

act:onaid

— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —



Cambia Terra

Dall'invisibilità al protagonismo
delle donne in agricoltura

*Alle donne incontrate in questo cammino, alla loro forza
e alle loro lotte, affinché diano presto i loro frutti*

Coordinamento ricerca: Rossana Scaricabarozzi

Redazione: Isabella Orfano, Rossana Scaricabarozzi, Grazia Moschetti

Contributi: Chiara Capraro, Rossella Silvestre

Contributi esterni:

Pasquale Bonasora, Labsus - Laboratorio per la sussidiarietà; Grazia Valentino, Maria Carmela Macrì e Catia Zumpano, Crea - Centro di ricerca Politiche e Bioeconomia; Stefania Prandi.

Ringraziamenti:

Questo paper non sarebbe stato possibile senza le protagoniste del programma *Cambia Terra*, ossia le leader e in generale le lavoratrici agricole, e le psicologhe di comunità che le hanno accompagnate nelle attività, Annarita Del Vecchio, Simonetta Bonadies, Erika Cotugno e Marianna Busiello. Un ringraziamento particolare va a: Maurizio Alfano, Marco Bermani, Jean-René Bilongo, Teresa Diomede, Lucia La Penna, Luigi Gravela, Serenella Molendini, Vito Parisi, don Antonio Polidoro, Giuseppe Savino.

Foto e raccolta testimonianze: Stefania Prandi

Supervisione: Sabrina Liberalato, Katia Scannavini

Impaginazione: Tazio Malvezzi

Immagine di copertina: dettaglio di un'opera di Rita Petruccioli che illustra il programma *Cambia Terra*, realizzata per ActionAid nel quadro della Biennale di Architettura di Venezia 2021

Data di pubblicazione: maggio 2022

INDICE

Introduzione	3
1 - Il lavoro agricolo nell'Unione europea: diritti sulla carta, diritti in pratica	15
1.1 - Identikit della forza lavoro in agricoltura: una fotografia europea	15
1.2 - Le condizioni di vita e di lavoro nel settore agricolo in Italia	18
1.3 - La dimensione di genere del lavoro agricolo: il quadro italiano	22
1.4 - Donne in agricoltura, assenti ingiustificate nelle politiche italiane	24
La legge n. 119/2016: partire da qui per migliorare l'impianto normativo in ottica di genere	25
Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022	28
Convenzione Oit n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro	31
Il contributo del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr)	32
Secondo piano nazionale su impresa e diritti umani (2021-2026)	34
Le politiche di sviluppo rurale e la parità di genere: dal dire al fare... ..	36
La prospettiva di genere nella nuova Politica agricola europea: un principio da difendere	39
2 - Cambia Terra: la risposta di ActionAid per l'avanzamento dei diritti delle lavoratrici agricole nel Sud Italia	42
2.1 - Strategia e metodologia di intervento del programma Cambia Terra	42
2.2 - Lavoratrici rumene e bulgare: motore invisibile delle filiere agricole dell'Arco ionico	45
2.3 - Lavoratrici protagoniste del cambiamento: dalla mappatura dei bisogni all'identificazione di istanze collettive	48
Emergenza dei bisogni ed empowerment delle lavoratrici: dai circoli Reflection-Action al Manifesto delle donne	49
I bisogni emersi: punto di partenza del confronto con istituzioni e comunità locali	54
Le leader di comunità, perno della rappresentanza delle lavoratrici verso istituzioni e comunità	58
2.4 - La risposta comunitaria ai bisogni delle donne: i laboratori di comunità e i Patti di collaborazione	61
I Patti di collaborazione e i servizi avviati nei territori	67
Il ruolo delle aziende: l'agricoltura delle relazioni	69
3 - Conclusioni	76
4 - Raccomandazioni	80
Bibliografia	89

INTRODUZIONE

Il presente rapporto restituisce la complessa realtà dello sfruttamento in agricoltura attraverso gli apprendimenti e le evidenze raccolte grazie all'esperienza concreta che ActionAid porta avanti con il programma *Cambia Terra* nel Sud Italia dal 2016.

Molto si è parlato nel corso degli anni delle condizioni di vita e lavoro di operai e operaie agricole nel nostro Paese, ma quasi mai lo si è fatto analizzando il problema con un approccio di genere, ossia guardando a come il sistema patriarcale che caratterizza la società globale – e quindi anche quella italiana – aggrava le forme e l'entità dello sfruttamento delle donne impiegate in settori a scarsa tutela, in particolare quelle più esposte a vulnerabilità, come le lavoratrici straniere.

Il programma *Cambia Terra* di ActionAid ha avuto, fin dalla sua prima sperimentazione nel 2016, l'ambizione di adottare un approccio femminista e trasformativo nella costruzione di risposte allo sfruttamento nel settore agricolo. Tale caratteristica lo rende un intervento che necessariamente si sviluppa nel lungo periodo per poter perseguire cambiamenti strutturali, data anche la scelta di non rinunciare

ad alcuni assi fondamentali che lo definiscono: il **protagonismo delle donne** lavoratrici e il **rafforzamento della loro agency collettiva**; la **corresponsabilità di tutti gli attori che compongono la comunità locale** nel progettare e implementare risposte ai bisogni delle operaie agricole; la **costruzione di soluzioni politiche nazionali e locali**, attraverso la richiesta di norme e piani di azione informati da una forte prospettiva di genere e intersezionale.

Il rapporto si sviluppa partendo da un'analisi del contesto europeo e nazionale (capitolo 1), offrendo una panoramica dei principali dati e studi disponibili utili a fornire un quadro delle condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici agricole. Si presentano inoltre le principali politiche rilevanti adottate nel corso degli anni per prevenire e contrastare lo sfruttamento in agricoltura, mettendone in luce le principali aree di miglioramento. Si presenta poi, nel dettaglio, il programma *Cambia Terra* di ActionAid (capitolo 2), inquadrando in particolare i risultati raggiunti negli ultimi tre anni grazie all'implementazione del progetto europeo *Bright*¹. In questo triennio, il programma si è concentrato nell'Arco ionico e si è focalizzato

¹ Il progetto *Bright* (*Building RIGHTS-based and Innovative Governance for EU mobile women*) è stato co-finanziato dall'Unione europea (Programma *Rights, Equality e Citizenship Programme 2014-2020*), dal Fondo beneficenza Intesa (progetto *Cambia Terra*) e dall'Unione Buddhista Italiana (progetto *Cambia Terra le invisibili*).

soprattutto sull'analisi delle condizioni di vita e lavoro delle lavoratrici rumene e bulgare, le operaie di origine straniera più numerose nell'area. Il rapporto si conclude con le principali conclusioni e raccomandazioni rivolte alle istituzioni ad ogni livello (capitoli 3 e 4), frutto delle risultanze raccolte attraverso lo studio della letteratura rilevante e l'implementazione di *Cambia Terra*.

A cornice delle analisi contenute nel rapporto, ActionAid ha scelto di valorizzare lungo il testo la voce delle donne coinvolte nel programma, accompagnando le evidenze presentate con testimonianze che restituiscono nel concreto il significato delle molteplici violazioni di diritti che

le operaie agricole vivono nel loro quotidiano.

Allo stesso modo, prima di entrare nel vivo dell'analisi di contesto, abbiamo scelto di presentare in questa introduzione un testo scritto dalla giornalista, fotografa e scrittrice Stefania Prandi², che ha accompagnato ActionAid nel lavoro sul campo raccogliendo le foto e le testimonianze delle lavoratrici e dei partner coinvolti nel programma. Questa scelta vuole rafforzare la convinzione che è *in primis* dal punto di vista delle donne che bisogna partire per comprendere la profondità delle cause dello sfruttamento, ma anche per costruire alternative in grado di prevenirlo e combatterlo.

² Stefania Prandi, giornalista, scrittrice e fotografa, si occupa di questioni di genere, lavoro, diritti umani, ambiente e cultura. Ha realizzato reportage e inchieste in Europa, Africa e Sudamerica e ha pubblicato su numerose testate nazionali e internazionali. Ha scritto i libri *Oro rosso. Fragole, pomodori, molestie e sfruttamento nel Mediterraneo* (2018) e *Le conseguenze. I femminicidi e lo sguardo di chi resta* (2020), entrambi per la casa editrice Settenove. Ha vinto grants e premi in Italia, Svizzera, Belgio, Germania e Stati Uniti. Tra questi: *Modern Slavery Unveiled Grant Programme*, *National Geographic Emergency Journalism Fund Grant*, *Volkart Stiftung Grant*, *The Pollination Project*, *Henri Nannen Preis* e *Otto Brenner Preis*.

DONNE, TRA VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI NEI CAMPI

di Stefania Prandi

La luce rosata della piazza diventa opaca mentre Catalina parla³. Gli occhi scuri sono accesi. «Non lavoravo nei campi da tre anni. Ho dovuto ricominciare a causa della pandemia, dopo avere perso il posto da ragioniera. È difficile trovare qualcos'altro, specialmente se si è rumene. Stamattina mi sono alzata presto, cominciamo alle sei: prepariamo il terreno per piantare le fragole, lo concimiamo. Devo stare sempre piegata e adesso che sono incinta è faticoso. Mi sento sfiancata, però sono obbligata ad andarci, ho bisogno di soldi».

Catalina abbassa lo sguardo soltanto quando cerca, per qualche istante, le parole più adatte per rispondere alle domande. Ha trentadue anni, è arrivata in Italia con i genitori da dodici anni. Vorrebbe riuscire a finire l'università, Economia e commercio, ma non se lo può permettere, nonostante il marito abbia uno stipendio e non paghino l'affitto, perché vivono con i suoceri. «Durante il lavoro in campagna sento dei crampi. Sono andata dal ginecologo: potrebbero essere i movimenti di assestamento dell'utero ma corro il forte rischio di perdere il

bambino. Non mi ha dato indicazioni concrete su cosa potrebbe succedere e come dovrei comportarmi. Secondo lui dovrei smettere e basta».

È l'ora dell'aperitivo di una serata di fine settembre, in provincia di Matera, i tavolini all'aperto si riempiono. Il clima è mite, le fragole crescono d'inverno, nelle serre. La fascia del metapontino, chiamata la California del Sud Italia, è una delle principali in cui si coltivano i frutti rossi. Le terre a ridosso del mare Ionio godono di un microclima favorevole e il suolo ha una composizione che rende il loro sapore unico. L'Italia è tra i principali produttori in Europa, con prezzi alti per i consumatori, rispetto ai concorrenti esteri, dai quattro agli otto euro al chilo. Nel settore sono impiegate soprattutto donne provenienti da Romania e Bulgaria. «Guadagno trentotto euro al giorno. Chi riesce lavora senza interruzioni, dal lunedì alla domenica. Gli uomini ricevono due euro in più all'ora perché hanno compiti più pesanti».

Catalina ha cercato occupazione come segretaria e operaia nei magazzini di impacchettamento, provando

³ Nota dell'autrice: i nomi delle lavoratrici agricole, fatta eccezione per le leader Adriana, Viola e Maria, sono stati cambiati. I virgolettati sono stati estrapolati dalle interviste. In alcuni passaggi il testo è stato sintetizzato e adattato per rendere la lettura più scorrevole.

con il passaparola, rispondendo agli annunci e mandando il curriculum. In risposta ha ricevuto avances sessuali. «Mi hanno detto che sono giovane e bella, mi hanno chiesto di andare a prendere un caffè; naturalmente intendevano altro. Soltanto se avessi accettato, mi avrebbero dato il posto. Allora è meglio zappare, nonostante mi sia successo anche nelle serre». Di fronte ai no sfuma ogni possibilità di potere lavorare. «All'inizio sono cortesi, fanno i complimenti, non sembra ci sia qualcosa di male. Però, poi, una parola tira l'altra e si arriva sempre a quello. Ormai me ne accorgo subito. Allora saluto con educazione e vado via. A volte insistono, sia di persona sia telefonicamente, mi richiamano. Sono italiani, conoscono le nostre difficoltà economiche di straniera. Pensano che io sia una poverina buttata lì, una morta di fame, spinta a fare altro dal bisogno». Il pensiero delle continue molestie causa a Catalina un senso di umiliazione e preoccupazione. «Non ho paura delle aggressioni, ho sempre fatto parecchia attenzione e sono sicura di me. In ogni caso mi viene l'ansia. Avrei voluto denunciare tante volte, non ho mai trovato le condizioni giuste. Ho conosciuto altre nella mia situazione. Provo una grande rabbia».

Da quanto emerge dalle venticinque interviste realizzate per questo report a operaie agricole, operatrici e operatori, ricercatori e ricercatrici, psicologhe, sindacaliste e imprenditrici, le molestie

sessuali e i ricatti sono un fenomeno ben radicato nel metapontino e nelle aree limitrofe di Puglia e Calabria. Racconta Annarita Del Vecchio, psicologa e collaboratrice di ActionAid in Puglia: «Le comunitarie, le rumene in particolar modo, sono considerate donne facili, delle poco di buono, pericolose perché si crede che vengano a rubare i mariti delle italiane. Molte si ribellano, ma quando rispondono ai tentativi di abuso con il rifiuto, restano disoccupate. I molestatori sono soprattutto caporali e rimangono impuniti perché non ci sono denunce».

I nomi di chi commette le violenze, in certi casi, sono noti a tutti. Del Vecchio si è sentita raccontare dell'uomo chiamato "delle cime di rape", nella zona di Ginosa Marina, un caporale che molesta le donne che lavorano per lui. Nel barese, da anni va avanti un metodo collaudato. La mattina, quando nelle piazze arrivano i furgoni per portare le operaie agricole nei campi, la "prescelta" viene fatta salire davanti, nello spazio accanto al guidatore. Sul cruscotto vengono messi un cornetto e un caffè caldo, comprati al bar. Mangiare la colazione significa accettare l'avances sessuale e quindi ottenere l'ingaggio. Rifiutando, invece, il giorno dopo si viene lasciate a casa».

Di molestie parla Simonetta Bonadies, psicologa e collaboratrice di ActionAid

in Calabria. «Quando non sono aggressioni, sono comunque avances e minacce. Se pensiamo alla violenza come a una rete, quindi a un sistema fatto di violazioni di diritti e di soprusi, tutte le donne con cui ho parlato hanno subito la minaccia di perdere il posto se non si prestavano sessualmente».

Nei campi italiani e degli altri Paesi dell'Europa mediterranea non esistono statistiche sui numeri reali delle violenze sessuali sul lavoro, che includono insulti, palpeggiamenti, ricatti, assalti, stupri. Maurizio Alfano è un ricercatore nell'Arco ionico calabrese, autore di diversi saggi. «In quanto alle molestie sessuali, qui ci sono situazioni di omertà ancora più radicate rispetto ad altri territori. Le donne non denunciano perché hanno paura di ritorsioni a vari livelli. Qualcuna si vede sottrarre i documenti. Altre ricevono minacce contro i familiari rimasti in Romania o in Bulgaria. Chi continua a lavorare è piena di cicatrici e di ferite nell'animo: c'è un carico eccessivo da sopportare».

Reagire può significare finire nelle "liste nere". «I caporali si telefonano l'uno con l'altro per segnalare le piantagrane. C'è uno scambio di manodopera e quindi di informazioni. Il sistema è sofisticato: è come se fossimo di fronte a un ufficio di collocamento totalmente irregolare

e criminoso, in grado di gestire la manovalanza non soltanto nell'area ma anche fuori. Ad esempio, quando finisce la stagione dei mandaranci e inizia la semina delle fragole, i caporali organizzano i trasporti fino alla Basilicata. Vengono preferite le donne perché sono più prostrate e obbligate a sopportare con rassegnazione».

«Io ho denunciato, non ho paura», dice Zorina, leader di ActionAid in Calabria, mentre con le dita sottili prende una sigaretta e l'accende. Si sposta il ciuffo dalla fronte, soffia il fumo e punta gli occhi. È originaria della Bulgaria e fa la stagionale da molti anni. «E lo sai come funziona? Le forze dell'ordine ti chiedono di aspettare perché nella zona si conoscono tutti. Chiamano il proprietario dell'azienda e cercano una soluzione informale, una compensazione economica». Zorina aggrotta la fronte: «Stare nei campi mina l'autostima, ci si sente sparire perché si viene considerate degli oggetti. Le donne non parlano con nessuno di ciò che succede e pensano che il sistema in cui si trovano sia normale. I caporali stessi impongono di andare col datore di lavoro, l'ho visto con i miei occhi e succede ancora oggi. Lo sanno tutti, però fanno finta di niente e tacciono. Il problema delle molestie è che le lavoratrici non se le aspettano, non conoscono i loro diritti, non ricevono informazioni adeguate e così restano zitte».



ADRIANA, LEADER DI ACTIONAID IN CALABRIA

Adriana è stata una operaia agricola in Calabria prima di diventare una "colf", parola che pronuncia con un mezzo sorriso: «Pulire case è un'occupazione migliore di altre. Sono stata abbastanza nell'agricoltura per rendermi conto di quanto sia difficile, come ambiente. Con il mio carattere sempre ribelle faticavo a resistere e così ho rinunciato». Adriana viene dalla Romania ed è una leader di ActionAid. Con la voce dal tono pacato offre una fotografia impietosa della situazione. «Uno dei problemi di cui non si parla è quello della maternità: la gestione dei figli è davvero difficile per le

lavoratrici agricole» dice, alzando le spalle e scuotendo la testa. «Quando la campagna inizia presto, alle due o alle tre di notte, prendono i bambini addormentati e, se non hanno familiari di riferimento, li portano a casa di estranee che ne accudiscono cinque, sei, o dieci nelle loro case. Li tengono fino a quando le madri non tornano a prenderli, il pomeriggio. Mandarli all'asilo non è possibile, l'orario non lo permette». In Calabria esistono gli "asili nido irregolari", servizi a pagamento, in nero, con personale senza alcuna formazione che si occupa dei piccoli fino all'arrivo dei genitori. E qualcuna si porta i figli nelle serre, facendoli dormire in "cassette" di legno. «Tanto a chi interessa dove lasciamo i nostri bambini?» chiede Adriana, stringendo le labbra. «A nessuno. Non importa se li facciamo restare nei nostri paesi di origine, affidandoli ai nonni o agli zii. Non conta se ci mancano, se non li vediamo per mesi. Le braccianti sono invisibili, sono solo dei numeri. A volte devono anche rinunciare al loro nome se è difficile da pronunciare e così, per potere avere un impiego, ne trovano un altro, più facile per gli italiani».



DON ANTONIO POLIDORO,
DIRETTORE CARITAS MIGRANTES
BASILICATA E PRODIRETTORE
CARITAS MATERA

Don Antonio supporta le straniere nel territorio di Matera con l'associazione Migrantes, in collaborazione con l'Arcidiocesi. Va direttamente nei campi per verificare che non ci siano situazioni di sfruttamento. «Come parrocchia avevamo fatto un progetto, chiamato A casa con mamma, ispirato ai paesi del nord Europa, per accogliere i bimbi dai tre mesi ai tre anni. C'è la necessità trasversale, non solo per le operaie agricole, di lasciare i propri figli a qualcuno di fidato. Il servizio è stato attivo per quattro anni senza nessun sostegno dalle amministrazioni locali, nemmeno da quella regionale. Era una lotta continua per sopravvivere fino a quando è arrivata la pandemia e abbiamo dovuto chiudere». Nell'asilo venivano ospitati fino a un massimo di sei bambini, perché c'erano soltanto due operatrici a disposizione. La retta era di duecentonovanta euro al mese,

incluso il servizio mensa, dalla mattina alle sette fino alle sedici.

Il giardino della casa di Don Antonio è rigoglioso, con alberi di albicocche e ulivi. Nel patio spoglio si siede Anna, per l'intervista, mentre il parroco porta il caffè e offre una fetta di torta. Dentro, nell'appartamento, una grande stanza è adibita a magazzino, stipata di alimenti di prima necessità, dalla pasta, all'olio, ai barattoli di conserva. Vengono distribuiti a chi ne ha bisogno, incluse le stagionali che guadagnano troppo poco per arrivare alla fine del mese. Anna ha gli occhi lucidi e si soffia il naso. È in lutto: il compagno è mancato da due settimane, per un infarto. Un mese prima ha perso la madre, in Romania, senza nemmeno poterla salutare di persona a causa della pandemia. «Ho una bambina di nove anni e otto mesi» dice, illuminandosi per un attimo. «Per vivere raccolgo fragole, albicocche e arance. Prendo tra gli ottocento e i mille euro, ma prima avevamo la pensione di invalidità del mio compagno. Non eravamo sposati e adesso sembra che non avrò diritto a nulla». Resta in silenzio, cercando di trattenere le lacrime, con grossi sospiri. «Quando lavoravo nei campi mia figlia stava col papà, adesso non so cosa faremo. Di solito io devo andare in campagna alle sei di mattina, e non posso certo lasciarla sola, non starei tranquilla. Solo di affitto paghiamo quattrocento euro al mese.

Poi ci sono la luce e il gas. Come si può vivere con così poco? Mia figlia a scuola è bravissima, le piace studiare, vorrei mandarla all'università».

Ad Adelfia, in provincia di Bari, a seguito della sperimentazione con ActionAid, il nido comunale ha adottato orari flessibili, aprendo dalle quattro di mattina. Secondo Del Vecchio, rappresenta un passo importante, paradigmatico per altre realtà. «Le lavoratrici dell'agricoltura si trascinano un carico emotivo e un senso di colpa inimmaginabili da fuori. Già attorno ai sei o sette anni i bimbi vengono lasciati a casa da soli, quando la notte loro escono. In genere, la mattina, una vicina li porta alla fermata dell'autobus o dello scuolabus». In altri casi le donne "accompagnano" telefonicamente i figli lungo il tragitto. Una madre dell'Est Europa è stata segnalata dalla vicina ai servizi sociali per abbandono di minore e ha rischiato di perdere la potestà genitoriale. Le italiane fanno affidamento sulla rete familiare mentre le straniere, spesso, sono senza supporto. «Tutte vorrebbero un'infanzia dignitosa per i loro figli, normale, come quella degli altri. Vorrebbero poterli portare al mare d'estate, ma in spiaggia non riescono mai ad andarci perché lavorano sempre». Il senso di inadeguatezza si accompagna al dispiacere per le molte ore di separazione. Nei magazzini in provincia di Bari «c'è l'obbligo degli straordinari. Decidere di non farli è

impossibile perché si è vincolate al trasporto organizzato dall'azienda, ai pullman che spostano la manodopera da una provincia della Puglia all'altra. Non esiste la possibilità di scegliere. Una donna mi ha detto: pensiamo che la schiavitù sia stata abolita ma non è vero».

A rendere ancora più dura la vita delle donne impiegate nella raccolta della frutta e delle verdure che arrivano sulle nostre tavole e su quelle di altri Paesi europei è la difficoltà di accesso ai servizi di base, come quello sanitario. Per le comunitarie spesso il medico è legato alla stagionalità del contratto. Andare a fare una visita significa perdere la giornata. A pesare, inoltre, sono le discriminazioni per il fatto di essere straniere e irregolari. Una raccogliitrice di fragole e mandaranci ha vissuto il dolore della morte di un figlio durante il parto, alla fine di una gravidanza senza complicazioni apparenti. «Il bambino non riusciva ad uscire. Sarebbero dovuti intervenire con il cesareo d'urgenza ma hanno ritardato troppo, fino a quando non c'è più stato niente da fare. Ho chiesto l'autopsia e mi hanno risposto che tanto non mi sarebbe servita perché ero senza documenti. Si sono offerti di seppellirlo a spese dell'ospedale. Non ricordo nemmeno se ho firmato io quelle carte».



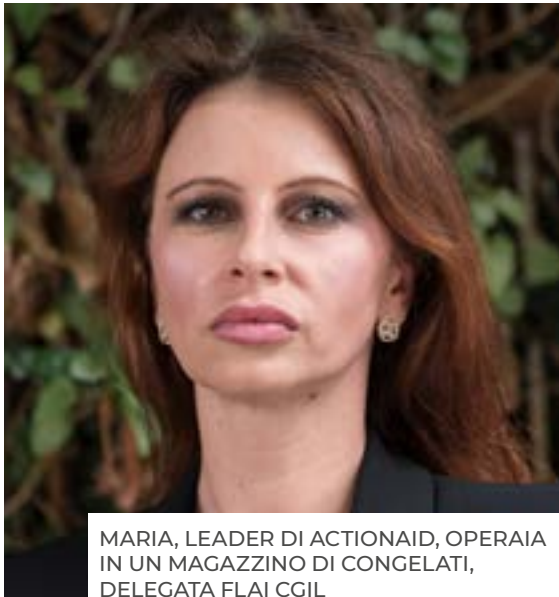
VIOLA, LEADER DI ACTIONAID IN CALABRIA

Grazie alla collaborazione delle leader locali, a Corigliano-Rossano Calabro è stata creata la Cittadella della condivisione, tre locali adibiti a sportelli di consulenza, con diverse figure professionali. «La Cittadella della condivisione serve per migliorare la nostra vita. Finalmente le donne non sono più invisibili e c'è un luogo dove possono essere ascoltate. Qui vengono a chiedere consulenza per questioni burocratiche, mediche, psicologiche e c'è la referente di un centro antiviolenza» spiega Viola. È originaria dell'Ucraina e vive in Italia da una ventina d'anni. Parla russo, ucraino, ungherese, bulgaro, polacco



TEMENUSHKA, LEADER DI ACTIONAID IN CALABRIA

e italiano. È diventata una leader per ActionAid dopo avere lavorato nei campi e collaborato con associazioni e col sindacato. «Sono arrivata in Italia per turismo, ero venuta a trovare un'amica. Per curiosità ho fatto la raccolta degli agrumi in Calabria e sono rimasta perché ho incontrato mio marito». Per Viola è importante che le donne si sostengano tra di loro: «Devono avere coraggio, bisogna lottare. Io sono fiduciosa, c'è speranza per tutte, però occorre essere unite perché da sole non si fa niente».



Maria è diventata leader di ActionAid a Ginosa Marina, in provincia di Taranto, dove è delegata sindacale per la Flai Cgil; segue centoquarantacinque operaie agricole, in collaborazione con un altro sindacalista. Fa una smorfia quando le si domanda se lo sfruttamento è diffuso. «Certo, la maggior parte delle stagionali viene a chiedermi delle paghe, che sono basse, bassissime. Sono ancora trenta euro al giorno per otto, nove, dieci ore di lavoro, senza pause né un bagno dove potere andare. A volte non le lasciano nemmeno con la bottiglietta dell'acqua. Ci vorrebbero maggiori controlli, le autorità dovrebbero essere più presenti. Purtroppo, lo sfruttamento in questa parte della Puglia è la regola, non l'eccezione, anche per le persone assunte: aprire la bocca significa non venire più richiamata. E questo vale perfino per chi risponde in maniera assolutamente

garbata e gentile». Maria segue le straniere che guadagnano, in media, settecento euro al mese, e si ritrovano, segnati in busta paga, soltanto tre giorni. «A Ginosa Marina un affitto costa trecento euro e quindi è normale dovere vivere in dieci in una casa. Le buste paga sono tutte false, viene segnato il minimo possibile delle ore. Gli straordinari non vengono contati».

Maria è originaria della Romania. È entrata in contatto con il sindacato dopo quattro anni in nero come giardiniera, nel tarantino, durante i quali faceva di tutto: si arrampicava sugli alberi con la fune, usava la motosega e l'accetta. Il datore di lavoro non voleva concederle il trattamento di fine rapporto, perché era senza contratto. Ha puntato i piedi e con l'intervento della Flai Cgil è riuscita ad ottenere una parte della compensazione che le spettava. «So bene cosa significa non avere diritti. Da quando sono arrivata a Ginosa Marina per me è stata una sofferenza continua: avevo una bambina piccola, non sapevo a chi rivolgermi per un lavoro, mio marito aveva uno stipendio insufficiente per la famiglia. Adesso mia figlia è adolescente ed è cresciuta bene, grazie a Dio. Aveva cinque anni quando ha cominciato a rimanere a casa senza nessuno. Uscivo presto, anche alle cinque di mattina: se devi mangiare non hai alternative, purtroppo l'amore non passa dallo stomaco. Quando era

malata non potevo mai starle vicino, le mettevo lo sciroppo con la siringa sul comodino e lo prendeva da sola. È questa la verità sul sistema, perché chi si permette di assentarsi per un giorno poi viene lasciata a casa per ripicca». Dalle interviste, le paghe medie si aggirano tra i seicento e i novecento euro al mese, per cinque o sei giorni di lavoro nei campi. Ma c'è addirittura chi guadagna meno, perché non riesce a fare tante giornate. Secondo Lucia La Penna, segretaria della Flai Cgil di Taranto, il salario giornaliero dovrebbe essere, stando al contratto provinciale, di cinquanta euro e dodici centesimi. Nella realtà ci sono situazioni fortemente diversificate perché nella zona orientale della

provincia «alcune lavoratrici arrivano a percepire soltanto ventidue euro circa al giorno». Funziona diversamente nella parte occidentale. In alcuni casi c'è chi riceve la busta paga con il minimo contrattuale, con un bonifico corrispondente, e deve restituire una parte dei soldi perché il salario di piazza è differente da quello versato. Un problema non solo per le lavoratrici che subiscono una vera estorsione «ma anche per le aziende eticamente corrette del nostro territorio, molte delle quali presenti sul mercato internazionale, oltre a quello italiano, che vogliono rispettare le regole e si ritrovano ad affrontare una concorrenza sleale».



CAMPO DI FRAGOLE - ARCO IONICO

1 - IL LAVORO AGRICOLO NELL'UNIONE EUROPEA: DIRITTI SULLA CARTA, DIRITTI IN PRATICA

1.1 - Identikit della forza lavoro in agricoltura: una fotografia europea

Nell'Unione europea sono circa **8,6 milioni le persone impiegate in agricoltura**, corrispondenti al **4,3% dell'occupazione totale**⁴. I dati dei singoli Stati membri variano notevolmente a seconda della rilevanza del comparto agricolo nell'economia nazionale. Ad esempio, l'agricoltura occupa il 21,2% della popolazione attiva con più di 15 anni in Romania, il 6,6% in Bulgaria, il 3,9% in Italia, fino all'1% in Germania⁵. L'agricoltura europea continua ad essere un settore caratterizzato dall'impiego di manodopera familiare, con percentuali variabili da Paese a Paese⁶. Il ricorso alla forza lavoro extra-familiare, nazionale e straniera, è tuttavia una pratica in costante aumento, in particolar modo per il lavoro stagionale, tanto che quest'ultimo è diventato indispensabile

per la raccolta di frutta e verdura in Europa. **Tra il 2011 e il 2017, la mobilità intra-Ue delle operaie e degli operai agricoli stagionali è aumentata del 36%**, mentre la manodopera extracomunitaria è incrementata del 31%⁷. Italia, Spagna, Francia, Germania e Grecia sono i principali paesi di destinazione; Romania, Polonia e Bulgaria sono invece gli Stati da cui proviene gran parte della manodopera europea⁸. Per quanto riguarda la componente non comunitaria, le nazionalità registrate sono molto numerose e cambiano a seconda del paese ospitante. Africa e Asia sono tuttavia le principali aree di origine. Della popolazione complessivamente impiegata in agricoltura in Europa, il 65% è costituito da uomini e il restante 35% da donne⁹. Di quest'ultime, circa il 30% lavora a tempo pieno e il 52% part-time¹⁰. Come in altri comparti produttivi, la larga incidenza di occupazione part-time aumenta

⁴ M.F. Marras (a cura di), *L'agricoltura italiana conta 2021*, Crea - Centro di ricerca Politiche e Bioeconomia, 2021, p. 52.

⁵ Ibidem.

⁶ Commissione europea, *Agriculture Statistical Factsheet 2020, June 2021*, p. 17.

⁷ Parlamento europeo, *Migrant Seasonal Workers in the European Agricultural Sector*, 2021, p. 3.

⁸ Idem, p. 44.

⁹ R. Franić, T. Kovačiček, *The Professional Status of Rural Women in the EU*, Parlamento europeo, 2019, p. 16.

¹⁰ Idem, p. 24.

l'insicurezza lavorativa e la vulnerabilità delle donne, anche a causa di salari ridotti e prestazioni pensionistiche parziali¹¹. In realtà, quantificare l'effettiva partecipazione delle donne al settore agricolo è un esercizio alquanto complesso perché una parte di loro svolge attività non retribuite nell'ambito delle aziende di proprietà familiare¹².

Le lavoratrici e i lavoratori comunitari hanno diritto alla piena parità di trattamento riservata alla popolazione del paese ospitante in base al principio della libera circolazione e soggiorno all'interno dell'Ue garantito a chi possiede la cittadinanza europea¹³, mentre pari condizioni di lavoro e alcune prestazioni sociali sono concesse alla forza lavoro extra-comunitaria dalla direttiva sui lavoratori stagionali di Paesi terzi¹⁴. La realtà quotidiana di chi lavora in agricoltura in molti casi, però, indipendentemente dalla nazionalità e dalla posizione giuridica, **non è tutelata come le leggi europee e nazionali prevedono**¹⁵. Sebbene in maniera diversificata, in tutti i Paesi europei che impiegano

manodopera agricola straniera si riscontrano condizioni di lavoro e di vita inadeguate, che possono arrivare a determinare situazioni di grave sfruttamento lavorativo¹⁶. Elevato carico e lunghe ore di lavoro (da 10 a 15 ore al giorno), salari bassi, prolungati sforzi fisici, esposizione a materiali dannosi (pesticidi, sostanze chimiche, fertilizzanti e fumi nocivi), soluzioni abitative inadatte e insalubri, isolamento sociale e scarso accesso a informazioni e ai servizi territoriali caratterizzano la vita di moltissime persone straniere impiegate in agricoltura in Europa¹⁷. A ciò spesso si sommano il reclutamento illecito, irregolarità contrattuali o la totale assenza di un contratto di lavoro e la conseguente assenza di previdenza e protezione sociale.

Non esistono dati ufficiali in grado di misurare il lavoro sommerso in agricoltura, tuttavia, sono disponibili alcune stime. Ad esempio, secondo l'*European Platform Tackling Undeclared Work*, in Europa, **l'occupazione agricola stagionale non registrata è pari al 32%**¹⁸, dato confermato dalla *European Federation*

¹¹ Ibidem.

¹² Idem, p. 19.

¹³ Art. 45 "Libertà di circolazione e soggiorno" del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue).

¹⁴ Direttiva 2014/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali.

¹⁵ Parlamento europeo, *op. cit.*, p. 1.

¹⁶ Commissione europea, *Intra-EU Mobility of Seasonal Workers. Trends and Challenges*, 2021, p. 54.

¹⁷ Idem, p. 55.

¹⁸ C. Williams, I. Horodnic, *Tackling Undeclared Work in the Agricultural Sector*, European Platform Undeclared Work, 2018, p. 11.

of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, ma che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Oil) stima **essere di gran lunga superiore (61,2%)**¹⁹.

Tale contesto alimenta in maniera significativa il livello di vulnerabilità e, quindi, di sfruttamento della manodopera agricola, in particolare della componente femminile rappresentata in larga parte da lavoratrici comunitarie, originarie soprattutto dalla Romania e dalla Bulgaria²⁰. Oltre alle condizioni di vita e di lavoro sfavorevoli già citate, le lavoratrici straniere impiegate in agricoltura in Europa spesso subiscono forme multiple di discriminazione in quanto donne, migranti²¹, madri inserite in ambiti caratterizzati da dinamiche di genere e relazioni di potere di stampo patriarcale e razzista, che le espongono continuamente a molestie, abusi e financo a violenze sessuali²². In alcuni casi, poi, sono oggetto di tratta di esseri umani a scopo di

sfruttamento lavorativo o, in situazioni estreme, anche a fini di sfruttamento sessuale²³. Di certo, la **cittadinanza europea non impedisce alle donne di essere oggetto di tali crimini**²⁴. Va rilevato che ulteriori fattori di vulnerabilità sono presenti già alla partenza dal loro paese di origine e influenzano le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici mobili rumene e bulgare nei paesi di destinazione. Tra questi si registrano la carenza di informazioni relative al lavoro che andranno a svolgere, lo scarso contatto con organizzazioni locali che potrebbero orientare le scelte, la mancata esperienza pregressa nel comparto agricolo, la non conoscenza della lingua locale, il livello di istruzione medio-basso, a cui si aggiungono la presenza di figli/e e le precarie condizioni economiche della famiglia, che influenzano le decisioni da prendere una volta emigrate²⁵.

La pandemia da Covid-19 ha reso evidente il ruolo cruciale svolto dalla manodopera straniera per

¹⁹ Parlamento europeo, *op. cit.*, p. 7.

²⁰ *Idem*, p. 6.

²¹ I. Atak, D. Nakache, E. Guild, F. Crépeau, *Migrants in Vulnerable Situations' and the Global Compact for Safe Orderly and Regular Migration*, Queen Mary School of Law Legal Studies Research Paper n. 273/2018.

²² Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, Roma, 2020; L. Palumbo, A. Sciarba, *The Vulnerability of Women Migrant Workers in Agriculture and the EU: The Need for a Human Rights and Gender-Based Approach*, Parlamento europeo, 2018; S. Prandi, *Oro rosso, Fragole, pomodori, molestie e sfruttamento nel Mediterraneo*, Settenove, 2018.

²³ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura*, Oil, 2021, p. 25; M.G. Giammarinaro, L. Palumbo, "Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia", in Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, *V Rapporto Agromafie e Caporalato...* *op. cit.*, p. 83.

²⁴ L. Palumbo, A. Sciarba, *op. cit.*, p. 20.

²⁵ Tali informazioni sono state raccolte nel corso del 2020 attraverso le analisi di contesto realizzate in Romania e Bulgaria, rispettivamente da *Center for Partnership and Equality (Cpe)* e *Center for Sustainable Communities Development (Cscd)*, partner del progetto europeo *Bright (2020-2022)* coordinato da ActionAid Italia.

garantire il funzionamento del settore agricolo in Europa²⁶. Le restrizioni di movimento imposte in particolare nei primi mesi dell'emergenza sanitaria hanno impattato sulla disponibilità soprattutto di lavoratori e lavoratrici mobili intra-Ue che, tornati in patria, hanno riscontrato numerose difficoltà a rientrare sul posto di lavoro. Ciò ha spinto diversi Stati membri – su sollecitazione delle organizzazioni professionali agricole e dei sindacati del settore agro-alimentare²⁷ – ad adottare misure specifiche per permettere agli/alle stagionali comunitari/e di attraversare le frontiere per raggiungere i propri luoghi di lavoro nelle filiere agricole dell'Ue. Tali misure intendevano inoltre favorire l'aumento di manodopera nei settori agricolo e orticolo, specificatamente caratterizzati da picchi di lavoro stagionali che richiedono forza lavoro altamente flessibile. La pandemia ha anche determinato il peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro in agricoltura a causa, tra l'altro, della mancata distribuzione di dispositivi di protezione anti-Covid, dell'impossibilità di distanziamento in alloggi sovraffollati, del limitato accesso al sistema sanitario locale, dei costi

maggiorati di trasporto o dei mancati introiti a causa dell'impossibilità di lavorare in alcuni periodi²⁸.

1.2 - Le condizioni di vita e di lavoro nel settore agricolo in Italia

In Italia, nel 2020, **le operaie e gli operai impiegati in agricoltura ammontavano a 1,04 milioni**²⁹. Si tratta di un dato in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente (-2,0%) e che evidenzia la sostanziale tenuta dell'occupazione nel settore agricolo nel primo anno di pandemia da Covid-19³⁰. La manodopera agricola è prevalentemente di nazionalità italiana (81,5%)³¹, ma in forte diminuzione rispetto al 2008 (94%)³². Al contrario, la partecipazione al mercato del lavoro da parte di lavoratrici e lavoratori stranieri – con una netta prevalenza della compagine non comunitaria rispetto a quella comunitaria – è significativamente cresciuta nel corso dell'ultimo decennio, **passando dal 6% del 2008 al 18,5% del 2020**³³. Marocco (16,1%), India (15,5%) e Albania (15%) sono i principali paesi di origine della forza lavoro

²⁶ Parlamento europeo, *op. cit.*, p. 2.

²⁷ Geopa-Copa Ed Effat, *Dichiarazione congiunta delle parti sociali del settore agricolo europeo sull'impiego di lavoratori stagionali da paesi europei nell'UE*, 2020.

²⁸ Commissione europea, *Intra-EU Mobility...* *op. cit.*, p. 56.

²⁹ Inps, *L'innovazione dell'Inps per il rilancio del paese. XX Rapporto annuale*, luglio 2021, p. 47.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Idos, *Dossier Statistico Immigrazione 2021. Scheda di sintesi*, 2021, p. 10.

³² M.C. Macrì, *L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia. Anni 2000-2020*, Crea, 2021, p. 11.

³³ *Ibidem*.

extracomunitaria³⁴, mentre le lavoratrici e i lavoratori europei provengono principalmente da Polonia, Bulgaria e Romania. Va tuttavia evidenziato che nel biennio 2019-2020 si è registrata una flessione imputabile in particolare alla pandemia da Covid-19 e che ha coinvolto soprattutto dipendenti agricoli/e di tali Stati membri: Polonia (-24,3%), Bulgaria (-17,6%) e Romania (-14,3%)³⁵. A fine 2020, la forza lavoro agricola contava 357.768 stranieri/e, un numero lievemente in calo rispetto a quello dell'anno precedente (368.000)³⁶.

A lavorare nei campi italiani sono soprattutto uomini, la cui presenza è aumentata nel quinquennio 2015-2020, passando dal 65,5% al 68,5%³⁷. Di contro, la percentuale di donne impiegate in agricoltura è diminuita dal 34,5% al 31,5%³⁸. La tipologia di contratto preminente tra la manodopera agricola è quella a tempo determinato che interessa nove persone su dieci³⁹ e che, nel 2019, ha riguardato il 90% degli uomini e circa il 97% di donne⁴⁰. L'occupazione straniera è prevalentemente di tipo

stagionale, in particolare per le operaie e gli operai comunitari che possono più facilmente tornare nel Paese di origine nei periodi di pausa tra un raccolto e l'altro⁴¹. I dati più recenti sulla distribuzione territoriale della manodopera agricola, riferiti al 2020, confermano un *trend* consolidato, ovvero che **il Sud è l'area geografica con il maggior numero di manodopera agricola** (37%), seguito dal Nord-est (23,1%), dalle Isole (16,4%), dal Centro (12,7%) e dal Nord-ovest (10,8%)⁴². Puglia (16,1%), Sicilia (14,1%), Emilia-Romagna (9,4%) e Calabria (9,3%) sono le regioni in cui si concentra il più alto numero di forza lavoro agricola⁴³, la cui componente straniera è presente maggiormente nel Sud Italia, segnatamente in Puglia (provincia di Foggia e Lecce), Basilicata (provincia di Potenza), Campania (province di Caserta, Napoli e Salerno), Calabria (Piana di Gioia Tauro e di Sibari, Crotone) e Sicilia (provincia di Ragusa)⁴⁴.

Questi dati delineano un quadro incompleto della forza lavoro in agricoltura nel nostro Paese

³⁴ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *XI Rapporto Annuale: Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, 2021, p. 75.

³⁵ Idos, *Dossier Statistico Immigrazione 2021*, p. 281.

³⁶ Ibidem.

³⁷ Inps, *Statistiche in breve. Anno 2020 Mondo agricolo, novembre 2021*, p. 4.

³⁸ Ibidem.

³⁹ Inps, *Tra emergenza e rilancio. XIX Rapporto annuale*, ottobre 2020, p. 142.

⁴⁰ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere... op. cit.*, p. 9.

⁴¹ Ibidem.

⁴² Ibidem.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ C. Zumpano (a cura di), *Migrazioni, agricoltura e ruralità. Politiche e percorsi per lo sviluppo dei territori*, Crea, 2020, p. 44.

perché riguardano esclusivamente l'occupazione regolare registrata ai fini pensionistici e assistenziali dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Inps). I dati ufficiali, infatti, non ricomprendono la compagine impiegata irregolarmente, generalmente di origine straniera, su cui sono state elaborate solo delle stime. **Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali calcola siano circa 160mila le lavoratrici e i lavoratori agricoli irregolari che sfuggono alle statistiche⁴⁵, mentre per la Flai-Cgil sarebbero 180mila⁴⁶.** Inoltre, i dati ufficiali non sono ancora sufficientemente disaggregati per genere né tantomeno consentono di raccogliere informazioni dettagliate sulle condizioni di vita e di lavoro degli uomini e, soprattutto, delle donne in agricoltura.

Studi di carattere qualitativo⁴⁷, spesso circoscritti ad aree geografiche specifiche, hanno però permesso di colmare almeno in parte tali lacune e di fotografare le varie forme di sfruttamento a cui è sottoposta la manodopera agricola, in particolare quella immigrata. Hanno inoltre consentito di rilevarne le precarie condizioni igienico-sanitarie e

alloggiative nonché lo scarso accesso ai servizi di base. **Si calcola che nel comparto agricolo il tasso di irregolarità dei rapporti di lavoro sia pari al 39%⁴⁸** e, sebbene riguardi anche la forza lavoro italiana, sono soprattutto le lavoratrici e i lavoratori stranieri ad essere sottoposti a tipologie contrattuali e di impiego sfavorevoli, caratterizzate da forme di reclutamento illegali o ingannevoli, sotto salari, orari eccessivi di lavoro, mancato riconoscimento delle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, discrepanza tra le giornate lavorate e quelle ufficialmente dichiarate, restituzione al datore di lavoro di una quota dei soldi versati regolarmente in busta paga, scarsa tutela della sicurezza e della salute, violazioni delle norme sulla previdenza sociale, condizioni di lavoro e di vita degradanti, a cui si aggiungono isolamento sociale e sporadico esercizio dei diritti di cittadinanza e accesso al welfare.

In questi contesti può avere luogo lo sfruttamento lavorativo allorché si trae vantaggio dallo stato di vulnerabilità o di bisogno di una lavoratrice o di un lavoratore che

⁴⁵ Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali, *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, 2020, p. 3.

⁴⁶ F. Carchedi, "La componente di lavoro indecente nel settore agricolo. Casi di studio territoriali", in Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, *V Rapporto... op. cit.*

⁴⁷ Per una disamina sulle principali fonti delle indagini e delle ricerche sul tema, cfr. C. Zumpano (a cura di), *op. cit.*, pp. 45-51.

⁴⁸ C. Zumpano (a cura di), *op. cit.*, p. 44.

subisce almeno una delle condizioni sfavorevoli sopraelencate. Assume la forma estrema di lavoro forzato qualora vi sia anche coercizione (violenza, minacce, sequestro dei documenti, restrizione della libertà personale)⁴⁹. Ad essere particolarmente esposti a sfruttamento sono le operaie e gli operai con status giuridico irregolare, che in alcuni casi sono richiedenti asilo o titolari di protezione internazionale ospiti delle strutture di accoglienza.

In Italia, si fa ancora ampio ricorso al caporalato, un sistema per il reclutamento illegale e la gestione di manodopera non qualificata, soprattutto di quella stagionale, in larga parte composta da stranieri/e⁵⁰. Si tratta di un meccanismo allargato di sfruttamento, sostanzialmente riconducibile alle agromafie, di cui il caporale è solo la componente finale a diretto contatto con i lavoratori e le lavoratrici. Il caporalato riguarda vari settori produttivi (trasporti, costruzioni, logistica, servizi di cura), ma è in agricoltura che è diffuso in maniera capillare ed esercita le più gravi forme di sfruttamento⁵¹, **muovendo un'economia illegale e**

sommersa di oltre cinque miliardi di euro⁵². I caporali approfittano dello stato di bisogno delle lavoratrici e dei lavoratori, adottando pratiche e comportamenti vessatori e costringendo a pagare somme di denaro per i servizi prestati (es. intermediazione lavoro, trasporto da e verso i luoghi di lavoro, pasti, soluzioni alloggiative, baby-sitting, disbrigo pratiche, etc.). Da rilevare che sempre più, per contenere i costi, i datori di lavoro preferiscono rivolgersi alle agenzie di lavoro interinale per acquistare un pacchetto completo (manodopera, servizi, trasporto)⁵³. In questi casi, quindi, le pratiche irregolari sopradescritte sono a carico delle stesse agenzie in mano o strettamente collegate a caporali. **L'Osservatorio Placido Rizzotto della Flai-Cgil ha individuato 330 aree a rischio di sfruttamento**, la maggior parte delle quali sono localizzate nel Meridione (Campania, 24; Puglia, 27; Sicilia, 27); le regioni del Nord non ne sono tuttavia esenti (Piemonte, 13; Lombardia, 10)⁵⁴. Tale diffusione evidenzia non solo il basso grado di funzionamento del mercato del lavoro agricolo, ma anche lo scarso controllo dello Stato e la carente applicazione

⁴⁹ Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali, *Piano triennale... op. cit.*, p. 6.

⁵⁰ Camera dei deputati, *Indagine conoscitiva sul fenomeno del cosiddetto "caporalato" in agricoltura*, 12 maggio 2021, p. 15.

⁵¹ Idem, p. 2.

⁵² Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, *IV Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2018.

⁵³ M. D'Onghia, C. De Marino, *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso*, Centre for the Study of European Labour Law "M. D'Antona" Working Papers, p. 6.

⁵⁴ Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, *III Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2016.

delle leggi⁵⁵. È soprattutto nei contesti caratterizzati dalla carenza di servizi di prossimità, di trasporto, di alloggi e più in generale di infrastrutture che trovano particolare terreno fertile i fenomeni di lavoro nero e di grave sfruttamento gestiti da un sistema di caporalato consolidato, che in larga parte sfugge ai controlli degli Ispettorati del lavoro. Quest'ultimi, in molti casi, non sono dotati di sufficienti risorse umane e di strumenti per monitorare tali aree e contrastare le irregolarità e le violazioni di un ampio spettro di diritti.

1.3 - La dimensione di genere del lavoro agricolo: il quadro italiano

In base ai dati Istat, in Italia sono 233 mila le donne occupate in agricoltura, silvicoltura e pesca, il 48,3% delle quali risiede nel Mezzogiorno⁵⁶. Oltre la metà (53,3%) sono lavoratrici dipendenti, mentre le rimanenti sono imprenditrici e lavoratrici in proprio. Tra le lavoratrici dipendenti, la quasi totalità è operaia (88,7%), per il 72,7% impiegata a tempo determinato (lavoratrici stagionali) e nel 75,9% a tempo pieno. Per quanto riguarda la

provenienza, risultano essere circa 31 mila le lavoratrici straniere, il 13,3% delle lavoratrici del settore, che rappresentano il 3,2% delle straniere occupate. In realtà, diverse indagini hanno permesso di stabilire che la presenza delle donne in agricoltura è ampiamente superiore ai dati ufficiali⁵⁷. Tale scarto numerico è considerato un indicatore non dell'effettiva diminuzione della manodopera femminile nel decennio 2007-2017, ma piuttosto del suo aumento tra le fila di chi lavora irregolarmente e rischia di essere oggetto di sfruttamento⁵⁸. Considerando le stime sulla forza lavoro irregolare in agricoltura, **sarebbero tra 51 e 57 mila le lavoratrici sfruttate in Italia**⁵⁹, scarsamente intercettate dalle istituzioni, dai sindacati e dalle organizzazioni della società civile.

Solo in anni recenti, è aumentata – sebbene ancora in forma limitata – l'attenzione nei confronti delle lavoratrici agricole⁶⁰, indagando specificatamente i tratti distintivi che caratterizzano le loro esperienze in quanto donne portatrici di vissuti e di bisogni a sé stanti⁶¹. Le condizioni di vita e di lavoro delle operaie

⁵⁵ C. Zumpano (a cura di), *op. cit.*, p. 223.

⁵⁶ Istat, *Memoria scritta dell'Istituto nazionale di statistica*, XIII Commissione Agricoltura Camera dei deputati Roma, 24 giugno 2021, p. 6.

⁵⁷ M.C. Macrì (a cura di), *Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana*, Crea, 2019.

⁵⁸ M.G. Giammarinaro, *op. cit.*, p. 9.

⁵⁹ *Idem.*, p. 12.

⁶⁰ A. Ciniero, I. Papa, "Il lavoro agricolo nell'area jonico-brindisina dagli anni '70 a oggi: tra modernizzazione, caporalato e patriarcato", in Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, *V Rapporto... op. cit.*, pp. 437-456.

⁶¹ L. Palumbo, A. Sciarba, *op. cit.*; M.G. Giammarinaro, *op. cit.*; D. Casella, G. Moschetti, G. Valentino, "L'impiego

agricole variano in base al contesto produttivo, all'area geografica nonché alla nazionalità di appartenenza, e ad altre variabili. Il fatto di essere donne e, in molti casi, di origine straniera, di essere ir/regolarmente presenti sul territorio italiano, di appartenere a determinate etnie e/o a categorie sociali in condizioni di povertà o di svantaggio le rende oggetto di specifiche pratiche discriminatorie e di sfruttamento, e financo di tratta di esseri umani. È proprio l'incrocio tra fattori individuali e di contesto socio-culturale – ancora saldamente patriarcale – che determina le **forme multiple e intersecanti di discriminazione e di oppressione** che influenzano la qualità della loro vite personali e professionali. **Riconoscere quindi il mix di specificità che caratterizza le esperienze delle operaie agricole** attraverso l'adozione di una **lente intersezionale è fondamentale** per raccogliere informazioni dettagliate non solo sulle loro condizioni di vita e di lavoro, ma soprattutto sui loro bisogni specifici, a cui le politiche e gli interventi dovrebbero dare adeguata risposta.

La prima evidente conseguenza delle disuguaglianze strutturali di genere è la disparità salariale tra donne e uomini presente (anche) in

ambito agricolo su tutto il territorio nazionale, con forbici più elevate in alcune aree geografiche. Ad esempio, nella Piana del Sele in Campania **gli uomini percepiscono circa 40-42 euro al giorno mentre le donne ne guadagnano al massimo 28** e, ancora, in Sicilia le lavoratrici delle serre incassano **dai 25 ai 32 euro a giornata a fronte degli almeno 40 dei lavoratori**⁶². In agricoltura, esiste una sorta di gerarchia salariale, secondo cui un uomo italiano guadagna più di una donna italiana, la quale ha un compenso più alto di un uomo straniero che, a sua volta, è pagato di più di una donna straniera⁶³. A questo si aggiunge che la **pratica di dichiarare un numero inferiore di giornate rispetto a quelle effettivamente lavorate** impedisce alle donne non solo di accedere – così come per gli uomini – all'indennità di infortunio, malattia e disoccupazione agricola, ma anche a quella di maternità. Per le lavoratrici, poi, **gli orari e i lunghi spostamenti imposti dal lavoro mal si conciliano con la gestione dei carichi di cura**, se presenti. Quest'ultimi ricadono prevalentemente sulle loro spalle a causa di ruoli di genere saldamente tradizionali – che attribuiscono alle donne tutti i compiti domestici e di cura – e della **difficoltà ad accedere**

delle straniere in agricoltura: i dati Inps e i risultati di un'indagine diretta in Puglia, nelle aree di Cerignola (FG) e Ginosa (TA)", in M.C. Macri (a cura di), *Il contributo... op. cit.*, 2019.

⁶² M.G. Giammarinaro, *op. cit.*, p. 18.

⁶³ M. Toti, "La tratta del lavoro: cosa possiamo fare", in *Collettiva*, 5 novembre 2021.

ai servizi pubblici perché pochi, distanti, costosi e, soprattutto, con orari incompatibili con quelli degli spostamenti da casa e lavoro che possono durare anche tre o quattro ore al giorno.

Le testimonianze raccolte hanno delineato contesti lavorativi problematici, inadeguati e financo degradanti, in termini di organizzazione del lavoro e di rispetto dei più elementari diritti. Molte donne, ad esempio, hanno lamentato inadeguate pause di lavoro, l'obbligo di svolgere le mansioni più faticose perché straniere o il doversi accontentare di abitazioni fatiscenti. È emersa inoltre la **scarsa considerazione della loro salute fisica e riproduttiva da parte di alcuni datori di lavoro**. Spesso, infatti, mancano i servizi igienici nei campi, costringendo le donne ad utilizzare le campagne per espletare i propri bisogni fisiologici, mettendole in seria difficoltà quando hanno il ciclo mestruale. Tali condizioni lavorative sono particolarmente dannose per le donne in gravidanza.

Le donne in agricoltura sono inoltre **esposte a violenza e molestie** sui luoghi di lavoro, sui mezzi di trasporto che le conducono sui campi, nelle serre, nei magazzini o nelle fabbriche di confezionamento, negli alloggi messi a disposizione dai datori di

lavoro. Si tratta di un fenomeno storicamente presente in tale settore di impiego⁶⁴, a lungo trascurato e su cui non esistono dati ufficiali. La violenza è esercitata in molteplici forme (verbale, fisica, psicologica e sessuale) ed è generalmente accompagnata da minacce, come quella di perdere il posto, di essere demansionata o non pagata. A intimidire e ad agire violenza sono quei datori di lavoro che non rispettano le regole, i caporali e altri uomini che gravitano attorno all'organizzazione e alla gestione del lavoro agricolo. Si tratta di una realtà che impatta fortemente sulle vite e sul lavoro delle lavoratrici, che richiede interventi di prevenzione, protezione e contrasto multilivello.

1.4 - Donne in agricoltura, assenti ingiustificate nelle politiche italiane

Nonostante il quadro finora descritto evidenzia le gravi situazioni di vulnerabilità e discriminazione a cui le lavoratrici agricole, italiane e soprattutto straniere, sono sottoposte quotidianamente, la risposta istituzionale risulta essere ancora inadeguata. Il tema delle violazioni dei diritti umani delle donne impiegate in agricoltura difficilmente entra nel dibattito pubblico o nell'agenda politica, se non per brevi

⁶⁴ L. Palumbo, A. Sciarba, *op. cit.*

periodi quando un'operaia muore in circostanze tragiche o vengono alla luce casi di grave sfruttamento. Le **donne che lavorano nel comparto agricolo** continuano, quindi, a rimanere **largamente invisibili ai decisori politici**.

Norme, politiche e linee programmatiche di recente emanazione o che saranno adottate a breve che – se debitamente implementate con alcune integrazioni – potrebbero influire positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici agricole nei prossimi anni, sono ricomprese nel **Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022**⁶⁵, nell'applicazione della **Convenzione Oil n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (2021)**⁶⁶, nel **Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso e nei Piani urbani integrati per il superamento degli insediamenti abusivi dei lavoratori in agricoltura previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza**

(2021-2026)⁶⁷, nelle attività della **Rete del lavoro agricolo di qualità**⁶⁸, nel **Secondo piano nazionale su impresa e diritti umani (2021-2026)**⁶⁹, nel Piano strategico nazionale della nuova **Politica Agricola Comune europea (2023-2027)**⁷⁰, nonché – se opportunamente modificata – nella futura **direttiva della Commissione europea sul dovere di diligenza e la responsabilità d'impresa** attualmente in discussione⁷¹.

La legge n. 119/2016: partire da qui per migliorare l'impianto normativo in ottica di genere

Prima di esaminare gli strumenti normativi e gli interventi programmatici poc'anzi elencati è importante fare il punto sull'applicazione della legge all'interno della quale molti di essi si collocano, ovvero la **legge n. 199 del 2016 “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”**⁷².

⁶⁵ Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, *Piano triennale... op. cit.*

⁶⁶ Ratificata in Italia con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021.

⁶⁷ Inclusi nella Missione 5 “Inclusione e coesione”, rispettivamente nella Componente 1 “Politiche per il lavoro” e nella Componente 2 “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore”.

⁶⁸ Istituita presso l'Inps con l'art. 6 del D.l. 91/2014.

⁶⁹ Comitato Interministeriale per i diritti umani, *Secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani 2021-2026*.

⁷⁰ Commissione europea, *The New Common Agricultural Policy: 2023-2027*, 2021.

⁷¹ Commissione europea, *Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence and Annex*, 23 febbraio 2022.

⁷² 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”.

Armonizzando le diverse disposizioni già esistenti in materia, la l. 199/2016 ha introdotto modifiche al quadro legislativo penale e previsto specifiche misure di tutela e supporto per la manodopera agricola stagionale. In particolare, la l. 119/2016 ha riformulato il reato di caporalato (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), già inserito all'art. 603-bis del codice penale, introducendo la sanzionabilità anche del datore di lavoro. Ha quindi previsto l'applicazione di un'attenuante in caso di collaborazione con le autorità, l'arresto obbligatorio in flagranza di reato, il rafforzamento dell'istituto della confisca, l'adozione di misure cautelari relative all'azienda agricola in cui viene commesso il reato, l'estensione alle persone giuridiche della responsabilità per il reato di caporalato, l'assegnazione anche alle vittime del caporalato degli indennizzi previsti dal Fondo anti-tratta, il potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità ai fini di controllo e prevenzione del lavoro nero in agricoltura e, infine, il graduale riallineamento delle retribuzioni nel settore agricolo⁷³.

A distanza di anni dalla sua approvazione, le Commissioni riunite XI (Lavoro pubblici e privato) e XIII (Agricoltura) del Parlamento hanno realizzato un'**indagine conoscitiva sul fenomeno del caporalato**, esaminando l'effettiva efficacia della l. 119/2016. Dalle evidenze raccolte la legge risulta essere **solo parzialmente applicata**⁷⁴, vanificando di fatto gran parte della sua portata innovativa. Se da un lato, infatti, la norma pare essersi rilevata **efficace sul piano repressivo**, dall'altro, si è dimostrata **inadeguata dal punto di vista della prevenzione e della tutela della manodopera agricola**. Come trasversalmente sottolineato dai soggetti istituzionali, delle associazioni di categoria e del terzo settore auditi⁷⁵, è quindi **urgente dare applicazione alle misure di prevenzione previste dalla legge rafforzando e integrando con nuove disposizioni gli interventi e gli strumenti attualmente in uso**⁷⁶. In tale ottica, è stata evidenziata, in particolare, la necessità di **potenziare la Rete del lavoro agricolo di qualità** sia centralmente che a livello locale, assicurando il pieno funzionamento delle sue sezioni territoriali. Per

⁷³ Camera dei deputati - Temi dell'attività parlamentare XVII legislatura, *Il contrasto al caporalato nella legge n. 199 del 2016*.

⁷⁴ Camera dei deputati, *Indagine conoscitiva... op. cit.*, p. 26.

⁷⁵ Nello specifico, hanno partecipato alle audizioni, conclusasi nel dicembre 2019, rappresentanti di Inps, Inail, Agea, Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, Anci, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, Ugl Agroalimentare, Fna-Confsal, Agrinsieme (Confagricoltura, Cia, Copagri, Alleanze delle cooperative italiane), Coldiretti, *Milan Center for food law and politics*, Osservatorio Placido Rizzotto, Terra! Onlus, Libera, Oxfam Italia, Goel Gruppo Cooperativo, SOS Rosarno, Associazione No Cap. Le Commissioni parlamentari hanno inoltre ascoltato alcuni commissari straordinari di territori particolarmente interessati dal caporalato e dallo sfruttamento lavorativo nonché la ministra delle politiche agricole, alimentari e forestali, Teresa Bellanova, e la ministra del lavoro e delle politiche sociali, Nunzia Catalfo.

⁷⁶ Camera dei deputati, *Indagine conoscitiva... op. cit.*, p. 26.

sradicare il fenomeno del caporalato e assicurare condizioni di lavoro dignitose in agricoltura, sono stati **sollecitati una serie di interventi** finalizzati alla trasparenza del mercato agricolo e alla concorrenza leale, all'adozione di contratti di filiera, all'incontro pronto ed efficace tra domanda e offerta di manodopera, al rafforzamento del sistema dei controlli, alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ambito del rapporto di lavoro, alla protezione e all'assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo.

Per quanto riguarda le situazioni specifiche delle lavoratrici agricole, l'indagine conoscitiva parlamentare include solamente due brevi riferimenti al loro sfruttamento lavorativo a cui, in molti territori, si aggiungono il ricatto e l'abuso sessuale⁷⁷. Si evidenzia poi che, durante il *lockdown* dettato dalla pandemia da Covid-19, le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici immigrate sono peggiorate⁷⁸. Per garantire protezione e assistenza alle donne e anche agli uomini, si propone di costituire un sistema di presa in carico, comprendente servizi di prima accoglienza, assistenza sanitaria, tutela legale e supporto sociale⁷⁹, o di avvalersi di meccanismi di protezione già esistenti, come quello previsto per

le vittime di tratta di esseri umani⁸⁰. Sostanzialmente, nelle 33 pagine di testo, le specifiche condizioni di vulnerabilità, sfruttamento e violenza a cui sono sottoposte quotidianamente le lavoratrici italiane e straniere in agricoltura non sono prese in considerazione. Se ne fa cenno in poche righe, ma non vengono in alcun modo indagate le cause strutturali di un fenomeno storicamente e diffusamente presente nel comparto agricolo italiano né si avanzano proposte specifiche di prevenzione e tutela. **L'indagine conoscitiva parlamentare** rappresenta dunque una **grave occasione mancata per produrre un'analisi** dei fenomeni in questione **contenente anche una prospettiva di genere per debitamente informare le future norme, politiche e interventi per prevenire e contrastare il caporalato, lo sfruttamento lavorativo nonché le molestie e gli abusi sessuali specificatamente compiuti a danno delle lavoratrici.**

⁷⁷ Idem, p. 32.

⁷⁸ Idem, p. 25.

⁷⁹ Idem, p. 32.

⁸⁰ Cfr. sistema di protezione ai sensi dell'articolo 18 del Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo n. 286 del 1998, per le vittime della tratta e del grave sfruttamento degli esseri umani.

Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022

Un'opportunità da non perdere per iniziare ad utilizzare in maniera sistematica un approccio di genere è fornita dall'implementazione del **Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022**⁸¹. Sviluppato da un apposito Tavolo interistituzionale e multi-agenzia guidato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali⁸² e supportato tecnicamente dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e dalla Commissione europea, il Piano è la prima strategia programmatica interministeriale di cui si è dotata l'Italia sui temi in questione. Articolato in tre fasi (analisi del fenomeno, interventi di natura emergenziale da realizzare nelle aree che presentano maggiori criticità e azioni di sistema da sviluppare sull'intero territorio nazionale), il Piano si basa su quattro assi strategici: Prevenzione, Vigilanza e contrasto, Protezione e assistenza, e Reintegrazione socio-lavorativa. Tali assi sono resi operativi attraverso dieci azioni prioritarie, di cui sette dedicate alla prevenzione.

L'impegno a dedicare un'attenzione specifica alle lavoratrici agricole, adottando **una prospettiva di genere nel corso dell'attuazione e del monitoraggio delle azioni prioritarie**, è espressamente contenuto nel Piano: "A tal proposito, la definizione operativa e la realizzazione delle iniziative previste all'interno di ciascuna azione prioritaria terranno conto delle differenze e integreranno le specificità di genere ogniqualvolta queste siano rilevanti. Nell'ambito dell'attuazione delle suddette iniziative si definiranno, inoltre, misure specifiche e azioni positive al fine di tener conto delle vulnerabilità delle lavoratrici e lavoratori rispetto alle diverse forme di sfruttamento lavorativo, intermediazione illecita e lavoro forzato, includendovi azioni volte a prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro."⁸³ Si tratta di un **segnale certamente positivo al pari di includere le Consigliere di parità regionali nel Tavolo tecnico** responsabile per l'indirizzo, la programmazione e il monitoraggio degli interventi. **Il Piano**, tuttavia, nella sua formulazione attuale, **non incorpora un'analisi di genere e intersezionale**, necessaria per fornire risposte adeguate ai bisogni specifici

⁸¹ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Piano triennale... op. cit.*

⁸² Istituito nel 2018, il Tavolo è composto da membri istituzionali designati dal Ministero dell'Interno, Ministero della Giustizia, Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali, Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, Anpal, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Inps, Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, Guardia di Finanza, Regioni e Province Autonome di Trento e di Bolzano e Anci. Alle riunioni del Tavolo partecipano anche le Consigliere di Parità e rappresentanti dei datori di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori del settore agricolo, delle organizzazioni del Terzo settore impegnate nel contrasto allo sfruttamento lavorativo, delle organizzazioni internazionali.

⁸³ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Piano triennale... op. cit.*, p. 21.

dei diversi gruppi di donne sfruttate o a rischio di sfruttamento e violenza in agricoltura, così come raccomandato all'Italia anche dalla Relatrice Speciale delle Nazioni Unite sulle forme contemporanee di schiavitù, incluse le sue cause e conseguenze, Urmila Bhoola, al termine della sua visita in Italia nel 2018⁸⁴.

Come rilevato anche dall'analisi effettuata dall'ex Relatrice Speciale delle Nazioni Unite sulla tratta di esseri umani, specialmente donne e minori, Maria Grazia Giammarinaro, molte sono **le attività previste dal Piano che necessitano di integrare un'ottica di genere prevedendo strumenti e azioni specifiche**⁸⁵. Ad esempio, tra le proposte avanzate, vi è l'inclusione di indicatori nel sistema informativo per la pianificazione e la gestione del mercato del lavoro di indicatori in grado di rilevare la presenza di manodopera femminile e le particolari vulnerabilità e modalità di sfruttamento delle donne, con riferimento alle disparità salariali, alle condizioni abitative e dei trasporti e ai carichi di cura e lavoro domestico⁸⁶. Viene poi raccomandato di erogare incentivi *ad hoc* per le aziende che impiegano manodopera femminile in misura maggiore o che organizzano formazioni professionali per lavoratrici,

favorendone la partecipazione anche attraverso la messa a disposizione di servizi di cura. Si propone anche di costituire appositi tavoli istituzionali nelle sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità per assicurare la declinazione della dimensione di genere in tutti gli interventi così come viene sollecitata l'istituzione di canali dedicati alle donne nei sistemi di incontro di domanda e offerta di manodopera agricola. È altresì sollecitata l'adozione di misure sperimentali di mobilità – in termini di orari e di tipologia di mezzi di trasporto – per tenere conto dei bisogni specifici delle lavoratrici con carichi di cura nonché per garantire la loro sicurezza. Viene anche incoraggiata l'introduzione di contenuti e strumenti appositi per migliorare le condizioni di reclutamento, lavoro e vita delle donne in agricoltura in particolare nelle previste campagne di informazione e sensibilizzazione, nelle linee guida dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), nelle linee-guida dell'Ispettorato nazionale del lavoro nonché nel protocollo di collaborazione tra l'Anpal e le aziende private. Tra le azioni proposte vi sono la diffusione di informazioni sui diritti del lavoro e la legislazione sociale, l'inserimento della valutazione intersezionale dei

⁸⁴ Human Rights Council, *Visit to Italy - Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences (A/HRC/42/44/ADD.1)*, 2019.

⁸⁵ M.G. Giammarinaro, *op. cit.*, pp. 27-31.

⁸⁶ *Idem*, pp. 27-28.

rischi nelle procedure di assunzione e di ispezione, l'istituzione di team multidisciplinari che includano anche ispettrici, operatrici specializzate della società civile e mediatrici linguistico-culturali, l'utilizzo di forme alternative di *outreach* delle lavoratrici agricole⁸⁷.

Alla luce del quadro delineato risulta quanto mai **fondamentale** quindi **monitorare costantemente il disegno e l'implementazione degli interventi previsti dal Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato per verificare la piena applicazione dell'approccio intersezionale con particolare riferimento alle lavoratrici agricole**. Un esempio a tal riguardo è l'analisi effettuata da rappresentanti della società civile all'uscita delle "**Linee-Guida nazionali in materia di identificazione, protezione, assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura**"⁸⁸ redatte nell'ambito del Piano. Ciò che è emerso con chiara evidenza è che tale documento non solo necessita di modifiche per essere più operativo e rispondente ai bisogni di tutela ed assistenza

delle lavoratrici e dei lavoratori agricoli, ma che richiede anche una revisione sostanziale per includere trasversalmente un **approccio di genere di cui, allo stato attuale, non vi è traccia**⁸⁹.

Un altro elemento distintivo del Piano a cui prestare attenzione e che **potrebbe apportare novità positive** è la programmata **realizzazione di un sistema di servizi integrati** per la protezione, la prima assistenza e la reintegrazione socio-lavorativa di vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura, **attraverso il coordinamento dei meccanismi di referral e tutela già previsti dal Piano nazionale anti-tratta e dal Piano nazionale contro la violenza maschile sulle donne 2021-2023**⁹⁰, di cui è responsabile il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri⁹¹. Non è chiaro, tuttavia, come i sistemi esistenti debbano interconnettersi né come si intenda effettivamente "assicurare la massimizzazione dell'uso delle risorse finanziarie disponibili (nazionali, regionali ed europee)"⁹². Di certo, nella versione attuale del Piano antiviolenza

⁸⁷ Per una disamina completa delle proposte avanzate, cfr. Giammarinaro, *op. cit.*, pp. 27-31.

⁸⁸ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Linee-Guida nazionali in materia di identificazione, protezione, assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura*, 2021.

⁸⁹ Asgi e Gruppo esperte/i contro sfruttamento e tratta, *Commento alle linee guida in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura*, 2021.

⁹⁰ Dipartimento per le Pari Opportunità, *Piano nazionale maschile contro la violenza sulle donne 2021-2023*. Allo stato attuale (maggio 2022), va rilevato che il Piano nazionale anti-tratta è scaduto dal 2019 ed è in corso la definizione di un nuovo Piano anti-tratta e che il Piano strategico sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 ancora manca dell'allegato operativo che stabilisce le attività da realizzare.

⁹¹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Piano triennale... op. cit.*, p. 22.

⁹² Idem, p. 30.

non è contenuto alcun riferimento alle lavoratrici impiegate in agricoltura che subiscono molestie e violenza, così come non è presente nei piani antiviolenza regionali dei territori in cui è implementato il programma *Cambia Terra* di ActionAid, ovvero di Puglia, Basilicata e Calabria. Nell'**Agenda di genere della Regione Puglia**⁹³, trovano invece spazio **interventi mirati di prevenzione e di tutela rivolti a donne in agricoltura vittime, non solo di sfruttamento e disparità salariali, ma anche di violenza e molestie nei luoghi di lavoro**⁹⁴. Si tratta di un risultato significativo ottenuto dalle Consigliere nazionali e regionali di parità a seguito del dialogo intercorso con le lavoratrici agricole, promosso da ActionAid durante la fase di stesura dell'Agenda di genere pugliese.

Convenzione Oil n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

A rafforzare l'impianto degli interventi normativi e programmatici finora descritti a favore delle lavoratrici agricole, a partire dal 29 ottobre 2022 l'Italia⁹⁵ avrà a disposizione un **nuovo strumento: la Convenzione Oil n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro**⁹⁶. Quest'ultima, infatti, riconosce che **la violenza e le molestie sono incompatibili con il lavoro dignitoso** e il rispetto dei diritti umani fondamentali e che hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale delle persone colpite nonché sul loro ambiente familiare e sociale. La Convenzione rileva, inoltre, che tali atti sono **incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili** e che impattano negativamente sulla loro reputazione e produttività. Molto innovativo è l'approccio che promuove: inclusivo, integrato e dotato di una prospettiva di genere per intervenire sulle cause e sui fattori di rischio della violenza, compresi gli stereotipi, le

⁹³ Approvata il 15 settembre 2021, l'*Agenda di genere* della Regione Puglia è un documento di programmazione strategica integrato, per il conseguimento delle seguenti finalità: migliorare la qualità della vita delle donne e degli uomini, creare pari opportunità di accesso al lavoro e ai più elevati livelli di istruzione e formazione, contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e prevenire e contrastare la violenza maschile contro le donne.

⁹⁴ Regione Puglia, *Agenda di genere: proposta per il confronto con partenariato socioeconomico e organizzazioni politiche e sociali*, 2021, p. 48.

⁹⁵ Legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione".

⁹⁶ Oil, Convenzione Oil n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

forme di discriminazione multipla e gli squilibri nei rapporti di potere tra uomini e donne. In tale prospettiva, la prevenzione della violenza e delle molestie a danno delle donne, italiane e straniere impiegate in agricoltura, assume una rilevanza cruciale.

Con l'entrata in vigore della Convenzione, **lo Stato italiano e i datori di lavoro avranno l'obbligo di promuovere tolleranza zero contro comportamenti e pratiche di violenza e di molestie** attraverso non solo l'adozione di leggi, regolamenti e risorse dedicate, ma anche di misure specifiche di orientamento, formazione, sensibilizzazione nei luoghi di lavoro nonché di meccanismi di ricorso e di risarcimento per le vittime. La Convenzione ha un **ambito di applicazione molto ampio**, ovvero tutti i settori, sia privati che pubblici, dell'economia formale e informale, di aree urbane o rurali, indipendentemente dallo status contrattuale delle lavoratrici e dei lavoratori. Riguarda casi di molestie e violenza che si verificano **in occasione del lavoro** (posto di lavoro), **in connessione con il lavoro** (luoghi destinati alla pausa, al pranzo, spogliatoi, bagni, uffici retribuzione, alloggi messi a disposizione dal datore di lavoro) **o che scaturiscono dal lavoro** (durante gli spostamenti

per recarsi al lavoro, spostamenti o viaggi di lavoro, formazione o eventi correlati al lavoro). Tali previsioni sono altamente innovative e, se integrate debitamente con le misure previste dai vari Piani qui citati, possono incidere positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro delle donne impiegate in agricoltura.

Il contributo del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr)

Il tema del contrasto al caporalato e allo sfruttamento trova spazio anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), che stabilisce l'adozione del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso⁹⁷ – da collegare in maniera sinergica al Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato – e la realizzazione di Piani Urbani Integrati per il superamento degli insediamenti abusivi per combattere lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura⁹⁸.

Il Piano per la lotta al lavoro sommerso, da adottare entro il mese di ottobre del 2022, **dovrà occuparsi di migliorare la conoscenza del fenomeno** da parte di tutte le Autorità competenti attraverso l'affinamento delle modalità di raccolta e di

⁹⁷ Pnrr, Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche per il lavoro", Riforma 1.2.

⁹⁸ Pnrr, Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore", Investimento 2.2a.

condivisione dei dati; di **contrastare il lavoro sommerso** mediante il rafforzamento delle misure di deterrenza (es. ispezioni e sanzioni) e di promozione del lavoro regolare (es. revisione attuali incentivi finanziari); e di **sensibilizzare le aziende e la manodopera agricola** sul disvalore del lavoro irregolare attraverso campagne informative⁹⁹. La redazione del Piano è stata affidata ad un Tavolo tecnico¹⁰⁰, che ha il compito anche di **delineare una strategia d'indirizzo dell'attività ispettiva e di elaborare forme e modalità di denuncia del lavoro irregolare**. Le azioni di contrasto al lavoro sommerso previste dal Piano si collocano infatti nel quadro generale del rafforzamento in corso dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Si correlano inoltre al decreto Bellanova, ovvero alla sanatoria introdotta nel 2020 dal DL Rilancio¹⁰¹ per far fronte alla carenza di manodopera agricola registrata durante il primo *lockdown*, favorendo al contempo l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari in agricoltura (e

nel settore domestico e della cura della persona)¹⁰². Secondo il Cnel¹⁰³, tale decreto si è rivelato fallimentare per il comparto agricolo: solo il 15% delle domande ha riguardato tale ambito. Tra le ragioni dell'insuccesso, i costi elevati per la procedura di regolarizzazione che molte aziende hanno deciso di non sostenere. Diversi poi i casi di datori di lavoro che hanno attivato la pratica costringendo le lavoratrici e i lavoratori a versare una parte o l'intera quota amministrativa prevista o l'hanno trattenuta da paghe già misere¹⁰⁴.

Nell'ambito dei **Piani Urbani Integrati**, il Pnrr ha destinato 200 milioni **per il recupero di soluzioni di alloggio dignitoso per chi lavora nel settore agricolo** in particolar modo in Puglia, Sicilia, Calabria e Campania. Il riparto delle risorse¹⁰⁵ si è basato sulle evidenze emerse dalla mappatura realizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con Anci, che ha coinvolto 3.800 Comuni.

⁹⁹ Governo italiano, *Piano nazionale di ripresa e resilienza*, 2020, p. 207.

¹⁰⁰ Istituito il 24 febbraio 2022, il tavolo tecnico è composto da rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Interno, della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, dell'Ocse, del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro, della Guardia di Finanza, dell'Inps, dell'Inail, dell'Inl, della Banca d'Italia, di Anpal, nonché da esperte/i.

¹⁰¹ Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19, GU n. 128 del 19.5.2020 - Suppl. Ordinario n. 21, art. 103.

¹⁰² Per approfondimenti sulle due modalità di regolarizzazione introdotte dal DL Rilancio si veda l'art. 103 DI 34/2020 e il cd. *Decreto Bellanova, Decreto Ministeriale del 27 maggio 2020 – Ministero dell'Interno - Modalità di presentazione dell'istanza di emersione di rapporti di lavoro*, GU Serie Generale n. 137 del 29.5.2020.

¹⁰³ Cnel, *XXII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, 2021, pp. 82-83.

¹⁰⁴ Ibidem.

¹⁰⁵ DM 55 del 30 marzo 2022. Per approfondimenti sulla destinazione delle risorse, cfr. la Tabella risorse economiche superamento degli insediamenti abusivi dei braccianti agricoli.

Se il Pnrr – attraverso il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso e i Piani Urbani Integrati – contribuirà a rispondere ai bisogni specifici delle donne italiane e straniere impiegate in agricoltura, lo si vedrà nel corso del tempo. Allo stato attuale la parità di genere è stata assunta come una delle priorità trasversali, proponendosi di promuovere l'empowerment femminile e di contrastare le discriminazioni di genere attraverso l'adozione di un documento programmatico complementare: la **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**¹⁰⁶. Tale documento **contiene solo due riferimenti al settore agricolo**: il primo riguarda il potenziamento delle misure esistenti di accesso al credito a favore delle donne di qualsiasi età¹⁰⁷; il secondo la possibilità di estendere il sistema di certificazione per la parità¹⁰⁸ introdotto dal Pnrr anche alle aziende che operano nel contesto dell'agricoltura sociale al fine di migliorare anche la qualità del lavoro delle donne impiegate in tale comparto produttivo¹⁰⁹.

Secondo piano nazionale su impresa e diritti umani (2021-2026)

Nel 2021, il Comitato interministeriale per i diritti umani (Cidu) ha pubblicato il **Secondo piano nazionale su impresa e diritti umani (2021-2026)**¹¹⁰. Si tratta di un documento che, in linea con i *Guiding Principles on Business and Human Rights* dell'Onu¹¹¹ e le *Guidelines for Multinational Enterprises* dell'Ocse¹¹², invita le aziende a contribuire al progresso economico, ambientale e sociale, riconoscendo al contempo che le loro attività imprenditoriali possono avere un impatto negativo, tra l'altro, sui diritti sociali e umani delle lavoratrici e dei lavoratori¹¹³. Le aziende vengono quindi sollecitate a dotarsi di strumenti di valutazione del rischio da applicare a tutte le loro operazioni commerciali, incluse quelle delle società controllate e dei fornitori, nonché di **adottare una prospettiva di genere per assicurarsi che le proprie attività non influiscano negativamente sulle lavoratrici**¹¹⁴.

¹⁰⁶ Dipartimento per le Pari Opportunità, *Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026*, 2021.

¹⁰⁷ Idem, p. 21.

¹⁰⁸ Dipartimento per le Pari Opportunità, *Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*, 2022.

¹⁰⁹ Dipartimento per le Pari Opportunità, *Strategia nazionale... op. cit.*, p. 22.

¹¹⁰ Comitato Interministeriale per i diritti umani, *op. cit.*

¹¹¹ Consiglio per i diritti umani dell'Onu, *UN Principles on Business and Human Rights*, 2011.

¹¹² Ocse, *Guida dell'Ocse sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile*, 2018.

¹¹³ Idem, p. 9.

¹¹⁴ Idem, pp. 40-41.

Allo stato attuale l'**ordinamento italiano non prevede una legge ad hoc sul dovere di diligenza**¹¹⁵. Il **D.lgs. n. 231/2001**¹¹⁶ contiene però disposizioni per la regolamentazione delle responsabilità di enti, società e associazioni con o senza personalità giuridica per gli illeciti amministrativi commessi. Seppur non in termini obbligatori, tale legge prevede anche l'adozione di un modello organizzativo ("**Modello 231**") per assicurare **comportamenti responsabili e rispettosi** delle norme attinenti alla responsabilità di impresa. In caso di adozione della **proposta di direttiva sul dovere di diligenza e la responsabilità d'impresa**¹¹⁷ avanzata il 23 febbraio 2022 dalla **Commissione europea**, l'Italia dovrà dotarsi di uno strumento legislativo che **imporrà alle aziende di identificare, prevenire e porre fine alle violazioni degli standard ambientali e dei diritti umani, come lo sfruttamento lavorativo e il lavoro**

minorile, che le loro operazioni – direttamente o attraverso le catene di fornitura di cui si avvalgono – producono o possono produrre. In realtà, è auspicabile che, durante il processo di negoziazione, la proposta di direttiva venga emendata, anche grazie al contributo dei parlamenti nazionali¹¹⁸, perché al momento non assicura l'impiego di comportamenti virtuosi da parte delle imprese, così come rilevato da ActionAid e da altre organizzazioni della società civile promotrici della **campagna Impresa2030**¹¹⁹. Inoltre, nella sua attuale formulazione, la proposta di direttiva non ricomprende le piccole e medie aziende, che rappresentano più del 99% delle imprese europee, incluse quelle afferenti a comparti ad alto rischio¹²⁰. Risulta poi **completamente assente l'adozione di una prospettiva intersezionale**¹²¹, **ignorando di fatto** – come ampiamente dimostrato dalle ricerche, inclusa quella condotta da ActionAid¹²²

¹¹⁵ Con "dovere di diligenza" (*due diligence*) si intende "il processo che comporta l'individuazione, la prevenzione, l'attenuazione e il rimedio dei rischi effettivi e potenziali di contribuire ad attività che alimentano la violenza, gli abusi dei diritti umani e gli impatti ambientali negativi", in Commissione europea, *Dovere di diligenza*.

¹¹⁶ D.lgs. 231/2001 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

¹¹⁷ Commissione europea, *Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence and Annex*, 23 febbraio 2022.

¹¹⁸ Per l'Italia, cfr. Senato della Repubblica, Documento XII n. 832 "Risoluzione sulle raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese" assegnato alla 10^a Commissione permanente (Industria, commercio, turismo) e 14^a Commissione permanente (Politiche dell'Unione europea) il 29 aprile 2021.

¹¹⁹ Oltre ad ActionAid Italia, promuovono la campagna Impresa2030: Equo Garantito, Fair, Fairtrade Italia, Focsiv, Fondazione Finanza Etica, HRIC (*Human Rights International Corner*), Mani Tese, Oxfam Italia, Save the Children, e WeWorld. Per maggiori informazioni: www.impresa2030.org

¹²⁰ Impresa 2030, *UE: Nuove regole sulla responsabilità sociale d'impresa. Un importante passo avanti, ma non basta*, 23 febbraio 2022.

¹²¹ ActionAid, *EU's Gender-Blind Corporate Due Diligence Proposal Risks Leaving Women Behind*, 24 febbraio 2022.

¹²² ActionAid, *We Mean Business: Protecting Women's Rights in Global Supply Chains*, 2020.

– **che le donne e altri gruppi sociali marginalizzati sono maggiormente esposti a diverse violazioni dei diritti umani, specialmente in alcuni settori produttivi, compreso quello agroalimentare.**

Il Secondo piano nazionale su impresa e diritti umani prende invece specificatamente in considerazione i rischi di violazione dei diritti umani nel comparto agricolo, incluso il rischio di lavoro forzato e di tratta di esseri umani, recependo una raccomandazione fatta all'Italia dal Consiglio dei Diritti Umani dell'Onu¹²³ in occasione del terzo ciclo della Revisione Periodica Universale (2019-2020). Il piano del Cidu ripercorre gli impegni assunti dalle istituzioni italiane con il Piano triennale contro il caporalato e ne sollecita la piena implementazione, **senza tuttavia fare alcun riferimento specifico alle condizioni di vita e di lavoro subite dalle donne impiegate in agricoltura**. Ribadendo, tra le altre cose, invece il ruolo chiave svolto dalla Rete del lavoro agricolo di qualità nella prevenzione e contrasto allo sfruttamento lavorativo nonché nella protezione, assistenza e reinserimento socio-lavorativo. Essendo il numero

delle aziende agricole iscritte alla Rete ancora contenuto¹²⁴ e distribuito territorialmente in modo difforme, il Cidu ne auspica l'incremento attraverso, ad esempio, la revisione dei requisiti di accesso, la semplificazione del procedimento di iscrizione, lo sviluppo di incentivi all'adesione, campagne di promozione e di sensibilizzazione delle imprese e dell'opinione pubblica¹²⁵.

Le politiche di sviluppo rurale e la parità di genere: dal dire al fare...¹²⁶

di Catia Zumpano, Ricercatrice Crea - Centro Politiche e Bioeconomia

La crescente presa di posizione dell'Unione europea sui temi delle pari opportunità ha spinto la Commissione per l'agricoltura e lo sviluppo rurale (Agri) del Parlamento europeo a inglobare tale principio nella regolamentazione delle sue politiche agricole e rurali come parte integrante degli obiettivi prioritari dell'intera politica comunitaria di coesione economica e sociale. Nello specifico, è stato recepito nelle regolamentazioni del II pilastro della Politica agricola

¹²³ Consiglio dei Diritti Umani dell'Onu, *Revisione Periodica Universale – Italia 2019*.

¹²⁴ Al 17 marzo 2022, le aziende ammesse alla Rete del lavoro agricolo di qualità sono 5.310, cfr. pagina dedicata del sito Inps.

¹²⁵ Comitato Interministeriale per i diritti umani, *op. cit.*, pp. 21-22.

¹²⁶ Il presente contributo riprende, in parte, alcune riflessioni sviluppate dall'autrice nell'articolo C. Zumpano, "La nuova politica di sviluppo rurale è un'opportunità anche di genere?", in *Pianeta PSR*, n. 107, novembre 2021.

comune (Pac)¹²⁷ dedicato allo sviluppo rurale e finalizzato a ridurre gli squilibri e le disparità di sviluppo delle aree rurali europee. Il tema delle pari opportunità è invece del tutto assente all'interno del I Pilastro, che si concentra sul forte sostegno ai prezzi e ai mercati, con lo sguardo rivolto ai prodotti piuttosto che alle caratteristiche strutturali delle aziende agricole e, di conseguenza, alle figure che operano al loro interno.

Uno sguardo alle due ultime programmazioni delle **politiche di sviluppo rurale** permette di comprendere se e in che misura l'approccio di genere ha trovato applicazione nella declinazione di queste politiche in Italia. Nella **programmazione 2007-2013**, il principio delle pari opportunità è stato richiamato riferendosi all'**art. 8 "Parità fra uomini e donne e non discriminazione" del Regolamento (Ce) 1698/2005** sul sostegno allo **sviluppo rurale** da parte del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (Feasr)¹²⁸. Tale articolo prevede che Stati membri e Commissione europea garantiscano che **sia impedita**

qualsiasi forma di discriminazione (estendendola a tutte le sue espressioni, comprese quelle basate sul genere) durante le varie fasi di progettazione, esecuzione, sorveglianza e valutazione dei programmi. In Italia, tale disposizione è stata recepita nel **Piano strategico nazionale per lo sviluppo rurale**, in cui, oltre a ribadire la **necessità di adottare trasversalmente il *mainstreaming* di genere**, sono state avanzate delle **proposte operative**, quali l'inserimento di **meccanismi premiali** (criteri e punteggi) nell'accesso alle diverse misure e la creazione dei **"Pacchetti donne"**¹²⁹. Nonostante i buoni propositi espressi a livello nazionale, di essi **non si trova riscontro nella programmazione regionale** dei 21 Programmi di sviluppo rurale. L'unica accortezza adottata riguarda, nella fase di redazione dei bandi, per pochi Programmi (es. quello pugliese) e per sporadici interventi, l'inserimento, nella batteria dei criteri di selezione delle domande di finanziamento, di punteggi a favore delle progettualità presentate da donne o da compagini sociali (associazioni, cooperative, etc.)

¹²⁷ "La Politica Agricola Comune (Pac) rappresenta l'insieme delle regole (e dei Programmi) che l'Unione europea, fin dalla sua nascita, ha inteso darsi riconoscendo la centralità del comparto agricolo per uno sviluppo equo e stabile dei Paesi membri.", cfr. Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali.

¹²⁸ Regolamento (CE) n. 1698/2005 del Consiglio, del 20 settembre 2005, sul sostegno allo sviluppo rurale da parte del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (Feasr).

¹²⁹ Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, *Piano Strategico Nazionale per lo Sviluppo Rurale*, giugno 2010, p. 82. Le finalità di questo pacchetto erano di quelle di rimuovere ogni ostacolo all'inserimento delle donne nell'economia rurale. Attraverso Fers e Fse sono state attivate misure quali formazione, servizi di sostituzione, assistenza minori, etc.

in cui era garantita una presenza al femminile¹³⁰.

Nella fase di **programmazione 2014-2020**, la **Commissione europea** ha provato a spingersi oltre al semplice richiamo al principio di parità di genere, **invitando gli Stati membri** a prendere in considerazione la possibilità di **attivare** nei loro Piani di sviluppo rurale un **sottoprogramma** dedicato alla componente femminile, dal titolo **“Donne nelle aree rurali”**. Ciò al fine di concentrare le azioni di genere in un unico contenitore dove far confluire interventi specifici e risorse finanziarie dedicate. Tale opportunità è stata ripresa e **rilanciata**, a livello nazionale, dal **Piano strategico nazionale per lo sviluppo rurale 2014-2020**, ma, ancora una volta, **non se ne trova traccia nei relativi 21 Programmi di sviluppo rurale regionali**. In sintesi, nonostante la dichiarazione di voler perseguire le pari opportunità, nessun sottoprogramma o Focus Area dedicato alle donne è stato attivato, così come in nessuna misura è stata richiamata la volontà di impattare sull'occupazione femminile in agricoltura e nelle aree rurali.

Le buone intenzioni espresse dalla

Commissione europea, nel corso delle differenti fasi di programmazione, a sostegno della promozione delle pari opportunità sono rimaste tali, a causa della scarsa capacità incisiva in fase di approvazione e attuazione dei Programmi a livello nazionale. In questo ha anche influito il mancato inserimento di indicatori di genere volti a misurare gli effetti degli interventi in materia di occupazione femminile e di uguaglianza di genere nelle aree rurali¹³¹. Gli stessi orientamenti europei e nazionali sulle attività di valutazione dei Programmi di sviluppo rurale regionali non hanno soffermato sufficientemente la loro attenzione sull'impatto prodotto sull'universo femminile. Conseguentemente, nessuna realtà regionale ha chiesto ai propri valutatori di approfondire l'impatto di genere degli interventi cofinanziati, ad eccezione dell'Autorità di Gestione del Programma di sviluppo rurale dell'Umbria¹³². In sintesi, **poca e sporadica attenzione è stata dimostrata da parte degli attori italiani della politica di sviluppo rurale verso la componente femminile in agricoltura**, sia sul versante del lavoro autonomo che su quello dipendente.

¹³⁰ A. Del Prete, C. Zumpano, “Percorsi alternativi di sviluppo rurale: politiche rurali e multifunzionalità al femminile”, intervento presentato in occasione del convegno Istat, “Donne e agricoltura: un connubio di qualità”, aprile 2014.

¹³¹ C. Zumpano, “Le donne nel sistema agricolo italiano”, in Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, *Annuario dell'Agricoltura Italiana 2015*, Vol. LXIX Roma, 2017. Nell'attuale programmazione alcuni indicatori di genere sono disponibili soltanto per la “Misura 4. Investimenti in azienda” e la “Misura 6. Diversificazione”.

¹³² Regione Umbria, *Servizio di valutazione del programma di sviluppo rurale della Regione Umbria per il periodo 2014-2020*, dicembre 2018.

La prospettiva di genere nella nuova Politica agricola europea: un principio da difendere

di Catia Zumpano, Ricercatrice Crea Centro Politiche e Bioeconomia

Nel regolamento di funzionamento della nuova **Politica agricola europea 2023-2027** (Pac)¹³³, il principio di parità fra uomini e donne è richiamato al punto 33 dei “considerando”, in cui si ribadisce che l’integrazione della dimensione di genere rappresenta lo strumento per assolvere ad uno dei principi fondamentali dell’Unione. **Gli Stati membri vengono quindi invitati a porre particolare impegno alla promozione della partecipazione e del ruolo delle donne allo sviluppo socioeconomico delle zone rurali, con particolare attenzione all’agricoltura.** Viene quindi richiesto di analizzare e valutare i bisogni specifici delle donne e di tenerne conto nella redazione dei piani strategici nazionali. Viene altresì stabilito che la parità di genere deve essere parte integrante della preparazione, dell’attuazione e della valutazione degli interventi e che i dati da raccogliere devono essere disaggregati in base al genere. Si fa poi riferimento alla parità di genere

nell’obiettivo specifico h) contenuto all’articolo 6 del regolamento della Pac finalizzato a “promuovere l’occupazione, la crescita, la parità di genere, compresa la partecipazione delle donne all’agricoltura, l’inclusione sociale e lo sviluppo locale nelle zone rurali, comprese la bioeconomia circolare e la silvicoltura sostenibile”. Relativamente **all’Italia**, la richiesta di porre attenzione alla parità di genere è riportata nel documento “Raccomandazioni della Commissione per il piano strategico della Pac dell’Italia”¹³⁴ nel quale si rimarca la necessità **di considerare attentamente le esigenze specifiche delle donne.**

Il 30 dicembre 2021, il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali ha notificato alla Commissione europea la **prima versione del Piano strategico nazionale della Pac**¹³⁵ che sancisce l’apertura dei negoziati. Complessivamente le risorse attribuite ai vari interventi ammontano a quasi 27 miliardi di euro di risorse comunitarie, cui si aggiungono circa 9 di cofinanziamento nazionale e regionale per gli interventi di sviluppo rurale¹³⁶. La stesura del Piano è stata preceduta dall’elaborazione di una serie di documenti¹³⁷, nessuno

¹³³ Reg. (UE) 2021/2115 del 2 dicembre 2021.

¹³⁴ Commissione europea, *Raccomandazioni della Commissione per il piano strategico della Pac dell’Italia sdw* (2020), 2020.

¹³⁵ Cfr. sintesi del Piano Strategico per la Politica agricola comune 2023-2027.

¹³⁶ PianetaPSR, *Pac, l’Italia presenta il suo Piano Strategico 2023-2027*, numero 109, gennaio 2022.

¹³⁷ Per la loro consultazione si rimanda a: www.reterurale.it/PAC_2023_27

dei quali contiene un'attenzione specifica alle condizioni delle donne in agricoltura e nelle aree rurali. Il **perpetuarsi di una mancata presa in carico della *gender equality* emerge in maniera significativa** soprattutto nel documento *La prioritizzazione delle esigenze nel piano strategico nazionale Pac 2023-2027*¹³⁸, che riporta i risultati del confronto fra Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, Rete Rurale Nazionale, Regioni e Province Autonome e Tavolo partenariale. La poca attenzione e sensibilità alla componente femminile rischia quindi di relegare ulteriormente le donne ad attività secondarie delle aziende agricole e a non rispondere ai molteplici bisogni di cui – imprenditrici e dipendenti agricole – sono portatrici. Di fatto, quindi, la prima versione del Piano Strategico Nazionale della Pac presentata a Bruxelles registra la chiara assenza di opportunità per la componente femminile rurale impiegata in Italia. Una scelta contraria a quella di altri Stati membri, come Francia, Spagna e Irlanda, i cui Piani nazionali prevedono azioni specifiche per promuovere la parità di genere e

risorse dedicate.

La pressoché totale assenza di un approccio di genere al Piano italiano potrebbe essere in parte superata attraverso la piena applicazione della **clausola di condizionalità sociale**¹³⁹ **per la prima volta inclusa nella Pac per garantire il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro e sociali delle lavoratrici e dei lavoratori salariati rurali**. Si tratta di una grossa novità in quanto finora il sistema di condizionalità era circoscritto al rispetto degli standard di base relativi al cambiamento climatico, all'ambiente, alla salute pubblica, al benessere degli animali, e non vi era alcuna menzione al rispetto dei diritti della forza lavoro. L'inserimento della clausola di condizionalità sociale **potrebbe contribuire significativamente a contrastare i fenomeni di sfruttamento e di caporalato strutturali al settore agricolo italiano, migliorando al contempo le condizioni lavorative e di vita della manodopera, in particolar modo delle sue compagini più vulnerabili: straniera**

¹³⁸ Rete rurale nazionale 2014-20, *La prioritizzazione delle esigenze nel piano strategico nazionale Pac 2023-2027*. Nelle tabelle che sintetizzano le esigenze rilevate per i tre obiettivi generali della nuova Pac, il riferimento alle donne è presente nell'obiettivo generale 3 "Rafforzare il tessuto socioeconomico delle aree rurali", finalizzato a creare e sostenere l'occupazione e l'inclusione sociale nelle aree rurali favorendo la diversificazione, la multifunzionalità e l'agricoltura sociale, "con particolare attenzione al ruolo di giovani e donne"; e, nell'obiettivo trasversale AKIS (*Agricultural Knowledge and Innovation Systems*), volto a migliorare l'offerta informativa e formativa degli operai agricoli, forestali e quelli operanti nelle aree rurali, "con un'attenzione specifica ai giovani neo-insediati e alle donne".

¹³⁹ "Attraverso la condizionalità gli agricoltori sono incoraggiati a rispettare i livelli elevati previsti dall'Ue per quanto riguarda la salute e il benessere dei cittadini, delle piante e degli animali. La condizionalità svolge un ruolo importante nel rendere più sostenibile l'agricoltura europea, e nella precedente politica agricola comune era riferita al benessere animale". Con la nuova Pac si riferisce anche al benessere di lavoratrici e lavoratori, e prende dunque il nome di "condizionalità sociale". Per maggiori informazioni, cfr. il sito dell'Unione europea.

e femminile. Ciò è chiaramente auspicato nelle raccomandazioni comunitarie all'Italia in tema di rispetto dei diritti della manodopera rurale.

Sebbene l'obbligatorietà scatti dal 2025, si sta spingendo da più parti perché la clausola di condizionalità sociale entri in vigore sin dal 2023. La sua applicazione comporterà un aumento dei sistemi di controllo e di verifica da parte delle istituzioni chiamate a farla rispettare che

richiederà un potenziamento del personale delle strutture. L'**auspicio** è quindi **che la prospettiva di genere** ignorata nella redazione della prima versione del Piano Strategico Nazionale italiano **venga finalmente assunta nella versione definitiva del Piano** perché raccomandata da Bruxelles e soprattutto perché necessaria a rispondere ai molteplici bisogni – da lungo tempo ignorati – delle donne impiegate in agricoltura.



OPERAIA AGRICOLA IN PUGLIA

2 - CAMBIA TERRA: LA RISPOSTA DI ACTIONAID PER L'AVANZAMENTO DEI DIRITTI DELLE LAVORATRICI AGRICOLE NEL SUD ITALIA

2.1 - Strategia e metodologia di intervento del programma Cambia Terra

Dal 2016 ActionAid implementa nel Sud Italia il programma *Cambia Terra*, che si pone come obiettivo **l'avanzamento dei diritti delle donne impiegate in agricoltura** attraverso l'empowerment delle lavoratrici e la co-progettazione di servizi di welfare comunitario sensibili ai loro bisogni. Avviato inizialmente in Puglia nei Comuni di Bari, Adelfia, Noicattaro e Rutigliano, il programma ha allargato nel tempo il suo focus geografico e attualmente si concentra nell'area dell'Arco ionico, a cavallo tra tre regioni: Puglia, Basilicata e Calabria.

Il programma si caratterizza per un approccio multidimensionale e trasformativo in risposta alle molteplici forme di violazione dei diritti umani delle donne lavoratrici, fondato sul protagonismo delle operaie agricole e l'aumento della consapevolezza dei loro diritti, e sulla costruzione di risposte sostenibili ai loro bisogni, attraverso forme di collaborazione e

di responsabilità condivisa a livello comunitario.

Cambia Terra fonda infatti la sua metodologia di intervento partendo dall'ascolto e dal coinvolgimento di tutti gli attori che, con diversi ruoli e responsabilità, possono migliorare le condizioni di vita e lavoro della forza lavoro agricola: le portatrici di diritto in primo luogo poiché, nella visione di ActionAid, dare potere e voce a chi è più a rischio vulnerabilità deve essere il primo passo per generare un cambiamento radicale nelle cause della povertà e delle ingiustizie sociali, ma anche le istituzioni, l'associazionismo, fino alle aziende agricole. La complessità del problema dello sfruttamento comporta infatti un'analisi profonda dei bisogni di tutti gli attori, poiché solo partendo da risposte alle istanze delle varie forze in campo si potrà arrivare a un avanzamento nella tutela delle condizioni di vita e lavoro di lavoratori e, soprattutto, lavoratrici.

Per questo *Cambia Terra* non focalizza il suo approccio sulla mera denuncia

di violazioni di diritti, bensì sulla costruzione di servizi e interventi capaci di rispondere ai bisogni di welfare delle operaie agricole. Tale strategia è costruita per rispondere innanzitutto ai bisogni delle donne, ma di fatto va incontro anche alle esigenze di istituzioni locali, spesso dotate di risorse umane e economiche limitate per far fronte a bisogni sociali crescenti, e di aziende. Quest'ultime dovrebbero poter contare su politiche per migliorare la loro capacità di garantire condizioni lavorative dignitose a operai/e agricoli/e, oltre a una produzione di qualità e la sostenibilità economica della propria azienda. In assenza di misure di supporto, interventi di welfare comunitario volti, ad esempio, a creare servizi di cura con orari compatibili con quelli della produzione agricola possono apportare benefici in termini di benessere di lavoratrici e lavoratori e quindi all'azienda stessa, se impossibilitata a sostenere i costi per la fornitura di servizi di conciliazione.

Costruire servizi di welfare comunitario implica mappare e mettere in rete tutte le risorse e le competenze presenti sul territorio, adattandole ai bisogni delle lavoratrici agricole, creando di fatto soluzioni innovative senza che esse comportino necessariamente un onere aggiuntivo o investimenti sostanziosi per gli attori coinvolti.

La strategia di intervento di *Cambia Terra* si articola in tre assi principali:

- » **l'empowerment delle donne lavoratrici** e il rafforzamento della loro **rappresentanza e organizzazione collettiva**;
- » il rafforzamento e la valorizzazione della **collaborazione di tutti gli attori territoriali** rilevanti (dalle istituzioni, alle aziende; dai sindacati all'associazionismo, etc.);
- » la **co-progettazione e sperimentazione di servizi di welfare** in grado di rispondere in modo efficace ai bisogni delle donne e regolati da Patti di collaborazione, ossia strumenti di *governance* collaborativa che declinano ruoli e responsabilità degli attori coinvolti.

Il presente capitolo illustra il programma *Cambia Terra*, analizzando in particolare il focus d'intervento adottato dal 2019 ad oggi attraverso il progetto *Bright*. Come già evidenziato nell'introduzione del presente rapporto, nel corso di questo triennio ActionAid ha concentrato le sue attività nell'Arco ionico, in particolare nei Comuni di Grottaglie e Ginosa in Puglia, Scanzano Jonico e Matera in Basilicata e Corigliano-Rossano in Calabria. Ha inoltre scelto di analizzare più specificatamente i bisogni delle donne di origine straniera, in particolare delle lavoratrici provenienti da Romania e Bulgaria, le operaie

FIGURA 1. L'Arco ionico, area di produzione agricola ad alto interesse economico per l'Italia



Fonte: Crea, *Baseline Report*, Progetto *Bright*, 2020.

straniere più numerose dell'area. Pur avendo, infatti, come obiettivo il miglioramento delle condizioni di vita e lavoro di tutte le operaie agricole a prescindere da nazionalità e provenienza geografica, le lavoratrici di origine straniera, incluse quelle provenienti da Paesi Ue, sono spesso più soggette a violazioni di diritti e più esposte a forme di sfruttamento e discriminazione, proprio in quanto donne e in quanto migranti.

Il programma analizza i bisogni delle operaie bulgare e rumene lungo tutta la rotta della loro migrazione: grazie

alla collaborazione con organizzazioni locali basate nei Paesi di origine, ActionAid ha indagato i rischi che le donne corrono fin da prima della migrazione verso l'Italia, poiché è spesso all'inizio del loro percorso migratorio che vengono intercettate e dirottate verso circuiti di illegalità, a cui poi difficilmente riescono a sottrarsi nel corso della loro permanenza sul territorio italiano.

Cambia Terra ha infine contribuito ad ampliare le conoscenze sulle condizioni di vita e di lavoro delle donne in agricoltura nell'Arco ionico.

In particolare, è stato possibile raccogliere informazioni quantitative e qualitative attraverso ricerche baseline effettuate in Italia, Romania e Bulgaria, interviste a operaie agricole e a testimoni privilegiati/e, incontri a cui hanno partecipato 119 donne impiegate in agricoltura prevalentemente di origine rumena e bulgara. Infine, è stata presa in considerazione anche la più recente letteratura sul tema riguardante l'area in questione¹⁴⁰.

Partendo da un'analisi del contesto locale dell'Arco ionico, il capitolo presenta la risposta di ActionAid e i suoi assi di intervento, anche attraverso le testimonianze delle donne coinvolte e contributi dei partner che hanno partecipato all'implementazione delle attività.

2.2 - Lavoratrici rumene e bulgare: motore invisibile delle filiere agricole dell'Arco ionico

L'Arco ionico è un'area geografica lambita dal mar Ionio, comprendente 51 comuni delle province di Taranto, Matera e Cosenza. È caratterizzato da un'ampia superficie agricola destinata principalmente all'ortofrutta (fragole, angurie, pesche, albicocche, pomodori, cavolfiori, finocchi,

peperoni, asparagi, mandorle, etc.), all'agrumicoltura e alla viticoltura. La scelta di intervenire in particolare in quest'area dell'Italia meridionale è legata alla grande rilevanza a livello nazionale delle filiere agricole che la caratterizzano, in cui la componente lavoro è fondamentale per realizzare le produzioni più diffuse¹⁴¹.

Il programma *Cambia Terra* ha adottato un approccio basato sui diritti – in particolare sui diritti umani delle donne – per ricercare soluzioni verso una maggiore sostenibilità sociale di un settore produttivo cruciale per il nostro Paese, nella convinzione che la tutela di condizioni di vita e lavoro dignitose possa andare a beneficio delle singole filiere agricole, ma anche al sistema economico locale e nazionale nel suo complesso. Tale nesso cruciale è messo ben in luce dalle analisi del Crea - Pb (Consiglio per la Ricerca in Agricoltura – Politiche e Bioeconomia):

«La debolezza dei lavoratori e in particolare quella delle lavoratrici non ha implicazioni solo sulla loro condizione di vita, essa può tradursi in elemento di debolezza per l'intera filiera produttiva, poiché la espone ai rischi di un'eccessiva precarizzazione

¹⁴⁰ Si rimanda alla bibliografia e ai riferimenti lungo il capitolo per fonti e approfondimenti.

¹⁴¹ Crea, *Il lavoro delle braccianti straniere comunitarie nel territorio dell'Arco ionico. Baseline*, Progetto Bright, 2020.

che ostacola i processi di tesaurizzazione delle competenze e valorizzazione del "saper fare", spesso nodali per lo sviluppo e la vitalità non solo delle filiere produttive ma delle stesse aree rurali nell'ambito delle quali la produzione agricola si realizza. Migliorare quindi le condizioni di vita e lavoro di lavoratrici e lavoratori impiegate/i in tali filiere è condizione imprescindibile»¹⁴².

Come nel resto del Paese, la forza lavoro agricola in quest'area è in larga parte italiana (88%) di tipo familiare (84%) e la compagine extra-familiare di origine straniera è in costante crescita¹⁴³. Secondo i dati Inps, **nel 2018 i lavoratori e le lavoratrici agricole erano 48.997, di cui il 31% (14.997) costituito da stranieri/e comunitari/e** scarsamente specializzati/e e dediti/e prevalentemente al lavoro stagionale con mansioni di raccolta¹⁴⁴. Anche in questo caso i dati ufficiali non restituiscono l'effettivo quadro della manodopera impiegata. Il Crea stima infatti che, per rispondere al reale

fabbisogno di manodopera delle aziende per garantire la quantità dichiarata di prodotto, il numero di lavoratori/trici necessario è pari a 58 mila unità¹⁴⁵. Per rispondere a tale domanda di lavoro, alcune aziende locali **impiegano irregolarmente forza lavoro comunitaria ed extra-comunitaria che si sposta sul territorio seguendo il ciclo stagionale dei prodotti locali**, riuscendo così ad essere occupata per larga parte dell'anno¹⁴⁶. In questo contesto, caratterizzato dalla **carezza di servizi di prossimità, di trasporto, di alloggi e più in generale di infrastrutture, trovano particolare terreno fertile i fenomeni di lavoro nero e di grave sfruttamento** gestiti da un sistema di caporalato consolidato, che in larga parte sfugge ai controlli degli Ispettorati del lavoro. Quest'ultimi, in molti casi, non sono dotati di sufficienti risorse umane e di strumenti per monitorare l'intera area e contrastare le irregolarità e le violazioni di un ampio spettro di diritti.

Nell'Arco ionico **le donne costituiscono una componente significativa della manodopera impiegata in agricoltura**, in larga parte perché le tipologie di colture locali richiedono una manualità

¹⁴² Crea, *Il lavoro delle braccianti straniere... op. cit.*

¹⁴³ G. Valentino (a cura di), *L'agricoltura nell'Arco ionico ai tempi del Covid-19. Quali prospettive per le braccianti comunitarie*, Crea, 2020, p. 7.

¹⁴⁴ Crea, *Il lavoro delle braccianti straniere... op. cit.*, p. 38.

¹⁴⁵ Idem, p. 12.

¹⁴⁶ Ibidem.

femminile. Quest'ultima è preferita perché le mani delle donne, essendo generalmente più piccole rispetto a quelle degli uomini, possono garantire una migliore lavorazione di alcuni prodotti¹⁴⁷. Nello specifico, **le operaie agricole sono 22.702, 16.801 italiane e 5.901 straniere, di cui il 76% è costituito da comunitarie, soprattutto rumene e bulgare**, con una netta prevalenza delle prime sulle seconde¹⁴⁸. Nel periodo 2012-2018, le lavoratrici rumene costituivano il 15% della forza lavoro femminile, mentre le lavoratrici bulgare il 2,7%¹⁴⁹, percentuali che nel 2020 hanno registrato una significativa contrazione, rispettivamente del 25% e del 42%¹⁵⁰, ulteriormente aumentata a seguito dello scoppio della pandemia¹⁵¹. Tale *trend* è interpretato non tanto come una fuoriuscita dal mercato del lavoro *tout court*, ma come uno scivolamento in situazioni di irregolarità lavorativa¹⁵², di difficile misurazione.

Spinte dalle difficoltà economiche e dalle scarse opportunità lavorative, le donne rumene e bulgare arrivano generalmente nell'Arco ionico

direttamente dal Paese di origine, senza conoscere la lingua e con scarse informazioni. Trovano subito un impiego grazie all'intermediazione di un/a conoscente o di un/a familiare già impiegato/a in agricoltura nell'area¹⁵³. A volte sono gli stessi caporali che operano in Puglia a reclutare le donne andando personalmente nelle zone agricole della Romania¹⁵⁴.

Nella grande maggioranza dei casi, le donne non hanno pregresse esperienze lavorative nel settore e l'apprendimento delle mansioni da svolgere avviene direttamente sul campo, imparando dalle colleghe italiane e straniere. La loro giornata lavorativa inizia tra le 4.00 e le 4.30 del mattino. Per raggiungere il posto di lavoro utilizzano la corriera o macchine spesso gestite dagli stessi caporali¹⁵⁵.

Circa la metà delle 119 donne incontrate attraverso il Programma *Cambia Terra* ha dichiarato di lavorare in più aziende contemporaneamente, nonostante le difficoltà di spostamento tra i diversi luoghi di lavoro. Si tratta soprattutto di operaie agricole

¹⁴⁷ Ad esempio, l'acinellatura, ovvero l'eliminazione manuale degli acini piccoli o acerbi dai grappoli di uva da tavola, è un'operazione delicata che richiede l'impiego di mani piccole per ottenere un prodotto uniforme, esteticamente migliore e conservabile per periodi medio-lunghi, cfr. ActionAid, *Donne, madri, braccianti*, p. 10.

¹⁴⁸ G. Valentino (a cura di), *op. cit.*, p. 10.

¹⁴⁹ Crea, *Il lavoro delle braccianti straniere... op. cit.*, p. 40.

¹⁵⁰ *Ibidem*.

¹⁵¹ G. Valentino (a cura di), *op. cit.*, p. 15.

¹⁵² M.G. Giammarinaro, *op. cit.*, p. 9.

¹⁵³ I. Sorescu, L. Aninosanu, D. Martis, *Stakeholder Analysis Romania*, Cpe, progetto *Bright*, 2020, p. 17.

¹⁵⁴ Tale pratica è stata registrata dalla Caritas operante in Puglia, così come riportato da un'inchiesta giornalistica sulle condizioni di lavoro delle donne in agricoltura, cfr. V. Teodonio, "Sessantamila sfruttate in tre regioni", in *repubblica.it*, 25 maggio 2015.

¹⁵⁵ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Piano triennale... op. cit.*, p. 4.

impiegate in condizioni di elevata opacità, con scarsa capacità contrattuale. Le condizioni di lavoro nei campi, nelle serre o nei laboratori di confezionamento variano a seconda della conformità delle aziende agricole alle norme vigenti e al livello di coinvolgimento dei caporali nella gestione della manodopera. Le testimonianze raccolte hanno delineato contesti lavorativi problematici, inadeguati e financo degradanti, in termini di organizzazione del lavoro e di rispetto dei più elementari diritti. Molte donne, ad esempio, hanno lamentato inadeguate pause di lavoro, la mancanza di servizi igienici nei campi, l'obbligo di svolgere le mansioni più faticose perché straniere o di doversi accontentare di abitazioni fatiscenti. Hanno in sostanza rilevato la loro subalternità agli occhi di caporali e datori di lavoro sleali che – danneggiando lavoratrici e buone pratiche di filiera – le considerano numeri perché, come una lavoratrice ha sottolineato, «non siamo donne, siamo le cassette che riempiamo»¹⁵⁶.

2.3 - Lavoratrici protagoniste del cambiamento: dalla mappatura dei bisogni all'identificazione di istanze collettive

«La vita delle donne impiegate in agricoltura è il grande rimosso di un sistema incapace o non interessato a riconoscere e rispondere ai temi che il lavoro femminile porta all'interno della questione agricola. Cambia Terra ha rappresentato quindi, prima di tutto, un 'fare luce' sulla specificità di questo sfruttamento»¹⁵⁷.

L'invisibilità delle lavoratrici nel settore agricolo va di pari passo con la maggiore difficoltà per le donne rispetto agli uomini di organizzarsi in forme di rappresentanza collettiva¹⁵⁸. Ciò è attribuibile a vari fattori, anche molto pratici: la complessità di conciliare i tempi di vita comporta spesso la rinuncia da parte delle lavoratrici a partecipare ad attività di rivendicazione collettiva dei propri diritti¹⁵⁹.

¹⁵⁶ S. Bonadies, *Report consulenza finale*, progetto *Bright*, 2021.

¹⁵⁷ Intervista ad Annarita Del Vecchio, psicologa di comunità del progetto *Bright*.

¹⁵⁸ ActionAid, *Donne... op. cit.*, 2017.

¹⁵⁹ Tale evidenza è stata raccolta dalla testimonianza di più donne – italiane e straniere – coinvolte nel progetto.

Cambia Terra parte dal riconoscimento della maggiore difficoltà per le donne, soprattutto quelle di origine straniera, di prendere parte a spazi di confronto, fondando il suo approccio innanzitutto sulla creazione di condizioni abilitanti per il rafforzamento di una rappresentanza delle lavoratrici. Questo processo si articola in due fasi operative, illustrate nella sezione che segue:

- » un **percorso di empowerment** che coinvolge gruppi di lavoratrici agricole nell'analisi collettiva dei propri bisogni e nell'identificazione collettiva di possibili soluzioni;
- » un **programma di leadership femminile** per favorire la rappresentanza a livello pubblico e comunitario le rivendicazioni delle lavoratrici.

Emersione dei bisogni ed empowerment delle lavoratrici: dai circoli Reflection-Action al Manifesto delle donne

I percorsi di empowerment sono un'attività cardine del programma *Cambia Terra*, in quanto luoghi di scambio e confronto tra lavoratrici in cui emergono problematiche comuni. L'emersione dei bisogni delle donne è cruciale innanzitutto per completare un'analisi di contesto a livello locale, centrata sul punto di vista delle

lavoratrici, che la parzialità di dati ufficiali e di indagini qualitative non riuscirebbe altrimenti a catturare. Inoltre, è a partire da questa attività che le lavoratrici costruiscono la loro *agency* come gruppo e gettano i semi di una loro rappresentanza di fronte alle istituzioni e alla propria comunità di riferimento. Sono infatti i bisogni e le priorità identificate dalle donne stesse a informare le fasi successive del programma, in particolare i laboratori comunitari per la co-progettazione di soluzioni di welfare e la sottoscrizione di Patti di collaborazione per regolare servizi e interventi territoriali.

Nell'Arco ionico sono stati organizzati 5 percorsi di empowerment – 2 nel Comune di Corigliano-Rossano in Calabria e 1 in ciascuno dei restanti Comuni: Scanzano Jonico in Basilicata, Grottaglie e Ginosa in Puglia. I percorsi di empowerment hanno coinvolto complessivamente 119 donne in cicli di incontri facilitati da psicologhe di comunità e fondati sulla metodologia partecipativa *Reflection-Action* (R-A), che ActionAid da anni utilizza con portatori e portatrici di diritto nei programmi che implementa nei Paesi in cui opera. Ciascun circolo *Reflection-Action* si è articolato in 10 incontri di 2 ore ciascuno e ha coinvolto circa 20 lavoratrici agricole.

BOX 1. REFLECTION-ACTION, DARE PAROLA E POTERE COLLETTIVO ALLE PERSONE PIÙ A RISCHIO DI ESCLUSIONE

Reflection-Action (R-A) è una delle principali metodologie con cui ActionAid concretizza il suo approccio basato sui diritti umani (Hrba – *Human Rights Based Approach*). All'interno del processo R-A, ActionAid supporta le persone e le comunità, in particolare quelle in condizioni di povertà e vulnerabilità, nell'analizzare la loro situazione, acquisire consapevolezza dei propri diritti e identificarne le violazioni, lavorare insieme e in solidarietà con altre persone per realizzare il cambiamento. Il processo parte dall'analisi del proprio contesto e delle contraddizioni politiche, sociali ed economiche che lo riguardano, per arrivare ad identificare strategie per cambiare la propria condizione di oppressione. Il metodo R-A è il tentativo di armonizzare e racchiudere all'interno di un unico framework una serie di metodologie partecipative messe in pratica da ActionAid negli ultimi venti anni e ispirate dal lavoro e dal pensiero di Paulo Freire (1921-1997). Freire aveva compreso che la chiave del cambiamento sta nel processo di "coscientizzazione" delle persone, il quale richiede un lavoro attento, che deve partire dallo sradicamento dei pregiudizi che permeano le nostre società, come ad esempio l'idea che la povertà sia immutabile. Il lavoro di riflessione, quindi, sfida il senso di impotenza e di mancanza di autostima nelle persone, soprattutto quelle più a rischio di vulnerabilità, e fa sì che tutto ciò che ha a che fare con gli squilibri di potere possa essere cambiato¹⁶⁰.

La finalità dei circoli R-A è stata di favorire il confronto e la riflessione collettiva da parte delle operaie agricole coinvolte sulle proprie condizioni di vita e lavoro, partendo dallo sviluppo della consapevolezza di essere titolari di diritti inalienabili.

La pandemia ha posto sfide significative al percorso di

empowerment attivato con le lavoratrici agricole, tra cui l'aumento esponenziale delle ore lavorative nei campi e nei magazzini italiani, l'improvvisa assenza delle lavoratrici rimaste bloccate nei Paesi di origine, l'esiguità del tempo da dedicare alla partecipazione ad attività extra-lavorative¹⁶¹. Avere a disposizione durante la pandemia, attraverso

¹⁶⁰ Maggiori informazioni sulla metodologia *Reflection-Action* sono disponibili in: ActionAid Italia, *Metodologie e Buone Pratiche - Evidenze del Programma Italia 2012-2016*, 2017.

¹⁶¹ G. Valentino (a cura di), *op. cit.*

i Circoli di R-A, spazi flessibili e protetti in cui condividere abusi e difficoltà personali, ha però permesso alle donne di ritagliarsi momenti di confronto su problematiche condivise da altre donne e costruire legami di fiducia verso il gruppo.

I circoli R-A implementati nelle 4 aree di riferimento del progetto hanno portato alla redazione di un Manifesto di richieste comuni a tutte le donne coinvolte nel programma di empowerment di *Cambia Terra* (Box 2). Il Manifesto rappresenta uno strumento concreto per la rivendicazione organizzata delle lavoratrici al fine di informare le politiche rilevanti nelle aree prioritarie individuate: welfare, lavoro e inclusione sociale. La rilevanza del Manifesto è il suo essere innanzitutto il prodotto del confronto e della messa in rete di oltre 100 donne lavoratrici coinvolte in

un percorso di emersione e dibattito su bisogni comuni. In tal senso, il Manifesto può essere considerato la prima forma di rappresentanza di un gruppo che ha avviato un percorso di costruzione di un'identità collettiva, e gettato i semi di quello che, se coltivato e supportato, può divenire nel tempo un movimento di rivendicazione di diritti negati. Esso rappresenta quindi un primo strumento di interlocuzione esterna, è la voce delle donne lavoratrici che si manifesta nei processi decisionali rilevanti.

Nella sezione seguente presentiamo un approfondimento dei bisogni emersi nel corso dei circoli *Reflection-Action* attraverso la voce delle lavoratrici stesse e degli attori locali coinvolti nell'implementazione del programma¹⁶².

¹⁶² Tutte le testimonianze sono state raccolte da Stefania Prandi.

BOX 2. MANIFESTO DELLE DONNE IMPIEGATE IN AGRICOLTURA

«In agricoltura si lavora ancora in schiavitù»

(M. impiegata da 37 anni in agricoltura)

1. Diritto alla cura e a tempi di vita adeguati

Vogliamo poterci occupare dei nostri bambini e bambine, in maniera dignitosa e adeguata. Vogliamo non doverli lasciare soli alle tre di notte per riuscire a portare del cibo a tavola. Vogliamo che abbiano diritto ad un'infanzia e adolescenza sana, con le stesse opportunità di altre e altri.

2. Diritto ad un equo e giusto accesso ai servizi pubblici

Vogliamo poter essere orientate ed informate sulla disponibilità e la modalità di accesso ai servizi di welfare, inclusi i servizi di sostegno all'infanzia e all'adolescenza (buoni spesa, buoni libri, centri diurni, etc.), con mediazione linguistica e supporto burocratico alle pratiche. Vogliamo poterci curare nella sanità pubblica e non far dipendere ciò dalla stagionalità del nostro contratto di lavoro.

3. Diritto a vivere libere dalla violenza

Vogliamo essere informate, sostenute e difese quando subiamo atti o minacce di violenza, senza il rischio di perdere il lavoro perché denunciando o ci ribelliamo.

4. Diritto ad un lavoro sicuro, tutelante e dignitoso

Vogliamo che vengano assicurati controlli periodici e seri sulle condizioni effettive di lavoro nei campi, incluse le condizioni salariali e retributive (es. costo orario non rispettato, giornate lavorative non versate, etc.)

Vogliamo azioni reali di contrasto al caporalato, che rappresenta la vera piaga dello sfruttamento che viviamo.

Vogliamo nei campi un primo soccorso itinerante, che possa dare una risposta veloce e adeguata alle urgenze che emergono continuamente

Vogliamo un ufficio di collocamento del lavoro agricolo che funzioni veramente, che sia garante delle condizioni di lavoro offerte dalle aziende e soprattutto che faciliti la prossimità fisica e non porti donne del barese a spostarsi nel tarantino e viceversa, obbligandoci a 12/14 ore fuori casa

Vogliamo servizi igienici adeguati, una pausa pranzo che non debba essere recuperata come tempo di lavoro, la possibilità di scegliere se e quando fare uno straordinario, non perdere il salario della giornata a

causa del meteo o di una necessità medica non rinviabile.

5. Diritto a un sistema pensionistico equo

Vogliamo che venga abbassata l'età pensionistica, visto l'alto livello di usura a cui siamo sottoposte e all'assenza di tutela della salute rispetto alle malattie direttamente connesse al tipo di lavoro e alla difficoltà di accedere a cure specialistiche (per motivi economici).

6. Diritto a essere riconosciute e visibili nella nostra comunità

Vogliamo non essere più invisibili, vogliamo essere riconosciute e rispettate come donne, madri, lavoratrici. Non vogliamo essere viste solo come il numero di cassette di raccolto che riusciamo a garantire.



LAVORO IN MAGAZZINO

I bisogni emersi: punto di partenza del confronto con istituzioni e comunità locali

Le donne che lavorano in più aziende o in posti distanti dal luogo di residenza – a volte fino a 100 km – allungano considerevolmente il numero di ore lontane da casa e, di conseguenza, devono affrontare gravi difficoltà di conciliazione dei tempi di vita, soprattutto in presenza di figli/e. In tutto l'Arco ionico le lavoratrici denunciano l'assenza o la **difficoltà ad accedere ai servizi di cura per minori**, a cui – in particolare le donne rumene – sopperiscono con l'ausilio di madri, suocere o altre parenti anziane fatte giungere appositamente in Italia o – come prevalentemente fanno le donne bulgare – lasciando la prole nei paesi di origine. Chi non può fare ricorso alla rete familiare si organizza diversamente, ad esempio, rivolgendosi dietro pagamento a connazionali, spesso di giovane età e non formate, che accudiscono fino a dieci bambine e bambini in casa propria a partire anche dalle due o alle tre di notte. C'è poi chi, in mancanza di alternative, in alcune giornate si ritrova costretta a portare con sé le figlie o i figli sul posto di lavoro:

«Abbiamo raccolto storie di donne che spesso volte erano costrette a portare

i propri figli sul posto di lavoro, facendoli dormire in casette di legno, perché non ci sono i servizi pubblici che possano accogliere i bambini. Le operaie agricole iniziano prestissimo, alle quattro del mattino, perché quelli sono gli orari in cui tipicamente va a lavorare chi è impegnato nella raccolta. L'alternativa è rivolgersi a veri e propri asili abusivi: queste madri sono costrette a portare i figli a casa di persone sconosciute con il rischio di passare giornate intere senza avere notizie dei propri bambini»¹⁶³.

Risultano pressoché inaccessibili, per incompatibilità degli orari o perché inesistenti, anche altri servizi pubblici, dai trasporti al welfare, ai centri per l'impiego ad uffici dedicati a fornire informazioni e al disbrigo di pratiche amministrative. Esiste poi **il problema della lingua**. Molte lavoratrici agricole non si recano negli uffici pubblici perché non parlano italiano e non sono disponibili servizi di interpretariato o di mediazione linguistico-culturale. Tale mancanza rende difficile non solo l'accesso ai regolari servizi offerti, ma anche la **fruizione delle misure**

¹⁶³ Intervista a Simonetta Bonadies, psicologa di comunità del progetto *Bright*.

straordinarie messe a disposizione dal Governo per fronteggiare le difficoltà economiche e di gestione dei carichi di cura causate dall'emergenza pandemica¹⁶⁴:

«Le operaie agricole si avvicinano poco alle istituzioni perché hanno prima di tutto un problema di lingua. Con le prenotazioni mediche ci sono una serie di ostacoli che noi locali riusciamo ad aggirare ma non le persone che non stanno stabilmente qua. E poi non sono nemmeno a conoscenza che certe possibilità esistono. Per esempio, durante la pandemia, in molte non hanno chiesto il reddito di emergenza. Era un servizio che si sarebbe tranquillamente potuto dare ma negli uffici non avevano né i traduttori né la pazienza. Le donne erano qui, non lavoravano, senza soldi, in totale difficoltà»¹⁶⁵.

Minacce, molestie, abusi e violenza fanno parte della quotidianità di molte delle donne impiegate in agricoltura

nell'Arco ionico. Si tratta di un fenomeno storicamente radicato in questo territorio¹⁶⁶, strutturato eppure invisibile perché – come per il resto d'Italia – non esistono statistiche che ne fotografano le dimensioni e le caratteristiche specifiche e soprattutto non pare essere un tema di interesse per le istituzioni che ne dovrebbero occupare:

«Ogni volta che sento di un caso di molestie ho la sensazione di trovarmi davanti ad un fenomeno radicato, strutturato e invisibile, nonostante sia sotto gli occhi di tutti, nonostante tutti sappiano che cosa accade nei campi. Quante volte si sente parlare dai media delle lavoratrici agricole? Quante volte viene raccontato come vivono quotidianamente per venti, venticinque, trent'anni, per chi ci riesce ad arrivare»¹⁶⁷.

Eppure, le donne hanno raccontato di un sistema consolidato, fatto di regole non dette e di caporali potenti che, a nome di organizzazioni criminali locali, governano il territorio con ritorsioni a danno delle aziende agricole¹⁶⁸ e

¹⁶⁴ Caritas e Migrantes, *XXX Rapporto Immigrazione 2021. Verso un noi sempre più grande. Sintesi*, 2021, p. 6.

¹⁶⁵ Intervista a Luigi Gravela, Focal point del Programma *Cambia Terra* in Basilicata.

¹⁶⁶ A. Ciniero, I. Papa, *op. cit.*, pp. 437-456.

¹⁶⁷ Intervista ad Annarita Del Vecchio, psicologa di comunità del progetto *Bright*.

¹⁶⁸ Direzione Investigativa Antimafia, *Relazione semestrale al Parlamento. Secondo semestre 2020*, 22 settembre 2021,

gestiscono il lavoro¹⁶⁹ nell'omertà e nell'impunità generali, anche attraverso agenzie interinali legali. In diverse aree dell'Arco ionico, tale *modus operandi* è reso possibile anche dalla diffusa debolezza istituzionale dovuta alla presenza di numerosi Comuni sciolti per infiltrazione mafiosa e, quindi, commissariati¹⁷⁰.

Le molestie sono all'ordine del giorno e comprendono *avance* verbali, palpeggiamenti, allusioni sessuali, ricatti fino a esplicite richieste di prestazioni sessuali in cambio di lavoro o di mansioni meno faticose. Le donne che si oppongono ai tentativi di abuso o denunciano vengono inserite dai caporali nelle "liste nere", ritrovandosi poi ad avere difficoltà nell'accedere ad altri lavori:

«Quelle che hanno parlato nello specifico della violenza, poi, hanno riportato la difficoltà di trovare un altro lavoro. Quando accadono i tentativi di abuso e c'è il rifiuto, la punizione che viene inflitta alle donne è rimanere disoccupate. I molestatori sono soprattutto caporali e

restano impuniti perché non ci sono denunce»¹⁷¹.

Sono le lavoratrici comunitarie ad essere principalmente molestate perché più ricattabili a causa delle loro condizioni di vulnerabilità¹⁷².

«Mi è capitato tantissime volte e me ne sono sempre andata. All'inizio sembrano cortesi, dicono frasi che possono sembrare dei complimenti, come se non ci fosse niente di male. Però, poi, una parola tira l'altra e si arriva sempre a quello. Ormai me ne accorgo subito. Allora saluto con educazione e me ne vado via. A volte insistono, anche telefonicamente. Mi chiamano e chiedono: «Ma non vuoi accettare il lavoro?». Sono uomini italiani quelli che fanno così. Sanno che siamo straniere e siamo in forte difficoltà economica. Pensano che io sia una poverina buttata lì, una morta di fame e che il bisogno mi spinga a fare altro»¹⁷³.

p. 251.

¹⁶⁹ Idem, pp. 192-193.

¹⁷⁰ In base ai dati resi noti dal Ministero dell'Interno aggiornati al 2020, la quasi totalità degli enti locali commissariati in Italia è concentrata in Calabria (21), Sicilia (14), Puglia (8) e Campania (7), le rimanenti realtà comunali si trovano in Basilicata (1) e Valle D'Aosta (1), cfr. Ministero dell'Interno, *Relazione del Ministro dell'interno sull'attività delle commissioni per la gestione straordinaria degli enti sciolti per infiltrazione e condizionamento di tipo mafioso*, 2021.

¹⁷¹ Intervista ad Annarita Del Vecchio, psicologa di comunità del progetto *Bright*.

¹⁷² I. Sorescu, L. Aninosanu, D. Martis, *op. cit.*, p. 29.

¹⁷³ Intervista a B., lavoratrice agricola.

Molte si ribellano cercando un altro posto di lavoro e facendo circolare i nomi dei molestatore tra le altre operaie agricole, poche però si rivolgono alle forze dell'ordine o all'autorità giudiziaria per paura, ma anche perché spesso non sono ascoltate. Come registrato tra chi subisce violenza domestica¹⁷⁴, anche alle donne che subiscono molestie e violenza in agricoltura viene in alcuni casi consigliato da rappresentanti dello Stato di trovare una mediazione con chi le ha molestate, arrivando a convocare direttamente il datore di lavoro o il caporale incriminato per trovare una mediazione ed evitare la denuncia:

«E lo sai come funziona? Siccome nella zona si conoscono tra di loro la prima cosa che ti dicono, quando denunci, è di aspettare perché loro prima chiamano il datore di lavoro, lo fanno venire, gli dicono di pagare e cercano di convincerti di non fare la denuncia»¹⁷⁵.

In alcune circostanze, la ritrosia a denunciare lo sfruttamento, quando esso non si manifesta in forme gravi e permette di guadagnare uno

stipendio minimo, viene interpretata come una forma di rivendicazione dell'autonomia personale da parte delle donne, espressione della loro *agency* individuale per raggiungere gli obiettivi che si sono date nell'ambito del proprio progetto migratorio o più in generale di vita¹⁷⁶, nonché del mancato ricorso a forme collettive di rivendicazione e resistenza:

«Le donne devono avere coraggio, non si devono abbandonare, devono lottare. Se si ha un obiettivo, nonostante gli ostacoli, lo si può raggiungere. Non ci si deve scoraggiare, prima o poi verrà la luce: trovi una persona che ti aiuta, ti ascolterà, ti protegge, ti tutela. Però dobbiamo essere unite perché da sole non si fa niente»¹⁷⁷.

La paura di essere molestate accompagna dunque tutti i giorni le lavoratrici sui campi o in serra. Alcune lavorano con un costante senso d'ansia e preoccupazione, altre sono terrorizzate di essere lasciate a casa da un giorno altro rimanendo così senza soldi per vivere e mantenere la famiglia:

¹⁷⁴ Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, *Relazione su «la risposta giudiziaria ai femminicidi in Italia. Analisi delle indagini e delle sentenze. Il biennio 2017-2018*, 6 dicembre 2021.

¹⁷⁵ Intervista a Z., lavoratrice agricola e leader del progetto *Bright*.

¹⁷⁶ M.G. Giammarinaro, *op. cit.*, p. 41.

¹⁷⁷ Intervista a W., lavoratrice agricola e leader del progetto *Bright*.

«Sono terrorizzata da questo pensiero, perché mi è successo spesso. Non ho paura che mi aggrediscano, ho sempre fatto molta attenzione e sono sicura di me. Però mi viene l'ansia. Avrei voluto denunciare tante volte, ma non ho mai trovato le condizioni giuste. Ho visto altre donne che avrebbero voluto denunciare, ma per la paura oppure per non so quale motivo, non siamo mai passate all'azione. Ho dentro una rabbia: ci sono lavoratrici terrorizzate, senza nemmeno i soldi per fare la spesa, per vivere»¹⁷⁸.

Si tratta di una quotidianità lavorativa difficile da gestire, che può gravemente minare l'autostima e la salute psico-fisica, ma anche provocare rabbia per essere immerse in un sistema di irregolarità e sfruttamento, strutturalmente permeato di valori patriarcali e meccanismi discriminatori, che sembra destinato a perpetuarsi all'infinito. E a pagarne le conseguenze sono soprattutto le donne straniere. Dalle storie raccolte è inoltre emerso che le lavoratrici tendono a non condividere il loro vissuto con colleghe o familiari, né a cercare aiuto presso i

centri antiviolenza, di cui generalmente non conoscono l'esistenza.

Le reti territoriali antiviolenza, e più in generale il sistema antiviolenza italiano, paiono quindi non intercettare le donne in agricoltura che subiscono molestie e violenza, soprattutto se straniere. Riescono invece a farlo, seppure alquanto limitatamente, alcuni enti anti-tratta che svolgono attività di *outreach*, assistenza e presa in carico in aree in cui il grave sfruttamento nel comparto agricolo è maggiormente radicato. In questo caso però le esperienze delle donne straniere si configurano specificatamente come il risultato del reato di tratta di esseri umani, di cui la violenza è uno dei mezzi utilizzati per assoggettare e sfruttare le donne.

Le leader di comunità, perno della rappresentanza delle lavoratrici verso istituzioni e comunità

Il programma di leadership è stato sperimentato in Italia e in Bulgaria e Romania con l'obiettivo di valorizzare il ruolo delle donne come principali agenti di cambiamento attraverso la formazione di figure di riferimento e snodo informativo per le lavoratrici. Tale scelta nasce dalla convinzione che solo facilitando una relazione

¹⁷⁸ Intervista a B., lavoratrice agricola.

tra pari (e alla pari) tra donne che condividono vissuti e bisogni simili si possano creare legami di fiducia e forme di rappresentanza per promuovere nel tempo processi di cambiamento a favore di un numero esteso di donne.

In tutti e tre i Paesi il programma di leadership ha visto un ruolo centrale dei sindacati. **In Italia sono state formate 12 leader di comunità** identificate tra le donne partecipanti ai percorsi di empowerment. La formazione è stata curata dalla Fondazione Metes¹⁷⁹ in collaborazione con la Flai Cgil e si è focalizzata sui temi dell'agenda del lavoro dignitoso, dei diritti sociali e delle tecniche di *community building*. Le leader sono operaie agricole impiegate nell'Arco ionico con funzione di rappresentanza delle lavoratrici marginalizzate e scelte dalle partecipanti ai circoli *Reflection-Action*: raccolgono i bisogni delle donne straniere e intervengono ai tavoli istituzionali per rappresentarli. Le leader forniscono informazioni sui temi dei diritti sociali ed economici e, attraverso la loro azione, contribuiscono a un continuo processo di ricerca sulle condizioni di vita e lavoro delle donne in agricoltura.

La testimonianza che segue di

Maurizio Alfano, esperto e ricercatore, impegnato sui temi dell'immigrazione anche per la Regione Calabria, mette in luce l'impatto positivo del programma di leadership delle donne a Corigliano-Rossano:

«Il programma di leadership ha contribuito a generare una ritrovata visione delle donne di fiducia in se stesse, per interagire quasi alla pari nei tavoli di co-progettazione del welfare, in una dimensione di riconoscimento nelle comunità ospitanti e fin dentro nelle istituzioni. Un cambiamento radicale di visione sul tema dei diritti delle donne comunitarie nella Piana di Sibari».

Nell'affrontare il tema cruciale del lavoro regolare la collaborazione con i sindacati ha segnato un passaggio fondamentale per consolidare la conoscenza da parte delle donne dei propri diritti e agirli dentro e fuori i luoghi di lavoro. Tale collaborazione ha permesso di approfondire le cause della *sindacalizzazione passiva* di molte donne, cioè di coloro che accedono ai servizi di tutela individuale (Patronato Inca, Centri di Assistenza Fiscale - Caf)

¹⁷⁹ La Fondazione Metes progetta e realizza attività di formazione per le lavoratrici e i lavoratori ed i rappresentanti sindacali del settore agroalimentare; svolge attività di studio, analisi e ricerca, fornisce attività di consulenza e assistenza tecnica per la progettazione a sostegno dell'occupazione, del dialogo sociale, degli affari sociali e dell'inclusione.

senza però intraprendere un percorso di piena conoscenza dei diritti del lavoro. Il potenziale trasformativo di questa collaborazione è ben messo in luce dalla testimonianza che segue di Marco Bermanni, Presidente della Fondazione Metes:

«I Circoli Reflection-Action hanno permesso di creare un ponte diretto tra le leader e le numerose lavoratrici agricole coinvolte, approfondendone i reali fabbisogni. Il risultato ottenuto ha dimostrato che è necessario abbattere ancora tante barriere. La strada è lunga, ma il contatto diretto e costante è fondamentale, soprattutto per la creazione della fiducia: sapere che esiste un luogo che ti accoglie, ti ascolta, ma soprattutto che può aiutarti veramente a far rispettare e far valere i tuoi diritti e doveri come persona in primis e lavoratrice poi è fondamentale»¹⁸⁰.

Anche i Paesi di provenienza delle

operaie agricole hanno avuto un ruolo centrale nel progetto: i partner locali di Romania (Cpe) e Bulgaria (Cscd) hanno implementato importanti attività di informazione e sensibilizzazione volte a prevenire lo sfruttamento di donne con progetto migratorio verso l'Italia. A questo scopo, sono state formate 88 mediatrici locali del lavoro (*local labour mediators*), con l'obiettivo di informare le donne sui propri diritti di cittadinanza europea e sulle reti locali a cui rivolgersi – in Romania e in Italia – in caso di bisogno. La formazione è stata condotta con un programma di leadership unico¹⁸¹, elaborato dai partner locali *Center for Sustainable Communities Development* di Sofia e il *Centrul Parteneriat pentru Egalitate* di Bucarest in collaborazione con Inca Romania¹⁸², il sindacato indipendente bulgaro Fnsz¹⁸³ e gli Uffici regionali delle Commissioni per il contrasto alla tratta di esseri umani. Gli argomenti coperti sono stati ampi e hanno riguardato ad esempio le tipologie di contratti di lavoro, la mobilità lavorativa tra i Paesi dell'Unione europea, i sussidi esistenti, le misure a favore dell'infanzia, la sicurezza sul lavoro, etc. Attraverso l'organizzazione di 22 incontri informativi nelle aree maggiormente esposte a flussi

¹⁸⁰ Estratto del contributo di Marco Bermanni, presidente Fondazione Metes, per il presente paper.

¹⁸¹ Il programma formativo è stato organizzato in 6 moduli: empowerment economico delle lavoratrici mobili; meccanismi europei di protezione dei diritti sociali, lavorativi ed economici; reti di supporto nel Paese di origine e in Italia; differenze culturali e inclusione sociale; prevenzione del traffico di esseri umani; accesso a informazioni verificate su internet; co-progettazione del percorso di empowerment delle donne nelle aree a maggior esposizione di intermediazione illegale del lavoro.

¹⁸² <https://incamondo.org/paese/romania/>

¹⁸³ <https://www.fnsz.org/index.php/en/>

migratori femminili per motivi di lavoro, le mediatrici locali del lavoro hanno sensibilizzato un totale di **418 donne** nei due Paesi. Di grande rilevanza è stato il confronto, nel corso degli eventi, tra ex operaie agricole con passato lavorativo all'estero e tornate al proprio Paese di origine e le donne in partenza verso altri Paesi per la condivisione di informazioni ed esperienze.

La dimensione europea del programma *Cambia Terra* è stata inoltre promossa con altri Paesi Ue accomunati da problematiche di sfruttamento femminile in agricoltura, in particolare la Spagna e la Grecia. A questo scopo nell'ambito del programma sono stati organizzati 5 workshop¹⁸⁴ con realtà attive sul tema in Bulgaria, Romania, Italia, Spagna e Grecia con l'obiettivo di confrontarsi sui reciproci modelli di intervento e capire come adattarli ai vari contesti, creando allo stesso tempo le condizioni per la collaborazione tra le lavoratrici impiegate in agricoltura oltre i confini di ciascun Paese.

2.4 - La risposta comunitaria ai bisogni delle donne: i laboratori di comunità e i Patti di collaborazione

«Occorre offrire risposte concrete: un lavoro regolare, previa eventuale formazione e/o tirocinio, un alloggio decoroso, servizi per la cura dei/delle figli/e e per i trasporti, un accesso immediato e gratuito ai rimedi, cioè alle procedure per ottenere i salari non corrisposti ed eventualmente il risarcimento dei danni. È questa la chiave per affrontare su larga scala la questione sociale dello sfruttamento lavorativo e in molti casi anche dello sfruttamento sessuale delle donne.»¹⁸⁵

Le priorità identificate dalle donne nel corso dei circoli *Reflection-Action* hanno informato l'organizzazione di **laboratori di comunità**, facilitati da Labsus, in ciascuno dei Comuni coinvolti nel programma. I laboratori di comunità sono luoghi di confronto tra gli attori territoriali rilevanti (istituzioni locali, associazioni, aziende, etc.)

¹⁸⁴ Le attività di scambio tra Paesi sono state organizzate dal partner Alda - *European Association for Local Democracy*.

¹⁸⁵ M.G. Giammarinaro, *op. cit.*, p. 26.

che hanno avuto come obiettivo la co-progettazione di servizi e soluzioni rispondenti ai bisogni identificati dalle lavoratrici. Risultato di ciascun laboratorio di comunità è stata l'adozione di un **Patto di collaborazione**, strumento formale di amministrazione condivisa che regola la gestione di servizi co-progettati e i ruoli specifici degli attori che lo sottoscrivono, incluse le leader di comunità in rappresentanza delle donne coinvolte nel programma.

Il Patto di collaborazione ha come valore aggiunto di rappresentare non solo un atto amministrativo formale, ma di essere anche espressione di relazioni comunitarie tra diverse tipologie di stakeholder che condividono l'impegno a rispondere collettivamente a un problema della propria comunità, a cui l'istituzione locale da sola non è in grado di rispondere. I Patti di collaborazione nascono come possibile soluzione a complessità e bisogni di welfare crescenti a parità (o più spesso contrazione) di risorse pubbliche (Box 3).

Un'attività propedeutica ai laboratori di comunità prevista dal progetto è stata la formazione degli attori territoriali (*capacity building*) sull'amministrazione condivisa e i Patti di collaborazione, nonché sull'entità e le caratteristiche dello sfruttamento delle donne in agricoltura, inclusa la dimensione

della violenza di genere. **106 persone** hanno preso parte ai laboratori di comunità nei 4 territori e **73 hanno partecipato** alle attività di *capacity building*.

La metodologia alla base dell'adozione di un Patto di collaborazione richiede un'analisi del contesto di riferimento, dei bisogni a cui si vuole rispondere e delle risorse a disposizione, elementi che portano necessariamente a riconoscere limiti e opportunità dei servizi e delle attività attivabili, anche alla luce delle competenze e delle risorse degli attori coinvolti. Rispetto a un Patto di collaborazione standard, il programma *Cambia Terra* ha aggiunto particolare accento metodologico sulla corresponsabilità in tutto il processo in particolare delle portatrici di diritto, ossia le donne impiegate in agricoltura. La formazione delle leader è stata funzionale non solo a predisporre le basi per una loro partecipazione attiva nell'elaborazione dei Patti, ma anche per l'ingaggio di altre lavoratrici nel tempo.

BOX 3. IL PROGRAMMA CAMBIA TERRA E IL MODELLO DI AMMINISTRAZIONE CONDIVISA

di Pasquale Bonasora, Presidente di Labsus (Laboratorio per la sussidiarietà)

Il programma *Cambia Terra*, ben oltre i suoi obiettivi specifici, pone una questione di carattere generale: i bisogni delle comunità crescono più della capacità dello stato di farvi fronte e, allora, siamo tutti chiamati ad un cambio di paradigma istituzionale, sociale, economico e culturale attraverso cui, all'idea dello "stato distributivo", si affianchi quella della "società distributiva", nella quale il capitale relazionale abbia lo stesso valore (almeno) del capitale finanziario. In questa cornice la comunità diventa il perimetro entro il quale ridefinire i ruoli di ognuno, la qualità delle relazioni, l'efficacia delle azioni di ogni soggetto attivo in un determinato territorio.

Le tradizionali dicotomie pubblico/privato e stato/mercato non funzionano più, semplicemente perché inadeguate e poco aderenti alle trasformazioni in corso. Il peso sempre crescente del capitalismo finanziario, il cambiamento radicale del mondo del lavoro, l'invecchiamento della popolazione, il numero sempre crescente di persone che vivono condizioni di povertà ed esclusione, i nuovi bisogni della popolazione in relazione ai nuovi modelli di organizzazione della società nel suo insieme producono nuove e crescenti esigenze di protezione sociale. La voce "emancipazione" sul dizionario Treccani è descritta come "il processo attraverso cui un popolo o una classe sociale si sottrae a una soggezione, a una situazione subalterna e ottiene il riconoscimento dei propri diritti". L'evoluzione dei Patti di collaborazione all'interno del programma *Cambia Terra*, dalla prima sperimentazione nel comune di Adelfia in provincia di Bari del 2017 a oggi, può essere raccontata e descritta come un processo di emancipazione: il superamento del "paradigma bipolare" e della conseguente contrapposizione tra cittadinanza e amministrazione, in favore di una nuova definizione degli equilibri tra responsabilità di governo e autonome iniziative dal basso a partire dal protagonismo delle donne impiegate in agricoltura, considerate non più come portatrici di bisogni ma soggetti capaci di determinare un cambiamento positivo per l'intera collettività. L'agire delle comunità, delle organizzazioni, di associazioni, comitati e semplici cittadine/i sta determinando una

ridistribuzione del potere, in particolare a livello locale, in cui alle istituzioni tocca il compito di “favorire” l'autonoma iniziativa di tanti soggetti, diversi tra loro, che contribuiscono, con le loro capacità e competenze, alla risoluzione di problemi che riguardano la comunità. Non è sostituzione rispetto ai compiti delle istituzioni ma assunzione di responsabilità condivisa, non è esercizio di potere fine a sé stesso ma costruzione di legami di fiducia. Questo era l'auspicio quando nel 2017 venne sottoscritto il primo patto di collaborazione a Adelfia. Oggi, accanto alla conferma di quanto allora veniva detto, emerge una maggiore consapevolezza delle potenzialità di questo strumento in tutti gli attori coinvolti nei processi e la volontà di andare oltre la semplice testimonianza da parte di un numero sempre più alto di cittadini attivi, amministratori, funzionari che contribuiscono a creare, sperimentare, definire i confini e le caratteristiche di questo istituto giuridico capace di tradurre in pratica il principio di sussidiarietà orizzontale sancito dall'articolo 118 della Costituzione.

Il programma *Cambia Terra*, lavorando sul valore della relazione come tratto distintivo per la costruzione di politiche di welfare comunitario, rappresenta il tentativo, unico nel suo genere nel panorama italiano ed europeo, di definizione di servizi ibridi sensibili al genere e alla cultura attraverso un sistema articolato di Patti di Collaborazione. Servizi ibridi perché possano rispondere ai bisogni di genere e alle differenze culturali attraverso il coinvolgimento della cittadinanza e delle organizzazioni collettive, e siano generativi per l'intera comunità da un punto di vista sociale ed economico. Non sostituzione dei compiti istituzionali da parte di cittadine e cittadini attivi, dunque, ma valorizzazione delle competenze diffuse e consolidamento delle reti sociali di riferimento. Sistema articolato di patti perché gli obiettivi ambiziosi del programma *Cambia Terra* possono essere perseguiti solo mettendo in relazione tra loro territori diversi e soggetti collettivi che lavorano in una rete extra regionale organizzata a livello locale mediante Patti di Collaborazione collegati attraverso la regia della Cittadella della Condivisione. Luogo di confronto, sperimentazione, elaborazione delle politiche locali che vede protagoniste innanzitutto le donne accanto alle imprese, al Terzo settore, alle istituzioni, alle imprese agricole, la Cittadella è concepita come un servizio ibrido di informazione e formazione tra donne, per la generazione di percorsi condivisi con la comunità per l'accesso ai diritti delle donne impiegate in agricoltura. È intesa come il fulcro di un sistema di relazioni da accompagnare e sostenere per rendere sempre più efficaci e coordinate le azioni avviate a livello locale.

L'ente locale, quale livello di governo più vicino al territorio, è l'ideale luogo di applicazione di questo innovativo modello relazionale che, rispetto a problemi cui l'amministrazione non riesce a rispondere da sola, consente di moltiplicare le risorse alleandosi con le cittadine e i cittadini. La costruzione di questa relazione è stata la sfida che ogni soggetto coinvolto nel programma *Cambia Terra* ha dovuto affrontare. L'analisi di contesto, l'emersione dei bisogni e delle risorse richiede il riconoscimento reciproco dei limiti, delle criticità così come delle capacità, delle competenze di ciascuno degli attori. Il Community lab è stata la metodologia utilizzata con lo scopo di creare opportunità e condizioni affinché i contesti locali dell'area territoriale coinvolta potessero innovare i rapporti, le alleanze, le relazioni fra istituzioni e cittadinanza e accrescere il contributo della comunità al cambiamento sia nelle politiche pubbliche che nelle organizzazioni collettive coinvolte.

Gli incontri di co-progettazione hanno visto coinvolte innanzitutto le donne braccianti insieme alle istituzioni locali, alle organizzazioni di terzo settore, agli imprenditori agricoli, alle associazioni che, insieme, hanno contribuito a definire la struttura, gli obiettivi, le azioni di cura oggetto dei Patti di Collaborazione. La qualità della relazione e la conseguente definizione di impegni condivisi hanno dovuto affrontare tre livelli di criticità: la consapevolezza di agire in territori ad alta deprivazione di servizi pubblici, senza che questo volesse significare l'espressione di un giudizio di valore sull'impegno degli amministratori; la mancanza, in particolare, di servizi sensibili al genere e alla cultura e il conseguente impedimento dell'effettivo esercizio dei diritti; il contrasto, anche nelle relazioni di comunità, alle disuguaglianze di genere e la tutela dei diritti delle donne in termini di conciliazione vita-lavoro, accesso al diritto alla salute, partecipazione alla vita democratica delle comunità di riferimento. Attraverso il *Community lab* è nata una rete di attori che ha iniziato a scambiare esperienze, a conoscersi, a osservare la realtà circostante attraverso gli occhi e lo sguardo delle donne braccianti. A immaginare e definire politiche di welfare comunitario non *per* loro ma *con* loro, consapevoli che il tema dei servizi sensibili al genere e alla cultura riguarda la qualità della vita per l'intera comunità.

Se da un lato i Patti di Collaborazione hanno permesso la costruzione di una rete che ha iniziato a lavorare insieme, in un territorio in cui le collaborazioni tra istituzioni e comunità rappresentano una innovazione

poco sperimentata, dall'altro è necessario sostenere i percorsi di co-progettazione per quegli impegni che ciascuno ha assunto. La co-progettazione è lo strumento attraverso cui le regole e la creatività si incontrano, il momento in cui istituzioni e cittadinanza si confrontano. È attraverso la co-progettazione che la rivendicazione sociale può diventare motore di un cambiamento reale che investe tanto le istituzioni quanto la comunità. Solo così i Patti di collaborazione sottoscritti all'interno della cornice del programma *Cambia Terra* potranno rivelarsi come spazio di elaborazione per un nuovo modo di amministrare, ma anche come espressione di una nuova soggettività politica.



LAVORO IN MAGAZZINO

I Patti di collaborazione e i servizi avviati nei territori

I servizi attivati nel corso del programma *Cambia Terra* mediante i Patti di collaborazione variano sia per tipologia che per stadio di avanzamento e consolidamento.

In generale, la pandemia da Covid-19 ha influito negativamente sulle tempistiche necessarie per la definizione e l'avvio dei servizi; allo stesso tempo, le limitazioni alla mobilità hanno reso necessario costruire le reti di prossimità a distanza, di fatto portando alla sperimentazione di nuove forme di cooperazione e di co-progettazione attraverso l'uso di strumenti digitali.

Alle difficoltà legate all'emergenza sanitaria, si sono aggiunte complessità specifiche in ciascuna area, tra cui: le elezioni amministrative a Ginosa e a Grottaglie; l'unione in un unico Comune delle municipalità di Corigliano e Rossano nel 2018 e le conseguenti problematiche operative; lo scioglimento del comune di Scanzano Jonico per infiltrazioni mafiose.

Nonostante tali sfide, allo stato attuale nelle tre regioni sono

stati co-progettati e attivati servizi regolamentati da Patti di collaborazione, sebbene con tempistiche diverse: a Corigliano-Rossano il Patto è stato firmato a settembre 2021 e il servizio avviato il mese successivo; i Patti di Ginosa e Grottaglie sono stati firmati nel gennaio 2022, benché il servizio abbia avuto un primo avvio già a ottobre 2021; in Basilicata, in seguito al commissariamento del Comune di Scanzano Jonico, si è optato per coinvolgere nell'elaborazione e sottoscrizione del Patto di collaborazione la Provincia di Matera; sia la firma del Patto, sia l'avvio del servizio co-progettato, sono avvenuti nel febbraio 2022.

A **Corigliano-Rossano** il processo di definizione del Patto di collaborazione ha visto la partecipazione attiva di tutti gli attori territoriali rilevanti: le donne lavoratrici, rappresentanti del Comune, organizzazioni del terzo settore (presenti in grande numero), aziende e sindacati. Il Patto, firmato nel 2021, ha dato vita alla *Cittadella della condivisione*, uno sportello che orienta le donne ai servizi pubblici sociosanitari del territorio, offre servizi di tutela legale, sindacale, della salute, abitativa e di mediazione. Le attività sono co-gestite da tredici soggetti¹⁸⁶

¹⁸⁶ La rete del Patto è composta da: Ass. Don Vincenzo Matrangelo, Centro Informazione Documentazione e Iniziativa per lo Sviluppo (Cidis) Onlus, Associazione Daawa OdV, Centro anti violenza Roberta Lanzino, Associazione Mondiversi, Fraternità Giovanni Paolo II onlus, Cia-Confederazione Italiana Agricoltori Calabria nord, Coldiretti Calabria, Medici del Mondo Italia Ets, Flai Cgil, Labsus e ActionAid, gruppo di tre donne leader.

e dall'amministrazione locale, con un forte indirizzo delle leader, che guidano la rete verso servizi rispondenti ai bisogni emergenti.

Nel marzo 2022, la Cittadella ha elaborato risposte ai bisogni emersi in seguito all'emergenza umanitaria dovuto alla guerra in Ucraina, attivando sistemi di presa in carico comunitaria coordinati con i Servizi sociali, le reti del terzo settore e cittadine/i attivi. Il Comune ha deciso di attivare un secondo sportello per gestire l'emergenza ucraina per rafforzare la propria azione di tutela dei diritti delle donne. Le leader si sono subito attivate per fornire informazioni e orientamento alle famiglie in arrivo in rete con le organizzazioni firmatarie del Patto.

A **Ginosa** il Patto di Collaborazione è stato firmato nel gennaio 2022. Il suo processo di adozione ha beneficiato di una solida base di attivazione già esistente da parte delle donne impiegate in agricoltura, tanto da essere considerato un esempio per tutta l'area ionica. Il Patto è stato sottoscritto da cinque attori territoriali¹⁸⁷ e ha dato vita a uno sportello di orientamento legale, sindacale e di orientamento ai servizi pubblici sociosanitari del territorio, co-gestito da leader e lavoratrici agricole,

sindacato, centro anti violenza, circolo Arci e Comune. Di particolare interesse è l'accompagnamento previsto delle lavoratrici verso la definizione di forme strutturate di associazionismo, per sottrarle alla dimensione di invisibilità a cui sono relegate dall'intermediazione illecita. **L'integrazione di politiche diverse** è stata la cifra distintiva di questa esperienza: l'Ufficio Servizi sociali e Ambito Territoriale del Comune di Ginosa, attraverso la presa in carico di beneficiari/e delle misure di sostegno al Reddito di cittadinanza e Reddito di dignità¹⁸⁸, è riuscito a mappare la presenza di donne di nazionalità soprattutto rumena, portatrici di bisogni specifici. In parallelo, il servizio sociale professionale ha dato vita all'*Emporio Solidale*, che coniuga la distribuzione di beni di prima necessità della Caritas all'indirizzamento diretto verso gli uffici pubblici rilevanti. Attraverso la mediazione sociale, infatti, è possibile entrare in contatto con donne altrimenti non intercettate. In questo quadro, è previsto un ruolo di rilievo del Comune, sia nel dare visibilità ai servizi avviati che nel verificare puntualmente funzionamento e efficacia delle attività implementate per l'avanzamento dei diritti delle lavoratrici.

Anche nel **Comune di Grottaglie**

¹⁸⁷ Oltre alle leader di comunità i soggetti firmatari sono il Comune di Ginosa, la Flai-Cgil, Circolo Arci Il Ponte e Rompiamo il Silenzio.

¹⁸⁸ Il Reddito di Dignità (ReD) è la misura di Regione Puglia che promuove l'inclusione sociale attiva e integra con un contributo economico i redditi delle persone in difficoltà.

il Patto di collaborazione ha trovato terreno fertile grazie all'approvazione nel 2017 di un Regolamento che promuove l'innovazione sociale e la collaborazione tra cittadinanza e amministrazione pubblica nella cura e gestione di beni e spazi pubblici. Il Patto, firmato a gennaio 2022 da sei attori territoriali¹⁸⁹, ha avviato uno sportello informativo e formativo per i diritti delle e dei migranti; sono previsti inoltre corsi di formazione in materia di sicurezza nelle aziende agricole, tutela sindacale, percorsi di informazione e sensibilizzazione in tema di violenza sulle donne, sempre con il supporto delle leader. Aspetto rilevante di questo Patto di collaborazione è che sia le leader di comunità, sia le associazioni firmatarie hanno deciso di lavorare in sinergia con il network che gestisce la Cittadella della Condivisione di Corigliano-Rossano, dimostrando come le due esperienze siano accomunate da una stessa visione.

In **Basilicata** l'Amministrazione provinciale di Matera ha adottato il Patto di collaborazione a febbraio 2022, nelle more dell'approvazione del Regolamento per l'amministrazione condivisa dei beni comuni. Oltre alla Provincia di Matera, hanno sottoscritto il Patto la Fondazione Migrantes – organismo pastorale della

Conferenza Episcopale Italiana – la cooperativa sociale Il Sicomoro e le lavoratrici coinvolte nel percorso di empowerment. Il Patto ha attivato un servizio di supporto psico-sociale per le lavoratrici agricole e uno sportello informativo e di orientamento, telefonico e fisico. Tali servizi sono gestiti da 2 donne leader e due psicologhe di comunità della cooperativa Il Sicomoro.

Il ruolo delle aziende: l'agricoltura delle relazioni

Un aspetto significativo del programma *Cambia Terra* è il coinvolgimento delle aziende agricole, soggetti fondamentali per un cambiamento strutturale nelle condizioni di vita e lavoro delle donne impiegate in agricoltura. Come già evidenziato, l'approccio di ActionAid al problema dello sfruttamento in agricoltura è volto infatti alla ricerca di soluzioni che abilitino tutti gli attori locali a contribuire all'avanzamento dei diritti delle operaie agricole.

Proprio per il loro ruolo centrale, ActionAid ha favorito il confronto tra lavoratrici e imprese attraverso le Contadinner¹⁹⁰ dell'Hub rurale Vazapp, il primo format in Italia di ascolto "dal basso", ideato per creare le relazioni

¹⁸⁹ Oltre alle leader di comunità, hanno sottoscritto il Patto il Comune di Grottaglie, la Flai-Cgil, l'associazione Babele, il centro anti violenza Alzaia e la Croce Rossa.

¹⁹⁰ M. Borrillo, "Vazapp (vai a zappare), il format che mette a tavola (e in rete) i contadini", in *Corriere della Sera*, 9 settembre 2019.

sociali necessarie al cambiamento del volto dell'agroalimentare e alla costituzione di una vera e propria comunità rurale che impronti la propria crescita sulla *Filiera Colta*¹⁹¹ per affrontare i cambiamenti e le sfide e di fare inclusione sociale. Nello specifico contesto di *Cambia Terra*, le Contadinner hanno svolto una funzione di relazione tra lavoratrici straniere e i conduttori e le conduttrici di aziende agricole, su temi specifici che vanno dall'ingaggio di manodopera alle relazioni nell'ambiente di lavoro. L'innovazione di processo portata da Vazapp si integra quindi con il lavoro di empowerment delle donne impiegate in agricoltura condotta da ActionAid, permettendo di lavorare sinergicamente sulla "dimensione del controllo e la dimensione simbolica della qualità del lavoro"¹⁹².

La partecipazione delle aziende agricole nei laboratori di comunità e nei Patti di collaborazione è avvenuta tramite la presenza nelle attività

delle rappresentanze datoriali, al fine di garantire ampio coinvolgimento di aziende agricole virtuose nel programma.

In Calabria la Cia-Agricoltori Italiani e la Coldiretti si sono impegnate, attraverso le loro associate, a collaborare con la rete promotrice del Patto di collaborazione. Il ruolo che esercitano all'interno della rete di comunità che governa le azioni del Patto è definire, in particolare con le donne lavoratrici coinvolte nel progetto, iniziative che garantiscano le indispensabili informazioni sulle opportunità di impiego, sulla valorizzazione del lavoro agricolo di qualità capace di promuovere un modello economico basato sull'inclusione attiva delle lavoratrici. Le associazioni datoriali si sono rese parte attiva per realizzare percorsi formativi con la finalità di favorire la costruzione di relazioni e lo scambio di conoscenze con le lavoratrici quali, a mero titolo esplicativo, corsi di lingua

¹⁹¹ Giocando con l'assonanza con l'espressione "filiera corta" Giuseppe Savino parla di "Filiera colta"[®], nella convinzione che la cultura sia un concime naturale di cui ha bisogno ogni settore produttivo per prosperare, non solo l'agri-cultura. Lo scopo principale di una "Filiera colta"[®] è di contenere e ridurre i costi al consumo dei prodotti (Filiera corta), limitare i passaggi produttivi e le intermediazioni commerciali, favorire il contatto diretto fra il produttore e il consumatore, ridare dignità ai produttori e creare cooperazione e fiducia tra i confinanti, perché "quando c'è cultura ci si unisce!".

¹⁹² "Le sei dimensioni che compongono la qualità del lavoro sono quella economica, ergonomica, della complessità, dell'autonomia, del controllo e simbolica. La dimensione del controllo riguarda il bisogno del lavoratore di incidere sulle decisioni dell'organizzazione di appartenenza (ai diversi livelli), di partecipare anche ai processi decisionali che indirizzano le strategie di lungo periodo, e prevede dimensioni analitiche quali le condizioni del controllo, il processo decisionale, la scelta strategica. Autonomia e controllo sono dimensioni strettamente legate fra loro, ma mentre la prima riguarda la possibilità di agire sulla situazione operativa nel breve periodo, e si riferisce specificatamente al contenuto professionale del lavoro e alla capacità di esercitare una discrezionalità operativa, la seconda fa riferimento alla possibilità di agire sulle condizioni complessive del lavoro e sulla presa delle decisioni di lungo periodo. La dimensione simbolica riguarda i bisogni di apprezzamento, visibilità sociale, utilità sociale, identificazione, significazione, appartenenza e si riferisce a categorie analitiche quali l'utilità del, la visibilità, i valori, le aspettative, la narrazione", in G. Gosetti, *Lavoratori dell'agricoltura: percorsi, culture, condizioni*, FrancoAngeli, 2017, p. 16.

rumena e bulgara; a collaborare, con la rete di progetto, alla realizzazione delle Contadinner come elemento tangibile di un ambizioso quanto necessario percorso di ascolto, condivisione, collaborazione tra imprese, lavoratrici agricole e comunità.

In Puglia il confronto si è tenuto attraverso la Contadinner con l'Associazione donne dell'ortofrutta di Coldiretti.



RIUNIONE DELEGATE FLAI CGIL TARANTO

BOX 4. L'INNOVAZIONE DEI MODELLI DI GOVERNANCE LOCALE NEI CONTESTI AGRICOLI E RURALI DEL SUD ITALIA

di Maria Carmela Macrì e Grazia Valentino, Ricercatrici Crea - Politiche e Bioeconomia

Una delle principali sfide accolte da *Cambia Terra*, con il progetto europeo *Bright*, è stata senz'altro contribuire alla ricerca sulle modalità con cui le politiche sociali e quelle economiche di settore possono concorrere alla creazione di percorsi di inclusione sociale, i cui benefici, infatti, non vanno letti solo in chiave di miglioramento della qualità della vita per un determinato target di soggetti – in questo caso le braccianti comunitarie – ma, anche in chiave di possibilità di potenziamento delle prospettive di crescita economico-sociale di interi territori e delle loro comunità.

Attraverso un percorso di ascolto e accompagnamento delle braccianti straniere finalizzato al potenziamento del loro empowerment, è stato possibile far emergere quello che dai dati statistici non si riesce a leggere e cioè che nell'Arco ionico le braccianti vivono una condizione di particolare fragilità e vulnerabilità, che, se pur vera in generale, è sicuramente aggravata dalla circostanza di essere donna e in particolare donna straniera.

A questo riguardo, è noto che la ricerca ha consolidato oramai da tempo la necessità di individuare soluzioni diverse a seconda delle specificità dell'agricoltura e che proprio nelle aree rurali di questo contesto territoriale emerge la necessità di politiche di accoglienza, regolarizzazione e di integrazione. Relativamente a questo aspetto il Programma *Cambia Terra*, in particolare il progetto *Bright*, produce una importante innovazione e realizza un grande cambiamento: spingere le comunità locali, gli operatori di settore e le braccianti straniere a intraprendere un percorso di confronto collettivo per trovare soluzioni comuni a problemi specifici, che in prospettiva gravano su tutti.

Al centro del progetto c'è, infatti, l'adozione di un Patto di collaborazione tra partner pubblici e privati, strumento di amministrazione condivisa e possibilmente di *governance*, la cui finalità è portare la comunità di un territorio a ragionare di un bisogno con gli stessi soggetti che quel bisogno esprimono. Il percorso di design e di attuazione del Patto si fonda sulla

ricerca comune di una risposta a quel bisogno, nella consapevolezza che si agisce per la tutela di un bene comune, nel caso specifico di *Bright*, il lavoro dignitoso delle braccianti agricole e quindi la stessa filiera agricola che rappresenta una fetta importante della ricchezza del territorio e della comunità ospitante.

Il mondo agricolo-rurale non è certo nuovo alla sperimentazione di strumenti di programmazione condivisa basati anche sulla pianificazione bottom-up; basti pensare alle diverse edizioni dell’Iniziativa comunitaria Leader, a partire dal 1989, fino al *Community Led Local Development*, all’interno dello Sviluppo Rurale della Politica Agricola Comune nel periodo 2014-2020, che hanno tutti la finalità di coinvolgere i protagonisti locali, affinché si assumano la responsabilità del futuro del loro territorio. In aggiunta non è possibile tralasciare neanche iniziative nazionali come la Strategia Nazionale delle aree interne, politica *place-based* che prevede processi partecipativi sui territori oggetto di intervento¹⁹³.

Tuttavia, il Patto di Collaborazione, quale strumento di *governance* in un contesto territoriale rurale e agricolo produce delle differenze rispetto alle esperienze e alle politiche a cui si è accennato. Esso spinge la collettività rurale a fare un passo avanti verso la condivisione dei problemi nella logica del raggiungimento di un bene comune e attraverso un percorso di emersione dei bisogni, spesso sopiti dietro barriere di incomunicabilità. In tale prospettiva, il maggiore cambiamento prodotto va misurato proprio nel supporto fornito alle parti più deboli e fragili presenti sul territorio, non certo abituate al confronto aperto e paritario, al fine di superare la propria posizione di subalternità nel luogo della discussione che è alla base dell’accordo.

Si tratta comunque di uno strumento non sostitutivo ma complementare alla politica che deve continuare ad agire per creare le condizioni perché sui territori si affermino e permangano solo le prassi migliori nella conduzione delle attività produttive. A livello comunitario, l’introduzione della “condizionalità sociale”, ovvero l’obbligo in capo ai beneficiari di rispettare le norme sulle condizioni di lavoro e contrattuali per accedere pienamente al sostegno, completa il processo di integrazione della sostenibilità nella Politica Agricola Comune aggiungendo l’obiettivo sociale

¹⁹³ S. Lucarella, D. Storti, “La strategia nazionale aree interne e lo sviluppo rurale: scelte operate e criticità incontrate in vista del post 2020”, in *Agriregionieuropa*, anno 15, n. 56, marzo 2019.

a quelli economici e ambientali ormai consolidati.

Per quanto riguarda la politica nazionale, l'estate del 2015, che vide in meno di un mese tre braccianti, una donna e due uomini, perdere la vita per le dure condizioni di lavoro¹⁹⁴, ha segnato un momento importante nell'assunzione di responsabilità da parte della politica in materia di condizioni di lavoro in agricoltura, imprimendo anche una direzione diversa all'azione di contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato. Il fulcro di questo nuovo approccio è la legge n. 199/2016 che promuove azioni strategiche per rimuovere le condizioni che facilitano lo sfruttamento del lavoro, cercando di superare l'approccio meramente repressivo. Tra le azioni sollecitate si trovano la sperimentazione di nuove modalità di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo, la realizzazione di forme efficienti di trasporto dei lavoratori, il monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro agricolo, la promozione di politiche attive del lavoro. Alle azioni finalizzate al miglior funzionamento del mercato del lavoro, si aggiungono quelle a sostegno del potere contrattuale dell'azienda agricola, allo scopo di consentire alla fase primaria di superare la posizione ancestrale cui viene relegata dagli altri attori della filiera più organizzati e, soprattutto, più liberi di aggiustarsi alle condizioni di mercato perché svincolati da variabili esogene che non possono essere modificate affatto (la natura, il clima) oppure possono essere variate solo in tempi lunghi (il capitale fondiario).

La tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, la dignità delle condizioni di vita della popolazione sono già di per sé obiettivi sufficienti; a questi si deve aggiungere che la sicurezza alimentare conseguita dalle economie industrializzate non è uno status definitivo, ma è legata alla sostenibilità di lungo periodo del settore, di cui gli aspetti sociali sono elementi critici quanto l'impatto ambientale.

¹⁹⁴ Si tratta di Paola Clemente, 49 anni, morta il 13 luglio mentre lavorava all'acinellatura dell'uva nelle campagne di Andria, di Abdullah Muhamed, sudanese di 47 anni, morto raccogliendo pomodori il 20 luglio a Nardò e di Zaccaria, tunisino di 52 anni, residente a Fasano da trent'anni morto il 5 agosto mentre lavorava in un magazzino ortofrutticolo di Polignano a Mare, nel Barese.

FIGURA 2. Cambia Terra, illustrazione di Rita Petruccioli per ActionAid



Fonte: Particolare dell'installazione *Sisterhood in the neighbourhood: detoxing public space from patriarchy* ospitata presso il Padiglione Italia nel quadro della Biennale di Architettura di Venezia 2021, sezione *Detoxing architecture from inequalities: a plural act* curata da Rebel Architette

3 - CONCLUSIONI

L'Italia non è un Paese per donne, soprattutto se lavorano in agricoltura e, in particolar modo, se sono operaie e di origine straniera. Questo è il quadro che emerge dai pochi studi in materia e specialmente dall'esperienza quotidiana delle lavoratrici agricole incontrate da ActionAid con il Programma *Cambia Terra* nell'Arco ionico. Sebbene, infatti, nel corso degli ultimi anni l'attenzione alla dimensione di genere nelle politiche agricole sia aumentata per effetto delle politiche europee in materia di uguaglianza di genere, la visibilità, il riconoscimento e le pari opportunità per le donne in agricoltura sono ancora obiettivi in larga parte da raggiungere. Vi è infatti un **ampio divario tra i principi e le intenzioni programmatiche** espresse nei pochi documenti in cui vengono menzionate le lavoratrici del comparto agricolo **e la realtà che vivono tutti i giorni**.

Innanzitutto, **inadeguata** è ancora la **conoscenza delle specificità che caratterizzano le condizioni di vita e di lavoro della manodopera agricola femminile**. I dati raccolti riguardano solo le donne regolarmente impiegate, limitandosi a fornire poche informazioni statistiche, insufficienti a restituire

la complessità delle esperienze vissute. Vi sono alcune ricerche di carattere qualitativo, esse tuttavia sono circoscritte a limitate aree geografiche e quindi, pur fornendo informazioni importanti, non sono rappresentative dell'intero territorio nazionale. Intanto però moltissime lavoratrici agricole, italiane e straniere, continuano a lavorare nei campi, nelle serre, nei magazzini subendo continue violazioni, vessazioni e reati rimanendo invisibili agli occhi di chi, a vario titolo ha il compito di prevenire e contrastare tali atti. È **quanto mai necessario un cambio di rotta** per spezzare prassi discriminatorie e violente che da decenni – secoli, invero – governano l'impiego di donne in agricoltura. Per farlo è **fondamentale partire dalla raccolta di dati e informazioni** approfondite a livello europeo, nazionale e locale **impiegando un approccio intersezionale così da restituire la complessità delle esperienze delle diverse operaie agricole**, utilizzando anche metodologie che le coinvolgano direttamente nel processo di ricerca fin dalla sua impostazione¹⁹⁵. Solo così sarà possibile avere piena contezza delle loro condizioni di vita e di lavoro ed elaborare risposte

¹⁹⁵ A tal proposito, si veda la metodologia proposta da ActionAid in *Feminist Research Guidelines*, 2021.

normative, politiche e operative in grado di prevenire e contrastare ogni forma di sfruttamento e violenza, rispondendo ai bisogni specifici di cui le lavoratrici agricole sono portatrici. Sarebbe quindi prioritario **realizzare periodicamente studi quali-quantitativi a livello nazionale, introducendo la raccolta di dati e stime riguardanti le molestie e le forme di violenza subite anche dalle lavoratrici agricole nell'ambito dell'indagine campionaria triennale sulla violenza contro le donne prevista dal disegno di legge S. 1762 "Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere"** (2805) già approvato al Senato e attualmente in discussione alla Camera dei deputati.

Le lavoratrici agricole non possono più essere escluse o lasciate ai margini degli interventi messi in campo dalle istituzioni. Continuare a farlo significa non mettere fine deliberatamente alle violazioni dei diritti e alle violenze che subiscono. Significa preservare e perpetuare ruoli di genere tradizionali e strutture patriarcali che sono alla base delle varie forme di sfruttamento e violenza a cui molte lavoratrici agricole sono sottoposte¹⁹⁶. Per questo **è tempo che dalle parole si passi alle politiche regolarmente e trasversalmente disegnate, implementate, monitorate e**

valutate con strumenti dotati di un approccio intersezionale, che tenga conto in particolare della dimensione di genere, per assicurare che le donne, italiane e straniere, impiegate nel comparto agricolo siano debitamente viste, ascoltate e considerate. Le specificità di genere, infatti, non possono essere meramente prese in esame "ogni qualvolta queste siano rilevanti", così come specificato nel Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022. Per cogliere e rispondere ai bisogni delle donne in agricoltura nella loro diversità **l'approccio intersezionale deve essere una delle colonne portanti di tutte le politiche e gli interventi che le riguardano o le possono riguardare**. Per questo è di fondamentale importanza che le **lavoratrici agricole** siano **specificatamente ed effettivamente considerate tra i target group di tutti i piani, nazionali e regionali, in corso di implementazione e in via di definizione**, che mirano a contrastare il lavoro sommerso, lo sfruttamento lavorativo, la violenza maschile contro le donne, a migliorare le condizioni di vita e di lavoro di chi lavora nel comparto agricolo e a promuovere la parità di genere. Allo stesso tempo, è necessario che **le istituzioni responsabili di tali piani lavorino in modo coordinato**

¹⁹⁶ R. Franić, T. Kovačićek, *op. cit.*, p. 55.

e **sinergico** per valorizzare appieno la complementarità, l'efficacia e l'impatto delle politiche e degli interventi posti in essere o da porre in essere, prevedendo anche **specifici indicatori di genere di monitoraggio e valutazione**. Per assicurare il raggiungimento di tali obiettivi è **cruciale coinvolgere di esperte ed esperti di politiche di genere** nei Tavoli di coordinamento e di lavoro dei singoli piani.

L'Italia quindi ha la grande occasione di evitare il rischio di "pink washing" delle politiche riguardanti le donne in agricoltura e di migliorare concretamente le loro condizioni di vita e di lavoro, prevenendo ogni forma di discriminazione, sfruttamento e violenza. Lo può fare **attraverso la pronta implementazione integrata e intersezionale** del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022), del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso e dei Piani urbani integrati per il superamento degli insediamenti abusivi dei lavoratori in agricoltura previsti dal Pnrr (2021-2026), del Piano nazionale contro la violenza maschile sulle donne (2021-2023) e dei piani antiviolenza regionali, della Strategia nazionale per la parità di genere (2021-2026), del Secondo piano nazionale su impresa

e diritti umani (2021-2026), del Piano strategico nazionale della Politica agricola comune europea (2023-2027), nonché attraverso la piena applicazione della Convenzione Oil n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e di tutta la normativa vigente in materia di pari opportunità, a partire dal d.lgs. 198/2006¹⁹⁷.

In questo quadro, un ruolo fondamentale può essere svolto anche dalla **legge 199/2016 contro il lavoro nero e lo sfruttamento in agricoltura** se l'approccio di criminalizzazione finora attuato verrà debitamente integrato da disposizioni normative e linee programmatiche mirate a **rafforzare le azioni di prevenzione**, anche in ottica di genere che tenga conto delle diversità delle lavoratrici del comparto agricolo. Infatti, pur trovando maggiore spazio nelle programmazioni interministeriali soprattutto grazie all'adozione del Piano triennale contro il caporalato, le **politiche di prevenzione continuano ad essere minoritarie e gender-blind** e la loro **lenta implementazione** sui vari territori italiani rischia di inficiarne le finalità. **Sporadiche, infatti, sono le azioni di sensibilizzazione e di outreach specificatamente rivolte alle donne in agricoltura.**

¹⁹⁷ D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Limitate sono anche le attività di protezione risultanti da collaborazioni strutturate con i sistemi antiviolenza e anti-tratta territoriali. **Determinante è dunque che il Dipartimento per le Pari Opportunità realizzi** in tempi rapidi l’Azione prioritaria 9 del Piano triennale contro il caporalato che prevede **la pianificazione e l’attuazione di un sistema di servizi integrati per la protezione, la prima assistenza e il reinserimento socio-lavorativo di donne sfruttate e oggetto di violenza in agricoltura.** In questa direzione, **coordinamento e formazione multi-agenzia** sono le parole chiave per dotare gli attori dei vari settori interessati di conoscenze, procedure e strumenti condivisi **per assicurare assistenza e protezione completa alle lavoratrici agricole.** Per questo sarà necessario anche **moltiplicare gli sforzi delle strategie antiviolenza regionali** e fare in modo che le **consigliere di parità** siano nella condizione di rispondere alle necessità delle donne del comparto agricolo attraverso formazione e interazione con le istituzioni rilevanti rafforzando la loro influenza al Tavolo Caporalato.

L’adozione di **Patti di collaborazione** nel quadro del programma *Cambia Terra* si è rivelata strumento utile ad aggregare le comunità locali attorno alla ricerca di soluzioni a problematiche sociali complesse. Il protagonismo delle lavoratrici,

in particolare delle leader, in tutto il processo di adozione dei Patti e dei servizi da essi regolati è un aspetto che ha contraddistinto l’approccio di *Cambia Terra* al tema dell’amministrazione condivisa. Tale aspetto andrà coltivato e curato da tutte le realtà coinvolte, **in primis le amministrazioni locali**, perché porti a risultati trasformativi nel tempo in termini di rappresentanza, di partecipazione alla vita democratica delle comunità locali e di avanzamento dei diritti delle donne.

Un’altra sfida che si pone per il futuro è il **maggiore coinvolgimento delle aziende** nei processi di co-progettazione di servizi, di soluzioni di welfare e di pieno rispetto della *due diligence* e della responsabilità d’impresa. Tale sfida è da ricondurre, nel quadro delle politiche agricole, alla scarsa presenza nonché implementazione di obiettivi e attività specifiche dedicate al miglioramento delle condizioni lavorative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati in agricoltura. **L’introduzione della condizionalità sociale nel prossimo ciclo di programmazione Pac 2023-2027 può dunque rappresentare una svolta importante.** In tal senso, l’adozione di Patti di collaborazione per l’attuazione degli obblighi derivanti dall’introduzione di tale vincolo può favorire un terreno di sperimentazione interessante per l’avanzamento dei diritti delle donne in agricoltura.

4 - RACCOMANDAZIONI

In Italia, le norme, le politiche e le azioni che garantiscono alle lavoratrici agricole, italiane e straniere, l'accesso ai loro diritti fondamentali, lavorativi e sociali e ai servizi pubblici territoriali fanno riferimento a diversi ambiti di competenza nazionale, regionale e territoriale. Per questa ragione, sono diversi i destinatari istituzionali e non a cui sono rivolte le raccomandazioni qui di seguito presentate. Due in particolare sono le raccomandazioni che accomunano trasversalmente tutti gli stakeholders considerati. La prima riguarda la necessità di **uscire dai confini concettuali e applicativi neutri e standardizzati rispetto al genere e alle sue intersezioni con altre variabili identitarie**, superando definitivamente la macrocategoria "lavoratore" o "lavoratori" (maschile, singolare o plurale) **per prendere in debita considerazione nella definizione e nell'attuazione normativa e programmatica i bisogni e le specificità delle lavoratrici** (femminile, plurale), in questo caso, impiegate in agricoltura. La seconda raccomandazione pertiene alla **necessità di coordinare gli interventi per massimizzarne l'impatto e valorizzare le risorse impiegate**. Per implementare

politiche di prevenzione e contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura assicurando l'impiego di un approccio di genere, ActionAid ritiene fondamentale che le istituzioni italiane competenti recepiscano le raccomandazioni proposte dall'ex Rappresentante speciale delle Nazioni Unite contro la tratta di esseri umani, specialmente di donne e bambini, Maria Grazia Giammarinaro nella pubblicazione redatta per l'Organizzazione internazionale del lavoro¹⁹⁸. Nelle pagine che seguono, vengono avanzate raccomandazioni strettamente correlate al lavoro realizzato nel corso degli anni da ActionAid attraverso il Programma *Cambia Terra*, derivanti dal contatto diretto con le lavoratrici agricole e gli attori che, a vario titolo, sono coinvolti nella promozione dei loro diritti fondamentali.

In particolare, ActionAid raccomanda:

al Parlamento italiano:

- » **di rafforzare le misure e gli strumenti di prevenzione previsti dalla legge n. 199 del 2016** "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento

¹⁹⁸ M.G. Giammarinaro, *Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura*, Oil, 2021, pp. 27-31.

del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”. In particolare, **prevedendo “interventi diretti a rimuovere gli squilibri e le distorsioni della produzione agro-alimentare destinati a ripercuotersi negativamente anche sulle dinamiche del lavoro agricolo”**¹⁹⁹, così come raccomandato dalle Commissioni parlamentari riunite XI (Lavoro pubblico e privato) e XIII (Agricoltura) a conclusione dell’indagine conoscitiva sul fenomeno del caporalato in agricoltura;

- » di **modificare, laddove necessario, la normativa vigente in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro nonché di contrattazione collettiva** affinché includa misure di prevenzione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro, di protezione a favore delle vittime, e meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nonché di ricorso e di risarcimento di facile accesso, efficaci e che tengano conto della prospettiva di genere **al fine di assicurare l’applicazione delle disposizioni contenute nella Convenzione 190 dell’Organizzazione internazionale del lavoro ratificata dall’Italia** con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021;

- » di **ratificare il Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato del 1930** dell’Organizzazione internazionale del lavoro e **la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (1990)** per rafforzare la tutela dei diritti delle donne impiegate in agricoltura a rischio di sfruttamento e violenza, così come raccomandato all’Italia dalla **Special Rapporteur delle Nazioni Unite sulle forme contemporanee di schiavitù rivolte all’Italia Urmila Bhoola** (2019);

- » di **assicurare** che la versione definitiva della **proposta di direttiva della Commissione europea sulla dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese** in corso di negoziazione includa una **prospettiva intersezionale, con particolare riguardo al genere**, e preveda la sua **applicazione anche a piccole e medie imprese, comprese quelle del comparto agricolo**, in cui il rischio di sfruttamento lavorativo è elevato;

¹⁹⁹ Camera dei deputati, *Indagine conoscitiva sul fenomeno del cosiddetto “caporalato” in agricoltura*, 12 maggio 2021, p. 26.

al **Ministero del Lavoro e Politiche Sociali**:

in qualità di **coordinatore** del Tavolo operativo del **Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022**:

- » di **assicurare la partecipazione sistematica** ai lavori del Tavolo di **esperte/i in materia di diritti delle donne, per assicurare l'integrazione di una prospettiva di genere nel disegno, attuazione, monitoraggio e valutazione degli interventi del Piano**;
- » di **assicurare che il Piano ottemperi**, laddove previsto nella programmazione ed esecuzione degli interventi, **alle disposizioni previste dalla Convenzione OIL n. 190** sulla prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- » di **includere** nel sistema informativo per la pianificazione e la gestione del mercato del lavoro nonché nei sistemi di incontro di domanda e offerta di manodopera agricola degli **indicatori in grado di rilevare la presenza di manodopera femminile, le sue particolari vulnerabilità**, con riferimento a condizioni di lavoro, trattamento salariale, spostamenti tra il luogo di domicilio e quello di lavoro, condizioni abitative, carichi di cura e lavoro domestico, accesso ai servizi pubblici territoriali
- » di **prevedere il rafforzamento delle azioni di sensibilizzazione e informazione delle Consigliere di parità** in materia di diritti delle lavoratrici, assegnando loro risorse adeguate;
- » di **modificare le Linee-Guida nazionali in materia di identificazione, protezione, assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura** elaborate, affinché includano un approccio intersezionale, con particolare riguardo alla dimensione di genere, e stabiliscano l'adozione di protocolli territoriali operativi che coinvolgano tutti i soggetti istituzionali e gli enti della società civile, compresi i centri antiviolenza, per garantire pronte e adeguate misure di *referral*, accompagnamento e inclusione sociale e lavorativa delle donne impiegate in agricoltura;
- » di **migliorare il livello di trasparenza** rendendo accessibili con regolarità sul proprio sito i **documenti, i dati e gli atti relativi** a tutte le azioni programmate e in corso di realizzazione nell'ambito del Piano triennale;

in qualità di coordinatore del Tavolo di lavoro incaricato di redigere, nell'ambito del Pnrr entro ottobre 2022, **il Piano per la lotta al lavoro sommerso:**

- » di **assicurare il pieno e pronto coordinamento con il Tavolo operativo responsabile del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022** al fine di **non duplicare finalità e attività programmatiche riguardanti il comparto agricolo e di valorizzare le interconnessioni tra i due Piani**, in particolare rispetto alla raccolta e condivisione dei dati sul fenomeno, al rafforzamento delle misure ispettive, alla promozione del lavoro regolare, alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riguardo alle lavoratrici maggiormente esposte a situazioni di sfruttamento, molestie e violenza;

in qualità di Ministero a cui spetta la **vigilanza e il monitoraggio** sugli **obiettivi dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl)** di assicurare che quest'ultimo **rafforzi il proprio compito di prevenzione e di emersione di casi di sfruttamento lavorativo, molestie e violenza contro le lavoratrici agricole** attraverso:

- » erogazione regolare di **corsi di formazione rivolti alle ispettrici**

e agli ispettori, nonché al personale del Comando carabinieri per la tutela del lavoro e della Guardia di finanza specializzato nel contrasto all'economia sommersa, sia a livello nazionale che locale, sui temi riguardanti le molestie e le forme di violenza maschile contro le donne sul lavoro nonché su strumenti operativi da impiegare sistematicamente nelle attività ispettive, garantendo procedure di collaborazione con i centri antiviolenza per l'assistenza e la tutela delle donne;

in qualità di Ministero che gestisce le risorse del **Fondo asilo migrazione e integrazione (Fami)** e del Fondo sociale europeo dedicate ad interventi di prevenzione, supporto, integrazione e accompagnamento al lavoro di cittadine/i di Paesi terzi vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo:

- » di **garantire** che i **progetti finanziati** tengano in debito conto i **bisogni delle lavoratrici agricole** attraverso **misure dedicate;**
- » di **assicurare la creazione di presidi fissi e mobili accessibili a chi vive in aree isolate**, sperimentando **forme alternative di contatto ed emersione delle lavoratrici agricole** sottoposte a sfruttamento e violenza sui luoghi di lavoro, in collaborazione con le associazioni specializzate del Terzo settore;

al Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali:

- » di **assicurare che il Piano strategico nazionale per la nuova Politica agricola comune 2023-2027** preveda la piena applicazione della **clausola di condizionalità sociale e in particolare** che i bisogni specifici delle lavoratrici agricole vengano pienamente considerati nelle fasi di pianificazione, implementazione, monitoraggio e valutazione degli interventi;
- » di **verificare** che l'**attuazione a livello regionale** del Piano **includa indicatori di genere** nei sistemi di monitoraggio e valutazione per misurare gli effetti degli interventi in materia di occupazione femminile e di uguaglianza di genere nelle aree rurali, prendendo in considerazione anche i fattori di vulnerabilità che influenzano le condizioni di vita e di lavoro nonché l'accesso ai diritti delle donne in agricoltura;
- » di **adottare il gender mainstreaming come elemento di trasversalità** per tutti i servizi di consulenza aziendale previsti per il raggiungimento dell'Obiettivo Specifico 2 (garantire maggiore equità e sicurezza nelle condizioni di lavoro e maggiore trasparenza degli aspetti contrattuali e più sicurezza sui luoghi di lavoro) e per le strategie partecipative di sviluppo locale finalizzate a sostenere una visione innovativa

dell'approccio Leader e degli altri strumenti di progettazione integrata territoriale (es. Progetti integrati di filiera - PI), Pacchetto Giovani, interventi per la cooperazione non Partenariati europei per l'innovazione - PEI e altri pacchetti integrati e/o bandi tematici);

al Ministero dell'Interno:

- » di **assicurare che i progetti** rivolti alla manodopera agricola di paesi terzi, finanziati attraverso il **Fondo asilo migrazione e integrazione** (Fami) e gestiti dal **Dipartimento libertà civili e immigrazione**, tengano in debito conto anche le vulnerabilità e i bisogni specifici della **componente femminile** impiegata in agricoltura;
- » di **garantire che il personale del Dipartimento di pubblica sicurezza sia adeguatamente formato per identificare**, nel corso delle attività di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura, **e inviare agli enti di protezione casi di sfruttamento lavorativo, molestie e violenza riguardanti lavoratrici**;

al Dipartimento per le Pari Opportunità:

- » di **promuovere**, nell'ambito del Piano nazionale contro la violenza maschile sulle donne 2021-2023, la realizzazione di uno **studio su**

scala nazionale sulle molestie e le forme di violenza subite dalle donne impiegate in agricoltura al fine di raccogliere **informazioni sul fenomeno** e identificare possibili **azioni di emersione e prevenzione protezione** da realizzare in collaborazione con i centri antiviolenza e le organizzazioni anti-tratta del territorio;

- » di **prevedere che** nell'ambito dell'indagine campionaria triennale sulla violenza contro le donne, introdotta dalla legge "Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere", l'Istat e il Sistan **includano dati e stime riguardanti le molestie e le forme di violenza subite dalle lavoratrici impiegate in agricoltura e in settori economici a scarsa tutela**, in coerenza con le misure di natura trasversale previste della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026;
- » di **pianificare e attuare entro il 2022 il sistema di servizi integrati per la protezione e la prima assistenza nonché per il rafforzamento degli interventi di reintegrazione socio-lavorativa di vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura**, attraverso il coordinamento dei meccanismi di *referral* e tutela già previsti dal Piano nazionale contro la violenza maschile sulle donne 2021-2023 e dal Piano anti-tratta in corso di elaborazione, in ottemperanza

al Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022 (Azione prioritaria 9). Tale sistema dovrà tenere conto delle vulnerabilità e dei bisogni specifici delle lavoratrici agricole italiane e straniere;

- » di **includere tra le destinatarie delle azioni previste nell'ambito della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 anche le donne italiane e straniere impiegate in agricoltura**, prendendo in considerazione le specificità dei loro bisogni nella strutturazione di strumenti, norme e politiche volte ad **assicurare un'equa e dignitosa partecipazione al mercato del lavoro**;

all'Istituto nazionale di previdenza sociale quale responsabile della Rete del lavoro agricolo di qualità:

- » di **potenziare e assicurare ai fini della prevenzione dello sfruttamento lavorativo e della violenza, in particolare a danno delle lavoratrici, il pieno funzionamento della Rete sia a livello nazionale che locale**, promuovendo l'incremento e la diffusione in tutta Italia di aziende agricole aderenti alle sezioni territoriali attraverso la revisione dei requisiti di accesso, la semplificazione del procedimento di iscrizione, lo sviluppo di incentivi all'adesione, campagne di promozione e di

sensibilizzazione rivolte alle imprese e all'opinione pubblica;

- » di **includere incentivi e premialità ad hoc per le aziende** della filiera agricola che impiegano manodopera femminile, che organizzano formazioni professionali per le lavoratrici introducendo la mediazione culturale e formazioni per tutto il personale sui temi delle molestie e della violenza sui luoghi di lavoro in conformità con le disposizioni della Convenzione 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro;
- » di **assicurare** che le sezioni territoriali si dotino di **appositi strumenti che garantiscano l'adozione dell'approccio intersezionale, con particolare attenzione alla dimensione di genere, a tutti gli interventi da realizzare;**

alle **Regioni**:

- » di **promuovere una pianificazione partecipata degli "interventi speciali per la coesione territoriale" previsti dalla Missione 5, Componente 3 del Pnrr** prevedendo, nell'ambito del monitoraggio e della valutazione dell'impatto di genere, lo sviluppo di indicatori in grado di rilevare tempestivamente i bisogni delle donne in condizioni di maggior esclusione e sfruttamento lavorativo nel settore dell'agricoltura;
- » di **adottare una pianificazione**

regionale integrata degli interventi e dei servizi sociali,

così come auspicato anche dall'omonimo Piano nazionale 2021-2023, assicurando una risposta integrata ai bisogni delle lavoratrici in agricoltura, un coordinamento tra i vari servizi deputati a fornire loro una risposta (es. istruzione, formazione, lavoro, innovazione, salute, welfare, trasporti) e adottando un approccio centrato sulla persona e la sua cultura, così come indicato dal suddetto Piano;

- » di **erogare corsi di informazione e formazione sull'intersezionalità e sull'utilizzo del gender mainstreaming nelle politiche pubbliche** rivolgendole, in particolar modo, a dirigenti e funzionari regionali direttamente coinvolti nelle attività di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche riguardanti le lavoratrici agricole anche attraverso i fondi stanziati nell'ambito del Fondo europeo sociale Plus e del Fondo europeo di sviluppo regionale;
- » di **assicurare** che i servizi connessi al lavoro agricolo tengano conto della dimensione di genere, riconoscendone la specificità, con particolare riferimento ai **progetti per il recupero di soluzioni di alloggio dignitoso per chi lavora nel settore agricolo** finanziati nell'ambito dei **Piani Urbani Integrati** previsti dal Pnrr,

alle sperimentazioni di **misure di mobilità e all'aggiornamento dei piani di trasporto regionale**, per tenere in debito conto le esigenze di spostamento tra il luogo di domicilio e di lavoro, la sicurezza e di carichi di cura delle lavoratrici, così come i picchi di stagionalità della produzione e della raccolta agricola;

- » di **prevedere nel Piano regionale antiviolenza attività di formazione rivolte alle reti o centri antiviolenza** sulle forme di sfruttamento lavorativo, molestie e violenza a danno delle lavoratrici agricole nonché di **promuovere scambi regolari tra centri antiviolenza e gli attori che entrano in diretto contatto le donne che lavorano in agricoltura**, tra cui gli enti anti-tratta e i sindacati, per garantire protezione e supporto specializzato alle lavoratrici agricole sottoposte a molestie e violenza sui luoghi di lavoro;

agli **Enti locali**:

- » di **promuovere servizi ibridi di welfare** mediante il pieno impiego degli istituti della co-programmazione e co-progettazione tra gli enti di terzo settore e gli enti pubblici qualificabili come "amministrazioni pubbliche" ai sensi del d.lgs. n. 165/2001, in linea con quanto previsto al Titolo VII del decreto legislativo n. 117 del 2017 (Codice del Terzo

settore), al fine di **arricchire e potenziare i servizi pubblici perché siano rispondenti alle differenze di genere e culturali, nonché agli orari delle lavoratrici**, superando la logica settoriale degli interventi e valutando la loro efficacia attraverso un'azione di monitoraggio costante e partecipata;

alle **aziende del comparto agricolo**:

- » di **rafforzare i propri meccanismi di auto sorveglianza come previsto dal 'Modello 231' introdotto dal d.lgs. 231/2001** al fine di sviluppare e rendere pubblici piani di valutazione del rischio relativi alla propria catena di fornitura, a quelli degli appaltatori e fornitori a tutti i livelli, per aumentare la trasparenza sui rischi di violazione dei diritti umani delle loro operazioni, in particolar modo a danno delle lavoratrici;
- » di **adottare**, in ottemperanza all'art. 9 della Convenzione Oil n. 190 sulla prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, **procedure che consentano l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi di molestie e di violenza sul luogo di lavoro, da definire in collaborazione con le lavoratrici e i lavoratori e le/i loro rappresentanti**, prevedendo

anche una **metodologia di segnalazione anonima** di casi di molestie e violenza a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori;

- » di **erogare**, così come previsto dall'art. 9, lett. d) della Convenzione Oit n. 190, **informazioni e formazioni** alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili, su **pericoli e rischi di violenza e molestie** e relative **misure di prevenzione e protezione**, ivi compresi **diritti e le responsabilità** dei lavoratori e di altri soggetti interessati.

BIBLIOGRAFIA

ActionAid, *EU's Gender-Blind Corporate Due Diligence Proposal Risks Leaving Women Behind*, 2022.

ActionAid, *Feminist Research Guidelines*, 2021.

ActionAid, *We Mean Business: Protecting Women's Rights in Global Supply Chains*, 2020.

ActionAid, *Metodologie e Buone Pratiche Evidenze del programma Italia 2012-2016*, 2017.

ActionAid, *Donne, madri, braccianti*, 2017.

Asgi e Gruppo esperte/i contro sfruttamento e tratta, *Commento alle linee guida in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura*, 2021.

Atak I., D. Nakache, E. Guild, F. Crépau, *Migrants in Vulnerable Situations' and the Global Compact for Safe Orderly and Regular Migration*, Queen Mary School of Law Legal Studies Research Paper n. 273/2018.

Borrillo M., "Vazapp (vai a zappare), il format che mette a tavola (e in rete) i contadini", in *Corriere della Sera*, 9 settembre 2019.

Camera dei deputati, *Indagine conoscitiva sul fenomeno del cosiddetto "caporalato" in agricoltura*, 12 maggio 2021.

Caritas e Migrantes, *XXX Rapporto Immigrazione 2021. Verso un noi sempre più grande. Sintesi*, 2021.

Casella D., G. Moschetti, G. Valentino, "L'impiego delle straniere in agricoltura: i dati Inps e i risultati di un'indagine diretta in Puglia, nelle aree di Cerignola (FG) e Ginosola (TA)", in M.C. Macrì (a cura di), *Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana*, Crea, 2019.

Ciniero A., I. Papa, "Il lavoro agricolo nell'area jonico-brindisina dagli anni '70 a oggi: tra modernizzazione, caporalato e patriarcato", in Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, Roma, 2020.

Cnel, *XXII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, 2021.

Comitato Interministeriale per i diritti umani, *Secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani 2021-2026*, 2021.

Commissione europea, *Agriculture Statistical Factsheet 2020, June 2021*.

Commissione europea, *Intra-EU Mobility of Seasonal Workers. Trends and Challenges*, 2021.

Commissione europea, *Raccomandazioni della Commissione per il piano strategico della Pac dell'Italia Sdw (2020)*, 2020.

Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, *Relazione su «la risposta giudiziaria ai femminicidi in Italia. Analisi delle indagini e delle sentenze. Il biennio 2017-2018*, 6 dicembre 2021.

Consiglio dei diritti umani dell'Onu, *Revisione Periodica Universale – Italia 2019*.

Consiglio per i diritti umani dell'Onu, *UN Principles on Business and Human Rights*, 2011.

D'Onghia M., C. De Marino, *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso*, Centre for the Study of European Labour Law “M. D'Antona” Working Papers.

Del Prete A., C. Zumpano, “Percorsi alternativi di sviluppo rurale: politiche rurali e multifunzionalità al femminile”, intervento convegno Istat, “Donne e agricoltura: un connubio di qualità”, aprile 2014.

Dipartimento per le Pari Opportunità, *Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di*

specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni, 2022.

Dipartimento per le Pari Opportunità, *Piano nazionale maschile contro la violenza sulle donne 2021-2023*, novembre 2021.

Dipartimento per le Pari Opportunità, *Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026*, 2021.

Direzione Investigativa Antimafia, *Relazione semestrale al Parlamento. Secondo semestre 2020*, 2021.

Eurostat, *Agriculture, Forestry and Fishery Statistics*, 2020.

Franić R., T. Kovačićek, *The Professional Status of Rural Women in the EU*, Parlamento europeo, 2019.

Gosetti G., *Lavoratori dell'agricoltura: percorsi, culture, condizioni*, FrancoAngeli, 2017.

Geopa-Copa Ed Effat, *Dichiarazione congiunta delle parti sociali del settore agricolo europeo sull'impiego di lavoratori stagionali da paesi europei nell'Ue*, 2020.

Giammarinaro M.G., *Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura*, Oil, 2021.

Giammarinaro M.G., L. Palumbo, “Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia”, in Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2020.

Human Rights Council, *Visit to Italy - Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences (A/HRC/42/44/ADD.1)*, 2019.

Idos, *Dossier Statistico Immigrazione 2021. Scheda di sintesi*, 2021.

Impresa 2030, *Ue: Nuove regole sulla responsabilità sociale d'impresa. Un importante passo avanti, ma non basta*, 2022.

Inps, *L'innovazione dell'Inps per il rilancio del paese. XX Rapporto annuale*, 2021.

Inps, *Statistiche in breve. Anno 2020 Mondo agricolo, novembre 2021*, 2020.

Inps, *Tra emergenza e rilancio. XIX Rapporto annuale*, 2020.

Istat, *Memoria scritta dell'Istituto nazionale di statistica*, XIII Commissione Agricoltura Camera dei deputati Roma, 24 giugno 2021.

Lucarella S., D. Storti, “La strategia nazionale aree interne e lo sviluppo rurale: scelte operate e criticità incontrate in vista del post 2020”, in *Agriregionieuropa*, anno 15, n. 56, marzo 2019.

Macrì M.C., *L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia. Anni 2000-2020*, Crea, 2021.

Macrì M.C. (a cura di), *Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana*, Crea, 2019.

Marras M.F. (a cura di), *L'agricoltura italiana conta 2021*, Crea, 2021.

Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, *Linee-Guida nazionali in materia di identificazione, protezione, assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura*, 2021.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *XI Rapporto Annuale: Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, 2021.

Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, 2020.

Ministero dell'Interno, *Relazione del Ministro dell'interno sull'attività delle commissioni per la gestione straordinaria degli enti sciolti per infiltrazione e condizionamento di tipo mafioso*, 2021.

Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, *Piano Strategico Nazionale per lo Sviluppo Rurale*, 2010.

Ocse, *Guida dell'Ocse sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile*, 2018.

- Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, V *Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2020.
- Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, IV *Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2018.
- Osservatorio Placido Rizzotto Cgil-Flai, III *Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2016.
- Palumbo L., A. Scirba, *The Vulnerability of Women Migrant Workers in Agriculture and the EU: The Need for a Human Rights and Gender-Based Approach*, Parlamento europeo, 2018.
- Parlamento europeo, *Migrant Seasonal Workers in the European Agricultural Sector*, 2021.
- PianetaPSR, *Pac, l'Italia presenta il suo Piano Strategico 2023-2027*, numero 109, gennaio 2022.
- Prandi S., *Oro rosso, Fragole, pomodori, molestie e sfruttamento nel Mediterraneo*, Settenove, 2018.
- Regione Puglia, *Agenda di genere: proposta per il confronto con partenariato socioeconomico e organizzazioni politiche e sociali*, 2021.
- Regione Umbria, *Servizio di valutazione del programma di sviluppo rurale della Regione Umbria per il periodo 2014-2020*, dicembre 2018.
- RRN, Magazine, *Agricoltura in genere*, n. 13, 30 aprile 2021.
- Toti M., "La tratta del lavoro: cosa possiamo fare", in *Collettiva*, 5 novembre 2021.
- Valentino G. (a cura di), *L'agricoltura nell'Arco ionico ai tempi del Covid. Quali prospettive per le braccianti straniere comunitarie*, Crea, 2020.
- Williams C., I. Horodnic, *Tackling Undeclared Work in the Agricultural Sector*, European Platform Undeclared Work, 2018.
- Zumpano C. (a cura di), *Migrazioni, agricoltura e ruralità. Politiche e percorsi per lo sviluppo dei territori*, Crea, 2020.
- Zumpano C., "Le donne nel sistema agricolo italiano", in Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, *Annuario dell'Agricoltura Italiana 2015*, Vol. LXIX, 2017.



act:onaid

— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —

Via Carlo Tenca, 14
20124 - Milano
Tel. +39 02 742001
Fax +39 02 29533683

Via Ludovico di Savoia, 2B
00185 - Roma
Tel. +39 06 45200510
Fax +39 06 5780485

Via San Biagio dei Librai, 39
80138 - Napoli
Tel. +39 345 2604842

Codice Fiscale
09686720153



informazioni@actionaid.org

www.actionaid.it

