
Ministero della Giustizia	Assicura il sostegno agli operatori impegnati nei procedimenti giudiziari in materia di sfruttamento lavorativo.	
Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	Ha la responsabilità di coordinare, in partenariato con le Regioni e gli Enti Locali, l'erogazione dei servizi di trasporto.	

Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le Pari Opportunità	È l'organismo deputato a coordinare, monitorare e valutare gli esiti delle politiche di prevenzione, contrasto e protezione sociale delle vittime di tratta di esseri umani.
Direzione Nazionale Antimafia	Ha il compito di coordinare e dare impulso a tutte le indagini svolte dalle Direzioni Distrettuali Antimafia.	
Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL)	Ha la responsabilità di coordinare la rete nazionale dei servizi per il lavoro, nonché la gestione dell'albo nazionale delle agenzie per il lavoro accreditate.	
Regioni	Hanno competenza legislativa esclusiva in materia di trasporto regionale e di formazione professionale. Per quanto riguarda le politiche attive per il lavoro e la gestione dei Centri per l'impiego, le Regioni hanno il compito di garantire i livelli essenziali di prestazioni del servizio stabiliti di concerto con l'ANPAL e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali	

3. Il settore agro-alimentare italiano e lombardo: la rilevanza della manodopera straniera

Il valore della produzione agricola in Italia ammontava nel 2019 a più di 57 miliardi di euro, rappresentanti prevalentemente da coltivazioni vegetali e da prodotti zootecnici¹⁰. Sono 1.239.000 le unità di lavoro regolarmente operanti nel 2020 nel settore dell'agricoltura, della silvicoltura e della pesca¹¹ e contano per il 6% del totale del paese. Di questi, 1.070.793 nel 2019 sono contati come operai agricoli dall'INPS: sono 965.621 a tempo determinato e 105.172 a tempo indeterminato.

La presenza di manodopera straniera è un tratto caratteristico dell'occupazione in questo settore. Gli operai e le operaie di origine straniera, 384.281 nel 2019, rappresentano il 36% del totale degli operai agricoli, il 37% dell'intera forza lavoro a tempo determinato (359.906) e il 23% di quella a tempo indeterminato (24.375).

Il settore agro-alimentare in Italia è anche caratterizzato da forme estese e eterogenee di irregolarità. Facendo riferimento ai dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro – dunque solo a quella parte del settore intercettata dalle ispezioni – emerge che nel 2019, anno di riferimento più attendibile di quello pandemico, su 5.806 controlli il tasso di irregolarità registrato è del 59,3%, superiore di 4 punti percentuali a quello del 2018¹².

All'interno di questo quadro, la Lombardia presenta caratteristiche interessanti. Innanzitutto, il sistema agroalimentare lombardo è descritto come il più importante a livello italiano¹³. La produzione agro-industriale lombarda nel 2019 ha superato 14,2 miliardi di euro, rappresentando il 3,6% del PIL regionale.

Il settore vede l'impiego di 124.000 lavoratori regolari¹⁴, con 61.781 operai agricoli (18.694 a tempo indeterminato e 43.087 a tempo determinato). Di questi, 28.232 sono gli operai stranieri, che contano per il 46% del totale. Sono prevalentemente occupati a tempo determinato (per il 78%) e solo in parte a tempo indeterminato¹⁵. Le principali cittadinanze rappresentate per numero di operai a tempo determinato in Lombardia sono: Romania (5.344), India (5022), Marocco (1.779), Albania (1.287) e Senegal (1.024).

Anche in Lombardia la diffusione del lavoro nero è pari ad altre regioni del Sud (e a Veneto, Alto Adige, Piemonte e Toscana)¹⁶. Il tasso di irregolarità dell'occupazione risulta essere nel 2019 del 10,4% e l'occupazione irregolare conta per il 14,5% dell'occupazione nel settore primario.

¹⁰ CREA. L'agricoltura italiana conta 2020, 2021.

¹¹ Dati Istat, contabilità nazionale cfr. CREA. L'agricoltura italiana conta 2021.

¹² Ispettorato nazionale del lavoro. Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. 2019

¹³ Regione Lombardia. Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2020

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Casella, Domenico (a cura di). Gli operai agricoli in Lombardia. CREA 2019.

¹⁶ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura del). CGIL-FLIA. Primo Rapporto Agromafie e Caporalato 2012.

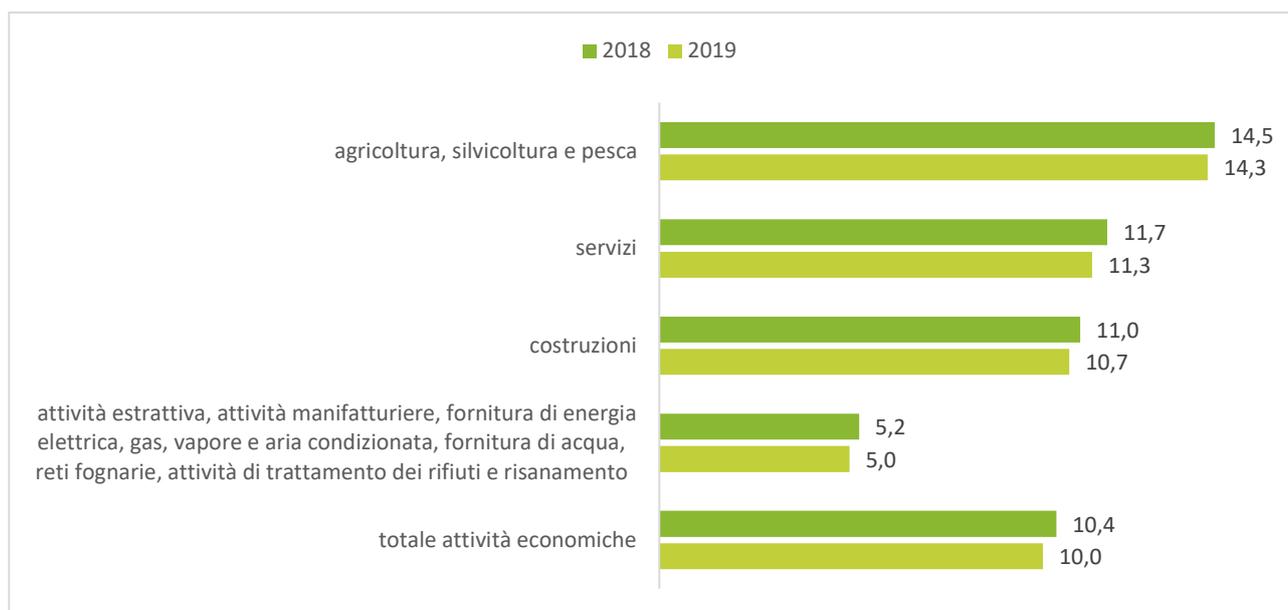


FIGURA 1 OCCUPAZIONE REGOLARE E IRREGOLARE PER BRANCA DI ATTIVITÀ E POPOLAZIONE – TASSO DI IRREGOLARITÀ IN LOMBARDIA (ISTAT 2021). ELABORAZIONE DATI CODICI

3.1 Le conseguenze della pandemia di COVID-19

Rispetto all’impatto della pandemia di COVID-19 sul lavoro agricolo e anche, sulle forme di irregolarità di cui si è appena accennato, si possono mettere in evidenza alcuni aspetti.

La pandemia ha evidenziato la dipendenza del settore agricolo dalla manodopera straniera presente sul territorio proprio per il blocco degli spostamenti internazionali e per l’impossibilità dei lavoratori e delle lavoratrici comunitari e stagionali di recarsi nei luoghi dove solitamente sono impiegati durante alcuni periodi dell’anno¹⁷.

Inoltre, come riportato dall’Indagine conoscitiva della Camera dei Deputati, la pandemia “ha drammaticamente messo in evidenza la natura sistemica dello sfruttamento dei lavoratori stagionali soprattutto nel settore agricolo [...]. Si è registrato [...] un incremento esponenziale delle ore lavorate, accompagnato da un significativo aumento del tasso di irregolarità”¹⁸. Difatti, il settore agricolo ha fatto affidamento sulla manodopera presente, che non è stata sufficiente a soddisfare la domanda di lavoro e chi, tra questa manodopera si trovava in una condizione di bisogno alquanto accentuata (es. chi era in assenza di permesso di soggiorno o chi non ha neanche potuto accedere alle misure di sostegno statale varate per far fronte al periodo di crisi).

Le conseguenze della pandemia sono emerse anche nelle interviste condotte nell’ambito dell’approfondimento sul settore agro-alimentare a Mantova e Cremona, dove diversi testimoni privilegiati hanno sottolineato come molte aziende locali hanno cercato di mantenere in tutti i modi il rapporto con la forza lavoro, sia con incentivi e modalità

¹⁷ Macrì, Maria Carmela (a cura di). Le misure per l’emergenza COVID-19 e la manodopera straniera in agricoltura. CREA 2020.

¹⁸ Camera dei Deputati. Commissioni riunite XI Lavoro pubblico e privato e XIII Agricoltura. Indagine conoscitiva [Sul fenomeno del cosiddetto “caporalato” in agricoltura]. XVIII Legislatura, 12 maggio 2021, pag. 25.

totalmente regolari, ma anche, al contrario, con altri mezzi più vicini alle forme di sfruttamento di cui in seguito si accennerà.

Il quadro che emerge anche nel settore della manifattura mantovana e cremonese conferma quello che è stato evidenziato a livello nazionale. Se da un lato l'attivazione di ammortizzatori sociali è riuscita ad evitare i licenziamenti, dall'altro ha ridotto di molto tutte le occasioni che i sindacati e i servizi avevano di entrare fisicamente nelle aziende e di instaurare una relazione con lavoratori e lavoratrici. Se già prima lo sfruttamento lavorativo in questo settore era difficile da osservare, con lo scoppio della pandemia è diventato invisibile perché, in un mondo fattosi on-line, la concretezza di un lavoro risulta ancora più difficile da osservare e monitorare. Inoltre, le casse integrazione attivate non erano quasi mai brevi, né intervallate da periodi di lavoro regolare, e ciò ha comportato la perdita di contatti e relazioni calde, la perdita di aggiornamento professionale, l'isolamento. Se già prima il lavoro a domicilio era una pratica ricorrente nell'industria tessile, con la pandemia e subito dopo è diventato la norma per molte persone, impedendo di fatto un aspetto fondamentale per la qualità della vita lavorativa: le relazioni con le altre persone all'interno della propria azienda. Il lavoro a domicilio isola e, oltre ad impedire le relazioni interpersonali, inibisce l'uscita di casa, l'organizzazione e la preparazione mattutina, l'attivazione fisica e mentale.

4. Lo sfruttamento lavorativo e il caporalato nel settore agro-alimentare in provincia di Mantova

4.1 Agricoltura e lavoro

L'analisi dei diversi fenomeni di sfruttamento lavorativo e di caporalato nell'ambito dell'agricoltura ha bisogno di una prima rassegna di dati che riguardano alcune caratteristiche socio-demografiche, economiche e occupazionali essenziali per poter comprendere a pieno le forme e gli effetti del fenomeno in analisi. Di queste caratteristiche si propongono, qui di seguito, alcune dimensioni che riguardano la popolazione straniera residente in provincia di Mantova. Si sceglie di dare questo dato fin da subito per sottolineare la rilevanza del lavoro immigrato e delle comunità straniere nel totale della forza lavoro impiegata nel fenomeno. Una parte di questo lavoro è del tutto irregolare e, tra i motivi di questa rilevanza, emerge chiaramente lo stato di bisogno in cui versano molte persone senza permesso di soggiorno.

Oltre a questo, altre dimensioni di contesto che aiutano a comprendere il fenomeno sono le caratteristiche della produzione agro-alimentare: coltivazioni, allevamenti, tendenze economiche ma anche caratteristiche delle stagionalità del lavoro e utilizzo o meno della tecnologia o del lavoro manuale nella filiera di lavorazione.

Infine, l'ultimo paragrafo di questo primo capitolo analizzerà alcuni dati essenziali del lavoro nel settore agro-alimentare. Le informazioni riguardano sia le imprese del settore, che la manodopera, in particolare quella straniera.

Nella provincia di Mantova risiedono 406.061 persone al 31 dicembre 2020. In linea con la tendenza demografica regionale dell'ultimo anno, anche nel mantovano si verifica una diminuzione della popolazione residente, anche se meno accentuata (cfr. Figura 2). In generale, si nota una costante diminuzione delle persone residente dal 2017 in poi.

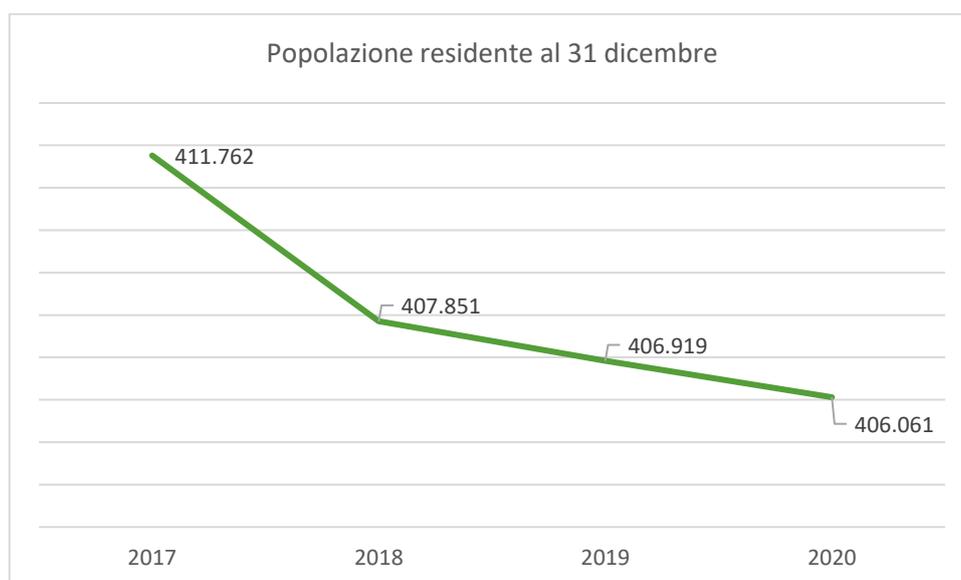


FIGURA 2 RESIDENTI IN PROVINCIA DI MANTOVA ANNI 2017-2020. FONTE ISTAT 2020. ELABORAZIONE DATI CODICI

La popolazione di origine straniera residente rappresenta il 13,1% del totale, con 53.559 cittadini non italiani regolarmente residenti al 31 dicembre 2020. Seguendo la tendenza regionale, la popolazione straniera presenta un aumento accentuato soprattutto tra il 2019 e il 2020. (cfr. Figura 3).

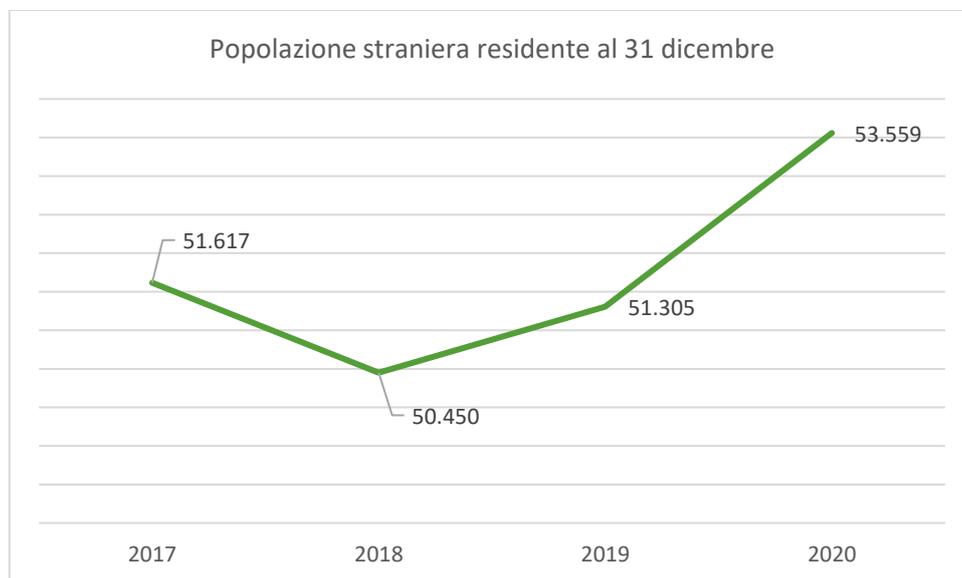


FIGURA 3 RESIDENTI STRANIERI IN PROVINCIA DI MANTOVA ANNI 2017-2020. FONTE ISTAT 2020. ELABORAZIONE DATI CODICI

Le prime cinque nazionalità per numero di residenti stranieri al 31 dicembre 2020 sono: India (9.311 persone), Romania (8.108), Marocco (7.384), Cina (4.716) e Albania (3.429). Come mostrato dalle Figure 4, 5 e 6 l'andamento delle presenze delle prime tre nazionalità ha subito una generale crescita dal 2018 al 2020, in particolare per le persone con cittadinanza indiana e marocchina. L'aumento delle persone con cittadinanza romena si è considerevolmente ridotto tra il 2019 e il 2020.

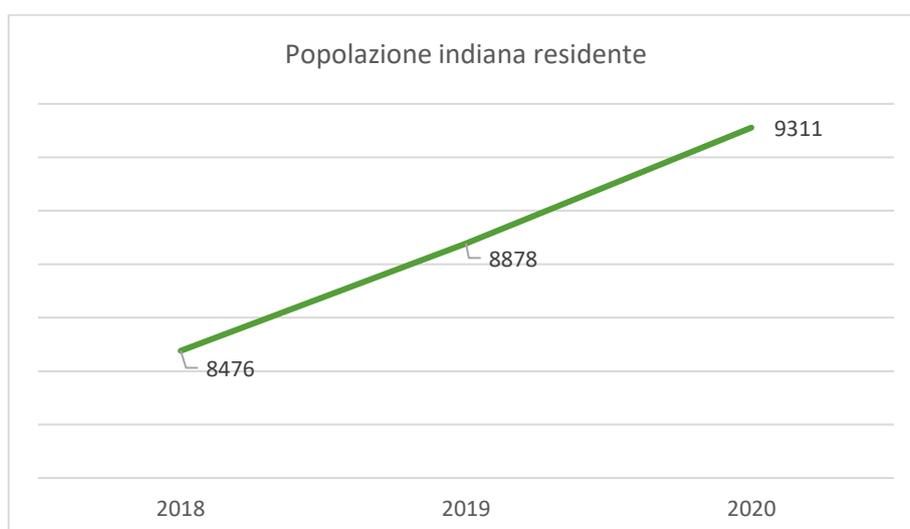


FIGURA 4 RESIDENTI IN PROVINCIA DI CREMONA CON CITTADINANZA INDIANA. ANNI 2018-2020. FONTE: ISTAT. ELABORAZIONE DATI CODICI

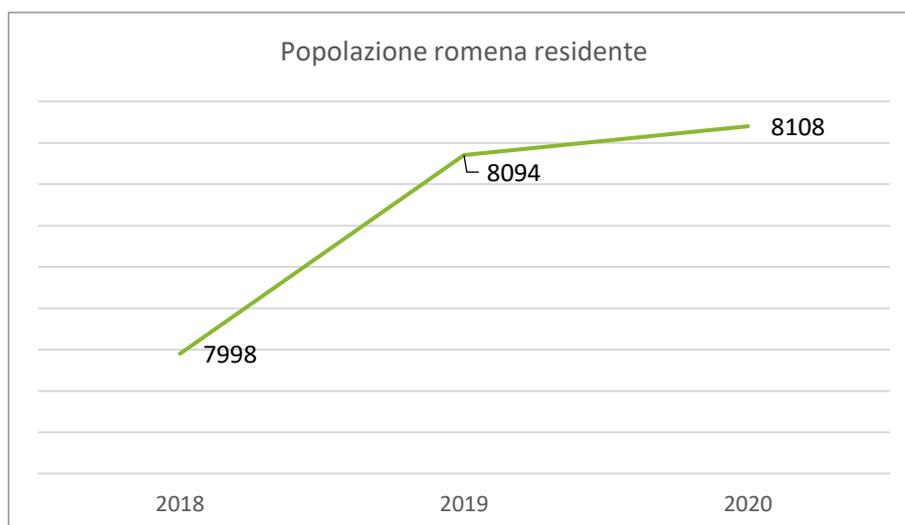


FIGURA 5 RESIDENTI IN PROVINCIA DI MANTOVA CON CITTADINANZA ROMENA. ANNI 2018-2020. FONTE: ISTAT. ELABORAZIONE DATI CODICI

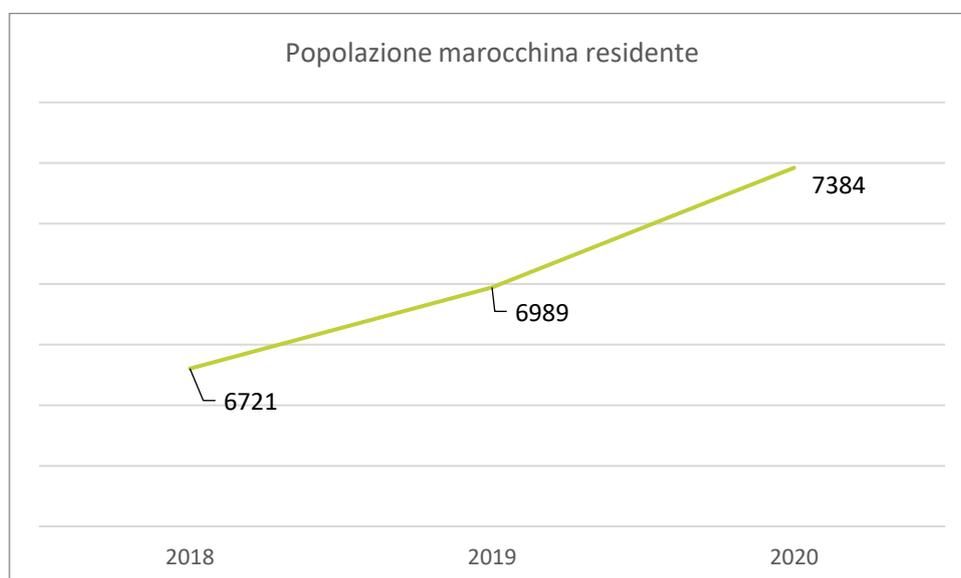


FIGURA 6 RESIDENTI IN PROVINCIA DI MANTOVA CON CITTADINANZA MAROCCHINA. ANNI 2018-2020. FONTE: ISTAT. ELABORAZIONE DATI CODICI

4.2 Caratteristiche della produzione agricola: coltivazioni e allevamenti prevalenti

Il sistema agro-alimentare lombardo è il più importante, a livello di produzione, in tutto il territorio italiano e, secondo stime regionali, l'83% della produzione del settore è concentrata a Brescia, Mantova, Cremona, Pavia e Bergamo¹⁹. Il contributo della provincia di Mantova alla formazione della produzione regionale per l'agricoltura nel 2019 è molto rilevante. Il dato regionale della produzione complessiva agro-alimentare al prezzo base vede Mantova seconda solo dopo Brescia. In particolare, la provincia è prima per le coltivazioni agricole (erbacee, foraggere e legnose) e seconda, dopo Brescia, per gli allevamenti da carne e da

¹⁹ Regione Lombardia. 2020. p. 180

latte²⁰. A queste si deve sommare il valore aggiunto della trasformazione agroalimentare, strutturata in gran parte nel sistema cooperativo.

Di seguito si analizzeranno i dati relativi alle tre produzioni principali sia per la regione, che per la provincia mantovana: le colture seminative, le colture orticole e la produzione animale. La fonte dell'analisi è il Rapporto Agroalimentare 2020, pubblicazione realizzata per la D.G. Agricoltura, Alimentazione e Sistemi verdi di Regione Lombardia.

4.2.1 Colture seminative e orticole

Mantova, Brescia, Cremona, Milano e Lodi detengono la maggior parte della superficie a cereali della regione (circa il 92%). La provincia di Mantova si conferma l'area di riferimento principale per il frumento duro, con poco meno del 70% della superficie lombarda. Inoltre, tra Mantova, Pavia, Cremona, e Lodi si concentra anche l'80% delle superfici dei seminativi oleosi (80%), con il mantovano che possiede da solo circa il 30% delle superfici regionali a soia.

Secondo il Rapporto Economico Provinciale sull'anno 2019²¹, le colture industriali (soia, colza e girasole) sono investite da una profonda riduzione della superficie coltivabile: perdono il 23% rispetto al 2018. Le cause indicate sono dovute alle difficoltà sempre maggiori di coltivazione ed ai costi di produzione sempre in aumento, contrariamente alle rese ormai costanti da diversi anni.

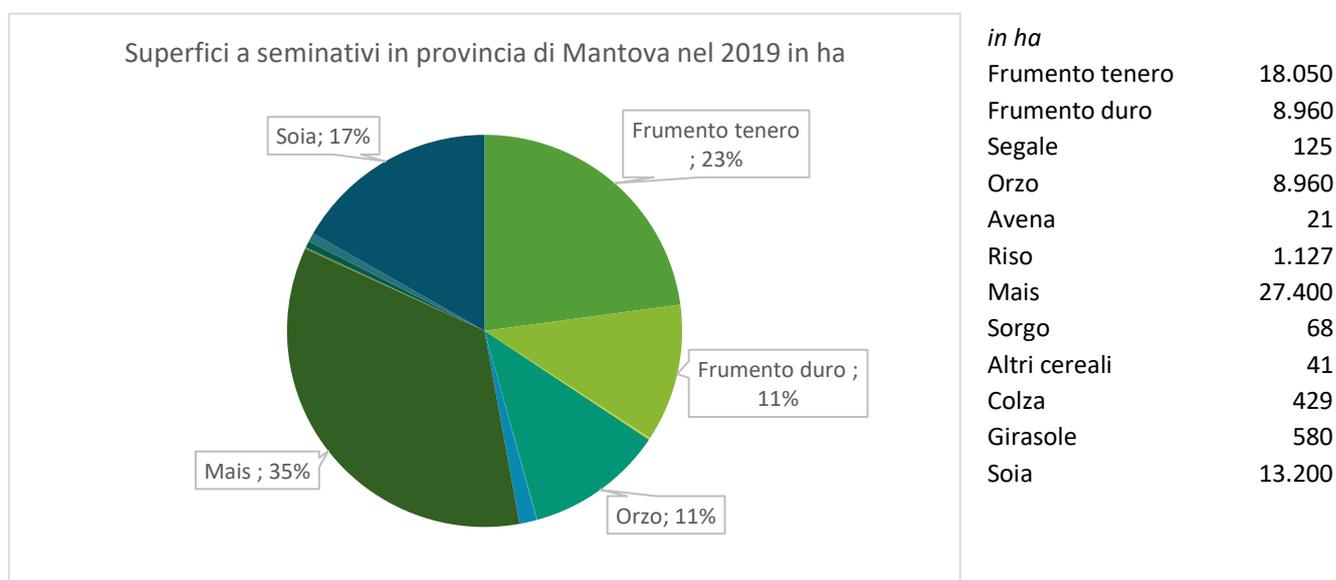


FIGURA 7 SUPERFICI A SEMINATIVI IN PROVINCIA DI MANTOVA. ANNO 2019. FONTE: RAPPORTO AGROALIMENTARE LOMBARDIA 2020. ELABORAZIONE DATI CODICI

Rispetto alle colture orticole, la provincia di Mantova, seppur con valori in calo, si conferma nel 2019 come l'area a maggiore vocazione orticola della Lombardia. Il mantovano da solo

²⁰ Ibid. pag. 178

²¹ Camera di Commercio di Mantova. Rapporto Economico Provinciale 2019. 2020.

rappresenta circa il 50% della superficie regionale a orticole. Le produzioni dominanti sono quelle in piena aria, interessando il 96% della superficie provinciale, per l'84,3% destinate alle colture da frutto, in decisa ripresa. Il pomodoro da industria è la coltivazione più diffusa con una superficie, tornata a crescere, di meno di 4 mila ettari. L'altra coltura che domina la campagna mantovana è il melone con 2.443 ettari in piena aria.

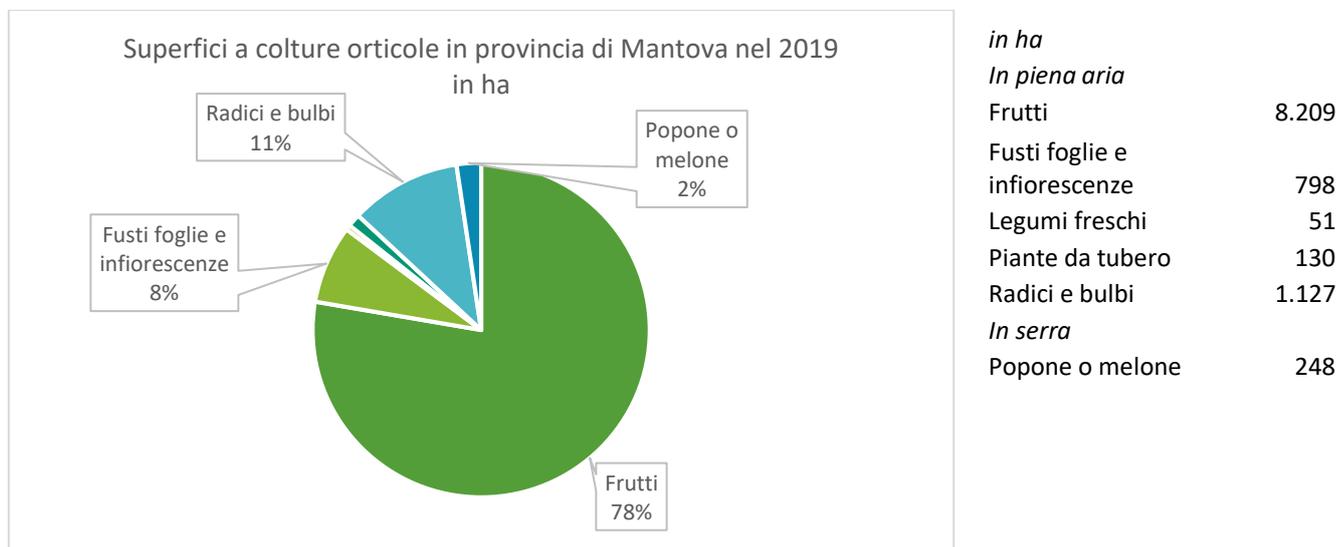


FIGURA 8 SUPERFICI A SEMINATIVI IN PROVINCIA DI MANTOVA. ANNO 2019. FONTE: RAPPORTO AGROALIMENTARE LOMBARDIA 2020. ELABORAZIONE DATI CODICI

4.2.2 Produzioni animali

Anche la produzione di prodotti di origine animale vede nella provincia di Brescia e nelle province sudorientali la concentrazione maggiore delle imprese che lavorano nel sottosectore, ma soprattutto il maggior numero di allevamenti e di capi. I dati provinciali presenti nel Rapporto agroalimentare della Lombardia del 2020, riferiti al 31 dicembre 2019, fanno vedere come la provincia di Mantova sia seconda solo a Brescia sia per il comparto dei bovini che per quello dei suini. Gli indicatori considerati sono il numero di allevamenti e il numero di capi dedicati alle produzioni. I suini rappresentano la categoria zootecnica con la maggior consistenza numerica a livello provinciale (oltre 1,1 MLN di capi). Il patrimonio bovino, invece, registra dei leggeri aumenti negli ultimi anni (circa 331.000 capi a dicembre 2019). Infine, nel settore dell'avicoltura, a Mantova sono 321 le imprese agricole registrate a fine 2019, con 4,2 milioni di capi allevati, secondo le elaborazioni di Coldiretti.

4.2.3 Le caratteristiche delle colture: filiera di lavorazione, stagionalità e geografia

Per entrare gradualmente nel merito delle caratteristiche del lavoro in agricoltura e delle correlate problematiche di sfruttamento, è utile citare alcuni dati sul tipo di lavorazione delle colture e sulla stagionalità di lavoro richiesta, aspetti che i capitoli successivi vorranno esplicitare meglio.

Come sottolinea un rappresentante di Confagricoltura Mantova²², i cicli di lavorazione sono fondamentali per capire il tipo di lavoro che si realizza sul territorio. Se da un lato la lavorazione dei campi di mais e di frumento è caratterizzata da un lavoro effettuato a macchina con la tecnica della “minima lavorazione”, altre colture, invece, richiedono un lavoro manuale più intenso. Le colture che richiedono un intervento umano (lavoro a mano) più importante sono quelle delle piante di kiwi, che richiedono un lavoro manuale per la cura della pianta e per la raccolta (che inizia da fine maggio), la raccolta dei mirtili (inizio giugno) e, in quantità molto più ingenti, la raccolta dei pomodori (che in molti casi avviene 365 giorni l’anno grazie alle grandi serre che sperimentano nuove tecniche agricole per mantenere la qualità del prodotto). Anche la coltivazione del melone, il prodotto più rilevante delle colture a serra, è svolto manualmente a terra (le piantine sono poste a file parallele e quando crescono avviene una fase di cura prima della raccolta nel periodo estivo) e per il cocomero (semina a fine aprile, con un primo raccolto dopo quattro mesi), poi c’è la zucca (la semina delle varietà invernali avviene nel mese di aprile-maggio, con la raccolta nel mese di ottobre e necessariamente a mano).

Tale lavoro di semina, manutenzione o raccolta si inserisce in una filiera agro-alimentare composta da altri passaggi essenziali, che collegano le attività prettamente agricole a quelle più legate alla trasformazione del prodotto. Le principali tappe della filiera agro-alimentare sono:

1. Semina
2. Manutenzione delle colture
3. Raccolta
4. Conferimento a grossisti o stoccaggio
5. Trasporto e logistica
6. Immagazzinamento o trasformazione
7. Trasporto
8. Commercializzazione
9. Vendita

Un terzo aspetto rilevante da introdurre prima di affrontare il tema del lavoro riguarda la localizzazione geografica. In generale, la provincia si divide in tre zone principali: Alta, Media e Bassa Mantovana. Alcuni dei testimoni privilegiati intervistati nell’ambito del progetto Multitasking sottolineano come la zona della Bassa Mantovana sia maggiormente caratterizzata dalle coltivazioni a mano (meloni, angurie, zucche, pomodoro, zucchine, pesche, pere). La zona, definita da alcuni osservatori come economicamente “depressa”²³, è stata fortemente colpita dal terremoto emiliano del 2012. Si tratta della zona con la concentrazione delle grandi aziende più grandi, soprattutto impegnate nella produzione di angurie e meloni.

Di seguito si propone un elenco delle maggiori aree di coltivazione, rilevato da un confronto delle diverse interviste: Asola, Canneto sull’Oglio, Casalromano, Castiglione delle Stiviere,

²² Intervista_AssCatgoria_MN_2020

²³ Intervista_Sindacati1_MN_2020

Ceresara, Curtatone, Dosolo, Guidizzolo, Magnacavallo, Marmirolo, Ostiglia, Pegognaga, Piubega, Roncoferraro, Sabbioneta, San Benedetto Po, Schivenoglia, Sermide e Felonica, Solferino, Suzzara, Viadana.

4.3 Caratteristiche del lavoro agricolo in Lombardia e in provincia di Mantova

4.3.1 Le imprese agro-alimentari

La sola provincia di Mantova fornisce il 20% della produzione agricola regionale²⁴, dato che indica la necessità di indagare meglio le caratteristiche del lavoro e dei luoghi di lavoro nel settore agro-alimentare.

La dimensione media aziendale mantovana è pari a 21,3 ettari, contro i 16,5 della media regionale²⁵, ma il dato che sintetizza ancora di più la rilevanza del settore nell'economia provinciale è che il peso delle aziende agro-alimentari sul complesso delle attività imprenditoriali attive e iscritte alle CCIAA è molto maggiore alla media regionale: mentre in Lombardia le imprese dell'ATECO "Agricoltura, selvicoltura e pesca" rappresentano il 5,49% del totale, nella provincia di Mantova il dato sale al 22,2%, anche se la riduzione complessiva delle aziende negli anni procede a tassi elevati²⁶. Questo dato si può rapportare con le imprese manifatturiere, che nell'area mantovana rappresentano l'11,5% del totale delle imprese del territorio, collocando la provincia a metà della classifica regionale (cfr. Figura 9).

Considerando la presenza di persone non italiane nel settore agro-alimentare, circa il 3% sono imprese "straniere", imprese, cioè, la cui partecipazione di persone non nate in Italia risulta complessivamente superiore al 50% considerando le quote di partecipazione e le cariche amministrative. Il dato è molto inferiore alla partecipazione delle imprese straniere nelle attività manifatturiere (16%, di cui il 6% sono imprese tessili) e sul totale (11%) (cfr. Figura 9).

²⁴ Regione Lombardia. 2020.

²⁵ *Ibidem*

²⁶ Camera di Commercio di Mantova. 2020. p.1

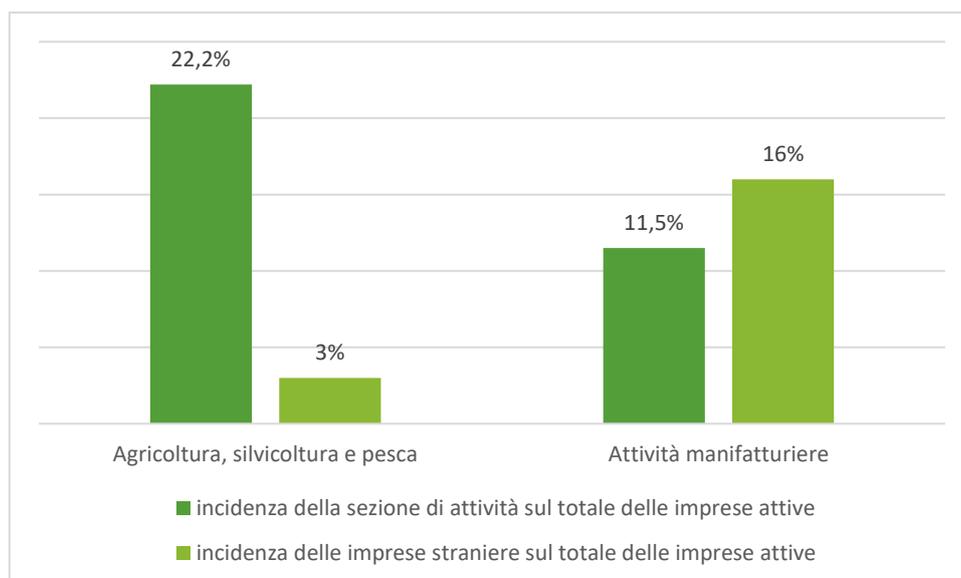


FIGURA 9 INCIDENZA DELLE IMPRESE ATTIVE PER SETTORE (AGRICOLO E MANIFATTURIERI) SUL TOTALE DELLE IMPRESE ATTIVE NEL MANTOVANO; INCIDENZA DELLE IMPRESE LA CUI PARTECIPAZIONE DEL CONTROLLO E DELLA PROPRIETÀ È DETENUTA IN PREVALENZA DA PERSONE NON NATE IN ITALIA SUL TOTALE DELLE IMPRESE DEL SETTORE CONSIDERATO. FONTE: RAPPORTO ECONOMICO PROVINCIALE 2020. ELABORAZIONE DATI CODICI

4.3.2 Le persone occupate nel settore agro-alimentare

L'agricoltura provinciale, nel 2020, ha visto impiegate 10.168 persone (il 14,3% del dato regionale) in aumento di oltre 2.000 unità rispetto al 2019. Il settore agricolo ha occupato il 5,7% dell'intera forza lavoro provinciale (circa 177.200 unità)²⁷. Considerando il peso dell'occupazione agricola su quella totale provinciale, Mantova e Cremona mostrano nel 2020 una vocazione agricola, sensibilmente superiore rispetto alla media regionale.

Rispetto al comparto dell'industria alimentare, secondo i dati ASIA²⁸ nel 2018 gli addetti nella provincia di Mantova sono concentrati principalmente nelle aziende con un numero di dipendenti fra i 50 e i 249 (il 36% sul totale del comparto). Tale proporzione è maggiore dell'8% rispetto alla media regionale del settore.

4.3.3 Le persone occupate nel settore agro-alimentare con cittadinanza straniera in Lombardia

In Lombardia la presenza di persone occupate con cittadinanza straniera nel settore agricolo rappresenta un fenomeno molto rilevante. In particolare, emerge la numerosità delle persone occupate non comunitarie. Nel 2019 il loro numero si attesta a 5.524 unità, con una crescita del 10% rispetto al 2018 e del 15% rispetto al 2017. Esse rappresentano più del 55% del totale delle persone occupate (un valore decisamente superiore a quello

²⁷ Camera di Commercio di Mantova. 2020.

²⁸ Elaborazioni ESP su dati ASIA. Citata in Camera di Commercio di Mantova. 2020.

nazionale, che si ferma al 18%, e a quello lombardo, al 45,7%)²⁹. Secondo la fonte Arifl³⁰ nel 2019 la quota di avviamenti al lavoro nel settore agricolo lombardo di persone straniere extra-comunitarie non provenienti da paesi europei rappresenta il 32% del totale, mentre quella relativa ai paesi comunitari e italiani si attesta rispettivamente al 18% e al 46%.

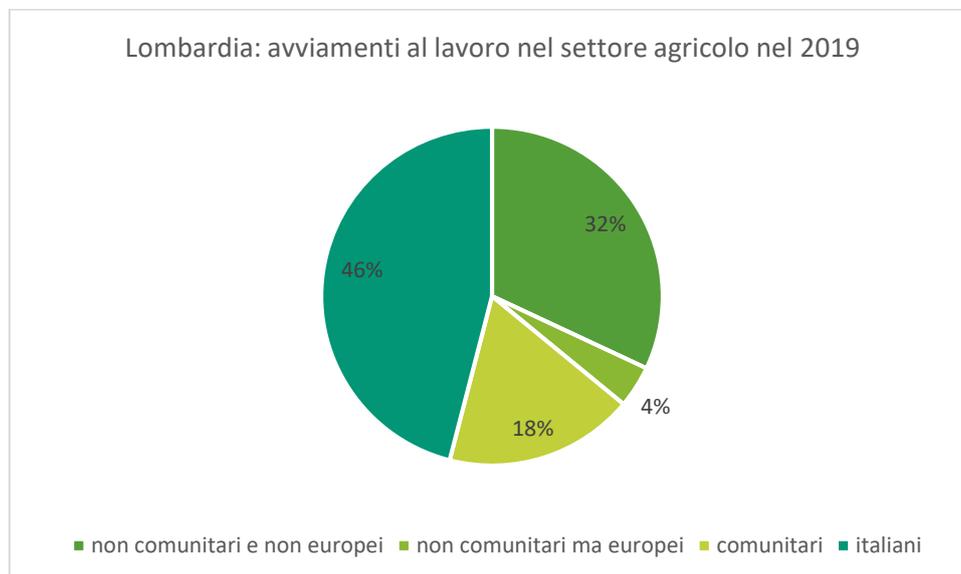


FIGURA 10 AVVIAMENTI AL LAVORO IN LOMBARDIA PER TIPO DI CITTADINANZE. FONTE: ELABORAZIONI ESP SU DATI DELL'AGENZIA REGIONALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE E IL LAVORO (ARIFL), 2019. ELABORAZIONE DATI CODICI

Per trovare dei dati più specifici rispetto alle forme di occupazione nel settore per la popolazione straniera, ci si deve riferire al Terzo Rapporto Agromafie e Caporalato dell'Osservatorio Placido Rizzotto³¹, che fotografa non solo la situazione lombarda dello sfruttamento lavorativo e della intermediazione illecita di manodopera nel settore primario italiano, ma porta altri dati specifici sulla composizione straniera della manodopera nel settore agro-alimentare.

Dai dati del 2013 si evince che il comparto dove sono maggiormente occupati i lavoratori e le lavoratrici stranieri in Lombardia sia quello zootecnico (33,1% del totale), seguito dal florovivaistico, mentre quelli delle colture ortive ed arboree si posizionano al terzo e al quarto posto.

Il salario medio – per più della metà dei lavoratori stranieri occupati nel settore agricolo – si attesta (sia per i comunitari che per i non comunitari) sugli 800 euro mensili.³²

Il Rapporto, presentando i dati ISTAT/INEA, evidenzia, inoltre, che la gran maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici stranieri lavora a tempo determinato o stagionale (67,5%). Solo il restante 32,5% ha un lavoro stabile. Rispetto alla regolarità contrattuale, si rileva che il

²⁹ Osservatorio sul mondo agricolo dell'INPS 2018. Citata in Regione Lombardia. Il sistema agro-alimentare della Lombardia. 2020. p. 201

³⁰ Elaborazioni ESP su dati dell'Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro (Arifl). Citata in Regione Lombardia. Il sistema agro-alimentare della Lombardia. 2020. p. 201

³¹ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di). CGIL-FLAI. Terzo Rapporto Agromafie e Caporalato. 2016.

³² Ministero del Lavoro. V rapporto annuale. I migranti nel mercato del lavoro in Italia. 2015. Citato in: Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di). CGIL-FLAI. Terzo Rapporto Agromafie e Caporalato. 2016. p. 125

77,7% ha un contratto di lavoro regolare secondo gli standard sindacali, ma il 22,3% è retribuito in maniera discrezionale. In quest'ultima fascia di lavoratori – insieme alle componenti irregolari che si riversano nel settore agroalimentare soprattutto nelle fasi della raccolta – si registrano situazioni di vulnerabilità e dunque di reali rischi di grave sfruttamento.

4.4. Le persone occupate nel settore agro-alimentare in provincia di Mantova

Per cominciare ad indagare i fenomeni del lavoro e dello sfruttamento, è necessario comprendere le caratteristiche della manodopera locale. Significa indagare i motivi e le forme dell'occupazione nel settore, andando a comprendere le cause nelle competenze e nelle conoscenze professionali proprie della forza lavoro, ma anche l'organizzazione sociale e i bisogni specifici di impiego.

Il Rapporto individua anche i luoghi nella provincia di Mantova dove si registra una presenza significativa di lavoratori e lavoratrici stranieri in agricoltura. La tabella successiva (cfr. Fig. 11) riporta le aree comunali dove maggiore è la presenza dei braccianti stranieri. Le seguenti stime prodotti dai sindacalisti FLAI CGIL intervistati nel 2015 suddividono la popolazione straniera nelle tre cittadinanze all'epoca maggiormente rappresentative.

Comuni con maggiore presenza di braccianti stranieri e cittadinanze			
Comune	Marocco	India	Senegal
Sermide	1.200	300	80
Viedana	700	100	30
Asola	200	50	30
Canneto	450	50	30
Guidazzolo	350	20	10
Altri	100	30	20
Totale	3.000	550	200

FIGURA 11 COMUNI CON MAGGIORE PRESENZA DI BRACCIANTI STRANIERI E CITTADINANZE, STIME FLAI CGIL DI MANTOVA, 2015.
ELABORAZIONE DATI CODICI

Questi luoghi sono molto simili a quelli evidenziati dalle interviste condotte da Lule e da Fondazione Somaschi nell'ambito del progetto Multitasking, che traccia una geografia di comuni dove è stata rilevata una numerosa forza lavoro straniera nel settore. Questo dato della numerosità della forza lavoro straniera è solo il primo dato che può indicare quali sono quei distretti agricoli dove i fenomeni del caporalato e dello sfruttamento lavorativo nell'ambito sono più visibili. Altri dati sono legati alle condizioni e all'organizzazione del lavoro e saranno presentati nel paragrafo successivo. Rispetto all'attrattività dei territori, emerge che le aree dove sono presenti maggiormente i lavoratori e le lavoratrici straniere sono quelle dove è rilevante la presenza di persone con cittadinanza marocchina. La Bassa mantovana è la zona caratterizzata dalla più alta concentrazione di persone originarie del

Nord Africa nel settore agricolo e il comune di Sermide è l'area che registra il numero maggiore di presenze.

L'Alto e il Medio mantovano, invece, vedono una più diffusa la presenza in agricoltura di persone provenienti dall'India, prima cittadinanza straniera per numero di residenti in provincia e seconda per numero di forza lavoro agricola.

Rispetto ai motivi che possono illustrare una tale distribuzione di persone e di comunità, alcuni aspetti qualitativi interessanti emergono dall'insieme di interviste raccolte da Lule e da Fondazione Somaschi. Sembra che molte delle persone che provengono dal Marocco abbiano già sperimentato nel loro paese di provenienza un lavoro agricolo simile. L'immigrazione, infatti, che si è stabilita nella Bassa proviene in gran parte dalle province marocchine di El Kelaa e Kenifra, territori che, come Mantova, hanno una forte vocazione agricola e spesso le aree coltivate hanno caratteristiche e colture simili. Si tratta di somiglianze nella coltivazione dell'ulivo, ma soprattutto del melone, dell'anguria, dell'insalata e della frutta fresca. Dalle interviste a rappresentanti dei diversi sindacati agricoli e degli sportelli immigrazione emerge come delle tendenze simili siano proprie di persone che provengono dalla Tunisia e dal Pakistan. In particolare, questo aspetto riguarda chi proviene dal Marocco, dalla Tunisia, dal Pakistan e soprattutto del Punjab, regione a cavallo tra India e Pakistan. L'occupazione di quest'ultimi riguarderebbe principalmente il settore della zootecnica e la raccolta degli ortaggi.

Queste conclusioni sono in linea con le stime della FLAI CGIL descritte nel Terzo Rapporto Agromafie e caporalato (2016) con un approfondimento specifico sul territorio di Mantova. Il Rapporto approfondisce il quadro della presenza straniera con altre due fotografie importanti:

- la maggior parte dei braccianti stranieri che trovano occupazione stagionale in tutte queste aree sono stanziali, ossia vivono stabilmente nel raggio di 30 o 50 chilometri;
- il titolo di soggiorno più diffuso per chi lavora stagionalmente è quello del lavoro (in forma residuale quello da lavoro stagionale), in modo che possano tornare dopo la raccolta nei rispettivi paesi. La stima di questa componente nel 2016 era di circa 400 persone, spesso imparentate con chi vive o soggiorna più stabilmente nel territorio. La maggior parte viene in Italia da febbraio a novembre per la stagione e poi rientra nel paese per passarci l'inverno nei periodi di non produttività in campagna.
- In entrambi i casi si tratta di una presenza che ha uno storico legame con il territorio di Mantova. Non solo ci sono diversi lavoratori e lavoratrici che vivono o emigrano da 10 o 15 anni, ma tendenzialmente si mantiene il rapporto di fiducia allo stesso datore di lavoro.

4.4.1 Mantova: un'occasionalità continua

Da una rielaborazione dei dati INPS sulla tipologia di impiego degli operai e delle operaie agricole in Lombardia³³ emerge un aumento di 2.577 unità tra il 2018 e il 2019. L'aumento

³³ Dati INPS rielaborati in Casella, Domenico (a cura di). Gli operai agricoli in Lombardia. CREA 2019.

ha coinvolto tutte le province della regione ed è stato condizionato da un aumento maggiore della componente impiegata a tempo determinato rispetto al numero di persone impiegate a tempo indeterminato. La proporzione nel 2019 riporta che il 69,7% della manodopera agricola è a tempo determinato. Il dato è molto inferiore rispetto alla media nazionale, che raggiunge il 90%.

In provincia di Mantova nel 2019 il numero di operai e operaie impiegate a tempo determinato (7.520 unità) rappresenta, invece, il 75% della manodopera totale. La provincia è seconda in regione solo a Brescia per numero totale di persone impiegate. Il dato sulla forza lavoro agricola straniera è caratterizzato anch'esso da un aumento considerevole tra il 2018 e il 2019. Attualmente 1.058 persone straniere sono impiegate a tempo indeterminato, mentre 4.466 lavorano a tempo determinato. Quest'ultima componente pesa per circa l'81% del totale.

Partendo da questa tendenza, che fa emergere il peso sempre maggiore della componente d'impiego a tempo determinato soprattutto nella popolazione straniera, è necessario procedere diversificando le condizioni di lavoro che rientrano in questa categoria. Dalle interviste realizzate nell'ambito del progetto Multitasking, ma anche da quelle su cui si struttura il capitolo specifico su Mantova del Terzo Rapporto Agromafie e Caporalato del 2016 (Osservatorio Placido Rizzotto e FLAI – CGIL), ci si sofferma molto sulla ricorrenza allo strumento del lavoro occasionale o stagionale nel settore agro-alimentare. La maggior parte dei settori dell'agro-alimentare ha in genere una manodopera avventizia, cioè regolata da assunzioni a giornata, senza vincolo di durata ma finalizzata all'esecuzione di alcuni lavori. La retribuzione avviene con paga oraria o giornaliera ed è corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Il carattere di estrema occasionalità dell'impiego porta a costruire attorno ad una serie di bisogni un impegno di regolarizzazione contrattuale e di attenzione sulle condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici, che vede impegnati in primo luogo i sindacati. Si riporta di seguito uno stralcio di un'intervista realizzata da Lule a un sindacalista della UILA UIL a Castiglione delle Stiviere.

“Sono poche le grandi aziende, anche queste sono a gestione familiare però con dipendenti stagionali. Questa manodopera molte volte è una manodopera avventizia con continuità di lavoro, perché li ritengono formati nel lavoro. Questo lavoro è un lavoro pesante e quindi i lavoratori avventizi appena riescono, trovano un altro lavoro e vengono sostituiti da altri. Prima avevamo i flussi a compensare questa situazione, oggi c'è un sistema per cui vengono assunti in loco richiedenti asilo. Abbiamo avuto casi di sfruttamento...consenzienti, mettiamola così. Questi ragazzi avendo già una piccola paga da parte dello Stato, si davano a basso prezzo a lavorare in agricoltura. [...]

Già da molti anni il contratto prevede la garanzia dell'alloggio, che sia vicino all'allevamento, o, se non possibile, viene affittato un alloggio nei dintorni del posto di lavoro a carico del datore. Negli ultimi tempi abbiamo lavorato molto sul welfare, quello riguarda tutti anche gli avventizi. Stiamo cercando di creare un sistema di assistenza sanitaria, sociale, personale ma non soltanto per il lavoratore ma anche

per le famiglie. Il nostro obiettivo è di poter aiutare i lavoratori nella maggior parte dei casi stranieri, per dargli un aiuto a potersi inserire nel tessuto sociale italiano”.

Intervista2_Sindacati_MN_2021

4.4.2 Il tipo di lavoro della manodopera straniera a Mantova

Secondo il Terzo Rapporto Agromafie e Caporalato (2016) in provincia di Mantova la manodopera straniera è impiegata principalmente nella fase di raccolta dei prodotti agricoli, seguono le fasi di preparazione dei campi, della semina e del controllo della coltura, così come nella sistemazione e nel confezionamento dei prodotti. Nelle altre fasi della filiera il loro impiego è molto ridotto. Lo è, ad esempio, nella fase di trasporto dai campi ai magazzini e nella vendita o nella commercializzazione del prodotto.

4.4.3 I luoghi per la sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici straniere a Mantova

Come compreso dai paragrafi precedenti, il bracciantato agricolo nel territorio mantovano si struttura in modo importante attorno ad una presenza straniera storicamente presente sul territorio. Tale presenza è, in molti casi, organizzata in reti di affinità, parentela o di conoscenza, che svolgono un ruolo importante di fornitura continua di manodopera da impiegare in modo occasionale, stagionale o comunque a tempo determinato. Inoltre, queste reti e i rapporti di conoscenza instaurati da anni con i datori di lavoro, da parte di alcuni cittadini e cittadine stranieri, fanno sì che tale manodopera stia riempiendo dei vuoti non coperti dalla forza lavoro di persone con cittadinanza italiana³⁴.

In questo contesto non è facile capire quanto tale forza lavoro provenga dal sistema di accoglienza straordinaria dei richiedenti e dei titolari di protezione internazionale. Il sistema dei centri di accoglienza accoglie persone in attesa di un titolo di soggiorno più duraturo della richiesta d’asilo e nel frattempo possono rimanere diversi mesi o addirittura degli anni all’interno di questi centri dislocati nei diversi comuni della provincia. A livello italiano, ci sono diversi interventi proposti a livello ministeriale (come lo stesso Piano triennale 2020-2022), a livello di territori (tavoli di e tra Prefetture U.T.G. o enti locali) che stanno osservando il legame tra accoglienza e post-accoglienza e i sistemi illeciti di manodopera agricola. Dai dati raccolti sul contesto mantovano non si può che sottolineare le difficoltà di comprensione del fenomeno per una generale assenza di dati. Questo in parte deriva dal fatto che il coinvolgimento di persone ospitate nei centri di accoglienza potrebbe riguardare tendenzialmente il lavoro sommerso, dato che, in presenza di un reddito minimo, le persone accolte si troverebbero costrette ad abbandonare le strutture di accoglienza per decadenza del requisito di “non autosufficienza” previsto dalla normativa.

Alcune delle testimonianze raccolte nell’ambito del progetto Multitasking danno, tuttavia, alcune indicazioni interessanti. Individuano, infatti, una grande differenza tra zone, come la Bassa, in cui il coinvolgimento delle persone accolte in tali centri è ipotizzato essere meno

³⁴ Dati INPS rielaborati in Casella, Domenico (a cura di). Gli operai agricoli in Lombardia. CREA 2019.

rilevante (in particolare nella zona di Sermide) e zone, come l'Alto mantovano, in cui il fenomeno appare addirittura molto diffuso.

“Questo lavoro è un lavoro pesante e quindi questi lavoratori appena riescono, trovano un altro lavoro e vengono sostituiti da altri. Prima avevamo i flussi a compensare questa situazione, oggi c'è un sistema per cui vengono assunti in loco richiedenti asilo”.

Intervista_Sindacati2_MN_2021

Rispetto alla poca rilevanza del fenomeno nella Bassa, le motivazioni espresse da altri sindacalisti intervistati sono, invece, più legate all'ipotesi che il peso della tradizionale manodopera straniera ne possa essere un freno. L'ingaggio dei lavoratori e delle lavoratrici sarebbe, infatti, guidato dai legami di fiducia tra datori di lavoro e i referenti di specifiche comunità straniere (es. provenienti dal Marocco e dalla Tunisia).

Sempre nell'ambito di Multitasking, un grande sforzo è stato fatto in termini di ricerca dei luoghi dove maggiormente si potrebbe implementare la sensibilizzazione e gli incontri con i lavoratori e le lavoratrici, con anche azioni di orientamento rispetto alle forme e ai rischi dello sfruttamento lavorativo nel comparto agro-alimentare. Tra queste “piazze” emerge la rilevanza di:

- luoghi di culto
- piccole attività commerciali nei centri dei comuni maggiori, gestite da persone di origine straniera (alimentari, transfer money)
- mercati orto-frutticoli

Un'ultima riflessione, ma non meno importante, riguarda un altro importante esito dalla mappatura costruita dal progetto e dalle interviste realizzate: il lavoro dei sindacati nella sensibilizzazione è centrale. Le interviste a rappresentanti sindacali fanno emergere che la costruzione di rapporti di fiducia con i lavoratori e con le lavoratrici, soprattutto stranieri neo-arrivati, è facilitata da un generale bisogno delle persone di ricevere informazioni. La sindacalizzazione progressiva si origina dalla fornitura di un servizio di orientamento e di supporto, come la lettura condivisa di una busta paga, del contratto, il numero delle ore calcolate e delle ore effettivamente lavorate e di altre informazioni che riguardano i diritti e i doveri sul lavoro.

“Questa situazione è più frequente nell'Alto Mantovano rispetto al Basso Mantovano, perché ad esempio a Sermide, vi sono immigrati di terza generazione, perciò possiedono più informazioni o si fanno accompagnare dai sindacati dai parenti in Italia da molti anni. Vengono confermati gli orari di lavoro nei campi dalla mattina fino alla sera sotto al sole e a ritmi continui. In particolare per la raccolta in queste zone non è possibile iniziare prestissimo per la rugiada che si deposita sui campi”.

Intervista_Sindacati1_MN_2020

“Intervistatore: i lavoratori stranieri si rivolgono a voi come sindacato?

Sindacato: Sì noi gli facciamo sia le domande della disoccupazione, tutte le pratiche per la malattia, gli infortuni, poi hanno bisogno dell'ISEE, di tante assistenze. I bonus che danno in questo periodo di difficoltà. C'è un'assistenza continua.

Intervistatore: Si rivolgono solo per servizi o si tesserano...

Sindacato: Il tesseramento viene fatto attraverso la delega agricola da parte dell'INPS.

Intervistatore: Ha riscontrato un impegno personale, una sindacalizzazione dei lavoratori?

Sindacato: È molto alta. Hanno necessità di iscriversi. Non sono diffidenti. Anzi, hanno bisogno di persone che li ascoltino.” Intervista_Sindacati2_MN_2021

4.5 Condizioni di sfruttamento lavorativo nel settore agro-alimentare nella provincia di Mantova

Dopo aver delineato le caratteristiche della produzione e della popolazione occupata nel settore agro-alimentare nella provincia di Mantova, quest'ultimo capitolo si concentra sulla descrizione delle principali forme dello sfruttamento lavorativo e del caporalato che le fonti di dati, raccolte nell'ambito del progetto Multitasking e di una bibliografia specialistica, riescono a delineare.

Il fenomeno esiste ed è molto legato alle caratteristiche della produzione e del lavoro in agricoltura. Incide, ad esempio, la presenza di colture e di forme di allevamento dei capi bestiame (suini e bovini) che richiedono un lavoro manuale più intenso di altre tipologie produttive (es. mais e frumento). Inoltre, sono lavori soprattutto stagionali, che richiedono non solo hanno un carattere occasionale e spesso precario, ma anche una forte salute fisica (es. nelle coltivazioni del pomodoro o del melone).

Queste caratteristiche dell'offerta di lavoro sono richieste su vasta scala, per mantenere alta una produzione agro-alimentare a prezzi competitivi sul mercato. Si è visto come la rilevanza del settore agricolo nell'economia locale sia una fonte principale di reddito.

Il fenomeno dello sfruttamento lavorativo è, tuttavia, legato anche ad alcune caratteristiche della domanda di lavoro. La presenza di persone occupate nel settore agricolo che hanno la cittadinanza straniera rappresenta un fenomeno in costante crescita sia a livello locale, che regionale e nazionale. La crescita del lavoro stagionale, avventizio e occasionale, a discapito di quello a tempo indeterminato, porta a retribuzioni che non sempre seguono i parametri dei contratti nazionali. Questo contribuisce a cronicizzare lo stato di bisogno di una popolazione straniera che, anche per periodi brevi, non trova altre forme di occupazioni più stabili, remunerative o dignitose per soddisfare i propri bisogni primari.

Allo stato di bisogno si aggiunge la necessità per i proprietari d'azienda di avere più garanzie di una manodopera efficiente, competente e che rispetti i legami di fiducia. Si è visto, infatti, che l'appartenenza a una data comunità di connazionali come criterio discriminante per trovare lavoro nel settore sia un fattore di successo. I datori di lavoro prediligono, infatti, chi ha un'esperienza di lavoro agricolo pluriennale nei propri paesi di origine, ma anche chi è referente di un insieme di legami di conoscenza e di collaborazione ormai consolidato tra popolazione autoctona e popolazione di origine immigrata da anni insediata nel territorio.

“A Sermide c'è una comunità marocchina presente dagli inizi degli anni 2000. Oggi, sono residenti nel comune circa 1.000 persone di origine marocchina su 6.000 abitanti. I lavoratori stagionali sono persone che hanno regolare permesso di soggiorno. La maggior parte viene in Italia da febbraio a novembre per la stagione e poi rientra nel paese per passarci l'inverno nei periodi di non produttività in campagna. Queste sono quelle persone che non hanno famiglia qui in Italia ma che hanno la residenza e regolare permesso di soggiorno per lavoro. Il resto dei braccianti vive stabilmente a Sermide o nei dintorni, con la famiglia. Praticamente tutti, sia

giovani che non, hanno avuto un'esperienza di lavoro nei campi. C'è anche chi entra con visto stagionale ma sono marginali questi numeri”.

Intervista_ComunitàStraniera_MN_2021

Tuttavia, sarebbe un grave errore ipotizzare che tutta la popolazione di origine immigrata soggiornante nel territorio sia facilmente a rischio di sfruttamento lavorativo. Come sottolinea il Terzo Rapporto Agromafie e Caporalato³⁵, che nel 2016 ha prodotto uno studio qualitativo specifico sul caso mantovano, è importante fare una distinzione: da una parte ci sono i lavoratori stranieri con contratto stagionale, generalmente stanziali (calcolati in circa 4-5.000 unità), dall'altra i lavoratori senza contratto, spesso senza permesso di soggiorno, con un'elevata mobilità geografica e in condizioni alloggiative indegne. La quantità stimata si aggira intorno al 10% (3-400 unità). Se la seconda categoria è maggiormente a rischio di entrare in un circuito di lavoro addirittura forzato (con presenza di violenze, minacce e restrizioni di libertà personali), la prima categoria non sempre è esclusa da situazioni irregolari, poco chiare e di vero e proprio sfruttamento lavorativo.

Di seguito si cercherà di riassumere i fenomeni di sfruttamento lavorativo osservati nella provincia di Mantova dalle diverse fonti raccolte nell'ambito del progetto Multitasking e dal Terzo Rapporto Agromafie e Caporalato.

I fenomeni si suddividono in tre gruppi: fenomeni di sfruttamento delle condizioni di lavoro, dell'intermediazione (cioè del reclutamento della forza lavoro) e delle condizioni di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

4.5.1 Le condizioni di lavoro: i salari e le ore lavorate

“Si lavora anche 14 ore nei campi. Specialmente durante il ramadan è molto dura. Non vengono distribuiti DPI e nemmeno acqua durante il lavoro. Anni fa è morta una persona in serra per asfissia.

In un'azienda è possibile trovare tra le 25 e 30 persone che lavorano tra i campi come braccianti e trattoristi e/o camionisti per il trasporto merce. La gestione delle aziende è di tipo familiare. Capita che il proprietario anziano venga a controllare il lavoro nei campi. Generalmente ci sono persone che controllano il lavoro dei braccianti e lo gestiscono.

Sono pochi i lavoratori assunti dall'azienda. Sono quelli che ci lavorano da più tempo, a cui era stato promesso un contratto a lungo termine e che hanno acquisito competenze fondamentali (guidano camion o trattori). Capita che i proprietari dell'azienda assumano anche loro persone in nero (con compenso importante e lavoro da portare a termine in tot ore) per fargli dei lavori di precisione che solo alcuni riescono a fare, come il taglio del melone più pregiato con uno strumento specifico. Poi la raccolta e il carico del melone sui camion viene fatto dagli altri braccianti”.

Intervista_ComunitàStraniera_MN_2021

³⁵ Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di). 2016. p. 127

La differenza tra salario formale e salario reale è legata alle necessità di alcune aziende di non pagare tutti i contributi delle persone che lavorano e di sfruttare la manodopera per un monte ore molto superiore a quanto previsto dai contratti: “Tra l’una e l’altra cifra [in busta paga] c’è uno scarto oscillante, mediamente, dai 250 ai 350 euro, giacché il lavoratore formalmente dovrebbe ricevere un salario di 1.200 euro mensili, ma ne riceve soltanto 700/800 e, sovente, anche 600/650”³⁶. Questa condizione è una *condicio sine qua non* per lavorare. La differenza nella busta paga reale ammonta in media a 200 o 400 euro mensili a persona impiegata, che l’azienda usa per pagare i contributi e garantire la regolarità contributiva all’INPS. Di seguito alcuni estratti dalla rassegna stampa raccolta nell’archivio del progetto Multitasking.

- “Tre euro all’ora, giornate lavorative di 12-13 ore”.³⁷
- “I 13 lavoratori, provenienti da vari Stati (India, Pakistan, Ucraina e Albania), tutti apparentemente in discrete condizioni di salute, ascoltati dai militari, hanno dichiarato di lavorare in quell’azienda agricola, mediamente 14 ore al giorno e di percepire una paga oraria di 5 (cinque) euro all’ora, ben al di sotto rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro di categoria”.³⁸
- “Tre euro all’ora, giornate lavorative di 12-13 ore, alloggi in camper e roulotte fatiscenti con un bagno a disposizione per 25 persone. Gran parte di loro erano alloggiati in un’area allestita dall’italiano arrestato, proprietario dei due terreni, mentre i bengalesi ne erano gli affittuari”.³⁹
- “Dalla verifica della documentazione contabile in realtà è poi emerso che ai lavoratori veniva calcolata la busta paga come se lavorassero 5 massimo sei ore giornaliere e quindi, oltre a percepire una paga oraria molto al di sotto di quanto previsto dal contratto nazionale di categoria, venivano ulteriormente penalizzati nel conteggio mensile calcolando un orario molto inferiore rispetto a quello realmente effettuato”.⁴⁰
- “Per non perdere il posto i sette dipendenti si erano visti costretti a percepire stipendi non commisurati alle ore di lavoro svolte, con una progressiva riduzione degli incarichi affidati che ha determinato consistenti tagli agli stipendi”⁴¹.

4.5.2 Essere occupati in più aziende

Una modalità diffusa per escludere a proprio piacimento dalla contabilizzazione ufficiale le giornate o le ore lavoro lavorate è l’attribuzione di giornate lavorative effettuate dallo stesso o dalla stessa bracciante a più aziende diverse, con cui si ha già dei contratti. Sono spesso aziende con la stessa proprietà. La pratica di sottoscrizione di più contratti ad una stessa persona non è illegale, come spiegano alcuni sindacalisti intervistati nel Rapporto. Si tratta

³⁶ *Ibid.* p. 128

³⁷ La Repubblica, 04/10/2019

³⁸ Voce di Mantova, 04/10/2019

³⁹ Corriere della Sera, 17/08/2018

⁴⁰ Voce di Mantova, 14/10/2019

⁴¹ Gazzetta di Mantova, 11/07/2018

di una strategia molto diffusa (soprattutto nel distretto di Sermide) di gestione del personale e porta a irregolarità sulla contribuzione previdenziale e sul pagamento del salario.

“Un lavoratore può avere fino a tre contratti diversi, per un ammontare complessivo mensile di 1/1.200 euro – o anche maggiore – con diverse società. Un lavoratore può avere un contratto che prevede un’occupazione non continuativa di 10 giorni in una di queste aziende, un altro contratto che ne prevede 5 e un altro ancora altri 5. Il lavoratore firma tre buste paga diverse per l’ammontare relativo alle giornate lavorate per la specifica azienda che nel loro insieme arriva, appunto, ai 1/1.200 euro al mese. Il lavoratore in questo caso riceve tre assegni che ammontano in genere ad una quota inferiore a quella formale che compare nella busta paga”⁴²

La differenza che non si riceve serve all’azienda a pagare i contributi INPS. Il fatto di avere due, tre o quattro contratti al mese per persona impiegata (o addirittura 8 o 9 contratti in nove mesi di lavoro) aumenta il campo ad irregolarità praticate dai datori di lavoro.

Un’altra pratica irregolare spesso utilizzata nel caso di contrattualizzazione multipla è il mancato pagamento di giornate lavorate in eccedenza, portata avanti nel momento in cui la registrazione delle giornate di lavoro all’INPS può essere fatta anche dopo l’interruzione del lavoro. Questo porta a una mancata registrazione delle giornate in più effettuate.

“[testimonianza di un bracciante di origine marocchina] Io ad esempio, in questo periodo ho due contratti, ma nel mese scorso ne avevo tre. Nella mia stessa situazione si trovano molti, anzi, moltissimi colleghi sia marocchini che no. Il primo contratto prevede che la mattina dalle 5.00 fino alle 12.00 devo andare a lavorare per un’azienda in un determinato campo, poi dalle 14.00 o 15.00 – a secondo della distanza – lavoro per un’altra azienda in un campo diverso fino alle 18/19.00. I due campi possono essere distanti anche 20/30 chilometri e dunque l’inizio della seconda parte del lavoro prevede una elasticità in ingresso, sottoposta, pur tuttavia, a verifica da parte dell’ufficio del personale. Oppure, capita sovente che dopo le 18/19.00 serve tornare nel primo campo per controllare l’andamento dell’irrigazione o la pulizia delle attrezzature meccaniche o per predisporre il lavoro del giorno successivo.”⁴³

“Quotidianamente arrivano lavoratori stranieri che ci chiedono come possono recuperare le giornate che il datore di lavoro non gli ha conteggiato. Come recuperare la differenza poiché a loro risultano un certo numero di ore e l’azienda ne ha conteggiate molte di meno. Queste denunce verbali avvengono molto di frequente a Sermide e meno nelle altre aree del distretto della Bassa mantovana. E provengono

⁴² Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di). 2016. p. 128

⁴³ *Ibid.*, p. 129

sempre dalle stesse aziende. Sono tre che fanno capo ad una stessa proprietà di natura familiare”.⁴⁴

Sottodimensionare le giornate effettivamente lavorate può servire ai datori di lavoro a definire i lavoratori occupati come avventizi (e dunque come lavoratori a giornata) e non come lavoratori stagionali con un regolare contratto bimensile, trimestrale o di lunghezza maggiore. Spezzettare il tempo di lavoro, distribuirlo in più contratti, lasciare tra un contratto e l'altro il lavoratore ufficialmente disoccupato (magari facendolo lavorare lo stesso ma senza contratto) per una settimana, ad esempio, può significare un notevole risparmio salariale e pertanto anche contributivo.

Sono pratiche che servono, inoltre, a depotenziare i controlli ispettivi. Chi è responsabile di un'azienda sotto ispezione può, infatti, affermare di aver chiesto la manodopera aggiuntiva all'azienda consorella (cioè a quella che ha sottoscritto un contratto con lo stesso lavoratore).

4.5.3 L'intermediazione: il caporalato invisibile

“Le cooperative sono fondate da persone che hanno vissuto il lavoro in campagna e poi hanno fiutato il business dell'ingaggio di persone fino ad aprire una cooperativa. Adesso vengono gestite dai figli di queste persone che non sanno nemmeno cosa significhi lavorare in campagna e sono ancora più propensi a fare affari su tutto. Le cooperative marocchine assumono solo di uomini. Paga di 5 euro l'ora. La cooperativa è però pagata 13 euro/ora dall'azienda che gli chiede manodopera. Le ore di lavoro riconosciute in busta paga sono molto più basse rispetto a quelle lavorate. Per esempio, da contratto il lavoratore dovrebbe lavorare per 50 ore ma in realtà ne fa 250. Il resto viene pagato in nero. Di conseguenza, anche la disoccupazione che verrà percepita l'anno successivo sarà molto più bassa di quella che gli spetterebbe in quanto non sono stati versati tutti i contributi. La paga si è abbassata con l'introduzione delle cooperative nel mercato del lavoro.

I datori di lavoro sono convinti di non fare nulla di male dal momento che pagano il dovuto alla cooperativa e se poi questa non riconosce al proprio personale la giusta paga non è di loro responsabilità. Nel momento in cui dichiarano all'agenzia delle entrate la delega della manodopera alla cooperativa x e il numero di lavoratori che ha ingaggiato attraverso cooperativa, loro si sentono di aver fatto quello che gli è chiesto di fare e di non avere più altre responsabilità”.

Intervista_ComunitàStraniera_MN_2021

Il caporalato, nei territori della provincia di Mantova, assume meno la forma dell'ingaggio del caporale intermediario tra manodopera e datori di lavoro. L'organizzazione delle squadre di braccianti, il trasporto nei campi, la scelta sul livello di costo e di retribuzione è effettuata molto più spesso da organizzazioni collettive. Sono cooperative che organizzano il

⁴⁴ *Ibidem*

reclutamento nelle piazze di paese o attraverso passaparola tra amici, parenti e conoscenti. Il reclutamento, tuttavia, non riguarda le comunità di stranieri presenti in modo stabile nel territorio, che hanno un rapporto ormai fidelizzato con i datori di lavoro. Per questo è importante fare una distinzione tra i membri delle comunità straniere e dire che la componente di braccianti implicata sono quelli che arrivano nei momenti più importanti per la raccolta. Il rapporto Agromafie ne stima di circa 300 o 400 a stagione.⁴⁵

Il servizio costa: ogni caporale, a quanto risulta ai sindacalisti intervistati, riceve dal lavoratore un euro l'ora per il servizio di intermediazione.

Le cooperative, che ingaggiano, dalle stime, dalle 30 alle 100 persone a stagione gestiscono diversi passaggi della filiera produttiva, in particolare tutta la raccolta. Il loro ricavo deriva da un compenso forfettario che i datori di lavoro forniscono ad un prezzo mediamente più basso di quello che conferirebbero ai lavoratori ingaggiati direttamente da loro stessi.

Questa pratica non è estesa a tutta la Bassa mantovana, ma si trova soltanto in alcune aree e spesso di supporto alle componenti bracciantili più fidelizzate. Infatti, queste squadre gestite dalla cooperativa si affiancano alle squadre formate dagli stanziali nelle fasi in cui la produzione è più alta e dunque la raccolta è più impellente «La cooperativa è costituita in Bulgaria⁷, così come sono costituite in Bulgaria le squadre di braccianti. Sono cittadini bulgari. Arrivano direttamente dalle piccole città rurali della Bulgaria, con pullman di 70/100 persone. Le modalità di ingaggio sono quelle bulgare, ovvero i salari sono poco più alti di quelli che gli stessi braccianti prenderebbero lavorando nel loro paese o villaggio» Ma questa cifra – dice uno degli intervistati (Int. 69) – «è molto inferiore a quella che il datore pagherebbe ad una cooperativa italiana senza terra, e molto superiore a quella che prenderebbe la stessa cooperativa lavorando in Bulgaria.⁴⁶

4.5.4 Condizioni alloggiative

Particolarmente osservate dalle cronache locali, nonché dalle testimonianze di sindacalisti e forze dell'ordine raccolte, sono le condizioni alloggiative e di vita proprio della manodopera straniera più a rischio sfruttamento. Ci sono diverse condizioni di lavoro che portano di fatto all'impossibilità di vivere in un luogo con standard di benessere. Se ne sottolineano tre di principali.

Le modalità in cui sono pagati i salari a chi lavora si basano spesso, oltre che sulla sotto-remunerazione, anche sull'erogazione di assegni post-datati, che ostacolano una vita in un alloggio autonomo.

Il modo per superare queste difficoltà è quello della coabitazione tra lavoratrici e lavoratori, molto diffusa, soprattutto per i lavoratori celibi. In presenza di famiglie i datori di lavoro, quando ne hanno la disponibilità, mettono a disposizione delle caschine adattandole ai fabbisogni delle stesse famiglie. Ciò avviene ovviamente quando i suoi membri sono occupati presso le loro aziende.

⁴⁵ *Ibid.* p. 133

⁴⁶ *Ibid.* p. 135

“Tra l’altro – secondo le leggi correnti – l’alloggio deve essere messo a disposizione per i lavoratori stagionali. Ma non essendo di fatto lavoratori stagionali, poiché l’ingaggio può arrivare formalmente fino a nove mesi (ma spesso è senza interruzione se non per una pausa di 30 giorni assimilabile alle ferie previste contrattualmente), i datori di lavoro non sentono nessun obbligo ad affrontare il problema alloggiativo”.⁴⁷

Però – secondo il giudizio dei sindacalisti – «molte aziende mettono a disposizione molti alloggi di loro proprietà, prevenendo così anche la formazione di tendopoli o piccole baraccopoli. L’alloggio in coabitazione comunque il lavoratore lo paga 150 euro al mese che vengono detratti dal salario. E per il datore che dispone di 10 o 30 posti letto, oppure sappiamo di un capannone con 50/60 posti, in questi casi diventa un affare aggiuntivo”.⁴⁸

4.5.5 Ostacoli e strategie degli attori che operano nel controllo e nel contrasto del fenomeno. Il caso dei sindacati

L’obiettivo di questa sezione è proporre alcune ultime riflessioni sullo sfruttamento lavorativo, partendo dalle difficoltà che incontra chi si sta occupando del contrasto e della raccolta di informazioni sul fenomeno. I punti di vista analizzati sono quelli di persone che lavorano nei sindacati, che rappresentano uno dei gruppi più numerosi di testimoni privilegiati intervistati nell’ambito del progetto Multitasking.

Sono testimonianze che riportano diverse difficoltà in tema di outreach e di sensibilizzazione nei luoghi di lavoro. La prima è legata proprio alla crisi di fiducia che investe i sindacati, che è raccontata in modo più approfondito nella sezione di questo rapporto di ricerca che considera le attività manifatturiere (sezione 6). Presentarsi in questi contesti come esponenti di queste organizzazioni porta, infatti, i proprietari e il personale delle aziende agricole a provare spesso un certo timore, una forte sfiducia o, alla peggio, un’accentuata ostilità nei confronti di chi si reca nei luoghi di lavoro a cercare un contatto con le lavoratrici e i lavoratori. Inoltre, la maggior parte dei lavoratori e delle lavoratrici nel settore agro-alimentare hanno un contratto determinato, spesso senza la possibilità di rinnovo. Sono continue interruzioni che ostacolano la costruzione di un rapporto di scambio efficace di informazioni e di fiducia tra sindacati e persone che lavorano.⁴⁹ Nel settore dell’agricoltura per gli esponenti dei sindacati è quindi meno difficile entrare nel luogo di lavoro rispetto alle attività della piccola e media impresa, ma è più difficile costruire nel tempo dei rapporti di fiducia, anche per l’elevata mobilità dei lavoratori e delle lavoratrici tra un luogo di lavoro e un altro.

⁴⁷ *Ibidem*

⁴⁸ *Ibidem*

⁴⁹ Intervista_Sindacati1_MN_2020

“[Il rappresentante sindacale] riporta la difficoltà di ottenere informazioni dettagliate che permettano al sindacato di comprendere le dinamiche profonde del fenomeno dello sfruttamento che investe alcuni settori dell’agricoltura. Presentandosi come sindacato, i lavoratori, di fronte a un tentativo di approfondimento della loro condizione, temono che esponendosi possano perdere il lavoro e, di conseguenza, non si aprono volentieri per parlare dello sfruttamento. La maggior parte dei casi con cui hanno a che fare sono legati al mancato riconoscimento delle ore lavorate, calcoli scorretti sulle trattenute etc. Inoltre, emerge il fatto che all’interno delle aziende agricole la rappresentanza sindacale sia pressoché inesistente e questo rende ancora più difficile entrare in contatto con i lavoratori in modo più stretto, andando oltre al rapporto d’ufficio. Nonostante continui la loro esperienza di sindacato di strada, le maggiori occasioni di contatto con lavoratori e lavoratrici sono nei momenti di sportello, quando si rivolgono a loro per la disoccupazione agricola in particolare. Il sindacato di strada rimane uno strumento utile alla sensibilizzazione anche se si sono accorti che è più facile raggiungere i lavoratori alla fine della giornata piuttosto che nel momento di inizio del lavoro o durante la pausa, essendo concentrati sul lavoro e per di più sotto il controllo del capo squadra o altra figura dell’azienda”.

Intervista_Sindacati3_MN_2021

Questa difficoltà di contatto e di raccolta dei diversi punti di vista dei soggetti e dei mondi che sono implicati nel fenomeno (forza lavoro, datori di lavoro e relative famiglie) porta chi fa azione di contrasto ad ipotizzare due strategie principali:

1. realizzare più raccordi possibili con esponenti dell’associazionismo promosso da cittadini o da cittadine stranieri
2. sviluppare un’alleanza strategica con enti coinvolti in azioni di presa in carico o che erogano servizi di assistenza generica a individui e famiglie più esposti al fenomeno (si intende, per esempio, fare più sensibilizzazione nei centri di accoglienza straordinaria, nelle scuole, negli enti di formazione professionale o linguistica, nei servizi sociali che entrano in contatto con le famiglie ad esempio nella gestione dei minori o delle minori).

“Già da molti anni il contratto prevede la garanzia dell’alloggio, che sia vicino all’allevamento oppure in caso questo non sia possibile, viene affittato un alloggio nei dintorni del posto di lavoro a carico del datore. Negli ultimi tempi abbiamo lavorato molto sul welfare, quello riguarda tutti anche gli avventizi. Stiamo cercando di creare un sistema di assistenza sanitaria, sociale, personale ma non soltanto per il lavoratore ma anche per le famiglie. Il nostro obiettivo è di poter aiutare i lavoratori nella maggior parte dei casi stranieri, per dargli un aiuto a potersi inserire nel tessuto sociale italiano”.

Intervista_Sindacati3_MN_2021

Si tratta, in sostanza, di prevedere e di rafforzare protocolli d’azione con tutti i soggetti che potenzialmente possono rilevare il fenomeno per mezzo di interventi o servizi indirizzati a bisogni di altro tipo. Al contempo, si tratta non solo di scambiarsi informazioni, ma di

stimolare domande di ricerca e ragionamenti volti a capire come intendono il fenomeno dello sfruttamento lavorativo anche le persone che ne sono vittime. Si tratta, infine, di capire non solo come si possa uscire dallo sfruttamento lavorativo ma anche se, come e perché questi soggetti riescano ad accettare di far parte di questo fenomeno.

5. Lo sfruttamento lavorativo e il caporalato nel settore agro-alimentare in provincia di Cremona

5.1 Cremona: una provincia a vocazione agricola

Nella provincia di Cremona risiedono al 31 dicembre 2020 351.698 persone. Come tutto il territorio italiano anche questa provincia ha registrato un saldo negativo tra il 2019 e il 2020 legato al numero di morti particolarmente elevato a causa della pandemia di COVID-19 (cfr. Figura 12)

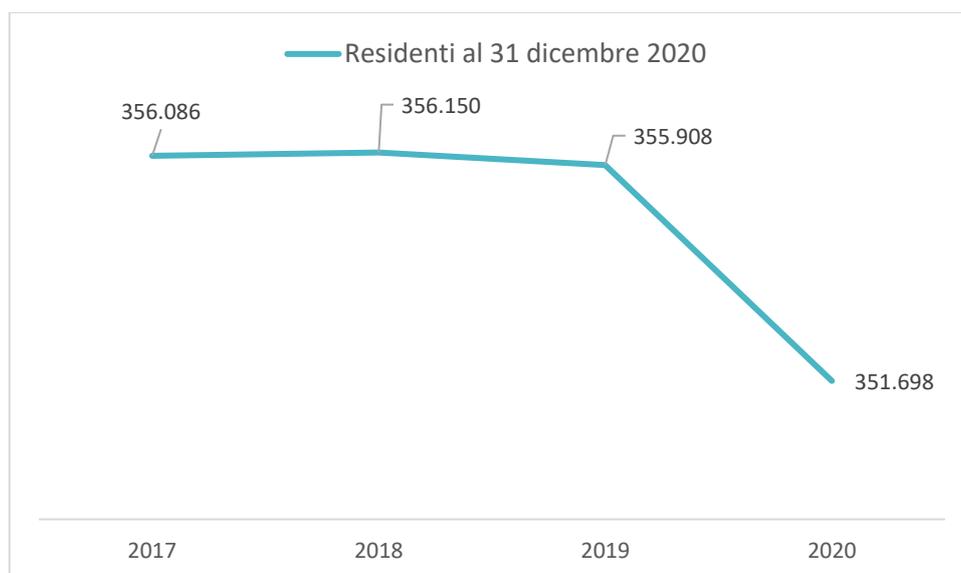


FIGURA 12 RESIDENTI IN PROVINCIA DI CREMONA ANNI 2017-2020. FONTE ISTAT 2020. ELABORAZIONE DATI CODICI

Rispetto alla popolazione di origine straniera, questa rappresenta il 12% del totale, con 41.285 cittadini non italiani regolarmente residenti. Anche per i cittadini stranieri notiamo una flessione rispetto alle presenze tra il 2019 e il 2020 (cfr. Figura 13).

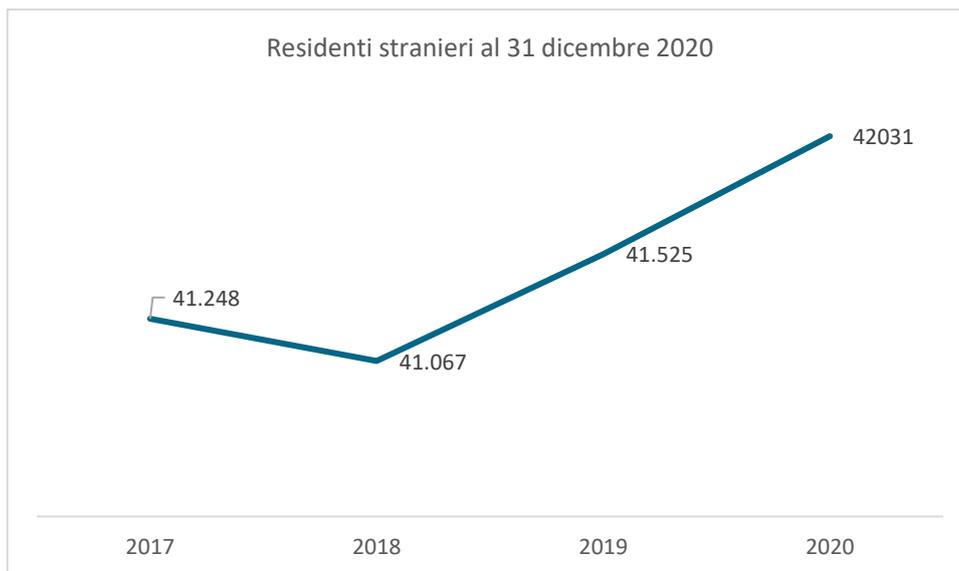


FIGURA 13 RESIDENTI STRANIERI IN PROVINCIA DI CREMONA ANNI 2017-2020. FONTE ISTAT 2020. ELABORAZIONE DATI CODICI

Le prime cinque nazionalità per numero di residenti stranieri (al 31 dicembre 2020) sono: Romania (11.130 persone), India (6.578), Marocco (4.217), Albania (3.278) ed Egitto (2.619). Come mostrato dalle Figure 14, 15 e 16 tra il 2017 e il 2020, l'andamento delle presenze delle prime tre nazionalità ha subito un decremento nel caso della Romania e un incremento per persone con cittadinanza indiana e marocchina. Considerando le attuali leggi sull'immigrazione in Italia, possiamo attribuire questo incremento a dinamiche di stabilizzazione del fenomeno (per esempio ricongiungimenti familiari e nuove nascite).

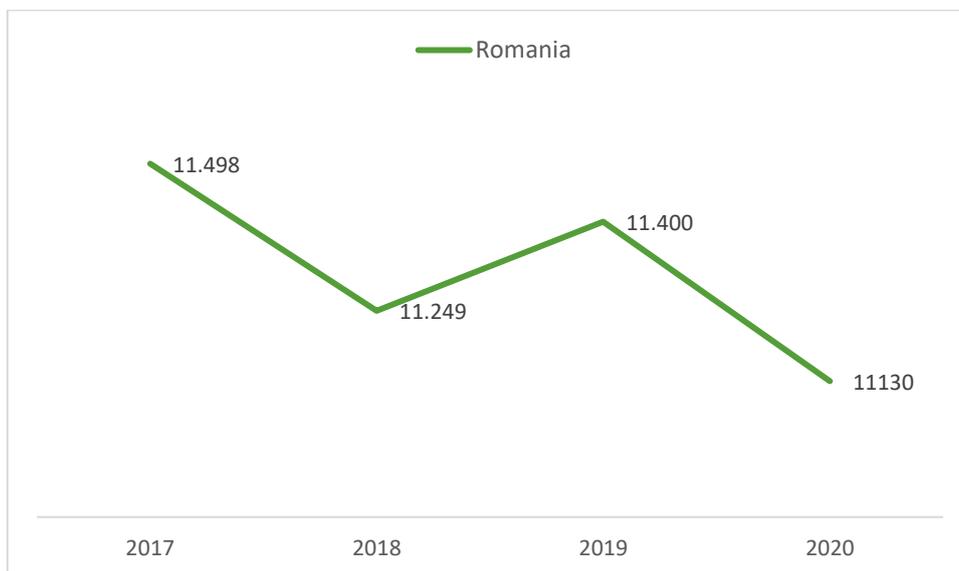


FIGURA 14 RESIDENTI IN PROVINCIA DI CREMONA CON CITTADINANZA ROMENA. ANNI 2016-2019. FONTE: ISTAT. ELABORAZIONE DATI CODICI

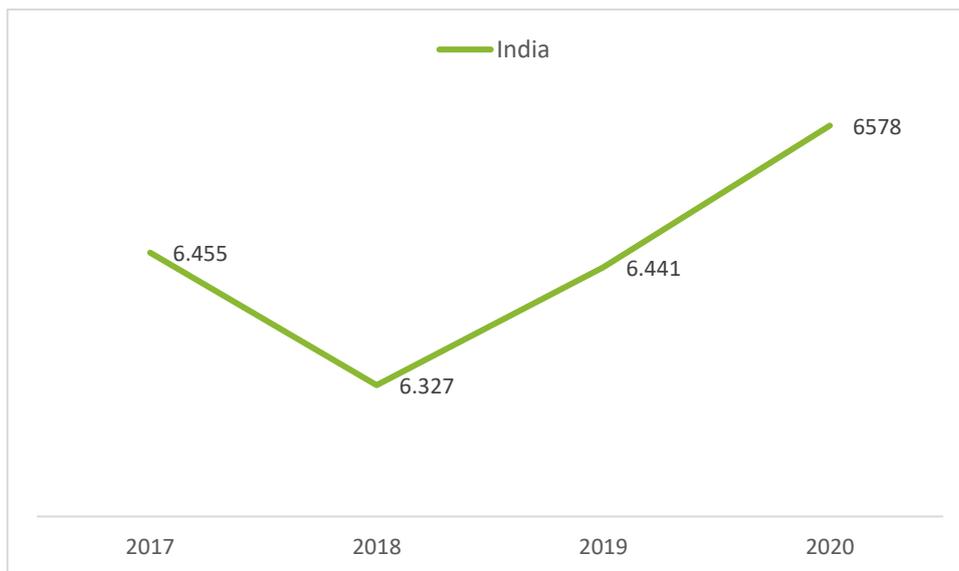


FIGURA 15 RESIDENTI IN PROVINCIA DI CREMONA CON CITTADINANZA INDIANA. ANNI 2016-2019. FONTE: ISTAT. ELABORAZIONE DATI CODICI

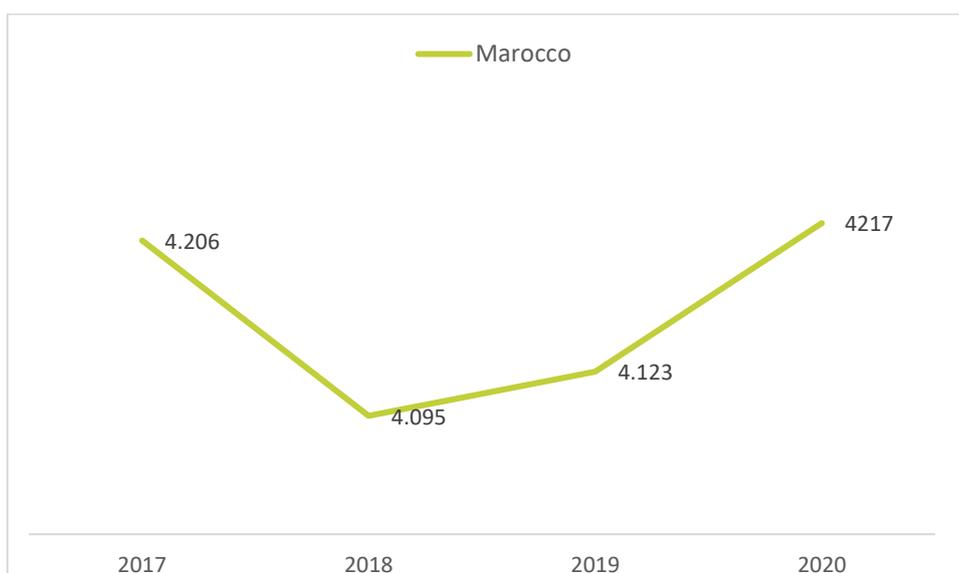


FIGURA 16 RESIDENTI IN PROVINCIA DI CREMONA CON CITTADINANZA MAROCCHINA. ANNI 2016-2019. FONTE: ISTAT. ELABORAZIONE DATI CODICI

Parlare del settore agricolo in provincia di Cremona significa fare riferimento a uno dei più importanti settori produttivi della provincia, che la rende fondamentale anche a livello regionale.

La provincia di Cremona, insieme alle province lombarde di Brescia, Mantova, Pavia e Bergamo – costituisce “l’80% del totale della produzione della branca agricoltura dell’intera regione e le stesse province producono l’80% del Valore Aggiunto ai Prezzi di Base dell’intera agricoltura regionale”⁵⁰.

⁵⁰ Regione Lombardia. Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2020, pag. 180.

5.2 Caratteristiche della produzione agricola: coltivazioni e allevamenti prevalenti

Nella provincia di Cremona il 90% della superficie agraria utilizzata è destinata ai seminativi (121.598 ettari), seguita da quella adibita a coltivazioni foraggere permanenti (11.136, ovvero l'8%). Il resto si riparte tra terreni a riposo, vivai e semenzai, coltivazioni legnose agrarie e orti familiari⁵¹.

Le principali produzioni agricole sono i cereali, seguiti dai prodotti destinati all'industria, si tratta prevalentemente di coltivazioni intensive, quindi meccanizzate. Guardando la superficie impiegata invece sono le colture foraggere e i cereali. (Figura 17). In particolare, tra i cereali le principali coltivazioni sono quelle di mais ibrido, frumento tenero e orzo, tra i prodotti destinati all'industria invece pomodoro da industria e soia. Le caratteristiche delle coltivazioni sembrano stabili nel tempo, infatti già nel 2014 nel II rapporto Placido Rizzotto⁵² emergeva lo stesso quadro.

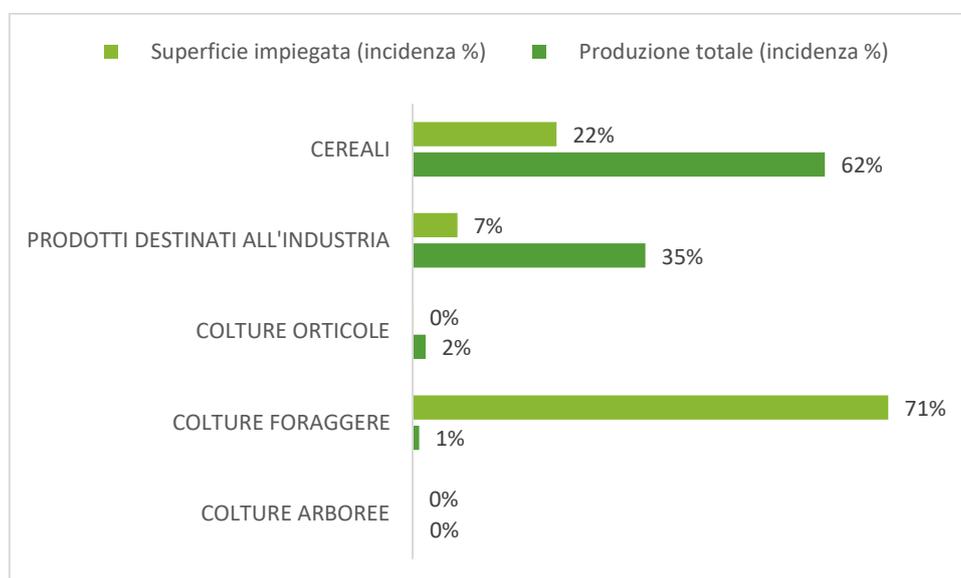


FIGURA 17 INCIDENZA PERCENTUALE DELLE PRODUZIONI AGRICOLE PER SUPERFICIE IMPIEGATA E PER PRODUZIONE TOTALE. FONTE: REGIONE LOMBARDIA, AL 31 DICEMBRE 2020. ELABORAZIONE DATI CODICI

Rispetto alla distribuzione territoriale, alcune informazioni emergono dalle interviste condotte da Lule e da Fondazione Somaschi tra 2019 e 2020. In un'intervista a un rappresentante di un'associazione di categoria⁵³ viene segnalata nell'area di Casalmaggiore, invece, la prevalenza di coltivazione ortofrutticola, florovivaistica, coltura di mais e frumento, del pomodoro, di melone e anguria. Questi ultimi con semina in primavera e raccolta a luglio e ad agosto. Angurie e meloni sono coltivati anche a Casteldidone; mentre

⁵¹ Fonte: dati Regione Lombardia, al 31 dicembre 2020. Dati messi a disposizione dall'ufficio statistico della provincia di Cremona. Disponibili al link: <https://www.provincia.cremona.it/statistica/> nella sezione "Dati socio-economici". Link visitato l'ultima volta il 1/03/2022.

⁵² Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di). CGIL-FLAI. Secondo Rapporto Agromafie e Caporalato. 2014.

⁵³ Intervista_Assdicategoria_CR_2020

le zucche a Martignana di Po. Altre aziende che coltivano frutta si trovano nella zona di Robecco d'Oglio e Pieve San Giacomo.

5.3 Caratteristiche dell'attività zootecnica

Rispetto a ciò che riguarda l'allevamento, non sono stati reperiti dati recenti sulle imprese zootecniche. Per cui quelli a cui si può fare riferimento sono gli stessi contenuti Rapporto FARm relativo alla Missione a Cremona 27-29.10.2020⁵⁴. Si tratta di dati risalenti al 6° Censimento agricoltura 2010 dell'ISTAT, infatti i dati del 7° Censimento saranno disponibili a partire dal giugno 2022.

Rispetto alle imprese attive che si occupano di zootecnia, è possibile distinguere due informazioni: il numero di capi e il numero di aziende per allevamento prevalente.

Considerando il numero di capi, la provincia di Cremona alleva il 32% degli struzzi e il 23% dei bufalini, il 20% di suini e il 19% di bovini dell'intera regione Lombardia. Tuttavia, considerando solo la provincia di Cremona, il 70% dei capi è rappresentato da avicoli e il 23% da suini, solo il 7% da bovini.

Considerando invece il numero di aziende zootecniche per principale specie di animali, il numero più alto di aziende nella provincia di Cremona è costituito da quelle che allevano prevalentemente bovini (1126, pari al 70% del totale della provincia), staccate poi da 291 che allevano suini (18%) e avicoli (185 pari all'11% della provincia). Rispetto a quanto contenuto nel Rapporto FARm relativo alla Missione a Cremona 27-29.10.2020⁵⁵, queste aziende contribuirebbero a un'importante produzione locale latte-casearia.

Per aggiungere un'informazione riguardante la collocazione territoriale, i dieci comuni con la maggiore incidenza di aziende zootecniche della provincia risultano essere: Soncino, Casalmaggiore, Rivolta d'Adda, Castellone, Pandino, Dovera, Pizzighettone, Crema, Cremone, Ostiano (cfr. Figura 8).

⁵⁴ Zadra, Franca. Progetto FARm. Rapporto: Missione a Cremona 27- 29.10.2020. 2020

⁵⁵ *Ibidem*.

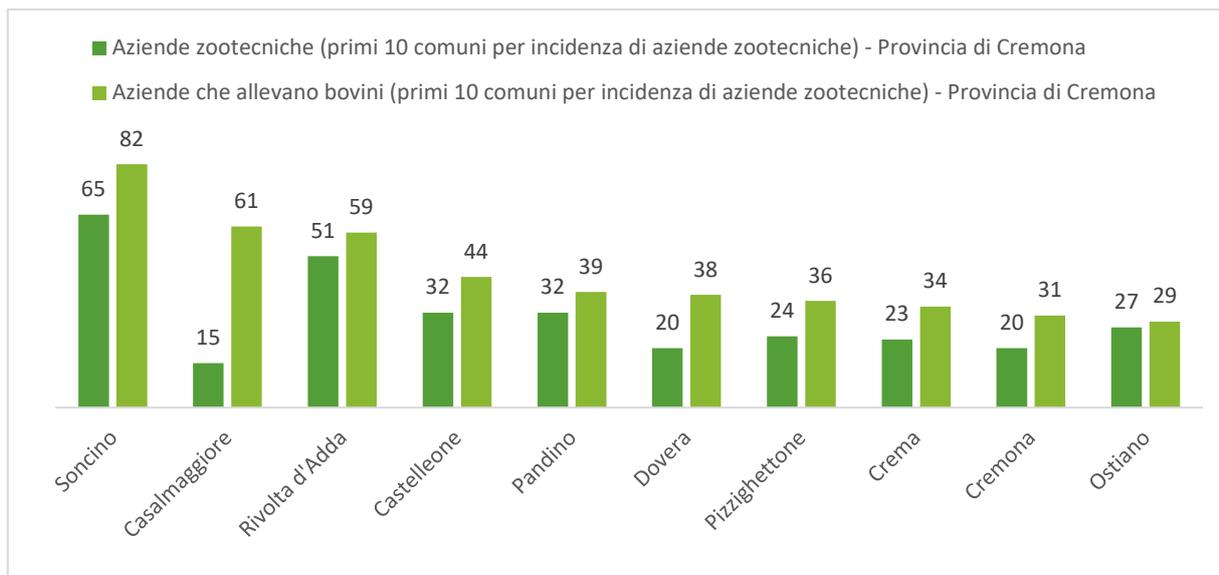


FIGURA 18 AZIENDE ZOOTECNICHE IN PROVINCIA DI CREMONA NEI PRIMI 10 COMUNI PER INCIDENZA DI AZIENDE ZOOTECNICHE. FONTE: ISTAT 6° CENSIMENTO AGRICOLTURA. ELABORAZIONE DATI CODICI

Al netto di possibili cambiamenti nel tempo e dalle lacune nei dati, a partire da testimonianze dirette raccolte sul campo da Lule e da Fondazione Somaschi nel 2019 e nel 2020⁵⁶ si conferma il quadro secondo cui il settore agricolo, e al suo interno quello zootecnico, rappresentano il motore principale dell'economia della città di Cremona⁵⁷. Vediamo adesso quali sono le caratteristiche del lavoro in un settore così centrale.

5.4 Caratteristiche del lavoro agricolo

In questo territorio, il settore produttivo "agricoltura, silvicoltura e pesca" include il 14% delle imprese attive (3.713), seguendo solo il commercio all'ingrosso e al dettaglio e il settore delle costruzioni⁵⁸.

Considerando, come vedremo, la centralità della presenza di persone non italiane in questo settore, è opportuno segnalare che, con solo il 4% e il 3% delle imprese attive nel cremonese sono gestite da persone non nate in Italia. E l'incidenza diminuisce con riferimento alle sole imprese agricole, dove l'incidenza della proprietà straniera scende al 2% (cfr. Figura 19)

Può essere interessante osservare le differenze con il settore manifatturiero (di cui si tratterà nel capitolo successivo). In provincia di Cremona sono attive nel 2020 2.851 manifatturiere – l'11% del totale – ma il 28% di queste è posseduta da persone di origine straniera.

⁵⁶ Intervista_3organizzazioni_CR_2019.

⁵⁷ Intervista_Sindacato1_CR_2020.

⁵⁸ Fote: Infocamere, dati al 31 dicembre 2020. Dati messi a disposizione dall'ufficio statistico della provincia di Cremona. Disponibili al link: <https://www.provincia.cremona.it/statistica/> nella sezione "Dati socio-economici". Link visitato l'ultima volta il 1/03/2022.

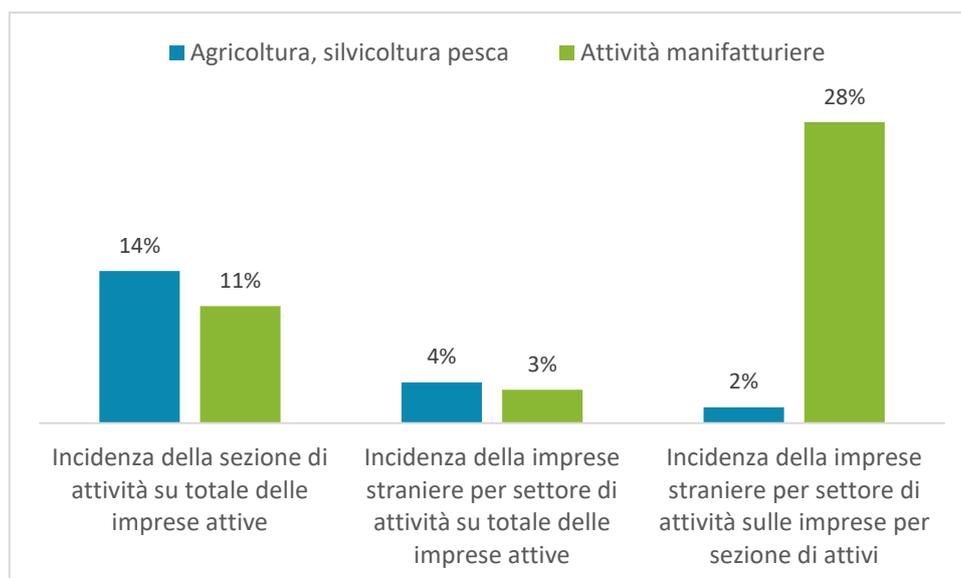


FIGURA 19 INCIDENZA DELLE IMPRESE ATTIVE PER SETTORE (AGRICOLA E MANIFATTURIERI) SUL TOTALE DELLE IMPRESE ATTIVE NEL CREMONESE; INCIDENZA DELLE IMPRESE LA CUI PARTECIPAZIONE DEL CONTROLLO E DELLA PROPRIETÀ È DETENUTA IN PREVALENZA DA PERSONE NON NATE IN ITALIA. FONTE: INFOCAMERE 2020. ELABORAZIONE DATI CODICI

5.4.1 Quante persone lavorano in queste imprese?

Già nel 2012 Cremona veniva inserita, nel Primo Rapporto Agromafie e Caporalato (2012), nell'aggregazione di province lombarde interessate in diversi periodi dell'anno in maniera più intensa dal lavoro agricolo, insieme a Como, Lecco, Lodi, Mantova e Bergamo: in quanto interessate dal lavoro agricolo tra il mese di aprile fino a settembre "in maniera pressoché continuativa".⁵⁹

Oggi Cremona può essere considerata a tutti gli effetti una provincia a "vocazione agricola": l'occupazione agricola in provincia incide per il 4,4% del totale dell'occupazione regionale e per l'11,6 di quella provinciale, con 7.261 persone che lavorano in questo settore⁶⁰. Secondo i dati dell'INPS del 2019 sono 6.797 gli operai agricoli in provincia di Cremona, 4.036 a tempo determinato e 2761 a tempo indeterminato (2.761). Si tratta di una tra le province lombarde con più elevata stabilizzazione dell'occupazione. Infatti il 41% è impiegata a tempo indeterminato (contro il 30% della Lombardia e il 10% dell'intero territorio nazionale)⁶¹. Si tratta inoltre di un'occupazione prevalentemente maschile, infatti le operaie agricole contano per l'11% del totale della provincia.

5.4.2 Di quali lavoratori si tratta?

Fin dai primi arrivi in Italia negli anni '90 si tratta di persone che sostituiscono la manodopera italiana nel settore, anche per questioni generazionali. Come riassunto nel Rapporto sulla Missione a Cremona redatto da Franca Zadra nell'ambito del Progetto FARM "La provincia di Cremona ha una popolazione mediamente più anziana sia rispetto alla Lombardia che

⁵⁹ Primo Rapporto Agromafie e Caporalato a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto. 2012, pag. 124.

⁶⁰ Regione Lombardia. Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2020, pag. 198.

⁶¹ Casella, Domenico (a cura di). Gli operai agricoli in Lombardia. CREA 2019.

rispetto all'Italia. Mentre le classi più giovani sono meno popolate, questo incide fortemente su un ricambio nella popolazione attiva e nell'impiego lavorativo".⁶² Tuttavia, se pare che la componente straniera sopperisca nel settore agricolo all'assenza di italiani in questo settore, le aziende nel cremonese sembrano essere gestite dalle vecchie generazioni. Secondo i dati del Rapporto "Il sistema agro-alimentare della Lombardia" del 2020, Cremona (insieme a Mantova) è tra le province in cui vi sono "maggiori problemi di ricambio generazionale"⁶³ rispetto alla percentuale di imprese giovanili e di nuove iscrizioni.

È possibile dire che si tratta di un settore che impiega un numero consistente di lavoratori stranieri. Già nel 2014 il numero stimato di occupati nel settore agricolo era di 3522 persone – 1.449 stabili e 2.073 stagionali – di cui il 53% stranieri, 800 stabili e 1.100 stagionali⁶⁴. Guardando ai dati INPS del 2019⁶⁵, nella provincia di Cremona sono occupati 2.828 operai agricoli stranieri (il 41% del totale) e di questi il 70% è a tempo determinato.

Non abbiamo un dato esatto rispetto all'impiego di persone straniere nello specifico settore zootecnico all'interno del settore agricolo nel territorio cremonese. Tuttavia se in Lombardia "la zootecnia [...] assorbe la maggior parte della manodopera straniera, soprattutto lavoratori specializzati nelle attività di mungitura e di governo della stalla e, pertanto, impiegati in modo strutturato e continuativo"⁶⁶ possiamo immaginare che una situazione simile sia presente anche in provincia di Cremona.

Rispetto alle cittadinanze rappresentate, se nel 2012 si trattava, in ordine di presenza, di indiani, romeni, senegalesi e marocchini; nel 2014 l'elenco è il seguente: indiani, egiziani, albanesi e marocchini⁶⁷. La presenza della popolazione straniera impiegata in agricoltura è descritta dai medesimi rapporti come distribuita su tutto il territorio cremonese.

Questa composizione sulle prevalenti nazionalità – indiana, egiziana, albanese e marocchina – sembra richiamare in parte anche le attuali presenze straniere sul territorio (paragrafo 5.1). E secondo quanto dichiarato nelle interviste raccolte da Lule e da Fondazione Somaschi (cfr. Indice delle fonti) rispecchierebbe anche l'attuale impiego di manodopera straniera nel settore agricolo, con l'aggiunta dei cittadini romeni.

Da un lato la popolazione di origine indiana sarebbe prevalentemente impiegata stabilmente nel settore zootecnico, insieme a quella marocchina ed egiziana. In questo settore romeni e albanesi sarebbero presenti ma impiegati specialmente nell'utilizzo di trattori. Dall'altro i cittadini romeni, marocchini e albanesi sono prevalentemente impiegati della fase di raccolta, come stagionali.

Dall'intervista_EnteLocale_CR_2020 emerge che persone di origine indiana sono impiegate anche nel settore frutticolo, in particolare si tratta di donne impiegate nella raccolta di angurie e altra frutta, soprattutto nella zona di Casalbuttano.

⁶² Pag. 3.

⁶³ Pag.71.

⁶⁴ Secondo Rapporto Agromafie e Caporalato a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto. 2012.

⁶⁵ Casella, Domenico (a cura di). Gli operai agricoli in Lombardia. CREA 2019.

⁶⁶ Macri, Maria Carmela (a cura di). Le misure per l'emergenza COVID-19 e la manodopera straniera in agricoltura. CREA 2020, pag 39.

⁶⁷ Primo e secondo Rapporto Agromafie e Caporalato a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto. 2012, 2014.

5.4.3 Di che tipo di lavoro si tratta?

Per la produzione latte-casearia, che interessa tutto l'anno, viene richiesto personale in maniera continuativa, durante l'anno e la giornata, per l'esigenza di avere una costante presenza nelle stalle. Inoltre, il personale deve avere una buona specializzazione nel settore. Questo quadro è confermato anche da un lavoro di ricerca specifico sull'intermediazione informale di manodopera operata dai mediatori punjabi in quest'area, per cui nel settore dell'allevamento si parla di un "lavoro contrattualizzato, svolto 365 giorni l'anno, specializzato, che richiede una formazione, continui aggiornamenti e capacità di lavorare in autonomia; inoltre, l'abitazione è all'interno dell'azienda e nel luogo di lavoro vi sono pochi operai."⁶⁸

Per quanto riguarda il lavoro nelle aziende che si occupano di raccolta, nel Secondo Rapporto Agromafie e Caporalato (2014), si fa riferimento agli spostamenti e alla stanzialità dei lavoratori stranieri impiegati. Questi ultimi sono descritti come stanziali rispetto alla presenza nel territorio, ma che si spostano per lavorare all'interno della stessa provincia. Arrivano quando è tempo di lavorare, rientrano nei periodi di pausa e poi, più avanti negli anni si sposteranno verso Canada, Inghilterra o il paese di origine.

Se in questi riferimenti sopracitati, viene mostrato come il lavoro nel settore agricolo sembra essere soddisfatto dall'offerta presente sul territorio – con una bassa mobilità territoriale dei lavoratori stranieri – tuttavia in tempi più recenti la situazione potrebbe essere mutata. Alcune testimonianze raccolte da Lule e da Fondazione Somaschi lasciano pensare che, come nel resto del territorio⁶⁹, si sia reso più complicato l'incontro tra domanda e offerta, soprattutto laddove si tratti di impiego occasionale di lavoratori in aziende a conduzione familiare e di dimensioni più ridotte.

"L'altro testimone è il segretario generale FAI di Casalmaggiore: ci dice che solitamente le richieste di manodopera non sono soddisfatte, quindi i caporali farebbero venire persone dal sud Italia (soprattutto durante il COVID-19)." *Intervista_Sindacato1_CR_2020*

Nel settore zootecnico si parla di contratti di lavoro di 150h a cui corrisponde 300h effettive. I lavoratori sono distinguibili in qualificati, con retribuzione oraria di 10,80€ lordi e specializzati – in particolare mungitori e trattoristi – con retribuzione oraria di 12,80€ lordi⁷⁰. I mungitori e trattoristi, per il 70% stranieri, hanno contratti a tempo indeterminato⁷¹. Tuttavia si può anche verificare che i mungitori siano assunti con contratti avventizi (con

⁶⁸ Azzeruoli, Vanessa e D.Perrotta. L'intermediazione informale di manodopera nelle campagne italiane : caporali burkinabé in Puglia e Basilicata e mediatori panjabi in Pianura Padana, in *Sociologia del lavoro* : 139, 3, 2015, pag. 4.

⁶⁹ Si veda Macrì, Maria Carmela (a cura di). Le misure per l'emergenza COVID-19 e la manodopera straniera in agricoltura. CREA 2020.

⁷⁰ *Intervista_Sindacato1_CR_2020*.

⁷¹ *Intervista_Assdicategoria_CR_2020*.

rinnovo ogni 10 anni). Rispetto a questa situazione, è emerso che la CISL di Casalmaggiore ha fatto richiesta formale per renderne obbligatoria l'assunzione a tempo indeterminato⁷². Nell'attività di raccolta si tratta invece di contratti a tempo determinato, con retribuzioni che vanno dagli 8,00 € lordi l'ora, a importi superiori in base alla categoria del lavoratore (avventista qualificato, 11,09 €; avventista specializzato 12,63 €.⁷³ Emerge, inoltre, che la paga può essere inferiore⁷⁴: "H, di etnia indiana, lavora nel settore frutticolo [...] è impiegata presso un'azienda che le offre lavoro in qualche periodo dell'anno. Viene pagata in nero 7 euro all'ora, più delle altre colleghe [...]".

5.5 Sfruttamento lavorativo e caporalato nel territorio di Cremona: questioni aperte

Per quanto riguarda la quantificazione e la descrizione specifica del fenomeno di sfruttamento e del caporalato nel cremonese, il quadro è meno chiaro di altre province, come ad esempio la provincia di Mantova. Il Primo Rapporto Agromafie e Caporalato (2016)⁷⁵, per esempio, inserisce Cremona come epicentro nella mappa del rischio di sfruttamento lavorativo di persone straniere, ma poi non le associa alcuna descrizione rispetto alle condizioni di lavoro a causa di un'importante indisponibilità di dati. Nel Rapporto successivo, dunque nel 2014, la ritroviamo ancora nella mappa della Lombardia, ma "semberebbero assenti condizioni lavorative particolarmente dure"⁷⁶.

Data la centralità del lavoro agricolo e l'incidenza in quest'ultimo del fenomeno dello sfruttamento – su scala nazionale e regionale – possiamo ipotizzare che questo non sia assente a Cremona, ma che vi sia un problema di sua quantificazione in termini numerici e di esplicitazione nel discorso pubblico (e non solo).

Come si suggerisce all'interno di un'intervista realizzata da Lule nel 2019, il fatto che non si parli esplicitamente di sfruttamento non implica che questo non si verifichi. Al contrario, è sufficiente conoscere le effettive condizioni lavorative di chi è impiegato nel settore, per ritrovare elementi che rientrano nella definizione di sfruttamento lavorativo.

"In questi territori si parla poco di sfruttamento, ma è presente per i lavoratori una riduzione del compenso e i caporali giocano sulla paura."
Intervista_3organizzazioni_CR_2019

Una testimone privilegiata ascoltata da Lule e molto vicina alla comunità sikh, dunque a stretto contatto con persone di origine indiana, punjabi per l'esattezza, è impiegata nel lavoro nelle stalle. Dichiarò che secondo la sua percezione "almeno il 10% della comunità indiana su Cremona sia in situazione di sfruttamento."

Considerando le sole fonti a disposizione Cremona pare essere caratterizzata – per riprendere la definizione di sfruttamento lavorativo del Piano triennale di contrasto –

⁷² Intervista_Sindacato1_CR_2020.

⁷³ Intervista_Sindacato1_CR_2020 e Intervista_Assdicategoria_CR_2020.

⁷⁴ Intervista_Lavoratrice_CR_2020

⁷⁵ Primo Rapporto Agromafie e Caporalato a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto. 2012.

⁷⁶ Secondo Rapporto Agromafie e Caporalato a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto. 2014, pag 267.

soprattutto da forme illegali di intermediazione, reclutamento e organizzazione della manodopera [...] in violazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro, minimi salariali, contributi previdenziali, salute e sicurezza [...]»⁷⁷. Sicuramente possono essere evidenziate delle condizioni strutturali della presenza straniera in Italia che aumentano il rischio di sfruttamento lavorativo all'interno del settore agricolo. Si tratta in questo caso di dinamiche che, intrecciandosi, fanno emergere alcuni elementi, brevemente tratteggiati di seguito, che diventano chiavi di lettura del fenomeno e possibili campanelli di allarme.

Uno delle caratteristiche del fenomeno sembra essere legata alla maggiore condizione di vulnerabilità dei cittadini non comunitari legata alle leggi sull'immigrazione. In particolare alla difficoltà di ingresso e permanenza in Italia con regolare permesso di soggiorno. Questa condizione porta da un lato all'impossibilità effettiva di firmare un contratto di lavoro – per il quale è necessario il permesso – e dall'altro a una generale maggiore ricattabilità. Per esempio, può essere maggiore il rischio di essere coinvolti in dinamiche non legali o in truffe ai fini della regolarizzazione. Si tratta quindi di un sistema ancora più complesso del solo pagamento in nero.

“Secondo la sua esperienza, il caporalato farebbe principalmente attività di prestanome agli irregolari per aprire contratti a chi vuole ottenere il permesso di soggiorno, chiedendo in cambio intorno ai 5000 €.”

Intervista_EnteLocale_CR_2020

“Ci dice che per l'80% sono richieste [di regolarizzazione] *false* consigliate ai migranti dai caporali per ottenere la ricevuta della richiesta e lavorare sul territorio.”

Intervista_Sindacato1_CR_2020

“Il presunto caporale non sembra soltanto procurare braccianti agricoli alle imprese, ma lucrare sulle procedure di regolarizzazione. Lui si metterebbe d'accordo con agricoltori italiani che stipulano contratti lavorativi al fine di far arrivare persone dall'India, e regolarizzarle per motivi di lavoro. Tali contratti avrebbero una durata di nove mesi o un anno, sarebbero legali ma fittizi, in quanto le persone non lavorano veramente e non vengono pagate.”

Rapporto Missione Cremona Progetto FARM

“In generale i datori di lavoro nel settore frutticolo pagano in nero, mentre quest'anno, data la situazione del COVID-19, hanno stipulato contratti da 2 giorni e intimato al lavoratore, nel caso di controlli, a dire che sarebbero al primo giorno di lavoro; così facendo tutto il resto delle prestazioni sono comunque in nero. Per far figurare un contratto di 2 giorni effettuano un movimento bancario di 60 euro. Tutte le persone che lavorano nella raccolta per il suo datore di lavoro, ad eccezione delle capogruppo, prendono 6 euro all'ora; il datore di lavoro fornisce l'acqua.”

⁷⁷ Pag. 4.

Intervista_Lavoratrice_CR_2020

Oltre all'assenza di regolari contratti di lavoro, emerge anche il rischio di sfruttamento per chi ne ha uno. È presente sia l'attuazione di truffe sui salari non pagati o la corresponsione di compensi inferiori a quelli dovuti da contratto.

“Se la paga dovrebbe essere di 12/13 euro l'ora in busta paga viene percepito il 50% del guadagno.”

Intervista_3organizzazioni_CR_2019

Inoltre, si può verificare la messa a punto di escamotage che intervengono, all'interno dei regolari passaggi burocratici-amministrativi, a danno dei lavoratori, ad opera di chi li assume. Un esempio è legato al recepimento (reale o fittizio) della disoccupazione da parte di chi lavora con contratti regolari, come metodo per corrispondere un salario inferiore a fronte delle ore lavorate.

“Le assunzioni in agricoltura sono anomale e a livello burocratico i lavoratori vengono ingannati a causa delle cooperative e delle aziende che aggirano il sistema. Le denunce dei giorni lavorativi vengono effettuate ogni 3 mesi, in quanto denunce trimestrali, perciò il pagamento totale avviene dopo 9 mesi. In merito all'acquisizione della disoccupazione, viene prese l'anno seguente. Ad esempio se nel 2018 ho lavorato 180 giornate, nel 2019 l'INPS copre con la disoccupazione 180 giornate. Per avere la disoccupazione bisogna aver lavorato 102 giornate dalle 4 alle 8 ore lavorative al giorno nel biennio (negli ultimi due anni). in questo modo i caporali garantiscono le 102 giornate, ma pagano meno perché il lavoratore prende la disoccupazione. In diversi casi non vengono dichiarate le giornate lavorative e le aziende risparmiano sui contributi da versare.” Intervista_3organizzazioni_CR_2019

Nelle dinamiche di sfruttamento lavorativo ricopre un ruolo centrale l'intermediazione, che risulta cruciale nel caso di cittadini stranieri, per i quali figure terze (datori di lavoro e connazionali) nella gestione di molte fasi cruciali, dalla ricerca e all'ottenimento del lavoro, all'alloggio, al trasporto. In particolare l'intermediazione risulta cruciale all'interno della comunità punjabi.

“Tra i punjabi vi sono intermediari occasionali e professionisti: nel primo caso, essi acquisiscono soprattutto capitale sociale all'interno della rete e solo in maniera residuale è il guadagno in denaro l'obiettivo principale dell'attività di mediazione; nel secondo caso, viene accumulato capitale economico e, talvolta, alla mediazione relativa al lavoro si aggiunge anche quella relativa al permesso di soggiorno.”⁷⁸

⁷⁸ Azzeruoli, Vanessa e D. Perrotta. L'intermediazione informale di manodopera nelle campagne italiane : caporali burkinabé in Puglia e Basilicata e mediatori panjabi in Pianura Padana, in *Sociologia del lavoro* : 139, 3, 2015. Pag. 5.

“A partire dagli anni ‘80-’90 arrivavano immigrati di prima generazione nelle terre del cremonese per lavorare ed i datori di lavoro fornivano un alloggio. Inizialmente fornire un alloggio era considerato un “favore”, ma ora si parla di vero e proprio caporalato.” Intervista_3organizzazioni_CR_2019

“Riferisce che un suo conoscente di circa 35 anni di nome [...] di Cignone, si occupa di reclutare persone guadagnando su ognuna di loro 1.50 all’ora, cioè decurtando tale cifra da ogni persona che dovrebbe ricevere 6.50 orari. [Nome] precedentemente faceva il raccoglitore, ad oggi ha avuto “successo” e ha una funzione di coordinatore che lavora in stretto contatto con il suo datore di lavoro. Inoltre avrebbe anche una fabbrica a Cignone.” Intervista_Lavoratrice_CR_2020

Infine, ma non meno importante e in parte legata alle figure di intermediazione, emerge la delicata questione legata della percezione della propria vulnerabilità e della propria posizione di sfruttamento. Che a sua volta si lega, nel caso in cui si cerchi di rilevare il fenomeno da testimoni privilegiati, alla difficile definizione dello “stato di bisogno” dei lavoratori (vedi Capitolo 1). Esempio della centralità delle due questioni sono le dichiarazioni della testimone ascoltata da Lule nel 2020, che descrivendo la sua condizione lavorativa – sulla quale in generale si potrebbe avere un sospetto di retribuzione inferiore ai minimi salariali e di violazione delle norme su salute, sicurezza, lavoro e previdenza sociale – restituisce da un lato un’opinione positiva del datore e dall’altro una propria di assenza di bisogno.

“Questo è nel suo concetto un buon datore di lavoro: colui che mostra rispetto.”
Intervista_Lavoratrice_CR_2020

“H. spiega che si porta la mamma a lavorare nell’azienda frutticola come raccoglitrice, mentre lei esegue la sua funzione di coordinamento. Non è chiaro se la madre venga retribuita per quel lavoro [...] D’altra parte, non si percepisce in situazione di vulnerabilità. H. dice che né lei né la mamma avrebbero bisogno economico di quel lavoro: la madre è motivata dai contatti sociali con altre connazionali, e H. lo fa perché desidera godere di una maggiore autonomia economica mentre termina gli studi.”

Rapporto Missione Cremona Progetto FARm

Si tratta di un tema complesso e non abbiamo, in questa sede, sufficienti elementi per poter descrivere la situazione del territorio cremonese. Possiamo però segnalare che potrebbe rivelarsi un aspetto particolarmente cruciale nella rilevazione, quantificazione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in questo territorio.

Difatti, alcuni elementi legati al tipo di lavoro svolto nelle aziende del cremonese – in particolare, ma non solo, nella zootecnia, che richiede presenze continuative di manodopera nell’azienda stessa – portano all’istaurarsi di particolari rapporti informali, oltre che costanti

tra le famiglie dei datori di lavoro e i dipendenti impiegati nell'azienda e tra quest'ultimi e gli intermediari.

Per gli allevatori – contrariamente ai produttori di pomodoro, che necessitano soprattutto di manodopera stagionale – è importante avere rapporti di lavoro stabili e affidabili con i propri dipendenti.⁷⁹

Configurando relazioni che se, da un lato sembrano andare oltre il puro rapporto lavorativo e diventare significativi a livello umano e sociale, dall'altro possono rendere faticosa l'individuazione dei propri diritti e dei doveri del datore di lavoro.

Non hanno mai fatto corsi sulla sicurezza, perché dice: “tanto loro non ti faranno mai fare un lavoro pericoloso, l'unico rischio è che si possa trovare un alveare in mezzo agli alberi e i proprietari sono pronti con le medicine contro le api”. I datori di lavoro sono lì a spiegarti come devi fare, finché hai capito, ma non ti metterebbero mai in situazioni di pericolo, secondo la testimone.

Intervista_Lavoratrice_CR_2020

⁷⁹ Azzeruoli, Vanessa e D. Perrotta. L'intermediazione informale di manodopera nelle campagne italiane : caporali burkinabé in Puglia e Basilicata e mediatori panjabi in Pianura Padana, in *Sociologia del lavoro* : 139, 3, 2015. Pag. 7.

6. Lo sfruttamento lavorativo nel settore tessile a Mantova e Cremona

6.1 Descrizione del fenomeno: settori e categorie di persone interessate

Nella zona di Mantova e Cremona, il tessuto aziendale e imprenditoriale è composto da piccole e medie realtà con non più di una trentina di lavoratori e lavoratrici. Sono rare le grandi aziende che contano più di cento dipendenti. Rispetto alle aziende più piccole, composte da meno di dieci lavoratori e lavoratrici, si parla di artigianato.

La grandezza delle aziende implica una diversa organizzazione del lavoro così come dinamiche e relazioni specifiche. Le aziende più grandi solitamente commissionano una parte del loro lavoro ai piccoli laboratori terzi per riuscire a smaltire più velocemente le commesse e garantire consegne più rapide.

Secondo le sindacaliste⁸⁰ intervistate da Codici Ricerca e Intervento nell'ambito del progetto Multitasking, è nei laboratori artigiani che si verificano maggiormente dinamiche di sfruttamento lavorativo. Infatti, nelle aziende di media grandezza c'è una presenza maggiore dei sindacati, coinvolti nelle assemblee interne e interpellati per bisogni specifici. Laddove i sindacati sono presenti, il lavoro sembra essere ben organizzato, i turni rispettati, i pagamenti regolari. Nelle piccole realtà, invece, spesso si crea un rapporto informale di tipo familiare tra datore/datrice di lavoro e lavoratore/lavoratrice che, al posto di garantire un maggior benessere lavorativo, costringe a determinati atteggiamenti.

“Quindi nelle piccole realtà la donna che va in maternità non è benvoluta, mentre invece nella grande realtà, con grandi numeri, il sindacato lì è strutturato maggiormente. La grande realtà, le grandi aziende del tessile, non hanno degli atteggiamenti che se la Pina torna dalla maternità, aspetta un attimo che invece di metterla a cucire le cerniere la mettiamo a cucire i bottoni che così impara la prossima volta a fare un figlio! Nelle piccole realtà questa cosa c'è ancora, oppure ti mettono in un angolo e ti isolano rispetto alle altre, oppure ti propongono di fare il lavoro a domicilio invece di venire a lavorare in azienda e quindi avere un rapporto con le altre.”

Intervista_Ex-sindacalista CGIL FILCTEM_2022

In contesti lavorativi caratterizzati da relazioni di tipo familiare, la crisi economica provocata dalla situazione pandemica ha esasperato dinamiche di questo tipo. In alcuni casi, l'attivazione di ammortizzatori sociali quali le casse integrazione ha permesso a molte aziende di sopravvivere, favorendo al contempo forme di sfruttamento lavorativo nella misura in cui lavoratori e lavoratrici si sentivano in dovere di lavorare per andare incontro all'azienda, in nome della famiglia. Laddove, come spesso accade nell'azienda artigiana, la relazione con il datore o la datrice di lavoro è meno intermediata e dunque più informale e familiare, è maggiore il rischio che possa esserci abuso di autorità, con il conseguente

⁸⁰ Nel testo si alternerà il maschile universale al femminile facendo riferimento a un gruppo di persone eterogeneo di entrambi i generi.

innestarsi di condizioni di lavoro che possono essere etichettate come di sfruttamento, ma percepite in modo diverso.

Per i sindacati, accedere ai laboratori tessili artigiani è in genere molto complicato poiché c'è grande diffidenza, ma la pandemia è stata d'aiuto in quanto l'attivazione della cassa integrazione era sottoposta alla firma del sindacato. In situazioni di normalità, i sindacati ne avrebbero approfittato per organizzare assemblee di lavoratori e lavoratrici, ma in un periodo in cui tutto si è riversato sull'online e le assemblee erano irrealizzabili, la conoscenza di ciò che avveniva all'interno di queste piccole realtà è rimasta scarsa e superficiale.

Quando i lavoratori e le lavoratrici di piccole aziende tessili si rivolgono ai sindacati è perché non sono pagati. Spesso, situazioni di questo tipo vanno a braccetto con contratti part-time con più di 10 ore di lavoro giornaliero, ma la consapevolezza che c'è qualcosa che non va si fa strada nel momento in cui il salario non arriva. Le condizioni di lavoro, dunque, non sembrano rappresentare un problema così grande quanto il mancato pagamento (seppur misero) del lavoro svolto.

“Di solito il problema è [quando] non mi stanno pagando, tutto il resto per loro non è problema.”

Intervista_Sindacalista CISL FEMCA_2022

Questa realtà dei fatti descrive una situazione in cui la percezione di sfruttamento lavorativo sembra essere legata unicamente alla sensibilità personale e in alcuni casi risulta persino distorta. Da una parte manca l'informazione e la consapevolezza dei propri diritti, dall'altra capita sempre più spesso che l'accettazione di condizioni di lavoro degradanti sia l'unico modo per sopravvivere.

Lo sfruttamento lavorativo nel settore del tessile si manifesta in particolare nelle condizioni di lavoro:

- violazione della normativa sulle ore di lavoro e di riposo
- retribuzioni difformi dalle tabelle della contrattazione collettiva
- violazione delle norme sulla sicurezza e la salute sul lavoro
- violazione delle norme su lavoro e previdenza sociale.

Inoltre, si nasconde dietro contratti in piena regola come i contratti a chiamata, quelli di produzione a cottimo, i contratti part-time ma con integrazione del salario in nero. In caso di controlli, questi contratti risultano validi e, allo stesso tempo, non comportano nessuna obbligazione per lavoratori e lavoratrici, i quali, però, spesso non hanno scelta perché non hanno alternative.

6.1.1 Il sotto-settore della calza

La zona di Mantova e di Cremona è specializzata in particolare nel sotto-settore produttivo della calza, il cui confezionamento è affidato perlopiù a piccoli laboratori artigiani. Questo sotto-settore funziona come gli altri: le grandi aziende affidano una parte del loro lavoro ai

piccoli laboratori i quali, per rispettare tempi e consegne, impongono ritmi incessanti di lavoro.

“Le donne sono costrette a fare un certo numero di calze e il datore di lavoro proprio le controlla. Cioè siamo arrivati a che ti controllano quanto puoi stare in bagno. Non stiamo parlando di bere il caffè e non stiamo parlando di fare delle gran cose... fare la pipì punto, parliamo di queste cose qui molto ma molto banali. Poi dopo trovi delle situazioni idilliache dove effettivamente erano le donne che si erano organizzate in modo tale da avere quel momento di pausa, avere un clima all'interno del proprio laboratorio che era vivibile insomma. E lo respiravi quando andavi là.”

Intervista_Ex sindacalista CGIL FILCTEM_2022

In questi laboratori, dunque, spesso si lavora a cottimo e si è sottoposte a dure condizioni di lavoro. Sono rari, ma non mancano, casi di resilienza e autorganizzazione da parte di lavoratrici e lavoratori.

Nel settore del tessile vi è sempre stata una grande predominanza di lavoratrici donne, in maggioranza con cittadinanza italiana. Con l'avvento del sotto-settore della calza, le donne di origine straniera, provenienti soprattutto dai paesi dell'Est Europa (Romania, Albania) e dal Marocco, hanno cominciato a prevalere, mentre non è frequente incontrare donne di origine sub-sahariana. È cambiata dunque la tipologia di persone con la diminuzione delle lavoratrici italiane, sostituite da principalmente da donne immigrate.

Con ciò, è aumentata anche la difficoltà da parte dei sindacati di entrare nelle aziende, perché manca nei nuovi lavoratori e nelle nuove lavoratrici la cultura della consulenza e dell'assistenza sindacale. Come abbiamo visto, il bisogno dei sindacati interviene nel momento in cui cominciano ad esserci dei problemi. Dai fatti di cronaca, riferiti perlopiù alla provincia di Mantova, sembra poi che il territorio sia costellato di laboratori artigiani gestiti da persone di origine cinese e lavoratori o lavoratrici connazionali, ma, data la difficoltà di sindacati e servizi sociali ad individuarli e agganciarli, la loro presenza è solo citata dalle persone intervistate che sull'argomento hanno davvero poche informazioni. Le sindacaliste incontrate riferiscono infatti che queste persone non hanno mai beneficiato della sindacalizzazione, ma che oggi sempre più giovani di origine cinese si rivolgono loro per problemi legati alla maternità o al rinnovo dei permessi di soggiorno. Ciononostante, entrare in questi ambienti è estremamente complicato e il solo modo per accedervi è la firma della cassa integrazione.

6.1.2 Lavoratori e lavoratrici coinvolte

In generale, ad essere coinvolte in situazioni di sfruttamento lavorativo sono in particolare alcune categorie di persone: richiedenti asilo, donne vittime di tratta, beneficiari adulti dello Sistema Accoglienza e Integrazione (SAI) e ospiti dei centri di accoglienza straordinaria (CAS), neomaggiorenni ex minori stranieri non accompagnati. Si registrano episodi in cui questi ultimi sono coinvolti in attività criminose collegate alla Ndrangheta, come ad esempio lo spaccio o il furto di beni di lusso, come nel caso del grosso furto di violini Stradivari.

Chiaramente, non è solo il comparto tessile ad approfittarsi delle persone straniere: la ristorazione, l'edilizia, l'allevamento impiegano manodopera straniera sfruttandola per i turni notturni, per turni lunghi più di dieci ore, per il lavoro in nero, per ripagare debiti che trattengono dallo stipendio e tanto altro. Correlate a queste condizioni lavorative, si stanno sviluppando sempre più problematiche legate all'abuso di alcolici e di sostanze che non fanno che aumentare le fragilità e peggiorare le situazioni di queste persone.

In generale, dunque, sono le persone straniere ad essere maggiormente assoggettate a forme di sfruttamento lavorativo poiché sprovviste di quegli elementi di informazione e conoscenza di base rispetto al mondo del lavoro e/o perché costrette ad accettare qualsiasi lavoro pur di ottenere i documenti necessari a restare nel paese. Tuttavia, spesso le persone straniere fanno riferimento a comunità di connazionali che svolgono un ruolo di grande sostegno e mutuo aiuto: in questo modo circolano le informazioni e si condividono strategie e risorse, tra le quali vi è anche il sindacato.

“Se tu sei un lavoratore straniero e vieni da un altro paese, anche se questo fa parte dell'Europa, la persona - sto parlando di donne - la donna accetta di lavorare anche a delle condizioni inferiori pur di mantenere il posto di lavoro. Perché uno diceva “adesso sono arrivate delle rumene, è arrivata della gente dell'Est, ma quelle lì...” quelle lì un bel fico! Quelle lì per avere il permesso di soggiorno, il permesso di soggiorno è legato al lavoro! Che fin qui è tutto liscio perché uno dice “beh certo, cosa vuoi, venire qui e stare sulle nostre spalle?”. Però queste se non hanno un lavoro non hanno il permesso di soggiorno e quindi non stanno lì a dire “no ma scusami, questo qui mi ha messo al primo livello invece devo essere al secondo”, guardano che ci sia il contratto e basta. Dall'altra parte il datore di lavoro dice “questa deve lavorare e io faccio quello che voglio”. Dopo anche queste donne qui poi, quando nel tempo si confrontano con le altre e hanno momenti di confronto anche con noi, capiscono che sono in situazioni di sfruttamento e dopo anche loro cominciano a muoversi, però la situazione migratoria e la situazione dei permessi di soggiorno dovrebbe essere un attimino un po' modificata perché costringe molte donne ad accettare questi contratti inferiori. Anche nel settore della ristorazione, non lo tocchiamo ma anche nel settore della ristorazione... parliamone!”

Intervista_Ex sindacalista CGIL FILCTEM_2022

Quanto, dunque, la sottomissione a condizioni di sfruttamento lavorativo sia una scelta e quanto sia invece un obbligo derivato da uno stato di bisogno? Il confine è molto labile e delicato.

“Probabilmente poi quando escono quelle sanatorie fatte così, quando vengono fatte - tutt'ora perché l'ultima è stata fatta l'anno scorso, fatta coi piedi - la persona va proprio alla ricerca di un datore di lavoro che possa dargli un'opportunità per regolarizzarsi, per ottenere il permesso di soggiorno. Poi vedi che tanti cambiano lavoro, quello era sono un lavoro di copertura e una volta ottenuto il permesso

regolare vanno da qualche altra parte.” Intervista_Sindacalista sportello migranti CGIL_2022

Chi è inserito in percorsi di accoglienza gode di una situazione privilegiata, perché i servizi spesso garantiscono il monitoraggio e nella prevenzione di condizioni di sfruttamento lavorativo.

“Per far fronte al fenomeno in modo operativo, a parte il fatto di essere servizi per una persona e quindi, anche se la domanda non ci viene fatta direttamente, [...] noi il lavoro lo seguiamo molto attentamente. Lo seguiamo attraverso una serie di professionisti e procedure interne. Ripeto, lo facciamo sapendo che la grandissima necessità di una ricerca lavoro determina anche una grandissima esposizione a un possibile sfruttamento lavorativo, che può essere anche banalmente un contratto fatto male. [...]

Cioè abbiamo un grossissimo pregiudizio. Sappiamo che le persone migranti, soprattutto coloro che versano in condizioni particolari di precarietà, per il permesso di soggiorno o di precarietà economica in generale, o qualche vulnerabilità personale e sicuramente di contesto, sono molto molto più soggette allo sfruttamento lavorativo che sta all'interno di un sistema capitalista economico-finanziario. Quindi, il pregiudizio è l'antefatto e abbiamo un'attenzione particolare a questo, sappiamo che le persone con cui noi lavoriamo sono maggiormente esposte a questo rischio.”

Intervista_Direttrice del progetto SAI ENEA_2022

Laddove c'è una struttura dietro la persona, la situazione è certamente più monitorata. Ciononostante, si tratta di un terreno scivoloso poiché spesso operatori e operatrici si rendono conto di alcune situazioni al limite che tuttavia le persone hanno paura a far emergere perché, consapevoli di star vivendo una situazione di disagio e sfruttamento, sanno che quella stessa situazione permette loro di vivere, o di sopravvivere. Questa prospettiva capovolge la visione del fenomeno, considerando lavoratori e lavoratrici non come vittime ma come soggetti dotati di agency.

Come agire quando i servizi sono a conoscenza di situazioni conclamate di sfruttamento lavorativo? Dalle interviste raccolte emerge che, in quanto operatori e operatrici, ci sia necessità di un rapido intervento. Per dirlo con le parole della direttrice del progetto SAI ENEA: “Se bisogna spezzare le catene dello sfruttamento, bisogna avere il coraggio di spezzarle e la persona che vive su quel lavoro lo cambia!”. Si tratta di un terreno davvero scivoloso che richiede riflessioni e confronti approfonditi.

Sempre più lavoratori e lavoratrici prendono consapevolezza delle condizioni di lavoro che vivono e cominciano a cercare altre soluzioni. Le persone intervistate ci riferiscono che, nel corso degli anni, c'è stata un'evoluzione in termini di aspettative lavorative e di desiderio di miglioramento delle proprie condizioni di lavoro: molte donne, ad esempio, hanno cominciato a fare corsi e formazioni per diventare operatrici socio-sanitarie, aspirando ad una trasformazione professionale che ha ripercussioni sulla qualità di vita. Inoltre, rispetto

ad un tempo, lavoratori e lavoratrici anche stranieri sentono maggiormente di appartenere ad un gruppo di lavoratori e di lavoratrici con un certo potere di agire. Certamente, riconoscersi come agenti attivi è un processo importante ed è il primo passo verso un cambiamento concreto.

6.2 Interventi di contrasto al fenomeno

A fronte del quadro sopra delineato, cosa fanno le organizzazioni per far fronte al fenomeno? Esistono degli strumenti che, in un sistema fallace, spesso non sono sufficienti, ma è utile ricordarsene perché a volte fanno la differenza.

L'attività principale, promossa dalle equipe multiprofessionali in diversi servizi alla persona, è quella di informazione, sensibilizzazione, alfabetizzazione al lavoro e pre-sindacalizzazione. Nel concreto, significa promuovere incontri (spesso utilizzando diverse lingue straniere) per informare e formare le persone in merito alla lettura dei contratti di lavoro, alla paga minima, ai contributi, alla possibilità di fare vertenze, all'esistenza e alle finalità delle camere del lavoro. Sono spesso date informazioni su quelli che sono gli indici dello sfruttamento attraverso la presentazione dei diritti di lavoratori e lavoratrici.

“L'attività di pre-sindacalizzazione cerca di capire quali sono gli strumenti che i lavoratori hanno a disposizione per poter informarsi, acquisire consapevolezza e avere spazi di vertenza rispetto al mondo del lavoro. Diamo conoscenza alle persone del fatto di com'è l'organizzazione sindacale, cosa serve, come si fa per avere le informazioni, per conoscere i propri diritti sul contratto di lavoro, su quali sono i parametri del costruire una paga oraria e permessi, eccetera.”

Intervista_Direttrice del progetto SAI ENEA_2022

Alcuni enti gestori di centri di accoglienza SAI o dell'accoglienza straordinaria inseriscono proprio all'interno del loro regolamento alcune regole per disincentivare il lavoro sfruttato, come ad esempio il lavoro in nero o il lavoro nei campi dalle 5.00 alle 16.00, per pochi euro all'ora. I servizi, dunque, spesso conducono attività capillari di informazione per prevenire situazioni del genere e per farle emergere. A volte, queste attività hanno successo, nella misura in cui ad esse seguono denunce da parte di chi, sulla scorta di quanto imparato, si accorge di lavorare in condizioni di sfruttamento e non lo accetta.

I servizi, poi, utilizzano anche metodi più radicali di controllo tramite la verifica delle buste paga e dei contributi versati. In un'ottica di tutela si comincia ad impostare un lavoro di rielaborazione per accompagnare le persone verso una presa di consapevolezza maggiore e verso la ricerca di un'alternativa. La multidisciplinarietà è un punto di forza: tante sono le competenze, tanti sono gli sguardi sulla persona e sul mondo del lavoro.

Un tempo, anche i sindacati facevano attività di sensibilizzazione e sindacalizzazione attraverso le cosiddette permanenze. Significava andare nei piccoli paesi per farsi conoscere e per fare piccole consulenze. Si trattava di un'esperienza che favoriva molto il rapporto con le persone e l'instaurarsi di una relazione di fiducia, un'attività di sindacalizzazione sul campo che sembra oggi essere profondamente scardinata, un po' per

questioni di sostenibilità economica ma, soprattutto, per il periodo storico e per l'allontanamento e la diffidenza culturale e sociale verso questa presenza. I sindacati sanno di dover andare fuori dalle aziende a fare volantaggio e informazione ma, spesso, non sanno dove le aziende si trovino. È il caso, ad esempio, dei molti laboratori terzisti gestiti da persone di origine cinese. Scarseggia la tracciabilità di queste realtà dai contorni nebulosi, che non sono associate alle confederazioni. Si ignora il loro funzionamento (come reclutino la manodopera, da dove arrivi il loro lavoro, quali siano i loro circuiti, se abbiano intermediari di manodopera attivi ...). Lo strumento più importante che possiedono oggi i sindacati è la firma delle casse integrazione: questa è il pretesto per avere anche un momento di confronto con lavoratori e lavoratrici dal quale possono emergere comportamenti scorretti da parte del datore o della datrice di lavoro.

6.2.1 Alcune esperienze di successo

Quando emergono situazioni poco limpide, i sindacati interpellano direttamente il datore o la datrice di lavoro e chi abbia un ruolo di consulente o di associazione di categoria (ad esempio, Confartigianato o CNA). I sindacati riescono solitamente a trovare un accordo perché all'azienda conviene sanare ove necessario, piuttosto che ricevere una denuncia tramite l'ufficio vertenze e sottoporsi poi ad un processo. In questi casi, il lavoratore o la lavoratrice si rivolge al sindacato per ricevere il pagamento dovuto e procedere con le dimissioni per giusta causa in modo da ottenere la disoccupazione.

A proposito di esperienze di successo, i sindacati hanno sempre fatto monitoraggio rispetto a quelli che un tempo erano i contratti di formazione-lavoro. Sono contratti paragonabili oggi ai tirocini e agli apprendistati. Il processo di monitoraggio prevedeva una verifica, direttamente o tramite i delegati, di quante persone ingaggiate con questi tipi di contratto venissero poi stabilizzate o avessero realmente acquisito capacità lavorativa. Questa azione serviva a monitorare e contrastare dinamiche di sfruttamento e ad avere un minimo di controllo sulle assunzioni. Si riusciva meglio a realizzarla nelle grandi aziende, laddove cioè erano presenti rappresentanti sindacali. Nelle piccole realtà il monitoraggio e l'intervento erano più complicati e i sindacati non potevano che limitarsi a fare pressione. Come più volte ripetuto, oggi le occasioni di incontro sono più rare e i sindacati hanno in parte perso la loro influenza. Stando alle sindacaliste intervistate, il fatto di non poter essere e arrivare dappertutto è proprio un punto di debolezza delle attuali procedure di individuazione precoce e contrasto al fenomeno, pensando soprattutto ai laboratori artigiani in cui lavoratori e lavoratrici sono solitamente più sfruttate e di cui spesso e volentieri non si conosce nemmeno l'esistenza. Per questo, si sente l'esigenza di avere più ispettori del lavoro che possano svolgere un lavoro di monitoraggio e segnalazione, uscendo cioè dal ruolo sanzionatorio che spesso è attribuito loro.

6.2.2 Miglioramenti e cambiamenti auspicabili negli interventi di contrasto al fenomeno

Quali soluzioni e quali cambiamenti possono essere pensati per le procedure e gli strumenti di individuazione precoce, di contrasto al fenomeno e di presa in carico delle vittime?

La prima azione suggerita è chiaramente quella dell'informazione e della sensibilizzazione: riunioni informative e formative aperte a tutti i cittadini e le cittadine e promosse da istituzioni di una certa visibilità, come i comuni. Molte persone intervistate insistono sull'informazione, nelle scuole, nei centri di educazione per gli adulti, nei centri di accoglienza, attraverso il dispiegamento di persone competenti sul tema del lavoro e che abbiano la sensibilità di fare un lavoro di comunità, un lavoro territoriale. Unitamente a ciò, fare educazione civica all'interno di percorsi di alfabetizzazione, cioè rendere più contestuali e più realistici i corsi di italiano per stranieri, fare alfabetizzazione al lavoro in chiave multiculturale perché è proprio attraverso contesti di apprendimento che si passano concetti anche molto semplici. Si tratterebbe dunque di strutturare delle metodologie innovative per poter affrontare il tema e investire su personale qualificato al fine di modificare sistemi. Rispetto alle istituzioni, un intervento proposto per il contrasto di situazioni di sfruttamento lavorativo riguarda lo strumento del premio: se un'azienda ricevesse un premio economico per valorizzare e tutelare un lavoratore o una lavoratrice infortunato, si disincentiverebbero comportamenti scorretti che sarebbero altrimenti sanzionati ma che non cambierebbero la condizione del lavoratore o della lavoratrice stessa. Un'altra soluzione riguarda la collaborazione con l'associazionismo straniero, i luoghi di culto presenti sul territorio, i/le giovani di seconda/terza generazione o con background migratorio e le persone che nelle comunità straniere hanno un peso, o per ruolo o per esperienza di vita nel paese di destinazione: il loro tramite potrebbe facilitare l'aggancio, la relazione e la costruzione di percorsi strutturati. Anche gli sportelli legali e le anagrafi sono luoghi strategici per fare informazione e intercettare persone e situazioni.

Conclusioni e questioni aperte

Il fenomeno dello sfruttamento lavorativo è, come si è visto, eterogeneo nelle sue forme e dimensioni. La stessa organizzazione del caporalato ha delle particolarità dettate dal tipo di attori in gioco e dal loro modo di organizzarsi in reti di interesse e dai contesti economici in cui si insedia e ha successo. Non è facile tracciare i contorni anche perché questi fenomeni si modificano e trasformano rapidamente e costantemente, al variare delle caratteristiche demografiche, migratorie, economiche e dei fattori organizzativi e politici che ne normano il funzionamento.

“Questi sono fenomeni, come la tratta, che si evolvono di anno in anno. Se io leggo qualche cosa sullo sfruttamento dell'anno scorso, è già diverso rispetto a quello di quest'anno, nel senso che se io professionista voglio sapere qualcosa sullo sfruttamento lavorativo e leggo un manuale o un qualsiasi tipo di pubblicazione di 5 anni fa, so già che è superata. Non sto parlando né di organizzazioni, né di singoli, ma sto parlando di un sistema che prevede lo sfruttamento lavorativo che magari è anche molto... [...]... insito ad alcuni processi, che neanche ci si rende conto che è sfruttamento talmente è insito nel modus. [...] Però al di là di questo, se vogliamo vedere le grosse fila, le grosse traiettorie, il disegno in una maniera più schematica [...] su quelle io credo che ci sia un'evoluzione costante.”

Direttrice del progetto SAI ENEA

Si è cercato di sottolineare con forza il forte legame di questi fenomeni con la presenza di una manodopera straniera estremamente mobile sul territorio, poco protetta socialmente e giuridicamente e usata per lavori estremamente precari che non fanno altro che rendere cronico uno stato di bisogno e di maggiore ricattabilità.

Questo legame profondo tra stato di bisogno ed economie locali è anche al contrario: la pandemia ha evidenziato, ad esempio, la dipendenza del settore agricolo dalla manodopera straniera presente sul territorio proprio per il blocco degli spostamenti internazionali e per l'impossibilità dei lavoratori e delle lavoratrici comunitari e stagionali di recarsi nei luoghi dove solitamente sono impiegati durante alcuni periodi dell'anno e ha drammaticamente messo in evidenza la natura sistemica dello sfruttamento dei lavoratori stagionali soprattutto nel settore agricolo.

Seppure qualcosa si conosca, e prova ne è quanto scritto qui sopra, la sensazione generale è di sapere molto poco sui modelli di funzionamento in questo settore. Eppure, non stiamo parlando di individui, gruppi o famiglie che sono slegati da qualsivoglia istituzione. Rispetto allo sfruttamento lavorativo, tanto nel settore manifatturiero quanto in quello agro-alimentare, si può agire a livello preventivo, di contrasto, di controllo e di presa in carico delle vittime e tanti sono gli attori chiamati in causa.

Informative e formative sono necessarie non solo rispetto alle possibili vittime. Appare fondamentale, come lo dimostrano i punti di vista dei tanti sindacalisti e sindacaliste intervistate, pensare a un piano di lavoro comune, cioè sviluppare un'alleanza strategica con

enti coinvolti in azioni di presa in carico o che erogano servizi di assistenza generica a individui e famiglie più esposti al fenomeno. Ad esempio, una strategia che coinvolga sindacati, gestori dei centri di accoglienza, enti di formazione professionale o linguistica, le organizzazioni del terzo settore e i servizi sociali che entrano in contatto con le famiglie ad esempio nella gestione dei servizi per minori. Rispetto alle istituzioni, invece, le persone intervistate hanno l'impressione che sia necessario innanzitutto valorizzare in modo corretto la tematica per riconoscere e condividere le problematiche del territorio.

“Allora io credo che possa essere solamente un processo di multitasking, non può essere se non questo. Ognuno deve fare la sua parte, ma ognuno deve esserci per poter fare questa parte [...] per me se parliamo di multitasking, ci deve essere una presenza di tutti gli attori istituzionali, di tutti, compresi anche gli operatori sociali.”
Direttrice del progetto SAI ENEA

Una realtà alla quale si pensa poco, perché non intreccia direttamente il fenomeno, è la scuola. La scuola, in realtà, in quanto luogo e spazio dell'apprendimento, è il posto più adatto a favorire momenti di formazione e agire a livello preventivo, di consapevolezza. Significa formare ragazze e ragazzi in merito al comportamento da avere e pretendere nel mondo del lavoro: cosa si può fare e cosa no, cosa è giusto e cosa no, ciò che è un diritto rispetto a ciò che non lo è, quando c'è un sopruso da parte dell'altro e quando non c'è. La scuola potrebbe collaborare con gli altri attori istituzionali, sfruttando e mettendo a servizio la sua posizione privilegiata di osservatorio.

Ogni attore ha infatti le proprie competenze, il proprio sguardo sulla realtà. La collaborazione e la formazione di equipe multidisciplinari e multiprofessionali contribuiscono alla riuscita di qualsiasi progetto di intervento sociale, a fronte di una condivisione del ruolo all'interno della rete. In progetti come questo, il suggerimento delle persone intervistate è di iniziare con la condivisione di quali possono essere degli indicatori di sfruttamento, la condivisione e di quale possa essere la direzione verso cui si vuole andare insieme, per finire con la produzione di un'alternativa che inneschi processi di cambiamento all'interno dei luoghi di lavoro, perché quello cui si aspira è un lavoro dignitoso.

Quanto appena letto aiuta a delineare una fotografia di base delle caratteristiche generali dello sfruttamento lavorativo anche in ambiti, come la manifattura, in cui si sa ancora molto poco. Si sono viste le forme, gli effetti, i soggetti coinvolti, i cambiamenti, gli strumenti e gli interventi possibili, ma tanto ancora c'è da scoprire e studiare.

Quanto letto riporta un punto di vista esterno alle aziende e per questo limitato. L'auspicio è quello di approfondire la ricerca e affinare lo sguardo interpellando sulla questione direttamente i lavoratori e le lavoratrici. Tante sono le indicazioni operative proposte in questo testo ma nessuna azione può prescindere da una conoscenza più precisa e dettagliata dell'intero processo di funzionamento di questo settore: dalla modalità di reclutamento e ingaggio in questi circuiti, agli accordi e all'inquadramento contrattuale, al processo lavorativo vero e proprio, alle possibilità di crescita professionale, ecc. Inoltre, un confronto diretto con lavoratori e lavoratrici permetterebbe agli attori esterni che si

interessano più o meno direttamente e a vario titolo della questione (scuola, servizi, sindacati, istituzioni) di raccogliere il sentire dei e delle persone direttamente interessate e conoscere i loro bisogni e desideri, che potrebbero anche non coincidere con le aspettative di operatori e operatrici.

Bibliografia

Azzeruoli, Vanessa. Legami tra pianure. Gli intermediari nella migrazione dei panjabi indiani in Italia. Tesi di dottorato, 2014.

Azzeruoli, Vanessa e D. Perrotta. L'intermediazione informale di manodopera nelle campagne italiane: caporali burkinabé in Puglia e Basilicata e mediatori panjabi in Pianura Padana, in *Sociologia del lavoro*: 139, 3. 2015.

Camera di Commercio di Mantova. Rapporto Economico Provinciale 2019. 2020.

Camera dei Deputati. Commissioni riunite XI Lavoro pubblico e privato e XIII Agricoltura. Indagine conoscitiva [Sul fenomeno del cosiddetto "caporalato" in agricoltura]. XVIII Legislatura. 2021.

Casella, Domenico (a cura di). Gli operai agricoli in Lombardia. CREA. 2019.

CREA. L'agricoltura italiana conta 2020.

CREA. Annuario dell'agricoltura italiana 2020. Volume LXXIV. 2021.

CREA. L'agricoltura italiana conta 2021.

Ispettorato nazionale del lavoro. Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. 2019

Ispettorato nazionale del lavoro. Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. 2020

Macrì, Maria Carmela (a cura di). Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana. CREA 2019.

Macrì, Maria Carmela (a cura di). Le misure per l'emergenza COVID-19 e la manodopera straniera in agricoltura. CREA. 2020.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020 – 2022. 2020.

<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Piano-Triennale-contrasto-a-sfruttamento-lavorativo-in-agricoltura-e-al-caporalato-2020-2022.pdf>

Omizzolo, Marco. Sotto padrone. Uomini, donne e caporali nell'agromafia italiana. Fondazione Giangiacomo Feltrinelli. Milano. 2019

Osservatorio Placido Rizzotto (a cura del). CGIL-FLIA. Primo Rapporto Agromafie e Caporalato. 2012.

Osservatorio Placido Rizzotto (a cura del). CGIL-FLIA. Secondo Rapporto Agromafie e Caporalato. 2014.

Osservatorio Placido Rizzotto (a cura del). CGIL-FLIA. Terzo Rapporto Agromafie e Caporalato. 2016.

Osservatorio Placido Rizzotto (a cura del). CGIL-FLIA. Quarto Rapporto Agromafie e Caporalato. 2018.

Osservatorio Placido Rizzotto (a cura del). CGIL-FLIA. Quinto Rapporto Agromafie e Caporalato. 2020.

Pisacane, Lucio e S. Tagliacozzo. Valutazione degli interventi contro il grave sfruttamento lavorativo in Capitanata. Progetto Libera La Terra. IRPPS-CNR. 2021.

Regione Lombardia. Il sistema agro-alimentare della Lombardia. Rapporto 2020. 2020.

Terra!. E(u)xploitation. Il caporalato: una questione meridionale Italia, Spagna, Grecia. 2021.

Zadra, Franca. Progetto FARm. Rapporto: Missione a Cremona 27- 29.10.2020.

Indice delle fonti

Interviste Mantova (Lule e Fondazione Somaschi 2019, 2020, 2021)

- Intervista_AssCatgoria_MN_2020: Intervista ad Azzini, rappresentante Confagricoltura Mantova, 29/06/2020, Mantova
- Intervista_Sindacati1_MN_2020: intervista a Alice Arioli (CIMI), Ciro Di Lena (FAI CISL) e Ivan Papazzoni (FLAI CGIL), luglio 2020, Mantova.
- Intervista_Sindacati2_MN_2020: intervista a Salvatore Carrus (UILA), marzo 2021, Castiglione delle Stiviere.
- Intervista_Sindacati3_MN_2021: incontro FLAI CGIL, Mantova, 12/05/2021
- Intervista_ComunitàStraniera_MN_2021: intervista a rappresentante della comunità marocchina, aprile, 2021, Ostiglia.

Articoli di giornale Mantova (Lule e Fondazione Somaschi)

- Corriere della Sera, Al lavoro nei campi per 3 euro all'ora: presa l'organizzazione di sfruttatori, 17/08/2018. Link disponibile al: https://milano.corriere.it/notizie/cronaca/18_agosto_17/al-lavoro-campi-3-euro-all-ora-presa-l-organizzazione-sfruttatori-9b975c80-a21d-11e8-b2f9-d4ce42b355f4.shtml
- Gazzetta di Mantova, Estorsioni e caporalato. Sul banco degli imputati l'imprenditore Paganella, 11/07/2018.
- La Repubblica, Caporalato a Mantova, 3 euro l'ora per 13 ore al giorno a raccogliere zucchine: sei arresti, 04/10/2019.
- Voce di Mantova, Caporalato: arrestati due fratelli. I loro operaio lavoravano in nero per 5 euro all'ora, 04/10/2019.
- Voce di Mantova, Caporalato. Lavoravano 13 ore al giorno gliene pagavano 5, arrestati tre sfruttatori, 14/10/2019. Link disponibile al: <https://vokedimantova.it/provincia/caporalato-lavoravano-13-ore-al-giorno-gliene-pagavano-5-arrestati-tre-sfruttatori/>, sito visitato il 02/03/2022.

Interviste Cremona (Lule e Fondazione Somaschi 2019,2020)

- Intervista_EnteLocale_CR_2020: Intervista Ramit - Consigliera comunale di Paderno Ponchielli e membro dell'associazione Universal Arte, 19/08/2020, Cremona
- Intervista_Assdicategoria_CR_2020: Intervista Coldiretti Cremona – Giorgio Bianchi, Segretario Generale Coldiretti Cremona, 29/06/2020, Cremona
- Intervista_Sindacato1_CR_2020: Intervista CISL di Casalmaggiore, Grover Tajinder, Presidente ANOLF e responsabile del settore migrazione in FAI e segretario generale FAI di Casalmaggiore, 19/08/2020, Cremona

- Intervista_3organizzazioni_CR_2019: Intervista a CAPA Centro professionale per la formazione ed i servizi dedicati agli addetti all'agricoltura di Cremona, Giorgio Bianchi, Coldiretti, e Michele Saleri, Segretario generale territoriale UILA, 19/12/2019, Cremona
- Intervista_Lavoratrice_CR_2020: Intervista a H. indiana che lavora nel settore frutticolo, 2020, Robecco d'Oglio

Interviste attività manifatturiere del tessile (Codici Ricerca e Intervento 2022)

- Intervista_Ex-sindacalista CGIL FILCTEM_CR_2022
- Intervista_Sindacalista CISL FEMCA_MN_2022
- Intervista_Sindacalista Sportello migranti CGIL_CR_2022
- Intervista_Direttrice del progetto SAI ENEA_MN_2022
- Intervista_Assistente Sociale Ente Locale _CR_2022
- Intervista_Funzionaria Amministrativa Ente Locale_CR_2022

Indice delle figure

Figura 1 Occupazione regolare e irregolare per branca di attività e popolazione – Tasso di irregolarità in Lombardia (ISTAT 2021). Elaborazione dati CODICI.....	17
Figura 2 Residenti in provincia di Mantova anni 2017-2020. Fonte ISTAT 2020. Elaborazione dati Codici	19
Figura 3 Residenti stranieri in provincia di Mantova anni 2017-2020. Fonte ISTAT 2020. Elaborazione dati Codici	20
Figura 4 Residenti in provincia di Cremona con cittadinanza indiana. Anni 2018-2020. Fonte: ISTAT. Elaborazione dati CODICI	20
Figura 5 RESIDENTI in provincia di Mantova con cittadinanza romena. Anni 2018-2020. Fonte: ISTAT. Elaborazione dati CODICI	21
Figura 6 Residenti in provincia di Mantova con cittadinanza marocchina. Anni 2018-2020. Fonte: ISTAT. Elaborazione dati CODICI	21
Figura 7 Superfici a seminativi in provincia di Mantova. Anno 2019. Fonte: Rapporto Agroalimentare Lombardia 2020. Elaborazione dati CODICI	22
Figura 8 Superfici a seminativi in provincia di Mantova. Anno 2019. Fonte: Rapporto Agroalimentare Lombardia 2020. Elaborazione dati CODICI	23
Figura 9 Incidenza delle imprese attive per settore (agricolo e manifatturieri) sul totale delle imprese attive nel mantovano; incidenza delle imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone non nate in Italia sul totale delle imprese del settore considerato. Fonte: Rapporto Economico Provinciale 2020. Elaborazione dati CODICI	26
Figura 10 avviamenti al lavoro in Lombardia per tipo di cittadinanze. Fonte: Elaborazioni ESP su dati dell’Agenzia Regionale per l’Istruzione, la Formazione e il Lavoro (Arifl), 2019. Elaborazione dati CODICI	27
Figura 11 Comuni con maggiore presenza di braccianti stranieri e cittadinanze, stime FLAI CGIL di Mantova, 2015. Elaborazione dati CODICI.....	28
Figura 12 residenti in provincia di cremona anni 2017-2020. fonte istat 2020. elaborazione dati codici	43
Figura 13 Residenti stranieri in provincia di Cremona anni 2017-2020. Fonte ISTAT 2020. Elaborazione dati CODICI	44
Figura 14 Residenti in provincia di Cremona con cittadinanza romena. Anni 2016-2019. Fonte: ISTAT. Elaborazione dati CODICI	44
Figura 15 Residenti in provincia di Cremona con cittadinanza indiana. Anni 2016-2019. Fonte: ISTAT. Elaborazione dati CODICI	45
Figura 16 Residenti in provincia di Cremona con cittadinanza marocchina. Anni 2016-2019. Fonte: ISTAT. Elaborazione dati CODICI	45
Figura 17 Incidenza percentuale delle produzioni agricole per superficie impiegata e per produzione totale. Fonte: Regione Lombardia, al 31 dicembre 2020. Elaborazione dati CODICI	46
Figura 18 Aziende zootecniche in provincia di Cremona nei primi 10 comuni per incidenza di aziende zootecniche. Fonte: ISTAT 6 ° Censimento agricoltura. Elaborazione dati CODICI	48
Figura 19 Incidenza delle imprese attive per settore (Agricolo e manifatturieri) sul totale delle imprese attive nel cremonese; Incidenza delle imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone non nate in Italia. Fonte: Infocamere 2020. Elaborazione dati CODICI	49



Il rapporto di ricerca vuole offrire una panoramica del fenomeno rilevata sulle province di Mantova e Cremona da **CODICI | Ricerca e intervento**, ente che ha collaborato alle attività di ricerca-azione promosse nell'ambito del progetto **MULTITASKING**, un'iniziativa delle Prefetture di Mantova e Cremona sostenuta dal Ministero dell'Interno e finanziata a valere sul Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2014-2020 (FAMI) Obiettivo Specifico 2 – Obiettivo Nazionale 2.3 – Capacity building

Progetto MULTITASKING muove dalla volontà delle Prefetture di collaborare e coinvolgere il territorio per contrastare il fenomeno dello **sfruttamento lavorativo** e del **lavoro irregolare** che coinvolge i Cittadini di Paesi Terzi, con particolare riferimento ai settori della produzione agricola e tessile. A tal fine, le Prefetture promuovono il rafforzamento della governance multilivello degli interventi, supportando il coordinamento tra Attori Istituzionali e privato sociale e valorizzandone il ruolo nella programmazione e attuazione degli interventi.

Per la realizzazione del progetto, le Prefetture si avvalgono della collaborazione di organizzazioni della società civile attive sul territorio, che contribuiscono alle attività di formazione e sensibilizzazione per gli attori della rete, pubblici o privati, le realtà produttive e le potenziali vittime di sfruttamento. Ulteriori azioni messe in campo sono orientate all'inclusione socio-lavorativa dei Cittadini di Paesi terzi presi in carico.

Associazione Lule ODV

emersione@luleonlus.it – www.luleonlus.it

Fondazione Somaschi

bassasoglia@fondazionesomaschi.it - www.fondazionesomaschi.it

Cooperativa Sociale Koala

formazione@koalacoopsociale.it - www.koalacoopsociale.it

C.I.M.I - Cassa Integrazione Malattie Infortuni - Mantova

info@cimimantova.it - www.cimimantova.it

C.A.P.A - Centro di addestramento professionale agricolo - Cremona

m.rizzi@capacimi.it - www.capacimicr.it

