



Cofinanziato dal Fondo Asilo
Migrazione e Integrazione
dell'Unione Europea

RAPPORTO FINALE DI RICERCA

**LE CONDIZIONI OCCUPAZIONALI
DEI LAVORATORI E DELLE
LAVORATRICI STRANIERE NEL
SETTORE AGRO-ALIMENTARE IN
QUATTRO PROVINCE SICILIANE.
AMBITI PRODUTTIVI E
ANALISI DELLE FILIERE
DEL VALORE NEL COMPARTO
DEL POMODORO NEL
RAGUSANO.**



Ragusa/Trani, giugno 2022

Gruppo di ricerca

Francesco Carchedi e Laura Costantino (a cura di)

Gaetano Martino

Delia La Rocca

Ugo Melchionda

Eleonora Mariano

Monia Gangarossa

Federica Giancontieri

Dario Biazzo

Alessandra Iemmolo

Emanuel Sammartino

Riccardo Valeriani

Si ringrazia l'Osservatorio Placido Rizzotto e la Fondazione METES per la collaborazione accordata per lo svolgimento della ricerca di campo, in particolare per i contatti riguardanti i testimoni-chiave intervistati. Un ringraziamento particolare va a Jean Renè Bilongo, Tonino Russo e a Peppe Scifo (rispettivamente della Flai Nazionale, della Flai della regione Sicilia e della Cgil provincia di Ragusa)

Rapporto finale di ricerca

**Le condizioni occupazionali dei
lavoratori e delle lavoratrici
straniere nel settore
agro-alimentare in quattro
province siciliane.**

**Ambiti produttivi e analisi
delle filiere del valore nel comparto
del pomodoro nel ragusano.**

INDICE

Introduzione generale	1
Gli studi di riferimento	1
Gli obiettivi e i criteri metodologici	4

PRIMA PARTE

LE CONDIZIONI DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI AGRICOLI IN SICILIA

9

CAPITOLO 1 Il lavoro immigrato in agricoltura. Il profilo sociale, le condizioni occupazionali e le pratiche di sfruttamento.....	10
1.1 Premessa.....	10
1.2 Alcuni aspetti socio-demografici	16
1.3 La posizione attuale nella professione	35
1.4 Le principali modalità d'impiego e le condizioni occupazionali,	46
1.5 Ambiti colturali d'impiego, rapporti con i datori di lavoro e con gli intermediari di manodopera.....	56
1.6 Osservazioni conclusive.....	71

SECONDA PARTE

LE LAVORATRICI ITALIANE E STRANIERE IN AGRICOLTURA. IL CASO DI RAGUSA.....

76

CAPITOLO 1 Analisi di genere dello sfruttamento lavorativo in agricoltura. Le lavoratrici agricole nel ragusano,	77
1.1 Premessa.....	77
1.2 La dimensione di genere del lavoro agricolo nell'area di Ragusa	85
1.3 Percezione e consapevolezza dello sfruttamento del lavoro agricolo femminile	109
1.4 Oltre i confini del lavoro "grigio": tratta di esseri umani, violenza, doppio sfruttamento, molestie.....	114
1.5 Considerazioni conclusive	120
1.6 Riferimenti bibliografici.....	123

TERZA PARTE.

ASPETTI NORMATIVI E ANALISI DELLA FILIERA

DEL POMODORO NELLA PROVINCIA DI RAGUSA..... 127

CAPITOLO 1 Strumenti giuridici per il rafforzamento dal lato dell'offerta:

la funzione normativa ed operativa dell'associazionismo in agricoltura 128

1.1	Premessa.....	128
1.2	Il ruolo dell'organizzazione della produzione e della gestione del rischio nell'evoluzione normativa nazionale dell'impresa agricola	129
1.3	L'impresa agricola nella filiera agroalimentare	133
1.4	Il ruolo centrale dell'aggregazione: le funzioni delle Organizzazioni di produttori e delle Organizzazioni interprofessionali.....	134
1.5	L'organizzazione della produzione e l'incidenza del fattore lavoro.....	137
1.6	Analisi delle principali criticità emerse nella filiera del pomodoro nella Regione Sicilia	141
1.7	Bibliografia	145

CAPITOLO 2 L'analisi della filiera del pomodoro nel ragusano,..... 146

2.1	Premessa.....	146
2.2	Metodo	147
2.3	Piano delle interviste	149
2.4	La filiera del pomodoro da mensa a livello nazionale	151
2.5	La filiera nel territorio di Ragusa	158
2.6	Evoluzione istituzionale e realtà agricola	183
2.7	Osservazioni conclusive.....	186
2.8	Bibliografia	187
2.9	Allegati.....	190



Introduzione generale

di Francesco Carchedi e Laura Costantino

Gli studi di riferimento

La regione Sicilia ha una produzione agro-alimentare di notevole significatività in termini di prodotto coltivato, in termini di terreno utilizzato e di conseguenza per numero di maestranze occupate sia di origine italiana che di origine straniera. I prodotti siciliani sono spesso di qualità eccellente e destinati oltre che al mercato italiano anche all'esportazione verso l'estero. Siamo davanti dunque ad un settore che produce ricchezza e valore aggiunto di particolare importanza, ma al contempo – come si registra in altre regioni italiane – tale ricchezza ha come contraltare fasce di lavoratori (perlopiù stranieri) occupati in condizioni lontane da quelle prefigurate dalle normative ufficiali. Ed anche – all'interno delle medesime fasce – sono registrabili segmenti di lavoratori occupati in maniera indecente e di conseguenza caratterizzate da variegate modalità di sfruttamento.

Le diverse forme di sfruttamento, nel loro insieme, influiscono negativamente sulle opportunità di integrazione sociale ed economica, seppur esistenti a livello istituzionale, determinando sacche di povertà occupazionale e di emarginazione. Ripercorrendo la serie storica degli occupati in agricoltura in Sicilia – riportata da CREA-PB (luglio 2019)¹ – emerge che nell'ultimo decennio è osservabile una costante decrescita numerica delle maestranze occupate dal punto di vista formale, che si aggira intorno ai 6.500/9.500 unità, che corrisponde ad una parte rilevante delle stime sindacali del lavoro irregolare. Questo è stimato in circa 12/15.000 unità, distribuiti sull'intero territorio regionale. L'ammontare complessivo, sempre a livello regionale, dei lavoratori del settore agro-alimentare (al 2018) si attesta a circa 150.000, di cui circa un terzo sono addetti stranieri cioè 51.380 unità, di cui 26.482 provenienti dai paesi terzi e 24.900 dai paesi comunitari.

La provincia di Ragusa è quella che riscontra una maggiore concentrazione di lavoratori immigrati – sia non comunitari che comunitari - e in particolare nelle aree comunali di Vittoria, santa Croce e Marina di Acate, nonché il territorio di Scicli. Sono altrettanto meta di insediamento anche le aree intorno a Mazara del vallo/Castel Vetrano (nel trapanese) e di Siracusa e Catania. I lavoratori non comunitari, più di quelli non comunitari, hanno una duplice caratterizzazione: da un lato, tendono alla stanzialità –

¹ Cfr. CREA - PB, *Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana* (Rapporto curato da Maria Carmela Macrì), Roma, 2019, pp. 23. Anche CREA, *Il contributo dei lavoratori nell'agricoltura italiana. Sicilia*, Roma, pp. 346 e ss.



soprattutto i contingenti di vecchio insediamento (soprattutto i tunisini) – e così si registra tra quelli provenienti dall'Est europeo; dall'altro, una parte di lavoratori non comunitari dei paesi Sub-sahariani (Area ECOWAS, ossia Centro-Occidentali), più fragile dal punto di vista giuridico-legale e pertanto economico-sociale, si caratterizza per la mobilità territoriale e conseguente interaziendale. Mobilità che si registra in quelle aree dove la maturazione dei prodotti è (quasi) susseguente l'una all'altra e quindi diventano mete dei micro-flussi in arrivo e in partenza, in base al periodo temporale delle raccolte.

Gli studi al riguardo, oltre a quelli di natura statistica che mirano a descrivere gli aspetti concernenti il numero dei lavoratori stranieri, gli ambiti di occupazione, i gruppi nazionali che insistono nei medesimi ambiti, nonché le giornate lavorate, non sono molti. Ma ciò nonostante hanno permesso di comprendere, anche da un punto di vista qualitativo, le condizioni occupazionali e all'interno di queste, le modalità di reclutamento, di ingaggio e di controllo e anche di sfruttamento di una parte di queste maestranze. Sfruttamento derivante in prima approssimazione dalla presenza di intermediatori illegali, e allorquando questi sono assenti, dalle pratiche di sfruttamento attivate da una minoranza di imprenditori che non esita a trattare questi lavoratori alla stregua di manodopera servile. Lo studio realizzato dalla Caritas Italia (Progetto Presidio) su Ragusa nel 2015, evidenziò le precarie condizioni di vita e di lavoro di una parte dei lavoratori stranieri occupati nel ragusano, e in particolare a Marina di Agate (dove la ricerca ebbe luogo).

Ed evidenziando altresì come le precarie condizioni occupazionali dei lavoratori più vulnerabili indebolivano anche la tenuta psico-fisica dei medesimi, poiché tutta una serie di disturbi e malattie provenivano da una nutrizione squilibrata dovuta ai bassi salari percepiti². Anche gli studi dell'Osservatorio Placido Rizzotto – su Ragusa e Catania (IV Rapporto) e su Agrigento e Trapani (V Rapporto)³ – rinforzano i risultati delle indagini precedenti, e appaiono significativamente istruttivi per la conoscenza delle dinamiche occupazionali non sempre rapportabili a quelle standard modellizzate – seppur con delle criticità evidenti - dalle norme ufficiali e dai contratti nazionali/provinciali di categoria. Dinamiche occupazionali che sono dettate dalle modalità di reclutamento, e quindi con la forte ingerenza di caporali-intermediari posizionati tra i lavoratori e gli imprenditori che li ingaggiano per assolvere alla richiesta di manodopera a buon mercato.

Dinamiche che tra l'altro sono evidenziate anche da altri studi che hanno esplorato da una parte la condizione delle lavoratrici (Sciuba e al. 2013, Valentini 2016, Giammarinaro

² Caritas Italiana, *La terra di nessuno. Lo sfruttamento lavorativo in agricoltura. Terza parte. I presidi sul territorio. Ragusa, Rapporto Presidio 2015*, pp. 174 e ss. Ed anche, *Vite sotto costo, 2° Rapporto presidio*, in particolare il Capitolo IV. I presidi di Nardò e Ragusa, 159 e ss.

³ Osservatorio Placido Rizzotto, *IV e V Rapporto. Agromafie e caporalato*, Ediesse-Futura, Roma, rispettivamente, 2018, pp. 275 e ss. e 2020, 363 e ss.



e Palumbo, 2020 e Giammarinaro 2021)⁴, laddove si evidenziano le vulnerabilità che caratterizzano – in modo multidimensionale – i rapporti di lavoro che si instaurano quando il dipendente è donna, e per di più straniera. Situazione che trasforma la dipendenza – per così dire - naturale tra datore e lavoratrice in una dipendenza che tende ad incrementarsi e ad estendersi al di fuori dei binari prettamente occupazionali. Questi studi hanno rilevato che da parte dei datori di lavoro avendo alle dipendenze una donna attivano dapprima sottili ricatti e successivamente – se non raggiungono gli obiettivi prefigurati – ricatti palesi e manifesti a sfondo sessuale. Le autrici parlano di “doppio sfruttamento” e di situazione di “larga vulnerabilità”, che si accentua quando la lavoratrice è sola o appare tale (perché la famiglia risiede nel paese di origine); oppure quando è minacciata da licenziamento. Questi rapporti distorti sono attivati non solo sul versante datoriale, ma anche da quello ricoperto dai caporali e dai loro collaboratori.

Altri studi focalizzano l'attenzione euristica sulle condizioni occupazionali dei raccoglitori di olive pregiate di Castelvetro (Lo Cascio 2011, Lo Cascio e Piro, 2018, 2011)⁵, nonché sulla composizione e sulle dinamiche che sottendono la formalizzazione del salario erogato dagli imprenditori agricoli (Piro 2014)⁶. Nel primo caso relativo all'eccellenza delle olive di Castelvetro – la cui raccolta è rigorosamente manuale e attiva tra ottobre/novembre - quasi un migliaio di lavoratori stranieri (in alcune annate anche entità superiori) per tutto il periodo vivono addiaccio e quindi in insediamenti informali; soltanto negli anni più recenti è stata costruita una accoglienza gestita dalla Croce Rossa (e con l'impegno economico della Regione Sicilia). Nel secondo caso, la costruzione dell'ammontare del salario, si evidenzia che sovente viene stabilito da una contrattazione privatistica, scavalcando quella collettiva che si determina tra le organizzazioni datoriali e sindacali, ovvero quella ufficiale e quindi valevole erga omnes.

⁴ Alessandra Sciuba e al., *Due volte sfruttate. Le donne romene nella fascia trasformata del ragusano*, Inchiesta condotta tra il 24-26 luglio 2013. Alessandra Valentini, Sera biserica. *Abuso e sfruttamento nelle campagne ragusane*, in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), Terzo Rapporto Agromafie e caporalato, Ediesse, Roma, 2016, pp. 103 e ss. Maria Grazia Giammarinaro e Letizia Palumbo, *Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia*, in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), V Rapporto Agromafie e caporalato, Roma, Ediesse-Futura, pp. 73 e ss. Maria Grazia Giammarinaro, genere e sfruttamento lavorativo in agricoltura, Rapporto di ricerca, Organizzazione Internazionale del Lavoro, Roma 2021.

⁵ Martina Lo Cascio, Problema risolto, Fuori mercato, 22 ottobre, 2018. Inoltre, Martina Lo Cascio e Valeria Piro, *Ghetti e campi. La produzione istituzionale di marginalità abitativa nelle campagne siciliane*, Sociologia urbana, n. 117, 2011.

⁶ Valeria Piro, Che cos'è la paga giusta? Negoziatori sul giusto prezzo del lavoro in una serra siciliana, in Etnografia e ricerca qualitativa, n. 2, 2014, pp. 2014.



Gli obiettivi e i criteri metodologici

Gli obiettivi generali e gli obiettivi specifici

Gli obiettivi alla base dell'intera ricerca, e dunque dell'articolazione delle domande che hanno guidato la raccolta della letteratura e della documentazione settoriale (non molta, in verità) sono stati definiti a partire dalle frammentate – ma oltremodo significative - conoscenze pregresse, esplicitate perlopiù nel paragrafo precedente. A questa, pertanto, con l'aggiunta di studi più recenti (pubblicati nell'ultimo biennio), sono stati innestati i dati e le informazioni acquisiti sul campo mediante interviste *vis a vis*. Le interviste sono state rivolte a quanti – direttamente o indirettamente – sono di fatto i co-protagonisti del fenomeno esaminato e che per la loro esperienza rappresentano la fonte più preziosa dove attingere conoscenze e operare una sintesi più esaustiva: ovverosia che permetta una maggiore chiarificazione dei diversi rapporti di lavoro che si instaurano tra gli imprenditori e le maestranze da essi assunti per svolgere le attività correlabili alla produzione delle corrispettive aziende agro-alimentari.

Sono state esaminate nella fattispecie le variegata e specifiche forme che assumono le pratiche di sfruttamento dei lavoratori e delle lavoratrici agricoli in alcune aree della regione Sicilia. L'insieme delle domande di ricerca – che hanno tra l'altro ordinato la strutturazione del questionario e delle schede di intervista aperte - sono rapportabili ad alcuni aspetti delle conoscenze che al momento della stesura del progetto di ricerca apparivano tra quelle da scandagliare per addivenire ad una descrizione/interpretazione del caporalato più articolato e più aderente alla realtà fattuale. Dal ché, fornire - per quanto possibile – un quadro di riferimento in grado di contribuire a calibrare maggiormente gli interventi di politica istituzionale.

Da questa prospettiva il primo obiettivo perseguito è stato quello di comprendere quali fossero le condizioni di vita e di lavoro, nonché di auto-coscienza dei propri diritti, degli addetti di origine straniera (comunitari e non comunitari) occupati nel settore agro-alimentare in diverse aree comunali siciliane, evidenziandone le caratteristiche peculiari mediante l'osservazione diretta da un lato e la somministrazione di interviste dirette dall'altro. E in particolar modo comprendere – tra gli altri aspetti - l'ingerenza invasiva dell'intermediazione illegale e le forme di mimetizzazione dei contratti di lavoro, nonché le modalità di ingaggio occupazionale. Con lo stesso intento è stato perseguito il secondo obiettivo, cioè focalizzare l'attenzione sulle lavoratrici occupate sia nelle medesime aree che in maniera specifica nell'area di Ragusa, allo scopo di descriverne le condizioni socio-economiche, date le insufficienti e frammentate informazioni al riguardo.



Il terzo obiettivo perseguito è stato quello che attiene alla filiera del pomodoro nella provincia di Ragusa, poiché rappresenta una delle produzioni più rilevanti e significative, e dove – seppur in parte - sono occupate maestranze di diversa composizione nazionale. Tale scelta è stata dettata dal fatto che gli addetti occupati nelle aziende che costituiscono la filiera del pomodoro, subiscono pressioni salariali differenziate sulla base della maggiore o minore distanza dal sistema interaziendale che opera nella produzione primaria, ossia nella produzione del pomodoro, o nelle fasi successive (in *primis* immagazzinamento/stoccaggio, trasformazione e commercializzazione). Tale posizionamento determina – oltre che la diversa pressione salariale orientata mediamente al ribasso – anche una diversa capacità negoziativa tra le aziende che insistono nella stessa filiera del pomodoro. E non solo intraziendale – tra i conducenti, gli operai e le rappresentanze sindacali (dove presenti) – ma anche interaziendale, ossia tra azienda e azienda in regime di concorrenza leale o sleale, operative all'interno delle differenti macro-fasi (appena sopra riportate), rispetto alla Grande Distribuzione Organizzata.

Questa interviene influenzando direttamente o indirettamente la formazione dei prezzi - e di conseguenza i costi di produzione - in maniera trasversale in tutte le macro-fasi (o micro-fasi) con i quali è possibile scomporre la filiera del valore. La capacità negoziativa, oltremodo, fattore trainante delle organizzazioni sindacali, assume una diversa configurazione in funzione della maggiore o minore omogeneità e coesione delle maestranze di riferimento, ovvero dell'insieme dei lavoratori/lavoratrici autoctoni o di origine straniera e tra questi tra addetti delle variegate nazionalità di appartenenza. E non secondariamente, in riferimento alla durata di permanenza sul territorio italiano in generale e siciliano in particolare.

I criteri metodologici

Queste tematiche sono state esplorate seguendo l'approccio metodologico dell'indagine di campo, cioè analizzando da un lato, i dati e la letteratura prodotta a proposito, ossia da questo particolare angolo prospettico che l'indagine ha intrapreso; dall'altro acquisendo altrettanti dati ed informazioni mediante interviste dirette a lavoratori e lavoratrici straniere e al contempo anche ad attori-chiave che intervengono a vario titolo nelle aree oggetto di indagine. La somministrazione dei questionari semi-strutturati è stata effettuata contemporaneamente nell'area di Vittoria/Marina di Agate (ragusano), di Castelvetro/Mazara (trapanese), di Cassibile (siracusano), e Biancavilla/Paternò e Adrano (catanese), ed in altre ad esse circostanti.

In sintesi questo insieme di informazioni hanno permesso di addivenire:



- a. all'analisi delle caratteristiche principali dei lavoratori e delle lavoratrici di origine straniera occupate nel settore agro-alimentare siciliano con la somministrazione di un questionario semi-strutturato, permettendo così di descrivere i differenti profili socio-demografici, le esperienze di lavoro pregresso, le condizioni attuali di lavoro con la presenza/assenza di contratto e dell'intermediatore illegale, nonché la propensione alla stanzialità/alla stabilizzazione (rispetto al luogo di intervista) e le pratiche di sfruttamento rilevate;
- b. all'analisi delle caratteristiche strutturali della componente femminile occupata nel settore agro-alimentare nell'area provinciale di Ragusa, permettendo la descrizione dei rispettivi profili sociali, le modalità di occupazione, gli aspetti retributivi, gli orari di lavoro, le (eventuali) ingerenze dei caporali, le dinamiche di sfruttamento e/o di esclusione sociale specificamente correlate con la dimensione di genere;
- c. analisi della filiera di valore correlata al pomodoro nei distretti agro-alimentari di Ragusa definendo – anche mediante informazioni acquisite mediante interviste a testimoni-privilegiati – il quadro economico e sociale entro il quale agiscono le aziende del settore e i rapporti con i lavoratori occupati. Ed inquadrare altresì le dinamiche socio-economiche che sottendono gli attori, le quantità di pomodoro prodotte, il valore economico e l'organizzazione messa in atto.

Il Rapporto è suddiviso in tre parti, e in ciascuna parte è stata predisposta una Premessa specifica dove vengono riportati in maniera dettagliata il numero delle interviste svolte e la qualifica degli intervistati. La Prima parte – redatta da Francesco Carchedi e Ugo Melchionda – ha descritto/interpretato (laddove è stato possibile) le caratteristiche fuoriuscite dalle 120 interviste semi-strutturate somministrate direttamente ai lavoratori e lavoratrici da una équipe di rilevatori specializzati. La Seconda parte – redatta da Delia La Rocca (con il supporto di Monia Gangarossa e Riccardo Valeriani) – ha descritto, intrecciando letteratura e informazioni acquisite sul campo, la condizione delle lavoratrici italiane e straniere intervistate. Infine la Terza parte – redatta da Laura Costantino da un lato e da Gaetano Martino e Eleonora Mariano dall'altra – ha focalizzato l'attenzione sull'analisi della filiera del pomodoro: sia dal punto di vista normativo (individuando le criticità prevalenti) che dal punto di vista economico aziendale. Questi ultimi autori hanno anch'essi intrecciato informazioni consolidate nella letteratura specialistica con le informazioni emerse mediante le interviste realizzate a proposito.

Il numero di interviste e i luoghi di svolgimento

L'approccio metodologico utilizzato, come accennato, ha assunto un carattere misto, derivante dall'intreccio tra risultati di indagini pregresse e innesto di informazioni raccolte mediante interviste. Pertanto per ciò che concerne il punto a. (esplorazione delle



caratteristiche dei lavoratori/trici) è stata effettuata mediante la somministrazione di un questionario semi-strutturato che ha coinvolto 120 lavoratori stranieri, e in misura minore lavoratrici. Queste interviste sono state realizzate in quattro province (Trapani, Ragusa, Siracusa e Catania), in numero di 30 per ciascuna di essa (come si argomenterà nello specifico nella Prima Parte dell'indagine). Per quanto riguarda il punto b. – il focus sulla manodopera femminile – sono state realizzate, con la raccolta di dati ufficiali e dati/informazioni attraverso interviste con scheda aperta a 26 donne: sia a testimoni-chiave che lavoratrici agricole italiane e straniere, rispettivamente, esperte e addette al settore agro-alimentare nel ragusano. Per quanto riguarda il punto c. l'analisi della filiera del pomodoro nel ragusano è stata focalizzata sui dati ufficiali e su dati acquisiti mediante interviste a Testimoni-chiave (in numero di 15), come per le altre parti dell'indagine. Il Prospetto 0 che segue sintetizza l'insieme delle interviste realizzate nelle province oggetto di indagine.

Prospetto 1. Numero totale interviste realizzate

Aree comunali (di massima) delle interviste	N. Interviste questionario semi-strutturato
Trapani, Castelvetrano/Mazara del Vallo	30
Siracusa/Cassibile	30
Ragusa/Vittoria	30
Catania/Adrano-Scordia-Caltagirone	30
Sub totale	120
	N. Interviste scheda aperta per lavoratrici agricole
Ragusa	26, di cui: 18 a testimoni-chiave e 8 a lavoratrici
Sub totale	26
	N. Interviste filiera pomodoro
Ragusa	15, di cui 7 a testimoni-chiave e 8 a imprenditori
Sub totale	15
Totale complessivo	161

L'insieme delle interviste ammonta a 161 unità realizzate tra la seconda parte di settembre 2021 e il febbraio 2022, dunque lungo l'arco di circa cinque mesi. Un periodo più lungo di quello preventivato a causa di diverse e inaspettate evenienze. La prima è stato il maltempo che ha investito Catania e Siracusa tra la seconda metà di settembre e quella di ottobre 2021, costringendo, di fatto, i rilevatori ad interrompere la somministrazione dei questionari ai lavoratori e alle lavoratrici straniere. Inoltre, il ritardo si è accumulato anche ciò che è accaduto nel trapanese – tra Castelvetrano e Mazara del Vallo - per l'incendio dell'insediamento informale e dunque la difficoltà di interloquire (a ragione) con i lavoratori dell'area. Fatto altrettanto decelerante è stata la fase



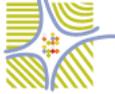
pandemica che si è protratta per buona parte dell'autunno (2021) e dell'inverno (2022). L'intreccio di questi accadimenti ha determinato – in modo intervallato - una serie di difficoltà che hanno influito direttamente sull'organizzazione generale delle interviste, ed anche per quelle correlate alla conoscenza delle condizioni occupazionali delle lavoratrici italiane e straniere nell'area ragusana, nonché all'analisi della filiera del pomodoro.

Queste interviste, come sintetizzato nel Prospetto, seppur in numero cospicuo, e in linea con quante preventivate in fase di progettazione, sono risultate sbilanciate, ad esempio, sui testimoni-privilegiati che non sulle lavoratrici straniere, per problemi connessi al distanziamento e alla parziale interruzione (soprattutto in alcuni casi dove era stata preventivato lo svolgimento delle interviste a delle lavoratrici di origine straniera) delle attività lavorative o quantomeno al loro sostanziale rallentamento. E così per quanto concerne la raccolta delle informazioni inerenti allo studio della filiera del pomodoro. In tale ambito, occorre anche aggiungere, l'estrema difficoltà ad intervistare imprenditori del settore, e quindi al conseguente maggior ricorso ad esperti del settore.

Ragion per cui nella ricerca che presentiamo sono ravvisabili delle inevitabili smagliature metodologiche e contenutistiche derivabili da quanto appena tratteggiato, anche se nel complesso ciò nonostante - a nostro parere - si configura un quadro innovativo. Innovatività, dovuta, a quanto ne sappiamo, dalla considerazione che è la prima indagine empirica con un così ampio numero di interviste dirette a lavoratori e a lavoratrici stranieri, e con una riflessione sulla filiera del pomodoro che aggiunge tasselli conoscitivi di una certa significatività poiché assume come prospettiva analitica il posizionamento delle maestranze occupate e le ricadute su di esse delle forme di concorrenza sleali e non secondariamente delle pressioni economiche e salariali messe in campo dalla Grande Distribuzione Organizzata.



Cofinanziato dal Fondo Asilo
Migrazione e Integrazione
dell'Unione Europea

Su.Pr.Eme.
I T A L I A 
la strada giusta

M
MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE
E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE

PRIMA PARTE

Le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici agricoli in Sicilia



CAPITOLO 1 Il lavoro immigrato in agricoltura. Il profilo sociale, le condizioni occupazionali e le pratiche di sfruttamento.

di Francesco Carchedi e Ugo Melchionda

1.1 Premessa

Le aree tematiche oggetto d'indagine

Il presente capitolo rappresenta la sintesi di quanto conseguito dall'analisi dei dati e delle informazioni risultate dai questionari realizzati mediante interviste in alcune aree della Sicilia, che erano state individuate in fase di progettazione. I questionari realizzati nel periodo compreso grosso modo tra la metà di settembre 2021 e gennaio 2022 – dunque lungo l'arco di circa quattro mesi, sono stati 120 totali. Le interviste non sono iniziate contemporaneamente, a causa da un lato al cattivo tempo (a settembre c'è stata una settimana di forte maltempo a Siracusa e a Catania), e, dall'altra, al rogo che ha coinvolto alcuni insediamenti informali ubicati a Castel Vetrano, Mazara del Vallo nonché Marsala e Selinunte. Entrambi i territori erano stati individuati come aree comunali di interesse dell'indagine, al fine di comprendere al meglio delle possibilità le caratteristiche sociali ed economiche dei braccianti che vi alloggiavano, ma gli eventi hanno impedito o ritardato la realizzazione delle attività. La fase pandemica ha ulteriormente rallentato il processo di somministrazione del questionario approntato per la raccolta dei dati e delle informazioni.

Tutti assieme questi eventi hanno pesato sull'avvio delle interviste, la durata dello svolgimento delle stesse e la loro conclusione (al raggiungimento delle 30 interviste prestabilite per ogni provincia oggetto d'indagine), al punto che i rilevatori hanno potuto effettuare le interviste non in maniera lineare e continuativa, ma in maniera alternata in base alle condizioni ambientali che di volta in volta emergevano. Soltanto a Ragusa, dove le avversità sono ravvisabili soltanto nelle forme di distanziamento dovute alla pandemia, e non al maltempo o alla devastazione degli insediamenti informali, le interviste sono state ultimate nei tempi previsti (da settembre a ottobre).

Il questionario somministrato (lo stesso per la Campania e la Puglia) è stato composto tenendo presenti differenti aree tematiche allo scopo di comprendere le condizioni di lavoro dei lavoratori/trici agricoli che insistono nei territori sopra citati. I principali aspetti sulle quali sono state effettuate le diverse batterie di domande sono:



- a. quelli socio-demografici (anno di nascita, titolo di studio, anno di arrivo in Italia/Sicilia, religione professata, conoscenza della lingua italiana, etc.);
- b. accenni sull'esperienza professionale prima dell'espatrio e la connessione/non connessione con quella svolta in Sicilia;
- c. le modalità d'impiego e di ricerca del lavoro correlate alle condizioni occupazionali attraverso rapporti/reti territoriali (composte da amici/parenti e connazionali, nonché con cittadini italiani e imprenditori fidelizzati o meno);
- d. gli ambiti culturali di svolgimento del lavoro, la stanzialità/mobilità territoriale e interaziendale (con (eventuale) cambio di datore di lavoro) e il livello di soddisfazione generale (rapporti sociali, salario);
- e. l'auto-valutazione delle condizioni di vita (dunque quella alloggiativa) e di lavoro (conoscenza diretta del datore di lavoro, del caposquadra/mediatore e quindi eventuale presenza di caporali), e in ultimo le prospettive immaginate: restare o rimpatriare o emigrare in un altro Paese estero.

È stata altresì esplorata la modalità mediante il quale i lavoratori/trici intervistati vanno al lavoro, la distanza e i tempi di percorrenza, e pure i costi sostenuti, allo scopo di comprendere la presenza o meno dei caporali che attraverso il servizio di trasporto e l'offerta di lavoro ingaggiano più facilmente le maestranze che inseriscono nelle loro squadre per portare a termini commesse sub appaltate da datori di lavoro avvezzi all'uso di intermediatori illegali. Queste tematiche sono state poste sia agli occupati che ai disoccupati. Questi ultimi nel rispondere dovevano far riferimento all'ultimo lavoro svolto.

Ciascuna di queste aree tematiche è stata articolata al suo interno per permettere l'acquisizione attraverso l'approccio diretto domande/risposta da parte dell'intervistato di dati/informazioni configurabili con una duplice natura: la prima con domande aperte (nel quale aveva la scelta di manifestare la sua personale risposta), la seconda con domande chiuse (perché prestabilite in sede di approntamento del questionario stesso). Questa scelta metodologica è stata dettata dal fatto che era la prima volta che si somministrava direttamente a lavoratori/trici agricoli di origine straniera un numero così alto di questionari (relativamente a quanto ne sapevamo in sede di progettazione nelle aree in esame), e pertanto la cautela era d'obbligo. Al contempo le aspettative di riuscita della somministrazione erano molto alte, grazie al coinvolgimento di intervistatori con esperienza diretta con gli immigrati, e una conoscenza dei luoghi d'incontro degli stessi, che si accompagnava, come abbiamo di seguito progressivamente constatato con una profonda conoscenza del territorio e, non secondariamente a una solida professionalità.



I luoghi di svolgimento delle interviste

Per i luoghi dove doveva essere realizzata l'intervista ci si è affidati ai rilevatori in virtù della loro esperienza con i cittadini stranieri, e tra questi con quelli occupati nel settore agricolo. Le indicazioni date per la rilevazione sono state coerenti con il mandato progettuale, e quindi alle domande di ricerca del progetto-madre esplicitate attraverso incontri *vis a vis* (effettuati nel mese di settembre a Siracusa) e *on line* con il gruppo di rilevatori siciliani, nonché con scambi telefonici/email di gruppo/singolarmente. Essendo i rilevatori coinvolti degli operatori sociali che svolgono la loro attività professionale tra i migranti, non è stato difficile creare una mappa dei luoghi dove indirizzare l'attenzione per la somministrazione dei questionari.

E dunque gli spazi di ritrovo, di aggregazione e di culto, nonché quelli dove i migranti medesimi si rivolgono per questioni correlate alla dimensione lavorativa (ad esempio, sportelli informativi, patronati o sedi sindacali). Ed anche a quelli socio-assistenziali, come i centri di accoglienza, i servizi dedicati, gli ambulatori sanitari, le abitazioni private. Gli aspetti metodologici che i rilevatori dovevano tener ben presenti erano: individuare luoghi dove ipoteticamente si potevano intervistare sia lavoratori che lavoratrici, sia disoccupati che occupati, sia persone arrivate negli ultimi anni che quelle arrivate da oltre un decennio e lavoratori/trici delle comunità più consistenti che afferiscono al lavoro agricolo nell'area territoriale prescelta. Ed equilibrando altresì le interviste da svolgere negli insediamenti informali e quelle da svolgere in luoghi più strutturati: sportelli/sedi e patronati sindacali, servizi socio-assistenziali, chiese/luoghi di culto.

Di modo che potessimo avere due profili sociali differenziati allo scopo di comparare il sottogruppo socialmente più vulnerabile e quello più solido e potenzialmente con più capacità e dimestichezza riscontrabile nell'agire sociale. Come accennato nell'Introduzione generale all'intero Rapporto di ricerca tali prefigurazioni in parte sono saltate per i motivi esposti poc'anzi, e per le difficoltà riscontrate nelle fasi pandemiche più acute e percepite come più contagiose. Ciò nonostante il quadro della ricerca a nostro parere resta significativo ed indicativo delle condizioni di vita e di lavoro che caratterizzano alcuni contingenti di lavoratori/trici immigrati. Il Prospetto 1 riporta i comuni/località dove sono state realizzate le interviste. Queste (in numero complessivo di 120, come sopra già detto) sono state effettuate in quattro province (Trapani, Ragusa, Siracusa e Catania) e all'intero di queste in una quindicina di località diverse.

Sono perlopiù le aree comunali che registrano una accentuata presenza di braccianti di origine straniera per molteplici mesi dell'anno. E non di rado non soltanto per le raccolte estive e di quelle invernali ma anche per 8/9 mesi (ed oltre) laddove la produzione agricola



si svolge in serra e al contempo a cielo aperto. La gran parte degli intervistati risiede in queste aree/località, cioè le stesse nella quale è stata realizzata l'intervista. Si tratta dunque dei veri e propri *cluster* in cui si concentra sia il lavoro agricolo immigrato, sia la residenza degli stessi lavoratori e sia dove a fianco del lavoro dignitoso si affianca quello indecente la cui cifra caratterizzante è lo sfruttamento. Come si rileva ancora dal prospetto i luoghi di intervista sono molteplici, e rispondono al mandato che i rilevatori avevano ricevuto, di effettuare mediamente dalle 4 alle 6 interviste per ciascun luogo prescelto per evitare la ripetizione delle risposte che di regola si determina allorché i gruppi di intervistati sono molto omogenei: sia perché sono della stessa nazionalità, sia perché non di rado sono amici o parenti o semplicemente colleghi di lavoro, sia perché si trovano nello stesso spazio individuato per la somministrazione del questionario e pertanto le loro condizioni riflettono gli stessi fattori caratterizzanti la situazione occupazionale.

Prospetto 2. Regione Sicilia. Comuni, luoghi di svolgimento e numero interviste

Luogo	Comune/località	Numero
Catania, Adrano, Paternò e Scordia (CT)		
Sede Flai - Catania	Catania	2
Bar/Via Catena	Adrano (CT)	5
Sede Ex Coopega	Scordia (CT)	5
Coop. La comune -Frutta zero	Scordia (CT)	2
Sede Cgil	Scordia (CT)	1
Bar/Via Roma	Paterno (CT)	1
Sede Cgil	Paterno (CT)	4
Sede Cgil – Sportello migranti	Biancavilla (CT)	10
Sub totale		30
Siracusa/Cassibile		
Abitazione privata	Siracusa/Solarino	5
Goldbet Bar	Siracusa	3
Arabian Kebab - Il Mediterraneo	Siracusa	2
Centro Accoglienza Stella Maris	Siracusa	2
Flai - Cgil	Siracusa	10
Macelleria Halal, Via Nazionale 90	Cassibile	4
Flai - Cgil	Cassibile	4
Sub totale		30
Trapani/Castelvetrano e Mazara		
Stazione Autobus Salemi	Piazza Matteotti, Castelvetrano	2
Campo Croce Rossa	Castelvetrano	5



Luogo di lavoro/C.da Seggio	Castelvetrano	3
Studio legale/Via Militello	Castelvetrano	2
Centro accoglienza Msna	Castelvetrano	6
Campo Croce rossa	Mazara del Vallo	9
Bar, Via Caracci	Campobello di Mazara	3
Sub totale		30
Vittoria/Marina di Agate		
Presidio Caritas	Marina di Agate	9
Studio professionale	Vittoria/Gerico	11
Casa Valdese (SAI)	Vittoria	6
Centro Accoglienza La Babel	Vittoria	1
Fondazione Buon Samaritano	C.da Gerico/Vittoria	3
Sub totale		30
Totale complessivo		90

Luoghi formali e luoghi informali

Il Prospetto 3 riporta gli stessi luoghi con una maggior aggregazione, e la numerosità delle interviste effettuate in ciascuno di essi. Essendo perlopiù luoghi frequentati dai lavoratori e dalle lavoratrici agricoli (e non) sono caratterizzabili per la loro funzione principale: d'incontro, di alloggio, di fruizione di servizi socio-assistenziali, di richiesta di prestazioni sindacali o legali, ma anche di accoglienza e insediamento informale (come il campo gestito dalla Croce rossa). Le interviste effettuate presso la Cgil – e in particolare anche nella Flai (la categoria sindacale dei lavoratori agricoli) – sono quelle che registrano il più alto numero poiché raggiungono circa un quarto del totale complessivo (il 26,8% pari a 31 unità). Un intervistato su cinque invece risiede nei centri di accoglienza o nel Campo della Croce rossa, e dunque siamo davanti ai gruppi più vulnerabili dal punto di vista sociale ed anche economico. Le altre aggregazioni di svolgimento delle interviste sono di entità numerica minore, a parte i diversi luoghi di incontro informale che toccano il 16,7% del totale. Si tratta di bar, di negozi gestiti da stranieri o di angoli di alcune piazze ed anche stazioni di pullman.



Prospetto 3. Ente/organizzazione e luogo formale

Ente / luogo formale dell'intervista	Numero interviste	
	v. a.	v. %
Abitazioni private	5	4,2
Centro d'accoglienza	9	7,5
Chiesa, luoghi di culto	6	5,0
Cooperativa sociale/agricola e Fondazione	10	8,3
Cgil/Flai Cgil	31	25,8
Luogo di lavoro	3	2,5
Piazza/negozi, bar e stazioni	20	16,7
Campo Croce rossa	14	11,7
Presidio Caritas	9	7,5
Studio legale/avvocati	13	10,7
Totale	120	100,0

Non sono quindi soltanto luoghi meramente geografici, ma quanto luoghi dove si svolge la vita di questi lavoratori/trici e dove attivano le rispettive capacità personali e di gruppo per interloquire con la società circostante, cioè sia con le istituzioni della società civile che con quelle politiche/istituzionali. Insomma, si tratta di spazi sociali ed economici entro il quale i migranti costruiscono la loro esistenza, e che non si limita soltanto alla dimensione occupazionale ma senz'altro è della massima importanza poiché da essa discendono le altre.



1.2 Alcuni aspetti socio-demografici

di Ugo Melchionda

I dati strutturali

Cittadinanza, sesso e classi di età

La prima parte di questo Rapporto è dedicata a tracciare un profilo sociodemografico degli intervistati, attraverso l'analisi dei dati relativi a sesso, età, cittadinanza, stato civile e religione. Come è facile immaginare, trattandosi di lavoratori prevalentemente agricoli, come mostra la Tab. 1, la stragrande maggioranza sono maschi (il 91,7%), per circa l'80% provenienti dall'Africa, (il 54% da tre soli paesi: Marocco, Tunisia e Senegal e il restante 25% dagli altri paesi africani). Inoltre, poco più del 20% sono lavoratori provenienti dai paesi dell'Europa dell'Est e dell'Asia.

Tab. 1. Cittadinanza e Sesso degli intervistati. (v. a. e v. %)

Cittadinanza	Sesso			Percentuale di Femmine
	Maschi	Femmine	MF	
	v. a.	v. a.	v. a.	v. %
Altri Africa	30	-	30	
Altri Asia	11	-	11	
Est Europa	11	3	14	21,4
Marocco	20	3	23	13,0
Senegal	16	1	17	5,9
Tunisia	22	3	25	12,0
Totale	110	10	120	8,3
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)	-

Naturalmente il valore medio della percentuale di donne (8,3%) è molto diverso da paese e paese e da area ad area geografica, così come, più in generale, avviene nei flussi migratori intercontinentali che hanno interessato il nostro Paese negli scorsi decenni. I casi più rilevanti sono i Paesi dell'Africa e dell'Asia che mostrano una migrazione interamente maschile, tranne Senegal, Tunisia e Marocco. Questi comunque evidenziano una percentuale di presenza femminile compresa rispettivamente tra il 5,9%, il 12-13%. Al contrario, il valore massimo della presenza femminile (il 21,4%) è tra i paesi dell'Est



Europa (Albania e Romania). Il gruppo di intervistati nel suo complesso, è relativamente giovane, come sintetizzano la Tab. 2 e la Tab. 3. Nella prima si riscontra che il 30% ha al massimo 30 anni, essendo nato dopo il 1990, il 28,3% ha meno di 40 anni, sicché soltanto il 40% appartiene alle classi di età più anziane oltrepassando i 40 anni. Le lavoratrici sono numericamente di più nelle classi di età meno giovani, dacché il 40% di esse sono nate prima del 1979, mentre la media generale è del 20,8% e sono del tutto assenti nella classe di età più giovane costituita dai nati dopo il 1995.

Tab. 2. Classi di età per sesso degli intervistati. (v. a. e v. %)

Anni di nascita	Sesso		
	Maschi	Femmine	Totale
Prima del 1979	21	4	25
	19,1	40,0	20,8
Dal 1980 al 1984	22	2	24
	20,0	20,0	20,0
Dal 1985 al 1989	31	2	33
	28,2	20,0	27,5
Dal 1990 al 1994	18	2	20
	16,4	20,0	16,7
Dopo il 1995	18	-	18
	16,4	-	15,0
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)

L'età influenza, come è ovvio (Tab. 3), i processi di insediamento e di sviluppo delle capacità individuali e di gruppo nell'agire sociale, dunque le capacità di destreggiarsi nella realtà circostante; così come è altrettanto importante è l'anno di arrivo in Italia, poiché l'una e l'altra variabile, intrecciandosi, determinano il maggiore o minore apprendimento – alla base dei percorsi di integrazione - dei meccanismi socio-economici del paese di accoglienza. Mediamente l'intero collettivo intervistato – a prescindere dal genere – ha una età che oscilla dai 30 ai 50 anni, ed un periodo di insediamento medio compreso tra i 7 e i 15 anni, con punte che arrivano a circa venti da un lato (prima del 2003) e almeno cinque-sei (dopo il 2016). Infatti, si osserva che tra gli intervistati più anziani, nati prima del 1979, il 60% è giunto nel nostro paese entro il 2003 (dunque quasi un ventennio addietro), il 36% tra il 2004 e il 2015 e soltanto il 4% restante è arrivato dopo il 2016 (da circa un quinquennio, dunque). Al contrario tra i più giovani, nati dopo



il 1990 o dopo il 1995, una percentuale alta (considerando pur tuttavia i bassi numeri assoluti) è approdato nel nostro paese nell'ultimo quinquennio, quindi sembrerebbe essere espatriato all'età di 30/35 anni.

Tab. 3. Anno di nascita per arrivo in Italia. (v. a. e v. %)

Anno di nascita	Arrivo in Italia			Totale
	Prima del 2003	Tra 2004 e 2015	Dal 2016	
Prima del 1979	15	9	1	25
	60,0	36,0	4,0	100,0
Dal 1980 al 1984	4	15	5	24
	16,7	62,5	20,8	100,0
Dal 1985 al 1989	2	14	17	33
	6,1	42,4	51,5	100,0
Dal 1990 al 1994	1	5	14	20
	5,0	25,0	70,0	100,0
Dopo il 1995	2	3	13	18
	11,1	16,7	72,2	100,0
Totale	24	46	50	120
	(20,0%)	(38,3%)	(41,7%)	(100,0%)

Sesso, stato civile e anno di arrivo in Italia

A smentire un più generale modello migratorio è il fatto che una parte delle lavoratrici intervistate è arrivata in Italia prima dei colleghi lavoratori, come si rileva dal Tab. 4. Di fatti, il 30% di esse si è insediata nel nostro paese da prima del 2003, mentre soltanto il 19,1% dei lavoratori intervistati è giunto in Italia prima della stessa data.



Tab. 4. Arrivo in Italia per sesso, (v. a. e v. %)

Arrivo in Italia	Sesso		
	Maschi	Femmine	Totale
Prima del 2003	21	3	24
	19,1	30,0	20,0
Tra 2004 e 2015	41	5	46
	37,3	50,0	38,3
Dopo il 2016	48	2	50
	43,6	20,0	41,7
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)

Il 37,3% di questi ultimi è giunto infatti nel decennio 2004-2015, a fronte del 50,0% della componente femminile. Infine soltanto negli ultimi sei anni (dopo il 2016) è arrivato il 43,6% degli intervistati maschi, e appena il 20% delle donne. Per effetto di tali differenze, se è vero che il periodo di permanenza medio dei maschi è pari a 18,8 anni, contro un periodo di permanenza medio delle donne di 15,1 anni, è altrettanto vero che la metà dei maschi è in Italia da 7 anni o meno, mentre la metà delle donne è nel nostro paese da un periodo quasi doppio: 13 anni, come indicano senza incertezze o ambiguità i valori delle rispettive mediane riportate nella Tab. 5.

Tab. 5. Media e mediana dei periodi di permanenza in Italia di maschi e femmine

Sesso	Media	Mediana	v.a.	Deviazione standard
Maschi	18,7961	7,0000	103	100,60828
Femmine	15,1111	13,0000	9	8,89444
Totale	18,5000	7,0000	112	96,47816

Tali differenze sarebbero più evidenti in alcuni dei rari gruppi nazionali che hanno donne al proprio interno, come i marocchini e i tunisini, ma i pochissimi casi di donne presenti (10 in tutto) rendono tali argomentazioni irrilevanti. Al contrario tra gli europei dell'Est, prevalgono i maschi giunti precocemente (il 63% prima del 2003, mentre nessuna donna era giunta nello stesso periodo). Per ciò che concerne lo stato civile, come emerge dalla Tab. 6, più della metà degli intervistati (il 57,5%) è sposato o convivente, e poco più di un terzo (il 37,5%) è costituito da celibi o nubili. Soltanto una piccola percentuale (il 5,0%) è divorziato o separato. Tuttavia, tali percentuali sono differenziate per i due sessi: quasi un lavoratore su due (il 55,5%) sono coniugati o conviventi, il 39,1% tra loro sono celibi, e il restante 5,5% separati o divorziati. Tra le



donne le coniugate sono l'80% e le nubili il 20%, con completa assenza di divorziate o separate.

Tab. 6. Stato civile e sesso degli intervistati. (v. a. e v. %)

Stato civile	Sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
Celibe/nubile	43	2	45
	39,1	20,0	37,5
Sposato o convivente	61	8	69
	55,5	80,0	57,5
Divorziato/separato	6	-	6
	5,5	-	5,0
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)

Prendendo in considerazione – come si legge nella Tab. 7 – lo stato civile in relazione alla cittadinanza e in maniera particolare la condizione di coniugato o convivente, che ne rappresenta la classe modale (il 57,5% dei casi), si nota come la percentuale di coniugati o conviventi sia altissima tra i lavoratori e le lavoratrici marocchine (87%) ed europee (85,7%); mentre gli stessi dati crollano ai minimi valori tra i lavoratori e le lavoratrici provenienti da “altri paesi africani” (23,3%). I gruppi del Senegal e della Tunisia tra quanti hanno famiglia propria si attestano rispettivamente al 41,2% e al 64%).

Tab. 7. Cittadinanza e stato civile degli intervistati (v. a. e v. %)

Cittadinanza	Stato civile				Coniugati/ conviventi
	Celibe/nubile	Coniugato/ convivente	Divorziato/ separato	Totale	
Altri Africa	19	7	4	30	23,3
Altri Asia	4	7		11	63,6
Altri Europa	1	12	1	14	85,7
Marocco	2	20	1	23	87,0
Senegal	10	7		17	41,2
Tunisia	9	16		25	64,0
Totale	45	69	6	120	57,5
	(37,5%)	(57,5%)	(5,0%)	(100,0%)	



La religione di appartenenza dominante è quella islamica, come si osserva nella Tab. 8. Questa è dichiarata dal 79,2% degli intervistati, seguita dalle varie confessioni cristiane (14,2%). Solo una piccola minoranza (il 6,7%) si riconosce in altre fedi o non si riconosce in nessuna. Ciò è dovuto principalmente al folto numero di intervistati provenienti dai Paesi a predominanza islamica, rispetto ai Paesi dove sono prevalenti altre pratiche religiose. Tenendo conto di ciò, appare significativo il fatto, anche inaspettato, che la quasi totalità degli intervistati dichiara di non aver incontrato difficoltà nel praticare la propria religione.

Infatti, oltre l'83% degli intervistati dichiara di non avere incontrato difficoltà, vuoi perché non ne ha effettivamente incontrate, vuoi perché non segue alcun credo religioso. E i pochi che hanno risposto positivamente, ossia che non incontrano difficoltà, hanno dichiarato che quella preminente è costituita soprattutto dalla mancanza di adeguati luoghi di culto. E queste difficoltà non sono imputabili al datore di lavoro – si pensi all'obbligo della preghiera dei lavoratori/lavoratrici musulmani nel corso della giornata e dunque alla momentanea interruzione delle attività lavorative - ma quanto al fatto che non ci sono luoghi di culto dedicati. Anche perché le moschee, occorre sottolinearlo, oltre ad essere luoghi di preghiera sono anche luogo di incontro della comunità e dunque di scambi/informazioni, nonché rinforzamento dei legami sociali. Infatti, i 18 intervistati che dichiarano come motivo delle difficoltà incontrate nella pratica religiosa la mancanza di luoghi di culto sono tutti di religione islamica, e qualcuno di essi ha fatto annotare sul questionario che non ci sono sufficienti moschee e quelle che ci sono non sono facilmente raggiungibili per la distanza tra luogo di lavoro e luogo di culto.

Tab. 9. Religione di appartenenza degli intervistati, difficoltà incontrate e motivi delle difficoltà. (v. a. e v. %)

Religione	Difficoltà pratica religiosa		
	No	Sì	Totale
Cristiana	16	1	17
	16,0	5,0	14,2
Islamica	79	16	95
	79,0	80,0	79,2
Altra /Nessuna	5	3	8
	5,0	15,0	6,7
Totale	100	20	120
	100,0	100,0	100,0
	(83,3%)	(16,7%)	(100,0%)



Anni e titolo di studio, competenza linguistica

Cittadinanza e anni di studio effettuati

Un secondo gruppo di domande è stato finalizzato ad acquisire informazioni sulla scolarità degli intervistati, sugli anni di scuola frequentati, sul titolo di studio, e sulle competenze linguistiche relative alla lingua italiana. La maggioranza di essi, pari a quasi i due terzi (il 63%) del totale, ha più di nove anni di frequenza scolastica e un terzo (il 33,3%) ne ha più di 14. Coloro invece che hanno studiato meno di cinque anni rappresentano la quota inferiore attestandosi su appena un quinto del totale (il 17,5%). Ovviamente tale ripartizione risente di due fattori: la cittadinanza e il sesso. I gruppi in cui coloro che hanno meno di cinque anni di scolarità sono del tutto assenti, come indicato nella Tab. 9, sono nella fattispecie i cittadini tunisini ed europei (albanesi e rumeni; viceversa i gruppi nazionali in cui essi sono più numerosi sono i senegalesi (che costituiscono quasi un terzo del totale) e i cittadini degli altri paesi africani (30%).

I gruppi con scolarità più lunga sono i gruppi dei paesi asiatici, dove gli intervistati con oltre 14 anni di scolarità rappresentano il 45,5% del totale, il Marocco (34,8%) e ancora la Tunisia (40,0%). Ciò mostra quanto questi lavoratori e lavoratrici siano mediamente ben scolarizzati, sfatando un (altro) luogo comune, che, al contrario, li considera scarsamente scolarizzati.

Tab. 9. Anni di scuola completati per cittadinanza degli intervistati . (v. a. e v. %)

Cittadinanza	Anni di scuola				
	5 o meno	Da 6 a 8	Da 9 a 14	Più di 14	Totale
Altri Africa	9	5	6	10	30
	42,9	21,7	16,7	25,0	25,0
Altri Asia	2	1	3	5	11
	9,5	4,3	8,3	12,5	9,2
Altri Europa	-	6	5	3	14
	0,0	26,1	13,9	7,5	11,7
Marocco	5	2	8	8	23
	23,8	8,7	22,2	20,0	19,2
Senegal	5	5	3	4	17
	23,8	21,7	8,3	10,0	14,2
Tunisia	-	4	11	10	25
	-	17,4	30,6	25,0	20,8
Totale	21	23	36	40	120
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(17,5%)	(19,2%)	(30,0%)	(33,3%)	(100,0%)



La seconda variabile decisiva è costituita dalla ripartizione per genere (Tab. 10), e in questo caso il gruppo con una più lunga scolarità è costituito dalle lavoratrici che, benché rappresentino solo una piccola frazione del totale degli intervistati, non registrano al loro interno casi con meno di 5 anni di scolarità. Al contrario, il 50,0% delle stesse risulta aver frequentato scuole per oltre 14 anni e il 40,0% per più di 9.

Tab. 10. Sesso per anni di scuola degli intervistati. (v. a. e v. %)

Sesso	Anni di scuola				
	Meno di 5	Da 6 a 8	Da 9 a 14	Più di 14	Totale
Maschi	21	22	32	35	110
	19,1	20,0	29,1	31,8	100,0
Femmine	-	1	4	5	10
	-	10,0	40,0	50,0	100,0
Totale	21	23	36	40	120
	(18,3%)	(20,0%)	(29,6%)	(32,2%)	(100,0%)

Cifre lontane da quelle ravvisabili nei lavoratori, in quanto tra questi ultimi – in generale - si rileva che il 20% ha studiato meno di cinque anni – altrettanti meno di 8 - e appena il 30% (circa) ha acquisito un livello di formazione compresa tra 9 e i 14 anni. Grazie ai numerosi anni di scolarità, i titoli di studio posseduti dagli intervistati sono diversi. La Tab.11 mostra che il 28,4% di essi ha un titolo paragonabile ad un diploma (di laurea o di scuola superiore), e il 50,0% ha invece un titolo di studio di livello inferiore (comparabile alla scuola media italiana). Un quarto degli intervistati (il 26,6%) al contrario detiene un titolo di studio inferiore, elementare (19 casi), o nessuno (13 casi). La grande maggioranza degli intervistati – anche in conseguenza dell'età adulta e dell'anzianità di insediamento - ha conseguito il titolo di studio nel paese di origine.

Tab. 11. Titolo di studio e Paese dove è stato conseguito. (v. a. e v. %)

Titolo di studio	Paese di conseguimento (v. a e v. %)				Totale	
	In paese di origine	In Italia	In altro paese	Nessuno	v. a.	v. %
Nessuno		-	-	13	13	10,8
Elementare	18	1	-	-	19	15,0
Medio	44	10	6	-	60	50,00
Superiore	20	6	2	-	28	28,40
Totale	82 (68,3%)	17 (14,2%)	8 (6,7%)	13 (10,8%)	120 (100,0%)	100,0 -



La competenza linguistica

La competenza linguistica è leggibile nella Tab.12. Occorre dapprima sottolineare che la sua evoluzione – in termini di rafforzamento – è il risultato congiunto dell’interazione che si determina tra gli anni di scolarità pregressa, gli anni di permanenza e di lavoro nonché la socialità intracomunitaria ed extra comunitaria (ossia con gruppi di persone italiane). In secondo luogo, questi fattori, seppur con pesi differenziati, rallentano o accelerano i processi di integrazione, in quanto giocano una funzione diretta o indiretta nei percorsi di apprendimento, ossia nello sviluppo della capacità di comprendere e di interloquire con la realtà circostante (sia lavorativa che sociale in senso ampio). A leggere i dati sembrerebbe che l’insieme degli intervistati (date le caratteristiche già tratteggiate: età, anzianità di insediamento, scuola frequentata, etc.) siano in possesso di una significativa competenza linguistica: oltre il 90% degli intervistati dichiara di comprendere abbastanza o bene l’italiano, e l’84% di parlarlo altrettanto adeguatamente.

Molto meno, in contemporanea, ma si tratta di canoni di apprendimento diversi, sono coloro che dichiarano il livello di competenza posseduta nella lettura e nella scrittura: soltanto il 40,8% ha capacità medio alte di leggere e poco più del 26% di scrivere. Questi ultimi aspetti, per assumere una significatività maggiore, necessiterebbero di essere stimolati con cicli di apprendimento specifici e in modo continuativo, ossia mediante la frequentazione di cicli scolastici ad hoc per adulti. Ma ciò comporterebbe una diversa qualità dei rapporti di lavoro che gli intervistati al momento hanno con i rispettivi datori di lavoro, alquanto incompatibili con la ripresa della scuola o di cicli formativi in contemporanea.

Tab. 12. Grado di competenza linguistica in italiano degli intervistati (v. a. e v. %)

Grado di competenza	Poco	Abbastanza	Bene	Totale	Bene o abbastanza
	v. a.	v. a.	v. a.	v. a.	v. %
Comprendere	11	52	57	120	90,8
Parlare	19	59	42	120	84,2
Leggere	71	33	16	120	40,8
Scrivere	88	23	9	120	26,7

La competenza linguistica sembra soprattutto correlata all’età degli intervistati, in quanto come riporta la Tab. 14 si concentra nelle classi comprese tra i 30 e i 40 anni, considerando le risposte “abbastanza” e “bene” rapportabili al comprendere e al parlare in lingua italiana. Come a indicare, plausibilmente, per questi casi specifici, una maggiore



difficoltà ravvisabile non solo tra i più anziani, gli ultraquarantenni ma anche tra i più giovani.

Tab.13. Grado di competenza in italiano per anno di nascita (v. a. e v. %)

Grado di competenza nella lingua italiana		Anno di nascita					Totale
		Prima del 1979	Dal 1980 al 1984	Dal 1984 al 1989	Dal 1990 al 1995	Dopo il 1995	
Comprendere	Poco	2	3	1	3	1	10
		20,0	30,0	10,0	30,0	10,0	100,0
	Abbastanza	10	7	19	7	8	51
		19,6	13,7	37,3	13,7	15,7	100,0
	Bene	13	14	13	10	9	59
		22,0	23,7	22,0	16,9	15,3	100,0
Parlare	Poco	5	4	2	6	1	18
		27,8	22,2	11,1	33,3	5,6	100,0
	Abbastanza	13	8	23	7	9	60
		21,7	13,3	38,3	11,7	15,0	100,0
	Bene	7	12	8	7	8	42
		16,7	28,6	19,0	16,7	19,0	100,0
Leggere	Poco	15	10	20	18	8	71
		21,1	14,1	28,2	25,4	11,3	100,0
	Abbastanza	8	11	7	1	6	33
		24,2	33,3	21,2	3,0	18,2	100,0
	Bene	2	3	6	1	4	16
		12,5	18,8	37,5	6,3	25,0	100,0
Scrivere	Poco	20	15	26	18	9	88
		22,7	17,0	29,5	20,5	10,2	100,0
	Abbastanza	4	8	4	1	6	23
		17,4	34,8	17,4	4,3	26,1	100,0
	Bene	1	1	3	1	3	9
		11,1	11,1	33,3	11,1	33,3	100,0

Provando a verificare ancora se esista una correlazione tra la competenza linguistica e gli anni di permanenza in Italia, come indica la Tab. 14, si osserva una relazione a U: le persone che hanno una scarsa competenza della lingua orale (capacità di comprensione o parlare) sono assenti tra coloro che sono giunti in Italia prima del 2010, ma crescono fino al 54,5% tra coloro arrivati negli ultimi anni. Ancora più evidente la stessa correlazione tra competenza linguistica e permanenza in Italia per quel che riguarda la capacità di lettura e scrittura. I rispondenti che hanno dichiarato di avere scarsa competenza



linguistica nel leggere e nello scrivere sono molto pochi tra i residenti di lungo corso, ma salgono al 27,7% e al 31,3% tra coloro che sono giunti in Italia negli ultimi 5 anni.

Tab. 14. Competenza linguistica per anni di arrivo in Italia. (v. a e v. %)

Grado di competenza		Arrivo in Italia			
		Prima del 2003	Tra 2004 e 2015	Dopo il 2016	Totale
Comprendere	Poco	1	4	6	11
		9,1	36,4	54,5	100,0
	Abbastanza	9	21	22	52
		17,3	40,4	42,3	100,0
	Bene	14	21	22	57
		24,6	36,8	38,6	100,0
Parlare	Poco	1	8	10	19
		5,3	42,1	52,6	100,0
	Abbastanza	12	26	21	59
		20,3	44,1	35,6	100,0
	Bene	11	12	19	42
		26,2	28,6	45,2	100,0
Leggere	Poco	10	27	34	71
		14,1	38,0	47,9	100,0
	Abbastanza	8	17	8	33
		24,2	51,5	24,2	100,0
	Bene	6	2	8	16
		37,5	12,5	50,0	100,0
Scrivere	Poco	16	37	35	88
		18,2	42,0	39,8	100,0
	Abbastanza	7	8	8	23
		30,4	34,8	34,8	100,0
	Bene	1	1	7	9
		11,1	11,1	77,8	100,0
Totale	-	24	46	50	120
		(20,0%)	(38,3%)	(41,7%)	(100,0%)

Ciò nonostante, si osserva una maggiore competenza nella lettura e nella scrittura emerge anche da quanti sono arrivati da meno tempo. Infatti, coloro che esprimono un livello medio-alto (aggregando “abbastanza” e “bene”), sia nella lettura che nella scrittura, posseggono una maggiore scolarizzazione ma non sempre ufficializzabile con i

titoli di studio formali. Questo gruppo ammonta a 31 intervistati (su 120). Sia negli uni che negli altri casi solo il tempo di permanenza congiunto agli stimoli/incentivi per favorire la frequenza scolastica può accelerarne lo sviluppo in modo costante.

L'alloggio e le condizioni abitative

Tipi di abitazioni e presenza o meno di conviventi

Continuando l'analisi dei dati sociodemografici, il passo successivo è costituito dall'analisi della condizione abitativa e delle problematiche relative che ne possono derivare: tempo di permanenza, numero dei conviventi, eventuali criticità e necessità di cambiare alloggio, come riporta la Tab. 15.

Tab. 15. Tipologia di abitazione/alloggio per numero di persone conviventi. (v. a. e v. %)

Tipo di abitazione abituale	Numero persone conviventi						Totale
	Nessuna	2	3	4	Più 5	Dipende alloggio	
In affitto /proprietà singola	1	1	1	-	2	4	9
	11,1	11,1	11,1	-	22,2	44,4	100,0
In affitto con familiari	2	3	8	8	10	4	35
	5,7	8,6	22,9	22,9	28,6	11,4	100,0
In affitto / ospite di amici	1	3	6	8	8	8	34
	2,9	8,8	17,6	23,5	23,5	23,5	100,0
Centro di accoglienza, dormitorio, campo CRI	1	2	6	3	1	15	28
	3,6	7,1	21,4	10,7	3,6	53,6	100,0
Insediamento informale/spontaneo	1	-	2	-	-	1	4
	25,0	0,0	50,0	-	-	25,0	100,0
Abitazione in azienda/o datore di lavoro e altro	1	1	3	1	2	2	10
	10,0	10,0	30,0	10,0	20,0	20,0	100,0
Totale	7	10	26	20	23	34	120
	(5,8%)	(8,3%)	(21,7%)	(16,7%)	(19,2%)	(28,3%)	(100,0%)

La tipologia di alloggio prevalente tra gli intervistati è costituita dall'abitazione in affitto con familiari o al contempo con familiari e amici: oltre il 56% degli intervistati utilizza, con quote assai simili, l'una o l'altra tipologia (rispettivamente il 29,2% e il 28,3%). E ciò è facilmente comprensibile poiché il modello familiare nucleare o relativamente esteso è quello in assoluto prevalente non solo tra gli stranieri ma anche tra la popolazione autoctona. Terza tipologia prevalente è costituita dai Centri di accoglienza



sia per rifugiati e richiedenti asilo che per soggetti deboli (CAS o SAI e dai dormitori organizzati dalla CRI/dalle amministrazioni regionali e locali) nella quale alloggia il 23,3% del totale. Molto meno numerose sono, tra gli intervistati, coloro che alloggiano negli insediamenti informali (appena il 3,3% degli intervistati vi ha fatto ricorso) e nelle abitazioni in cui gli intervistati vivono senza familiari o amici (7,5%).

Da questa situazione deriva il relativo affollamento degli alloggi: se solo il 14,2% degli intervistati dichiara di vivere da solo o con un'altra persona, quasi il 38% vive in alloggi in cui sono 3 o 4 i conviventi e quasi il 20% in situazioni caratterizzate da un numero di persone conviventi che va da 5 a 7. Quasi un terzo (28,3%) invece vive in Centri di accoglienza o dormitori in cui è pressoché impossibile definire un numero fisso di persone stabilmente conviventi se non per limitati periodi di tempo. Naturalmente tali dinamiche sono influenzate sia dall'offerta sul territorio di Centri di accoglienza o dormitori, sia dalla cittadinanza. La Tab. 16 mostra come gli europei siano assenti dai centri di accoglienza e dalle strutture simili o dagli insediamenti informali, dove invece sono presenti soprattutto africani (compresi senegalesi e tunisini).

Tab. 16. Tipologia di alloggio e Cittadinanza. (v. a. e v. %)

Cittadinanza	Tipologia di abitazione/alloggio					Totale
	In affitto /proprietà singola	In affitto con familiari	In affitto /ospite di familiari e amici	Centro di accoglienza/ dormitorio campo CRI	Altro	
Altri Africa	-	5	8	7	1	21
	-	23,8	38,1	33,3	4,8	100,0
Est Europa	3	6	1	-	4	14
	21,4	42,9	7,1	-	28,6	100,0
Gambia	2	1	2	3	1	9
	22,2	11,1	22,2	33,3	11,1	100,0
Marocco	3	13	3	2	2	23
	13,0	56,5	13,0	8,7	8,7	100,0
Senegal	-	1	9	5	2	17
	-	5,9	52,9	29,4	11,8	100,0
India, Pakistan	-	2	6	3	-	11
	-	18,2	54,5	27,3	-	100,0
Tunisia	1	7	5	8	4	25
	4,0	28,0	20,0	32,0	16,0	100,0
Totale	9	35	34	28	14	120
	(7,5%)	(29,2%)	(28,3%)	(23,3%)	(11,7%)	(100,0%)



I lavoratori asiatici privilegiano l'uso di abitazioni comunitarie in cui sono presenti familiari/parentali ed anche amici, così come marocchini ed europei al contrario privilegiano la dimensione familiare nucleare. Soltanto il 6,7% degli intervistati provenienti da altri paesi dell'Africa abita in un alloggio in affitto o di proprietà singola a fronte del 21,0% degli europei o il 13,0% dei lavoratori marocchini. Allo stesso modo gli intervistati provenienti dal Senegal (per il 52,0%) utilizzano alloggi in affitto in cui convivono con familiari e amici, così come fanno gli intervistati provenienti da altri paesi asiatici. Questa modalità è scarsamente presente invece tra gli europei o gli intervistati provenienti dal Marocco. Coloro che più di tutti utilizzano alloggi in cui vivono con i soli familiari sono i marocchini e gli altri immigrati dai paesi dell'Est Europei. In linea generale la tabella riporta un gruppo, pari a 9 casi (il 7,5%) che dichiara di essere proprietario dell'abitazione nella quale abita. Il che è strettamente correlato all'anzianità di insediamento e alla presenza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, e conforme agli standard normativi del settore agricolo.

Tempo di permanenza nella stessa abitazione

Per quel che riguarda il tempo di permanenza nell'alloggio, come si evince dalla Tab. 17 - un quarto dei rispondenti (il 25,8%) dichiara di essere nello stesso alloggio da meno di sei mesi e un altro 13,3% da sette mesi/un anno.

Tab. 17. Tipologia dell'abitazione attuale per tempo di permanenza (v. a. e v. %)

Tipologia di alloggio	Tempo di permanenza in alloggio attuale						Media dei mesi
	Fino a 6 mesi	Da 7 mesi a un anno	Da 1 a 2 anni	Da 2 a 5 anni	Più di 5 anni	Totale	
In affitto/proprietà singola	3	1	-	2	3	9	48,2
In affitto con familiari	7	3	1	9	15	35	57,2
In affitto/ospite familiari e amici	6	6	6	15	1	34	27,2
Centro di accoglienza Dormitorio campo CRI	9	4	9	2	4	28	24,5
Altro	6	2	2	3	1	14	35,4
Totale	31	16	18	31	24	120	38,3
	(25,8%)	(13,3%)	(15,0%)	(25,8%)	(20,0%)	(100,0%)	-

Un altro gruppo percentualmente consistente (pari al 40,0%) risiede non solo nella stessa area comunale, ma nello stesso alloggio da un periodo che supera i due anni e giunge fino a 5. Il che sta a indicare una certa propensione a stabilizzarsi nel territorio dove risiede e dove la stanzialità è rapportabile – come accennato in precedenza – al



tempo maturato a partire dal primo arrivo, dalle condizioni occupazionali, da un alloggio in cui le condizioni di abitabilità siano adeguate; e infine, ma non secondariamente, dalla costituzione di una famiglia propria, e dalla rete sociale e comunitaria che si costruisce a partire da queste indispensabili condizioni strutturali.

Un altro interessante dato – leggibile nella stessa tabella - è costituito dal numero medio di mesi in cui ciascun intervistato resta nella stessa tipologia di alloggio. La media generale è di 38 mesi, quindi poco più di tre anni, con due casi estremi: l'abitazione con i propri familiari in cui il numero medio di mesi di permanenza è superiore a 57, vale a dire poco meno di cinque anni; e, all'opposto, i Centri di accoglienza o dormitori della Croce Rossa in cui il numero medio di mesi di permanenza è limitato a 24, massimo due anni. Vicino a quest'ultimo valore è il numero medio di mesi di permanenza in alloggi in cui convivono familiari e amici, che presentano una stabilità di permanenza paragonabile o di poco superiore a quella dei Centri di accoglienza, cioè 27 mesi. In questi centri la situazione alloggiativa sembrerebbe essere in qualche maniera forzata dalle condizioni occupazionali – ovverosia dai bassi salari – che non permettono facilmente il distacco e dunque l'intrapresa di percorsi di autonomia anche di natura alloggiativa. Di conseguenza, i bassi salari agricoli, in questo come in altri casi, non possono che ancorare questi lavoratori al centro di accoglienza.

Tempo di permanenza nell'abitazione e nel comune di residenza/domicilio

La Tab. 18 sintetizza la media dei mesi di permanenza degli intervistati nelle stesse abitazioni/alloggi ubicati nelle aree comunali (di effettuazione dell'intervista), allo scopo di comprendere (ulteriormente) il tempo di insediamento o meglio del processo di stabilizzazione intrapreso o intraprendibile.



Tab.18. Tempo di permanenza nell'abitazione per Comune di ubicazione (v. a. e v. %)

Comune	Numero casi	Media dei mesi di permanenza
Acate	8	33,25
Adrano	7	37,14
Avola	3	112,00
Biancavilla	6	98,40
Campobello	8	2,83
Cassibile	9	47,67
Castelvetrano	21	14,83
Catania	6	34,17
Gericco-Vittoria	3	38,67
Niscemi	1	18,00
Paternò	6	52,00
Ragusa	1	6,00
Ramacca	1	48,00
Rosolini	1	8,00
Scordia	1	96,00
Siracusa	17	45,71
Solarino	2	36,00
Trapani	2	39,00
Vittoria	17	24,00
Totale	120	36,94

Da questo punto di vista si evidenziano comuni di residenza, sia pure in un numero limitato di casi, dove la media del tempo di permanenza nelle stesse abitazioni/alloggi è significativamente elevato. Ad esempio, nel comune di Avola, in quello di Biancavilla e quello di Scordia la media è molto elevata: 112 mesi nel primo, 98,40 nel secondo e 96 mesi nel terzo. Si tratta di comuni ad alta/altissima vocazione agro-alimentare e dunque con una domanda di lavoro che si snoda quasi ininterrottamente lungo l'intera annualità. Avere una abitazione/alloggio in tali aree significa anche trovare una occupazione in maniera abbastanza facile, e con una certa continuità.

In altri comuni come Campobello di Mazara la media abitativa/alloggiativa è inferiore a tre mesi, a Ragusa è pari a circa sei mesi e a Rosolini, in provincia di Siracusa, è appena di otto mesi. La differenza con i comuni precedenti, seppur essendo aree ad alta/altissima vocazione agro-alimentare, appare maggiore la stagionalità occupazionale, e dunque la determinazione di un maggior tasso di mobilità e pertanto di minor tempo di permanenza nella stessa situazione abitativa/alloggiativa. Ad eccezione laddove al contrario, cioè le



sub aree con accentuate coltivazioni in serra, si evidenzia a fianco di una accentuata mobilità di micro-flussi di lavoratori che si spostano da un'area all'altra una altrettanto accentuata presenza di operai stanziali.

Le difficoltà o meno che si riscontrano nell'abitazione attuale

A coloro che intendono cambiare l'abitazione/la condizione alloggiativa è stata posta la domanda relativa alle ragioni di tale esigenza/aspettativa. Le risposte acquisite sono sintetizzate nella Tab. 19. Gli intervistati che hanno risposto di non essere soddisfatti dell'abitazione/alloggio nella quale risiedono al momento dell'intervista ammontano a 53 casi (pari al 44,2%), quindi poco meno della metà del collettivo esaminato. Di conseguenza 67 – il restante 55,8% - sono coloro che non manifestano la necessità di cambiare. Le ragioni principale del desiderio di cambiare sono riconducibili all'eccessivo affollamento (il 49,1% dei 53 rispondenti), derivanti dalle cattive condizioni strutturali dell'abitazione medesima e soprattutto per la carenza/assenza di servizi in dotazione all'alloggio (il 15,0%).

La combinazione tra carenze strutturali e assenza dei servizi di base – in corrispondenza della compresenza di due o più conviventi – non possono che determinare disagi di particolare significatività. Va da sé che molto spesso la ricerca dell'alloggio nelle prossimità dei luoghi di lavoro – o distanze facilmente percorribili – non è sempre agevole, poiché le campagne dove la richiesta di manodopera è maggiore sono spesso anche quelle dove il mercato delle abitazioni non è dinamico: sia per la materiale scarsità di abitazioni, sia per la compresenza di forme diverse di pregiudizi sociali in quelle fasce cetuali che potrebbero essere interessate ad affittare anche a lavoratori stranieri. Un altro 15,0% indica più motivi diversi, e tra questi i costi eccessivi degli affitti (in riferimento ai salari percepiti). Ed un altro ancora intende cambiare, ma non specifica le motivazioni che sottendono questa decisione.



Tab. 19. Motivo alla base dell'intenzione di cambiare. (v. a. e v. %)

Motivi per cambiare	Numero casi	
	v. a..	v. %
Per le cattive condizioni strutturali / per la carenza di servizi	8	15,1
Per i costi elevati	3	5,7
Per affollamento eccessivo perché è piccolo	26	49,1
Per più motivi diversi	5	9,4
Non specifica	10	18,9
Subtotale di coloro che manifestano l'esigenza di cambiare abitazione/alloggio	53	44,2
Subtotale di coloro che manifestano l'intenzione di restare di cambiare abitazione/alloggio	67	55,8
Totale	120	100,0

Lo stato giuridico e l'anzianità di insediamento

Per completare la sezione relativa ai dati sociodemografici abbiamo chiesto sia informazioni relative all'anno in cui gli intervistati sono giunti in regione che informazioni relative allo status giuridico. Come detto nelle pagine precedenti un terzo degli intervistati ha risposto di essere giunto in Italia da oltre 10 anni, circa un quarto di essere giunto tra il 2010 e il 2015 e infine il gruppo più folto, oltre il 42% ha risposto di essere giunto dopo il 2016. Pressoché sovrapponibili sono le risposte relative all'anno in cui gli intervistati hanno dichiarato di essere giunti in Sicilia.

Infine, ma non certo per ultimo, è stato necessario dare una risposta alla domanda relativa allo status giuridico dei rispondenti, come sintetizza la Tab. 20. Da questi dati si rileva, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, che quasi un terzo degli stessi (il 29,2%) dichiara di avere un permesso di lunga durata o di essere in attesa di cittadinanza o infine di essere cittadino comunitario, avendo quindi una condizione giuridica di particolare protezione). Il 22,5% ha un permesso per lavoro o famiglia e un altro 25,8% ha un permesso per protezione sussidiaria o umanitaria ed anche in qualità di vittima di grave sfruttamento lavorativo o per richiesta accordata di asilo. Soltanto il 13,2% era ancora in attesa di regolarizzazione al momento dell'intervista e meno del 10%, era del tutto privo di permesso di soggiorno.

Tale dato ci consente di smentire un luogo comune secondo cui i lavoratori immigrati nelle campagne meridionali siano principalmente irregolari o al massimo richiedenti asilo e titolari di permessi di protezione nelle sue diverse forme. In realtà si tratta nella maggioranza dei casi di lavoratori regolari che spesso vengono espulsi dal mercato del lavoro (non solo siciliano, ma anche da altre aree del paese) che per la non facilità di



fruire di un contratto di lavoro per poter richiedere o rinnovare di nuovo il permesso di soggiorno passano nella condizione di irregolarità, quale diretta conseguenza dell'incongruità delle norme.

Tab.20. Status giuridico per sesso. (v. a. e v. %)

Status giuridico	Sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
Permesso lunga durata /attesa cittadinanza / comunitario	30	5	35
	27,3	50,0	29,2
Permesso per lavoro /famiglia	25	2	27
	22,7	20,0	22,5
Permesso per protezione/asilo	31	-	31
	28,2	-	25,8
In attesa regolarizzazione	14	2	16
	12,7	20,0	13,3
Nessun permesso	10	1	11
	9,1	10,0	9,2
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)

Sono notevoli le differenze nello status giuridico e delle tipologie di permessi di soggiorno in possesso dei lavoratori e delle lavoratrici intervistati: lo status giuridico più stabile, corrispondente a permessi UE di lunga durata, all'attesa di cittadinanza o a un permesso per lavoro o famiglia è quello più comune tra le donne (il 50% ne è in possesso). I permessi per lavoro e famiglia sono quasi equamente ripartiti tra lavoratori e lavoratrici: il 23,5% degli uni, il 20,0% delle altre hanno questo status legale. Soltanto i permessi per protezione e asilo sono soltanto appannaggio degli intervista maschi, essendo assenti tra le intervistate. In ultimo, è ravvisabile un piccolo gruppo in attesa di regolarizzazione, avendo in parte inoltrato la richiesta di "sanatoria" (nell'agosto del 2020) o di un nuovo permesso di soggiorno o di altra documentazione.

Analizzando inoltre la relazione tra status giuridico ed anno di arrivo in Italia, sintetizzata nella Tab. 21, emerge una netta correlazione tra l'anzianità di permanenza e la titolarità di un permesso o di un'autorizzazione al soggiorno di lunga durata, come avviene per i cittadini dell'Est europeo intervistati, perlopiù romeni. I permessi di soggiorno per lavoro e per motivi familiari sono presenti in tutte le fasi storiche con i quali abbiamo suddiviso gli anni di arrivo degli intervistati. Non è così per i permessi riconducibili a motivi di protezione/asilo, poiché come è noto il flusso maggioritario di



questi migranti è databile a partire dal 2013/2014. Le cause principali della formazione dei flussi migratori dell'epoca sono rapportabili dagli effetti della crisi economica globale scatenatesi nei mercati finanziari statunitensi, per la caduta del regime libico e dall'instabilità/guerra che ha interessato il Vicino oriente causata da Daesh.

Tab. 21. Status giuridico per anno di arrivo in Italia (v. a. e v. %)

Status giuridico	Prima del 2003	Tra 2004 e 2015	Dopo il 2016	Totale
Permesso di lunga durata /attesa, cittadinanza/comunitario	14	19	2	35
	58,3	41,3	4,0	29,2
Permesso per lavoro /famiglia	6	10	11	27
	25,0	21,7	22,0	22,5
Permesso per protezione/asilo	2	12	17	31
	8,3	26,1	34,0	25,8
In attesa di regolarizzazione	1	3	12	16
	4,2	6,5	24,0	13,3
Nessun permesso	1	2	8	11
	4,2	4,3	16,0	9,2
Totale	24 100,0	46 100,0	50 100,0	120 100,0
	(20,0%)	(38,3%)	(41,7%)	(100,0%)

1.3 La posizione attuale nella professione

Settore di occupazione e mansione svolta nel paese di origine e attualmente in Sicilia

Settore di occupazione prima dell'espatrio

La seconda sezione delle interviste viene dedicata alla posizione nella professione. Abbiamo indagato sul settore di occupazione e sulla mansione degli intervistati prima e successivamente alla migrazione e abbiamo cercato di verificare se ci fosse coerenza tra il trascorso passato lavorativo e l'inserimento nel mercato del lavoro italiano. Per quel che riguarda il settore di occupazione nel paese di origine – come si legge nella Tab. 22 – poco meno di un terzo degli intervistati (il 30,8%) ha dichiarato una pregressa esperienza nel settore agricolo, il 24% di averla avuta nel settore industriale (comprendente le costruzioni); e infine il 22,4% di aver lavorato nel settore dei servizi



comprendenti da un lato alberghi e ristorazione e dall'altro trasporti. Il restante 27,5% non svolgeva nessuna occupazione, quindi si trovava in condizione di disoccupato.

Tab.22. Settore di occupazione nel Paese di origine (v. a. e v. %)

Settore	Numero casi	
	v. a.	v. %
Agricoltura	37	30,8
Servizi vari, ristoro/alberghiero, trasporti	27	22,5
Industria, comprese le costruzioni	29	24,2
Nessuna occupazione	27	22,5
Totale	120	100,0

Il settore di occupazione rilevabile prima dell'espatrio è correlabile alla cittadinanza dell'intervistato, come emerge dalla Tab. 23. Ad esempio, tra gli europei si riscontra che quasi il 43,0% degli intervistati ha un *back ground* precedente nel settore dell'industria delle costruzioni; tra i marocchini e senegalesi invece un terzo (degli uni e degli altri) ha un'esperienza nel campo dell'agricoltura. Nel gruppo di tunisini più di un terzo svolgeva una occupazione nel settore del turismo/ ristoro-alberghiero. I cittadini provenienti dal Senegal per quasi il 30% era disoccupato, così come un quarto dei marocchini (26%) e un quinto degli europei (21%). Questi stessi valori sono molto più bassi tra i migranti provenienti dai paesi asiatici (18,2%) e, soprattutto, dalla Tunisia (16%). In linea generale l'intero gruppo di intervistati (120 casi) era in maniera preponderante occupato (il 77,5%, uguale a tre quarti del totale), soltanto una parte degli stessi non lo era (il 22,5%). Tra gli occupati il gruppo prioritario è quello che svolgeva attività nel settore agricolo (il 30,8%, pari a 37 lavoratori/trici). Gli altri due settori – i servizi di diversa natura e l'industria – occupavano un numero di intervistati abbastanza simile: l'uno il 22,5%, l'altro il 24,2.

Tab.23. Settore di occupazione nel paese di origine per cittadinanza (v. a. e v. %)

Cittadinanza	Agricoltura	Alberghi Ristorazione	Industria	Nessuna occupazione	Totale
Altri Africa	6	6	5	4	21
	28,6	28,6	23,8	19,0	100,0
Est Europa	5	-	6	3	14
	35,7	0,0	42,9	21,4	100,0
Gambia	1	2	3	3	9
	11,1	22,2	33,3	33,3	100,0
Marocco	8	4	5	6	23
	34,8	17,4	21,7	26,1	100,0
Senegal	6	4	2	5	17
	35,3	23,5	11,8	29,4	100,0
Subcontinente indiano	5	2	2	2	11
	45,5	18,2	18,2	18,2	100,0
Tunisia	6	9	6	4	25
	24,0	36,0	24,0	16,0	100,0
Totale	37	27	29	27	120
	(30,8%)	(22,5%)	(24,2%)	(22,5%)	(100,0%)

Altro elemento determinante dell'esperienza lavorativa maturata nel paese di origine è inerente all'età degli intervistati. A proposito il 24,2% dei rispondenti (all'incirca uno su quattro) ha avuto esperienza nell'industria, ma tale valore varia in relazione alle classi di età: sale fino al 40% tra i più anziani e crolla linearmente, fino all'11%, tra i più giovani, come si registra nella Tab. 24. Interessante notare che il numero degli occupati del settore agricolo prima della partenza – quasi a prescindere dalle classi di età – appare piuttosto costante, mentre appare più variegato nel settore dei servizi. Gli occupati nell'industria prima dell'emigrazione erano più numerosi tra gli anziani, molti di meno nelle classi giovanili (si passa dal 40,0% tra i nati prima del 1979 all'11% tra quelli nati dopo il 1995). Nel gruppo dei disoccupati avviene il contrario: questi – tra i più anziani - alla partenza verso il nostro paese erano in numero inferiore di quelli che partono successivamente, a mostrare che la condizione di disoccupato è più comune tra gli intervistati arrivati più di recente. E plausibile che si la molla che negli ultimi anni spinge più delle altre all'espatrio.



Tab.24. Settore occupazione prima di espatrio per anno di nascita. (v. a. e v. %)

Settore occupazione prima di espatrio	Anno di nascita					Totale
	Prima del 1979	Dal 1980 al 1984	Dal 1985 al 1989	Dal 1990 al 1994	Dopo il 1995	
Agricoltura	9	7	7	8	6	37
	36,0	29,2	21,2	40,0	33,3	30,8
Alberghi/Ristorazione	3	4	12	4	4	27
	12,0	16,7	36,4	20,0	22,2	22,5
Industria	10	7	7	3	2	29
	40,0	29,2	21,2	15,0	11,1	24,2
Nessuna occupazione	3	6	7	5	6	27
	12,0	25,0	21,2	25,0	33,3	22,5
Totale	25	24	33	20	18	120
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(20,8%)	(20,0%)	(27,5%)	(16,7%)	(15,0%)	(100,0%)

Infine – come si legge nella Tab. 25 - un ruolo rilevante appare giocare la variabile sesso, soprattutto per l'esperienza lavorativa maturata dagli intervistati in alcuni settori ma non in altri. In agricoltura era occupato il 30% dei lavoratori e delle lavoratrici, negli alberghi/ristoranti soltanto lavoratori (in misura del 24,5%) senza nessuna lavoratrice. Il settore dell'industria – comprendente al suo interno le costruzioni – appare del tutto proteso sul versante dei lavoratori.

Tab. 25. Settore di occupazione nel paese di origine per sesso (v. a. e v. %)

Settore occupazione prima di espatrio	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Agricoltura	34	3	37
	30,9	30,0	30,8
Alberghi Ristorazione	27	-	27
	24,5	-	22,5
Industria	25	4	29
	22,7	40,0	24,2
Nessuna occupazione	24	3	27
	21,8	30,0	22,5
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)



Le mansioni svolte dagli intervistati prima dell'espatrio sono molteplici, nonostante le risposte acquisite al riguardo non siano state molte. Nell'industria spaziano da un lato dall'operaio meccanico a quello edile, sia in qualità di muratore che di manovale/tuttofare, nel ristoro-alberghiero dal cameriere all'autista, dal sarto al commesso di bar/negoziante. Non mancano altre esperienze, sia pure rappresentate da singoli casi come l'infermiere, il cuoco o il bibliotecario. Altrettanto scarse sono le risposte relative alle domande concernenti alle mansioni più comunemente svolte in ambito agricolo, anche se si riscontra che esse sono quelle tipiche dei lavoratori a bassa qualifica: bracciante o addetto alla stalla e allevamento del bestiame. All'arrivo in Italia dunque gli intervistati hanno dovuto in parte riallineare le competenze lavorative pregresse, in parte, invece, per quanti già svolgevano lavori agricoli, si è trattato di continuare il percorso professionale già conosciuto.

La Tab. 26 sintetizza gli ambiti produttivi all'interno del quale gli intervistati sono attualmente occupati o lo sono stati in precedenza. Come si evince dalla tabella la grande maggioranza degli stessi al momento dell'intervista (il 78,3%) è impiegato in agricoltura - o lo è stato nei mesi precedenti prima di restare disoccupato - svolgendo molteplici attività correlate alla coltivazione dei prodotti - quindi: dalla semina alla manutenzione (potatura, irrigazione, etc.) fino alla raccolta una volta che i prodotti arrivano a maturazione. Una piccola parte è occupata nella zootecnia, soprattutto con mansione di addetto alla stalla o all'allevamento di animali; un'altra nella florovivaistica e ancora un'altra piccola parte nelle fasi di immagazzinamento, conservazione dei prodotti e di trasformazione degli stessi. Un intervistato su dieci invece dichiara di svolgere attività in agricoltura alternandola con altre non all'interno degli ambiti correlabili al settore agro-alimentare.

Tab. 26. Ambito di occupazione (v. a. e v. %)

Ambito	Numero casi	
	v. a.	v. %
Florovivaistica e serre	6	5,0
Coltivazione, semina e raccolta	94	78,3
Immagazzinamento, conservazione e trasformazione prodotti	3	2,5
Zootecnia e allevamento	6	5,5
Alternando ambito agricolo e non	11	9,2
Totale	120	100,0

Tale alternanza conferma, da un lato, plausibilmente, una condizione di precarietà (data dallo svolgimento di più lavori in parallelo), dall'altro, la funzione di settore-rifugio



dell'agricoltura per una parte dei lavoratori stranieri intervistati (e non escludendo che lo possa essere anche per gli italiani). Questo ultimo gruppo di intervistati (11 casi) hanno dichiarato di svolgere, in periodi perlopiù diversi, e solo in piccola parte nel corso della stessa giornata, il cuoco o il cameriere o lavoro domestico a ore, oppure giardiniere e custode di magazzino. I disoccupati al momento dell'intervista sono una piccola minoranza (6, il 5,5% del totale) e tutti con tre caratteristiche in comune: disoccupati da pochi mesi, tutti maschi, mentre non sono presenti tra le donne e tutti con una storia professionale di bracciante agricolo. E sono assenti tra coloro che sono giunti da più tempo in Italia (prima del 2003).

Regolarità del contratto, tempi di lavoro ufficiali e informali

Posizione nella professione, tipo di rapporto e tempi di lavoro

Questi aspetti sono stati indagati lungo tre direttrici:

- la tipologia di contratto: se a tempo determinato o indeterminato o a tempo pieno o parziale
- il tempo di lavoro: il numero di giornate e delle effettuate, con pause/festività
- la condizione contrattuali e le retribuzioni in busta paga/fuori busta.

Tra i 114 intervistati occupati che hanno risposto a queste domande – come si legge nella Tab. 27 - almeno uno su cinque (il 21,1%) dichiara di avere un contratto a tempo indeterminato (24 casi), mentre 83 casi (il 72,8%) di avere un contratto a tempo determinato e 7 di svolgere un lavoro autonomo. Che i contratti di gran lunga prevalenti siano quelli a tempo determinato non stupisce, poiché conforme ai dati nazionali. Ma approfondendo questo aspetto, emerge che oltre l'85% (71 unità) sono *full time* e una frazione pari al 15% (in numero di 12) sono *part time*. Al contrario tra i contratti a tempo indeterminato (ossia 24 casi) quelli *full time* sono 10 mentre i *part time* sono 14. Ciò vuol dire non solo che il ricorso al *part time* involontario, in entrambe le forme contrattuali, rappresenta una pratica diffusa tra gli occupati stranieri, ma che l'offerta del contratto a tempo indeterminato è principalmente a *part time* mentre quello a tempo determinato *full time* con l'intento primario di formalizzare il rapporto di lavoro nella maniera più redditizia possibile da parte datoriale.

La condizione contrattuale più diffusa tra gli intervistati – si legge nella stessa tabella – occupati a tempo indeterminato *full time* non è né il contratto regolare, né il lavoro nero: ma piuttosto un lavoro “grigio”, caratterizzato da condizioni di semi-regolarità che coinvolge il 60% degli intervistati. Al contrario per gli occupati a tempo indeterminato *part time* la condizione più frequente è quella con contratto regolare, in quanto – in base



alle risposte acquisite – ammonta a circa il 50,0% dei rispondenti. Un terzo di quanti svolgono attività a tempo indeterminato lavora senza contratto. Anche tra gli stagionali, inoltre, circa il 42,0% degli intervistati è occupato con contratti grigi (il 25,0%) e senza contratto (il 16,7%). Appare del tutto chiaro che da una parte i datori di lavoro tendono a formalizzare i rapporti di lavoro giostrando soprattutto sul *part time* – che significa non disdegnare di fatto lo svolgimento del lavoro su lunghi orari - e dall'altro, anche se in misura minore, non contrattualizzando i rapporti di lavoro.

Tab. 27. Situazione lavorativa attuale alle dipendenze (rispondono solo gli occupati). (v. a. e v. %)

Tempo determinato o indeterminato	Full time o part time	Contratto regolare	Contratto semi regolare	Senza contratto	Totale
Indeterminato	Full time	1	6	3	24
		10,0	60,0	30,0	
	Part time	7	3	4	21,1
		50,0	14,3	35,7	
Determinato	Full time	44	15	12	83
		61,4	21,4	17,1	
	Part time	7	3	2	72,8
		58,3	25,0	16,7	
Lavoro Autonomo	-	-	-	7	7
		-	-	100,0	6,1
Totale	-	59	26	29	114
		51,8	22,8	25,4	

Tale situazione si riscontra nella Tab. 28, prendendo in considerazione i 20 casi occupati con contratto regolare e con contratto semi-regolare o grigio. . Infatti, se si osservano le ore effettuate dagli intervistati con contratto regolare (14) e con contratto semi-regolare (6) – occupati *part time* (20 in totale) si notano degli scostamenti tra il numero di ore registrate in busta paga e quante invece sono state effettivamente svolte. Gli scostamenti non sembrano consistenti per quanti hanno un contratto *part time* fino a tre ore al giorno, quanto per coloro che dovrebbero lavorare fino a 4 ore. In questo ultimo caso gli scostamenti sono significativi, giacché su 5 lavoratori che affermano di avere in busta paga le giuste ore lavorate se ne affiancano ben 16 che al contrario dichiarano di svolgere un numero di ore ben superiore.



Tab. 28. Lavoratori/trici con contratto regolare o semi-regolare part time per ore giornaliere lavorate.(v.a. e v. %)

Ore al giorno	In busta paga	Di fatto	Totale
<2 h/g	1	1	2
	5,0	5,0	5,0
3 h/g	14	3	17
	70,0	15,0	42,5
Fino a 4 h/g	5	16	21
	25,0	80,0	52,5
Totale	20	20	40
	100,0	100,0	100,0

Tali scostamenti si evidenziano anche in considerazione delle giornate effettivamente registrate in busta paga e quelle che di fatto vengono concretamente svolte, come sintetizzato nella Tab. 29, su base mensile. I rispondenti sono 90, cioè 7 in più degli 83 intervistati occupati a tempo determinato perché erano previste più risposte in quanto è possibile sottoscrivere più contratti stagionali o con la stessa azienda o con aziende diverse. Quel che emerge, in linea generale, nonostante la significativa presenza di contratti regolari sopra menzionati, è il fatto che man mano che aumenta il numero di giornate previste dal contratto a tempo determinato (aggregate in classi diverse), diminuisce il numero di giornate registrate in busta paga e conseguentemente aumentano quelle lavorate di fatto. Ciò si evidenzia palesemente a partire dalla classe di giornate più basse (fino a 100) dove lo scarto tra quelle registrate in busta paga e quelle lavorate di fatto è mediamente minore, a quelle delle classi più alte (da 150 a oltre 240) dove al contrario lo scarto tra le une e le altre è decisamente maggiore. In tutti i casi, le giornate effettivamente lavorate sono superiori a quelle ufficialmente assegnate in busta paga al lavoratore/lavoratrice.



Tab. 29. Lavoratori occupati a tempo determinato per giornate registrate in busta paga e di fatto lavorate mensilmente (v. a. e v. %). Erano possibili più risposte)

Numero di giornate	In busta paga	Di fatto	Totale	
Fino a 20	10	5	15	(15)
	66,7	33,3	100,0	(8,4)
Da 21 a 50	13	5	18	(18)
	72,2	27,8	100,0	(10,1)
Da 51 a 100	28	8	36	(36)
	77,8	22,2	100,0	(20,1)
Da 101 a 150	24	13	37	(37)
	64,9	35,1	100,0	(20,7)
Da 151 a 240	12	17	29	(29)
	41,4	58,6	100,0	(16,2)
Oltre 240	2	37	39	(39)
	5,3	94,7	100,0	21,2)
Altro	1	5	6	(6)
	16,7	83,3	100,0	(3,4)
Totale	90	90	180	(100,0)
	100,0	100,0	-	-

Occorre rilevare, anche in base a ciò che gli intervistatori hanno evidenziato, che il posizionamento dei rapporti di lavoro nella “zona grigia” riscontra un interesse anche da parte del lavoratore, poiché in tal modo aspira ad essere richiamato dal datore di lavoro essendo meno “costoso” rispetto ad altri lavoratori meno disponibili ad accettare tali soluzioni. Ma ciò, pur tuttavia, da un punto di vista normativo, non può che catalogarsi come forma di sfruttamento, in quanto dimostrerebbe una condotta dell’imprenditore di mero approfittamento della condizione di vulnerabilità del lavoratore/trice, e non un reciproco e paritetico patto occupazionale, che, in quanto asimmetrico, non potrebbe che essere sbilanciato in favore dell’imprenditore.

Le informazioni ricevute al momento dell’ingaggio

E’ stato chiesto in aggiunta se al momento dell’ingaggio siano state fornite informazioni da parte dei datori di lavoro sulle mansioni da svolgere e sui diritti di cui il lavoratore è titolare, sulle modalità con le quali le informazioni siano state fornite, specificando, infine, chi le avesse di fatto fornite. La Tab. 30 riporta le risposte al riguardo in riferimento ai 114 intervistati occupati. I dati relativi alle informazioni sul lavoro da svolgere sono piuttosto consistenti, e sono state ricevute dall’80% degli intervistati, mentre il restante 20% non ha ricevuto neanche le informazioni relative al lavoro da



svolgere. Molto più articolata la situazione relativa ai diritti: soltanto il 15,8% (18 casi) ha ricevuto informazioni esaurienti, mentre oltre due terzi, il 66,7% ha ricevuto informazioni parziali e il restante 18% un intervistato su sette (20 casi) non ha avuto affatto informazioni relative ai diritti previsti dalle norme sul lavoro.

Tab. 30. Informazioni ricevute o meno dal lavoratore sulle mansioni da svolgere, sui diritti, sulle modalità di svolgimento dell'attività e sulle persone che hanno dato le informazioni. (v. a. e v. %)

Informazioni ricevute o meno sul lavoro da svolgere		
	v. % a.	v. %
Si	91	79,8
No	23	20,2
Totale	114	100,0
Informazioni su diritti del lavoratore		
Si	18	15,8
Si, in parte	76	66,7
No	20	17,5
Totale	114	100,0
B.1. Se sì o sì in parte, da chi ha avuto queste informazioni		
Il datore di lavoro	51	54,3
Il caposquadra/caporale	11	11,7
I colleghi	11	11,7
Il sindacato	21	22,3
Totale	94	100,0
B.2. Se sì: Forma utilizzata		
In forma scritta con contratto	26	27,7
In forma verbale	43	45,7
Sia in forma scritta che verbale	25	26,6
Totale	94	100,0

Dei 94 intervistati che hanno affermato di aver ricevuto informazioni (in modo esaustivo o in parte), più della metà le hanno ricevute dai datori di lavoro (il 54,3%), e in seconda battuta – ad una netta distanza – dalle organizzazioni sindacali (il 22,2%), dai colleghi e dai caposquadra/caporalini (entrambi in misura di un intervistato su 10). Le modalità principale mediante il quale tali comunicazioni sono avvenute è senz'altro la forma orale (il 45,7%), anche se la forma scritta e quella scritta/verbale – nel loro insieme – uguagliano la percentuale della modalità precedente.



Le risposte correlabili ad altre informazioni ritenute importanti per l'andamento del rapporto di lavoro sono sintetizzate nella Tab. 31, a cui hanno risposto 94 casi. Le risposte che vantano la percentuale più alta sono nell'ordine: da un lato, le informazioni riguardanti l'orario di lavoro (il 97,9%), dall'altro le informazioni riguardanti la retribuzione (92,6%). A molta distanza si collocano le risposte relative alle pause intermedie/settimanali e ferie (il 61,7%), e a un livello piuttosto basso – quasi del tutto trascurabili – appaiono le informazioni concernenti le indennità per gli straordinari, per gli oneri previdenziali e per la copertura sanitaria. Ovverosia su tutte le questioni attinenti all'assistenza e la tutela dei lavoratori.

Tab. 31. Se informato, quali diritti sono stati comunicati (v. a. e v. %)

Diritti comunicati	Si	No	Totale	Di cui:
	v. a.	v. a.	v. % a.	di sì v.
Informato orario di lavoro	92	2	94	97,9
Informato indennità di straordinario	14	80	94	14,9
Informato pause di lavoro: intermedie/festive	58	36	94	61,7
Informato retribuzione	87	7	94	92,6
Informato oneri previdenziali	9	85	94	9,6
Informato copertura sanitaria	4	90	94	4,3



1.4 Le principali modalità d'impiego e le condizioni occupazionali,

di Francesco Carchedi

Le modalità principali di ricerca del lavoro, la distanza e i tempi di percorrenza e costi sostenuti per andare/tronare dal lavoro

Le principali modalità di ricerca lavoro

Le modalità di ricerca del lavoro giocano una funzione rilevante per una buona parte dei lavoratori migranti, anche nel settore agro-alimentare. La modalità può influenzare di fatto direttamente o indirettamente l'esposizione o meno dei medesimi migranti alle pratiche di reclutamento illegale e dunque alle pratiche correnti mediante il quale si configura lo sfruttamento lavorativo. Queste sono altresì correlabili ai mezzi di trasporto utilizzati – soprattutto nella misura in cui si dipende da altre persone – inclusi i mediatori illegali di manodopera, e i costi che normalmente si sostengono al riguardo. Nella Tab. 32 si riportano le modalità di ricerca del lavoro da parte degli intervistati sulla base dell'anzianità di insediamento nel nostro Paese.

Tab. 32. Come ha trovato lavoro in agricoltura per anno di arrivo in Italia (v. a. e v. %)

Come ha trovato lavoro in agricoltura	Arrivo in Italia			Totale
	Prima del 2003	Dal 2004 al 2015	Dopo il 2016	
Presso il Centro accoglienza	-	3	9	12
	-	6,5	18,0	10,0
Frequentando luoghi socialità	3	11	5	19
	12,5	23,9	10,0	15,8
Da amici/parenti connazionali e italiani	7	23	25	55
	29,2	50,0	54,0	45,8
Rapporti con datori di lavoro	12	5	2	19
	50,0	10,8	4,0	15,8
Da intermediario informale/caporale	2	3	7	12
	8,3	6,5	14,0	10,0
Centro per l'impiego	-	1	2	3
	-	2,2	4,0	2,5
Totale	24	46	50	120
	100,0	100,0	100,0	100,0
	(20,0%)	(38,3%)	(41,7%)	(100,0%)



I rispondenti sono coloro che risultavano occupati nel periodo della somministrazione del questionario e quelli che, al contrario, risultavano disoccupati. Far rispondere agli uni e agli altri ha permesso di acquisire maggiori delucidazioni a proposito. Dalla tabella si riscontra che la modalità maggioritaria attraverso il quale gli interlocutori ascoltati trovano lavoro è quella dell'utilizzazione dei rapporti amicali/parentali, principalmente persone della stessa nazionalità, e in misura minore anche cittadini italiani. Tale modalità coinvolge quasi un intervistato su due, pari al 45,8% del totale. Sono anche rilevanti per trovare una occupazione i rapporti che si stabiliscono all'interno dei Centri di accoglienza e i luoghi di socialità, come emerso nella Premessa metodologica. La prima e la seconda modalità si attestano, rispettivamente, intorno al 10% e al 15,8%, e sommati raggiungono una percentuale del 25,8% (uguale ad un quarto del collettivo intervistato).

Altrettanto rilevanti sono anche i rapporti diretti con i datori di lavoro (19 casi), e in misura minore con i caporali (12 casi). In questo ultimo caso – in base alle informazioni aggiuntive rilevate dagli intervistatori – vanno aggiunte altre quote di rispondenti – in quanto una parte di coloro che affermano l'interessamento di amici/parenti sia all'interno dei Centri di accoglienza che all'estero possono essere considerati pure come intermediatori/caporali. Dalla tabella in esame emerge un'altra considerazione, giacché un numero – seppur quasi trascurabile (tre soli casi) - sta a dimostrare tuttavia la carente efficacia delle funzioni svolte dai Centri per l'impiego. Incrociando le modalità utilizzate per trovare occupazione con l'anzianità di insediamento – a partire dall'anno del primo arrivo – si riscontra che 22 intervistati (uguale ad un quinto del numero complessivo) continua a lavorare ancora oggi grazie ai legami e alle relazioni instaurati da un ventennio a questa parte, ed anche oltre: sia con il datore di lavoro che con parenti, amici connazionali e italiani.

La distanza e la durata del percorso per andare/tornare dal lavoro, i mezzi utilizzati e i costi sostenuti

I lavoratori/trici intervistati per andare/tornare dall'abitazione abituale, a prescindere dalla corrispettiva forma alloggiativa, non sembrerebbero aver nessun problema per raggiungere il luogo di lavoro. Il tempo massimo di percorrenza per la gran maggioranza di essi (circa i due terzi, 80 casi) non supera i 30 minuti. Un tempo più che normale se rapportato al percorso effettuato. Questo infatti non supera i 30 km, e solo per una piccola quantità di casi (una ventina) il tragitto percorso supera i 31 km fino ad un massimo di 60 e raramente si oltrepassa questa ultima cifra. Infatti, coloro che affermano di percorrere giornalmente più di 60 km sono soltanto quattro lavoratori (maschi), arrivando a toccare anche i 100. Ciò è dovuto al fatto che una parte considerevole degli intervistati vive nella stessa area comunale dove è stata somministrato il questionario. Si potrebbe ipotizzare



che un intervistato su cinque ha un'organizzazione più complessa per spostarsi per motivi di lavoro, dovendo percorrere giornalmente più di 30 km – che diventano 60 considerando il rientro (e in qualche caso come accennato si arriva anche a 200 km).

Anche dal punto di vista dei costi sostenuti per andare/tornare dal lavoro si conferma una sostanziale assenza di difficoltà, poiché come si riscontra dalla Tab. 33 – in relazione al tipo di contratto posseduto o non posseduto - le difficoltà, seppur relative, coinvolgerebbero soltanto un terzo degli intervistati. In sintesi: la maggior parte di essi (88 lavoratori/trici) non spende nulla per raggiungere il luogo dove si svolge la corrispettiva occupazione o al massimo spende fino a 5 euro. L'altra componente (poco inferiore ad un terzo del totale, cioè il 30,2%) dichiara di spendere tra i 6 e i 10 euro. Tra questi sono presenti coloro che percorrono una distanza maggiore, ovvero superiore ai 31 fino ai 60 km, ed anche qualcosa di più.

Tab. 33. Costo giornaliero per andare/tornare dal lavoro per presenza/assenza e tipo di contratto (v. a. e v. %)

Costo giornaliero per andare/tornare dal lavoro	Tipo di contratto			Totale
	Contratto regolare	Contratto semi-regolare/grigio	Senza contratto	
Gratuito/fino a 5 euro	43	24	21	88
	91,4	92,3	95,5	83,0
Da 6 a 10	5	12	15	32
	8,6	7,7	4,5	30,2
Totale	48	36	36	120
	100,0	100,0	100,0	100,0
	(40,0%)	(30,0%)	(30,0%)	(100,0%)

Tra questi ultimi che spendono di più la variabile possessore di contratto/non possessore di contratto non appare per nulla significativa, essendo le relative percentuali (sul numero di casi di riferimento) sostanzialmente omogenee (tra il 91 e il 95,0%). Qualche differenza si registra invece in considerazione dei mezzi utilizzati per gli spostamenti e con quanti si condivide il mezzo di trasporto usato. La parte più numerosa si muove in autonomia (quasi 90 rispondenti): o in bici/motoretta o anche a piedi, essendo il luogo di lavoro pressoché limitrofo all'abitazione (41 casi); oppure con la propria auto o con quella di amici/conoscenti o addirittura con quella del datore di lavoro (58). Il restante numero di intervistati (una ventina dunque) dichiara di muoversi con auto del caposquadra/mediatore o che dir si voglia caporale.

Come si evince da queste risposte si riscontra un numero di lavoratori/trici di circa una ventina di casi che plausibilmente hanno rapporti con intermediatori/caporali che ne



gestiscono l'attività: in parte presenti nei Centri di accoglienza, in parte diffusi nelle diverse aree comunali. E sono altresì coloro che spendono di più per andare/tronare dal lavoro e allo stesso tempo percorrono distanze superiori ai 30 km fino a 60 e ancora di più (almeno in qualche caso). E sono anche quelli che usano mezzi di trasporti a disponibilità di estranei/mediatori di manodopera, ossia – negli intendimenti del gruppo di ricerca – dei caporali illegali. Tali sovrapposizioni fanno pensare che un intervistato su cinque è movimentato da reclutatori/caporali che agiscono per conto dei datori di lavoro che li ingaggiano per svolgere tale mandato.

L'ammontare del salario, i criteri di pagamento e il grado di soddisfazione del lavoro svolto

Il salario percepito

Il salario per ogni lavoratore/trice è il denominatore principale da cui derivano le condizioni di esistenza, nonché la qualità stessa di tali condizioni. E al contempo, per i migranti, la misura stessa del loro personale progetto migratorio e quello della propria famiglia. Sul salario si concretizzano o non si concretizzano le aspettative prefigurate nella fase che precede l'espatrio. Da questa prospettiva la Tab. 34 appare piuttosto significativa, in quanto riporta le fasce salariali costruite dalle informazioni acquisite direttamente dagli intervistati. *In primis* si legge che più di un lavoratore/trice su quattro percepisce un salario minore dei 600 euro mensili: sia se arrivato prima del 2015 (12 casi) e sia successivamente dopo il 2016 (23).

Tab. 34. Salario percepito per anno di arrivo in Italia (v. a. e v. %)

Ammontare salario mensile (in euro)	Anni di arrivo in Italia			Totale
	Prima del 2003	Dopo il 2004 fino al 2015	Dopo il 2016	
Meno di 600	1	11	23	35
	4,2	23,9	46,0	29,2
Più 601 fino a 800	2	22	12	36
	8,3	47,9	24,0	30,0
Più di 801 fino a 950	7	6	11	24
	29,2	13,0	22,0	20,0
Più di 951 fino a 1.100	14	7	4	25
	58,3	15,2	8,0	20,8
Totale	24	46	50	120
	(20,0%)	(38,3%)	(41,6)	(100,0%)



In entrambi i casi appena riportati la quota salariale indica in modo incontrovertibile la precarietà nella quale verte una parte di questi operai agricoli. Anche in considerazione del fatto che coloro che dichiarano una retribuzione collocabile nella fascia salariale superiore, compresa tra 601 e 800 euro, pari a 35 rispondenti, registra il più alto numero di addetti con una durata di insediamento maggiore, tra il 2004 e il 2015. Per ricevere un salario medio-basso (questa era l'ipotesi) occorre la maturazione di una esperienza lavorativa continua non inferiore ai sette anni fino ai venti all'incirca. Stesso principio sembrerebbe ravvisabile anche per i lavoratori/trici che dichiarano una retribuzione superiore agli 800 euro fino a 1.100 (e in pochissimi casi fino a 1.300 mensili). Infatti, tale osservazione concerne, seppur in modo meno evidente, nella fascia salariale media-superiore (801-950 euro), essendo gli occupati anziani leggermente più numerosi (13 contro 11 più giovani).

Ulteriore conferma, in maniera più netta, si ravvisa nella fascia salariale compresa tra i 951 e i 1.100, giacché i percettori arrivati prima del 2015 sono numericamente molto maggiori: 21 a fronte di 4. E' la durata di permanenza che influenza maggiormente l'evoluzione salariale – sebbene molto lentamente – fino a raggiungere, per una parte di maestranze straniere, i massimali previsti dai contratti nazionali/provinciali. Processo che necessita, in base a queste informazioni, almeno un quindicennio ed anche di più. La stima del salario medio percepito dall'intero collettivo all'esame si aggira tra i 700 e i 770 euro mensili (in pratica a 735 euro), considerando: da un lato, che una parte degli intervistati non lavora tutto l'anno; dall'atra, che l'orario medio giornaliero è molto più esteso di quello standard. Le retribuzioni vengono effettuate in diverse maniere, correlate, in modo quasi speculare, alla presenza del contratto – e alla tipologia dello stesso – o all'assenza di contratto. Dalla Tab. 35 si legge la forma principale attraverso il quale avviene il pagamento. Un intervistato su cinque (il 22,5%) dichiara di ricevere il salario mediante assegno/ bonifico o accredito sulla carta, il che rimanda alla presenza di un contratto standard per il fatto che l'erogazione è tracciabile elettronicamente.



Tab. 35. Forma di pagamento del salario per sesso (v. a. e v. %)

Forma di pagamento del salario	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Assegno/bonifico e carta di credito	51	3	27
	46,4	30,0	22,5
In contanti	32	2	31
	29,1	6,7	25,8
Assegno/bonifico /contanti	27	5	32
	24,5	50,0	26,7
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)

Anche se – come sopra riportato – gli intervistati con contratto ammontano a 48 unità, mentre coloro che ricevono la retribuzione standard sono alquanto di meno (ossia 27, con una differenza di 21 casi). Un altro gruppo – più o meno della stessa entità percentuale, anche se leggermente superiore (il 25,8%, uguale a 31 casi) acquisisce la retribuzione in contanti, dunque in maniera non tracciabile. Modalità che rimanda all'assenza di contratto, essendo questi lavoratori 36 unità. Ancora: 31 rispondenti dichiarano di essere pagati mensilmente con differenti modalità: in parte tracciabili, in parte non tracciabili. Questa forma retributiva rimanda al tipo di contratto che abbiamo definito semi-regolare o grigio che dir si voglia, poiché si evidenzia una certa assonanza tra quanti hanno dichiarato di essere occupati “al grigio” contrattuale (36 casi) e quanti percepiscono il salario in modo tracciabile/non tracciabile (31 rispondenti).

Il grado di soddisfazione del salario percepito e l'invio di rimesse

La diversa collocazione degli intervistati relativamente all'ammontare della retribuzione percepita e le diverse modalità di pagamento attraverso il quale essa avviene, indicano – di fatto – una diversa condizione generale di vita, dunque non solo lavorativa ma anche esistenziale. Ciò si evidenzia ancora meglio analizzando le risposte ricevute sul grado di soddisfazione espressa dagli intervistati connessa all'ammontare salariale, come si legge nella Tab. 36. Da questa si evince intanto che tra i lavoratori e le lavoratrici è ravvisabile qualche piccola differenza, in favore di queste ultime, giacché sembrerebbero più soddisfatte che insoddisfatte (ma è da tenere presente il numero esiguo delle lavoratrici rispetto ai colleghi maschi). Considerando, invece, l'intero collettivo intervistato sussiste una prevalenza tra quanti – seppur con articolazioni differenziate – hanno comunque risposto di essere soddisfatti (72 casi a fronte dei 48 non soddisfatti).



Tab. 36. La retribuzione percepita per Sesso (v. a. e v. %)

Grado di soddisfazione	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Molto soddisfacente	2	-	2
	1,8	-	1,7
Soddisfacente	24	3	27
	21,8	30,0	22,5
Abbastanza soddisfacente	39	4	43
	35,5	40,0	35,8
Poco soddisfacente	38	2	40
	34,5	20,0	33,3
Per nulla soddisfacente	7	1	8
	6,4	10,0	6,7
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)

All'interno della categoria dei rispondenti soddisfatti salta all'occhio che coloro che hanno manifestato la loro completa soddisfazione (dichiarandosi "molto soddisfatti") sono soltanto 2 unità, mentre coloro che hanno dichiarato soltanto la loro soddisfazione senza i termini quantificanti connessi ("molto" e "abbastanza") sono invece 27. Un numero piuttosto distante dal precedente (27 su 2 casi). Ciò fa supporre che ci sia verso il salario percepito un atteggiamento di misurata contentezza, ma non di accentuata soddisfazione. Ne è in qualche modo la prova l'alta concentrazione attribuita alla terza possibilità di risposta con la quale abbiamo costruito la "scala di soddisfazione", ossia abbastanza soddisfacente. Questa concentra circa un terzo del totale dei rispondenti (il 35,8%, 43 casi). Gli insoddisfatti (i 48 casi citati) sembrerebbero più decisi a dichiarare la loro contrarietà alla somma percepita, poiché è considerata poco o per nulla adeguata alle necessità individuali/familiari.



Tab. 37. La retribuzione percepita per arrivo in Italia (v. a. e v. %)

La retribuzione percepita	Anni di arrivo in Italia			Totale
	Prima del 2003	Dopo il 2004 fino al 2015	Dopo il 2016	
Molto soddisfacente	-	-	2	2
	-	-	4,0	1,7
Soddisfacente	7	6	14	27
	29,2	13,0	28,0	22,5
Abbastanza soddisfacente	10	16	17	43
	41,7	37,8	34,0	35,8
Poco soddisfacente	7	19	14	40
	29,2	41,3	28,0	33,3
Per nulla soddisfacente	-	5	3	8
	-	10,9	6,0	6,7
Totale	24	46	50	120
	100,0	100,0	100,0	100,0
	<i>(20,0%)</i>	<i>(38,3%)</i>	<i>(41,7%)</i>	<i>(100,0%)</i>

Anche perché il corollario al grado di soddisfazione/insoddisfazione è individuabile non soltanto nella qualità della vita dei diretti intervistati, ma anche in quella dei familiari presenti nelle medesime aree di insediamento migratorio (luogo dell'intervista o aree di residenza abituale che sia); e infine in quella dei familiari rimasti nel Paese di origine in attesa di rimesse del congiunto emigrato. La Tab. 38 sintetizza le risposte acquisite. Da queste si riscontra che poco meno di un terzo del totale (il 30,0%) degli intervistati non invia rimesse, essendo – con molta probabilità – una parte del gruppo che guadagna fino a 600 euro al mese. Gli altri intervistati – sia pure con quantità differenziate – inviano rimesse in patria: il 32,0% (39 casi) fino a 150 euro mensili, il 25,0% (30 casi) supera tale cifra arrivando anche a 300 euro. E un piccolo gruppo ancora (15 casi) ne invia oltre 300 e in qualche caso anche fino a 600 euro (questi ultimi sono tre). Cifra simile a quanti hanno dichiarato di avere un salario oltre i 1.000 euro, in numero di quattro).

L'impegno maggiore proviene sia dai lavoratori/trici sposati o conviventi che, con la stessa entità numerica, da quanti sono celibi/nubili: i primi, plausibilmente, per sostenere il proprio nucleo familiare (mogli e figli), i secondi per sostenere quello centrato sui genitori. In linea di massima l'invio di rimesse è proporzionato ai salari percepiti e alla regolarità con la quale sono acquisibili, poiché presuppone una certa regolarità occupazionale. Si evidenzia anche una comparabile dimensione numerica tra quanti svolgono l'attività lavorativa con contratto standard (48 casi) e quanti dichiarano di



inviare rimesse sopra i 151 euro al mese (45). Ed anche tra quanti hanno un contratto semi-regolare o grigio e quanti inviano rimesse inferiori ai 150 euro (39 i primi, 36 i secondi).

Tab. 38. Invio denaro (rispondono tutti) alla famiglia media/mese per stato civile (v. a. e v. %)

Invio o meno delle rimesse alle famiglie	Stato civile			Totale
	Sposato o convivente	Celibe/nubile	Divorziato/separato/a/vedovo	
Non invia rimesse	21	15	-	36
	34,4	28,8	-	30,0
<150	14	20	5	39
	22,9	38,5	71,4	32,5
Più di 151 a 300	16	13	1	30
	26,2	25,0	14,3	25,0
Più di 301 a 450	5	3	1	9
	8,2	5,8	14,3	7,5
Più di 451	5	1	-	6
	8,2	1,9	-	5,0
Totale	61	52	7	120
	100,0	100,0	100,0	100,0
	(50,8%)	(33,3%)	(15,8%)	(100,0%)

È oltremodo importante sottolineare che nonostante la non elevatezza media dei salari percepiti – stimabili complessivamente a 735 euro per lavoratori/trice intervistato – almeno 230 euro vengono (mediamente) inviati alla famiglia (propria o genitoriale) rimasta nel Paese di origine. Sottraendo la somma inviata a quelle mediamente percepita come salario, restano circa 500 per tutte le altre necessità da assolvere nell'area comunale di svolgimento del lavoro o di residenza abituale.

Le condizioni occupazionali nel corso della crisi pandemica e le eventuali interruzioni effettuate

La situazione pandemica ha creato oggettivamente difficoltà nello svolgimento delle attività occupazionali, e non solo a causa del distanziamento – e delle precarie modalità di protezione che si avevano nelle fasi dove i contagi sono stati maggiori (le c.d. quattro fasi pandemiche) – ma anche a causa delle interruzioni periodiche del lavoro che le hanno accompagnate. La Tab. 39 esprime tali difficoltà, in relazione al genere degli intervistati e agli anni di insediamento (determinati dagli anni di arrivo in Italia). Alla tabella



rispondono anche i lavoratori/trici disoccupati al momento dell'intervista. Il contingente dei rispondenti che hanno risposto affermativamente – seppur con diversa enfasi – rappresentano il 55,8% del totale complessivo (120 casi), uguali a 67 intervistati (tra lavoratori e lavoratrici). Il gruppo che risponde che le difficoltà sono state molte è costituito da 20 casi, ossia un lavoratore su sei. Gli altri 47 si suddividono tra intervistati che dichiarano di aver incontrato difficoltà, ma solo in parte (26 casi) o soltanto in piccola parte (i restanti 21). Un'altra quota, oltremodo cospicua numericamente, uguale a 53 casi, afferma di non averne avuta alcuna. Queste ultime risposte sono interpretabili con il fatto che nelle aziende si siano attivate misure idonee a prevenire i contagi, essendo l'ammontare compatibile con quanti hanno un contratto standard (come si ricorderà sono 48) e con il fatto che l'agricoltura è stata considerata “attività essenziale” per evitare completamente il blocco delle attività in concomitanza delle fasi più problematiche.

Tab. 39. Difficoltà occupazionali causate dalla pandemia per Sesso (v. a. e v. %)

Grado di difficoltà	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Sì, molte	18	2	20
	16,4	70,0	16,7
Sì, in parte	25	1	26
	22,7	10,0	21,7
Sì, solo in piccola parte	19	2	21
	17,3	10,0	17,5
No, per nulla	48	5	53
	43,6	-	44,2
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)

Considerando le stesse risposte da un'altra angolatura, quella cioè delle interruzioni lavorative subite a causa della pandemia, come si legge nella Tab. 40, si riscontra che il 41,7% (uguale a 49 casi) delle risposte acquisite non evidenzia nessuna interruzione. Nel senso che nonostante la situazione di emergenza sanitaria si è continuato a lavorare, appunto, senza difficoltà. Un altro contingente (39 casi, poco meno di un terzo del totale) afferma che ci sono state delle interruzioni, ma che un minimo di continuità è stata comunque garantita. Invece una trentina di lavoratori/trici rilevano che le interruzioni ci sono state e che hanno interrotto il lavoro per un periodo che varia da poche settimane fino a tre mesi ed anche oltre. Anche in questi frangenti la diversificazione è correlabile ai luoghi di svolgimento del lavoro, ad esempio a campo aperto dove il distanziamento si poteva osservare; oppure nelle serre – o nei capannoni di stoccaggio dei prodotti raccolti



- dove questa accortezza (o meglio dispositivo di sicurezza preventiva) non poteva (nelle fasi più acute) essere sufficientemente garantita.

Il gruppo di lavoratrici intervistate (attenendoci ai pochi casi che le riguardano) hanno di fatto continuato a lavorare non avendo subito interruzioni significative. Appare del tutto plausibile che tali situazioni possono aver subito modificazioni in funzione delle vaccinazioni avvenute, e della loro estensione tra i lavoratori agricoli. Considerando altresì che nella prima fase pandemica non erano state ancora utilizzate (poiché in corso di sperimentazione) mentre in quelle successive sì, e in modo progressivo secondo i ritmi dettati dalle autorità sanitarie (e dalle singole imprese, almeno quelle più grandi).

Tab. 40. Nella pandemia il lavoro ha subito interruzioni per Sesso (v. a. e v. %)

Nella pandemia il lavoro ha subito interruzioni	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
No, nessuna	42	7	49
	39,0	70,0	41,7
Sì, ma abbiamo continuato a mantenere un minimo di attività a rotazione	38	1	39
	35,2	10,0	33,0
Sì, fino a due settimane/tre mesi	19	2	21
	1,0	10,0	1,7
Sì, più di tre mesi	11	-	11
	8,6	-	7,8
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	<i>(91,7%)</i>	<i>(8,3%)</i>	<i>(100,0%)</i>

1.5 Ambiti colturali d'impiego, rapporti con i datori di lavoro e con gli intermediari di manodopera

Gli ambiti colturali di impiego lungo l'arco dell'anno agricolo

Gli ambiti colturali che caratterizzano le aree comunali oggetto di indagine determinano un susseguirsi di cicli produttivi a cadenza stagionale ed intra stagionali – in base alle rispettive caratteristiche strutturali (coltivazione, manutenzione, raccolta dei prodotti ed eventualmente stoccaggio degli stessi) – e alle modalità di produzione (a campo aperto o in serra). Differenze si riscontrano anche in relazione alle peculiarità delle piante, ai criteri di raccolta e di lavorazione successiva, nonché alla durata ed intensità



attraverso il quale si organizza la raccolta della specifica coltura. La sfasatura temporale che può sussistere o non sussistere tra un ciclo colturale e l'altro, correlabile alla contemporaneità o alla non contemporaneità del processo produttivo determinato nella stessa area comunale/distrettuale, genera sovente micro-flussi di lavoratori che si spostano alla ricerca di opportunità occupazionali.

Dalla Tab. 41 è possibile delineare alcune direttrici che caratterizzano la mobilità di una parte dei lavoratori agricoli, a partire dalla maggiore o minore concentrazione occupazionale dei medesimi rispetto all'annualità all'esame (il 2021). Concentrazione che si riscontra nei singoli mesi/o multipli degli stessi in connessione con le diverse coltivazioni arboree/vegetali, legnose/frutticole o con gli allevamenti zootecnici. Il totale delle risposte è 1.144, poiché un intervistato poteva fornirne più di una.

Tab. 41. Ambito colturale di occupazione nel corso dell'anno e dei mesi dell'anno per ambiti colturali (v. a. e v. %) (erano possibili più risposte)

Colture	Mesi dell'anno												Totale	
	G	F	M	A	Ma	G	L	Ago	S	O	N	D	v.a.	v.
Vite	1	1	1	4	3	3	9	10	8	6	2	1	49	4,3
Olivo	3	4	6	5	10	18		1	19	55	51	28	200	17,5
Agrumi	32	32	31	4	3	3	2	2	4	15	21	25	174	15,2
Ortaggi/erbacee	36	34	41	64	63	57	52	44	56	37	42	44	570	49,8
Frutta	1	1	1	4	5	6	4	4	4	2	2	1	35	3,1
Zootecnia	5	5	5	6	7	7	5	5	6	6	6	4	67	5,8
Altre colture	2	2	2	5	4	5	4	8	7	7	3		49	4,3
Totale v.a.	80	79	87	92	95	99	76	74	104	128	127	103	1.144	100,0
v.	7,0	6,5	8,0	8,0	8,3	8,6	6,5	6,5	9,1	11,1	11,1	9,0	100,0	-

Legenda: G=Gennaio, F=Febbraio, M=Marzo, A=Aprile, Ma=Maggio, G=Giugno, Lu=Luglio, Ag=Agosto, S=Settembre, O=Ottobre, N=Novembre, D=Dicembre

La maggior concentrazione delle risposte – denotando la marcata dinamicità di questo comparto colturale e la domanda di lavoro che ne deriva - si focalizza nel comparto della produzione di ortaggi. Tali risposte raggiungono il 49,8% del totale (ossia 570 su 1.144 complessive), poco meno della metà dell'intero ammontare. L'afflusso di lavoratori stranieri è pressoché costante nel periodo aprile/maggio, per poi discendere nel trimestre successivo (nel pieno dell'estate) e assestarsi negli altri mesi dell'anno (sia invernali che all'avvio della primavera). Sono prodotti che vengono coltivati a campo aperto e in serra,



ed anche nell'uno e nell'altro caso a seconda della qualità che si intende conferire al prodotto e dunque alla consistenza del costo di vendita.

Gli altri due ambiti colturali dove le risposte dei lavoratori/trici intervistati raggiungono significative percentuali, benché molto al di sotto di quella appena commentata, sono rispettivamente, quello dell'olivo e degli agrumi: la prima, assomma il 17,5% delle risposte, il secondo il 15,2%. I periodi di maggior lavoro per l'olivocoltura si concentra nella raccolta che avviene regolarmente tra la fine di settembre e la prima metà di dicembre, e per la potatura tra febbraio/marzo. Il comparto della frutta e della vite assommano il 7,4% delle risposte, e altre colture un altro 4,3%. Le risposte rilevabili nell'ambito fruttifero sono più alte tra aprile e settembre, mentre per la vite sostanzialmente tra luglio e la prima metà di settembre, e in parte anche di ottobre. Stesso andamento si registra per quelle che sono state aggregate in "altre colture". Per la zootecnica le risposte restano pressoché costanti per i mesi dell'anno, e non potrebbe essere diverso poiché la cura degli animali (in allevamento e non) non prevede interruzioni di sorta.

Tali osservazioni inducono a pensare che quella parte di lavoratori che trova occupazione nei vigneti per la preparazione alla raccolta e poi nella raccolta vera e propria tra luglio/ottobre, una volta terminata si riversi nella raccolta delle olive. Questa avviene, ad esempio, in maniera preponderante nell'area di Castelvetro/Mazara del Vallo (nella Valle del Belice), e deve essere effettuata a mano per mantenere la sua eccellente qualità. A seguire si registra la raccolta degli agrumi, essendo questi un prodotto tipicamente invernale e pertanto la raccolta iniziando a metà novembre si protrae fino al marzo successivo. Così per la raccolta di altre tipologie di frutta la cui lavorazione avviene tra aprile e settembre. In altre parole, il lavoro agricolo in Sicilia si snoda per tutto l'anno data la mitezza del clima e la particolare vocazione agro-alimentare che la contraddistingue in maniera significativa e peculiare.

La mobilità territoriale che si determina è correlabile in parte anche ad una mobilità inter aziendale, in quanto le raccolte – soprattutto quando i prodotti sono diversi – non sono sempre contemporanee. E non solo nella stessa area comunale/distretto agricolo ma anche in quelle limitrofe o più lontane facilmente raggiungibili. La mobilità inter aziendale abbiamo cercato di definirla attraverso la domanda: "Nell'ultimo anno quanti datori di lavoro hai cambiato pur restando nella stessa area comunale o spostandoti in altre?" Le risposte collazionate al riguardo sono leggibili nella Tab. 42. Un buon numero di rispondenti (53 casi) non hanno cambiato datore di lavoro, restando dunque occupato nella stessa azienda alle dipendenze del medesimo imprenditore. Questo numero richiama sostanzialmente quello relativo a quanti hanno dichiarato di avere un contratto di lavoro (48). I restanti 67 intervistati, al contrario, hanno cambiato datori di lavoro e pertanto di



conseguenza anche l'azienda; nonché, con molta probabilità, l'area territoriale (restando nella stessa area/distretto agricolo, nello stesso comune o spostandosi in un'altra provincia).

Tab. 42. *Cambiamento dell'ambito colturale e cambiamento (eventuale) dei corrispettivi datori di lavoro (v. % a. e v. %)*

Ambito colturale	Numero di datori cambiati				Totale	
	Nessuno	1-2	3-4	5 o più	v. a.	v. %
	v. a.	v. a.	v. a.	v. a.		
Vite	4	4	-	-	8	6,7
Olivo	16	6	12	3	37	30,8
Agrumi	5	7	5	3	20	16,7
Ortaggi Erbacee	20	14	4	1	39	32,5
Frutta	1	1	3	-	5	4,1
Zootecnia	3	-	2	-	5	4,1
Altro	4	2	-	-	6	5,0
Totale	53 (44,3%)	34 (28,4%)	26 (21,9%)	7 (5,5%)	120 (100,0%)	100,0

I cambi dichiarati sono stati da 1 a 2 datori di lavoro, oppure da 3 a 4 ed anche di più (seppur per pochi casi). Le due categorie di lavoratori/trici raggiungono nei cambi di datori gli stessi valori numerici: 34 a fronte di 33. Il cambio di datore di lavoro, come appena sopra accennato, può rappresentare, in ultima analisi anche una condizione di vulnerabilità, poiché occorre – per così dire – inseguire il lavoro laddove è possibile acquisirlo. E oltre tutto limita anche le procedure di negoziazione tra il lavoratore/trice e il datore di lavoro, ed anche – laddove presente – con il caporale, giacché è questa figura che trova l'occupazione e offre i servizi che permettono di portarla a compimento (per la durata pattuita). Non è difficile trovare in questa componente una parte di quella che ha dichiarato di non essere soddisfatta delle condizioni occupazionali (una cinquantina); e trovarvi quasi del tutto anche quella che ha dichiarato di aver incontrato difficoltà nello svolgimento del lavoro (in numero equivalente, cioè 67 casi).

I rapporti con il datore di lavoro e con l'intermediario/caporale

Le figure principali con i quali i lavoratori/trici intervistati interloquiscono nella sfera occupazionale sono per un verso il datore di lavoro, e per l'altro – dove è presente – l'intermediatore/caporale illegale. Il quesito per esplorare tali rapporti, anche in base a conoscenze provenienti dalla letteratura al riguardo, laddove si riscontra che tra il datore e il lavoratore si interpone il caporale e dunque non sussiste una interlocuzione diretta, è



stato: “Conosce direttamente il datore di lavoro? Riesce a interloquirci direttamente? Oppure non lo conosce, poiché ha rapporti solo con il caporale. O altrimenti: conosce entrambi?” E di regola da quando mantiene questi rapporti diretti o esclusivi con l’uno e con l’altro?” Domande più specifiche quindi, che mettono in luce anche la consistenza numerica della presenza degli intermediari/caporali, come si legge nella seguente Tab. 43.

Tab. 43. Conoscenza o meno del datore di lavoro e del caposquadra/caporale per sesso (v. a. e v. %)

Persone conosciute	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Conosco solo il datore di lavoro	58	3	61
	52,7	30,0	50,8
Conosco datore di lavoro e caposquadra/caporale	30	5	35
	27,2	50,0	29,2
Conosco solo il caposquadra/caporale	22	2	24
	20,0	20,0	20,0
Totale	110	10	120
	100,0	100,0	100,0
	(91,7%)	(8,3%)	(100,0%)

La metà degli intervistati (61 casi, uguale dunque al 50,8%) afferma che conosce soltanto il datore di lavoro, e dunque i rapporti di lavoro messi in essere risultano pressoché esclusivi. E quasi sovrapposti con il gruppo di intervistati che risultano essere occupati con contratto regolare sia nella forma che nella sostanza (che come detto sopra ammontano a 48 casi). Inoltre, continuando la lettura si riscontra che un quarto dell’intero collettivo (il 29,2%) dichiara di conoscere sia il datore di lavoro che l’intermediatore/caporale. Ciò rimanda alla possibilità che i lavoratori appartenenti a questo ultimo gruppo sono organizzati in squadre da un caporale, e questa modalità – per i rapporti di continuità con i medesimi datori – determina rapporti di conoscenza reciproca, seppur – plausibilmente – superficiali e dovuti alla contingenza. Infine, il terzo gruppo di rispondenti, afferma di conoscere soltanto il caporale, (24 casi) e questi sono il doppio di quelli emersi in precedenza (ossia 12 casi, cfr. Tab. 32).

E ciò che rinforza questa presenza – anche oltre ogni immaginazione – è che rapporti esclusivi con i caporali non sono ravvisabili soltanto tra i migranti arrivati negli ultimi anni, ma anche – e leggendo la Tab. 44 potremmo dire – soprattutto, tra coloro che sono arrivati in Italia da oltre sei/sette, ed anche da oltre quindici anni. Su 24 intervistati che dichiarano di conoscere solo il caporale – e quindi continuano a trovare lavoro attraverso questa modalità – 17 hanno una lunga permanenza nel nostro Paese, i restanti 11 ne hanno



una relativamente più breve (essendo arrivati dopo il 2016). Anche tra i rispondenti che conoscono sia il datore che il caporale prevalgono i più anziani di insediamento (25 casi contro appena 10). I rispondenti che conoscono soltanto il datore di lavoro sono numericamente simili nei due gruppi caratterizzati dalla maggior anzianità di permanenza: 28 sono quelli presenti da più tempo, 33 gli altri.

Tab. 44. Conoscenza o meno del datore di lavoro /caporale per anni di arrivo in Italia (v. a. e v. %)

Persone conosciute	Anni di arrivo in Italia			Totale
	Prima del 2003	Dal 2004 al 2016	Dopo il 2016	
Conosco solo il datore di lavoro	9	19	33	61
	37,5	41,3	66,0	50,8
Conosco datore che il mediatore/caporale	9	16	10	35
	37,5	37,8	20,0	29,2
Conosco solo il mediatore/caporale	6	11	7	24
	25,0	23,9	14,0	20,0
Totale	24	46	50	120
	100,0	100,0	100,0	100,0
	(20,0%)	(38,3%)	(41,7%)	100,0

Restare, andar via, tornare

La durata media di permanenza nella stessa area comunale/provinciale

Una parte degli intervistati, come sopra tratteggiato, rincorre, per così dire, i cicli culturali e le opportunità occupazionali che da essi ne conseguono: o conoscendo direttamente i datori di lavoro e quindi contattandoli in previsione degli spostamenti (compito che assolve anche il datore medesimo); oppure affidandosi ai servizi proposti/erogati dal caporale, evitando tutta una serie di incombenze collaterali, ma sottostando ad altre che incideranno sull'ammontare del salario che percepirà. Per tali ragioni la permanenza dei rispondenti nella stessa area comunale/provinciale (dell'intervista) è variabile e a volte del tutto discontinua come si riscontra nella Tab. 45. Tutto ciò non riguarda in genere il gruppo costituito da quanti affermano di essere rimasti stanziali nella medesima area comunale/provinciale sin dal primo arrivo (34 casi), quanto i restanti 86 ovvero sia i due terzi del collettivo all'esame, che, pure se con propositi differenziati, si sono spostati nel corso degli anni.



Tab. 45. Durata media di permanenza nella stessa area comunale/provinciale per sesso (v. a. e v. %)

Permanenza nella stessa area comunale/provinciale	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Sono stabile sin dal primo arrivo	33	1	34
	30,0	10,0	28,3
Da 1 a 6 mesi	8	-	8
	7,3	-	6,7
Dai 7 ai 12 mesi	47	7	54
	42,7	70,0	45,0
Dipende dalle occasioni di lavoro/dal salario e alloggio	22	2	24
	20,0	20,0	20,0
Totale	110	10	120
	(91,7%)	(8,3,0%)	100,0

Una piccola parte (8 casi) dichiara di restare nell'area comunale/provinciale in questione da 1 fino a sei mesi, il tempo per svolgere generalmente una attività stagionale di breve impegno (almeno un mese) a quelle con impegni di lavoro più consistenti, anche se susseguenti l'uno all'altro e non sempre in stretta continuità. Il gruppo numericamente più folto (54 casi, pari al 45,0% dell'intero contingente intervistato) resta nella stessa area un tempo superiore ai sette mesi fino ai 12, sostanzialmente per tutto l'anno solare. Anche per questi lavoratori – tra i quali una parte è sostanzialmente insoddisfatta delle condizioni salariali, avendo un contratto grigio o non detenendolo affatto, ed è movimentata, almeno parzialmente, da intermediatori/caporalini – è molto probabile che tale mobilità territoriale e interaziendale rappresenti un orizzonte entro il quale si determina la corrispettiva occupazione.

Più esplicita è la risposta dell'ultimo gruppo in esame, quello che manifesta perplessità a restare nell'area comunale/provinciale (dell'intervista), poiché le condizionalità sono molte stringenti: dipende dalla qualità del lavoro da svolgere (ovvero dell'entità del salario che si riesce a percepire) e da quella alloggiativa, considerata per nulla secondaria. Tali incertezze, espresse attraverso il binomio lavoro/alloggio, sono appannaggio di un lavoratore su cinque (24 casi su 120 totali). La propensione alla mobilità degli intervistati, e possiamo anche dire di una parte delle maestranze agricole ingaggiate a tempo determinato, appare evidente se si considerano gli anni di insediamento. Sarebbe stato del tutto plausibile che la propensione alla mobilità – nelle sue diverse articolazioni – fosse concentrata in modo preponderante tra quanti sono arrivati negli anni più recenti (dopo il 2016), ma dalla Tab. 46 emerge una realtà più articolata.



Tab. 46. Durata media di permanenza nella stessa area comunale/provinciale per anni di arrivo (v. a. e v. %)

Permanenza nella stessa area comunale/provinciale	Anni di arrivo in Italia			Totale
	Prima del 2003	Dal 2004 al 2015	Dopo il 2016	
Sono stabile sin dal primo arrivo	3	6	25	34
	12,5	13,0	50,0	28,3
Da 1 a 6 mesi	1	4	3	8
	4,2	8,7	6,0	6,7
Dai 7 ai 12 mesi	13	20	21	54
	54,2	43,5	42,0	45,0
Dipende dalle occasioni di lavoro/dal salario e alloggio	7	16	1	24
	29,2	34,8	2,0	20,0
Totale	24	46	50	120
	(20,0%)	(38,3%)	(41,7%)	100,0

Le risposte (in colonna) acquisite dagli intervistati arrivati prima del 2015, e dunque con una durata di permanenza compresa almeno tra i sei e i venti anni, si rileva che essi sono numericamente più consistenti degli ultimi arrivati (dopo il 2016): sono 70 casi i primi a fronte di 50 dei secondi. E sono di gran lunga superiori anche tra gli indecisi, cioè tra coloro che connettono la possibilità di continuare a permanere nella stessa area comunale/provinciale alle opportunità occupazionali alla qualità del salario e dell'alloggio (23 sono i più anziani, soltanto 1 è arrivato negli ultimi anni). E questa asimmetria si riscontra anche nel gruppo che afferma una permanenza nella medesima area comunale/provinciale compresa tra sette e dodici mesi (33 su 21, rispettivamente, vecchi e nuovi arrivati). Ciò rimanda ad una questione cruciale che coinvolge tutto il lavoro in agricoltura, soprattutto il modello contrattuale corrente centrato quasi del tutto sul tempo determinato, anche se la durata delle occupazioni si snoda oltre la mera stagionalità, abbracciandone più di una, come riportato sopra. E tale determinatezza eccessiva è foriera di vulnerabilità socio-economica ed esistenziale.

Gli spostamenti per lavoro. Pendolarità e mobilità

La Tab. 47 sintetizza le diverse risposte acquisite dagli intervistati, uomini e donne, sulla direzionalità e la natura degli eventuali spostamenti intrapresi per motivi di lavoro (nel corso del 2021). Innanzitutto appare evidente che gli spostamenti per la maggioranza dei rispondenti, laddove si verificano, sono all'interno dell'area comunale/provinciale (di svolgimento dell'intervista), in quanto per una buona parte degli stessi coincide con la residenza abituale. Si tratta in sostanza di pendolarità giornaliera (come sopra evidenziato argomentando sulla distanza tra abitazione/luogo di lavoro). Coloro che dichiarano di



aver cambiato territorio provinciale per motivi occupazionali non sono molti, in pratica soltanto un intervistato su sette (17 casi su 120 totali).

Questi dati inducono a pensare che una volta arrivati nell'area comunale/provinciale dove si svolge l'attività lavorativa si tende a restarci per un determinato periodo (come sopra appena esplicitato), ma – allo stesso tempo – per una minoranza degli intervistati la mobilità è più frequente. Essendo, questa, sovente, più connaturata a spostamenti extra provinciali attraverso la quale gli intervistati riescono ad intercettare il lavoro da svolgere. Occorre ribadire che la mobilità sottende la ricerca di opportunità occupazionali ed è orientata, non di rado, da tipo di rapporto intercorrente con i mediatori/caporali (per gli spostamenti in squadra), o soltanto con gli imprenditori (per gli spostamenti individuali), oppure con il concorso di entrambi sulla base delle necessità che ineriscono alla ciclicità della produzione agro-alimentare su aree territoriali più estese.

Tab. 47. Trasferimenti avvenuti nel corso dell'anno (2021) all'interno della stessa area comunale/provinciale o fuori di essa per motivi di lavoro e per sesso (v. a. e v. %)

Sesso	Trasferimenti (eventuali) effettuati		Totale
	No, sempre nella stessa area comunale/provinciale	Si, effettuato trasferimenti fuori di essa/provinciale	
Maschio	93	17	110
	90,3	100,0	91,7
Femmina	10	-	10
	9,7	-	8,3
Totale	103	17	120
	100,0	100,0	100,0
	(85,8%)	(14,2%)	(100,0%)

I trasferimenti, dunque, da un'area comunale/provinciale all'altra coinvolgono pochi intervistati, facendo pertanto supporre che quando avvengono non travalicano, per così dire, i confini provinciali nella quale sono ubicate le residenze abituali. Si tratterebbe quindi di mobilità prevalentemente di natura intra provinciale e minoritariamente extra provinciale. A maggior ragione sembrerebbero che lo sia non solo per quanti sono insediati nei medesimi territori da più tempo, ma anche da quanti vi risiedono da molto meno, quasi a prescindere dagli anni di arrivo. E dunque, di converso, l'anzianità di permanenza gioca una funzione rafforzativa del processo di insediamento, indipendentemente anche dalla nazionalità di appartenenza e dal genere degli intervistati (essendo le une e le altre variabili ininfluenti nel determinare tali trasferimenti).



Nondimeno, occorre sottolineare, che relativamente ai 17 casi che hanno effettuato trasferimenti nell'anno in questione, appartengono a segmenti minoritari del gruppo più ampio di lavoratori africani provenienti dai Paesi Centro-occidentali (nigeriani, ghanesi e senegalesi, *in primis*), poiché la parte numericamente più cospicua di questi non hanno effettuato alcun trasferimento, e dunque risultano essere del tutto propensi alla stanzialità. Ma chiedendo in generale agli intervistati se si auto percepiscono più stanziali o più mobili dal punto di vista della ricerca del lavoro, le risposte propendono, in buona maggioranza, per l'insediamento stabile/stabilizzante e pertanto per la stanzialità.

Le motivazioni addotte da questa ultima componente alla base della mobilità che caratterizza la sua maniera di lavorare sono le seguenti: in primo luogo si spostano dove il salario è più alto, in secondo luogo dove è possibile combinare salario e alloggio, in terzo luogo dove il caporale riesce a trovare la giusta combinazione tra questi differenti aspettative. Dall'insieme di queste informazioni dunque si riscontra che la mobilità non è soltanto correlabile all'anzianità di insediamento, ma ad una serie di fattori strettamente intrecciati al salario, all'alloggio, alle opportunità occupazionali e alle relazioni sociali persistenti da gruppi di prossimità (lavorativa e parentale/amicale).

Le prospettive di fine stagione

Le intenzioni o meno di restare

E' stato chiesto agli intervistati quali fossero le rispettive intenzioni dopo l'assolvimento dell'attività lavorativa in corso, e al contempo come riorganizzarsi per trovare un lavoro (per quanto concerne i disoccupati) e cosa potesse maggiormente influenzare la decisione di restare o andare in un'altra area comunale/provinciale. Tale domanda è stata correlata al grado di soddisfazione dichiarato in funzione dell'attività svolta (per gli attuali occupati) o di quella svolta per ultima (per i disoccupati), come riporta la Tab. 48. Il folto gruppo che ha intenzione di rimanere, comprende, oltre a quanti sono soddisfatti della retribuzione percepita (57 su 72), anche quanti rispondono di non essere soddisfatti (28 su 48 risposte "poco" o "per nulla") di quanto acquisiscono mensilmente dall'attività che svolgono nell'area comunale/provinciale di riferimento. Questi ultimi, ciò nonostante, sarebbero più disponibili a restare se cambiassero le condizioni: non solo trovare un lavoro più adeguato – all'interno del settore agricolo (avendo una maggiore professionalità pregressa) - e dunque un salario più soddisfacente di quello percepito e un alloggio dignitoso.

Tra coloro che invece vogliono comunque lasciare l'area comunale/provinciale (dell'intervista) si ravvisa un gruppo che adduce come motivazione principale la completa



insoddisfazione della condizione salariale (10 su 15 casi) e pure un piccolo numero di lavoratori (i 5 casi rimanenti), soprattutto maschi, sebbene abbiano un salario valutato come soddisfacente o abbastanza soddisfacente. Infine, troviamo un certo numero di indecisi che manifestano dubbi sulla permanenza, correlati all'esigenza di migliorare le proprie condizioni di vita e di lavoro, (20 in totale), suddivisi tra due gruppi equivalenti (10 casi ciascuno) di soddisfatti della propria condizione e di insoddisfatti.

Tab. 48. Intenzione o meno di rimanere nell'area comunale/provinciale (dell'intervista) per grado di soddisfazione della retribuzione percepita (v. a. e v. %)

Grado di soddisfazione	Intenzione o meno di restare			Totale
	Si	No	Non so, dipende lavoro/salario/alloggio	
Molto soddisfacente	2	-	-	2
	2,4	-	-	2,5
Soddisfacente	21	4	2	27
	24,7	26,7	10,7	21,7
Abbastanza soddisfacente	34	1	8	43
	40,0	6,7	4,0	34,2
Poco soddisfacente	25	10	5	40
	29,4	8,3	25,0	34,2
Per nulla soddisfacente	3	-	5	8
	3,5	-	25,0	7,4
Totale	85	15	20	120
	100,0	100,0	100,0	100,0
	(75,0%)	(12,5%)	(12,5%)	(100,0%)

Le motivazioni principali per restare o andar via

La componente degli intervistati che hanno risposto che intende restare, nonostante la differente collocazione determinata dalla soddisfazione/non soddisfazione delle condizioni economiche e sociali, esplicita intenzionalmente al riguardo diverse motivazioni ritenute principali (correlate plausibilmente ad altre non espresse, poiché ritenute secondarie o più legate alla propria sfera esistenziale). Tali motivazioni sono riassumibili nella Tab. 49, suddivise tra quelle rapportabili ai lavoratori o alle lavoratrici (75 a fronte di 10). Il gruppo principale – a prescindere dal genere – è costituito da quanti intendono restare perché valutano la loro condizione complessiva di natura positiva, cioè si percepiscono come persone “ben integrate”, sia singolarmente (quando si è soli, senza famiglia) sia con la famiglia (quando presente).



Questo contingente ammonta al 57,8% degli intervistati (48 su 85 totali). Questo aggregato, come si ricorderà, è quello tutto sommato che è occupato in maniera standard, con un regolare contratto dunque, le cui condizioni sono del tutto rispettate dalle aziende. A questo si assommano quanti adducono come motivazione principale la soddisfazione del lavoro che svolgono (19 casi), che implica sicuramente il salario, ed anche rapporti diretti con il datore di lavoro (del tutto esclusivi, e quindi lontano dalle pratiche connesse alla ricerca del lavoro tramite intermediatori/caporali).

Entrambi i sotto-gruppi coinvolgono, con tali motivazioni, 67 lavoratori/trici su 85 che manifestano l'intenzione a restare. Il sotto gruppo minoritario (18 casi), invece, esprime, seppur indirettamente, una condizione di vulnerabilità socio-economica, poiché in parte dichiara di essere in attesa di documenti (ad esempio, il responso della regolarizzazione avanzata nell'estate 2020, o il rinnovo del permesso di soggiorno, etc.); oppure ne è completamente privo: o perché scaduti e difficilmente rinnovabili (senza un contratto regolare) o perché mai avuti (questo sotto gruppo si compone di 7 casi).

Tab. 49 Motivazione principale alla base della decisione di restare nell'area comunale/provinciale (dell'intervista) per sesso (v. a. e v. %)

Motivazione a restare	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Ben integrato, solo/famiglia	43	5	48
	57,3	50,0	57,8
Soddisfatto del lavoro	17	2	19
	22,7	20,0	18,9
In attesa documenti/non ha documenti	6	1	7
	8,0	10,0	6,7
Non saprei dove andare o che altro mestiere fare	2	1	3
	2,7	10,0	3,3
Sono abituato a stare qui, anche se non sono soddisfatto	7	1	8
	8,3	10,0	8,9
Totale	75	10	85
	100,0	100,0	100,0
	(88,2%)	(11,8%)	(100,0%)

Dalla tabella in esame emerge un altro sotto-gruppo, composto da lavoratori e lavoratrici, altrettanto vulnerabili, che manifestano tra l'altro, un chiaro senso di rassegnazione, quasi di profonda sfiducia: una piccola parte afferma di restare perché "non saprebbe dove andare o che altro mestiere fare", l'altra afferma di restare per



“abitudine, anche se non soddisfatto” delle condizioni socio-economiche nella quale riesce a vivere/lavorare. Infine, tra i 17 lavoratori che hanno manifestato l'intenzione di non restare, quindi andar via a conclusione dell'attività lavorativa che stanno svolgendo, oppure perché in stato di disoccupazione prolungata, al quesito “dove intende andare”, incrociandolo con il reddito percepito, le risposte sono le seguenti: a. tornare nell'area comunale/provinciale da dove si è partiti (ad esempio: da Cassibile a Castelvetro/Mazara), b. trasferirsi in un'altra area comunale/provinciale diversa da quella da dove si è partiti sempre all'interno della Sicilia; c. andare in un'altra regione per intercettare nuove opportunità occupazionali - seguendo cioè i diversi cicli produttivi culturali - in Calabria, Campania e Veneto/Trentino; d. tornare nel Paese di origine.

Ma mentre gli intervistati che hanno dato le prime quattro risposte (12 casi in tutto) dichiarano salari medio bassi (perlopiù fino a 600 euro e in due casi tra 601- 800 euro), coloro che intendono tornare nel Paese di origine dichiara di percepire una retribuzione superiore ai 951 euro, ed anche 1.300 (rispettivamente 3 e 2 casi sui 17 complessivi).

L'auto-valutazione della condizione occupazionale

L'auto-valutazione delle condizioni lavorative degli intervistati sono enunciate nella Tab. 50, alla quale hanno risposto soltanto coloro che risultavano essere occupati nel periodo della somministrazione dei questionari (109 casi). Si potevano apporre più risposte, e passare da un *item* all'altro in sequenza discendente. Per tale ragione il numero complessivo delle risposte si attesta a 880, mentre le risposte in riga si riferiscono al numero di intervistati e dunque alle diverse tipologie che configurano/non configurano le pratiche di sfruttamento. Come si legge nella tabella non tutti hanno dato risposte ai quesiti posti (a parte il gruppo dei disoccupati), sicché il numero più alto degli stessi si concentra soprattutto sulla presenza/assenza di contratti, se vengono o meno rispettati, sull'orario di lavoro e sull'ammontare del salario, nonché nei rapporti con il datore di lavoro. Le altre risposte aggiungono pur tuttavia degli aspetti non secondari nell'auto valutazione complessiva della propria condizione.

Le rispondenti si sono distribuite in modo ineguale in relazione ai differenti indicatori predisposti per la propria auto-valutazione, e tra questi, come già accennato, sussistono delle connessioni alle condizioni socio-economiche vissute e riflettono, pertanto, e non potrebbe essere altrimenti, il livello di soddisfazione o insoddisfazione salariale/alloggiativa sopra argomentato. Ma la considerazione che le condizioni complessive sono tutto sommato buone/sufficienti (45 risposte) – numero compatibile con quanti hanno dichiarato di lavorare con un contratto regolare – sono controbilanciate dalle risposte che al contrario evidenziano rapporti informali/di sfruttamento e



occupazioni non buone/ma formali (i contratti semi-regolari/grigi). Osservazione che trova conferma sui giudizi dati sul contratto di lavoro e sul rispetto dello stesso, laddove sono presenti.

Le risposte che hanno esplicitato gli intervistati crescono di numero in relazione ai giudizi apportati sull'ammontare del salario e sulla lunghezza dell'orario di lavoro, segno che si tratta di aspetti del tutto centrali nella relazione che instaurano con i datori di lavoro o anche con gli intermediari/caporali.

Tab. 50. Auto-valutazione delle condizioni lavorative correnti per i diversi gradi di sfruttamento/non sfruttamento (rispondono solo gli occupati= 109) (v. a e v. %)

Auto-valutazione	Servile/di sfruttamento	Informale /di sfruttamento	Non buone/ma formali	Buone /formali	Totale	
Condizioni buone/sufficienti	-	16 (18,6)	25 (29,1)	45 (52,3)	86 (100,0)	9,8
Contratto di lavoro	-	6 (7,1)	30 (35,7)	48 (57,2)	84 (100,0)	9,8
Rispetto del CCNL	-	-	22 (32,8)	45 (67,1)	67 (100,0)	7,6
Mancanza di contratto	1 (2,7)	35 (97,2)	-	-	36 (100,0)	4,1
Salario ridotto da quello pattuito	30 (31,9)	35 (37,2)	26 (27,6)	3 (3,2)	94 (100,0)	10,7
Orario di lavoro lungo	36 (36,7)	37 (38,7)	11 (11,2)	14 (14,2)	98 (100,0)	11,1
Assenza di tutele/protezioni	1 (2,2)	12 (26,1)	20 (43,5)	13 (28,3)	46 (100,0)	5,2
Ricorso disoccupazione	2 (3,7)	2 (3,7)	18 (33,9)	31 (58,5)	53 (100,0)	6,0
Rapporti con datore	11 (11,3)	21 (21,6)	22 (22,6)	43 (44,3)	97 (100,0)	11,0
Presenza caporale	12 (25,5)	26 (55,5)	9 (19,1)	-	47 (100,0)	5,3
Soggetto a truffa/ricatto	12 (41,4)	15 (51,4)	1 (3,4)	1 (3,4)	29 (100,0)	3,3
Clima neutro /non comunicativo	15 (25,0)	13 (21,7)	8 (13,3)	24 (40,0)	60 (100,0)	6,7
Condizioni di asservimento	20 (37,0)	14 (25,9)	17 (31,5)	3 (5,5)	54 (100,0)	6,1
Sorveglianza/controllo	10 (18,5)	15 (51,7)	2 (6,8)	2 (6,8)	29 (100,0)	3,3
Totale	150 (17,0%)	247 (28,1%)	211 (24,0%)	272 (30,9%)	880 (100,0%)	100,0



Sicché i giudizi negativi sul salario incongruo (65 risposte) e sul lungo orario (67) tendono ad aumentare laddove appare evidente la condizione di sfruttamento, e tendono a ridursi – rispetto a queste ultime - laddove i rapporti di lavoro sono contrattualizzati sia quando è considerato non buono/ma formale che buono/e formale. Ma non spariscono, poiché anche tra quanti lavorano con il contratto emergono tuttavia giudizi negativi sull'ammontare del salario, sopra tutti tra i detentori di un contratto grigio (26 risposte), ed anche sul lungo orario.

E non solo tra questi ultimi, cioè i detentori di contratti grigi, ma anche tra i lavoratori/trici che detengono contratti considerati (in altre risposte precedenti) standard e soddisfacenti. Tra questi si evidenzia anche l'assenza di tutele/protezioni sia giuridiche che strumentali/di sicurezza sul lavoro, anche se le risposte non sono molte. Significativo è anche il ricorso alla disoccupazione. I lavoratori più fragili sono movimentati dai caporali (38 risposte), ed anche in piccola parte (9 risposte) tra chi ha un contratto grigio. E subiscono anche truffe/ricatti (37) e condizioni di asservimento (34).



1.6 Osservazioni conclusive

È il caso di sintetizzare alcuni risultati di quanto argomentato nelle pagine precedenti di quella che al momento sembra essere una delle prime indagini svolte sul terreno mediante la somministrazione di un questionario semi-strutturato volta a indagare il profilo demografico, le condizioni di lavoro e la rappresentazione sociale che gli stessi intervistati occupati nel settore agricolo esternano al riguardo. Il numero di interviste – suddivise in 14 aree comunali ubicate tra Catania, Siracusa, Ragusa e Trapani – come ricordato in Premessa sono state 120. Le aree comunali prescelte sono quelle dove il lavoro agricolo è una delle caratteristiche economiche principali e per tale motivo sono poli produttivi attrattivi di lavoratori migranti sia per quanti nel tempo sono divenuti stanziali, sia per quelli che, al contrario, determinano micro-flussi stagionali e dunque (ancora) soggetti a mobilità territoriale.

Il profilo tipico che fuoriesce dall'analisi effettuata dei lavoratori intervistati occupati in agricoltura è in maniera preponderante maschio, di nazionalità africana, in misura minore proveniente dai Paesi del Subcontinente indiano o dall'Est Europa, relativamente giovane (più della metà non supera i 30 anni), e un'altra parte significativa non arriva ai 40. E' principalmente coniugato/convivente – con il proprio nucleo familiare in Sicilia o nel Paese di origine (a parte la famiglia dei genitori/fratelli e sorelle), di religione islamica (la comunità tunisina e marocchina in Sicilia vantano un insediamento risalente agli anni Settanta), ma anche – seppur in misura minore - di religione cristiana (come i lavoratori/trici romene, bulgare e albanesi, oppure nigeriana e ghanese). Come abbiamo tratteggiato nel Report, una parte dei cittadini islamici hanno qualche difficoltà a praticare la propria fede a causa della carenza di luoghi deputati al culto con i quali possono condividere con i connazionali – oltre che la preghiera - anche gli aspetti socializzanti.

Spesso la prevalenza numerica di questi lavoratori ha frequentato le scuole del proprio Paese, comunemente per più di 9 anni (equivalente alla nostra licenza media) fin oltre i 14 anni (equivalente alla nostra maturità). Non mancano gruppi analfabeti, ma sono una piccola minoranza numerica. Il capitale culturale posseduto alla partenza – anni di studio e attività lavorative svolte – e quello acquisito successivamente nell'esperienza lavorativa nel nostro Paese (con gli alti e bassi che caratterizzano sovente il processo di insediamento) determinano, dal loro intreccio, quella rilevante competenza linguistica in italiano ravvisabile, in modo predominante, nell'intero collettivo intervistato, seppur con livelli di apprendimento differenziati rispetto al saper comprendere/parlare (piuttosto alta) e al saper leggere/scrivere (mediamente più bassa), in particolar modo tra gli ultimi arrivati (almeno un quinquennio addietro).



Un possibile fraintendimento da sfatare è quello relativo alle condizioni abitative dei lavoratori immigrati in agricoltura: è solo una piccola minoranza dei lavoratori agricoli stranieri alloggia negli insediamenti informali perlopiù di piccole dimensioni (a parte quello di Castelvetro paragonabile a quelli di San Ferdinando e di Borgo Mezzanone rispettivamente nei pressi di Rosarno e di Foggia) o nei Centri di accoglienza, tra gli intervistati arrivano a circa il 30,0% dei casi. I restanti due terzi abitano in case in affitto con la famiglia o con gli amici di prossimità, mentre i primi hanno problemi di spazio limitatamente al proprio nucleo familiare (ad esempio la nascita dei figli o a causa di ricongiungimenti familiari), i secondi hanno problemi di coabitazione dovuti all'alto numero di connazionali conviventi. Ciò determina l'emergere di criticità e desiderio di cambiare abitazione/alloggio per una parte significativa degli intervistati, non solo per la ristrettezza degli spazi ma anche per la carenza strutturale (soprattutto dei servizi) che sovente caratterizza queste abitazioni in affitto

Dal tempo di permanenza nelle abitazioni (al momento dell'intervista) abbiamo dedotto che la propensione alla stanzialità è molto forte (più di tre ad oltre i cinque anni), e che la propensione alla mobilità, di converso, meno di un anno, è dovuta alla ricerca continua del lavoro. Questa ultima propensione determina – nelle aree circostanti ai mercati del lavoro agricoli più dinamici (più attrattivi, dunque) – la formazione di insediamenti informali, proprio a causa dalla accentuata richiesta di manodopera stagionale che si ripete ciclicamente a distanza di circa un anno. E' laddove la vocazione agricola è perlopiù monocolturale, come l'olivicoltura di Castelvetro/Mazara del Vallo, che essa si intreccia con una certa chiusura culturale verso segmenti di manodopera straniera. A ben vedere, i lavoratori che alloggiano negli insediamenti informali e nei Centri di accoglienza (con le inevitabili differenze) rappresentano una risorsa puntuale per le aziende delle medesime aree e motivo di solidarietà inclusiva per una parte della popolazione locale, ma allo stesso tempo – per un'altra parte della stessa - motivo di tensione sociale espulsiva. Questa triangolazione rappresenta l'oggetto specifico dell'intervento istituzionale, in quanto garante della mediazione, delle norme di accoglienza conformi al principio della parità di trattamento e di pari opportunità a prescindere dalla cittadinanza (qualunque essa sia).

Per togliere un altro mattone alla rappresentazione sociale negativa dell'immigrato in agricoltura in Sicilia occorre sottolineare che l'indagine ha evidenziato che nella maggioranza degli intervistati – che si tratti di richiedenti asilo o rifugiati giunti in Italia con i barconi e che non hanno altra risorsa che il lavoro irregolare in agricoltura – la condizione giuridica regolare è il connotato preponderante. Gli irregolari sono una pattuglia (che si aggira intorno al 20,0%) rimasta tale per la perdita dell'occupazione che in precedenza era contrattualizzata, e dunque impossibilitato a rinnovare i documenti di soggiorno finché non avrà un altro contratto di lavoro; un segmento degli stessi è (al



momento dell'intervista) in attesa di regolarizzazione. Una buona metà degli intervistati sono lungo soggiornanti o con un permesso per lavoro o per motivi di famiglia.

Se questo è il profilo schematico dei lavoratori immigrati in agricoltura nella regione Sicilia, altri elementi per completare il quadro sono costituiti dalla loro storia professionale pregressa, ossia ante migrazione. Da questo punto di vista un terzo del collettivo esaminato esercitava lavoro agricolo, oppure nel settore dei servizi e del comparto del ristoro-alberghiero e in piccola parte nei trasporti (come autista), ed anche nell'industria (comprese le costruzioni edili). Una piccola parte al momento dell'espatrio era disoccupata. Per una parte di essi dunque l'approdo al settore agricolo nel nostro Paese è stata una esigenza dettata dalla necessità occupazionale, mentre per una minoranza è stata una continuazione dell'esperienza maturata precedentemente.

Nell'uno e nell'altro caso ciò nonostante, data la durata di insediamento e di svolgimento di questa attività, quasi l'intero collettivo è caratterizzabile come altamente professionalizzato, a scapito del luogo comune che vuole questi lavoratori sempre dequalificati. E questa considerazione vale maggiormente per il periodo pandemico in cui le interviste sono state realizzate, con un numero elevato di disoccupati (il 20% circa, con prevalenza dei maschi) che avevano perso il lavoro in un periodo compreso tra i sei mesi e un anno prima dell'intervista, a causa delle diverse ondate pandemiche che si sono succedute nel corso del 2020 e il 2021.

Ciò ha determinato anche una accentuata restrizione da parte delle aziende della qualità dei contratti, anche se plausibilmente ciò si verificava anche in precedenza, stando a quanto emerge dalla letteratura specialistica. Ed anche in questo caso la relativa novità che emerge dall'indagine è che l'offerta di lavoro proveniente dalle aziende agricole non è né tutta o principalmente regolare, né però tutta o principalmente in nero ma prevalentemente semi regolare o grigia (le risposte in tal senso provengono da circa la metà dei rispondenti).

Questi "contratti semiregolari" sono presenti sia nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato e sia in quelli a tempo pieno che a tempo parziale e si sviluppano, in maniera accentuata mediante la riduzione delle giornate effettivamente lavorate, omettendo la giusta registrazione delle medesime in busta paga. La semi regolarità dei contratti – formalmente ineccepibili ma sostanzialmente non rispettati – si configura, non solo con la riduzione delle giornate di lavoro, ma anche con l'omettere il pagamento degli straordinari, imponendo di fatto il *part time*, non considerando le festività e i riposi settimanali dei diritti del lavoratore e in ultimo negoziando verbalmente i salari che per tale ragione sono in parte diversi da quelli che compaiono ufficialmente. Al riguardo le informazioni erogate dai datori di lavoro al momento dell'ingaggio, e nel prosieguo dell'attività lavorativa, non sempre sono soddisfacenti. Quasi tutti i lavoratori intervistati ricevono informazioni, ma quelle specifiche sui diritti provengono in genere in buona parte dalle organizzazioni sindacali o da colleghi più anziani.



Questa condizione di semi regolarità contrattuale, questa area grigia, la ritroviamo comunemente: nel passaparola con la quale si trova lavoro (e non mediante i servizi ufficiali dell'impiego, anche se – ad esempio – l'esperienza del servizio per l'impiego di Castelvetro (nell'autunno 2019 per la raccolta delle olive è senz'altro da considerarsi una buona pratica diffondibile); nella non pienezza, appunto, delle informazioni, nella parzialità delle condizioni contrattuali, nell'erogazione dei salari anche se regolarmente tracciabili mediante assegni/bonifici ma con la regola che una parte degli stessi vanno restituiti al datore di lavoro erogatore; nella dissonanza dei tempi di lavoro tra quelli ufficiali dettati dai contratti di categoria e quelli effettivamente svolti; nella intermediazione dei caporali (emersa con l'appellativo usato nel questionario di “caposquadra”).

Tutto ciò non produce molta soddisfazione tra i lavoratori: a partire dall'ammontare della retribuzione, che lascia poco o per nulla soddisfatti circa i due terzi degli intervistati, anche perché alla sua esiguità (il valore mediano è 735 euro, quindi la metà degli intervistati prende mensilmente una cifra pari o inferiore a questa) occorre aggiungere non solo i costi dell'alloggio e del trasporto (quando sono presenti), ma anche le rimesse in favore dei familiari rimasti nel paese di origine (che coinvolgono con modalità diverse i due terzi del collettivo in esaminato); alle interruzioni che il lavoro ha subito durante la pandemia (come sopra tratteggiato); alla mobilità interaziendale e interterritoriale (a livello della stessa provincia, o fuori dalla stessa).

Ma l'aspetto meno gratificante – per non dire peggiore - di questa condizione non è costituita dalle condizioni economiche palesemente insufficienti né tanto meno dal lavoro duro e faticoso che si svolge nei campi, quanto dalla negatività che emerge nell'auto valutazione nei diversi fattori che compongono non solo lo svolgimento del lavoro ma anche le relazioni con l'azienda, ossia con il datore di lavoro nelle sue differenti articolazioni. Articolazione che possiamo elencare in un crescendo di negatività:

- un intervistato su 6 non conosce il datore di lavoro, ma solo il caposquadra, ovverosia in buona parte il caporale, soprattutto tra quanti si spostano alla ricerca di opportunità occupazionali, mentre un'altra parte pur conoscendolo non ha mai avuto rapporti diretti ed una parte ancora ha rapporti soltanto quando è chiamato stagionalmente a svolgere l'attività richiesta;
- i due terzi degli intervistati ritengono che l'ammontare del salario sia espressione diretta della condizione di sfruttamento vissuto, così il lungo orario che travalica quello ufficiale e non solo tra quanti appaiono più vulnerabili (movimentati cioè dai caporali), ma anche tra i lavoratori stabilizzati da più tempo;
- i due terzi giudicano altresì le condizioni di sorveglianza /controllo a cui sono sottoposti eccessive, e invasive poiché i ritmi sono quelli comparabili al cottimo anche se i rapporti di lavoro sono contrattualizzati e dunque con regole molto precise;

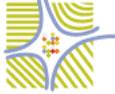


- quasi la metà degli intervistati ha un contratto di lavoro semi regolare e dunque nella sostanza non adeguatamente rispettato, non solo a livello salariale ma anche – come detto sopra – per le parti riguardanti la previdenza, la disoccupazione e gli assegni familiari;
- quasi un quarto lavora senza nessun contratto, e dunque non assoggettato alle regole del “lavoro decente” promulgate dall’OIL: sia sul versante datoriale che su quello dell’intermediario/caporale, giacché l’uno e l’altro congiuntamente, ne ricavano benefici economici e non;
- Poco meno della metà dei rispondenti, infine, afferma che le modalità di svolgimento del lavoro rispondono a criteri servili poiché le pause durante lo svolgimento del lavoro sono minimali, mentre un quarto degli stessi evidenzia situazioni peggiori, come la difficoltà di sfuggire ai comandi dei caporali, gli atteggiamenti minacciosi da parte di questi ultimi e indifferenza da parte datoriale, l’essere anche soggetto a ricatti e truffe poiché ciò che viene verbalmente detto non corrisponde alla realtà di quanto poi viene concretamente fatto.

Lo spaccato che evidenzia l’indagine è come argomentato articolato, e non potrebbe essere altrimenti. La polarità tra i lavoratori con contratto e quelli senza contratto per ciò che riguarda le condizioni complessive variano, ovviamente, ma dalle auto-valutazione sintetiche sopra esposte si registra comunque un abbassamento complessivo della qualità del lavoro svolto. E a questo non fa differenza con quanti sono posizionati nel mezzo, ossia i detentori di un contratto semi-regolare che appare più come espressione difensiva dei datori di lavoro nel caso di eventuali ispezioni che non dovuto alla volontà di arrivare progressivamente ad una completa regolamentazione degli addetti coinvolti in questa modalità occupazionale.



Cofinanziato dal Fondo Asilo
Migrazione e Integrazione
dell'Unione Europea

Su.Pr.Eme.
I T A L I A 
la strada giusta

M
MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE
E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE

SECONDA PARTE

Le lavoratrici italiane e straniere in agricoltura. Il caso di Ragusa.



CAPITOLO 1 **Analisi di genere dello sfruttamento lavorativo in agricoltura. Le lavoratrici agricole nel ragusano,**

di *Delia La Rocca*⁷

1.1 Premessa

Il lavoro agricolo delle donne, tra indispensabilità ed invisibilità

L'analisi del ruolo delle donne nell'economia agricola impone, da sempre, la necessità di confrontarsi con una contraddizione tanto risalente, quanto ricorrente: quella tra il carattere indispensabile ed insostituibile del lavoro femminile agricolo e la difficoltà di dare voce e visibilità alle donne impegnate nel settore primario. L'intera storia del comparto agricolo è contrassegnata dal contributo determinante delle donne, per tradizione “forza lavoro” flessibile e sempre pronta a intervenire all'occorrenza. Pilastro fondamentale delle aziende agricole a conduzione familiare, anche negli anni in cui erano escluse dalla responsabilità giuridica della gestione, affidata al “capofamiglia”. Come sostiene acutamente Perry Wilson, nell'Italia del Novecento “lontano dall'essere una forza di appoggio (co-adiuvante), le donne assumevano un lavoro continuo e fornivano un contributo essenziale per l'economia rurale e la sopravvivenza della famiglia rurale”⁸.

Un lavoro, tuttavia, destinato a rimanere “invisibile”, sia dal punto di vista giuridico, che da quello economico: nelle diverse forme di conduzione familiare della produzione agricola, la risorsa femminile rappresentava uno degli elementi costitutivi dell'azienda, per definizione ancillare e subalterno. Totalmente assorbito entro concetti astratti, quali quello della “famiglia colonica”, l'apporto femminile si poteva e si doveva dare per scontato. Un apporto sostanzialmente gratuito. Basterebbe qui ricordare l'asprezza delle lotte che si resero necessarie per giungere al superamento del cosiddetto “coefficiente Serpieri”⁹, utilizzato in diversi contesti amministrativi per calcolare il valore del lavoro

⁷ Le interviste e il Focus Group sono state realizzati da Monia Gangarossa e Riccardo Valeriani

⁸ Wilson, P. (2011), *Italiane. Biografia del Novecento*, trad. it. a cura di Marangon P., La Terza, Bari

⁹ Il cosiddetto “coefficiente Serpieri”, costituiva uno strumento di misurazione dei carichi di lavoro delle aziende agricole che, a partire dagli anni '30, veniva utilizzato prioritariamente dal Servizio Centrale per i contributi unificati in agricoltura. L'ammontare dei contributi veniva calcolato in modo forfettario sulla base di una Tabella che assegnava, in via presuntiva ed automatica, un valore alle diverse unità di addetti appartenenti alla famiglia colonica, sulla base dell'età e del genere. Criteri analoghi vennero utilizzati, nel dopoguerra, dagli Enti di Riforma agraria per il calcolo della capacità lavorativa delle famiglie contadine



femminile agricolo, secondo un sistema tabellare che considerava tale valore pari al 60% di quello maschile.

Com'è noto, la parificazione legale tra il valore del lavoro femminile e quello maschile nel settore agricolo sarà introdotta, per la prima volta, in occasione della riforma dei contratti agrari del 1964 (Legge 15 settembre 1964, n. 756), all'interno della norma sulla "famiglia colonica"¹⁰. Anche se, per avere un'effettiva riforma in senso egualitario dei rapporti familiari e del regime dell'impresa familiare, bisognerà attendere il nuovo diritto di famiglia del 1975. A distanza di oltre mezzo secolo, la riforma del 1964 continua ad offrire interessanti spunti di riflessione sulle origini della persistente contraddizione tra l'indiscutibile importanza del ruolo delle donne in agricoltura e il reiterarsi di nuove forme di "invisibilità" di tale ruolo. Qui ci si limita ad un breve accenno alle motivazioni che sorressero il percorso di riforma: motivazioni che riaffiorano tuttora, quando si tenta un approccio di genere all'analisi della nostra economia agricola.

L'art. 7 della legge n. 756 del 1964 si inseriva, ovviamente, all'interno della più ampia battaglia politica per l'attuazione del principio costituzionale della "parità salariale" tra uomini e donne (art. 37 Cost.), che trova il suo primo passaggio legislativo, alla fine degli anni '50, in occasione della legge di ratifica della Convenzione OIL n.100 del 1951, sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale (L. 22 maggio 1956, n. 741). Occorre, però, ricordare come, all'epoca, molte delle tenaci resistenze verso la rivalutazione del lavoro femminile nel comparto agricolo vennero superate anche in considerazione del processo in atto in quegli anni di "femminilizzazione" della conduzione agricola, determinato nel secondo dopoguerra prioritariamente dalla massiccia emigrazione maschile dalle campagne. Anche negli ambienti più conservatori, la valorizzazione del lavoro femminile si presentò come uno strumento necessario per scongiurare il totale abbandono del settore primario, che in quegli anni stava perdendo il suo carattere strategico all'interno del modello produttivo italiano.

L'espressione "femminilizzazione" corrispondeva ad un fenomeno sempre più evidente, registrato dalle statistiche ufficiali. Eppure, dietro quell'espressione, a prima vista oggettiva, si insinuava un nuovo stigma: "un processo di sostituzione in un settore sempre più marginale e che anche le donne stavano abbandonando, solo più lentamente"¹¹. Una forma di resistenza, che sembrava destinata più alla sopravvivenza di

che aspiravano all'accesso ai benefici previsti dalle leggi di Riforma (si veda la Relazione al Progetto di legge C.n.1721, del 19 novembre 1959).

Sebbene, dunque, il coefficiente Serpieri non costituisse un parametro legale per le remunerazioni delle lavoratrici dipendenti, inevitabilmente finiva per incidere sulla forza contrattuale delle lavoratrici agricole salariate.

¹⁰ L'art. 7 della L. 15 settembre 1964, n. 756 (Norme in materia di contratti agrari), volto a liberalizzare i vincoli sulla composizione della famiglia colonica, previsti dal codice civile del 1942, riconosce finalmente che "il lavoro della donna è considerato equivalente a quello dell'uomo".

¹¹ Iacoponi V., *L'agricoltura delle donne. La terra fra necessità e scelta. La faticosa emancipazione delle donne contadine*, in RRN Magazine (2021), Agricoltura in genere, n. 13, 30 aprile 2021, p.9ss., che



aree marginali e delle persone legate a determinati territori, che ad un rilancio dell'economia agraria. Una chiave di lettura che ritorna anche in anni recenti. Tra i vari tentativi di costruire un'analisi di genere delle imprese agricole, non mancano studi e ricerche che, nell'ambito delle diverse criticità rilevate, mettono in evidenza una presunta "funzione sostitutiva" delle donne nei casi di "esodo" maschile¹².

Malgrado le profonde trasformazioni degli assetti giuridici ed economici del comparto agricolo, della millenaria subalternità del lavoro femminile in agricoltura resiste, tuttora, un forte retaggio culturale: la difficoltà di attribuire rilevanza alle molteplici attività svolte dalle donne a supporto della conduzione delle aziende agricole. Attività spesso considerate meramente "accessorie" (dalle attività di cura a quelle strumentali alla produzione e alla distribuzione dei prodotti) o "emergenziali" (il supporto nelle fasi di intensificazione del lavoro agricolo). Un retaggio che spiega, solo in parte, la complessità e le numerose contraddizioni che segnano i diversi tentativi di costruire un'analisi di genere del lavoro femminile in agricoltura.

Il processo di "femminilizzazione" dell'agricoltura: nuove forme di protagonismo e fenomeni di grave sfruttamento

È indubbio che il contesto nel quale ci muoviamo oggi sia radicalmente diverso da quello del secolo scorso. Da decenni, ormai, si registra un crescente protagonismo femminile nella gestione di aziende agricole, che non rispondono più allo stereotipo delle imprese "accessorie e marginali", ma che sempre più spesso si attestano tra le imprese più innovative ed efficienti. Com'è noto, le statistiche di genere sull'imprenditoria sono particolarmente complesse: le diverse grandezze da prendere in considerazione mutano a seconda della forma giuridica dell'impresa, che spesso non consente una rilevazione appropriata della composizione di genere dell'assetto proprietario. Tuttavia, al di là delle imprecisioni e delle oscillazioni tra diversi periodi, si può affermare che circa un terzo delle aziende agricole risulta a conduzione femminile¹³. Una percentuale che si innalza al 40% se si restringe l'analisi alle sole imprese individuali.

Anche per ciò che concerne il lavoro femminile dipendente, i dati statistici ufficiali mostrano una consistenza numerica che oscilla (a seconda delle annualità prese in

specifica: "erano più restie a separarsi dalla terra o non avevano la possibilità di farlo? La seconda ipotesi è forse la più plausibile e già le prime indagini dell'epoca, mostrano come le madri incoraggiassero le figlie a lasciare la campagna per risparmiare loro quella che per generazioni era stata vissuta come una condanna"

¹² Cfr. Istat (2013), Capitale umano e stratificazione sociale secondo il VI Censimento generale dell'agricoltura italiana 2010, a cura di C. Barberis, Roma; E. Montresor, F. Pecci (2015), Luci e ombre dell'imprenditorialità femminile a livello territoriale, in *Agriregionieuropa*, anno 11, n°43.

¹³ Tra le indagini più recenti, si veda Camera dei deputati, XIII Commissione Agricoltura, *Memoria scritta dell'Istituto nazionale di statistica*, Roma, 24 giugno 2021, presentata nell'ambito dei lavori parlamentari sui Progetti C. 2049 Spena, C. 2930 Cenni e C. 2992 Ciaburro (Disposizioni per la promozione dell'imprenditoria e del lavoro femminile nel settore agricolo, della pesca e dell'acquacoltura).



considerazione) intorno al 30% del totale della manodopera agricola. Si tratta, peraltro, di un dato sottostimato per almeno tre ragioni:

- a. non riesce a dar conto delle diffuse prassi di lavoro nero o irregolare (che colpiscono, ovviamente, anche la manodopera maschile);
- b. fornisce solo in parte un quadro chiaro dell'incidenza della manodopera femminile straniera, che ufficialmente si attesterebbe intorno al 13% del totale delle donne occupate in agricoltura (il 3,2% delle straniere occupate);
- c. non è in grado di "contabilizzare" i diversi contributi delle donne all'interno dell'azienda, legati ai molteplici ruoli coperti nella quotidianità, non sempre riconoscibili in termini di titolarità dei diritti e di responsabilità gestionali (Sassi, 2001).

La varietà e la ricchezza delle esperienze femminili all'interno del mondo agricolo stenta ancora a trovare un'adeguata rappresentazione nelle analisi e negli studi sull'organizzazione del settore. I diversi tentativi di analisi di genere che nell'ultimo ventennio sono stati sperimentati rivestono, tuttora, un carattere "di nicchia": più un segmento all'interno degli studi di genere, che una chiave di lettura della struttura, dell'organizzazione e del funzionamento del nostro settore primario¹⁴. Eppure, proprio dalle donne impegnate, a diverso titolo, nel settore arriva costantemente la segnalazione di alcuni nodi strutturali che affliggono l'agricoltura italiana, che richiederebbero interventi ed investimenti adeguati. Tanto le imprenditrici e le lavoratrici autonome, quanto le lavoratrici dipendenti, sollevano l'annosa questione della carenza di servizi e infrastrutture di supporto alla vita delle persone che lavorano la terra: dalla questione abitativa, ai collegamenti tra campagne e centri urbani; dalla questione della sicurezza sui luoghi di lavoro a quella dei servizi sanitari e dei servizi di cura alla persona.

Sono le medesime questioni poste al centro del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022). L'analisi che ha portato all'elaborazione del Piano mostra, con tutta evidenza, come un'azione efficace di contrasto del fenomeno del grave sfruttamento lavorativo in agricoltura non possa essere affidata esclusivamente ad un approccio repressivo: occorre intervenire sui diversi fattori strutturali che, limitando la competitività della nostra agricoltura, spingono le imprese a ricercare margini di profitto sostenibili proprio nella riduzione dei costi della manodopera¹⁵. Larga parte delle riflessioni sul caporalato si concentra sullo sfruttamento

¹⁴ Gli studi più recenti sul ruolo delle donne in agricoltura (v. *infra* Riferimenti Bibliografici) si possono suddividere in due filoni: da un lato, le analisi di genere sui fenomeni della tratta e del grave sfruttamento delle immigrate; dall'altro, alcuni studi sull'imprenditoria femminile in agricoltura, che tuttavia rivestono un'incidenza marginale nella letteratura e nel dibattito sulle politiche agricole del nostro Paese. Carenti, se non del tutto assenti, studi recenti sulle condizioni delle lavoratrici agricole italiane (il dibattito, intenso negli anni '50 e '60, si ferma negli anni '80).

¹⁵ Per un'analisi dettagliata del Piano, si rinvia a La Rocca D., A. Di Marco (2021), Progetto Su.Pr.Eme Italia, Rapporto finale. Politiche di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato: la programmazione delle risorse nazionali e dei fondi strutturali, <https://integrazionemigranti.gov.it/it-ricerca-news/Dettaglio-news/id/2207/SuPrEme-Italia-online-le-sei-ricerche-sul-caporalato>



degli immigrati: è certamente la parte più visibile del fenomeno. La punta di un iceberg, ben più profondo.

Sotto la superficie dell'acqua, restano ancora sostanzialmente "invisibili" le diverse forme di sfruttamento del lavoro femminile, anch'esso rilevato solo nei casi di "emergenza": solo quando i casi più drammatici conquistano le prime pagine dei mezzi di informazione¹⁶. Una maggiore attenzione alle analisi di genere del lavoro agricolo consentirebbe di affrontare in modo più frontale uno dei principali elementi di fragilità del nostro sistema: l'insostenibilità nel medio periodo di un modello che prova ad 'occultare' i costi dei servizi essenziali per lo sviluppo agricolo, scaricandolo su un'anacronistica divisione del lavoro tra uomini e donne.

Obiettivi, fonti e metodologia della ricerca

Un'analisi di genere del lavoro agricolo sconta la necessità di confrontarsi con almeno tre ordini di fonti:

- la letteratura sul ruolo delle donne in agricoltura;
- gli studi e le ricerche sui fenomeni migratori, che hanno modificato il mercato del lavoro agricolo, anche dal punto di vista della sua composizione di genere;
- le analisi sulle peculiarità delle nuove forme di grave sfruttamento delle donne.

Difficile, dunque, comporre un quadro d'insieme compiuto e coerente, senza rischiare generalizzazioni incongrue o letture approssimative. Partire da tale consapevolezza, sin dalla fase dell'impostazione di questa ricerca, sono stati prefissati obiettivi più delimitati, che consentano di scendere più in profondità in dinamiche estremamente complesse e mutevoli:

- limitare l'analisi al lavoro femminile dipendente;
- circoscrivere l'indagine ad uno specifico contesto territoriale;
- adottare una metodologia di ricerca basata sull'incontro diretto con le lavoratrici e con operatori qualificati.

Il lavoro femminile subordinato

Come si è detto, solo da pochi decenni in Italia - e soprattutto nel Mezzogiorno - il lavoro femminile in agricoltura si è "emancipato" da un'atavica condizione giuridica di

¹⁶ Sul "caso Ragusa", v. *infra*, § 5. Vale la pena ricordare come il fenomeno del caporalato e dello sfruttamento in agricoltura sia balzato all'attenzione mediatica e politica anche in occasione della "scoperta" di vittime italiane. Emblematico il caso di Paola Clemente, che nel 2015, nelle campagne di Andria, ha perso la vita all'età di quarantanove anni per essere stata costretta a lavorare dodici ore al giorno sotto il sole (cfr. Commissioni Riunite XI e XIII, Audizione della Ministra del lavoro e delle politiche sociali, Nunzia Catalfo, cit., p. 7).



tipo “para-schiavistico”, che lo assimilava ad un mero fattore integrativo/accessorio nel modello di conduzione familiare della terra. In quel modello, ritmi e orari della vita delle donne erano scanditi dalle molteplici esigenze della “casa colonica”, nella quale si sovrapponevano, senza una netta distinzione, attività riproduttive e di cura, lavoro produttivo, attività agricole “connesse” (dalla conservazione/trasformazione del prodotto, alla gestione delle quote di prodotto destinato all’autoconsumo). La svalorizzazione del lavoro femminile pesa, ovviamente, anche su quello salariato, che spesso continua ad essere considerato come scarsamente qualificato, necessariamente transitorio, legato ad esigenze stagionali.

E ciò, persino, quando alcune mansioni di grande rilevanza economica vengono riservate alle donne, proprio in virtù della loro maggiore predisposizione “attitudinale”: si pensi al confezionamento dei prodotti freschi per la vendita o all’innesto delle piante. Attività indispensabili, “ghettizzate” in reparti quasi totalmente femminilizzati¹⁷. E proprio per ciò sottopagate. Non deve sorprendere, dunque, il progressivo allontanamento delle donne dalla terra e la concentrazione dell’occupazione femminile in altri settori produttivi: i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro per il 2020 indicano che, in Italia, solo il 2,4% del totale delle donne occupate opera nel settore “Agricoltura, silvicoltura e pesca”, contro il 13,4% di donne occupate nell’industria e l’84,2% nei servizi¹⁸.

La scarsa incidenza dell’occupazione femminile agricola sul totale della popolazione femminile attiva può spiegare, almeno in parte, lo spostamento dell’attenzione delle politiche e delle rivendicazioni di genere dalle campagne ai settori nei quali si concentra il lavoro femminile. Non spiega, invece, la difficoltà di intercettare le esigenze e le istanze di quel terzo dell’occupazione agricola, che com’è si è detto, risulta tuttora costituito da donne (in netta prevalenza italiane).

La domanda che attraversa la ricerca è: quanto rimane e quanto riemerge dell’atavica “invisibilità” del lavoro femminile in agricoltura? La ricerca, nel concentrare l’indagine sul mondo del lavoro subordinato, prova a verificare la sussistenza di forme di discriminazione basate sul genere, le prassi che determinano la persistenza di gap salariali, l’incidenza sulla capacità lavorativa delle donne delle condizioni logistiche e organizzative delle attività produttive.

Il contesto territoriale

Gli studi che fin qui hanno affrontato l’analisi del comparto agricolo in un’ottica di genere dimostrano che, per superare stereotipi e luoghi comuni, occorre concentrare

¹⁷ V. *infra* § 3.

¹⁸ Cfr. Camera dei deputati, XIII Commissione Agricoltura, *Memoria scritta dell’Istituto nazionale di statistica*, cit.



l'attenzione su contesti territoriali specifici. Gli assetti socio-economici delle diverse realtà agricole, nel nostro Paese, sono caratterizzati da differenze marcate e profonde, persino all'interno della stessa Regione. In Sicilia, ad esempio, possono essere sufficienti poche decine di chilometri tra un territorio e l'altro per disegnare modelli di organizzazione del lavoro e condizioni di sfruttamento radicalmente differenziate: tra le colture dell'area di Cassibile e le serre della Fascia Trasformata del ragusano, a mutare radicalmente non è solo il paesaggio.

Del resto, la struttura e le dinamiche del mercato del lavoro agricolo sono sempre strettamente connesse alle esigenze dettate dalla tipologia di coltura: dal carattere più o meno stagionale del grado di intensità del lavoro umano, alle tecniche di conservazione e di confezionamento dei prodotti, al loro grado di deperibilità.

Ma pesano anche la stratificazione dei regimi giuridici del rapporto con la terra, le trasformazioni degli assetti proprietari, le dimensioni aziendali, l'organizzazione della distribuzione dei prodotti, le infrastrutture di collegamento tra centri urbani e campagne, la disponibilità di alloggi, l'organizzazione dei servizi socio-sanitari. Tutte condizioni che in Sicilia, malgrado alcuni tratti comuni, si differenziano notevolmente tra un territorio e l'altro¹⁹. La ricerca, pertanto, si concentra solo su uno di questi territori: l'area del Ragusano, con particolare riferimento alla cosiddetta "fascia trasformata".

La metodologia della ricerca

Come si è detto, obiettivo principale dell'indagine è la descrizione degli elementi qualitativi che caratterizzano l'impiego di manodopera femminile nell'agricoltura del ragusano, con specifico riferimento alle mansioni svolte, alle condizioni contrattuali, all'incidenza della componente irregolare. L'intento è soprattutto quello di verificare la sussistenza di forme di discriminazione basate sul genere e l'ampiezza dei fenomeni di molestie sessuali e di doppio sfruttamento. Si tratta di fenomeni che risultano di difficile rappresentazione, dal momento che sfuggono alle statistiche ufficiali: quasi inesistente il ricorso alla pur ricca normativa antidiscriminatoria, estremamente ridotto in numero di denunce per violenza sessuale da parte di caporali o datori di lavoro. Nell'ultimo decennio, l'area del ragusano ha attirato l'attenzione dei media nazionali²⁰, e persino internazionali²¹, che ha consentito l'avvio di alcune importanti operazioni delle forze

¹⁹ Macaluso D., *Sicilia*, in CREA (2020), Rapporto R.I.C.A. 2020, Le aziende agricole in Italia. Risultati economici e produttivi, caratteristiche strutturali, sociali ed ambientali (periodo 2014-2017), Centro di ricerca Politiche e Bioeconomia del CREA, pp. 241 ss.; Marras M. F. et al., a cura di (2021), *L'agricoltura italiana conta*. XXXIII edizione - 2020, CREA, Roma

²⁰ Si v. le inchieste di A. Mangano su L'Espresso,

<https://espresso.repubblica.it/inchieste/2014/09/15/news/violentate-nel-silenzio-dei-campi-a-ragusa-il-nuovo-orrore-delle-schiave-rumene-1.180119>

²¹ Si vedano, ad esempio, le inchieste giornalistiche pubblicate sul The Guardian

<https://www.theguardian.com/global-development/2017/mar/12/slavery-sicily-farming-raped-beaten-exploited-romanian-women>



dell'ordine che hanno portato allo scoperto la drammatica condizione di sfruttamento, anche sessuale, di alcune donne rumene.

Una di queste operazioni (l'Operazione Boschettari), come si dirà più avanti, ha portato di recente ad alcune severe condanne per traffico di esseri umani²². Altre sono state condotte in attuazione della 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". Ma, per lo più, sembrano aver prodotto risultati parziali: una maggiore emersione del lavoro nero, trasformatosi in lavoro stagionale "regolare". Tuttavia, continuano a mancare stime ufficiali del grado di diffusione dei processi di grave sfruttamento nel contesto territoriale preso in considerazione: malgrado alcuni successi nell'azione repressiva, resta fin troppo elevato lo scarto tra la percezione dell'entità del fenomeno e la consistenza numerica dei procedimenti avviati e conclusi²³.

Da qui l'esigenza di andare oltre il dato statistico, puntando su un approccio di tipo qualitativo. La ricerca è stata condotta in due fasi:

Fase A) alcune interviste semi-strutturate con lavoratrici italiane e straniere. Non si è inteso condurre un vero e proprio "sondaggio", basato su una campionatura rappresentativa della forza lavoro femminile dell'area. Si è preferito, piuttosto, effettuare alcuni colloqui diretti con quel campione di donne che si è rivelato in grado di fornire informazioni abbastanza complete e non reticenti. Questa prima fase della ricerca si è, comunque, esposta ad una serie di criticità, la principale delle quali è stata proprio la difficoltà di "intercettare" lavoratrici disponibili a lasciarsi intervistare. Difficoltà confermate dall'indagine parallela, condotta con questionari strutturati, su un campione ben più ampio: anche in quell'indagine la percentuale di donne che ha aderito al questionario si è rivelata particolarmente ridotta.

Fase B) selezione ed interlocuzione con un Panel di testimoni privilegiati, che hanno dato luogo a due Focus Group²⁴. Sono intervenuti esperti ed operatori del settore, responsabili di Progetti di accoglienza e assistenza alle vittime di tratta e di caporalato, rappresentanti dei sindacati del territorio.

La difficoltà di procedere ad una vera e propria "campionatura" delle lavoratrici da intervistare è stata posta tra le premesse della seconda fase della ricerca: lo scarto tra la

²² V. infra, § 5

²³ V. infra § 5

²⁴ Gli incontri sono stati organizzati grazie alla collaborazione di Monia Gangarossa e Riccardo Valeriani e coordinati da Francesco Carchedi e Delia La Rocca.

Il primo incontro si è svolto 11/02/2022. Sono intervenuti: Vincenzo La Monica, Dario Biazzo, Caterina Poidomani, Federica Giancontieri.

Il secondo Focus group si è svolto il 18/02/2022. Sono intervenuti: Anita Giavatto (Referente Progetto Shub INCA/ CGIL); Andrea Gentile (Responsabile Progetto Sprar-Diaconia Valdese); Sami Rhouma (Responsabile Sportello immigrazione - Camera del Lavoro di Vittoria); Giorgio Abate (Responsabile Sportello immigrazione - Flai Cgil Ragusa); Giuseppe Scifo (Segretario Generale CGIL Ragusa).



consistenza effettiva della forza lavoro femminile nelle serre del ragusano e le lavoratrici disposte a lasciarsi coinvolgere è stato l'incipit, lo spunto iniziale, dei due Focus Group. Rassegnazione, paura, omertà, insufficiente grado di consapevolezza dello sfruttamento? Sono domande che attraversano l'intera indagine. Gli esiti del confronto tra esperti ed operatori impegnati nelle azioni di contrasto del caporalato del territorio oggetto dell'indagine hanno consentito di andare ben oltre la difficile risposta a questi interrogativi.

La metodologia seguita, in effetti, ha consentito di ricostruire un quadro abbastanza ampio ed articolato del ruolo delle donne nell'agricoltura ragusana, dei diversi gradi e delle diverse modalità di sfruttamento del lavoro femminile. Il Rapporto rielabora, liberamente, gli esiti complessivi delle diverse interlocuzioni con le lavoratrici intervistate e con i testimoni privilegiati, a partire da un'analisi basata anche sulla letteratura sul tema, oltre che su una serie di fonti ufficiali (statistiche e Atti Parlamentari).

1.2 La dimensione di genere del lavoro agricolo nell'area di Ragusa

L'occupazione femminile nel territorio di Ragusa

Come rilevato da più parti, la principale difficoltà che incontrano tutte le indagini basate su un approccio di genere al mercato del lavoro agricolo è la carenza di dati statistici adeguati. Malgrado nell'ultimo ventennio ci sia stata un'apprezzabile crescita della consapevolezza dell'importanza delle statistiche di genere, proprio nel settore agricolo permane la tendenza a presentare dati "neutri", persino laddove i dati siano stati raccolti come disaggregati. I dati Istat relativi alle forze di lavoro, che pure consentono di conoscere abbastanza nel dettaglio l'articolazione del mercato del lavoro su scala regionale e provinciale, non sempre forniscono un'adeguata disaggregazione per genere dell'occupazione nel settore primario.

Una rappresentazione di genere dell'occupazione femminile in agricoltura (dipendente ed indipendente) è disponibile solo a livello regionale. Mancano, invece, ancora dati aggiornati di livello sub-regionale: per ciò che concerne le aree rurali, è possibile conoscere solo il numero totale della popolazione attiva (occupati, disoccupati, in cerca di occupazione)²⁵; mentre i dati sul mercato del lavoro a livello provinciale, pur disaggregati per genere, non sono ripartiti per settore produttivo (a differenza di quelli a livello regionale). Per provare a ricostruire un quadro – sia pur approssimativo – dell'incidenza del lavoro femminile nel comparto agricolo ragusano, conviene partire da alcuni dati di livello regionale, nonché da una lettura della struttura produttiva dell'area.

²⁵ ISTAT - SISTEMA INFORMATIVO, *Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo*, Lavoro, in <https://www.istat.it/it/archivio/16777>



Dalle diverse fonti consultate, risulta che, nel 2018, sull'intero territorio siciliano:

- su un totale di 153.652 lavoratori agricoli dipendenti, 35.083 sono donne (il 22,8%) (dati INPS);
- su un totale di 42.617 imprese individuali, le titolari donne sono 14.000, pari al 32,85% del totale degli imprenditori individuali²⁶.

I dati così aggregati non consentono, ancora, di misurare l'effettiva incidenza della partecipazione femminile al mercato del lavoro agricolo nelle aree a più alta densità di lavoro agricolo, tra le quali il territorio ragusano occupa un peso preponderante. Come si dirà più avanti (infra § 2.2.), in Sicilia, larga parte della richiesta di manodopera agricola si concentra, necessariamente, in poche aree territoriali. Le caratteristiche dell'economia agricola ragusana fanno della provincia di Ragusa una delle aree a più alta concentrazione di manodopera non stagionale. In carenza di dati specifici sull'occupazione agricola della provincia, vale la pena richiamare l'attenzione sulle peculiarità della partecipazione femminile al mercato del lavoro ragusano, rispetto a quello regionale.

Secondo dati Istat²⁷, la provincia di Ragusa mostra:

- **tassi di occupazione femminile** costantemente superiori di circa 10 punti percentuali rispetto alla media regionale: nel 2020 si registra un tasso del 38,8% (a fronte di un tasso di occupazione maschile del 65,4%);
- **il tasso di disoccupazione femminile** oscilla stabilmente intorno al 20% (18,1% nel 2020), mentre il tasso di disoccupazione maschile risulta estremamente variabile (dal 18% del 2017 all'11,8% del 2020);
- **il tasso di attività femminile**, nell'ultimo ventennio, si attesta abbastanza stabilmente al di sopra del 45% (con punte del 49% nel 2017 e del 47,7% del 2020), laddove a livello regionale si ferma molto al di sotto del 40%; tale tasso, peraltro, presenta dinamiche analoghe a quelle dell'attività maschile, che supera stabilmente il 70% (dal 71,9% nel 2017 si passa al 74,5% nel 2020), anch'esso ben al di sopra di quello regionale (tra il 66% del 2017 e il 63,5% del 2020).

Una rielaborazione dei dati disponibili mostra visivamente come il livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro ragusano risulti considerevolmente più elevato rispetto ai valori regionali. La Tabella che segue rende evidente lo scarto tra i valori a livello regionale e quelli dell'area ragusana. Si è assunto come anno di riferimento il 2020, che – malgrado la crisi pandemica – mostra valori in linea con una tendenza abbastanza stabile nell'ultimo decennio²⁸.

²⁶ Cfr. Camera dei deputati, XIII Commissione Agricoltura, *Memoria scritta dell'Istituto nazionale di statistica*, cit.

²⁷ ISTAT, *Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo - Lavoro*, che fornisce la serie completa dei dati relativi al mercato del lavoro su base provinciale dal 2004 al 2021, in <https://www.istat.it/it/archivio/16777>

²⁸ Rielaborazione dei dati ISTAT, *Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo - Lavoro*, cit.



Tab. 1. Partecipazione femminile al mercato del lavoro

Tasso di partecipazione	SICILIA	RAGUSA (provincia)
Tasso Occupazione femminile	29,3%	38,8%
Tasso Disoccupazione femminile	20,5%	20%
Tasso Attività femminile	37,1%	45%

I dati appena mostrati rendono quantomeno ragionevole ipotizzare che il maggior dinamismo del mercato del lavoro ragusano, rispetto a quello regionale, sia da connettere proprio con il particolare sviluppo del settore agro-alimentare in questa area della Sicilia. Altrettanto ragionevole risulta ipotizzare che la presenza femminile nel settore agricolo ragusano sia tutt'altro che marginale o irrilevante.

Le caratteristiche del comparto agricolo ragusano. Il lavoro femminile nella fascia trasformata

Per comprendere meglio le dinamiche del mercato del lavoro agricolo siciliano, è opportuna una sintetica lettura del contesto territoriale. Com'è noto, il territorio siciliano presenta caratteristiche orografiche che condizionano considerevolmente la distribuzione territoriale delle colture praticate: prevalentemente collinare (61%), per il 25% montuoso e soltanto per il 14% pianeggiante. Nella vasta area interna collinare e montana, l'agricoltura è per lo più estensiva. Le realtà produttive specializzate si concentrano nelle aree pianeggianti costiere (Conca d'Oro di Palermo, Piana di Trapani, Val di Mazara, Piana di Catania, Piana di Gela, Fascia trasformata del Ragusano). Tra queste, rivestono un ruolo di particolare rilievo gli agrumi (75 mila ettari distribuiti prevalentemente tra le province di Catania, Agrigento e Siracusa) e le colture ortive (30 mila ettari).

Circa un terzo delle colture ortive in coltura protetta si concentra proprio nella cosiddetta "fascia trasformata" del ragusano: quell'ampia distesa di serre destinate alla produzione orticola e al florovivaismo, che convenzionalmente copre la striscia litoranea che attraversa i territori di Sciacca, Ragusa, Santa Croce Camerina, Comiso, Vittoria e Acate²⁹. In realtà, la coltivazione protetta si estende ben oltre i territori appena citati: buona parte dell'area costiera sudorientale della Sicilia, che da Pachino giunge ad Acate, già a partire dagli anni Settanta dello scorso secolo, presenta un'elevata concentrazione di serre – tra le più importanti dell'Europa – dove vengono prodotti ortaggi e, in particolar modo, i famosi pomodori "di Pachino".

²⁹ Arangio A. (2019), Resistenze e trasformazioni territoriali indotte dal fenomeno migratorio nella Sicilia ibleo-mediterranea, Geotema, n. 61



Seconda in termini produttivi solo alla Spagna, la zona del Ragusano nel 2019 ha registrato una produzione di primizie pari a 188mila tonnellate. La produzione in serre di prodotti altamente deperibili si accompagna, necessariamente, allo sviluppo di una serie di attività connesse, quali le attività di condizionamento e di confezionamento del prodotto, nelle quali il lavoro si svolge con modalità di tipo para-industriale. La fascia trasformata costituisce, insomma, l'emblema e il cuore di un sistema economico particolarmente dinamico, che conta numerose imprese, per lo più di medie e grosse dimensioni, che necessitano di manodopera stanziale e costante. In quest'area la produzione, da tempo, ha perso ogni caratteristica di stagionalità, a differenza di altre zone limitrofe (si pensi all'area di Cassibile), ove persiste un'elevata variabilità della domanda di lavoro nel corso dell'anno, con i noti picchi di richiesta nelle fasi della raccolta dei prodotti.

Larga parte delle forze lavoro agricole siciliane, soprattutto di quelle femminili, si concentra, dunque, proprio in questa zona. Per quanto i dati possano essere lacunosi, trova così conferma l'ipotesi, prima avanzata, di una consistente partecipazione femminile al mercato del lavoro agricolo ragusano: quello scarto, prima evidenziato, tra i tassi di attività femminile regionali e quelli provinciali trova adeguata spiegazione proprio in considerazione dell'elevato contributo delle donne al comparto agroalimentare della zona.

Studi e ricerche sull'area dimostrano, inoltre, come lo sviluppo economico e la capacità di resilienza di quest'area siano stati sorretti da una massiccia immigrazione straniera, che nella zona supera nettamente i valori presenti nelle altre parti dell'isola. Ne consegue spesso che, sia nelle analisi scientifiche, che nell'immaginario collettivo, lo sguardo sulla condizione delle lavoratrici agricole della zona si sofferma soprattutto sulle situazioni di disagio estremo che colpiscono le immigrate più vulnerabili. Senza spingersi a verificare quell'area grigia di precariato e di discriminazioni di genere che riguarda anche le donne italiane e le straniere da tempo residenti nell'area. Pertanto, prima di analizzare la componente femminile dell'immigrazione, sembra opportuno richiamare l'attenzione sul ruolo che le donne da sempre svolgono nell'agricoltura ragusana.

La ricerca qui svolta, grazie all'importante contributo dei "testimoni privilegiati" consultati, mostra come, in realtà, *"il lavoro femminile abbia svolto sempre un ruolo importante nel comparto delle colture intensive e quindi destagionalizzate, anche prima delle ondate migratorie dell'ultimo ventennio"*³⁰. Né va sottovalutato un altro dato storico rilevante: *"tutta la regione iblea si è da sempre contraddistinta per l'ampia diffusione della piccola proprietà terriera, a differenza del resto della Sicilia segnata dalla persistenza del latifondo"*³¹. Il modello prevalente di conduzione delle terre è stato, dunque, a lungo quello dell'azienda a conduzione familiare. Un modello, come spiegato nell'introduzione,

³⁰ Giuseppe Scifo (Segretario Generale CGIL Ragusa), Intervento al Focus Group 18/02/2022

³¹ Astuto G. (1981), *Agricoltura e classi rurali in Sicilia (1860-1880)*, in *Annali '80 del Dipartimento di scienze storiche dell'Università di Catania*, Catania, pp. 177 ss.



che si reggeva sul carattere indispensabile del lavoro femminile, per quanto “invisibile” (assorbito all’interno del concetto stesso di famiglia).

Le interviste alle lavoratrici e i contributi dei testimoni privilegiati consentono di descrivere una realtà composta dell’impiego delle donne nel settore. Il comparto a più alta densità di manodopera femminile, prevalentemente italiana, è tuttora quello florovivaistico: qui l’incontro tra domanda e offerta è segnato, da un lato, dalla maggiore qualificazione della manodopera femminile, dall’altro, dalle condizioni di maggior tutela dei lavoratori. Come spiega Giuseppe Scifo, *“nei vivai e nelle aziende floristiche, le condizioni sono state sempre migliori rispetto al comparto orticolo, perché le dinamiche economiche sono sicuramente diverse: il vivaio lavora in un mercato che ha una sua stabilità, rispetto alla caratterizzazione produttiva ed economica dell’ortofrutta”*³². In questa realtà, non sembrano rilevabili condizioni di grave sfruttamento lavorativo, sebbene non manchino le prassi di lavoro “grigio”.

Le donne costituiscono, ormai, una componente importante anche nel settore ortofrutticolo, con un particolare impegno nel comparto del confezionamento dei prodotti. Ma è proprio in questo settore che il modello produttivo cambia, così come cambiano rapidamente gli assetti proprietari e i margini di profitto delle aziende. Nonostante l’elevata qualità dei prodotti, infatti, il comparto dell’orticoltura ragusana mostra una serie di criticità che si riflettono sulla condizione dei lavoratori e delle lavoratrici. La difficoltà della gran parte dei produttori a orientare al marketing la propria impresa e le carenze di una valida struttura commerciale rimangono ancora oggi un forte ostacolo per uno sviluppo equilibrato del settore.

Le reti commerciali si basano per lo più sul sistema tradizionale del conferimento presso i locali mercati annonari (Vittoria e Scicli), mentre l’associazionismo si limita alla presenza di una decina di Organizzazioni di produttori di piccole dimensioni che intercettano soltanto una parte limitata della produzione. La maggior parte di questa viene ancora venduta sfusa e senza adeguato packaging, rinunciando al valore aggiunto del marchio e mancando di soddisfare le richieste dei mercati più remunerativi dai quali resta esclusa. Inoltre, gli imprenditori sono sempre più spesso chiamati a rispondere alle richieste di mercato e a una domanda controllata dalla GDO (Grande Distribuzione Organizzata), che impone prezzi bassi, esige determinate quantità di prodotto, predilige standard qualitativi elevati, con alto valore aggiunto (produzioni certificate, biologiche, ecc.), oltre alla tracciabilità di filiera. Richieste che trovano impreparate soprattutto le piccole imprese.

³² Giuseppe Scifo (Segretario Generale CGIL Ragusa)



La reazione a tali criticità ha, finora, prodotto due effetti:

- da un lato, un processo di concentrazione delle aziende, con la chiusura di molte piccole aziende a conduzione familiare (con prevalente impegno del lavoro femminile);
- dall'altro, un'organizzazione del lavoro segnata quasi “naturalmente” da livelli elevati di precarietà e di intensività della giornata lavorativa.

Ampia parte del lavoro femminile è richiesta nei centri di condizionamento, ove si svolge l'attività di confezionamento del prodotto fresco, velocemente deperibile: l'attitudine femminile alla precisione e alla “delicatezza” è una delle motivazioni della preferenza verso l'impiego di donne³³, mentre i maschi vengono indirizzati ad altre attività. La maggiore criticità di questa fase della produzione riguarda proprio l'organizzazione del lavoro. Malgrado si tratti di un'attività di tipo “seriale”, para-industriale, il comparto soffre di una quasi totale assenza di “programmazione”.

L'organizzazione del lavoro sembra il frutto di una “*filiere impazzita. Ogni giorno, in ogni minuto, non c'è la possibilità di una programmazione dell'orario: un giorno arrivano da parte della GDO dieci ordini, un giorno ne arrivano due. Un giorno si lavora 12 ore effettive, un altro giorno si lavora 4 ore. Oppure si sta in magazzino 8 ore per fare 4 ore di lavoro effettivo, perché c'è questo andamento a singhiozzo*”.³⁴

Questo modello determina, a sua volta, un sistema di contrattazione che si rivela particolarmente penalizzante proprio per il lavoro femminile:

- prevale il cosiddetto lavoro “a chiamata” (spesso all'ultimo momento, con un semplice sms), che entra fatalmente in contraddizione con il carico di cura tuttora monopolio delle donne;
- predilige il ricorso al “finto” lavoro stagionale (il contratto “regolare” copre il numero minimo di giornate utili per accedere alla Naspi agricola, anche se le lavoratrici sono impegnate tutto l'anno), che consente di mantenere il settore in un limbo tra regolarità e irregolarità, occultando lo sfruttamento lavorativo e scaricando sul settore pubblico una parte del costo effettivo del lavoro.

A tutto questo si aggiunge la quasi totale assenza di servizi pubblici alla persona. Basti pensare che, secondo le ultime rilevazioni ISTAT, nella provincia di Ragusa meno del 5% dei bambini nella fascia di età prescolare usufruisce di servizi per l'infanzia.

³³ La ricerca conferma quanto sia ancora molto diffusa “l'idea convenzionale che le fatiche del lavoro in serra si adattino di più a un corpo maschile, mentre la precisione e la velocità dei lavori di confezionamento si prestino più alla mano piccola e veloce delle donne” (Valeria Piro, Giuliana Sandò, *Corpi da lavoro. Etnografia del lavoro a giornata nelle serre siciliane*, 2019 - Mimesis Journal, pp.109 ss.).

³⁴ Giuseppe Scifo, cit.



L'apporto delle donne straniere allo sviluppo dell'agricoltura ragusana

Donne migranti. Alcuni dati

Come si è anticipato, lo straordinario sviluppo dell'economia agricola ragusana, legato principalmente alla produzione in serra, risulta sorretto dal contributo determinante degli immigrati, che si sono progressivamente stabiliti sul territorio ragusano. Al primo gennaio 2022, la popolazione residente nella provincia di Ragusa risulta costituita per il 9,75% da cittadini di nazionalità straniera: una percentuale considerevolmente più elevata di quella isolana, dove la popolazione di cittadinanza straniera non raggiunge il 4% del totale dei residenti³⁵. Un dato sostanzialmente costante nel corso dell'ultimo decennio. Il dinamismo del comparto delle serre ha fatto crescere negli anni la domanda di forza lavoro immigrata. L'incidenza di residenti stranieri sul totale della popolazione risulta, inoltre, più alta nei comuni che presentano una maggiore concentrazione di impianti serricoli. È opinione diffusa che la manodopera immigrata sia stata una colonna portante del comparto, anche negli anni della crisi che tra il 2011 e il 2014 ha colpito l'agricoltura ibleo-mediterranea.

Anche per ciò che concerne il contributo della manodopera straniera, un'analisi di genere risulta condizionata dalla carenza di dati adeguatamente disaggregati (per genere, per settore produttivo, per livelli territoriali). Nel 2022, su 30.743 cittadini stranieri residenti nella provincia di Ragusa, **12.963** sono donne: **l'8,15 %** del totale della popolazione femminile residente. Il territorio della provincia di Ragusa è il quarto in Sicilia per la presenza di donne straniere residenti (superato nettamente dai territori provinciali di Palermo, Catania e Messina), che rappresentano il 14,4% della popolazione femminile straniera residente in Sicilia.

Di grande utilità la disaggregazione del dato sulla base della nazionalità di provenienza:

- **sono cittadine europee circa 4.800** donne, di cui oltre 4.000 sono rumene. Le rumene, come le donne polacche (oltre 400), si presentano numericamente superiori rispetto ai connazionali maschi (rispettivamente circa 3000 rumeni e circa 100 polacchi);
- **circa 3000 donne provengono dall'Europa Centro-Orientale**. Anche in questo caso, le donne superano numericamente i propri connazionali, con l'unica eccezione delle albanesi, il cui insediamento nell'area è molto risalente;
- **delle 3.800 donne africane, 2500 vengono dalla Tunisia e circa 700 dal Marocco**. Di dimensioni ridotte la presenza nigeriana: 177 donne. A differenza

³⁵Elaborazione su dati ISTAT: <https://www.istat.it/it/popolazione-e-famiglie?dati> [Dati estratti il 04.06.2022 da I.Stat]



delle cittadine europee, la componente femminile dell'immigrazione africana risulta nettamente inferiore rispetto a quella maschile;

- molto polverizzata la provenienza delle altre straniere residenti.

Non sono, invece, facilmente reperibili dati aggiornati sulla partecipazione delle donne straniere al mercato del lavoro provinciale, né sulla percentuale delle occupate nel settore agricolo. Dall'ultima serie di dati ISTAT, è possibile ricavare il dato sul tasso di occupazione della popolazione femminile straniera a livello regionale, per tre annualità. Sull'intero territorio siciliano, il tasso di occupazione delle donne straniere residenti si attestava al 41,8%, nel 2014; al 41,5% nel 2017; per scendere al 37,3% nel 2020. Il corrispondente tasso per la popolazione maschile resta, invece, tendenzialmente stabile intorno al 63%. Ai fini della ricerca, sarebbe stato molto utile conoscere più in dettaglio la distribuzione territoriale e settoriale delle donne straniere occupate. Insieme al dato (anch'esso assente) sul numero complessivo di donne occupate nell'agricoltura ragusana, avrebbe fornito un elemento di valutazione più ravvicinato della tradizionale "invisibilità" dell'apporto femminile all'economia agricola.

Tuttavia, alcune informazioni si possono ricavare dalle interviste realizzate con alcune lavoratrici italiane e straniere (v. *infra*). Vale la pena evidenziare che, nell'esperienza concreta, gli impianti di confezionamento si reggono quasi esclusivamente su manodopera femminile: per due terzi italiana e solo per un terzo straniera.

Le tappe dell'immigrazione femminile

Nell'ottica di catturare altri "indizi" utili per un'analisi di genere del mercato del lavoro agricolo, sembra opportuno qualche rapido accenno alle principali tappe del processo di attrazione di immigrati nell'area. Fino alle soglie del 2000, la maggioranza di cittadini stranieri residenti in Sicilia proveniva dai Paesi del Maghreb, soprattutto Tunisia e Marocco, e trovava occupazione principalmente in agricoltura. Si trattava di un'immigrazione quasi "tradizionale": l'interscambio tra le due coste del Mediterraneo (quella siciliana e quella tunisina) ha radici ben più risalenti rispetto alle grandi ondate migratorie degli anni 2000.

Erano soprattutto gli uomini ad emigrare. Come dimostrano tuttora i dati sulla composizione di genere della popolazione di origine nordafricana, le donne sono spesso arrivate in momenti successivi, soprattutto attraverso lo strumento del ricongiungimento familiare. Molto diversa l'ondata migratoria che raggiunge il ragusano a partire dal 2004-2005: il consistente flusso migratorio proveniente dall'Europa dell'Est, principalmente dalla Romania, è costituito in prevalenza da donne in cerca di occupazione nei principali centri urbani dell'isola. Le donne che non sono riuscite a collocarsi come collaboratrici domestiche o badanti, nella provincia di Ragusa, prestano il proprio lavoro in attività agricole quasi sempre in assenza di un regolare contratto e con retribuzioni molto inferiori



rispetto a quelle della manodopera extracomunitaria tradizionalmente impiegata in zona (in particolare quella tunisina, ormai abbastanza integrata).

Dal 2007, in corrispondenza dell'entrata nell'UE della Romania, si è osservata una nuova ondata migratoria dall'Europa centro-orientale, collegata al ricongiungimento familiare, che ha fatto registrare un incremento della componente maschile³⁶, che resta comunque inferiore numericamente rispetto a quella delle connazionali: nel 2020, su **7.359** residenti di nazionalità rumena, **3.288** sono uomini e **4.071** sono donne. Dal 2013 la tendenza all'aumento dei lavoratori provenienti dall'Europa dell'est, che negli anni precedenti aveva determinato il superamento della componente nordafricana, ha subito una battuta di arresto portando ad un riequilibrio tra le due componenti della manodopera straniera. Successivamente la composizione in termini di provenienze si è mantenuta stabile: nonostante nella regione si registri la presenza di numerose comunità provenienti da ogni parte del mondo, la manodopera straniera continua ad essere rappresentata quasi esclusivamente da cittadini nordafricani, prevalentemente tunisini e marocchini, e da cittadini europei, in prevalenza donne, per lo più rumene.

La peculiarità di quest'area ha significativi effetti sulle caratteristiche e le modalità dell'insediamento degli immigrati, che la distinguono da aree limitrofe. Il carattere destagionalizzato della produzione agricola della zona ha, certamente, favorito una certa stabilità della popolazione straniera, meno esposta alle incognite dei cicli produttivi, destinati a richiamare flussi straordinari di manodopera straniera nelle fasi di raccolta, nella pressoché totale assenza di soluzioni alloggiative e di infrastrutture.

È il caso dell'annuale “emergenza” migratoria nell'area di Cassibile: ogni anno, nella stagione della raccolta, puntualmente divampa la polemica sulle condizioni di degrado in cui versano tendopoli e baraccopoli, che sorgono - per lo più in modo improvvisato - nei dintorni di Cassibile per ospitare la manodopera straniera stagionale, considerata indispensabile dall'imprenditoria locale³⁷. Analoga “emergenza” determina, altrettanto puntualmente, la raccolta delle arance di Ribera, nel confinante territorio agrigentino. Nel ragusano, invece, si assiste ad una problematica diversa. Molti nuclei familiari stranieri (prevalentemente europei) trovano, spesso, alloggio in strutture più o meno improvvisate all'interno delle stesse aziende agricole, messe a disposizione dagli stessi datori di lavoro, quasi mai a titolo gratuito.

Questa soluzione, a prima vista, determina una serie di vantaggi: riduce i costi e l'impatto dei complicati spostamenti dai centri urbani alle campagne e contrae al minimo il ruolo dell'intermediazione tra lavoratori/lavoratrici e datore di lavoro. Mette cioè fuori

³⁶ Marras M. F. et al., a cura di (2021), *L'agricoltura italiana conta*, cit.

³⁷ Cassibile è una frazione di Siracusa a poche decine di chilometri dall'area ragusana, caratterizzata da colture fruttifere che richiedono grandi afflussi di manodopera nelle stagioni del raccolto. Sulla stampa locale, sono numerose le polemiche sulle baraccopoli nei dintorni di Cassibile e sulle politiche ondivaghe delle istituzioni locali. A titolo di esempio, Catania G., *L'imprenditore Moschella: “difendo la nostra agricoltura, stagionali necessari”*, 13/03/2021, in *L'imprenditore Moschella: “difendo la nostra agricoltura, stagionali necessari. Cassibile sia risarcita”* – SiracusaOggi.it



campo la figura del “caporale”, che secondo molti risulta pressoché inesistente nel ragusano. Quantomeno nella forma classica del reclutatore giornaliero e dell'erogatore dei “servizi” di trasporto e alloggio. Il lato negativo di tale soluzione consiste, da un lato, nel carattere spesso fatiscente e malsano degli immobili adibiti ad alloggi per famiglie, dall'altro, nelle gravi condizioni di isolamento in cui vengono posti donne e bambini. Prive di mezzi di trasporto, le donne straniere subiscono una sorta di “segregazione”: totalmente dipendenti, dal marito o dal datore di lavoro, per i propri spostamenti verso i centri urbani per qualsiasi necessità (dalle visite mediche al disbrigo di pratiche burocratiche). Inoltre, come rivelano i racconti delle intervistate, è proprio da questa soluzione che nascono i rischi di “promiscuità” e di approfittamento: nel migliore dei casi, l'impossibilità di definire una demarcazione tra (tempi di) lavoro e (tempi di) vita privata.

Discriminazioni di genere e sfruttamento delle lavoratrici agricole. Una lettura delle prassi più diffuse.

Come si è anticipato, una delle principali criticità incontrate nel corso della ricerca è stata la difficoltà di ottenere la disponibilità delle lavoratrici - sia italiane, che straniere - a rilasciare interviste. A differenza dei lavoratori maschi, che hanno accettato di buon grado di rispondere a questionari, il numero di donne intervistate appare esiguo. Una difficoltà che viene fatta rilevare anche da altre indagini “sul campo”, un segnale di una sorta di “ritorno” alla “invisibilità” delle lavoratrici agricole, messa in evidenza fin dalle prime pagine di questo Rapporto. Non sono solo le lavoratrici formalmente “irregolari” ad essere “scarsamente intercettate dalle istituzioni, dai sindacati e dalle organizzazioni della società civile”³⁸. Una sorta di reticenza o di diffidenza sembra caratterizzare anche le lavoratrici, con contratto di lavoro apparentemente regolare (per lo più stagionale). Sin dalle prime fasi della ricerca, dunque, ci si è posti l'obiettivo di comprendere le ragioni dello scarto tra le dimensioni dell'occupazione femminile nel comparto agricolo, tutt'altro che irrilevanti, e l'esiguità del numero di donne disponibili a dare voce alle proprie esperienze ed esigenze.

Ricattabilità, condizioni di grave dipendenza non solo economica, esposizione a forme più o meno organizzate di criminalità. Oppure, rassegnazione e scarsa fiducia nella capacità delle istituzioni e delle organizzazioni della società civile. Sembrano queste le spiegazioni più semplici ed immediate. Tuttavia, la fotografia della realtà ragusana che emerge a conclusione dell'indagine risulta molto più articolata e complessa. La ricerca si è sviluppata a partire da alcune domande-chiave, che sono state sottoposte sia alle

³⁸ ActionAid (2022), *Report 2022. Cambia Terra. Dall'invisibilità al protagonismo delle donne in agricoltura*, p.22, https://actionaid-it.imgix.net/uploads/2022/04/Cambia-Terra_Report_2022.pdf



lavoratrici che si sono rese disponibili, sia al panel di operatori ed esperti che sono stati consultati:

- se e quanto sono riscontrabili forme di discriminazione basate sul genere nell'accesso al lavoro, nella tipologia di rapporti contrattuali, nei livelli salariali;
- qual è l'ampiezza dei fenomeni di grave sfruttamento lavorativo, configurabili quali vere e proprie forme di "caporalato";
- quanto risultano diffusi i fenomeni di violenza, anche sessuale, che negli anni scorsi sono stati al centro dell'attenzione non solo mediatica.

La prima domanda è quella che ha consentito di ricostruire un quadro complessivo delle pratiche più diffuse di sfruttamento lavorativo e dell'incidenza di tali prassi sulla condizione delle lavoratrici.

Dal lavoro informale al lavoro "grigio". Il lavoro "stagionale" nell'agricoltura destagionalizzata.

Come si è accennato, nell'ultimo quindicennio, l'economia agricola della zona ha subito un graduale processo di concentrazione aziendale: le piccole aziende a conduzione familiare hanno ceduto il posto ad imprese medio-grandi, in grado di reggere maggiormente la competizione su un mercato dei prodotti alimentari sempre più globalizzato. Dai racconti delle lavoratrici italiane si evince un duplice impatto di questo processo sulla condizione lavorativa delle donne:

- lo spostamento dall'azienda di famiglia o dal lavoro autonomo al lavoro dipendente;
- il passaggio da una condizione lavorativa informale ad una maggiore "regolarità" dei rapporti contrattuali.

Per comprendere meglio le diverse forme di sfruttamento lavorativo delle donne nel ragusano, è necessario mantenere distinta l'analisi delle piccole unità produttive da quelle delle aziende medio-grandi.

Il lavoro femminile nelle piccole unità produttive: la riproposizione di antichi modelli nei nuclei familiari stranieri.

Come si è detto, l'area del ragusano vanta una risalente tradizione di piccole proprietà fondiarie (di sostanziale assenza del latifondo). Lo stesso sviluppo dell'agricoltura in serra ha origine dall'esigenza di potenziare la produttività di piccoli appezzamenti di terra³⁹. Molto diffusa, pertanto, la conduzione familiare dei terreni. Malgrado le trasformazioni dell'assetto giuridico dell'impresa familiare, molte aziende hanno provato

³⁹ Arangio A. (2019), Resistenze e trasformazioni territoriali indotte dal fenomeno migratorio nella Sicilia ibleo-mediterranea, cit.



a resistere, reggendosi sul coinvolgimento informale dei componenti della famiglia e sull'assenza di ben delimitati confini tra lavoro "domestico" e lavoro "produttivo" (o meglio lavoro per il mercato dei prodotti). In questa dimensione produttiva l'apporto del lavoro femminile - anche dopo l'abrogazione del famigerato "coefficiente Serpieri" - rimane spesso quantificato/quantificabile in modo del tutto "approssimativo", proprio in virtù del carattere indistinto tra attività agricole in senso stretto, attività complementari ed accessorie e lavoro domestico.

In molti casi, risulta persino enfatico parlare di "imprese": ci si trova, piuttosto, dinanzi ad unità produttive sospese tra vecchio assetto contadino e nuovi approcci imprenditoriali. Questa dimensione entra in crisi già a partire dai primi anni del 2000: molte di queste unità cedono dinanzi all'incalzare dei processi di concentrazione; altre tentano la sopravvivenza riproponendo il proprio modello ai nuovi nuclei familiari stranieri (soprattutto, magrebini ed europei dell'Est).

Nitido il racconto di C., lavoratrice italiana (61 anni):

"Io, come molte donne che non avevano mai lavorato perché le aziende di famiglia davano ottimi guadagni, in quegli anni, all'improvviso si sono costrette a dover cercare lavoro per sopperire alla crisi, ai debiti che le aziende agricole fallite hanno lasciato alle famiglie, ai mutui che si erano accesi e che non potevano più essere sostenuti. Pensa che molta gente ha perso la propria casa perché non è stata più in grado di pagare la rata del mutuo".

C. definisce la sua precedente condizione come "casalinga", ad ulteriore testimonianza del carattere 'informale' attribuito al lavoro femminile nella dimensione contadina. In realtà, dal suo racconto si evince con chiarezza come quel modello di conduzione della terra si reggesse proprio sul massimo coinvolgimento di tutti i componenti del nucleo familiare in quello che la stessa C. definisce "un lavoro duro" e scarsamente remunerativo. "Un destino che verrà risparmiato ai figli, con la conseguente dissoluzione dell'azienda:

"Ho due figli adulti che vivono fuori, uno a Bologna e l'altra a Torino.

Il più grande ormai da 15 anni e più lavora nel campo dell'abbigliamento, ingrosso e distribuzioni. Ormai è diventato molto bravo e ricercato nel suo lavoro. Ha cominciato a lavorare già dall'età di 17 anni nelle serre con mio marito nella nostra azienda di famiglia, ma il lavoro era duro, a lui non piaceva, si guadagnavo poco fino a che mio marito ha deciso di venderla e andare a lavorare per altri, sempre nel settore agricolo. Mio figlio decise quindi di emigrare. Per fortuna ha trovato un bell'ambiente di lavoro e umano a Bologna. Ormai convive con la sua compagna e lavora lì da anni. Non credo tornerà indietro. Mia figlia invece fa la maestra e per lavorare i primi anni, anche da precaria nella scuola, devi spostarti nelle provincie del nord. Lei è molto appassionata del suo lavoro e per fortuna dopo 5 o 6 anni di supplenze ha avuto il ruolo".



Il caso di C. è tutt'altro che isolato. Com'è noto, negli ultimi 15 anni oltre due milioni di giovani meridionali sono emigrati, oltre che all'estero, nelle Regioni del Centro Nord del Paese: un trend che non accenna a ridursi⁴⁰. Mentre i figli e le figlie dei contadini siciliani continuano a scegliere la via dell'emigrazione, alcuni piccoli proprietari provano a mantenere in piedi la propria attività, non solo avvalendosi di braccianti immigrati, ma anche installando i nuovi nuclei familiari stranieri sui propri terreni. Ed è proprio in questi contesti che si sviluppano quelle situazioni di grave degrado, oggetto privilegiato delle analisi sulla condizione delle donne straniere, oltre che delle indagini (sia della magistratura, che del Parlamento) che hanno riguardato il territorio ragusano. Su tali indagini, si tornerà più avanti. Qui basterà citare il racconto di F., una donna albanese di 37 anni, in Sicilia dal 2000, che riferisce delle conseguenze della stessa crisi di cui parla C.

“In un brutto periodo per l'agricoltura io e mio marito, rimasti senza lavoro, abbiamo deciso di cercare chi ci assumesse entrambi in modo da ammortizzare le spese. Siamo stati assunti da una persona che aveva l'azienda ai Macconi (zona balneare del comune di Acate). Il datore di lavoro ci ha messo a disposizione la sua casa di campagna (pagando un affitto che veniva decurtato alla fonte già dal datore di lavoro prima di darci la paga) che era attaccata all'azienda e quindi per noi era molto facile fare su e giù dalle serre perché ci vivevamo attaccati. La cosa comoda era non dover spendere per mantenere una macchina, ma in questo modo eravamo, io e mio marito eravamo sempre a disposizione del datore di lavoro che, anche fuori orario o di domenica, se era necessario, ci chiedeva di lavorare e non solo nella coltivazione degli ortaggi ma anche nella manutenzione dell'azienda, della casa, del resto. Per più di tre anni abbiamo lavorato e vissuto in questa condizione. La casa era molto fatiscente, nella stanza accanto alla cucina c'era il garage dove conservavano tutti i prodotti per la terra, cose chimiche che avevano un forte odore e che noi respiravamo anche di notte”.

Il lavoro femminile nelle imprese medio-grandi. La questione del lavoro “a chiamata”.

Le medie e grandi aziende del ragusano sembrano, in generale, più attente ai profili di regolarità formale della conduzione aziendale, inclusi quelli relativi ai rapporti con lavoratori e lavoratrici. Questa maggiore “attenzione” sembra essere il portato, in parte, della stessa configurazione giuridica ed economica delle aziende di medie dimensioni; in parte, dell'intensificarsi delle attività di controllo ispettivo, in attuazione della legge n.199/2016. In realtà, il concetto di “regolarità” sembra inteso in senso lato. Vero è che tali aziende non fanno ricorso al lavoro nero e al lavoro ‘informale’. Tuttavia, dalla ricerca

⁴⁰ Si vedano, i Rapporti Svimez 2019, 2020 e 2021 in <http://lnx.svimez.info/svimez/il-rapporto/>



sul campo emerge quale prassi “normale”, “socialmente condivisa”, quella del ricorso a tecniche consolidate di lavoro “grigio”.

La prassi diffusa in tutto il comparto è quella del ricorso al lavoro stagionale “regolare”: tutti i dipendenti dell’azienda vengono “messi in regola”, con contratti che assicurano il versamento degli oneri contributivi per il numero minimo di giornate sufficienti all’accesso alla Naspi agricola. Dal momento, però, che la produzione in quest’area è totalmente destagionalizzata, quasi tutti gli addetti vengono impiegati tutto l’anno, con turnazioni e rotazioni legate a situazioni apparentemente “straordinarie”. Fin qui, nessuna forma di discriminazione di genere, né basata sulla cittadinanza. Né si può parlare di peculiarità siciliana: secondo il XIX Rapporto annuale INPS (2020), in tutta Italia, “la tipologia contrattuale standard è quella a tempo determinato, che interessa nove operai agricoli su dieci. Indicatore eloquente della frammentarietà di molti impieghi è pure il fatto che il 18% degli operai agricoli risulta esser stato alle dipendenze, nel corso del medesimo anno, di più datori di lavoro”⁴¹.

Ciò che penalizza particolarmente le operaie agricole è la modalità con la quale si procede all’assegnazione del lavoro che eccede le giornate effettivamente dichiarate: il meccanismo abituale è quello del cosiddetto “lavoro a chiamata” delle stesse lavoratrici precedentemente contrattualizzate. Vantaggi e criticità di questa prassi sono spiegate molto bene dalle intervistate, sia italiane (circa i due terzi delle lavoratrici del settore), sia straniere (circa un terzo, di norma europee, in prevalenza rumene ed albanesi). Racconta ancora C., lavoratrice italiana (61 anni):

“Il mio contratto, come tutti quelli delle altre, è un contratto stagionale, nel senso che si lavora (formalmente) solo nei mesi in cui in teoria i prodotti sono di stagione.

In realtà si lavora tutto l’anno, proprio per la tipicità della produzione in serra che è continua e destagionalizzata. Il contratto è detto stagionale (di solito vengono versate 152 giornate l’anno), per il resto dell’anno si percepisce un’indennità di disoccupazione. Questo serve a garantire una paga più o meno decente in quanto l’indennità fa cumulo con la paga oraria effettiva che ci viene data”.

È interessante notare come questa prassi di lavoro “grigio” non venga affatto percepita quale forma di “sfruttamento”. Si direbbe, piuttosto, che venga vissuta come una condizione “privilegiata”: un “compromesso”, conveniente per entrambe le parti: dal lato del datore di lavoro, si realizza un risparmio rispetto ad un contratto a tempo indeterminato (molte lavorano presso la stessa azienda da più di un decennio); dal lato della lavoratrice, si conquista la certezza di una quota di reddito stabile, per quanto basso, che può integrare con il lavoro “straordinario”. Una sorta di salario minimo “fai da tè”, che garantisce il versamento di una certa quota di contributi pensionistici.

⁴¹ INPS (2020), Tra Emergenza e Rilancio. XIX Rapporto Annuale, Roma, p.142



Lo spiega bene A., che lavora ormai da 25 anni nella stessa azienda di produzione di ortaggi e confezionamento della merce destinata alla grande distribuzione:

“il mio contratto è stagionale, come quasi tutti i contratti di questo comparto. La mia busta paga prevede una paga di 8 euro l'ora lorda (più alta rispetto alla media), grazie al fatto che uso mezzi speciali.

Le giornate lavorate e dichiarate all'Inps si aggirano attorno alle 152. Percepisco poi l'indennizzo di disoccupazione per il restante periodo di lavoro (in inteso in un anno).

Il contratto è formalmente corretto, ma non coincide con la realtà, nel senso che io mi reco al lavoro sempre, ogni giorno, oltre le giornate dichiarate in busta paga.

È una condizione ormai strutturale accettata anche da noi lavoratori che pur di avere un contratto, anche ai fini pensionistici, accettiamo di percepire un'indennità di cui in realtà non dovremmo usufruire” (A., lavoratrice italiana, 54 anni)”.

Sembra doveroso evidenziare come tale prassi venga applicata a tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere e dalla nazionalità. Questo, almeno, quanto dichiarano le lavoratrici intervistate⁴². A prima vista, dunque, nessuna particolare forma di discriminazione. D'altra parte, per chi è siciliano, è ben noto che prassi analoghe sono diffuse in molti settori e appartengono a “tradizioni” risalenti, che precedono di molto le ondate migratorie e il ricorso alla manodopera straniera. Così com'è noto, che in molti altri settori prevale il lavoro nero, vero e proprio: *senza contratto, senza contributi, senza prospettive di continuità*. Non a caso, l'assunzione da parte di questa tipologia di aziende risulta particolarmente apprezzata dalle lavoratrici non comunitarie, che sottolineano quello che per loro è il grande vantaggio: la possibilità di ottenere e di mantenere lo status di migrante regolare (il permesso di soggiorno lavorativo).

Emblematico il racconto di F., lavoratrice albanese:

“All'inizio facevo dei lavoretti nei ristoranti, nei bar, come badante a qualche signora, ma poco perché conoscevo l'italiano, che ho imparato in Albania, ma non capivo il dialetto e facevo fatica a comunicare con i residenti. Pian piano ho imparato il dialetto lavorando nei magazzini (centri di lavorazione degli ortaggi) e ho cominciato a inserirmi meglio.

Ho deciso di lavorare nei magazzini perché era l'unico modo di avere un contratto per richiedere il permesso di soggiorno.

⁴² Diverso il quadro emerso dal confronto nei Focus Group, che – in linea con quanto emerge dalla letteratura sulle vittime straniere di caporalato – parlano di diffusione di varie forme di lavoro nero e di diversificazione delle remunerazioni in base al genere e alla nazionalità.



Qui il lavoro come badante o come cameriera è quasi sempre senza contratto. Il settore agricolo mi ha permesso di averne uno e fare richiesta di documenti.

(F., lavoratrice albanese, 37 anni, in Sicilia dal 2000).

Questa situazione di sostanziale “soddisfazione” delle lavoratrici dei “magazzini” fornisce una prima parziale spiegazione della “reticenza” e della “resistenza” a rilasciare interviste. In un mercato del lavoro che scivola facilmente nell’irregolarità e nel quale il rapporto tra domanda ed offerta di lavoro è fortemente squilibrato, quel “posto di lavoro”, quasi garantito, appare come un traguardo che non merita di essere messo a rischio. Anche la domanda relativa alla sussistenza di possibili discriminazioni di genere sembra cadere nel vuoto. O quantomeno, sembra mal posta: il comparto del condizionamento dei prodotti è quasi integralmente “femminilizzato”. Difficile ragionare in termini di “discriminazione”, soprattutto se il concetto viene inteso in senso atecnico⁴³.

Bisogna scendere più a fondo, per cogliere l’impatto di genere fortemente penalizzante di un modello organizzativo basato sull’abbattimento dei costi della manodopera e sulla precarietà della domanda di lavoro, per così dire, “integrativa” (le giornate che superano quelle “dichiarate”). Il meccanismo del lavoro “a chiamata” penalizza necessariamente le donne con un carico familiare, sia in termini di capacità di conciliazione tra compiti di cura e una domanda che va “colta al volo”, sia in termini di reddito complessivo. Lo spiegano molto bene le stesse lavoratrici:

“Non è possibile calcolare quante ore lavoriamo in una settimana e quindi in un mese, io e le mie colleghe, perché se [...] arriva la commessa, si lavora anche 13/14 ore di fila. Allo stesso modo se non ci sono ordini (o ce ne sono meno) le ore di lavoro diminuiscono per tutte. Il sistema di lavoro è a chiamata, cioè il giorno prima sai se devi andare a lavorare o se resti a casa (ovviamente senza paga)” (C., lavoratrice italiana, 61 anni)

“Nei magazzini il lavoro è a chiamata. Cioè quando arriva il camion con la merce, a qualsiasi ora, si chiamano le lavoratrici che devono lavorare fino a che non si impacchetta l’intero carico arrivato e si spedisce al nord per essere distribuito nei supermercati. Gli ortaggi sono considerati merce deperibile quindi il lavoro va fatto senza perdere tempo. Ovviamente ci sono aziende in cui la paga considera anche le ore lavorate come

⁴³ La ricca letteratura giuslavoristica in tema di azioni antidiscriminatorie dimostra, in realtà, come il concetto di discriminazione di genere presenterebbe – laddove applicato e correttamente interpretato - grandi potenzialità applicative anche nei comparti che – a prima vista – non sembrano consentire una “comparazione” tra i generi (quali, appunto, i comparti femminilizzati). Cfr. Barbera M. (ed) (2007), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano; Borelli S. (2007), *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, Torino; Barbera M., Guariso A. (2019), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, Strumenti, Interpreti*, Giappichelli Ed., Milano.



straordinario, ci sono aziende che non fanno distinzione e l'ora lavorata vale sempre la stessa" (F., lavoratrice albanese, 37 anni, in Sicilia dal 2000).

Può capitare che ci siano giorni in cui non si lavora, ma tutto è collegato alla poca produzione di un certo periodo o se c'è un sovrannumero di ragazze per cui non serve chiamarle al lavoro tutte contemporaneamente. A turno qualcuna di noi resta a casa, soprattutto se è una persona che chiede tanti permessi per questioni personali (figli, famiglia, salute) (B., lavoratrice albanese, 39 anni, in Sicilia da 21 anni).

L'impatto discriminatorio, insomma, deriva proprio dal doppio carico lavorativo della stragrande maggioranza delle donne, sulle quali (anche per la totale assenza di servizi alla persona) gravano interamente le attività di cura familiare.

"La mia è una azienda che esporta prodotto lavorato in tutta Europa. È ovvio che la struttura sia all'avanguardia e anche il rapporto tra noi e i datori di lavoro, gli amministrativi, sono buoni, cordiali. [...] però se c'è qualcosa che non va nella condotta delle lavoratrici (a loro modo di vedere), se per esempio chiedono troppi permessi magari legati alle esigenze dei figli o di patologie di cui alcune di noi soffrono, ecco che interviene il caposquadra che, senza neppure fare arrivare l'informazione al proprietario, ti dà soluzioni tutte sue, per esempio: "RESTA A CASA FINO A CHE NON SEI DISPONIBILE", il che significa non percepire paga, o altre frasi del genere che significano che le assenze non sono mai gradite, neppure se giustificate".

Per le lavoratrici più giovani, con figli piccoli o in età scolare, o per le donne con genitori anziani non autosufficienti, il sistema della "chiamata", all'ultimo momento, con un semplice sms, significa dover 'improvvisare' una soluzione organizzativa per la cura delle persone da accudire. *"Tale soluzione si presenta spesso (anche se non sempre) più agevole per le donne siciliane, che vivono in un tessuto sociale ancora integrato e possono fare affidamento su legami parentali o amicali. Il che non vuol dire che non subiscono i disagi di una scelta, da compiere "in emergenza", tra rinunciare o accettare la giornata di lavoro aggiuntiva. Soprattutto, quando la conseguenza di una serie di rinunce, può comportare la perdita di altre occasioni di lavoro integrativo. Per le straniere la questione si aggrava, dal momento che non possono quasi mai fare affidamento su figure di cura sostitutive".*

Il gap salariale tra uomini e donne

Secondo alcune stime, nell'agricoltura siciliana, complessivamente, si mantiene un elevato livello di disparità salariale tra uomini e donne: "le lavoratrici delle serre



incassano dai 25 ai 32 euro a giornata a fronte degli almeno 40 euro dei lavoratori”⁴⁴. Più in generale, è opinione diffusa che nel comparto agricolo persisterebbe “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 straniera”⁴⁵. Si tratta di stime complessive, che non sempre consentono di rilevare quanto di questi squilibri salariali sia il frutto di prassi contrattuali in palese contrasto con la normativa antidiscriminatoria che da tempo vige nel nostro Paese, e quanto invece di una struttura del mercato del lavoro che penalizza il lavoro femminile.

Nella totale assenza del ricorso ad azioni antidiscriminatorie - poco conosciute e poco ‘ambite’ dalle lavoratrici agricole e dalle organizzazioni collettive che potrebbero coadiuvarle - non resta che analizzare gli effetti sulla condizione femminile dell’attuale modello di organizzazione del lavoro del comparto agricolo. L’economia agricola del ragusano si caratterizza, certamente, per il suo particolare dinamismo e per una serie di profonde trasformazioni e di rilevanti avanzamenti tecnologici. Tuttavia, la difficoltà di reggere la competizione globale continua a spingere le imprese locali a mantenere in vita antiche segmentazioni della forza lavoro e a reggersi “*sulla compressione dei costi delle manodopera e sulla massima flessibilità dell’occupazione. Il forte gap salariale tra uomini e donne risulta, pertanto, come il risultato della somma di una serie di fattori:*

- *la diversificazione delle mansioni tra lavoratori e lavoratrici;*
- *la disponibilità e la flessibilità estreme quali requisiti indispensabili per l’accesso al lavoro;*
- *l’assenza di una programmazione razionale del lavoro, ben oltre l’atavico postulato del “doppio rischio” della produzione agricola;*
- *la precarietà quale connotato immanente del lavoro salariato.*

Questi fattori strutturali, si intersecano con la conservazione di una diseguale ripartizione del lavoro di cura, ancora pressoché integralmente sulle spalle delle donne, e con la quasi totale assenza di servizi: dai servizi alle persone, ai trasporti”.

È ancora C., che spiega con lucidità la situazione:

“Rispetto ai colleghi maschi la paga è diversa perché è diversa la mansione. Non ci sono uomini nelle linee di lavorazione (è un lavoro di precisione e delicatezza). Gli uomini di solito sono capisquadra o guidano i mezzi, la paga è quindi per forza diversa, anche se spesso anche loro, molti, sono inquadrati come braccianti con i contratti stagionali pur svolgendo un altro tipo di lavoro. Le condizioni di lavoro tra noi e i colleghi maschi sono pressoché simili dal punto di vista contrattuale, meno per la paga. La cosa che ci discrimina di più è la difficoltà che abbiamo di fare coincidere le esigenze del lavoro con

⁴⁴ Giammarinaro M. G. (2021), Un’analisi di genere delle politiche volte a prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo in agricoltura, OIL, Roma, p. 18

⁴⁵ ActionAid (2022), Report 2022. Cambia Terra. Dall’invisibilità al protagonismo delle donne in agricoltura, cit., p.23



quelle della famiglia. Nel mio caso per fortuna non ho più figli piccoli da accudire, ma ho una madre anziana da seguire insieme alle mie sorelle. Se in famiglia c'è bisogno che qualcuno si sacrifichi per questo tipo di cose, sicuramente è la donna e quasi mai il marito”.

È per questo che capita più spesso a noi che ai colleghi maschi di chiedere permessi o assentarci, dando l'impressione al caposquadra di non avere molta voglia di lavorare. Di conseguenza subiamo più richiami.

Ritorna, dunque, la questione del lavoro “a chiamata”: questa volta, per i suoi effetti retributivi.

Il doppio ruolo delle donne (italiane e straniere) si traduce immediatamente in un doppio ostacolo al perseguimento di una paga “piena”:

- impedisce di raccogliere un numero di “chiamate” adeguate a comporre un reddito che superi lo standard minimo delle 152 giornate e dell'indennità di disoccupazione;
- le mette costantemente a rischio di perdere il lavoro o, comunque, le opportunità di lavoro “integrativo” rispetto a quello “stagionale”.

Quanto alle differenze di mansioni, come si è accennato, in larga parte derivano dalla carenza di adeguati investimenti in tecnologie più moderne; in parte dalla conservazione di tradizioni culturali, che classificano tuttora le presunte differenze di attitudine tra uomini e donne.

Di norma, le donne vengono reclutate per le mansioni – a prima vista – più “leggere”: il condizionamento e il confezionamento dei prodotti freschi (reparti quasi integralmente femminili). Gli uomini sembrano, invece, più adatti alla coltivazione dei prodotti. Che si tratti, davvero, di lavoro meno pesante è quanto vedremo nel prossimo paragrafo. In alcuni casi, la propensione a sfruttare al meglio le attitudini femminili (“delicatezza e precisione”), sta progressivamente valorizzando l'incremento di lavoratrici qualificate, soprattutto nel settore floricolo e vivaistico. In questi casi, le retribuzioni delle donne risulterebbero equiparate a quelle maschili. Eccezioni che, tuttavia, al momento non modificano le stime complessive sui divari salariali di genere. Non mancano, ovviamente, i casi di vera e propria illegalità, che sembrano però colpire in egual misura entrambi i generi. Si tratta della prassi, diffusa in Sicilia in molti settori (particolarmente, in alcuni segmenti del terziario), della differenza tra retribuzione dichiarata e paga effettivamente percepita.

Il racconto è di F., lavoratrice albanese, e sembra riferirsi alle lavoratrici straniere. Ma, per chi è siciliano, sa bene che tale prassi prescinde da genere e nazionalità.

“Lì ci sono donne che non parlano bene l'italiano e non capiscono che la paga di 5 euro l'ora non è quella scritta sulla busta paga. Infatti li viene segnata 8 euro l'ora, ma ti pagano solo 5 euro.



Ci dicevano sempre che se arrivava un controllo, alla domanda quanto ti pagano avremmo dovuto rispondere 8 euro, ma è successo una volta che una signora che, non parlando bene l'italiano, non aveva capito che doveva mentire sulla paga reale, all'ispettore del lavoro che un giorno è arrivato in azienda ha detto la verità, cioè che lei percepiva 5 euro (nessuna di noi è capace di leggere la busta paga, quindi molte neppure sanno di percepire meno di quello che è dichiarato).

Comunque tutto si è ridotto ad una multa, per l'azienda, che ha pagato tranquillamente e tutto è continuato come prima. Siccome i controlli sono molto rari, anche quando devono pagare una multa, è sempre molto meno di quello che guadagnano sulle spalle degli. Sai quanti terreni, case e macchine compra questo ragazzo, il figlio del mio ex datore di lavoro, grazie ai soldi che risparmia sulle lavoratrici?

Io avevo un contratto, ma lavoravo a chiamata. Mi venivano versate 102 giornate (4 mesi). Ma alla fine ero stanca e stufa sia psicologicamente che fisicamente. Non sono riuscita a resistere. Ma non sono tutte fortunate come me che hanno la possibilità di rinunciare ad un lavoro anche se mal pagato e duro.

Il mio contratto, come ho detto era di 4 mesi (102 giornate) e prendevo anche il sussidio di disoccupazione. Come ho detto prima, lavoravo estate e inverno per circa 10 ore al giorno e la mia ora era pagata €4,20.

Io mi sono lamentata e alla fine mi sono licenziata”.

Lo sfruttamento lavorativo: ritmi di lavoro e “pratiche punitive”.

L'assunto “culturale” utilizzato per giustificare la diversa assegnazione di mansioni in base al genere enfatizza l'antico retaggio delle epoche in cui la lavorazione della terra richiedeva una notevole forza fisica, riservando alle donne le attività riproduttive (inclusa l'intera attività di cura domestica). Se, dunque, la distribuzione di genere delle attività produttive, da un lato, sembra voler valorizzare l'attitudine alla “precisione” e alla “delicatezza”, oltre che l'aspetto fisiologico femminile (“le mani piccole”), dall'altro, sembra volerle preservare dai lavori che richiedono maggiore energia e resistenza fisica. Una narrazione edulcorata, che viene del tutto sfatata dai racconti delle giornate lavorative delle donne (italiane e straniere) impiegate nel comparto del condizionamento dei prodotti.

Spiega C.:

“il ritmo del lavoro lo determina il nastro che si muove [...]: i tempi che gli addetti alla produzione mantengono nel rifornire la linea del prodotto da lavorare. E, soprattutto, il



ritmo lo determina la commessa a cui si deve dare risposta e le urla del capo squadra che non permette nessuna distrazione, e pochissime pause solo se estremamente necessarie.

I prodotti che lavoriamo noi sono molto deperibili e, quando la GDO (grande distribuzione organizzata) chiede i suoi quintali di merce da vender nei propri supermercati il giorno dopo, noi dobbiamo riuscire a confezionare il tutto nel tempo che ci viene dato, a volte lavorando tantissime ore di seguito con pause minime per il pranzo o per il bagno.

Non è possibile calcolare quante ore lavoriamo in una settimana e quindi in un mese, io e le mie colleghe, perché se, come dicevo prima, arriva la commessa, si lavora anche 13/14 ore di fila. Allo stesso modo se non ci sono ordini (o ce ne sono meno) le ore di lavoro diminuiscono per tutte. (C., lavoratrice italiana, 61 anni)”.

Più drastica E., rumena, 34 anni, che ormai risiede a Scicli da 20 anni e ha lavorato per anni nel comparto del condizionamento dei prodotti (attualmente, in maternità):

“Con un messaggino, a qualsiasi ora...e quando c'è tanta produzione, si lavora tantissimo, si fatica tanto, ti trattano come bestie. Non è umano, non si capiscono le esigenze delle persone.

Nella mia azienda non sono i capi, i padroni, che mi dicono cosa e come fare. Sono le caposquadra, che sono tutte femmine. Ormai sono solo donne e controllano che tu lavori bene, che lavori molto, quasi come due persone, e questo non va bene perché se io devo lavorare 8 ore, oppure 12, ma anche 20 ore, non è possibile farlo bene andando al ritmo che ci impone la caposquadra. Loro ti pressano dicendoti continuamente di fare veloce, veloce... non si resiste a quei ritmi così tante ore. Se fai in fretta, stanchi prima e non sei produttiva, ma soprattutto quello che non va bene è la stanchezza mentale, psicologica”.

A prima vista, uomini e donne, datori di lavoro e lavoratori, capisquadra e operaie, sembrano accomunati da un unico destino “oggettivo”: la subalterità allo strapotere della “GDO”, sigla ormai entrata nel lessico di tutti gli operatori del settore, a partire dalle lavoratrici. Tuttavia, un approccio di genere all’analisi dell’economia agricola ragusana consente di svelare il diverso impatto delle distorsioni e delle disfunzioni del settore sulla vita delle donne. La GDO viene descritta come una sorta di Entità superiore, un Totem al quale tutti devono piegarsi. Senza alcuna possibilità di una programmazione razionale dei flussi di richieste (commesse) e della conseguente domanda di lavoro: si punta, così, su orari e ritmi della manodopera “recuperata” con gli sms dell’ultimo momento. Alle giornate “vuote” (anche dal punto di vista retributivo), si alternano le giornate fatte di turni massacranti e di ritmi “disumani”, che richiedono quella “resistenza fisica” della quale – secondo l’antico, quanto infondato stereotipo - le donne sarebbero meno dotate.



Ma c'è di più: dal momento che tutto si regge sulla massima disponibilità e flessibilità del tempo delle lavoratrici e che tutto si svolge in un clima di perenne “emergenza”, diventa quasi inevitabile il ricorso a quella che, per le donne, diventa una “pratica punitiva”: coloro che non rispondono immediatamente all’appello, vengono “scartate” o, quantomeno, non chiamate per alcuni periodi. O ci si rende disponibili, o si perde l’occasione di integrare il salario “base”. La questione risulta molto chiara, leggendo l’intervista di A., lavoratrice italiana:

“Gli uomini non avanzano quasi mai pretese legate alle esigenze della famiglia (permessi per malattie dei figli per esempio). Questo fa sì che siano meno soggetti al ricatto di non essere chiamati al lavoro come “pratica punitiva”. Mi spiego meglio. Di solito il lavoro nei magazzini, per le donne soprattutto, è a chiamata, cioè l’azienda fa un messaggino alla lavoratrice anche la sera prima per avvisare se il giorno dopo si deve recare o no al lavoro, in base alla quantità di merce che arriva e che va lavorata.

Ovviamente questo dà un forte senso di precarietà alla donna che non sa se il giorno dopo deve organizzarsi per il lavoro o no. E in più, se una donna deve assentarsi dal lavoro per malattia dei figli o altre esigenze, quando queste assenze cadono in un periodo di lavoro intenso, di solito l’azienda sottolinea il disappunto, non chiamando la donna al lavoro per due o tre giorni al fine di disincentivare le assenze delle donne. Gli uomini non subiscono questo proprio perché non sono quelli preposti alla cura della famiglia”.

E - come si diceva prima – ne discende, anche, che: *“la paga è in questo modo differente perché gli uomini lavorano con più costanza”.*

Precarietà, flessibilità, disponibilità, capacità di resistenza fisica: questi i requisiti richiesti per lavorare. Tutt’altro che lavori più “leggeri”, più “adatti” alla presunta minore attitudine femminile alla “fatica”. La “pressione” sulle lavoratrici del settore non rientra, in realtà, tra le ipotesi di “grave sfruttamento lavorativo”, intese in senso tecnico-giuridico, né con forme di discriminazione di genere (sempre, se intese in senso tecnico-giuridico). Un’occupazione minima e sostanzialmente stabile sembra, comunque, garantita. In altri termini, la “riscattabilità”, in questo contesto, non sembra assumere una configurazione penalmente rilevante.

La resistenza e la reticenza delle lavoratrici del comparto - la loro diffidenza nei confronti di forme collettive di “protesta” o di forme di tutela giudiziaria dei propri diritti - non derivano dalla “scarsa consapevolezza” dello sfruttamento: derivano, piuttosto, da quel “patto” di mutua convenienza stipulato “informalmente” con datori di lavoro, che si conoscono da anni, che reclutano sulla base di un rapporto fiduciario, basato spesso su reti parentali o amicali. Come si diceva: il “posto” di lavoro in sé viene vissuto come una sorta di “privilegio”. Il carico di cura familiare, come un destino ineluttabile. La conciliazione tra questi due profili della vita delle donne è interamente a carico della



singola lavoratrice. È un tema del tutto trascurato dall'agenda delle politiche di contrasto dello sfruttamento lavorativo. Un tema che può riemergere solo se il fenomeno viene riletto con nuove chiavi di lettura, partendo da un più consolidato approccio di genere.

I rischi per la salute delle lavoratrici

Tanto dalle interviste con le lavoratrici, quanto dall'interlocuzione con i testimoni privilegiati, emerge, quasi incidentalmente, una delle questioni maggiormente sottovalutate: quella dell'impatto sulla salute delle donne dell'organizzazione del lavoro appena descritta. L'accento viene posto soprattutto su orari e ritmi del lavoro e – talvolta – sulla “insensibilità” dinanzi alla transitoria indisponibilità della lavoratrice alla “chiamata” nell'ultimo momento, che spesso viene causata, oltre che dai carichi di cura, da ragioni di salute, connesse proprio con la tipologia di attività lavorativa (ad es., patologie del sistema osteo-muscolare). Tuttavia, poco si riesce a cogliere sulle condizioni ambientali ed igienico-sanitarie dei luoghi di lavoro e sui rischi tipici delle attività ortofrutticole. Alcuni studi di settore, dimostrano come la scelta di scaricare sulla continua compressione degli investimenti la crisi che ha colpito l'agricoltura ragusana, soprattutto tra il 2011 e il 2014, abbia finito molto spesso per bloccare i processi di ristrutturazione del comparto, affrontati finora solo parzialmente.

“Oggi, dunque, le aziende agricole dell'isola si trovano in una sorta di limbo: devono competere, da una parte, con le aziende nordafricane, nei confronti delle quali pagano una maggiore regolamentazione in materia di tutela dell'ambiente, della qualità del prodotto e dei diritti dei lavoratori (nonostante il sommerso siciliano), dall'altra, vi è la concorrenza delle moderne serre olandesi - dove viene prodotto soprattutto pomodoro da insalata come il ramato a grappolo – e di altri paesi europei, riguardo alle quali le aziende iblee accusano un importante gap tecnologico”⁴⁶.

Un gap che si prova a recuperare, da un lato, contraendo il costo del lavoro; dall'altro, riducendo le garanzie in termini di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro. Un giudizio che può apparire ingeneroso nei confronti delle aziende che stanno provando a riconvertirsi e a modernizzarsi. Ma, soprattutto, un giudizio che non tiene conto delle differenze tra i sotto-segmenti in cui si articola l'agricoltura ragusana. In assenza di dati statistici adeguatamente disaggregati per comparti di attività, qui ci si avvale del quadro complesso tracciato dai testimoni privilegiati, dal quale è possibile desumere alcune significative differenze tra l'organizzazione della produzione e del lavoro nei diversi

⁴⁶ Arangio A. (2019), Resistenze e trasformazioni territoriali indotte dal fenomeno migratorio nella Sicilia ibleo-mediterranea, cit., p. 93



segmenti del comparto, che potrebbero risultare utili per una valutazione dei rischi sulla salute delle lavoratrici.

A) Il comparto vivaistico: è quello che sembra presentare uno standard più elevato in termini di regolarità e di sostenibilità delle condizioni di lavoro. Le attività lavorative, infatti, non sono esposte a quell'andamento “a singhiozzo” impresso dalla GDO nel settore orticolo.

Purtroppo, non sono note le percentuali di donne adibite a questo sotto-settore, né le percentuali di donne straniere. Dalle interviste emerge, comunque, come molte di loro, oltre a gestire meglio i propri ritmi lavorativi, riescono ad ottenere anche gratificazioni professionali e, dunque, retributive: vengono adibite a mansioni più qualificate, quale l'innesto delle piante, per le quali sono considerate più “adatte” rispetto agli uomini. Negli anni più recenti, inoltre, alcune imprese si stanno evolvendo verso coltivazioni biologiche o, comunque, verso un minor ricorso a prodotti chimici, di norma molto utilizzati nelle serre, che risultano particolarmente nocivi, specie nei casi di lunga esposizione.

B) Il comparto ortofrutticolo, il lavoro in serra: di norma, sembra, che nelle serre destinate alla coltivazione dei prodotti orticoli venga preferita la manodopera maschile, per lo più straniera.

Non mancano, tuttavia, le donne: raramente africane, più di frequente europee dell'Est. Sono le stesse condizioni dei luoghi di lavoro a rendere le donne poco disponibili ad essere impiegate in questo ambito. A causa del mancato investimento nell'innovazione tecnologica, molte serre di più antica concezione – per quanto funzionali dal punto di vista del prodotto – presentano ancora condizioni climatiche insostenibili. Racconta D., lavoratrice 42 anni, proveniente dal Ghana:

“Spero che mio marito riesca a prendere lui le serre, perché io sono molto stanca [...]: fa molto freddo in inverno e mi fanno male le mani. Alcune volte non posso andare a lavorare perché non le posso muovere.

Posso dire che le donne rumene sono quelle che lavorano di più. Le donne africane come me, lavorano per poco tempo, poi vanno via”.

Anche B., di origine albanese, che ha già cambiato molte volte azienda e ambito lavorativo, spiega come si lavora nelle serre:

“La mia giornata lavorativa è di 8/10 ore, sia d'estate che d'inverno.

D'estate è durissimo stare dentro le serre, infatti spesso si comincia che è quasi buoi la mattina, si esce al massimo per le 9 del mattino (dentro le serre da quell'ora fino alle 18 ci sono temperature proibitive) e si riattacca dopo le 18 fino a tarda sera. D'inverno è altrettanto dura per il freddo”.



C) Il comparto del confezionamento dei prodotti ortofrutticoli, è il comparto destinato ad espletare le fasi successive alla produzione: dalla selezione e calibratura dei prodotti al loro condizionamento; dal confezionamento, all'etichettatura; dal controllo di qualità al carico merce. Tutte attività che si svolgono con metodi di tipo "para-industriale": con macchinari che sfruttano la tecnica della "catena di montaggio".

Come più volte ribadito, si tratta di un comparto quasi totalmente femminilizzato. Qui la manodopera femminile - per circa il 70% italiana - ricopre anche mansioni di tipo organizzativo ed amministrativo, e spesso riveste ruoli apicali. Le condizioni nelle quali si svolge l'attività lavorativa sono state ampiamente descritte nelle interviste citate nei paragrafi precedenti: ritmi e turni di lavoro ci dicono già abbastanza sui rischi per la salute di queste donne. Tuttavia, dalle stesse interviste, così come dall'interlocuzione con i testimoni privilegiati, emerge con chiarezza la forte resistenza ad attivare forme (collettive e individuali) di rivendicazione dei propri diritti.

Non vi è da sorprendersi, dunque, se risulta molto ridotta l'attenzione verso la tutela del diritto alla salute: le criticità affiorano solo tra le righe, ma passano in subordine rispetto alla preoccupazione di riuscire a mantenere la propria occupazione. Mancano studi ed analisi che consentano di verificare l'effettiva incidenza in questo comparto di infortuni sul lavoro o malattie professionali. Ma, soprattutto, sembra del tutto assente la consapevolezza dei rischi tipici di questa tipologia di attività: da quelli di natura fisica (patologie del sistema osteo-muscolare, del tessuto connettivo, del sistema nervoso e dell'orecchio), a quelli di natura chimica o biologica (patologie cancerogene o patologie dell'apparato respiratorio o del sistema immunitario, connesse all'esposizione a residui di fitofarmaci o di preparati microbici utilizzati per la difesa delle piante).

In un contesto nel quale si gioca, ogni giorno, al ribasso sulle più "tradizionali" e minimali forme di tutela contrattuale (la regolarità della posizione retributiva e contributiva), il diritto alla salute sembra un lusso che le lavoratrici interpretano, nella migliore delle ipotesi, come problema di natura prettamente personale.

1.3 Percezione e consapevolezza dello sfruttamento del lavoro agricolo femminile

L'invisibilità dello sfruttamento femminile: vulnerabilità e istanze di autonomia individuale

La ricerca condotta sul territorio ragusano offre un'ulteriore conferma dell'inadeguatezza con cui si affrontano i fenomeni di sfruttamento del lavoro femminile agricolo, che si può osservare anche in altre aree del Paese: "scarsamente intercettate dalle



istituzioni, dai sindacati e dalle organizzazioni della società civile”⁴⁷, le lavoratrici del comparto agricolo continuano a rappresentare la parte silente ed invisibile della produzione agricola del nostro Paese, sebbene si tratti tuttora di una componente determinante ed indispensabile. Come si è detto sin dall’Introduzione, la ricerca ha tentato di svelare l’arcano che sta dietro questa sorprendente contraddizione. Ci si è chiesti come sia spiegabile, come sia possibile, la quasi totale “irrilevanza” di un terzo della forza lavoro dell’intero settore, ma soprattutto di quel 90% (se non più) della manodopera del comparto che sostiene, ogni giorno, il rifornimento dei prodotti freschi nei mercati ortofrutticoli, nei supermercati, sulle nostre tavole.

Una domanda alla quale la maggior parte dei testimoni privilegiati, che da anni sono impegnati nell’assistenza delle persone più emarginate e sfruttate, fornisce una risposta solo in parte soddisfacente: la sostanziale indisponibilità delle donne del settore a lasciarsi “intercettare” viene spiegata, in prima battuta, con una scarsa “consapevolezza” dei propri diritti. Provando ad andare più a fondo, emergono ulteriori “giustificazioni”:

1. Il fattore “tempo”: le donne che riescono a lavorare nel settore sono costrette a “conciliare” tempi di lavoro e tempi dedicati alle attività di cura, interamente a carico loro. “*Conciliare*”, ovviamente, è un termine eufemistico: se si rileggono attentamente le descrizioni delle giornate lavorative delle donne e si considera l’ineguale distribuzione di genere dei carichi di cura, cui si aggiunge la totale carenza di servizi alla persona sul territorio, ben si comprende come non rimangano ulteriori spazi vitali. Le energie femminili risultano interamente assorbite dalla fatica di far “quadrare il cerchio”: portare a casa un reddito e amministrare la famiglia.

2. Il fattore etnico. Dai racconti dei testimoni privilegiati, sembra che molte delle donne immigrate tendano a delegare ai maschi le questioni “amministrative” o “legali”, inclusi gli eventuali rapporti con le organizzazioni che offrono assistenza e supporto ai fini della tutela dei diritti delle donne. Questa “delega” viene, spesso, letta come il portato di culture patriarcali, che molte immigrate portano con sé, anche dopo molti anni di permanenza sul territorio italiano. Raramente “*da noi vengono donne sole: vengono quasi sempre solo gli uomini, o donne accompagnate dal marito*”. Una spiegazione che può, forse, valere per le donne magrebine, sebbene altre ricerche smentiscano questo assunto⁴⁸.

Certamente non sembra sufficiente a spiegare comportamenti analoghi da parte delle donne italiane, e ancor meno delle europee che dall’Est sono arrivate da sole e rimangono ancora molto più numerose dei connazionali maschi⁴⁹. C’è da domandarsi se più della subalternità a modelli patriarcali, non giochi la diffidenza nei confronti dell’effettiva capacità delle nostre istituzioni di garantire piena effettività ai diritti proclamati dalle

⁴⁷ ActionAid (2022), Report 2022. Cambia Terra. Dall’invisibilità al protagonismo delle donne in agricoltura, cit., p. 22

⁴⁸ Cortese A. e Palidda R, (2020), *L’onda invisibile, rumeni e tunisini nell’agricoltura siciliana*, Franco Angeli, Milano., p. 157

⁴⁹ V. *supra* § 2, i dati sulla presenza delle donne provenienti dall’Est Europeo.



nostre leggi. Una diffidenza che troppo spesso nasce dall'esperienza, prima ancora che dall'ignoranza e dall'inconsapevolezza.

3. Il fattore logistico. Per quel che riguarda le donne straniere, la difficoltà a recarsi nei centri urbani, nei quali si trovano le sedi delle organizzazioni sindacali o assistenziali, sono le stesse che rendono complicati gli spostamenti presso i luoghi di lavoro: i servizi di trasporto pubblico della zona sono pressoché inesistenti o si limitano a collegare tra loro i centri urbani. Le immigrate non posseggono mezzi propri e, probabilmente, non possiedono nemmeno la patente di guida.

Neanche le italiane sono sempre titolari di un mezzo proprio. Per recarsi sui luoghi di lavoro, di norma, utilizzano il sistema della condivisione del mezzo privato di una delle colleghe e della compartecipazione alle spese. Riepilogando, secondo i testimoni privilegiati la difficoltà di far emergere le situazioni di sfruttamento del lavoro femminile sembrerebbe da attribuire alla scarsa consapevolezza da parte delle donne dei propri diritti e alla loro difficoltà di trovare il tempo o il mezzo di trasporto per recarsi presso le sedi che possono intervenire a sostegno di eventuali azioni (collettive o individuali) di contrasto dello sfruttamento. Spiegazioni articolate e fondate, che tuttavia non sembrano esaustive.

Più convincente l'analisi proposta da un recente studio dell'OIL⁵⁰:

“la minore emersione dello sfruttamento femminile è certamente connessa alla minore forza negoziale delle donne, sia nei rapporti familiari, sia nei rapporti con i caporali e i datori di lavoro. Le donne italiane sfruttate in agricoltura condividono con le altre braccianti una grande difficoltà di presa di parola. Pesa su di loro lo stigma sociale legato alla povertà e all'irregolarità del lavoro. Le donne molto giovani che lavorano nei campi sono talvolta studentesse che pagano così le tasse universitarie, o sono neolaureate che non trovano altro lavoro”.

In altri termini, il silenzio delle donne, la loro straordinaria capacità di sopportazione, non sempre deriva dal loro grado di “consapevolezza” dei propri diritti: sanno bene di accettare condizioni di sfruttamento e di muoversi ai confini della “regolarità”, ma sono mosse dal bisogno di lavorare e dall'assenza di soluzioni alternative. È l'intero comparto che – come si è ampiamente sostenuto – si muove nel limbo tra legalità e irregolarità. Ciò che manca, semmai, sono politiche ed investimenti (pubblici e privati) volti ad agire sulle radici del fenomeno: su quei nodi strutturali che alimentano un modello che scarica sul costo del lavoro i gap di competitività dell'agricoltura siciliana. Ma c'è di più. Manca, fin troppo spesso, negli attori istituzionali il riconoscimento pieno delle ragioni che spingono le donne a lavorare, comunque e a qualunque costo.

⁵⁰ Giammarinaro M. G. (2021), Un'analisi di genere delle politiche volte a prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo in agricoltura, cit., p.26



Il “bisogno” di lavorare delle donne non ha solo una motivazione economica. “Sulla riluttanza a denunciare lo sfruttamento incide anche una componente — probabilmente più importante di quanto non si creda — di rivendicazione della propria autonomia personale. Infatti, quando lo sfruttamento non raggiunge caratteri di gravità tali da rendere impraticabile il progetto migratorio o di vita, e quando una donna, pur a prezzo di un lavoro sfiancante e sottopagato, riesce a raggiungere una retribuzione che in certe zone può essere anche gli 800–1.000 euro mensili, rivendica questa situazione come un’occasione di indipendenza e di padronanza sulla propria vita”⁵¹.

Azioni di contrasto del caporalato ed effettualità dei diritti delle lavoratrici

Com’è noto, la tematica della promozione della consapevolezza da parte delle vittime di sfruttamento lavorativo viene particolarmente enfatizzata, anche a livello sovranazionale, quale una delle principali azioni di contrasto del caporalato e delle diverse forme di “grave sfruttamento”. In effetti, come si nota anche dalla ricerca sul campo qui condotta, l’attuale “fluidità dello sfruttamento” tende a coinvolgere molti soggetti che, dal momento che non rientrano tra le fattispecie più drammatiche del lavoro forzato o del traffico di esseri umani, potrebbero/dovrebbero avviare azioni collettive o individuali volte alla tutela dei propri diritti. Tuttavia, non sfugge a nessuno come la semplice previsione legislativa di diritti, così come di interventi di tipo repressivo, non basti a garantire l’effettualità delle tutele. E, dunque, a generare fiducia nell’effettiva capacità delle istituzioni di assicurare l’accesso all’occupazione, oltre che la piena regolarità dei rapporti di lavoro.

Chi ha bisogno di lavorare, chi non ha una rete sociale di protezione alle spalle, finisce per reputare fondato il proprio timore che “alzando la testa” possa a mettere a rischio quel minimo di “sicurezza” economica che il lavoro “grigio”, comunque, assicura. Come ben argomentato nel Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022, occorrono politiche ed azioni più ambiziose: servono investimenti adeguati sia sulla riorganizzazione del settore, sia sul complesso delle infrastrutture preordinate al suo sviluppo. Soprattutto, è indispensabile un approccio più attento alle significative differenze tra le caratteristiche, le attitudini, le aspettative delle potenziali vittime di sfruttamento: a partire dalle diverse istanze delle donne, che subiscono le molteplici forme di sfruttamento che le aziende (agricole o della filiera della lavorazione e distribuzione) utilizzano per abbattere i costi della manodopera.

Occorrerebbe ricordare, inoltre, come tutte le sedi sovranazionali che promuovono le politiche di “sensibilizzazione” (dall’OIL alla UE) sottolineano continuamente come

⁵¹ Ibidem



destinatari di tali politiche non sono solo i lavoratori e le lavoratrici: l'obiettivo enunciato è quello di adottare un approccio "diffuso e multidirezionale", che deve coinvolgere in primo luogo i datori di lavoro «per evitare che siano coinvolti in pratiche di lavoro forzato o obbligatorio»⁵². Il concetto di "sensibilizzazione" non va inteso in senso 'formale': non bastano generiche "campagne di informazione". I principali atti e documenti internazionali dedicati alla lotta allo sfruttamento lavorativo impongono alle autorità pubbliche di «garantire ai lavoratori l'accesso a informazioni gratuite, complete e accurate sui loro diritti e sulle condizioni del loro reclutamento e del loro impiego»⁵³.

Ma, com'è facile intuire, non basta la semplice "informazione": occorre garantire l'effettiva azionabilità dei diritti sanciti dal nostro ordinamento, così come la presenza di servizi di selezione e intermediazione legali che forniscano una valida alternativa al "consenso" fornito dai lavoratori a contratti irregolari o del tutto illegali. Il silenzio che circonda molte delle pratiche di sfruttamento lavorativo, e non solo quello dei migranti o delle donne, può nascondere solo nel breve periodo i deficit di competitività del nostro settore agricolo. Serve una diversa "consapevolezza" da parte delle istituzioni (e non solo di quelle preposte all'ordine pubblico) e da parte della classe imprenditoriale.

La strategia di "imitare" le economie che si reggono sulla compressione del costo del lavoro, e di "importare" persone disposte ad ogni sacrificio pur di mantenere il minimo vitale, è una strategia che – in definitiva – mette a rischio, nel medio periodo, la stessa sopravvivenza delle imprese agricole che la scelgono. Lo si legge con chiarezza nella "preoccupazione" espressa da amministratori locali e rappresentanti imprenditoriali del ragusano dinanzi al clamore degli scandali che negli ultimi anni hanno offuscato "l'immagine" di «quella parte dell'economia locale che si fonda sul commercio dei prodotti coltivati nella fascia agricola trasformata del ragusano»⁵⁴.

⁵² Protocollo OIL n. 29, cit., art. 2 lett. b).

⁵³ IOL, *General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs*, Geneva, 2019, (trad. it. a cura degli A.), p. 17. Il testo indica alcune possibili misure di sensibilizzazione, che includono: lo sviluppo e la manutenzione di siti web governativi che contengono informazioni pertinenti sulle politiche di assunzione eque, la legislazione, la regolamentazione e i processi; lo sviluppo, la distribuzione e/o la pubblicazione online di guide relative al reclutamento equo; annunci di servizio pubblico alla radio e/o alla televisione; seminari web (webinar) o altre iniziative di sensibilizzazione; collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative per fornire istruzione e formazione e/o condurre campagne di sensibilizzazione. Gli obblighi generali per le autorità pubbliche di garantire tali informazioni sono riconducibili alle seguenti convenzioni: *Employment Service Convention*, 1948 (No. 88), e *Migration for Employment Convention (Revised)*, 1949 (No. 97), artt. 2 e 3; *Private Employment Agencies Convention*, 1997 (No. 181), e *Domestic Workers Convention*, 2011 (No. 189), art 7. Tale obbligo è inoltre specificato dalle seguenti raccomandazioni: *Migration for Employment Recommendation (Revised)*, 1949 (No. 86), e *Domestic Workers Recommendation*, 2011 (201), para. 5; *Migrant Workers Recommendation*, 1975 (No. 151), paras 7(1) and 24, e *Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation*, 2014 (No. 203), para. 4(e).

⁵⁴ V. Camera dei Deputati, XVII Leg., *Atti del Sindacato ispettivo su: "Iniziativa finalizzate a contrastare i fenomeni di abuso e di sfruttamento delle lavoratrici straniere nel distretto ortofrutticolo della provincia di Ragusa"*, Resoconto stenografico dell'Assemblea Seduta n. 393 di martedì 17 marzo 2015, <https://www.camera.it/leg17/410?idSeduta=0393&tipo=stenografico#sed0393.stenografico.tit00020.sub00040.int00020>



Una preoccupazione fondata: ma che non può essere affrontata né con la minimizzazione del problema, né con interventi riservati solo alle situazioni di emergenza. Quello che, sicuramente, non serve è l'alternarsi di silenzi e clamori: entrambi lasciano un senso di impotenza, che riporta le donne alla loro “prudente” accettazione di “quel che passa” il mercato. E non consente alle imprese di “osare”: di puntare sull'imitazione di modelli produttivi più avanzati, piuttosto che destreggiarsi nella rincorsa con modelli basati sullo sfruttamento lavorativo.

1.4 Oltre i confini del lavoro “grigio”: tratta di esseri umani, violenza, doppio sfruttamento, molestie

Come si è anticipato, l'area del ragusano ha attirato l'attenzione mediatica in occasione di una serie di inchieste e di indagini che hanno svelato l'esistenza di un'area - non si sa quanto ampia - fatta di violenza e di doppio sfruttamento (lavorativo e sessuale), che si muove oltre i confini di un mercato del lavoro, che si regge tendenzialmente sul precariato e vari gradi di irregolarità. I processi di ristrutturazione degli assetti proprietari e di concentrazione aziendale - in atto nella zona a partire dalla fine del Novecento - hanno posto fuori dal mercato le piccole unità produttive a conduzione familiare, costringendo le vecchie famiglie contadine ad una ricollocazione della propria forza lavoro, che ha intrapreso due strade: l'emigrazione dei figli (e delle figlie), ormai qualificati (spesso laureati); il passaggio dal lavoro “autonomo” (o per l'azienda familiare) al lavoro dipendente presso le aziende sopravvissute o riorganizzate (come racconta C., nell'intervista più volte citata).

Studi ed analisi del settore dimostrano come questi processi di riorganizzazione dell'agricoltura ragusana si siano avvalsi dell'apporto di due diverse ondate migratorie: quella dei lavoratori magrebini, quella delle lavoratrici dell'Est europeo. Alla luce della ricerca qui condotta, risulta necessario porre nel giusto rilievo anche il grande apporto delle donne siciliane, che sobbarcandosi il doppio carico di lavoro, sopperendo con grande pazienza e forza di volontà alla carenza di servizi ed infrastrutture, mantengono in piedi il nodo più delicato del settore: quello destinato alla vendita su larga scala dei prodotti agricoli. Più complesso risulta il tentativo di andare in profondità, quando si prova ad affrontare la piaga del lavoro nero, della tratta di esseri umani (soprattutto donne) o del caporalato in senso “tecnico”.

Una piaga svelata dalle inchieste giornalistiche, da alcuni studi sul campo, dall'attività delle organizzazioni della società civile impegnate nell'assistenza alle vittime, nonché da indagini delle forze dell'ordine e della magistratura. Ma quali sono le dimensioni effettive del fenomeno nell'area della fascia trasformata?



Il caso Ragusa: le prime inchieste giornalistiche.

Nel 2014, dalle pagine de *L'Espresso* scoppia lo scandalo delle “nuove schiave rumene” nella Fascia Trasformata. Il sottotitolo dell'articolo di Antonello Mangano provoca un notevole effetto: «*Cinquemila donne lavorano nelle serre della provincia siciliana. Vivono segregate in campagna. Spesso con i figli piccoli. Nel totale isolamento subiscono ogni genere di violenza sessuale. Una realtà fatta di aborti, “festini” e ipocrisia. Dove tutti sanno e nessuno parla*»⁵⁵. Il clamore suscitato dall'inchiesta supererà anche i confini nazionali⁵⁶ e, come anticipato nell'Introduzione, attirerà l'attenzione di operatori ed esperti sul caso delle serre ragusane.

La questione giunge fino al Parlamento. Il 17 marzo 2015 nell'Aula della Camera dei Deputati si svolge un'animata seduta, in occasione della risposta del Governo ad una serie di interrogazioni sul caso “Ragusa”. L'allora Sottosegretario di Stato per l'interno, Domenico Manzione, formulava, infatti, una risposta quantomeno ricca di contraddizioni⁵⁷.

Per un verso, tentava la via della rassicurazione: «le criticità legate all'impiego di manodopera straniera nel comparto agricolo ragusano sono da tempo all'attenzione delle forze di polizia e, più in generale, degli apparati pubblici preposti al controllo del lavoro agricolo». Nel difendere l'operato delle forze dell'ordine, dichiarava, inoltre, che l'attenzione «su tale fattispecie delittuosa è costante, tant'è che in ordine alla presenza di eventuali vittime di violenze sessuali sono in corso mirate indagini delegate dall'autorità giudiziaria, anche sulla scorta dei dati relativi agli aborti, volontari e non, di donne rumene, che sono stati forniti dall'Azienda sanitaria provinciale; dati che effettivamente registrano delle anomalie».

«Da diversi anni, infatti, viene svolta una costante attività ispettiva e di indagine che ha evidenziato, in effetti, la presenza del «caporalato» in quella zona, risultato a volte contiguo alla criminalità organizzata, unitamente allo sfruttamento dell'immigrazione irregolare e a casi di tratta degli esseri umani. Sono stati accertati, altresì, degli episodi di violenza sessuale e situazioni di assoggettamento psicologico nei riguardi di cittadine

⁵⁵ Cfr. <https://espresso.repubblica.it/inchieste/2014/09/15/news/violentate-nel-silenzio-dei-campi-a-ragusa-il-nuovo-orrore-delle-schiave-rumene-1.180119>

⁵⁶ Si vedano, le già citate inchieste giornalistiche pubblicate sul *The Guardian*: <https://www.theguardian.com/global-development/2017/mar/12/slavery-sicily-farming-raped-beaten-exploited-romanian-women>

⁵⁷ V. Camera dei Deputati, XVII Leg., *Atti del Sindacato ispettivo su: “Iniziative finalizzate a contrastare i fenomeni di abuso e di sfruttamento delle lavoratrici straniere nel distretto ortofrutticolo della provincia di Ragusa”*, Resoconto stenografico dell'Assemblea Seduta n. 393 di martedì 17 marzo 2015, <https://www.camera.it/leg17/410?idSeduta=0393&tipo=stenografico#sed0393.stenografico.tit00020.sub0040.int00020>



straniere. L'attività di prevenzione e contrasto di tali fenomeni è risultata particolarmente incisiva nel 2014. In particolar modo, l'Arma dei carabinieri ha condotto varie operazioni conclusesi – a seconda dei casi – con il deferimento in stato di libertà di alcuni «caporali» ed imprenditori agricoli, con l'irrogazione nei loro confronti di sanzioni amministrative pecuniarie e il recupero dei contributi previdenziali non versati, con la sospensione dell'attività di aziende agricole».

Per altro verso, tuttavia, nella stessa risposta, imboccava la strada della minimizzazione: con riferimento «alla specifica sollecitazione contenuta negli atti di sindacato ispettivo, relativa agli episodi di violenza sessuale nei confronti delle lavoratrici rumene [...], stando ai dati ufficiali del quadriennio 2011- 2014, il fenomeno *sembrerebbe non significativamente esteso in ambito lavorativo* e sostanzialmente stabile. In particolare, sono stati denunciati due casi di violenze negli anni 2012 e 2013, uno nel 2014».

Il Sottosegretario si spingeva, inoltre, a riferire come nell'ambito dei lavori di un Tavolo attivato dalla Prefettura di Ragusa, con la partecipazione dei rappresentanti delle amministrazioni comunali di Vittoria, Acate, Santa Croce Camerina e Comiso e delle organizzazioni del privato sociale, «gli amministratori locali presenti all'incontro hanno inteso rilevare *l'esigenza di evitare enfaticizzazioni della questione* che, nel diffondere *una percezione non del tutto veritiera della realtà fattuale*, potrebbero determinare ripercussioni negative su quella parte dell'economia locale che si fonda sul commercio dei prodotti coltivati nella fascia agricola trasformata del ragusano».

Inevitabile la stigmatizzazione del tentativo di minimizzare la rilevanza del fenomeno, specie alla luce delle argomentazioni utilizzate, che - come esposte – piuttosto che rassicurare sulla scarsa incidenza, sembravano confermare l'immagine 'omertosa' di una realtà socio-economica «*dove tutti sanno e nessuno parla*». Si era alla vigilia dell'emanazione della 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”. Quattro anni dopo, sarà varato il primo “Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022)”.

L'Operazione Boschettari

Nel 2017 esplose un nuovo “scandalo”, che sembra confermare la gravità del “caso Ragusa”. Questa volta si tratta di un'attività investigativa - partita dalla denuncia di un cittadino rumeno – condotta, nei territori tra Acate e Vittoria, dalla Polizia di Stato di Ragusa–Squadra mobile e coordinata dalla Direzione distrettuale antimafia di Catania. Saranno gli stessi inquirenti a comunicare alla stampa le prime conclusioni delle indagini, attribuendo notevole risalto a quella che hanno denominato “Operazione Boschettari” (in rumeno, “senza tetto”). Le cronache locali, nel riferire periodicamente sulle diverse tappe



dell'indagine e dei processi che si svolgeranno negli anni successivi, rilanciano un'immagine inquietante della "Fascia Trasformata": una sorta di inferno per migliaia di vittime straniere.

Tuttavia, i "numeri ufficiali" dell'Operazione sembrano più contenuti. Sostanzialmente chiusa il 20 maggio di quest'anno, l'Operazione ha all'attivo la condanna in via definitiva di tre cittadini rumeni (un uomo e due donne), per i reati di associazione a delinquere finalizzata al traffico di esseri umani e di sfruttamento pluriaggravato della prostituzione, anche minorile. I tre condannati sono stati ritenuti a capo di un'organizzazione criminale che curava il reclutamento, il trasferimento in Italia e l'immissione nel settore del lavoro agricolo di connazionali rumeni, scelti tra persone in condizione di particolare vulnerabilità.

Come in tutte le storie di traffico di esseri umani, le vittime venivano attratte con l'inganno e la falsa promessa di una occupazione lavorativa, di una sistemazione abitativa dignitosa e, poi, invece, private dei propri documenti, di ogni possibilità di negoziare le condizioni di lavoro, private della stessa libertà personale. In pratica, venivano poste in una dimensione para-schiavistica: oltre a non percepire denaro per il lavoro prestato, venivano mantenute in una condizione di totale isolamento sia dal paese di origine, sia dal paese ove erano giunti (dimorando nelle stesse abitazioni dei loro trafficanti che lasciavano solo per esser dagli stessi condotti sul posto di lavoro). Soggetti a vessazioni e a ricatti, oltre che ad inaudite forme di violenza, il loro calvario si avvia a conclusione solo grazie alla denuncia di una delle vittime.

Delle notizie giornalistiche, si evince che l'intervento della Polizia abbia consentito di liberare tredici persone, di cui quattro minori. Cinque di queste (costituitesi come parti civili nel lungo processo penale) hanno ottenuto un risarcimento danni, valutato dalla sentenza del 2022 in diecimila euro per ciascuna. Alcune vittime sono state inserite in appositi percorsi di protezione previsti dalla normativa Anti-tratta⁵⁸. L'indagine conferma, dunque, l'esistenza nelle campagne del ragusano di contesti degradati, nei quali sfruttamento lavorativo e sfruttamento sessuale si sovrappongono e si confondono, all'interno di un regime di violenza e di terrore, volto ad impedire l'autonomo riscatto delle vittime. Un'operazione, quindi, che aggredisce quella realtà raccontata dalle inchieste giornalistiche partite nel 2014 e da diversi studi sul campo.

Tuttavia, nemmeno questa Operazione riesce a fornire un quadro delle dimensioni effettive del fenomeno, che - dal punto di vista penalistico - sembra confinato all'interno di un segmento della tratta di esseri umani, a prima vista gestito "autonomamente" da criminalità straniera.

⁵⁸ Per lo più le vittime sono state accolte nei percorsi di protezione gestiti dall'Associazione Proxima, specializzata nelle azioni di contrasto della tratta di persone. Si veda la rassegna stampa sull'Operazione Boschettari, sul sito dell'Associazione: <https://www.proximarg.org/rassegna-stampa/operazione-boschetari--romeni-ridotti-in-schiavitù-polizia-arresta-cinque-persone-131>



Il “caso Ragusa” nell’Indagine Conoscitiva della Camera dei Deputati, sul fenomeno del cosiddetto «caporalato» in agricoltura

Il “caso Ragusa” ritorna in Parlamento nel 2019, nel corso dell’Indagine Conoscitiva sul fenomeno del cosiddetto «caporalato» in agricoltura, svolta dalle Commissioni riunite XI (Lavoro pubblico e privato) e XIII (Agricoltura) della Camera dei Deputati, dal 19 dicembre 2018 al 12 maggio 2021. Tra i documenti depositati nell’ambito delle audizioni svolte dalle Commissioni riunite, un Resoconto della Squadra Mobile della Questura di Ragusa, che riepiloga il numero dei controlli effettuati nel biennio 2017/19: su 52 aziende sottoposte a controllo, risulta che siano state denunciate 45 persone, di cui 21 sottoposte ad arresto.

Tra i 496 lavoratori “identificati”, si trovano 70 donne: tra cui 36 rumene (su 159 lavoratori rumeni) e 24 italiane (su 123 lavoratori italiani)⁵⁹. A ben vedere, la Nota della Questura (datata 3 ottobre 2019) risulta molto scarna e, per certi aspetti, enigmatica. Non fornisce elementi sulle condizioni delle “persone identificate”, né sul loro ruolo nelle indagini. Così, come non è dato sapere quali reati sono stati contestati alle persone denunciate e a quelle arrestate. Il Documento finale dell’Indagine conoscitiva, approvato nella seduta del 12 maggio 2021, con riferimento alla Sicilia non aggiunge ulteriori elementi: si limita a riprendere una sintesi dell’Audizione del giornalista Paolo Borrometi, che sollevava il delicato tema dell’«intreccio tra il caporalato e le attività della criminalità organizzata di stampo mafioso».

Interessante notare, comunque, come il Documento tenga a sottolineare «come la legge n. 199 del 2016 abbia segnato una tappa importante nel contrasto del fenomeno del caporalato, determinando una rinnovata attenzione per i controlli e le indagini, *paradossalmente avversata da quanti hanno riscontrato in questo nuovo atteggiamento il rischio di creare danni al sistema economico*». Chiaro il riferimento alle polemiche sorte nel 2015 a seguito delle dichiarazioni dell’allora Sottosegretario all’Interno.

Il fenomeno delle molestie sessuali. La voce delle intervistate

La domanda sulle effettive dimensioni del fenomeno rimane tuttora aperta. Il tentativo di colmare il deficit di informazioni statistiche attraverso l’analisi qualitativa, mentre ha dato risultati soddisfacenti per ciò che attiene alla struttura del settore e alle caratteristiche del lavoro femminile nel suo complesso, non consente di formulare una valutazione obiettiva dell’incidenza del fenomeno della violenza e delle molestie sessuali nelle

⁵⁹ La Nota della Questura di Ragusa si trova all’interno del Documento scritto presentato dal giornalista Paolo Borrometi, a margine della sua Audizione svoltasi l’8 ottobre 2019. Gli Atti dell’Indagine sono consultabili in http://documenti.camera.it/leg18/resoconti/commissioni/stenografici/html/1113/indag/c1113_caporalato/2019/10/08/indice_stenografico.0008.html



campagne del ragusano. Non si può escludere, peraltro, che una certa resistenza delle lavoratrici a lasciarsi intervistare e di una qualche reticenza delle intervistate sia da collegare proprio con la difficoltà di toccare questo delicato tasto.

Disponibili a raccontare le loro giornate lavorative e le proprie condizioni contrattuali, quasi tutte negano di avere avuto esperienze dirette di episodi analoghi a quelli emersi dalle indagini appena riferite. Qualcuna riferisce di averne sentito parlare, ma di non aver avuto esperienze dirette. Altre negano che il fenomeno riguardi il comparto del confezionamento dei prodotti, quasi interamente femminilizzato e, più in generale, le aziende di dimensioni medio-grandi. Il fenomeno sembrerebbe, cioè, “delimitato” – per così dire – a realtà più nascoste: a quelle piccole unità produttive che hanno provato a riprodurre un arcaico modello contadino (o meglio mezzadrile), installando sulla terra immigrati, più o meno regolari. In queste realtà, che in Sicilia sembravano scomparse alla fine del secolo scorso, tra immobili fatiscanti ed isolamento, si nascondono situazioni di degrado e di promiscuità.

Qualcosa racconta B., lavoratrice albanese di 39 anni, che riferisce una passata esperienza:

“È successo più volte che il datore di lavoro mi chiamasse, durante la mattinata, dicendomi di lasciare stare il lavoro per raggiungerlo a casa per fargli il caffè.

Mio marito, che lavorava con me lo sentiva, ma non se ne lamentava perché sapeva che era necessario per mantenere il lavoro (e nel nostro caso anche la casa).

Nei primi tempi erano solo richieste di servizi (preparare il caffè a lui e ai suoi amici che avevano le aziende lì vicino, condire del pane per lo spuntino...), che non era previsto che io facessi, perché sono una bracciante non una cameriera, ma che mi prestavo a fare senza lamentarmi perché non volevo perdere il lavoro. Questo ci eravamo detti con mio marito.

Piano piano, questi momenti in cui lui mi chiamava in casa per allontanarmi dalle serre e da mio marito, divennero sempre più frequenti e anche le “gentilezze” che lui mi richiedeva diventavano sempre più qualcos’altro.

Ci fu un momento in cui addirittura permetteva anche ai suoi amici / colleghi di fare battute pesanti nei miei confronti e di farmi richieste sempre più fastidiose, che non riguardavano solo servizi legati al caffè, cibo, ma anche aiutarli nel cambiarsi i vestiti da lavoro per esempio (questo mi creava imbarazzo perché dovevamo stare vicini).

Mio marito sapeva che questi momenti in cui io non ero in serra, ero in casa con il mio datore di lavoro e diversi altri uomini che apparentemente erano lì solo per la loro pausa. Non si lamentava con il datore di lavoro per paura di essere cacciato e perché comunque sapeva che io non avrei permesso loro di andare oltre un certo limite. Anche se, come puoi



immaginare, questo gli faceva venire un nervoso che per un po' ha anche messo in pericolo il nostro matrimonio. Lo rassicuravo sempre che nessuno mi aveva mai messo una mano addosso ma, lo capisco, per lui era una umiliazione permettere che sua moglie fosse "disponibile" alle richieste inappropriate del suo datore di lavoro.

Non c'è bisogno neppure di dire che stiamo parlando di un uomo di più di 50 anni con una famiglia (moglie e figli grandi) ignara di come lui si comportava in azienda con le sue lavoratrici.

Ad un certo punto, quasi senza accorgermene, successe che qualcuno provò a dare qualche pacca nel sedere quando mi avvicinavo a servire il caffè o a fare battute volgari. Da quel momento in poi io fui molto spaventata ma riuscì a reagire quando mi fu chiesto di appartarmi nella stanza con uno di loro. Non potevo accettare di dover subire un rapporto con qualcuno di loro, né tanto meno fare questo a mio marito. Con una scusa mi sono sottratta, facendo finta gentilmente che in quel momento non potevo ma mi sarei concessa successivamente.

Ne parlai con mio marito e, dopo un a brusca litigata fra loro uomini, insieme, siamo andati al sindacato che frequentavamo per i documenti e abbiamo raccontato tutto. Ovviamente dopo due giorni eravamo senza lavoro e senza casa, ma siamo stati aiutati sia nel trovare una sistemazione che nel denunciare il tentativo di abuso.

Non avendo nessuna prova concreta di quello che era successo, ovviamente la nostra denuncia è rimasta sospesa, perché era la nostra parola contro la sua. Abbiamo avuto solo la soddisfazione che il sindacato è riuscito a farci pagare dei soldi arretrati e ha attivato gli ammortizzatori sociali che ci hanno permesso di resistere qualche settimana in più per la ricerca di un nuovo lavoro e una nuova casa. Per fortuna non ero sola, ero con mio marito.

Dopotutto, una storia "a lieto fine".

1.5 Considerazioni conclusive

La ricerca ha messo in luce le numerose contraddizioni di un'area produttiva del Paese, che nell'ultimo decennio ha conquistato una doppia "fama": da un lato, terra di prodotti di eccellenza e di aziende agricole all'avanguardia; dall'altro, territorio intriso di violenza, di commistione tra organizzazioni criminali straniere e criminalità organizzata di stampo mafioso. La fotografia del territorio, affrontata con un approccio di genere, con l'ascolto di alcune protagoniste e l'interlocuzione con un panel qualificato di operatori



locali, risulta molto più articolata e densa di indicazioni per coloro che volessero affrontare in modo sistemico la questione del “caporalato”.

Restano aperti molti interrogativi. Può darsi, infatti, che le dimensioni attuali delle nuove “schiavitù” siano più circoscritte di quanto non appaia dalle inchieste giornalistiche. Può darsi, anche, che il “merito” dell’adozione di rapporti di lavoro “regolari” nella della parte sana dell’economia locale sia da attribuire all’intensificazione delle attività repressive degli ultimi anni. Così come può darsi che l’assordante silenzio delle lavoratrici agricole sia frutto di rassegnazione e di sfiducia nelle istituzioni. Di paura di una nuova crisi del settore. Tra clamori e silenzi, un dato sembra assodato: le azioni di contrasto del grave sfruttamento non possono avere successo se non si va oltre l’approccio repressivo.

A partire dall’esperienza delle donne, infatti, emergono con eclatante evidenza le profonde distorsioni di un modello produttivo e distributivo che prova a reggere la difficile competizione sul mercato globale dei prodotti agricoli, facendo affidamento sulla capacità delle lavoratrici (siciliane e straniere) non solo di tollerare, in silenzio, condizioni lavorative irregolari e precarie, ma anche di supplire alle gravi carenze di servizi alla persona, di infrastrutture efficienti, di soluzioni alloggiative dignitose. I veri rischi per la tenuta dell’economia locale non derivano dall’offuscamento dell’immagine del “brand” ragusano, dalla diffusione di una “*percezione non del tutto veritiera della realtà fattuale*”, dal clamore mediatico di indagini ed inchieste.

Nel medio periodo, ciò che mette realmente a rischio la competitività di un’agricoltura, sicuramente d’eccellenza, è la precarietà di un modello produttivo stretto tra la “dittatura” della GDO e l’approfittamento del bisogno di lavoro delle fasce più deboli della popolazione: immigrati e donne. La Sicilia ha già conosciuto e conosce situazioni di crisi e di abbandono della terra: storie che si ripetono quando l’isola non riesce a sciogliere quel delicato intreccio, che la caratterizza, tra modernità e arretratezza, tra esercizi di sviluppo e dinamiche da sottosviluppo.

C’è una parte sana delle istituzioni e della società civile locali che prova a denunciare e ad affrontare le situazioni estreme: i “casi” che affiorano e diventano pubblici sono quasi sempre connessi con fenomeni di criminalità vera e propria e riguardano, di norma, gli immigrati più vulnerabili. Si tratta, certamente, di uno degli effetti positivi della normativa anti-tratta, che consente non solo di perseguire gli autori di gravissimi reati, ma anche di offrire alle vittime protezione e opportunità di inserimento sociale. Tuttavia, occorre uscire da quella sorta di circolo vizioso che nell’ultimo ventennio si è innescato tra le politiche migratorie e le politiche agricole intraprese negli ultimi decenni nel nostro Paese.

Non bastano le necessarie azioni di protezione riservate alle sole persone più “vulnerabili”. Da quanto si è visto, esiste una realtà sommersa ben più ampia, che si “rassegna” a subire condizioni di irregolarità, anche laddove non risulta essere vittima della criminalità: un terzo della forza lavoro dell’intero settore, oltre il 90% della



manodopera del comparto che sostiene, ogni giorno, il rifornimento dei prodotti freschi nei mercati ortofrutticoli, nei supermercati, sulle nostre tavole. Dalla voce, pur flebile, di queste lavoratrici emerge la necessità di affrontare alcuni nodi strutturali che affliggono l'agricoltura ragusana e che richiedono interventi ed investimenti adeguati, a partire dai servizi e dalle infrastrutture di supporto alla vita delle persone che lavorano la terra: abitazioni dignitose; collegamenti tra campagne e centri urbani; sicurezza sui luoghi di lavoro; potenziamento dei servizi sanitari e dei servizi di cura alla persona.

Bisognerebbe dare maggiore ascolto a questa voce.



1.6 Riferimenti bibliografici

ActionAid (2022), *Report 2022. Cambia Terra. Dall'invisibilità al protagonismo delle donne in agricoltura*, https://actionaid-it.imgix.net/uploads/2022/04/Cambia-Terra_Report_2022.pdf

Arangio A. (2019), *Resistenze e trasformazioni territoriali indotte dal fenomeno migratorio nella Sicilia ibleo-mediterranea*, Geotema, 61

Astuto G. (1981), *Agricoltura e classi rurali in Sicilia (1860-1880)*, in *Annali '80 del Dipartimento di scienze storiche dell'Università di Catania*, Catania, pp. 177-253.

Balboni M. (2014), *Severe Forms of labour Exploitation. Supporting Victims of Severe Exploitation in Having Access to Justice in EU Member States, Italy*, in https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severelabour-exploitation-country_it.pdf

Barbera M. (ed) (2007), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano

Barbera M., Guariso A. (2019), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, Strumenti, Interpreti*, Giappichelli Ed., Milano.

Barberis C. (ed.) (2013), *Capitale umano e stratificazione sociale nell'Italia agricola secondo il 6° censimento generale dell'agricoltura 2010*, ISTAT, Roma

Betti E. (2020), *Le alleanze delle donne italiane per la parità salariale: il contributo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro*, OIL, Roma

Boris E., Zimmermann, S., Hoetker, D. (ed.) (2018), *Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to present*, Leiden, Brill.

Borelli S. (2007), *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, Torino

Camera dei deputati, XIII Commissione Agricoltura, *Memoria scritta dell'Istituto nazionale di statistica*, Roma, 24 giugno 2021, presentata nell'ambito dei lavori parlamentari sui Progetti C. 2049 Spena, C. 2930 Cenni e C. 2992 Ciaburro (*Disposizioni per la promozione dell'imprenditoria e del lavoro femminile nel settore agricolo, della pesca e dell'acquacoltura*)

Carchedi F. (2020), *La componente di lavoro indecente nel settore agricolo. Casi di studio territoriali*, in CGIL-FLAI, *Quinto Rapporto Agromafie e Caporalato, 2020*, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto

Carchedi F. (2020), *Vite capovolte. La tratta degli esseri umani. Pratiche di sfruttamento sessuale e lavorativo sul territorio laziale*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna.

Carchedi F., Orfano I., Fachile S., Prina F., Oliva D. (2007), *La tratta di persone in Italia*, Collana On the Road, 1-4, F. Angeli, Milano



- Chessari Giorgio (1981), *L'altra Sicilia. L'economia della provincia di Ragusa nel contesto regionale e nazionale*, Leggio e Diquattro, Ragusa
- Chianese, G. (ed.) (2008), *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, II, Ediesse, Roma
- Corbanese V., Rosas G. (2020), *Protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo. Un'analisi comparativa*, ILO
- Cortese A. e Palidda R. (2020), *L'onda invisibile, rumeni e tunisini nell'agricoltura siciliana*, Franco Angeli, Milano.
- Corti, P. (ed.) (1990), *Società rurale e ruoli femminili in Italia fra '800 e '900*, Annali dell'Istituto Alcide Cervi 13/1991, Il Mulino, Bologna
- CREA (2020), Rapporto R.I.C.A. 2020, *Le aziende agricole in Italia. Risultati economici e produttivi, caratteristiche strutturali, sociali ed ambientali (periodo 2014-2017)*, Centro di ricerca Politiche e Bioeconomia del CREA
- CREA (2020), *Migrazioni, agricoltura e ruralità. Politiche e percorsi per lo sviluppo dei territori. Rapporto di ricerca*
- Di Florio A., *Caporalato e sfruttamento sessuale, l'inferno nelle serre del ragusano*, <https://www.wordnews.it/caporalato-e-sfruttamento-sessuale-linferno-nelle-serre-del-ragusano>
- FONDAZIONE METES (2020), *Bollettino Statistico sull'occupazione in agricoltura*, n. 3 e 7
- FRA (2015), *Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union. States' obligations and victims' rights*, Lussemburgo
- Fraser N., Honneth A. (2020), *Redistribuzione o riconoscimento? Lotte di genere e disuguaglianze economiche*, Meltemi
- Giammarinaro M. G., Palumbo L. (2020), *Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia*, in Osservatorio Placido Rizzotto-Flai Cgil, a cura di, *V Rapporto Agromafie e caporalato*, Ediesse, Roma
- Giammarinaro M. G. (2021), *Un'analisi di genere delle politiche volte a prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo in agricoltura*, OIL, Roma
- IDOS (2020), *Dossier Statistico Immigrazione*, Roma
- INPS (2020), *Tra Emergenza e Rilancio. XIX Rapporto Annuale*, Roma.
- ISTAT - SISTEMA INFORMATIVO, *Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo*, Lavoro, in <https://www.istat.it/it/archivio/16777>
- La Rocca D., A. Di Marco (2021), Progetto Su.Pr.Eme Italia, *Rapporto finale. Politiche di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato: la programmazione delle risorse nazionali e dei fondi strutturali*, <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/2207/SuPrEme-Italia-online-le-sei-ricerche-sul-caporalato>
- Macrì M. C. (2018), *Occupazione e sviluppo del settore primario*, in *Agriregioneuropea*, anno 14, n.55



- Macrì M. C. (ed.) (2019), *Il contributo degli stranieri all'agricoltura italiana*, CREA, Roma
- Mangano A. (2014), Violentate nel silenzio dei campi a Ragusa. Il nuovo orrore delle schiave romene, in L'Espresso
<https://espresso.repubblica.it/inchieste/2014/09/15/news/violentate-nel-silenzio-dei-campi-a-ragusa-il-nuovo-orrore-delle-schiave-rumene-1.180119>
- Marras M. F. et al., a cura di (2021), *L'agricoltura italiana conta. XXXIII edizione - 2020*, CREA, Roma
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2021), *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, XI rapporto annuale*, Roma.
- Montresor E., Pecci F. (2015), *Luci e ombre dell'imprenditorialità femminile a livello territoriale*, in *Agriregionieuropa*, anno 11, n. 43
- OIM (2017), *La tratta di esseri umani attraverso la rotta del Mediterraneo Centrale: dati, storie e informazioni raccolti dall'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni*
- Ollus N. (2015), *Regulating forced labour and combating human trafficking: the relevance of historical definitions in a contemporary perspective*, in *Crime Law Soc. Change*
- Palumbo L. e Sciarba A. (2015), *Vulnerability to forced labour and trafficking: the case of Romanian women in the agricultural sector in Sicily*, in *Anti-Trafficking Review*, 5
- Papa V. (2017), *Dentro o fuori il mercato? La nuova disciplina del lavoro stagionale degli stranieri tra repressione e integrazione*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2
- Pescarolo A. (2019), *Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea*, Viella, Roma
- Piro V., Sanò G. (2019), *Corpi da lavoro. Etnografia del lavoro a giornata nelle serre siciliane*, in *Mimesis Journal*
- Prandi S. (2018), *Oro rosso. Fragole, pomodori, molestie e sfruttamento nel Mediterraneo*, Settenove
- Pugliese, E. 2002. *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne* (Bologna).
- Rigo E. (ed.) (2016), *Leggi, migranti e caporali prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pacini Editore
- Rigo E. (2018), *La protezione internazionale alla prova del genere: elementi di analisi e problematiche aperte*, in *Questione Giustizia*, 2
- Rigo E. (2019), *La vulnerabilità nella pratica del diritto di asilo: una categoria di genere?*, in *Etica & Politica*, XXI, 3
- RRN Magazine (2021), *Agricoltura in genere*, n. 13, 30 aprile 2021
- Rosas G. (2019), Introduzione a OIL, *Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206*
- Sassi M. (2005), *La condizione femminile nell'agricoltura dell'Unione Europea. Nuove sfide politico-istituzionali*, in *Agriregionieuropa*, anno 1, n.3



Sanlorenzo G. (2011), *Il ruolo della donna nell'agricoltura contemporanea, multifunzionale e innovativa*, in *Agriregionieuropa*, anno 7, n. 26

Scotto A. (2016), *Tra sfruttamento e protesta: i migranti e il caporalato agricolo nell'Italia meridionale*, in *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*

Signorelli, A. (1990), *Il pragmatismo delle donne: La condizione femminile nella trasformazione delle campagne*, in Bevilacqua, P. (ed.). 1990, *Storia dell'agricoltura italiana in età contemporanea*, Vol.II. *Uomini e classi*, Venezia

Stoppioni C. (2020), *Intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo: prime applicazioni dell'art. 603-bis c.p.*, in *Diritto, Immigrazione e Cittadinanza*, 2.

Tiso, A. (1990), *Le lotte per la parità e la questione del coefficiente Serpieri*, in Corti, P. (ed.), cit.

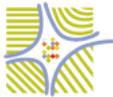
Wilson, P. (2011), *Italiane. Biografia del Novecento*, trad. it. a cura di Marangon P., La Terza, Bari

Zanetti (2013), *La nuova politica di sviluppo rurale e l'imprenditoria femminile agricola*, in *Agriregionieuropa*, anno 9, n.35

Zumpano C. (2017), *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



Cofinanziato dal Fondo Asilo
Migrazione e Integrazione
dell'Unione Europea

Su.Pr.Eme.
I T A L I A 
la strada giusta

M
MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE
E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE

TERZA PARTE.

Aspetti normativi e analisi della filiera del pomodoro nella provincia di Ragusa



CAPITOLO 1 Strumenti giuridici per il rafforzamento dal lato dell'offerta: la funzione normativa ed operativa dell'associazionismo in agricoltura

di Laura Costantino

1.1 1.1.Premessa

L'analisi giuridica relativa alla strutturazione della filiera del pomodoro nel contesto territoriale di riferimento necessita di una più ampia ricostruzione giuridica. L'approccio empirico della presente ricerca, basato sul metodo delle interviste ad operatori del settore, conduce all'emersione di alcuni dati caratteristici del territorio, per la verità simili rispetto ad altri territori meridionali caratterizzati dalle stesse tipologie produttive, che hanno le loro origini – storiche e culturali – che è necessario indagare, se pur brevemente, per comprendere appieno le peculiari caratteristiche del nostro presente. In primo luogo, sembra opportuno individuare i dati normativi caratteristici dell'impresa agricola, con riferimento a due dati in particolare: il ruolo dell'organizzazione dei fattori della produzione e il ruolo del rischio. Il primo elemento è centrale nelle ricerche che si stanno conducendo, in merito all'identificazione delle cause del fenomeno dello sfruttamento del lavoro e dell'intermediazione illecita: il lavoro agricolo rappresenta, infatti, una componente significativa dei fattori dell'organizzazione dell'impresa agricola.

Purtuttavia, il dato relativo all'organizzazione all'interno dell'impresa agricola non ha sempre assunto un rilievo giuridico, come si dirà più avanti, in una concezione di impresa legata alle caratterizzazioni di realtà produttive oggi del tutto superate, da un punto di vista economico, ma non del tutto dimenticate, da un punto di vista culturale. Se, infatti, la produzione agroalimentare, ed in particolare ortofrutticola, è orientata ai fabbisogni del mercato, la percezione della produzione agricola resta spesso ancorata ad una visione ormai superata: spesso i produttori agricoli non sono orientati ad una visione imprenditoriale della propria attività, manifestando un atteggiamento quasi di "rassegnazione" verso un potere economico reale spostato dal lato successivo alla produzione, ed in particolare alla trasformazione o alla distribuzione organizzata.

Il dato si acuisce se si pensa al secondo degli elementi presi in considerazione, ossia il rischio d'impresa. L'imprenditore agricolo assume un rischio del tutto peculiare rispetto all'imprenditore commerciale. E' bene precisare che il fattore rischio è indispensabile ai fini della qualificazione giuridica di una attività d'impresa; purtroppo, il sistema normativo nazionale è basato su un approccio binario che riserva all'impresa agricola una disciplina ad hoc, proprio in considerazione al rischio peculiare e specifico di questo



settore produttivo. I rischi meteorologici, sommati ai rischi legati alle patologie di piante e animali, oggi si intensificano con riferimento da un lato ai cambiamenti climatici (dato che acuisce il problema della gestione dei rischi ambientali) e dall'altro a caratterizzazioni sociali legate, ad esempio, al calo demografico, all'intensificazione delle migrazioni e alla ancora insufficiente specializzazione del lavoro in agricoltura, che compongono un quadro complesso di gestione dell'attività d'impresa.

A queste problematiche, la legislazione europea – necessario punto di riferimento nell'indagine – fornisce risposte precise che non sempre, però, trovano riscontro nella strutturazione dei mercati a livello regionale o interregionale. Se pensiamo, ad esempio e come si dirà più avanti, al ruolo chiave attribuito dalla legislazione alle organizzazioni dei produttori al fine non solo di superare la frammentazione dell'offerta e poter incidere in maniera determinante sulle dinamiche negoziali lungo la filiera (sostenibilità economica), ma anche al fine di raggiungere gli obiettivi legati alla sostenibilità sociale ed ambientale, è evidente come una delle principali cause delle inefficienze delle filiere agroalimentari sia da ricollegare ad un complesso sistema organizzativo agricolo che è ancora troppo frammentato e che non percepisce, nemmeno da un punto di vista culturale, i vantaggi offerti dagli strumenti aggregativi. La presente ricerca sarà, dunque, orientata a specificare la struttura giuridica di riferimento prescelta quale modello di strutturazione dei mercati agricoli, per poi verificare la compatibilità rispetto alla concreta strutturazione della filiera del pomodoro nel territorio geografico individuato, al fine di rappresentare un quadro analitico che possa essere d'ausilio alle istituzioni pubbliche di governo dei territori.

1.2 Il ruolo dell'organizzazione della produzione e della gestione del rischio nell'evoluzione normativa nazionale dell'impresa agricola

Il settore agricolo presenta delle peculiarità di carattere economico che hanno determinato nel corso del tempo una significativa evoluzione delle categorie giuridiche utilizzate per regolare l'attività d'impresa; al tempo stesso, gli strumenti giuridici che discendono dalle categorie, sono stati adattati rispetto alle mutate esigenze produttive. La specificità dell'impresa agricola all'interno del Codice civile del 1942 era incentrata sul rilievo che avevano assunto i fattori dell'organizzazione dell'attività d'impresa. Se in passato, nella suddivisione binaria tra Codice Civile e Codice di Commercio, l'attività agricola veniva disciplinata con esclusivo riferimento agli strumenti utilizzati per la commercializzazione del prodotto, in assenza di una rilevanza giuridica dell'attività d'impresa, con l'entrata in vigore del Codice civile del 1942, il legislatore incentrava la



disciplina dell'attività d'impresa sulla differenza ontologica tra impresa agricola e impresa commerciale.

Negli anni '40, infatti, il rilievo organizzativo che le imprese agricole avevano assunto, con riferimento in particolare all'acquisto dei mezzi di produzione, rendeva necessario regolamentare in maniera specifica l'attività d'impresa, e non esclusivamente i "mezzi" di commercializzazione del prodotto agricolo. L'attività agricola, qualificata e definita dall'art. 2135 c.c., aveva ormai i tratti distintivi di attività d'impresa, e dunque attività economica "organizzata" al fine della produzione e dello scambio di beni e servizi. L'agricoltura di un tempo, incentrata esclusivamente sulla riproduzione in terra di vegetali e animali (bestiame) per mezzo del lavoro dei coltivatori diretti, aveva lasciato il passo ad un'organizzazione più complessa che vedeva l'agricoltore come un soggetto di mercato che stipulava contratti di acquisto dei mezzi di produzione necessari allo svolgimento delle attività di coltivazione e allevamento. I rapporti giuridici con i fornitori dell'impresa agricola erano ormai sempre più frequenti e complessi, necessitando di un chiaro intervento legislativo che consentisse una tutela giuridica dei terzi (fornitori) e al tempo stesso individuasse esattamente i confini dell'attività di impresa.

L'art. 2135 c.c., dunque, individuava l'imprenditore agricolo come un soggetto che svolge l'attività di coltivazione, silvicoltura, allevamento del bestiame su un fondo rustico; inoltre, tra le attività rientranti nel novero dell'agrarità, venivano ricomprese anche la trasformazione e l'alienazione, purchè rientranti nell'esercizio "normale" dell'agricoltura. In questo modo, il legislatore prendeva atto delle abitudini commerciali già in essere, che vedevano spesso l'imprenditore agricolo come soggetto che non solo si occupava di produrre ma anche di vendere e trasformare il prodotto. Il Codice civile, inoltre, introduceva delle regole snelle per lo svolgimento dell'attività d'impresa, con riferimento all'esonero dal fallimento, all'iscrizione nel registro delle imprese e alla tenuta delle scritture contabili, dando connotazione giuridica ad una realtà produttiva che, pur delineata chiaramente da una importante "organizzazione" dei fattori della produzione, necessitava di una articolazione giuridica meno rigida rispetto a quella prescritta all'impresa commerciale.

Di lì a poco, l'Italia entrava a far parte della Comunità economica europea che ha adottato sin dall'inizio un approccio regolativo specifico per l'agricoltura, comparto produttivo trainante dell'economia dei Paesi aderenti. La scelta operata dal legislatore europeo è stata quella di introdurre discipline specifiche per il settore agricolo, individuando lo stesso non con riferimento all'attività (d'impresa) – quest'ultima lasciata alla determinazione dei singoli Stati membri – ma con riferimento al prodotto. La disciplina giuridica dell'agricoltura per il diritto europeo è individuata con riferimento ad



un elenco di prodotti (individuati nell'Allegato I al Trattato) considerati agricoli (non tutti prodotti alimentari, ad es. il cotone).

L'approccio regolativo europeo ha inciso in maniera significativa sul comparto produttivo agricolo, per mezzo di una politica dei prezzi amministrati, che ha permesso una crescita reddituale significativa delle imprese agricole, e di una politica di finanziamento alle strutture legata alla quantità di produzione della singola impresa. La fine del secondo conflitto bellico esigeva, infatti, il raggiungimento di un obiettivo strategico, legato alla stabilizzazione dei mercati e alla sicurezza negli approvvigionamenti. Ben presto, la Politica agricola comune ha dovuto mitigare gli interventi regolativi sul mercato e sulle strutture, per rispondere alle impellenti esigenze legate alla tutela ambientale (intanto entrata formalmente tra le politiche europee, per mezzo dell'introduzione dell'art. 174 nel Trattato); la promozione della produzione agricola in quantità aveva, infatti, condotto ad un abuso dei terreni agricoli e delle risorse naturali necessarie alla produzione e aveva prodotto significative eccedenze sul mercato. Questo passaggio è particolarmente indicativo in quanto determina la necessità di ripensare le regole giuridiche di governo del settore produttivo agricolo, non solo a livello europeo ma anche a livello nazionale.

Il d.lgs. n. 228/2001, rispondendo all'istanza europea di diversificazione delle attività produttive agricole, introduceva una significativa modifica all'art. 2135 c.c. e, dunque, alla definizione di imprenditore agricolo.

Anche il settore produttivo interno aveva, però, evidenziato un sempre maggiore scollamento tra la regola giuridica (art. 2135c.c. nella versione originaria) e l'evoluzione del comparto produttivo agricolo. L'attività agricola, infatti, ormai qualificata come attività d'impresa, iniziava a misurarsi con i rischi specifici e peculiari dell'agricoltura: da un lato, i rischi climatici direttamente incidenti sulla quantità e qualità prodotta durante l'annata agraria; dall'altro, i rischi legati alla deperibilità del prodotto agricolo, incidenti sui contratti a valle dell'impresa stessa. La gestione del rischio d'impresa incideva, dunque, sia sull'organizzazione dell'attività d'impresa, sia sulla commercializzazione dei prodotti. Il processo di industrializzazione dell'agricoltura, ormai in atto da tempo, influiva sull'organizzazione, per mezzo dell'introduzione di strumenti tecnici e meccanici volti a ridurre il rischio e/o a governarlo in modo adeguato, al fine di ottenere vantaggi in termini di prevedibilità delle quantità prodotte.

Il settore dell'allevamento veniva investito dalla diffusione delle tecniche intensive, mentre la coltivazione in serra si diffondeva sempre più in diversi territori. Le due tecniche produttive presentavano un problema di qualificazione giuridica delle attività: in entrambi i casi, non era più la presenza del terreno a qualificare l'agrarietà dell'impresa. Il d.lgs. n. 228/2001, dunque, modificando la nozione di impresa agricola, individuava il



requisito dell'agrarietà nello sviluppo del ciclo biologico di un animale o di un vegetale, rispondendo in tal modo all'esigenza di adeguamento della normativa codicistica rispetto agli sviluppi del mercato.

Con specifico riferimento al rischio, la Relazione della Corte dei Conti sui redditi dei produttori agricoli⁶⁰ analizza tre tipi di rischio influenti sui mercati agroalimentari: rischi normali che si verificano di frequente e sono fondamentalmente legati alla natura dell'attività economica agricola; rischi assicurabili sul mercato, meno frequenti ma che comportano una difficoltà maggiore di gestione per gli agricoltori e che sono gestibili attraverso strumenti assicurativi o attraverso il ricorso a fondi di mutualizzazione (oltre che tramite il ricorso agli strumenti del sostegno pubblico); rischi derivanti da eventi catastrofici, meno frequenti e gestibili esclusivamente tramite il sostegno pubblico. Dall'analisi statistica effettuata dalla Corte dei Conti e pubblicata nella Relazione, risulta evidente che le principali cause di perdite, così come percepite dagli agricoltori, consistono nelle avversità atmosferiche (45%), seguite dalle fluttuazioni dei prezzi di mercato (24%). Tra le misure di prevenzione adottate a livello della singola azienda agricola, quelle più praticate sono la rotazione delle colture e la scelta per colture più resistenti, seguite di poco dalla predisposizione di contratti scritti. A questi dati si aggiunge un altro indice significativo, ovvero che il 54% degli agricoltori europei non dispone di un'assicurazione e non ha fatto ricorso ad un fondo di mutualizzazione, in quanto considerati, dalla maggior parte di essi, troppo onerosi.

Il governo del rischio con riferimento ai rapporti giuridici posti a valle dell'attività d'impresa, con specifico riferimento ai contratti di vendita o di fornitura dei prodotti agricoli, trova una risposta normativa molto più in avanti negli anni. Dopo alcuni interventi regolativi che introducono il neo-formalismo negoziale nei contratti stipulati dall'imprenditore agricolo e aventi ad oggetto la cessione dei prodotti del suolo o dell'allevamento, la recente direttiva UE 2019/633 interviene ad introdurre regole minime uniformi a tutela dell'efficienza della filiera agroalimentare, con riferimento ai rapporti negoziali instaurati tra imprese agricole e imprese commerciali (trasformazione, distribuzione, vendita). La direttiva è stata recentemente attuata in Italia per mezzo del d.lgs. n. 198/2021.

⁶⁰ Corte dei Conti, Stabilizzazione del reddito degli agricoltori: è disponibile una gamma completa di strumenti, ma occorre porre rimedio al loro limitato utilizzo e alle compensazioni eccessive, n. 23/2019.



1.3 L'impresa agricola nella filiera agroalimentare

Le specificità dell'attività d'impresa agricola, legate all'indeterminatezza della quantità e della qualità della produzione, al difficile governo del rischio, all'elevata deperibilità dei prodotti, sono alla base di precise scelte disciplinari multilivello, che partono dal governo del mercato agroalimentare a livello europeo. L'elevata frammentazione della produzione agricola, insieme alle specificità descritte, incide in maniera significativa sui contratti di cessione dei prodotti agroalimentari. L'imprenditore agricolo è, infatti, in una condizione di debolezza negoziale rispetto all'acquirente del prodotto che detta le condizioni di acquisto, ed in particolare il prezzo, le quantità, le condizioni di vendita, i metodi e i tempi del pagamento, le cause di risoluzione. Gli strumenti normativi che regolano lo squilibrio negoziale che caratterizza i rapporti contrattuali lungo la filiera agroalimentare, si distinguono tra strumenti direttamente incidenti sui contratti e strumenti volti a rafforzare il potere negoziale delle imprese per mezzo dell'aggregazione.

Quanto ai primi, la direttiva UE 2019/633 è intervenuta ad introdurre una regolamentazione ad hoc sulle pratiche commerciali sleali lungo la filiera agroalimentare, con l'obiettivo di incidere sull'efficienza delle filiere. Il d.lgs. n. 198/2021 di attuazione della direttiva, ha introdotto regole estremamente significative, a tutela dell'impresa agricola. Le disposizioni introdotte si applicano alle cessioni di prodotti agricoli ed alimentari, eseguite da fornitori che siano stabiliti nel territorio nazionale, indipendentemente dal fatturato dei fornitori e degli acquirenti, con la sola eccezione dei contratti conclusi con il consumatore finale (art.1). I contratti di cessione devono essere informati a principi di trasparenza, correttezza, proporzionalità e reciproca correttezza delle prestazioni, con riferimento ai beni forniti, cui attenersi prima, durante e dopo l'instaurazione della relazione commerciale; devono essere conclusi obbligatoriamente mediante atto scritto stipulato prima della consegna dei prodotti ceduti e devono indicare la durata, le quantità e le caratteristiche del prodotto venduto, il prezzo, che può essere fisso o determinabile sulla base di criteri stabiliti nel contratto, le modalità di consegna e di pagamento. Segue un elenco di pratiche commerciali sleali vietate, tra le quali si segnala il divieto del ricorso alle aste a doppio ribasso e il divieto di fissare prezzi al di sotto dei costi di produzione (art.5).

Il ricorso alle aste a doppio ribasso è stato spesso denunciato da più parti, in quanto incidente direttamente sull'organizzazione dei fattori della produzione dell'impresa agricola e sulla redditività della stessa; si tratta di una doppia asta volta ad abbassare al massimo il prezzo di vendita del prodotto agricolo, a tutto vantaggio delle imprese commerciali acquirenti (trasformatori o GDO). L'elevata deperibilità del prodotto



agricolo spesso spinge l'agricoltore ad utilizzare pratiche di questo tipo, al fine di immettere il prodotto sul mercato nel più breve tempo possibile; l'abbassamento del prezzo anche al di sotto dei costi di produzione ha, di conseguenza, effetti diretti sulla redditività dell'impresa, aumentando il rischio di ricorso a pratiche anche illecite di reclutamento della manodopera, al fine di risparmiare sul costo del lavoro. La seconda previsione cui si faceva cenno, relativa al divieto di fissazione del prezzo al di sotto del costo di produzione, assume una incidenza decisiva proprio al fine di tutelare la redditività dell'impresa agricola, responsabilizzando l'intera filiera produttiva verso il rispetto delle condizioni di mercato che consentono un'adeguata organizzazione dei mezzi della produzione a tutti gli attori della filiera, a partire dall'imprenditore agricolo. L'art.7, inoltre, vieta espressamente la vendita sottocosto dei prodotti agricoli e agroalimentari, ad eccezione dei prodotti invenduti a rischio di deperibilità (e di altre limitate ipotesi).

Dopo aver individuato le pratiche commerciali sleali, il legislatore individua delle corrette prassi negoziali (art.6): si considerano attuativi dei principi di trasparenza, buona fede e correttezza nelle relazioni commerciali tra acquirenti e fornitori di prodotti agricoli ed alimentari gli accordi ed i contratti di filiera che abbiano durata di almeno tre anni, conformi alle condizioni contrattuali definite nell'ambito degli accordi quadro ovvero conclusi con l'assistenza delle rispettive organizzazioni professionali maggiormente rappresentative a livello nazionale. Per i prodotti immessi sul mercato per il tramite di tali contratti, la legge prevede la possibilità di informare il consumatore circa il rispetto delle condizioni di legge, per il tramite del seguente messaggio pubblicitario: «Prodotto conforme alle buone pratiche commerciali nella filiera agricola e alimentare». In tal modo, il legislatore riconosce il valore etico del rispetto delle condizioni legislative in ordine alla trasparenza nella catena del valore del prodotto, all'interno della filiera, ritenendo utile informare il consumatore che potrà, in tal modo, compiere scelte responsabili ed informate.

1.4 Il ruolo centrale dell'aggregazione: le funzioni delle Organizzazioni di produttori e delle Organizzazioni interprofessionali

La Politica agricola comune in Europa ha visto una evoluzione peculiare: dal sistema dei prezzi amministrati si è passati ad un sistema concorrenziale nel quale l'agricoltura è pienamente inserita. L'attuale sistema di governo dei mercati agricoli affida, com'è noto, un ruolo centrale alle organizzazioni di produttori, che rappresentano lo strumento operativo dell'associazionismo agricolo. La disciplina relativa alle Op e alle Oi è stata affiancata da una serie graduale di interventi normativi, finalizzati ad introdurre nel sistema di governo delle relazioni negoziali, dei vincoli nella stipulazione di contratti di



vendita dei prodotti agricoli, a tutela dapprima di particolari settori di mercato e oggi dell'intero sistema di produzione agricolo. L'associazionismo economico nasce al fine di rafforzare il ruolo delle imprese agricole all'interno della filiera, a fronte della nuova «industrializzazione» dell'agricoltura, per il tramite di soggetti privati che svolgono funzioni nel mercato e per il mercato. Il Reg. 1308/2013 indica le finalità delle Op, tra cui:

- Pianificazione della produzione
- Concentrazione dell'offerta ed immissione sul mercato della produzione degli aderenti
- Ottimizzare i costi di produzione
- Sviluppare metodi di produzione sostenibili
- Provvedere alla gestione dei sottoprodotti
- Contribuire ad un uso sostenibile delle risorse naturali e a mitigare i cambiamenti climatici.

I produttori aderenti dovranno applicare le regole adottate dalle Op nella produzione e commercializzazione e aderire ad una sola Op. Lo statuto dovrà, poi, determinare i contributi finanziari in capo agli aderenti; le regole atte a consentire il controllo democratico; le regole per l'ingresso di nuovi aderenti; le sanzioni in capo agli aderenti per violazione degli obblighi. L'Op che chiede il riconoscimento deve essere una persona giuridica, avere un numero minimo di membri o riunire un volume o un valore minimo di produzione commercializzabile nella zona in cui opera, da stabilirsi dal rispettivo Stato membro (adeguata rappresentatività). Il recentissimo Reg. 2021/2117 consente di riconoscere Op dedite alla produzione su piccola scala, estendendo, in tal modo, l'utilizzo dello strumento associativo. Gli Stati membri possono consentire ad una Op riconosciuta (o ad un'associazione di organizzazioni di produttori riconosciuta – Aop) di esternalizzare una qualsiasi delle proprie attività, eccezion fatta per la produzione, purché l'organizzazione di produttori o l'associazione di organizzazioni di produttori rimanga responsabile dell'esecuzione dell'attività esternalizzata e della gestione, del controllo e della supervisione complessivi dell'accordo commerciale finalizzato allo svolgimento di tale attività.

Le Op che svolgono una funzione normativa possono influire positivamente sull'organizzazione complessiva del comparto, anche rispetto ai soci non aderenti, sviluppando un processo imitativo e, di conseguenza, il Reg. 1308/2013 dà la possibilità di estendere le regole di fonte pattizia anche ai non aderenti; uno Stato membro su richiesta di una OP rappresentativa può disporre che alcuni accordi, decisioni o pratiche siano rese obbligatorie per un periodo limitato anche ai non aderenti attivi nella stessa circoscrizione economica. Con riferimento ai prodotti ortofrutticoli freschi e trasformati, il Reg. di esecuzione n. 543/2011 disciplina i seguenti aspetti:



- Numero minimo dei soci
- Periodo minimo di adesione
- Volume della produzione commercializzabile
- Soci non produttori

In un'ottica di gestione del mercato, il Reg. 1308/2013 disciplina le Organizzazioni interprofessionali, ovvero strutture che operano al fine di stipulare accordi interprofessionali, in rappresentanza dei propri aderenti, elaborando contratti tipo da utilizzare nei successivi rapporti contrattuali aventi ad oggetto la vendita dei prodotti agricoli, fermo restando il divieto di fissazione dei prezzi dei prodotti. Gli Stati membri possono riconoscere, su richiesta, le organizzazioni interprofessionali che siano costituite da rappresentanti delle attività economiche connesse alla produzione e da almeno una delle seguenti fasi della catena di approvvigionamento: trasformazione o commercio, compresa la distribuzione, di prodotti di uno o più settori. Il Reg. 2021/2117, che modifica il Reg. 1308/2013, prevede che gli Stati possono riconoscere solo Oi che abbiano una RAPPRESENTANZA EQUILIBRATA dei vari soggetti appartenenti alle varie fasi della filiera. La disciplina nazionale di regolazione delle Op e delle Oi è rappresentata dal d.lgs. 102/2005, intitolato «Regolazione dei mercati agroalimentari». Le organizzazioni di produttori hanno come scopo principale la commercializzazione della produzione dei produttori aderenti per i quali sono riconosciute. La legge nazionale assume quale modello generale, il modello europeo per le OP ortofrutticole: lo scopo principale è la commercializzazione. Le OP devono assumere una delle seguenti forme giuridiche:

- società di capitali aventi per oggetto sociale la commercializzazione dei prodotti agricoli;
- società cooperative agricole e loro consorzi;
- società consortili costituite da imprenditori agricoli o loro forme societarie.

I soci sono obbligati ad applicare in materia di produzione, commercializzazione, tutela ambientale le regole dettate dall'organizzazione; aderire, per quanto riguarda la produzione oggetto dell'attività della organizzazione, ad una sola di esse; far vendere almeno il 75% della propria produzione direttamente dall'organizzazione; mantenere il vincolo associativo per almeno un triennio; ai fini del recesso, osservare il preavviso di almeno sei mesi dall'inizio della campagna di commercializzazione. La disciplina nazionale si sposta, poi, sulla regolazione dei contratti di filiera, ed in particolare:

- intese di filiera, soggette all'approvazione ministeriale, concluse tra organismi maggiormente rappresentativi a livello nazionale nei settori della produzione, trasformazione, commercio e distribuzione dei prodotti agricoli e agroalimentari, presenti nel CNEL e dalle OI riconosciute.
- Contratti quadro, conclusi dalle Op; le modalità della loro stipula possono essere definite con decreto ministeriale.



La violazione, da parte delle imprese aderenti ad organizzazioni firmatarie di contratti quadro, di pattuizioni contenute nei contratti quadro costituisce inadempienza grave, con conseguente risarcimento del danno. Importante previsione è contenuta nell'art.12 del d.lgs. n. 102/2005, che prevede che i crediti degli agricoltori nei confronti degli acquirenti dei prodotti derivanti dai contratti quadro, hanno privilegio generale sui beni mobili delle imprese debtrici. La dottrina rileva una significativa debolezza dell'impianto normativo fin qui descritto: le intese di filiera e i contratti quadro non hanno natura cogente, dunque le parti possono concludere accordi differenti che non sempre rispondono agli obiettivi di equilibrio di filiera. Un esempio significativo si rinviene proprio nella filiera del pomodoro, che vede presenti, nell'area del Sud Italia, due contratti: il Contratto sottoscritto all'interno dell'organizzazione interprofessionale e il Contratto sottoscritto dalla Coldiretti con una nota impresa di trasformazione, avente ad oggetto la fornitura di pomodoro ai fini della trasformazione.

I produttori associati a Coldiretti che sottoscriveranno questo "Contratto di Filiera" si impegnano a rispettare un disciplinare di produzione altamente sfidante, in grado di garantire produzioni di qualità eccellenti, sostenibilità ambientale e sostenibilità sociale, elementi imprescindibili per assicurare un futuro prospero alla filiera del pomodoro pugliese. L'impresa acquirente offre ai produttori associati a Coldiretti la possibilità di sottoscrivere contratti di fornitura della durata di 3 anni, introducendo così un'innovazione senza precedenti per la filiera in Italia, riconoscendo anche un prezzo "equo" per il pomodoro, cioè basato sugli effettivi costi sostenuti.

1.5 L'organizzazione della produzione e l'incidenza del fattore lavoro.

L'attuale contesto normativo che interessa il comparto agroalimentare è estremamente complesso e articolato, sia con riferimento alle attività "connesse" all'impresa agricola, che sono andate diversificandosi nel tempo, rispondendo alla richiesta di multifunzionalità dell'impresa stessa (si pensi al ruolo dell'agricoltura sociale in risposta all'esigenza di arricchire le funzioni dell'agricoltura rispetto alle richieste sociali di inclusione e occupabilità); sia con riferimento al complesso dei rapporti economici e sociali che ha caratterizzato il significativo processo di trasformazione della società attuale. Il processo di industrializzazione dell'agricoltura ha subito un andamento non uniforme, sia con riguardo alle singole realtà imprenditoriali, sia in riferimento ai diversi territori. Il lavoro umano legato ai processi di coltivazione e allevamento resta un nodo fondamentale per l'organizzazione dell'attività ma, al tempo stesso, l'aumento delle



specializzazioni professionali che ha caratterizzato i territori occidentali ha determinato un progressivo allontanamento dai lavori manuali agricoli.

Il fenomeno delle migrazioni, immanente nella storia dell'umanità e particolarmente significativo nella tradizione giuridico-culturale europea degli ultimi decenni, ha influito progressivamente sul comparto agricolo, determinando da un lato un fattore di estrema ricchezza – in quanto risposta attiva alla carenza di manodopera agricola autoctona – e dall'altro i noti problemi di sfruttamento dei soggetti maggiormente vulnerabili da un punto di vista sia economico che sociale. La posizione di fragilità dell'imprenditore agricolo lungo la filiera, se da un lato lo espone al rischio di subire l'imposizione di condizioni sfavorevoli da parte delle imprese acquirenti che esercitano una forza commerciale decisamente superiore, contribuisce al tempo stesso a comporre la problematica della redditività dell'impresa agricola. Il ruolo dell'impresa agricola all'interno del mercato è determinante ai fini della tutela del reddito degli imprenditori che si occupano della coltivazione dei terreni e della cura e sviluppo degli animali da allevamento. Non può negarsi, dunque, che le problematiche della filiera, caratterizzate da una debolezza strutturale delle imprese agricole che comporta al tempo stesso l'incertezza nella determinazione del prezzo di vendita del prodotto, spesso molto basso, giochino un ruolo determinante anche nell'organizzazione dell'impresa stessa.

L'occupazione nel settore agricolo segue le dinamiche peculiari, in quanto strettamente collegata alla capacità di produrre reddito stabile; a queste peculiarità, si aggiunge che il lavoro in agricoltura, in particolare la raccolta, è tradizionalmente di breve durata e a carattere stagionale. In questo contesto, si inseriscono organizzazioni di reclutamento dei lavoratori, spesso illegali, che consentono l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoratori agricoli, sfruttando la posizione di estrema debolezza di questi ultimi. Data l'assenza di specializzazione del lavoro di raccolta e il carattere stagionale dello stesso, elevata è la frequenza di infiltrazioni illecite e/o mafiose che sfruttano categorie socialmente deboli, come ad esempio gli immigrati, facilmente ricattabili, scarsamente rappresentati da organismi sindacali di tutela e dunque difficilmente in grado di denunciare situazioni di sfruttamento, anche perché soggetti al ricatto di essere esclusi dai meccanismi, se pure illeciti, di reclutamento

Il legislatore ha introdotto una disciplina ad hoc per contrastare il fenomeno del caporalato, già nel 2011: l'art. 12 del d.l. n. 138 del 2011, convertito in legge n. 148 del 2011, ha introdotto nel codice penale l'art. 603-bis, sull'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, successivamente modificato con l'entrata in vigore della legge n. 199 del 2016: salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque: 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in



condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. La legge elenca anche alcuni indici di sfruttamento, tra i quali la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme rispetto ai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato.

L'intervento legislativo del 2016 è certamente più organico e mirato, (la legge è intitolata "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo"), intervenendo con una disciplina penale più completa e integrando altre misure legislative collegate al fenomeno del caporalato. Tra le modifiche, il legislatore interviene anche ad aggiornare la Rete del lavoro agricolo di qualità (modifiche all'art. 6 del d.l. n. 91/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 116 del 2014): la Rete del lavoro agricolo di qualità è istituita presso l'Inps e possono farne parte le imprese agricole che non abbiano riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, che non abbiano subito negli ultimi tre anni sanzioni amministrative per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse, che siano in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Alla Rete del lavoro agricolo di qualità possono aderire, attraverso la stipula di apposite convenzioni, gli sportelli unici per l'immigrazione, le istituzioni locali, i centri per l'impiego, le agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione. Alla Rete sovrintende una cabina di regia composta da un rappresentante, tra gli altri, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, del Ministero dell'economia e delle finanze, rappresentanti dei lavoratori subordinati delle imprese agricole, rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi dell'agricoltura. La cabina di regia delibera sulle istanze di partecipazione alla Rete del lavoro agricolo di qualità da parte delle imprese agricole, esclude le imprese che perdono i requisiti per farne parte, redige e aggiorna l'elenco delle imprese agricole che partecipano alla Rete e ne cura la pubblicazione sul sito internet dell'Inps. La cabina di regia monitora, inoltre, l'andamento del mercato del lavoro agricolo valutando, in particolare, il rapporto tra il numero dei lavoratori stranieri che risultano impiegati e il numero dei lavoratori stranieri ai quali è stato rilasciato il nulla osta per lavoro agricolo dagli sportelli unici per l'immigrazione; promuove iniziative in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza



dei lavoratori stranieri immigrati; formula proposte al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali in materia di lavoro e di legislazione sociale nel settore agricolo.

Un ruolo centrale nella disciplina è affidato al trasporto dei lavoratori agricoli, elemento chiave dei fenomeni di intermediazione illecita del lavoro: i soggetti provvisti di autorizzazione al trasporto di persone che siano in possesso dei requisiti stabiliti ai fini dell'adesione alla Rete, possono stipulare apposita convenzione con la Rete del lavoro agricolo di qualità per il trasporto dei lavoratori. Dunque, la Rete rappresenta uno strumento di tipo promozionale, funzionale ad orientare gli imprenditori agricoli verso una gestione dei lavoratori subordinati rispettosa della legge, e contribuisce ad instaurare un dialogo stabile con tutti i soggetti coinvolti.

L'art. 9 della legge n. 199 del 2016, infine, prevede misure per la sistemazione logistica e il supporto dei lavoratori stagionali di raccolta dei prodotti agricoli. Il trasporto nei luoghi di raccolta e la sistemazione abitativa sono, infatti, i due punti cardine per una corretta e dignitosa gestione delle persone impiegate nei campi. Il Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022) sviluppa la strategia nazionale di contrasto al caporalato ed allo sfruttamento lavorativo in agricoltura, assumendo come premessa fondamentale la complessità del fenomeno che si intende contrastare, che vede coinvolti i diritti fondamentali dei lavoratori insieme alle peculiari caratteristiche delle filiere agroalimentari che fungono da presupposto al caporalato, fornendo un utile terreno di diseguaglianze economiche tra imprese che costituiscono la trama dell'intricato tessuto economico-sociale dove trovano spazio i fenomeni illeciti di sfruttamento lavorativo. Il modello assunto è, dunque, quello della collaborazione inter-istituzionale, in modo da affrontare le problematiche in questione in modo congiunto ed organico, assumendo decisioni e intraprendendo azioni in seguito all'analisi della complessità delle filiere agroalimentari, dei fenomeni migratori, del mondo del lavoro.

Tra i dati riportati nel Piano triennale, si legge che il tasso di lavoro non regolare in agricoltura è il più elevato tra tutti i settori economici e raggiunge il 24,2% nel 2018.

In questo quadro, il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali svolge la funzione di incentivare il settore agroalimentare, promuovendo interventi per una migliore distribuzione del valore all'interno della filiera, con la finalità di garantire ai produttori un'equa remunerazione. Dunque, la ricerca di un equilibrio nelle relazioni di filiera, al fine di garantire una equa distribuzione del valore del prodotto, partendo dal prodotto della terra, è assunto ormai come obiettivo inscindibile rispetto all'obiettivo di contrasto al caporalato. Nel Green Deal europeo, in una prospettiva ampia di azione futura sul sistema alimentare europeo, ed in considerazione dell'emergenza pandemica, si



afferma l'importanza di "attenuare" gli impatti socioeconomici sulla filiera agroalimentare e garantire il rispetto dei principi chiave sanciti dal pilastro europeo dei diritti sociali, con specifica attenzione ai lavoratori precari, stagionali e non dichiarati.

In riferimento a quest'ultimo aspetto, si segnala la recente pubblicazione della Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, sull'attuazione della decisione (Ue) 2016/344 relativa all'istituzione di una piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato 12, che esamina i progressi compiuti in tale ambito. Significativo è il dato indicato nella Relazione e riferito alle ispezioni effettuate tra il 2016 e il 2019, svolte prevalentemente nei settori delle costruzioni e dell'agricoltura; lo strumento dell'ispezione congiunta ha prodotto alcuni importanti risultati positivi, ove sono stati coinvolti datori di lavoro, agenzie di lavoro interinali ed intermediari, in determinati periodi dell'anno, dedicati alla raccolta nei campi.

Tornando agli obiettivi indicati nel documento Green Deal, importanza strategica assume la correlazione chiaramente espressa nel testo fra la protezione sociale e le condizioni lavorative e abitative dei lavoratori, la tutela della salute e della sicurezza, e la costruzione di sistemi alimentari equi, solidi e sostenibili. La Commissione pone l'obiettivo esplicito di fornire una risposta comune e complessiva alle crisi che interessano i sistemi alimentari, al fine di garantire la sicurezza degli approvvigionamenti, rafforzare la salute pubblica e attenuare l'impatto socioeconomico delle crisi nell'Ue. In risposta alle situazioni di crisi, la Commissione svilupperà un piano di emergenza che prevede una riserva per le crisi nel settore agricolo, misure di valutazione e gestione del rischio da attivare durante le crisi e un piano di gestione delle crisi coordinato dalla Commissione e che coinvolgerà tutti gli Stati membri, che comprenderà vari settori (agricoltura, pesca, sicurezza degli alimenti, forza lavoro, salute e trasporti).

1.6 Analisi delle principali criticità emerse nella filiera del pomodoro nella Regione Sicilia

Partiamo da un punto di osservazione preciso e definito: la legge attribuisce alle organizzazioni dei produttori una funzione non solo operativa, volta a favorire la messa in atto delle migliori condizioni di vendita del prodotto agricolo sul mercato, ma anche normativa.

Per le Op ortofrutticole, il Reg. n. 2021/2115 elenca, all'art.46, tra gli obiettivi specifici da raggiungere:



- pianificazione e organizzazione della produzione, adeguamento della produzione alla domanda (in particolare in termini di qualità e quantità), ottimizzazione dei costi di produzione e della redditività degli investimenti, e stabilizzazione dei prezzi alla produzione;
- concentrazione dell'offerta e immissione sul mercato dei prodotti, anche attraverso la commercializzazione diretta;
- miglioramento della competitività a medio e lungo termine, in particolare attraverso la modernizzazione;
- ricerca e sviluppo in materia di metodi di produzione sostenibili, compresa la resistenza agli organismi nocivi, la resistenza alle malattie degli animali nonché alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi, pratiche innovative e tecniche di produzione che diano impulso alla competitività dell'economia e rafforzino gli sviluppi del mercato;
- promozione, sviluppo e attuazione di metodi e tecniche di produzione rispettosi dell'ambiente; di pratiche di produzione resistenti agli organismi nocivi e alle malattie; di norme in materia di salute e benessere degli animali che vadano al di là dei requisiti minimi stabiliti dal diritto dell'Unione e nazionale; della riduzione dei rifiuti nonché dell'utilizzo e della gestione ecocompatibili dei sottoprodotti, inclusi il loro riutilizzo e valorizzazione; della tutela e del miglioramento della biodiversità, nonché dell'utilizzo sostenibile delle risorse naturali, in particolare protezione dell'acqua, del suolo e dell'aria;
- contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi;
- incremento del valore commerciale e della qualità dei prodotti, grazie fra l'altro al miglioramento della qualità e allo sviluppo di prodotti con denominazione d'origine protetta o con indicazione geografica protetta o coperti da regimi di qualità dell'Unione o nazionali riconosciuti dagli Stati membri;
- promozione e commercializzazione dei prodotti;
- incremento del consumo dei prodotti del settore ortofrutticolo, freschi o trasformati;
- prevenzione delle crisi e gestione dei rischi, al fine di prevenire e affrontare le perturbazioni sui mercati del settore pertinente;
- miglioramento delle condizioni di impiego e applicazione degli obblighi dei datori di lavoro nonché alle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro in conformità delle direttive 89/391/CEE, 2009/104/CE e (UE) 2019/1152.

Le organizzazioni dei produttori sono chiamate a raggiungere gli obiettivi generali della PAC, per il tramite di una organizzazione interna e una strutturazione normativa, descritta precedentemente, che garantisce la rappresentatività delle stesse. Anticipando le conclusioni al presente report, appare evidente che nel momento in cui non sono le Op a svolgere la funzione di commercializzazione del prodotto ortofrutticolo, bensì soggetti



privati che fungono semplicemente da intermediari per facilitare l'incontro tra domanda e offerta, gran parte degli obiettivi individuati dalla legge non verranno raggiunti; ad esempio, il miglioramento delle condizioni di impiego è un obiettivo specifico per le Op ortofrutticole, non per altre forme giuridiche che si occupano di immettere il prodotto sul mercato. Ancora, la ricerca e lo sviluppo in materia di produzioni sostenibili, che potrebbe essere stimolato dagli investimenti pubblici nazionali nella ricerca scientifica, anche per mezzo di borse di studio, borse di ricerca, ed altre tipologie di finanziamento pubblico, non può che essere affidato alle Op; e ove la commercializzazione del prodotto avvenga, al contrario, per il tramite di altri soggetti, la funzione di investimento in metodi produttivi migliori al fine del raggiungimento degli obiettivi legati al contrasto ai cambiamenti climatici, alla sostenibilità e alla tutela ambientale, vengono meno.

In Sicilia, sono presenti ad oggi 55 Op ortofrutticole (dato al 1 maggio 2022, fonti MIPAAF). Dalla ricerca sulla filiera del valore risulta una elevata presenza di piccole imprese agricole, di dimensioni ridotte e con limitata superficie agricola, e dunque un elevato tasso di frammentazione; a monte della produzione primaria, vi è la presenza di imprese sementiere multinazionali. Importanza centrale nella commercializzazione dei prodotti ortofrutticoli sul territorio siciliano è assunta dal Mercato di Vittoria. Dal Regolamento del Mercato si evince che i soggetti ammessi alla vendita sono sia i produttori, singoli o associati, che le Op. Tra gli acquirenti, sono ammessi sia grossisti e distributori, che gruppi di acquisto locali, soggetti della ristorazione, con ampia diversificazione. Inoltre, sono ammessi a operare nel mercato per le vendite e per gli acquisti i Commissionari e i Mandatari iscritti nel Registro delle Imprese/REA della Camera di Commercio del capoluogo di provincia dove intendono operare (Regolamento, art. 23).

I Commissionari (chiamati anche concessionari o posteggianti) rappresentano una figura centrale del mercato, acquistando i prodotti dagli agricoltori e rivendendo ad altre imprese della filiera, usualmente appartenenti alla fase di distribuzione. I Commissionari veri e propri sono in netta maggioranza numerica (44) rispetto alle Op (8). Questo tipo di organizzazione relativa all'intermediazione per l'immissione sul mercato del prodotto agricolo, incide in maniera significativa sulla strutturazione delle filiere agroalimentari, in quanto il Concessionario acquisisce il prodotto in "conto vendita" e poi conferisce la percentuale al produttore (anticipando anche il pagamento che riceverà). Dunque, il produttore agricolo percepisce un vantaggio immediato, dovuto all'anticipo di pagamento; purtroppo, si registra uno scollamento tra gli strumenti adottati nel Mercato e gli obiettivi normativi sino ad ora descritti. Ove, infatti, le Op vengono sostituite da un mero intermediario che realizza un mandato, vendendo in nome e per conto del singolo produttore, e non di un'unica organizzazione, è evidente che le condizioni contrattuali, primo fra tutti il prezzo, potrebbero risentirne negativamente.



L'intermediario, infatti, non realizza la funzione operativa che la legge attribuisce alle Op, in funzione proprio di riequilibrio del mercato, per mezzo delle funzioni proprie dell'aggregazione, che consente di superare l'elevata frammentazione dal lato dell'offerta. Il prezzo di vendita, infatti, non viene stabilito nel momento in cui si ha contezza dell'intera produzione, ma viene stabilito di volta in volta in base alla domanda.

Il Commissionario si assume il rischio del mancato pagamento da parte degli acquirenti, dunque si è costruito nel tempo un forte rapporto di fiducia tra il Commissionario e i produttori agricoli. Ma allo stesso tempo, non emerge, nella percezione dei piccoli produttori, la possibilità di riuscire ad incidere sui meccanismi di determinazione del prezzo. Ove, invece, le Op operassero sul mercato, si potrebbe in primo luogo operare la programmazione della produzione e il meccanismo di formazione del prezzo sarebbe riequilibrato, in quanto si inciderebbe sui tempi di offerta del prodotto sul mercato. Le soluzioni passano, dunque, per un sistema di promozione delle politiche pubbliche regionali che favoriscano la costituzione di Op e monitorino la concreta operatività delle stesse sul mercato. L'intervento pubblico dovrebbe indagare forme di incentivazione e/o sostegno per le imprese che si misurino con impegni precisi in materia di sostenibilità sociale ed economica.

Molto utile potrebbe essere il ricorso a forme di incentivazione subordinate alla condizionalità etica: i contratti della filiera agroalimentare dovranno, cioè, prevedere obbligatoriamente clausole di rispetto di un Codice delle buone pratiche di lavoro agricolo, redatto con il contributo delle organizzazioni sindacali, secondo le norme presenti nella Dichiarazione dei principi fondamentali e dei diritti sul lavoro redatta dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) secondo gli standards etici riconosciuti dall'ILO. Potrebbero, altresì, essere indagate forme di condizionalità etica in modo da subordinare le misure di sviluppo rurale all'impegno, da parte delle imprese agricole, di rispettare il Codice delle buone pratiche di lavoro agricolo, fino a prevedere misure specifiche per incentivare un'equa distribuzione del valore lungo la filiera. Nell'ottica di incentivare il ricorso all'aggregazione, si potrebbero promuovere percorsi formativi ad hoc rivolti alle imprese e prevedere forme di incentivazione per le imprese che ricorrono all'associazionismo. Tutte le forme di aggregazione di imprese (reti, OP, cooperative, ecc.) che si impegnino a portare avanti progetti di equa distribuzione del valore del prodotto lungo la filiera, garantire un prezzo giusto per la fornitura di prodotti agricoli, rispettare regole minime ed inderogabili sulla tutela dei lavoratori, dovrebbero ricevere forme di sostegno, che andranno adattate alle esigenze delle singole realtà agricole.



1.7 Bibliografia

A.Iannarelli, Profili del sistema agro-alimentare e agro-industriale. I rapporti contrattuali nella filiera agro- alimentare, Bari, 2018;

A.Iannarelli, La tutela dei produttori agricoli nella filiera agro-alimentare alla luce della direttiva sulle pratiche commerciali sleali business to business, in Riv. dir. agr., 2019;

A.Iannarelli, La strutturazione giuridica dei mercati nel sistema agro-alimentare e l'art. 62 della legge 24 marzo 2012, n. 27: un pasticcio italiano in salsa francese, in Riv. dir. agr., 2012;

I. Canfora, La filiera agroalimentare tra politiche europee e disciplina dei rapporti contrattuali: i riflessi sul lavoro in agricoltura, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, 2018;

I. Canfora, L'agricoltura come strumento di welfare. Le nuove frontiere dei servizi dell'agricoltura sociale, in Diritto agroalimentare, 2017;

I. Canfora, Le regole del gioco nelle filiere agroalimentari e i riflessi sulla tutela del lavoro, in Agriregionieuropa, 2018;

V. Leccese, Lavoro, sfruttamento e tutele nella filiera agroalimentare: un itinerario, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, 2018;

V. Leccese, D. Schiuma, Strumenti legislativi di contrasto al lavoro sommerso, allo sfruttamento e al caporalato in agricoltura, in Agriregionieuropa, 2018;

L. Costantino, La problematica dei prezzi dei prodotti agricoli: strumenti normativi di tutela tra antichi problemi e nuove crisi, in Riv. dir. agr., n.4, 2020;

L. Costantino, La sostenibilità della filiera agroalimentare nell'ottica dell'economia circolare, in Agricoltura, Istituzioni, Mercati, 2017;

L. Costantino, L'integrazione verticale per contratto nel settore agro-alimentare: fattispecie giuridica e disciplina applicabile, in Contratto e Impresa, 2013;

L. Costantino, La tutela del contraente debole nelle relazioni negoziali lungo la filiera agroalimentare nelle più recenti esperienze europee e statunitensi, in Rivista di Diritto agrario, 2013;

L. Costantino, L'impresa agricola in "rete", in A. Genovese (a cura di), Riflessioni sul contratto di rete. Profili privatistici e fiscali, Bari, 2013;

L. Costantino, Il contratto di rete tra imprese nel settore agricolo, in Rivista di Diritto agrario, 2013.



CAPITOLO 2 2. L'analisi della filiera del pomodoro nel ragusano

di Gaetano Martino, Eleonora Mariano

2.1 Premessa

Questo Capitolo è dedicato al caso di studio della provincia di Ragusa, area che presenta aspetti del tutto particolari nel contesto della filiera del pomodoro italiana. In primo luogo si tratta di un territorio che vede concentrarsi la sua attività nel pomodoro da mensa, prodotto che, peraltro, ha importanti opportunità commerciali in Italia e all'estero. In secondo luogo, quest'area ha tratti del tutto specifici per quanto riguarda i rapporti tra imprese agricole, lavoro, istituzioni: uno degli obiettivi del rapporto, è proprio quello di mostrare come tali rapporti presiedono alle possibilità di sviluppo o regresso del territorio. Oltre ai risultati economici, infatti, occorre anche tenere conto dei processi che conducono a conseguirli. Il terzo tratto distintivo è costituito dalla importanza assunta dal mercato di Vittoria nel panorama non solo territoriale. Per molti aspetti, il percorso di sviluppo dell'area rappresenta una sorta di storia di successo. Tuttavia risulta anche chiaro come il quadro delle istituzioni formali e informali (North, 1990) si presenta allo stesso tempo come base per la crescita e lo sviluppo equilibrato e come assetto insufficiente a tale scopo, caratterizzato da limiti che le istituzioni pubbliche cercano di colmare, specialmente in vista del contrasto al caporalato.

Il Capitolo, pertanto, presta significativa attenzione alle dimensioni istituzionali dell'area

e cerca di chiarire come disallineamenti o fratture in questo contesto, tendono a lasciare spazio al caporalato, minando gli sforzi profusi da tutte le componenti della società civile ed economica e dalle forze politiche progressiste nel corso dei decenni. Sotto certi aspetti, il caso offre possibilità di generalizzazione ad altri contesti, proprio in tema di contrasto al caporalato. Il metodo seguito per lo studio è presentato nel capitolo 2. Il capitolo 3 si concentra sulla illustrazione e sull'analisi delle filiere e della catena del valore a livello nazionale. Il capitolo 4 affronta l'analisi della filiera a livello della Provincia di Ragusa, riportando i risultati principali e prova a formulare una ipotesi interpretativa generale, anche in termini comparativi con altre componenti della filiera del pomodoro italiana.



2.2 Metodo

Metodo di ricerca

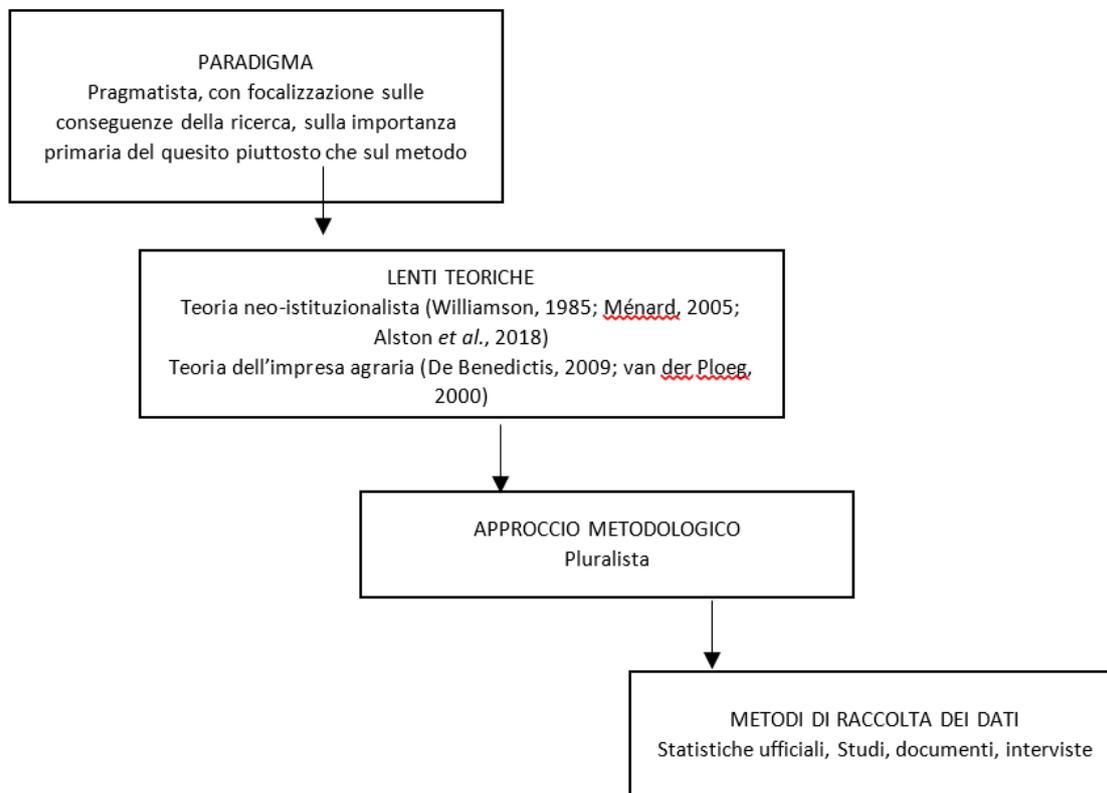
La ricerca adotta un metodo sia qualitativo che quantitativo (*mixed method*). I metodi di ricerca misti includono almeno un metodo quantitativo (*disegnato per raccogliere numeri*) e almeno un metodo qualitativo (*disegnato per raccogliere testi*) (Plano Clark e Creswell, 2017). In particolare le analisi qualitative sono condotte contemporaneamente a quelle quantitative, secondo un approccio convergente (Plano Clark e Creswell, 2017; Creswell, 2013; Harrison, 2013) con l'analisi qualitativa diretta a fornire una più approfondita comprensione dei differenti aspetti del fenomeno rispetto alla sola analisi quantitativa (Plano Clark e Creswell, 2017; Adobor, 2005). Il ricorso ad un metodo misto si è reso necessario per il fatto che, poiché ci si concentra su più dimensioni del sistema di offerta, un'unica fonte di dati sarebbe insufficiente a chiarire i caratteri statistici e concettuali dell'oggetto di studio e i processi ad esso collegati.

Nell'insieme si è proceduto a:

- raccogliere e analizzare sia dati qualitativi che quantitativi in risposta al quesito di ricerca;
- integrare le due forme di dati e i corrispondenti risultati;
- organizzare le procedure nello specifico disegno di ricerca che fornisce la logica per condurre la ricerca;
- inquadrare queste procedure sia in termini teorici che di paradigma.

Seguendo Plano Clark e Creswell (2017) i fondamenti del metodo adottato possono essere descritti come in Figura 1.

Figura.1: Inquadramento del metodo

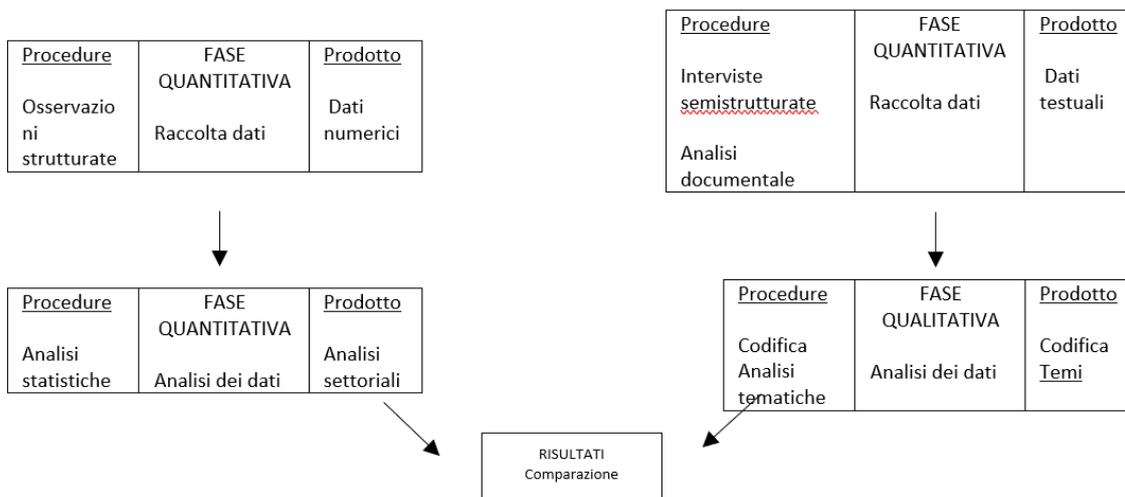


Fonte: ns elaborazione da Plano Clark e Creswell (2017)

Al fine di accrescere la validità dello studio, si è proceduto a triangolazione:

- *metodologica*, ponendo in relazione tecniche di raccolta dati diverse;
- *dei dati*, ponendo in relazione dati di diversa origine;
- *teorica*, ponendo in relazione teorie diverse rispetto all'oggetto di studio.

Figura 2: Triangolazione dei metodi e dei dati



Fonte: ns elaborazione

2.3 Piano delle interviste

Ai fini della raccolta di dati qualitativi sono state realizzate le seguenti interviste.

Tabella 1: Piano delle interviste

N.	Nominativo persona intervistata	Ente/azienda
1	Segretaria regionale	Flai Sicilia
2	Segretario provinciale	Flai Ragusa
3	Segretario provinciale	Flai Palermo
4	Dirigente	Flai Ragusa
5	Dirigente	Cgil Vittoria
6	Dirigente	Flai Marina di Agate
7	Segretario provinciale	Flai Siracusa
8	Dirigente	Flai Siracusa
9	Presidente Commissionari RG	Commissionari RG
10	Presidente	Confagricoltura RG
11	O.P. ABIOMED	O.P. ABIOMED
12	Imprenditrice	Imprenditrice
13	Dirigente	Cooperativa Rinascita
14	Esperto filiera	Agronomo/esperto filiere
15	Esperto filiera	Tecnico



Per ciascuna intervista sono state messe in evidenza le seguenti dimensioni (Ravitch, Mittelfernen Carl, 2020):

- *Dimensione relazionale*: in ciascuna intervista si è cercato di centralizzare progressivamente in valori in gioco (*sensu della imprenditorialità, strategie di collegamento delle imprese, equità nel trattamento dei lavoratori, sfruttamento, equità distributiva lungo la filiera, rispetto dell'ambiente*).
- *Contestualizzazione* le interviste condotte sono state svolte avendo a mente un contesto complessivo segnato dai seguenti fattori: caratteri del sistema di offerta, relazioni di filiera, crisi economica, migrazioni, crisi pandemica.
- *Assenza di valutazione*: Il materiale proposto in ciascun intervista è stato assunto come componente delle visioni, delle esperienze, dei pensieri, dei sentimenti e delle idee degli intervistati e, per questa ragione, non è stato fatto oggetto di valutazione

Le domande sottoposte agli intervistati sono state essenzialmente le seguenti:

Tabella 2: Domande delle interviste semi-strutturate

Tipo di domanda	Domanda
Inerente l'esperienza e il comportamento	Quale è la sua esperienza passata e attuale, specialmente in riferimento al settore di indagine?
Inerenti alla conoscenza del fenomeno	Può valutare la correttezza della rappresentazione della filiera del pomodoro da industria che le proponiamo? Può fornirci informazioni quantitative sulle fasi della filiera? Conosce i processi di formazione dei prezzi ai diversi stadi? Può fornirci informazioni circa l'occupazione della manodopera nel settore?
Inerenti processi demografici	Può fornirci informazioni circa le dinamiche demografiche nel settore, con particolare riferimento al subentro di giovani in posizioni imprenditoriali? Può fornirci informazioni sul ruolo dei processi demografici circa l'insediamento della popolazione nel territorio di riferimento?
Inerenti le questioni di valore	Come giudica i fenomeni identificati in questa intervista (organizzazione, imprenditorialità, migrazione, sfruttamento, innovazione, sviluppo territoriale, concentrazione industriale)?



Per ciascuna intervista sono state messe in evidenza le seguenti dimensioni (Ravitch, Mittelfernen Carl, 2019):

- *Dimensione relazionale*: in ciascuna intervista si è cercato di centralizzare progressivamente in valori in gioco (*sensu della imprenditorialità, strategie di collegamento delle imprese, equità nel trattamento dei lavoratori, sfruttamento, equità distributiva lungo la filiera, rispetto dell'ambiente*).
- *Contestualizzazione* le interviste condotte sono state svolte avendo a mente un contesto complessivo segnato dai seguenti fattori: caratteri del sistema di offerta, relazioni di filiera, crisi economica, migrazioni, crisi pandemica.
- *Assenza di valutazione*: Il materiale proposto in ciascun'intervista è stato assunto come componente delle visioni, delle esperienze, dei pensieri, dei sentimenti e delle idee degli intervistati e, per questa ragione, non è stato fatto oggetto di valutazione

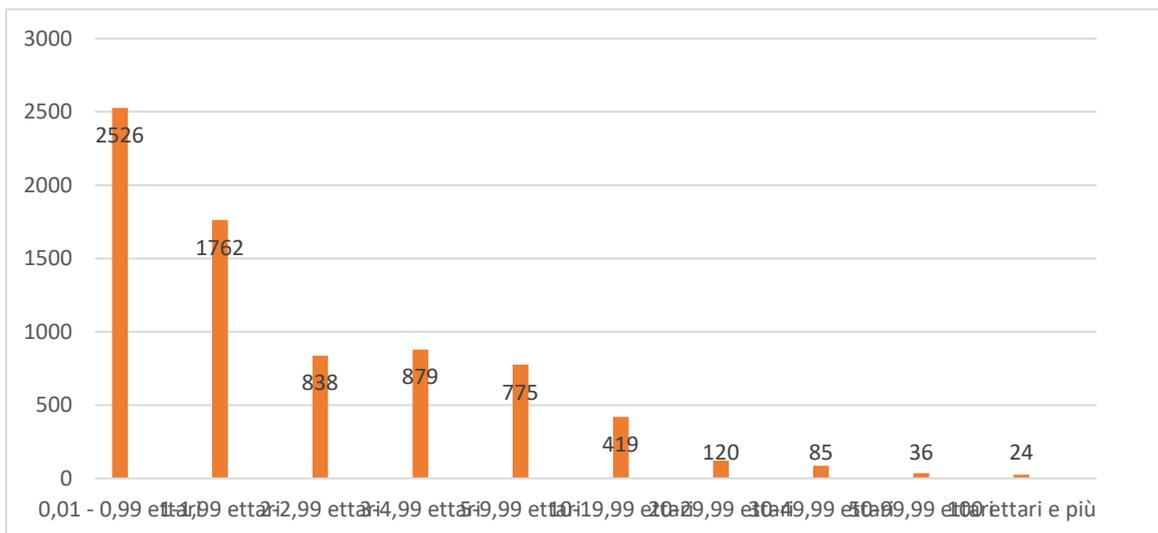
A ciascun intervistato è stato sottoposto uno schema generico di filiera per situare in modo coerente l'attenzione di ciascun rispondente rispetto all'oggetto di indagine. Gli intervistati sono stati richiesti di valutare la correttezza dello schema proposto e di indicare eventuali correzioni o integrazioni laddove ne avessero registrato la necessità. Queste informazioni hanno costituito la base per l'individuazione dello schema illustrato e analizzato nei paragrafi che seguono.

2.4 La filiera del pomodoro da mensa a livello nazionale

La produzione

La fase agricola del sistema di offerta del pomodoro da mensa comprende tutte le imprese agricole coinvolte nella coltivazione, raccolta e offerta del prodotto. La produzione di pomodoro da mensa può essere suddivisa in una stagione estiva (luglio – settembre) con la coltivazione in pieno campo e una invernale (da ottobre a giugno) con coltura sviluppata in ambiente protetto. Secondo i dati ISTAT, la produzione in pieno campo rappresenta circa il 55% della produzione nazionale; mentre la produzione in serra rappresenta il rimanente 45%. Con riferimento alle imprese agricole operanti nell'ambito della produzione del pomodoro da mensa in Italia, focus del presente rapporto, secondo il sesto censimento dell'Agricoltura di ISTAT, nel 2010 risultavano attive 7.464 imprese a livello nazionale. Si tratta generalmente di imprese con superfici molto ridotte. Un terzo di esse, infatti, ha una superficie inferiore all'ettaro e meno del 20% ha una superficie superiore ai cinque ettari, come evidenziato nel grafico sottostante.

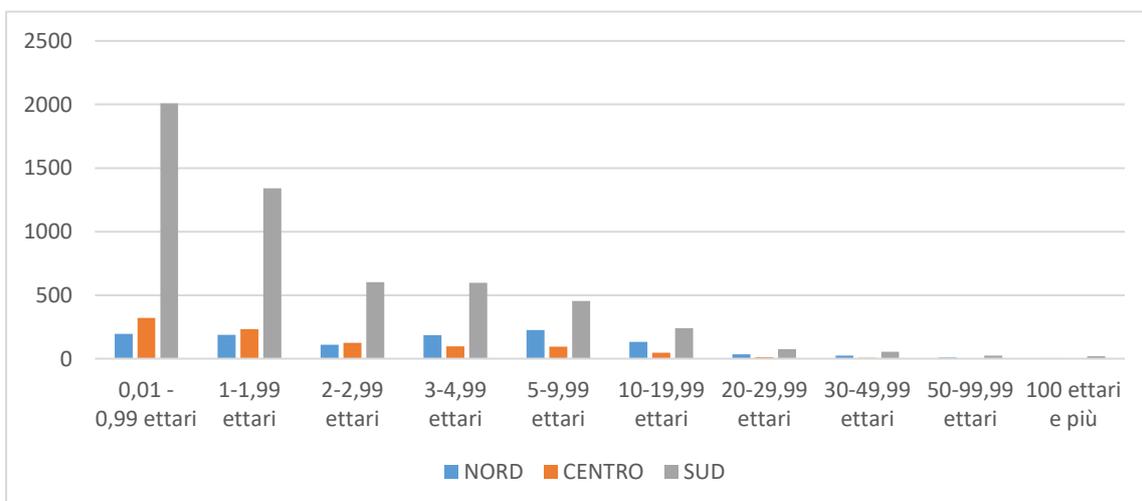
Figura 3. Imprese impegnate nella produzione di pomodoro da mensa - Distribuzione per dimensione della Superficie Agricola Utilizzata (SAU)



Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT

Esaminando la distribuzione per classi di superficie ad un livello territoriale più di dettaglio, si rinviene il medesimo andamento, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di ridotte dimensioni in termini di superficie, soprattutto nel Sud Italia. In questa area geografica, infatti, il 37% delle imprese rilevate ha una superficie inferiore all'ettaro e più dell'83% ha una superficie inferiore ai cinque ettari, come evidenziato nel grafico sottostante.

Figura 4: Imprese impegnate nella produzione di pomodoro da mensa Distribuzione per dimensione della SAU e ripartizione geografica



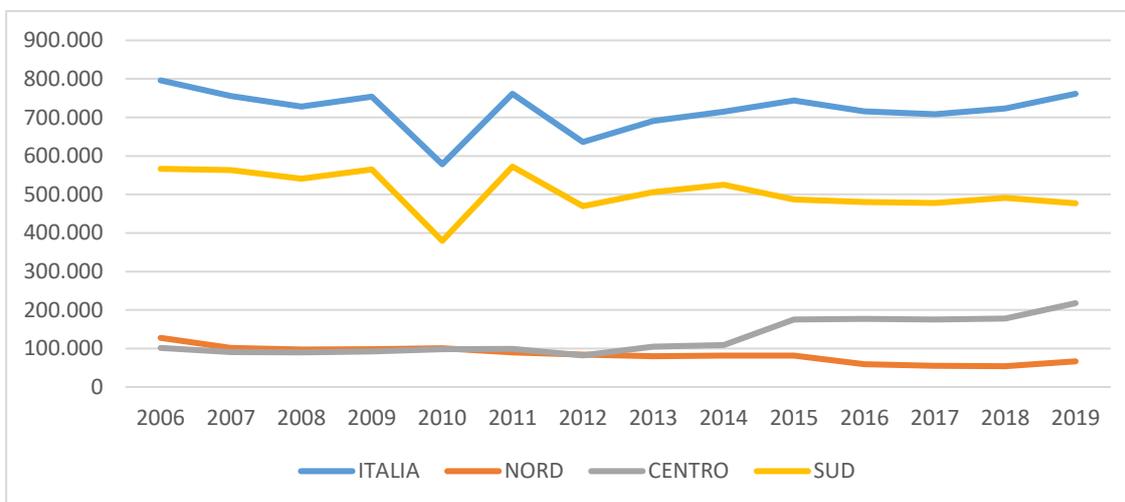
Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT



La presenza di imprese produttrici di pomodoro da mensa in serra è notevolmente più marcata al Sud, dove si concentra oltre il 72% delle imprese operanti nel settore (più di cinquemila) e in particolare in Sicilia e in Provincia di Ragusa. Nei territori citati, infatti, si trovano rispettivamente oltre il 51% (3.800 imprese) e quasi il 32% (2.379 imprese) del totale delle imprese produttrici di pomodoro da mensa in serra.

Questi numeri evidentemente si riflettono anche sui valori di superficie e produzione, ricavabili dal dataset ISTAT sulla “Stima delle superfici e produzioni delle coltivazioni agrarie, floricole e delle piante intere da vaso”, dal 2006 all’anno 2019. In particolare, la superficie complessivamente destinata alla produzione di pomodoro in ambiente protetto risulta essere nel 2019 pari a 761.372 ettari, così distribuiti: 67.002 ettari (8,8% del totale) al Nord; 217.655 ettari (28,6% del totale) al Centro; 476.715 ettari (62,6% del totale) al sud. L’evoluzione nel tempo (2006-2019) della superficie destinata alla coltivazione del pomodoro in serra a livello nazionale, nel nord, centro e sud è riportata nel grafico sottostante (Grafico 3). Da questi si evince un andamento generale piuttosto costante, escludendo un decremento delle superfici coltivate nell’anno 2010.

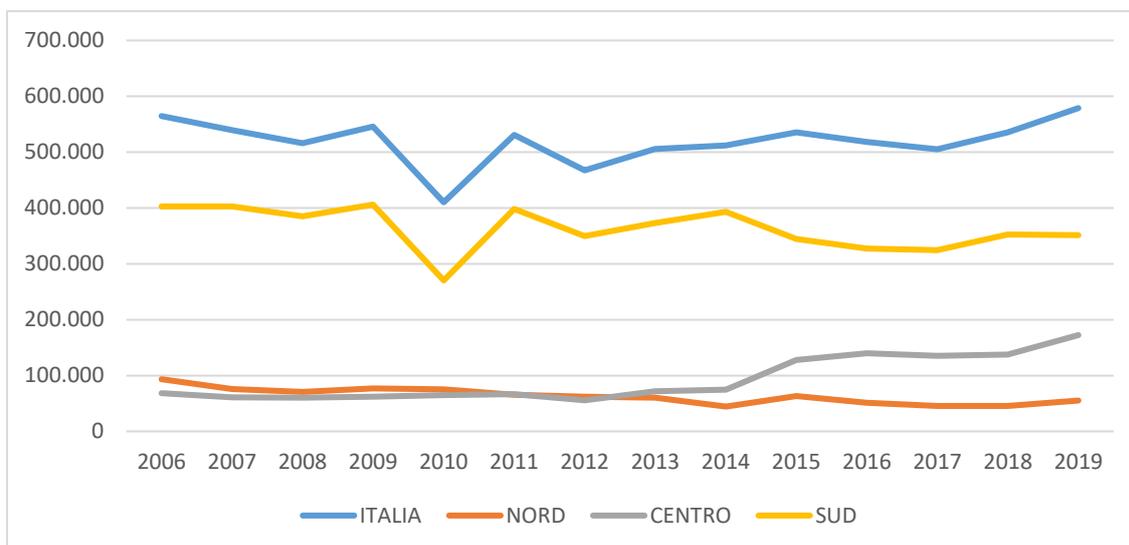
Figura 5: Superfici impegnate nella produzione di pomodoro da mensa – Distribuzione per ripartizione geografica



Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT

Tale andamento riflette sostanzialmente l’andamento della produzione di pomodoro da mensa coltivato in serra. Secondo i dati ISTAT al 2019 la produzione nazionale di pomodoro in serra era pari a 578.824 tonnellate, anche qui con un andamento che risulta essere piuttosto costante nel tempo, come evidenziato dal grafico sottostante.

Figura 6: Produzione di pomodoro da mensa – Distribuzione per ripartizione geografica



Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT

Per i dati di produzione ISMEA, al 2020 tale valore è pari a 513.547 tonnellate. Circa un terzo della produzione nazionale di pomodoro da mensa in ambiente protetto è legato alla Sicilia: secondo ISMEA, si tratta di 173.272 tonnellate prodotte nel 2020, di gran lunga la prima regione in termini di quantità. Segue la Campania con 65.730 tonnellate. Nel panorama regionale, la provincia in cui si registra la maggior produzione è quella di Ragusa in cui, sempre secondo i dati ISMEA, nel 2020 sono state coltivate 110.000 tonnellate di pomodoro in ambiente protetto, un valore pari a più del 20% della produzione nazionale e oltre il 60% di quella regionale. La seconda provincia per produzione nella regione è Caltanissetta, con un decimo della produzione di Ragusa (16.200 t).

I valori forniti da ISTAT relativi alla produzione riguardano sia la produzione totale che quella effettivamente raccolta. Analizzando la differenza tra i due dati si può ottenere un valore che può essere Dare indicazioni circa la capacità di programmazione delle imprese agricole. Infatti, quanto più i due valori tendono a coincidere, tanto più si può ritenere che la programmazione delle imprese agricole sia stata effettuata con accuratezza e capacità previsionale. Tra le cause che possono far divergere i due valori, tuttavia, vi possono essere anche l'andamento climatico avverso e fluttuazioni dei prezzi non prevedibili. Questi fattori non sono evidentemente prevedibili da parte dell'imprenditore.

Il periodo 2015-2019 mostra, a livello nazionale, percentuali che vanno dall'86 al 91, con valori più elevati nel comparto del nord (94-99%) e più ridotti in quello del sud (83-99%).



Si può notare pertanto che vi è una forte coerenza tra gli stadi della filiera in termini di programmazione dell'offerta.

Importazioni ed esportazioni

Per quanto riguarda le esportazioni di prodotto, nel 2020 si è registrata un'esportazione di prodotto fresco (coltivato sia in ambiente protetto che in pieno campo) pari a 63.123,5 t con una variazione del -4,8% rispetto all'anno precedente e un valore pari a 133.336.600 € (+4,8% rispetto all'anno precedente). Le importazioni nel 2020 hanno invece riguardato 130.841,3 tonnellate di prodotto, con un decremento del 7,4% rispetto al 2019 e un valore pari a 132.354.900 € (-19,8% rispetto all'anno precedente). Il saldo tra export ed import nel 2020 è stato quindi pari a -67.717,8 tonnellate (-9,7% rispetto all'anno precedente).

Tabella 7: Valore economico Import ed export del pomodoro fresco in Italia nel 2020 (000€)

Exp		Imp		Saldo	
2020	Variaz anno prec	2020	Variaz anno prec	2020	Variaz anno prec
133.336,6	4,8	132.354,9	-10,8	981,8	-104,

Fonte: ISMEA – banca dati commercio estero agroalimentare

Tabella 8: Quantità Import ed export del pomodoro fresco in Italia nel 2020 (t)

Exp		Imp		Saldo	
2020	Variaz anno prec	2020	Variaz anno prec	2020	Variaz anno prec
63.123,5	-4,8	130.841,3	-7,4	-67.717,8	-9,7

Fonte: ISMEA – banca dati commercio estero agroalimentare

La produzione e il commercio internazionale

Secondo la Commissione Europea (Tomatoes statistics - Statistics on tomatoes production, prices and trade) la media della produzione di pomodoro da mensa nel periodo 2010-2020 dei 27 Paesi dell'UE ammonta a quasi 7 milioni di tonnellate ed è suddivisa in una stagione estiva, che va da luglio a settembre con la coltivazione in pieno campo, e una invernale, da ottobre a giugno con la coltura in ambiente protetto.

Al 2020 la produzione di pomodoro per consumo fresco (sia in serra che in pieno campo) in Europa è stata pari a 6.856.000 t; il Paese con la produzione maggiore è la Spagna, che nel 2020 ha fatto registrare una produzione di 1.750.200 tonnellate di prodotto, un valore inferiore rispetto alla media del periodo 2010-2020 (2.147.600 t). L'Italia rientra tra i primi cinque produttori europei, con un una media di quantitativo prodotto nel periodo 2010-2020 pari a 717.000 t e un valore di 1.049.300 t nel 2020.

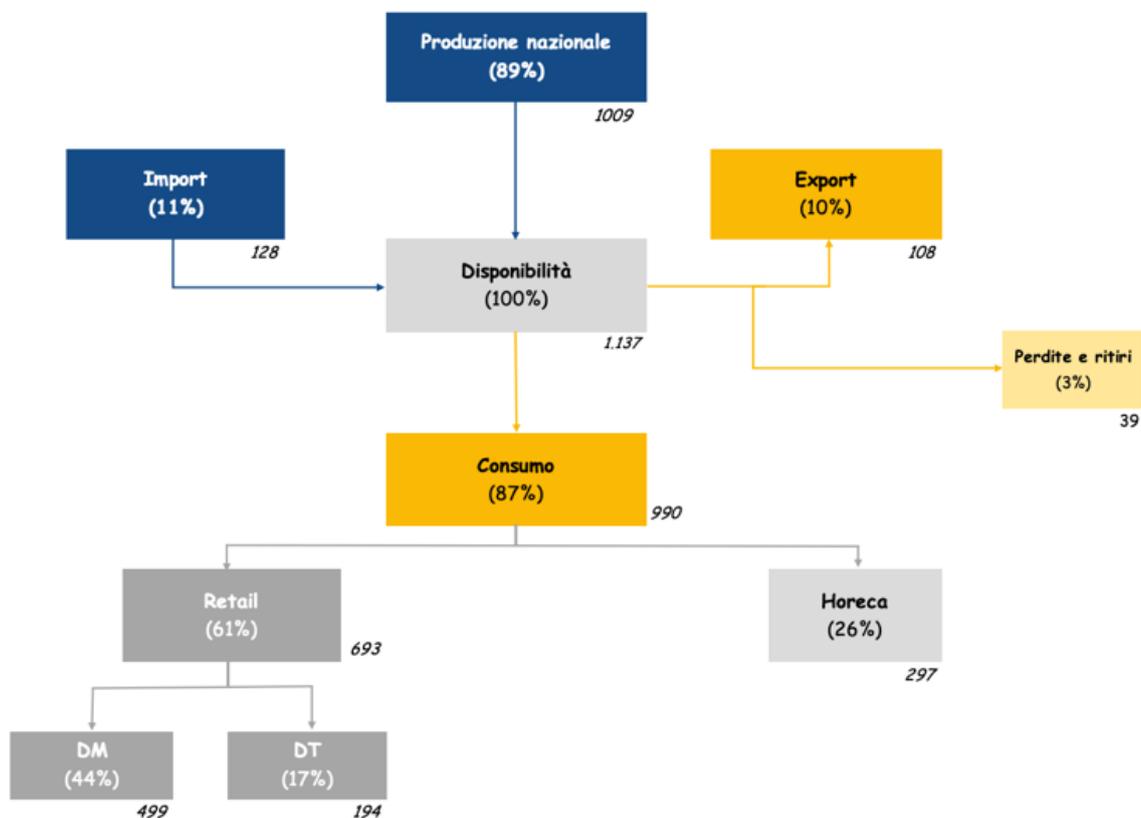


Secondo il “Rapporto sulle prospettive agricole dell'Ue per il periodo 2018-2030”, da qui al 2030, la produzione di pomodoro da mensa in Europa dovrebbe subire una leggera battuta d'arresto, diminuendo del 3% e arrivando ad un valore pari a 6,7 milioni di tonnellate (200mila in meno rispetto a oggi). Secondo lo stesso rapporto, è prevista anche una riduzione dei livelli medi di consumo fino a 13,6 kg pro-capite, rispetto agli attuali 14,5 kg pro-capite. Nonostante la diminuzione dei volumi, la Commissione Ue si aspetta che le rese medie possano incrementare sulla spinta dell'introduzione dell'illuminazione artificiale nelle serre e dell'allungamento della campagna nei principali Paesi produttori. Lo studio segnala un andamento crescente anche per l'esportazione fuori dal Continente: nel 2030, secondo la Commissione Ue, si dovrebbero toccare le 200mila tonnellate, l'1,6% in più rispetto alla media degli ultimi cinque anni.

I flussi di prodotto in Italia

La disponibilità di prodotto pomodoro da mensa, quindi, si compone da produzione nazionale (sia in serra che a pieno campo) più la quota legata alle importazioni, al netto delle esportazioni. Considerando i valori precedentemente riportati da ISMEA per la produzione interna 2020, per le importazioni e le esportazioni, si stima una disponibilità di pomodoro da mensa per il 2020 pari a 1.117 milioni di tonnellate di prodotto. Considerando perdite e ritiri pari al 3% (ISMEA, 2017) la disponibilità di prodotto nel 2020 è stata pari a 1.083 t di prodotto, un valore in linea con la media 2014-2016 (1.137 t). Sempre secondo il report specifico di ISMEA sul mercato del pomodoro da mensa, considerando la media dei valori 2014-2016, va al consumo l'87% del prodotto, attraverso i canali retail (61%) e Horeca (26%).

Figura 7: Campagna di commercializzazione pomodoro da mensa (media 2014-2016) – dati in 1.000 t



Fonte: ISMEA 2017

Consumo nazionale

La tendenza del consumo umano apparente pro capite di pomodoro da mensa in Italia ha visto una diminuzione progressiva. Nel 2016 la quantità consumata pro capite è stata stimata in 16 kg/anno (ISMEA, 2017). Considerando tale valore, si può stimare che i consumi interni siano pari a circa 944.000 tonnellate.

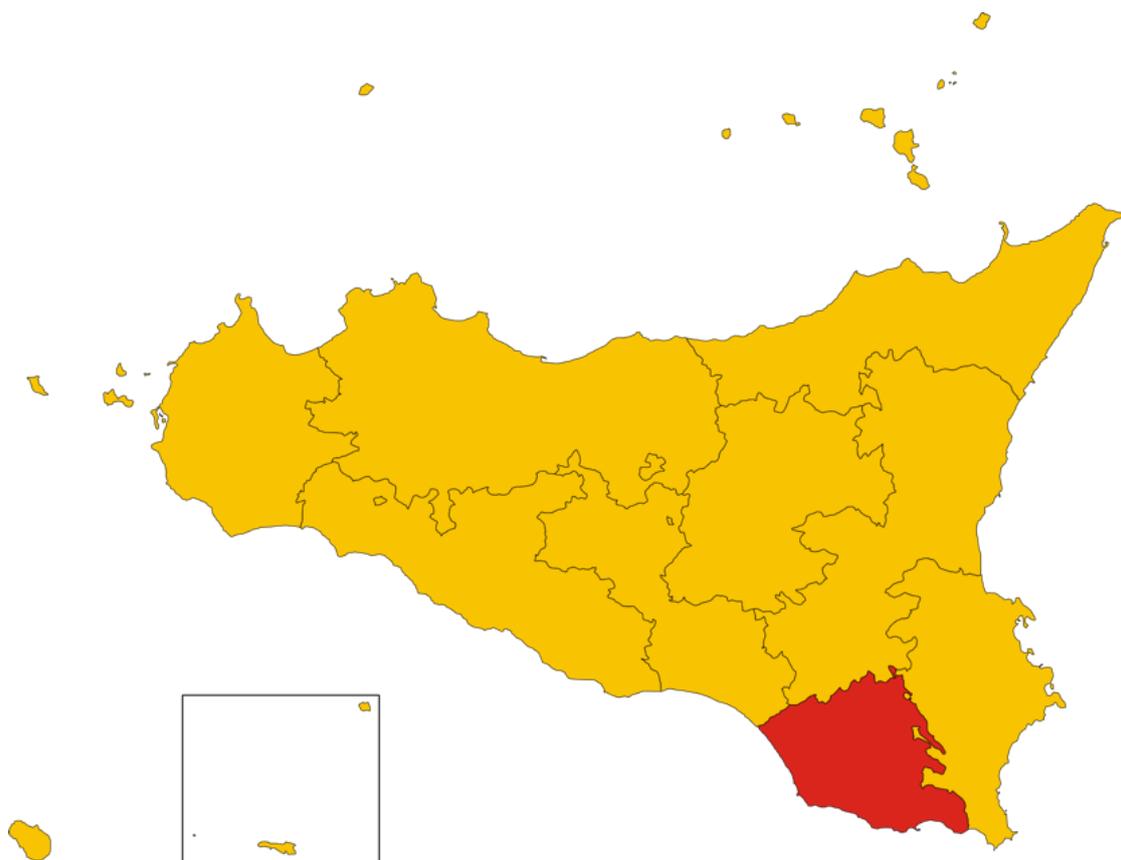


2.5 La filiera nel territorio di Ragusa

Il territorio nella fascia trasformata del ragusano

Focus di questo rapporto è il territorio è la cosiddetta “fascia trasformata del Ragusano”, un’area ricompresa in larga parte nel “Libero consorzio comunale di Ragusa”, un consorzio di comuni con capoluogo Ragusa che secondo il bilancio demografico 2021 di ISTAT è abitato da 315.358 persone. Tale istituto è subentrato nel 2015 alla soppressa provincia regionale di Ragusa, con una superficie di 1.614 km² e una densità abitativa di circa 193 abitanti per km²; comprende dodici comuni: Ragusa, Acate, Chiamonte Gulfi, Comiso, Giarratana, Ispica, Modica, Monterosso Almo, Pozzallo, Santa Croce Camerina, Scicli e Vittoria. Confina con i liberi consorzi di Siracusa e Caltanissetta, e con la città metropolitana di Catania; la sua parte meridionale si affaccia sul mar Mediterraneo (Figura. 8).

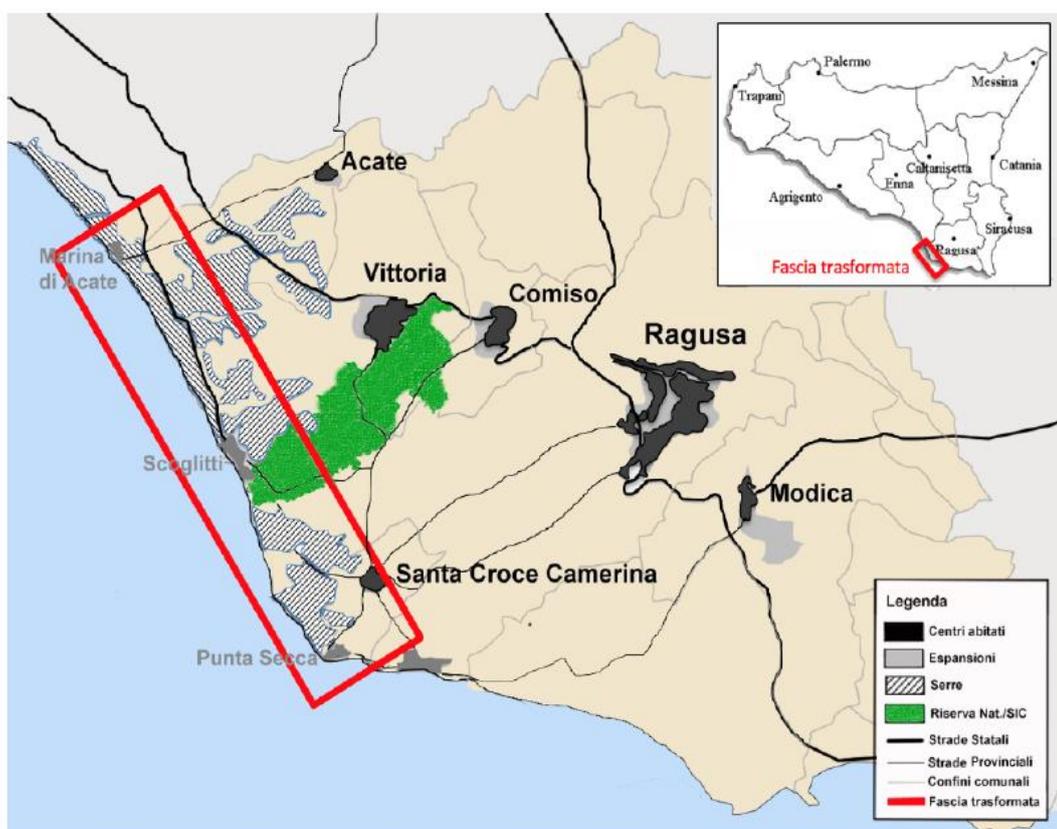
Figura 8: Confini amministrativi del Libero consorzio comunale di Ragusa



Fonte: Wikipedia

La “Fascia costiera Trasformata” è quindi una striscia di terra essenzialmente modificata dalla coltivazione di ortaggi sotto serra che da Licata (provincia di Agrigento) e procede ininterrottamente fino a Pachino (Siracusa), nella Sicilia sud-orientale. Posizionata al centro della Fascia Trasformata, Vittoria è la più nota tra le città della provincia di Ragusa. La “Fascia costiera Trasformata” è, quindi, parte di territorio costiero che interessa i territori di sette comuni: Vittoria, Acate, Ispica, Scicli, Pozzallo, Comiso, Santa Croce Camerina (Figura 9).

Figura 9: La fascia trasformata nel Ragusano



Fonte: Lo Piccolo e Todaro, (2018, p. 293)

Elaborazioni su dati CORINE Land Cover del 2018 (Colloca, 2021) permettono di stimare le immagini satellitari dell'area con una precisione territoriale di 100 metri, evidenziando una marcata densità di superfici destinate alla produzione agricola, tra aree interne e linee di costa, per un'estensione complessiva di oltre 15.000 ettari di terreno tra le provincie di Caltanissetta e quella di Ragusa. Di tale estensione, circa il 67,5% è costituito da coltivazioni in serra, con un'incidenza del ragusano del 64,4%. In questa area è possibile notare anche che all'interno dei 135 km di costa trasformata, circa 40 km si estendono da Gela a Vittoria con un'agglomerazione continua di serre, con una



maggiore concentrazione fra Acate e Vittoria. Dopo una corta “zona franca”, seguono alcuni tratti di agglomerazione discontinua nell’area del comune di Santa Croce Camerina; successivamente si assiste ad una rarefazione della superficie coperta da serre tra il comune di Scicli e quello di Ispica (Colloca, 2021).

Il suolo è principalmente di tipo duale e sabbioso soprattutto nella zona di Vittoria (per questo motivo rappresenta un ottimo supporto per l’agricoltura protetta, configurandosi come una sorta di fuori suolo naturale) e di medio impasto nella zona di Scicli. Nel complesso la vocazione pedoclimatica per l’orticoltura è stata un fattore di successo e un vantaggio competitivo particolare per la fascia trasformata, consentendo a queste produzioni di essere presenti sui mercati con un calendario stagionale molto esteso (Bozzali, 2020). La trasformazione territoriale, in realtà, riflette un processo più complesso, stratificato in termini economici, sociali e di insediamento. In particolare, a partire dalla fine degli anni ‘50, questa area è stata quindi caratterizzata da una progressiva e costante trasformazione che ha portato il modello agricolo prevalente da estensivo a pieno campo a intensivo in serra e alla diffusione della proprietà contadina. Si entrerà nel dettaglio di questa importante trasformazione più avanti in questo Rapporto. Come chiarito dalle interviste:

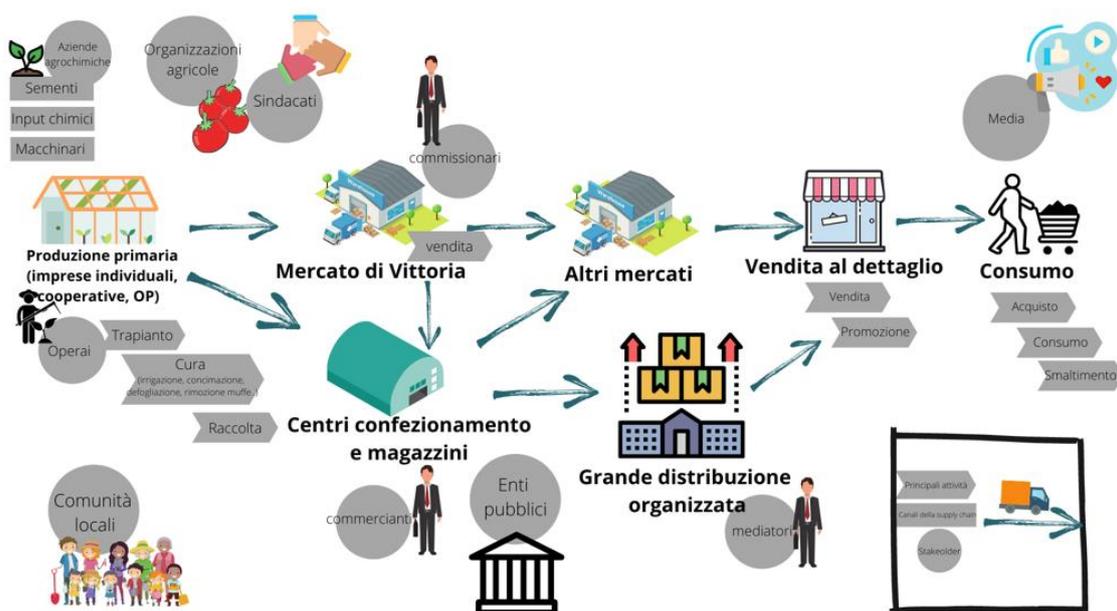
La filiera locale del pomodoro si basa su specificità che ha a che fare con la storia del territorio: nel ragusano il modello è unico e si sviluppa da 60 anni su un modello di agricoltura intensiva, “destagionalizzata” che continua ad avere ancora oggi la sua particolarità nel carattere della parcellizzazione.

Nell’intero comprensorio sono presenti circa 4.000 aziende agricole che compongono la cosiddetta “fascia trasformata”: si tratta di una parte del territorio costiero di circa 50 km dove da anni 50 avvenne questa trasformazione: da agricoltura di campo estensiva a agricoltura intensiva (Intervista rappresentante FLAI)

L’introduzione di film plastici per la copertura delle serre e delle colture è stato, in particolare, l’elemento che ha portato ad una rapidissima diffusione della coltivazione in serra. L’innovazione, grazie alla sua flessibilità e leggerezza, ha permesso l’uso per la realizzazione strutture artigianali ma molto efficienti. Lo sviluppo della coltivazione è diventato quindi molto veloce nel quinquennio 1960-65 e si è progressivamente rafforzato nel corso degli anni ’70 fino alle soglie del 2000, tanto che già nel 2000 secondo i dati ISTAT in Sicilia insistevano quasi 9.000 ettari coperti da serre. Il rapido successo delle produzioni in serra ha consentito in breve tempo il suo radicamento e la sua diffusione sul territorio, anche in quelle aree che erano precedentemente inutilizzate e considerate “improduttive”, prima con una conduzione prevalentemente familiare, poi industriale, almeno per le aziende di grande estensione (Lo Piccolo et al, 2018). Questa condizione ha, quindi, dato vita ad un mosaico orto-floro-frutticolo di coltivazioni in serra, che si

sono aggiunte alla produzione vitivinicola di qualità del territorio. In questa area, il Comune di Vittoria rappresenta uno snodo fondamentale, si deve al largo impiego da parte dei produttori locali della tecnica serricola. La fama della città si lega anche alle cifre e agli standard di produttività che qui, più che in altri contesti agricoli sud Italia, si riescono a raggiungere (Piro e Sanò, 2018). La filiera locale di pomodoro da mensa coltivato in serra, sulla base dell'analisi della letteratura esistente e di interviste svolte a stakeholder ed esperti locali, viene rappresentata nella Figura 10.

Figura 10. Struttura della filiera del pomodoro da mensa nell'Area di Vittoria



Fonte: gli autori

Come si vede nella Figura 4.3, l'insieme delle relazioni che sostiene il sistema di offerta è alquanto complesso, sebbene centrato su un numero non alto di soggetti. La fase agricola include imprese e agricole di norma raccolte in organizzazioni dei produttori che trasferiscono in prodotto primario ad altri operatori secondo due possibili percorsi: il Mercato di Vittoria ovvero i Centri di raccolta e confezionamento. Ai Centri parte del prodotto arriva anche dallo stesso Mercato di Vittoria. Da queste posizioni il prodotto è quindi trasferito alla grande distribuzione organizzata o altri mercati locali ovvero al mercato di esportazione e, dunque, al consumo. Di seguito si analizzano in dettaglio le diverse fasi.



La fase di produzione

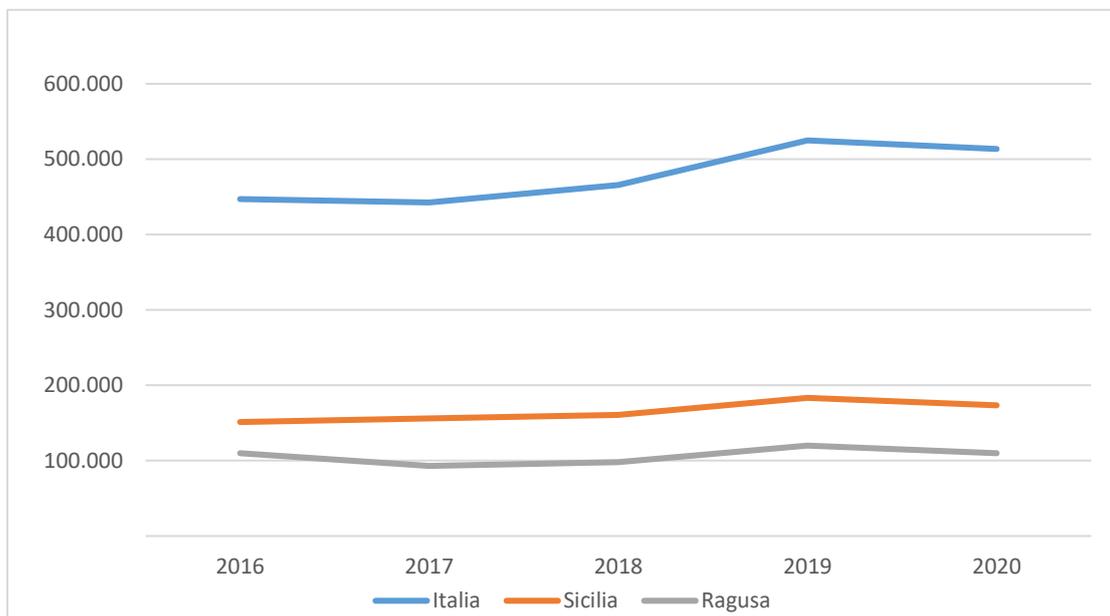
Come evidenziato nel paragrafo precedente, con riferimento al settore orto-frutticolo italiano, la parte Sud-orientale della Sicilia ha tradizionalmente avuto un ruolo di primo piano (Ismea-Svimez, 2016). In questo quadro, un ruolo chiave è legato proprio al distretto orticolo ibleo nella Provincia di Ragusa. In generale, l'elemento che attribuisce all'area della fascia trasformata e a Vittoria la caratteristica di distretto agricolo va "ricercato nella compresenza di più luoghi di lavoro, specializzati nella produzione, lavorazione e vendita dei prodotti orticoli" (Piro e Sanò, 2018).

Per quanto concerne la fase produttiva, infatti, l'area oggetto di questa analisi è sedi di:

- aziende sementiere,
- filiali locali di grosse multinazionali che si occupano della sperimentazione di nuove sementi;
- aziende vivaistiche la manodopera (prevalentemente femminile) e specializzata nella messa a dimora e nell'intesto degli ortaggi venduti ai produttori;
- esteso numero di piccole e piccolissime aziende agricole

Secondo i dati del censimento Istat sull'agricoltura del 2010, quasi il 70% delle imprese ha una superficie agricola utilizzata inferiore ai due ettari: si tratta di 2.317 aziende serricole su 3.331. Le imprese sotto i cinque ettari rappresentano invece quasi l'80% del totale. Questi valori sono generalmente in linea in linea con quelli della Regione Sicilia in Generale che, per tale comparto, vede la presenza di numerose aziende di ridotte e ridottissime dimensioni. Le imprese, insieme, come emerso dalle interviste effettuate e dall'analisi dei dati disponibile, concorrono però alla produzione di un grande quantitativo di pomodoro da mensa. Secondo i dati ISMEA, infatti, circa un terzo della produzione nazionale di pomodoro da mensa è legato alla Sicilia (173.272 tonnellate nel 2020), di gran lunga la prima regione in termini di quantità, seguita dalla Campania con 65.730 tonnellate. Nel panorama regionale, la provincia in cui si registra la maggior produzione è quella di Ragusa in cui nel 2020 sono state coltivate 110.000 tonnellate di pomodoro in serra, un valore pari a più del 20% della produzione nazionale e oltre il 60% di quella regionale. La seconda provincia per produzione nella regione è Caltanissetta, con un decimo della produzione di Ragusa (16.200 t).

Figura 11: Produzione nazionale, regionale e provinciale di pomodoro da mensa in serra (t)



Fonte: nostra elaborazione su dati ISMEA

Il rapporto tra fase agricola e commercio è in larga parte mediato da organizzazioni dei produttori (Rappresentante Confagricoltura). Abiomed, ad esempio, è un'organizzazione di produttori agricoli che aggrega diverse aziende agricole operanti nella produzione di ortaggi e frutta di qualità, per un totale di circa 300 soci individuali e circa 100 soci aggregati in cooperative (40/50 affiliati). La provincia più rappresentata è quella di Ragusa dove opera il 50% dei produttori, seguita per importanza dalle provincie di Agrigento, Catania, Caltanissetta, Siracusa, Palermo e Messina (fonte: sito). La produzione è legata a ortaggi, con prevalenza di produzione di pomodoro da mensa (Rappresentante OP). Come si vede si tratta di aggregazione consistenti che costituiscono un'importante mezzo di integrazione degli agricoltori verso il mercato.

L'OP è stata fondata nel 2001, con un importante salto di qualità che è stato operato negli ultimi dieci anni:

La OP in totale copre 2.195 ettari, di cui 462 destinato a pomodoro da mensa. Circa il 75% di questa superficie è nella provincia di Ragusa. La maggior parte delle imprese aderenti hanno superfici di ridotta dimensione (minore di 1 ha). Totale commercializzato circa 109 milioni di €.

Circa il 90-95% del prodotto è destinato ai mercati generali (al mercato di Vittoria circa il 50%, ma anche verso altri), la restante parte invece va direttamente alla GDO. In ogni caso, dal punto di vista amministrativo, tutte le transazioni devono passare per l'OP.

(Int.1 Rappresentante OP)



Rispetto al funzionamento dello scambio lo stesso intervistato osserva che:

il rapporto tra OP e socio è regolato da accordi verbali basati sulle competenze e sulle capacità produttive del singolo socio. Questo anche perché sono prodotti il cui valore segue quotidianamente un andamento di mercato e per questo motivo sarebbe impossibile determinare a priori un valore. In questo senso, quindi, il rapporto tra OP e imprese è basato sulla fiducia.

In ogni caso non succede quasi mai che un prodotto che passa tramite l'OP non venga piazzato. Nel caso peggiore, si abbassa il prezzo ma il prodotto (a meno di difetti e danni del prodotto stesso) non va mai al macero.

L'imprenditore tramite l'OP ha l'accesso al mercato, ma poi le attività di contrattazione sono mediate direttamente degli imprenditori. Oltre a questo, l'OP offre anche programmi di assistenza tecnica, grazie ad una squadra di 12 agronomi.

(Int.1 Rappresentante OP)

Risalta pertanto l'ampia possibilità lasciata ai soci di intervenire nella definizione dei termini dell'accordo di scambio. Ciò che va messo in evidenza è il fatto che nella evoluzione del rapporto tra impresa agricola e acquirenti a valle è stato progressivamente necessario aggregare la fase agricola in vista tanto della fornitura di servizi alle imprese quanto e soprattutto della opportunità di crescita del potere contrattuale degli agricoltori.

Si deve anche tenere conto che il lavoro agricolo familiare si associa con quello salariato e migrante. In questo contesto emergono fenomeni di sfruttamento gravi. Le visioni degli esperti non sono tra loro completamente coerenti. Una lettura diffusa sottolinea la diffusione di lavoro reclutato illegalmente e soggetto a sfruttamento (Interviste rappresentanti Confagricoltura e FLAI). Una visione diversa mette in correlazione i fenomeni sfruttamento con la carenza di fattore imprenditoriale: circostanza per la quale l'affermazione di uno spirito imprenditoriale effettivo, condurrebbe all'uso efficiente delle risorse e, quindi, alla riduzione degli incentivi a reclutare manodopera per mezzo del caporalato (Intervista rappresentante Confagricoltura). Entrambe le letture rivestono particolare interesse e possono essere condotte ad una comune visione in cui la difesa del lavoro agricolo si correla a quella della migliore imprenditorialità, facendo da contrasto alla diffusione di pratiche illegali che finiscono per trasferire ricchezza dai lavoratori alle imprese (inefficienti) e inquinare il processo economico complessivo.



Si rilevano altresì criticità emerse con la recente crisi pandemica:

La manodopera nelle aziende di piccole dimensioni (meno di un ettaro) è generalmente di tipo familiare; per quelle più grandi invece vengono eseguiti contratti stagionali con operai straniera e italiana. Negli ultimi anni non è stato sempre facile reperirla, sia a causa della pandemia che a causa del reddito di cittadinanza.

(Int.2 Rappresentante FLAI)

Occorre anche sottolineare un tratto di lungo termine che riguarda la connessione tra lavoro agricolo, terra e capitale (Rappresentante Coop Rinascita) illustra molto chiaramente questo tratto in parte della sua intervista:

(...) è molto come dire rilevante il discorso della manodopera e del costo perché essendo che mi hanno fatto tutto e manuale 70% del costo di questa coltivazione è la manodopera (...) quindi se viene fatto in famiglia, questo valore rimane diciamo all'azienda le mani alla famiglia ovviamente noi come azienda abbiamo 35 dipendenti di cui 9 e si dedicano solo ai terreni e 26 in laboratorio trasformazione ovviamente sono tutti stagionali. Perché l'azienda diciamo il nostro lavoro lo fa in quel periodo del pomodoro però abbiamo sia difficoltà nel reperire manodopera perché purtroppo il territorio si sta spopolando e quindi è difficile anche se l'azienda proprio è nata per volere dei produttori

(Int.5 Rappresentante Coop. Rinascita)

La definizione del rapporto proporzionato tra lavoro e terra è frutto di un attento intervento, basato peraltro sull'accesso a reti informali di relazione tra imprese:

E come si fa dal punto di vista pratico a organizzare appunto e immaginate che il fabbisogno è concentrato in un periodo preciso... come si fa a organizzare il fabbisogno concentrato in questo periodo con la limitatezza della forza lavoro? Purtroppo anche se c'è bisogno di prodotto perché il prodotto si è posizionato bene nel territorio nazionale. Ma le superfici che impiantiamo sono sempre in proporzione alla forza lavoro, anche se non hai [lavoro] familiare. Ma alla forza lavoro, anche se dico di anno in anno sempre c'è un aiuto da parte di amici conoscenti da Vittorio, però sempre molto molto bassa e quindi diciamo organizziamo le superfici anche in funzione di quelle che sono

(Int.5 Rappresentante Coop. Rinascita)

Emergono con evidenza le alternative fronteggiate dalle imprese nella fase agricola: o si è in grado di reclutare forza lavoro in modo adeguato al fabbisogno imposto dalla tecnologia oppure occorre ridurre le superfici coltivate, pur in presenza di una domanda significativa per il prodotto finale. Si pone in questo punto un passaggio importante per comprendere l'evoluzione socio-economica del sistema agricolo del territorio. Il rapporto



terra-impresa-famiglia ha connotato una lunga fase di sviluppo dell'area e, come è stato chiarito, ha permesso lo sviluppo del territorio centrandolo sull'affrancamento del lavoro. L'accesso al credito, si è ricordato, è stato un fattore decisivo ai fini del buon esito di questo processo. Tuttavia, come si vede la carenza di manodopera locale rende dipendenti le imprese dalla manodopera straniera o comunque estranea alla compagna familiare. Si tenga presente che la tecnologia in uso è tuttora abbastanza rigida da questo punto di vista, specie nelle produzioni di qualità: si sottolinea ad esempio che le possibilità produttive delle imprese agrarie si basano proprio sulla adeguatezza del rapporto tra lavoro e terra (Int. Rappresentante Coop. Rinascita). Questa analisi sarà ripresa più avanti, dopo aver illustrato il quadro complessivo del sistema di offerta.

Come volume, la produzione totale siciliana di ortaggi in ambiente protetto, sviluppata proprio in provincia di Ragusa (provincia che ospita il 57,8% delle aziende serricole della Regione), costituendo il 22,4% sul totale della produzione italiana, risultandone con ciò leader (Istat, 2016, 6° Censimento Agricoltura 2010. Rapporto sui dati definitivi della Sicilia, p. 94).

La certificazione biologica non si è sviluppata come era stato auspicato. Altri tipi di certificazione legati alla tracciabilità e alla qualità si stanno invece diffondendo moltissimo, anche a causa delle richieste della GDO in Italia e in Europa.

È necessario però che gli imprenditori agricoli locali facciano un "salto di qualità" per garantire tracciabilità, qualità e salubrità. Anche per questo motivo l'associazione dei concessionari sta avviando un progetto di assistenza tecnica capillare e di alto livello per aumentare la trasparenza anche nei confronti degli acquirenti.

(Int.7 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria)

La fase di commercializzazione

Il quadro d'insieme

Il mercato di Vittoria è la principale istituzione economica che presiede allo scambio del prodotto fresco tra gli attori principali della filiera. Il mercato ha rappresentato una reale innovazione organizzativa dello scambio alla produzione e ha certamente operato come un fattore di grande impulso alla crescita dell'economia ortofrutticola dell'area. Si tratta di una innovazione correlata in effetti al grande processo di trasformazione che l'area ha attraversato e che ha modificato l'assetto economico e sociale agricoltura dell'area in molti ambiti. In primo luogo la trasformazione ha comportato il formarsi di imprese coltivatrici e capitalistiche, processo che in larga misura è stato l'esito dell'accesso alla terra e alla impresa di soggetti altrimenti impegnati nel lavoro



bracciantile. D'altro canto, il tratto più marcato della trasformazione è stato l'affermarsi di imprese agricole con forti dotazioni di capitale legate alla coltivazione sotto serra.

Questo secondo tratto ha peraltro operato anche nel senso della profonda trasformazione degli usi del suolo e del paesaggio del territorio. La crescita della produzione e, più in generale, dell'economia dell'area si è necessariamente basata sullo sviluppo di relazioni di scambio che, come si vedrà, sono, da un lato, centrate sul mercato alla produzione di Vittoria e, dall'altro, integrano una serie di figure economiche che costituiscono l'architettura dell'assetto organizzativo che sostiene il mercato stesso. Una delle ipotesi interpretative di questo rapporto è che proprio l'articolazione degli attori economici intorno all'istituzione mercato costituisca un fattore importante nella distribuzione del valore lungo la filiera. In quanto essenziale alla vita delle diverse fasi della filiera nell'area, il mercato di Vittoria rappresenta a sua volta, con le sue dinamiche, un fattore strutturante dell'impiego della manodopera agricola, specialmente migrante, nell'area.

La costituzione del mercato di Vittoria

La cosiddetta “fascia trasformata”, come si è visto, interessa in Comuni di Vittoria, Acate, Ispica, Scicli, Pozzallo, Comiso, Santa Croce Camerina in provincia di Ragusa ed è al centro di un sistema economico con 9000 imprese, 26000 addetti, 9000 Ha di SAU (circa 6000 in serra) (Lo Piccolo e Todaro, 2018, p. 290). Nel settore orticolo, in particolare, si trovano oltre 3000 aziende che gestiscono circa 5700 ettari che forniscono il 30% della produzione nazionale sotto serra. Come si è accennato, la trasformazione è stata innanzitutto segnata da un processo sociale di emancipazione, fortemente connotato dal ruolo delle forze sindacali e politiche:

Questa è una zona che ha visto questa trasformazione grazie al movimento bracciantile e alla regia del Partito Comunista che nella zona era maggioritario.

La battaglia nel territorio era permettere l'accesso al credito per permettere ai braccianti di acquistare terra su cui avviare un'attività intensiva. Qui storicamente il latifondo non ha mai attecchito (area storicamente occupata da Spagnoli). Si può dire che è una zona che è sempre stata all'avanguardia dal punto di vista della produzione primaria. La battaglia quindi è stata per l'accesso al credito e quindi per la trasformazione di braccianti in coltivatori diretti con metodo intensivo.

(Int.3 Rappresentante FLAI)



Questo passaggio suggerisce elementi di grande rilievo ai fini della definizione della fase di commercializzazione e della comprensione dei tratti di fondo dei processi che la definiscono e possono delinearne l'evoluzione. Un dato importante è il rapporto tra l'assenza di un assetto latifondista della proprietà terriera e l'interazione tra forze politiche e processo economico. La carenza di istituzioni estrattive (Acemoglu e Robinson, 2012) quali la gestione latifondista della terra, ha lasciato spazio per opportunità di sviluppo che si sono progressivamente delineate e determinate. L'attuale assetto del mercato si inquadra in tale contesto, secondo una visione che pone in relazione l'imprenditoria agricola con lo scambio mercantile attraverso un registro di protagonismo della fase agricola. Questo articolato processo può essere visto come il dispiegarsi della formazione del mercato come istituzione di un sistema orientato in senso capitalistico (Sereni, 1971; Polany, 1974).

Il mercato di Vittoria ha innanzitutto questo carattere: si tratta di una istituzione che emerge in una fase di sviluppo sociale ed economico del territorio in cui terra e lavoro sono integrati in modo inclusivo e in una prospettiva di sviluppo. Il mercato, in tale fase, può pertanto essere considerata una istituzione inclusiva ossia una istituzione che "incoraggia la partecipazione di ampi strati della popolazione all'attività economica, fa il migliore uso dei loro talenti e abilità e li rende capaci di effettuare le scelte che preferiscono" (Acemoglu, Robinson, 2012, p. 74). Una istituzione che nel contesto in esame e, in rapporto di complementarità con la piccola impresa agricola, favorisce l'affrancamento del lavoro agricolo.

Scrivono Arangio (2019, p. 91): "La riforma agraria del 1950 accresce la frammentazione delle terre, non innesca però quei processi di lotta e quei momenti di tensione che si avvertono in altre aree della Sicilia: nel Vittoriese, ad esempio, il movimento bracciantile ricorre allo *slogan* "la terra si acquista, non si conquista" (Sano, 2018, pp. 29-40). Appare chiaro che lo scontro di classe tra il proletariato agricolo e la borghesia rurale è mitigato dalla assenza del latifondo. Le terre, però, troppo parcellizzate non affrancano gli ex braccianti dalla povertà. La serra è la soluzione del problema, dal momento che permette ciò che le colture in campo aperto non consentono: un agricoltore può sostenere il proprio nucleo familiare anche con un solo ettaro di superficie coltivata." In questo quadro occorre osservare come la trasformazione si sia accompagnata anche alla diffusione di forme di agricoltura intensive, nel quadro della modernizzazione dell'attività agricola. La trasformazione territoriale dunque si è accompagnata a quella sociale secondo un registro di evoluzione dei rapporti di produzione proprio dell'epoca nel quadro di una nuova affermazione dell'impresa coltivatrice (Pugliese, 2017; Van der Ploeg, 2012, 2016).



Dunque la nascita del mercato fu, innanzitutto, l'esito di un processo inteso alla trasformazione sociale dell'economia agraria dell'area. A sua volta il mercato si è rivelato una istituzione capace di imprimere una importante spinta di sviluppo nell'area:

Da questa trasformazione nasce poi l'esigenza di avere un mercato ortofrutticolo (mercato alla produzione). Si tratta del mercato di Vittoria che è nato come mercato alla produzione: le migliaia di aziende avevano bisogno di un'infrastruttura per la distribuzione del prodotto verso Centro e Nord. L'incontro tra domanda e offerta avviene dentro un'unica struttura fisica: non si poteva fare altrimenti vista la parcellizzazione. Il pomodoro fresco è il prodotto prevalente, ma in generale nel territorio vengono prodotti ortaggi: pomodoro, melanzana, peperoni, zucchine e cetrioli.

(Int.8 Rappresentante FLAI).

Il punto di arrivo del processo è la formazione di un importante area di scambio:

Al mercato di Vittoria arriva merce di tutta la fascia trasformata della Sicilia, da Vittoria fino a Trapani, Licata, Siracusano, Caltanissetta. Il mercato di Vittoria è il più grande mercato alla produzione in Italia. Al mercato di Vittoria, il prodotto arriva o arriva sfuso (cassette) oppure già confezionato, dopo lavoro di confezionamento operato direttamente dalle aziende agricole. Il prodotto sfuso viene generalmente acquistato dai centri di confezionamento che selezionano e confezionano in base alle richieste ricevute (cassette di cartone o vaschette).

(Int.7 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria)

Il mercato, d'altra parte, evolve nel tempo. Sembra consentire diverse opportunità agli imprenditori agricoli, mentre il loro rapporto con il mercato è certamente segnato anche da due tratti caratteristici della piccola impresa coltivatrice dell'area. Per un verso questa imprenditoria ha origine da un contesto sociale con un marcato orientamento alla acquisizione della proprietà della terra (Arangio, 2019). D'altro canto questa stessa compagine ha rappresentato anche la base per la formazione di imprese costituite da immigrati (Arangio, 2019; Lo Piccolo e Todaro, 2018). L'evoluzione tuttavia mantiene il solido rapporto economico e culturale tra impresa e proprietà della terra. Questo rapporto trova pertanto una corrispondenza vitale nel mercato e nella sua peculiare organizzazione:

A differenza di altri contesti, ogni produttore agricolo locale ha diverse possibilità di collocare il proprio prodotto: 74 box dei commissari del mercato di Vittoria, più 50/60 centri di confezionamento e magazzini locali. Inoltre ci sono 8/10 agenzie di trasporto specializzate che possono spedire il prodotto direttamente dal produttore agricolo a destinazioni nazionali ed europee

(Int.8 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria)



*Della produzione ortofrutticola dell'area, circa il 70% è destinata al mercato di Vittoria;
il restante 30% passa per magazzini e centri di confezionamento.*

(Int.7 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria)

Si tratta in definitiva di una complessa organizzazione che funge da importante strumento di sviluppo dell'offerta e, allo stesso, tempo ha permesso la crescita del valore creato nel territorio.

Magazzini e centri di confezionamento

Per quanto riguarda la lavorazione dei prodotti, a Vittoria si registra la presenza di numerosi magazzini di confezionamento, luoghi in cui la manodopera, generalmente composta da donne, lavora e confeziona la merce (Piro e Sanò, 2018).

Tra i luoghi del lavoro agricolo presenti a Vittoria il mercato ortofrutticolo è quello che ricopre un ruolo fondamentale, anche e soprattutto per la capacità di essere anello di congiunzione tra la fase produttiva e quella distributiva.

I centri di confezionamento e magazzini sono di proprietà di aziende agricole confezionano i propri prodotti insieme a quelli acquisiti da altre imprese agricole. Molte GDO preferiscono il contatto diretto con i produttori e quindi prediligono il passaggio attraverso i centri confezionamento/magazzini.

(Int.7 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria).

I caratteri distintivi del mercato di Vittoria

Il mercato ortofrutticolo di Vittoria rappresenta uno dei mercati alla produzione più grandi d'Italia, con 260.000 mq di estensione. Dal lavoro di ricerca in campo di Piro e Sanò (2018) e dalle interviste svolte, emerge che potrebbero essere circa 4.000 le persone che quotidianamente frequentano, con diversi ruoli, il Mercato di Vittoria. Sarebbero invece circa 150 i tir carichi di merce che partono ogni giorno per il nord Italia o per l'estero. L'attività principale che si svolge all'interno del mercato è la compravendita.

Commissione di mercato

Presso il Mercato è istituita la Commissione di Mercato presieduta dal Presidente della camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Ragusa o da un suo delegato. Il compito principale della Commissione è di stabilire il numero dei posteggi nell'ambito delle disponibilità degli impianti e, dunque, di fissare la scala delle operazioni che si



possono eseguire all'interno del mercato. Inoltre la Commissione è chiamata a svolgere gli altri compiti di cui alla L.n.125 del 4 marzo 1959 (che peraltro rinvia ai regolamenti dei mercati), tra i quali spiccano le attività di accertamento e controllo a servizio del compito della Commissione di vigilanza prefettizia, anch'essa prevista dalla L.n. 125/1959.

Ai fini del funzionamento del mercato il Comune provvede alla gestione dei seguenti servizi di mercato (Comune di Vittoria):

- organizzazione e predisposizione del servizio di vigilanza della struttura mercatale;
- gestione degli impianti frigo;
- manutenzione ordinaria della struttura con eccezione degli interventi strutturali e/o di manutenzione straordinaria;
- gestione dei depositi per casse e imballaggi;
- pulizia della struttura e raccolta differenziata;
- gestione degli ingressi e della viabilità;
- predisposizione del manuale HACCP per le parti comuni del mercato, verificandone la compatibilità con quello dei concessionari;
- gestione di eventuali spazi espositivi e/o pubblicitari esterni e/o interni all'area del mercato ortofrutticolo;
- gestione del servizio di posteggio;
- gestione del servizio di pesa pubblica;
- promozione di iniziative della struttura mercatale, per il miglioramento della vendita dei prodotti che transitano dal mercato ortofrutticolo, e dei servizi fomiti;
- servizio bar e ristoro;
- servizio facchinaggio, traino e trasporto, e ogni altro servizio ausiliario del mercato, compresi quelli relativi a prestazioni professionali.

Il mercato preside anche alla raccolta e alla diffusione delle informazioni circa i prezzi che si formano a seguito delle contrattazioni.

Gli attori economici

Ai sensi del Regolamento (art. 21), sono ammessi a operare nel Mercato quali *venditori*:

- commercianti all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli;
- i produttori ortofrutticoli, singoli o associati, iscritti alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura;
- i consorzi e le cooperative di produttori o di commercianti di prodotti ortofrutticoli;
- gli enti di colonizzazione;



- gli enti comunali di consumo;
- le organizzazioni di produttori di cui alla legge n. 622 del 27 luglio 1967.

Quali *compratori* sono ammessi (Regolamento, art. 22):

- i commercianti all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli iscritti nel Registro delle Imprese/REA della Camera di Commercio, ed inclusi, ove previsto dalla legge, alla Banca nazionale degli operatori ortofrutticoli (BNDOO) di AGECONTROL (organismo di controllo che, per conto di AGEA, svolge le verifiche di conformità alle norme di commercializzazione applicabili nel settore degli ortofrutticoli, ai sensi del d.l. 28 febbraio 2005 n. 22, convertito con modificazioni nella legge 29 aprile 2005 n. 71);
- i commercianti al minuto di prodotti ortofrutticoli;
- gli industriali che provvedono alla lavorazione, conservazione e trasformazione dei prodotti ortofrutticoli;
- le comunità, le convivenze, le cooperative di consumo, i gruppi di acquisto solidale;
- i gruppi di acquisto e altre forme associative fra dettaglianti;
- i gestori di ristoranti, alberghi, pubblici esercizi, mense, spacci aziendali;
- gli enti comunali di consumo;
- gli enti di sviluppo, le cooperative e loro consorzi, le società di approvvigionamento e distribuzione.

Inoltre, sono ammessi a operare nel mercato per le vendite e per gli acquisti i Commissionari e i Mandatari iscritti nel Registro delle Imprese/REA della Camera di Commercio del capoluogo di provincia dove intendono operare (Regolamento, art. 23). In sintesi, gli attori economici del mercato di Vittoria sono: *produttori agricoli, commissionari* (o concessionari o posteggianti), *commercianti e mediatori* (Piro e Sanò, 2018; v. anche Art 23 del *Regolamento comunale per il mercato alla produzione e all'ingrosso dei prodotti ortofrutticoli*).

I *produttori agricoli* sono stati alla base del processo che, unitamente alle altre forze economiche, ha condotto alla costituzione del mercato ortofrutticolo (Intervista Rappresentante FLAI). Le principali caratteristiche di questi attori sono riportate nel paragrafo precedente. I produttori conferiscono giornalmente gli ortaggi prodotti in serra nei loro box di fiducia.

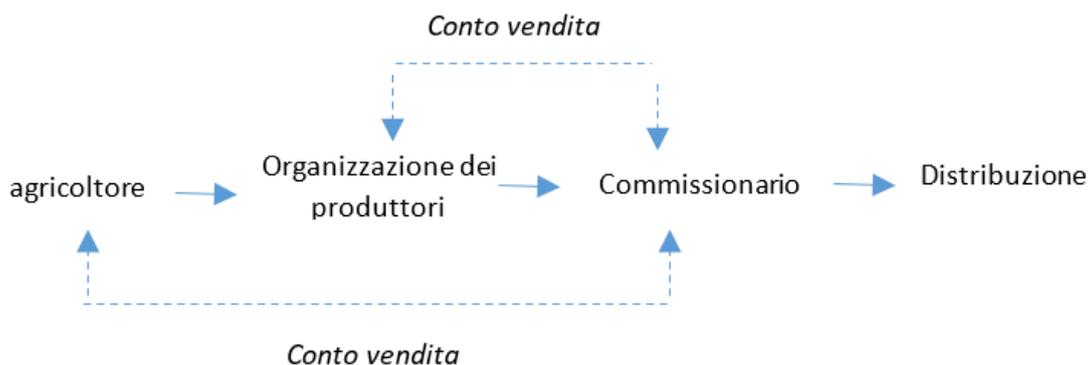
I *commissionari* (chiamati anche concessionario o posteggiante) sono figura centrale del mercato. Essi acquistano la merce dagli agricoltori e la rivendono ad altre imprese della filiera, usualmente appartenenti alla fase di distribuzione al consumo (Piro e Sanò,

2018, p. 222). Il mercato di Vittoria è costituito da 74 commissionari con tre diversi tipi di figura: a) commissionario vero e proprio (n 44); grossisti (22); organizzazioni di produttori (8) (*Int.7 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria*).

La differenza principale tra concessionario e grossista è legata al fatto che il concessionario vero e proprio acquisisce il prodotto in “conto vendita” e poi conferisce la percentuale al produttore (anticipando anche il pagamento che riceverà). Il grossista invece acquista il materiale e lo rivende. Questi concessionari sono stati individuati tramite bando. (*Int. 12 Imprenditore*).

Figura 12: Schema di relazioni tra agricoltori e commissionario

Fonte: gli autori



Il gestore del box, ossia il commissionario, immagazzina e rivende i prodotti consegnati dai produttori; il rapporto tra il produttore agricolo e il commissionario è legato quindi alla cessione del prodotto dai primi ai secondi che guadagnano così la propria “commissione”. Il lavoro del concessionario è perciò quello di intermediario tra produttore e altri mercati o produttori e centri di confezionamento/magazzini in Italia e in Europa (*Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria*).

Il contatto tra produttori e mercato avviene tramite la figura del Commissionario, dipendente del mercato e intermediario che vende in nome e per conto del produttore e prende una percentuale.

(*Int.7 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria*)

Il cuore dell'attività che si svolge al mercato, ovviamente, la compravendita che può avvenire direttamente nello spazio fisico del mercato o, come avviene ormai in maniera prevalente, telefonicamente.

Questa impostazione, fa venire meno dai concessionari la possibilità di proporre un prezzo avendo tutta l'offerta disponibile in un dato momento e ribalta il meccanismo di formazione del prezzo, che viene stabilito in base alla domanda che si riceve da parte



delle aziende, chiedendo ai produttori loro affiliati di conferire un certo quantitativo di merce ad un prezzo fisso.

I concessionari, quindi, sono titolari di un box all'interno del Mercato. Dal punto di vista fisico, ogni box è strutturato con un ufficio interno, in cui lavorano commercialisti e addetti alla contabilità, e una postazione per pesare la merce in cui sono impiegati 3-4 addetti. Il resto dello spazio è destinato allo stoccaggio di cassette di ortaggi (da vendere o venduti) diretti ad altri mercati nazionali o europei o a magazzini e centri di confezionamento.

Per lavorare all'interno del mercato, i concessionari pagano un affitto al Comune di Vittoria di circa un milione di euro ogni anno. I contratti durano sette anni e vengono generalmente rinnovati nel caso in cui non siano insorti problemi. Una parte di questo ammontare (190.000 euro) viene reinvestito dal Comune sul mercato, girando questa cifra a VittoriaMercati. Con questo importo deve esser gestito: VittoriaMercati, VittoriaFiere, il mercato ittico di Scoglitti e il mercato dei fiori. VittoriaMercati riesce a rimanere in attivo grazie agli ingessi che i concessionari devono pagare giornalmente (oltre all'affitto) e agli introiti di VittoriaFiere.

(Int.7 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria)

Rispetto alle modalità di funzionamento occorre osservare che i produttori consegnano il prodotto dietro richiesta dei commissionari. Secondo Piro e Spanò (2018) si è anzi venuto determinando proprio un profondo cambiamento della organizzazione dello scambio. In sostanza, i commissionari formano un accordo con gli acquirenti (ad es. un'impresa della grande distribuzione) e quindi definiscono un ordine con i produttori loro affiliati.

In questo ordine, tuttavia sia la quantità, sia il prezzo sono definiti dal commissionario (Piro e Sanò, 2018, p. 219). Il commissionario, per la sua attività, si attribuisce un compenso pari al generalmente al 10% del valore scambiato.

Il concessionario guadagna in percentuale (attualmente 10%) ed è quindi un suo personale interesse tendere a difendere anche gli interessi dell'imprenditore agricolo perché il proprio margine è direttamente proporzionale al prezzo spuntato al mercato.

(Int.7 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria)

Sembrano tuttavia sussistere evidenze che suggeriscono che la percentuale a vantaggio del concessionario sia in realtà più elevata (v. Piro e Sanò, 2018, p. 221). Tuttavia, le possibilità negoziali non sono sistematicamente annullate.



La trattativa si svolge al mercato con la merce esposta e lì si creano rapporti di forza tra attori che interloquiscono. Il Commissionario fa una sorta di mediazione in cui non è sempre garantita equità e trasparenza. In questo gioco chi ha meno forza è il produttore essenzialmente perché la vendita, trattandosi di prodotto fresco deve avvenire in un tempo assai breve.

(Int.7 Rappresentante FLAI)

Un esempio pratico di negoziazione dal lato del produttore è riportato di seguito.

Un esempio pratico [è il] rapporto con mercati di Torino e Milano: se so che il prezzo è alto provo a venderlo lì perché il prodotto è pagato meglio; se però non riesco a venderlo, accetto il prezzo basso del commissionario. Attualmente si sta cercando di fare attività di ricognizione per capire oggi cosa entra nel mercato a Vittoria. Uno dei canali sono le OP che aggregano piccoli produttori formando grandi composizioni fondiarie. Il problema è anche che le OP non si formano su base “democratica”. Anche nelle OP il processo della formazione dei prezzi è (considerazione personale) debole.

(Int.15 Rappresentante FLAI)

La tendenza generale alla compressione dei prezzi può però essere un fenomeno non automaticamente legato all'azione degli anelli della filiera successivi a quello produttivo.

Per quanto riguarda il prezzo, in generale si può asserire che la tendenza è comprimerlo e che ci sia un'importante speculazione lungo la filiera. In realtà però la compressione spesso parte anche dal primo anello: c'è una grossa differenza tra coltivatori di grandi dimensioni e di piccole dimensioni. I piccoli spesso si trovano schiacciati dagli attuali meccanismi contrattuali; i grandi in realtà hanno un maggiore potere contrattuale ma tendono comunque a farsi vedere come “vittime” nella narrazione generale.

(Int.13 Rappresentante FLAI)

Si noti, peraltro, che il legame tra produttore e concessionario tende ad essere stabile nel tempo (da cui il senso dell'affiliazione) e tale da ammettere anche l'erogazione di credito da parte del concessionario all'agricoltore (Piro e Spanò, 2018, p. 222):

I concessionari hanno un rapporto diretto e in molti casi duraturo con i propri produttori, in ogni caso la fiducia è un elemento chiave del rapporto tra le parti (*Intervista Imprenditore*).

Dal punto di vista operativo, infatti, un elemento cruciale è legato alla gestione del rischio di mancato pagamento da parte dei clienti. Nella realtà del mercato di Vittoria, visto il meccanismo sopra evidenziato, tale rischio è attribuito al commissionario e, in tal



senso, il rapporto di fiducia tra produttore e commissionario diventa un elemento chiave e di sicurezza anche per il commissionario.

L'imprenditore, quindi, conferisce il prodotto al proprio concessionario di fiducia che provvede a scaricare la merce, a disporla in pedane e a trasportare il prodotto che viene fatturato direttamente dal concessionario. Il concessionario paga l'imprenditore prima di ricevere il pagamento, accollandosi il rischio di non essere pagato da clienti. Quindi in questo contesto, la presenza di fiducia è un elemento chiave, che si accompagna anche alla presenza di rapporti personali "di simpatia", di servizi offerti dal concessionario, e sulla capacità di vendita del concessionario. Nel mercato tutto si basa sulla parola e sulla fiducia.

(Int. Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria).

Questo meccanismo ha anche un effetto sui tempi di pagamento degli anelli successivi a quello del commissionario, che spesso passano dai 30 giorni previsti dalla legge ai 60 o 90 giorni su cui ci si accorda. Nella pratica, il pagamento ai produttori, però, non può avvenire con scadenze così lunghe, vista la limitata capacità di anticipazione finanziaria da parte di molte imprese (Piro e Spanò, 2018). In tal senso, quindi, il commissionario ha anche un ruolo fondamentale di anticipazione finanziaria. Di conseguenza, una delle attività principali dei commissionari è legata proprio all'accesso al credito (Piro e Spanò, 2018). Questo meccanismo, rende i commissionari esposti anche ad un altro tipo di rischio, cioè quello delle truffe che possono essere messe in atto da aziende che non pagano il corrispettivo pattuito per il prodotto acquistato. Anche in questa direzione, quindi, il rapporto di fiducia è un elemento chiave nella determinazione delle dinamiche di vendita all'interno del mercato di Vittoria.

Lavorare con mediatori affidabili e con ditte conosciute è l'unica maniera per evitare tali inconvenienti, che sono tuttavia molto frequenti, soprattutto per chi, incamerando molta merce, ha poi il problema di piazzarla sul mercato in tempi brevi per evitare che il prodotto deperisca. Per ridurre il rischio di truffe, i commissionari mettono in atto diversi meccanismi di controllo informale, associandosi e stipulando liste di soggetti morosi, che hanno un forte potere deterrente: chi finisce sulla lista, raramente potrà acquistare merce nei box, compromettendo a lungo andare la sua reputazione (Piro e Spanò, 2018)

Due sono i tipi di clienti tipo del commissionario: commercianti o mediatori, i cui ruoli sono descritti di seguito. La differenza principale è legata al fatto che il commerciante è un imprenditore che gestisce un magazzino di lavorazione e confezionamento; il mediatore è invece ossia una figura a servizio di aziende che lavorano su altri territori (tra cui ditte che gestiscono box nei mercati di smistamento o centrali d'acquisto della GDO).



Commercianti Come sopra anticipato, il commerciante è un imprenditore che direttamente gestisce un magazzino o centro di lavorazione, assumendo quindi il termine una valenza molto ristretta e specifica. Con riferimento a questo tipo di figura, Piro e Spanò (2018) riportano due elementi chiave: il primo è legato all'acquisizione di merce da parte del commerciante; il secondo al rischio legato all'attività imprenditoriale di questa figura.

Con riferimento al primo elemento, le autrici evidenziano che nell'ambito delle dinamiche del Mercato di Vittoria, per essere considerata l'attività del commerciante come corretta, è necessario che questo non eviti i vari passaggi della filiera locale (quindi acquisendo comprando merce nei box e avendo rapporti diretti con commissionari o lavorando in conto terzi per aziende): l'acquisto diretto dal produttore, infatti, anche se pratica diffusa viene ritenuto nell'ambito delle regole "non scritte" del mercato come pratica scorretta. Il secondo elemento riguarda la presenza del rischio legato all'attività del commerciante che, rispetto al commissionario, lavora con un rischio abbastanza ridotto. L'attività del commerciante è, infatti, basata su specifici ordini di aziende e generalmente non viene eseguito, anche in funzione della deperibilità dei prodotti commercializzati, stock in magazzino.

Mediatori L'anello di congiunzione tra Mercato di Vittoria e imprese italiane o estere è rappresentato dai Mediatori. Anche questa figura si interfaccia con i commissionari ma, a differenza dei commercianti, non gestiscono magazzini o centri di confezionamento ma agiscono in nome e per conto di medio-grandi aziende distributive. Il loro guadagno calcolato in percentuale sul venduto, percentuale solitamente corrisposta dalle aziende.

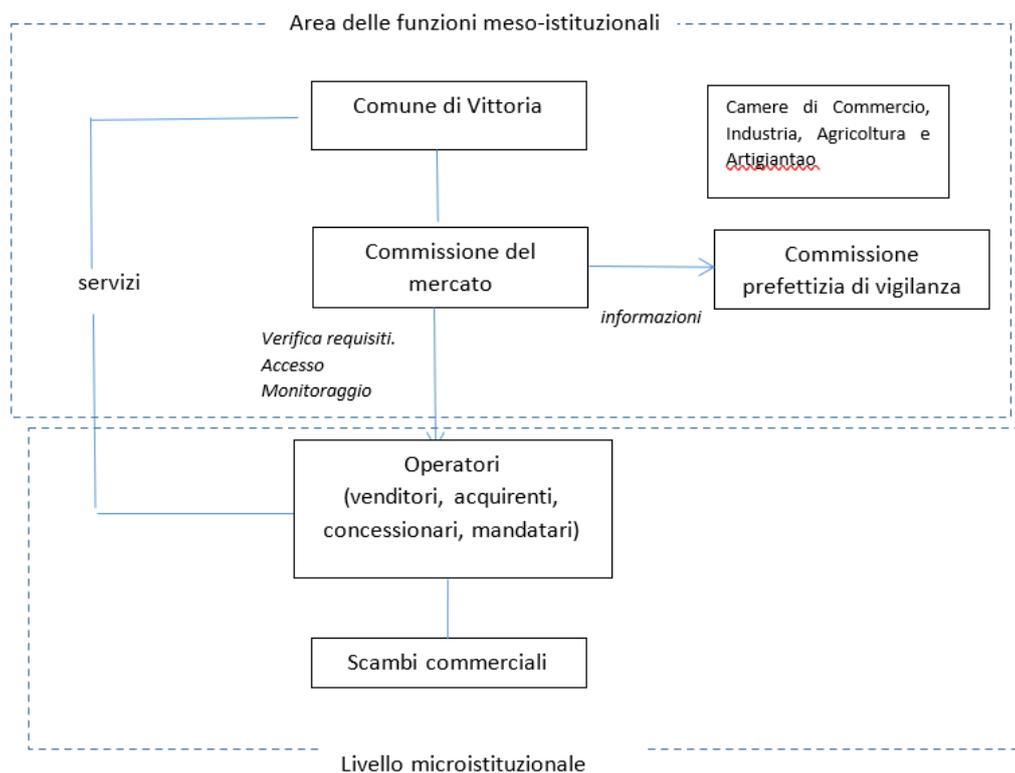
Funzionamento del mercato

Il funzionamento del mercato si basa sull'assegnazione dei posteggi di vendita sulla base di una procedura concorsuale e dietro pagamento di un canone. Le compravendite, calendarizzate ai sensi del regolamento, avvengono sulla base della libera contrattazione tra gli operatori e secondo loro responsabilità (Regolamento, art. 45); sono altresì ammesse vendite all'asta (art. 47) e per conto, in capo a commissionari e mandatari (art.48). La Figura 3.10 illustra la struttura istituzionale del mercato. L'area delle funzioni meso-istituzionale racchiude i soggetti che presiedono alla traduzione delle norme generali (l.n. 125 del 25 marzo 1959 e seguenti, come specificate nel preambolo del Regolamento del mercato) in regole che possono essere agevolmente osservate dagli operatori. Tali regole riguardano la specificazione dei requisiti per l'ammissione al mercato (tra queste si includono anche le CCIAA per il ruolo che detengono ai fini dell'acquisizione dello status di commerciante, mandatario ecc). In questo ambito sono svolte anche le funzioni di monitoraggio ed enforcement circa i comportamenti da

osservarsi ai fini del corretto funzionamento del mercato. Il livello microistituzionale è quello proprio dello svolgimento dello scambio commerciale.

Figura 12: Struttura istituzionale del mercato di Vittoria

Fonte: gli autori



Rapporti con la GDO

Lo scambio delle produzioni ortofrutticole inoltre si sviluppa attraverso rapporti con la Grande distribuzione organizzata (GDO):

La logistica è basata su padroncini e su agenzie di trasporto collegate che agiscono come broker. Esistono anche agenzie esterne al territorio (Campania, Catania e estere) che si occupano generalmente di trasporti a lungo raggio. Nel caso della GDO il trasporto viene coordinato direttamente da GDO

(Int. Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria)



Mercato del lavoro e organizzazione delle imprese

Fase agricola Vittoria

Sono già state richiamate le criticità rappresentate dallo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro agricolo nell'area oggetto di studio. Da un lato, la domanda è sostenuta da rapporto tra terra e lavoro così come istituito dalla tecnologia in uso. Dall'altro, la riduzione della disponibilità di manodopera locale, familiare e non, incide intensamente sulle possibilità di completamento del ciclo produttivo nella fase agricola. Si determina così uno squilibrio che delinea una frattura nel percorso virtuoso registrato nell'area con lo sviluppo di imprese agricole –in sostituzione del bracciantato, grazie all'accesso alla terra e al credito – e la diffusione della coltivazione in serra. Si tratta di un processo evolutivo che riflette tendenze molto generali, in cui la domanda di lavoro migrante è determinata dalla integrazione delle donne nel mercato del lavoro, dalla evoluzione delle catene di offerta, dalla pressione di attori globali, incluse le catene della grande distribuzione (Rye, Scott, 2018).

In questo contesto, migranti interni e / o transnazionali non solo consentono agli agricoltori di sostituire il prelievo con il lavoro familiare, ma soprattutto, costituiscono una riserva di vulnerabilità, a buon mercato e forza lavoro flessibile per far fronte alla pressione al ribasso sui costi e alle richieste di produzione just in time da parte delle filiere agroalimentari. Una prima reazione messa in campo nel sistema di offerta in esame è la ricorrenza a formule di accordi di rete tra le imprese agricole in modo da facilitare l'assunzione e l'impiego del lavoro. Tali forme – piuttosto diffuse in molte realtà ad agricoltura capitalistica – permettono il reclutamento e l'impiego di lavoratori da parte delle imprese collegate in rete (ad esempio attraverso contratti di rete, cfr. Ventura *et al.*, 2017). Questo tipo di risposta denota una buona capacità di adattamento del sistema:

Anche perché poi tra l'altro l'organizzazione che mi diceva della rete che avete creato serve anche a questo a dare una stabilità e ai dipendenti quindi sì sì, perché c'era questo discorso da dove nasce dal fatto che possibilmente le piccole aziende dei soci non riuscivano comunque a garanzia anche se stagionale ma non riuscivano a garantire siamo qui mesi pieni di quel periodo per me allora il discorso che possiamo gestirlo un'unica azienda, capofila le persone da In quale aziende hanno bisogno riusciamo a posto burocratico che snellisce molto, ma anche il discorso appunto del lavoro che può girare nelle varie aziende chiaro, è una sorta di scuola che gira nelle aziende della cooperativa.

(Int.5 Rappresentante Coop. Rinascita)



Tuttavia, le criticità poste dalla domanda di lavoro – legata al rapporto capitale/lavoro determinatosi con lo sviluppo dell'area – e dalla scarsità dell'offerta hanno un importante impatto sul tessuto sociale ed economico. In effetti, la risposta principale alle criticità descritte è rappresentata dal ricorso al lavoro migrante, come testimoniato in tutta evidenza dagli esperti contattati:

Attività e raccolta esclusivamente a mano, con manodopera principalmente migrante; originariamente con provenienza tunisina. Successivamente, molti operai tunisini si sono messi in proprio, avviando imprese agricole. Successivamente, è aumentata la manodopera proveniente dall'Albania che si è unita alla manodopera locale. Anche in questo caso molti operai albanesi hanno poi avviato proprie imprese, in Albania e in Italia (in affitto). Successivamente è aumentata anche manodopera proveniente da Romania e Africa. Al mercato di Vittoria invece la manodopera è quasi esclusivamente italiana.

(Int.5 Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria)

Il lavoro agricolo è fortemente sostenuto da flussi migratori di provenienza diversa e mutevole nel tempo. Nella cosiddetta “fascia trasformata” una storica presenza di origine maghrebina si associa a flussi migratori clandestini dal Nord Africa e dalla stessa Unione Europea (specialmente rumeni) (Lo Piccolo e Todaro, 2018).



Tabella 4: Distribuzione degli stranieri residenti – Ragusa e Sicilia

Paese di origine	Ragusa	Sicilia
Romania	8021	55197
Tunisia	8521	20075
Marocco	1489	14823
Sri Lanka	13	13635
Bangladesh	152	8210

Fonte: Todaro (2017)

Lo Piccolo e Todaro hanno osservato una stretta correlazione tra carenza di regole nel mercato del lavoro e carenza sul versante della pianificazione urbanistica. Da un lato, tale circostanza costituisce un tratto distintivo del modello di agricoltura – in certa misura riconducibile al cosiddetto “modello californiano (che occupa, appunto, nella coltura specializzata una manodopera irregolare, flessibile, eccedente e segnata dalla frammentazione etnica (Lo Piccolo e Todaro, 2018, p. 287). Dall’altro, la correlazione comporta anche la collocazione della manodopera e dei luoghi in uno “stato di eccezione”, cioè la sospensione di ogni ordine regolativo (Agamben, 2003), stato di eccezione che sorregge l’idea che lo sviluppo agricolo dell’area sia sostenuto essenzialmente dalla carenza applicativa delle regole (Lo Piccolo e Todaro, 2018) in un quadro in cui il ciclo delle attività economiche e il conseguente impegno di manodopera segna fortemente l’assetto dell’insediamento umano (Todaro, 2017).

Si noti anche la segmentazione del “mercato” del lavoro: il lavoro migrante è essenzialmente occupato nelle fasi agricole, laddove la manodopera italiana appare maggiormente presente nella fase di commercializzazione (Rappresentante Commissionari Mercato di Vittoria). In questo contesto, non è certamente casuale il fatto che la Prefettura di Ragusa ha messo in campo una strategia specifica di contrasto al fenomeno del caporalato, strategia che si basa sulla compresenza di soggetti economici e sociali del territorio interessati al contrasto al caporalato⁶¹. Questa scelta strategia conferma l’insufficienza di un assetto istituzionale centrato esclusivamente sul mercato e rafforza una prospettiva che vede l’integrazione tra regolazioni non strettamente mercantili, azioni private e, correlativamente, azioni pubbliche.

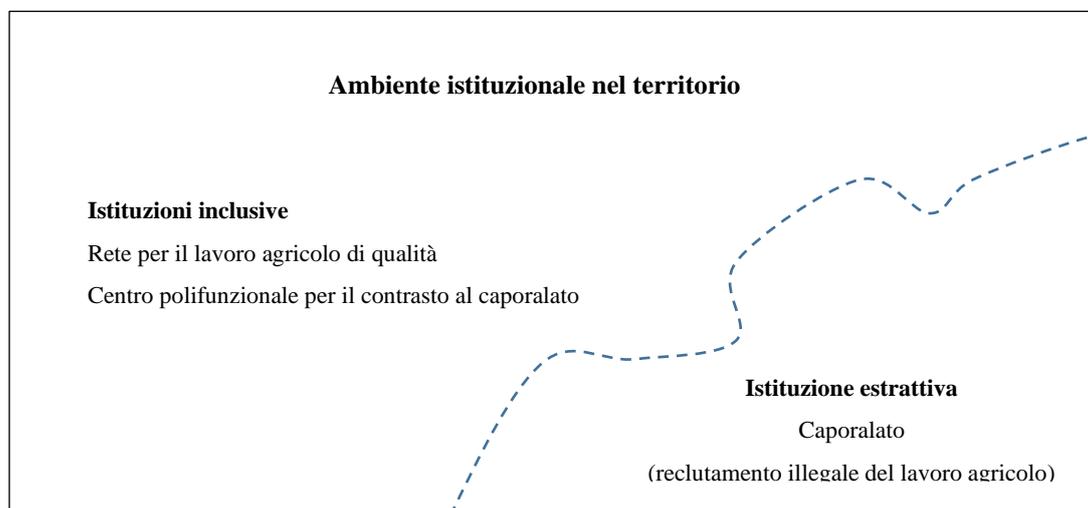
L’aspetto rilevante e positivo è qui costituito dal progetto di integrare i diversi soggetti entro una strategia comune, con il proposito di contestualizzare e rendere maggiormente efficace l’azione di ciascuno dei soggetti. Questa strategia può anche mobilitare le risorse

⁶¹ Sui caratteri del sistema del caporalato in Sicilia si veda Carchedi (2020).

imprenditoriali che tentano di operare in direzione analoga attraverso la costituzione di enti che presiedono alla erogazione di servizi ai lavoratori (Rappresentante Confagricoltura). Allo sviluppo del mercato dei prodotti certamente rilevante e positivo, si contrappone infatti l'affermarsi di una istituzione estrattiva- per continuare ad usare la concettualizzazione di Acemoglu e Robinson, (2012) – quale è il caporalato. Proprio nel mercato del lavoro pertanto si mostra una sorta di frattura nei sistemi delle regole economiche, una *frattura istituzionale* in senso economico, derivante dalla compresenza di un sistema di leggi e regolamenti che sostengono il funzionamento dello scambio di prodotti agricoli, una articolata organizzazione del mercato (di Vittoria) e, allo stesso tempo, la diffusione di una istituzione informale (North, 1990) ed estrattiva (*caporalato*) che presiede in modo cruciale alla chiusura del ciclo produttivo.

Frattura istituzionale è espressione che qui richiama *l'affermarsi di regole informate a principi di illegalità, aventi come fine lo sfruttamento del lavoro agricolo - segnatamente quello migrante -, affermarsi che determina la coesistenza di queste regole con quelle viceversa intese al funzionamento equo, giusto ed efficiente dell'economia*. La *frattura* dunque separa lo spazio delle istituzioni legali da quello governato attraverso l'illegalità e, nei fatti, permette il reclutamento illegale del lavoro agricolo e il suo sfruttamento.

Figura 13: Frattura istituzionale tra istituzioni inclusive e istituzione estrattiva caporalato



Fonte: gli autori

Quali sono le implicazioni della frattura? La figura sottolinea il fatto che è proprio la *frattura istituzionale* a consentire l'operare distorto del caporalato. Le iniziative governative, volte ridurre e annullare tale frattura, svolgono pertanto un ruolo decisivo nella finalizzazione al contrasto e nell'ampliamento dell'area di operatività del sistema istituzionale inclusivo. Ovviamente fino a quando l'intero spazio istituzionale non sarà



definito dalle regole legali, il caporalato manterrà la sua capacità di attivare processi di sfruttamento e distorcere i percorsi di sviluppo locali. Sulle possibilità di legalizzare il quadro istituzionale si tornerà nel prossimo capitolo di questo Rapporto.

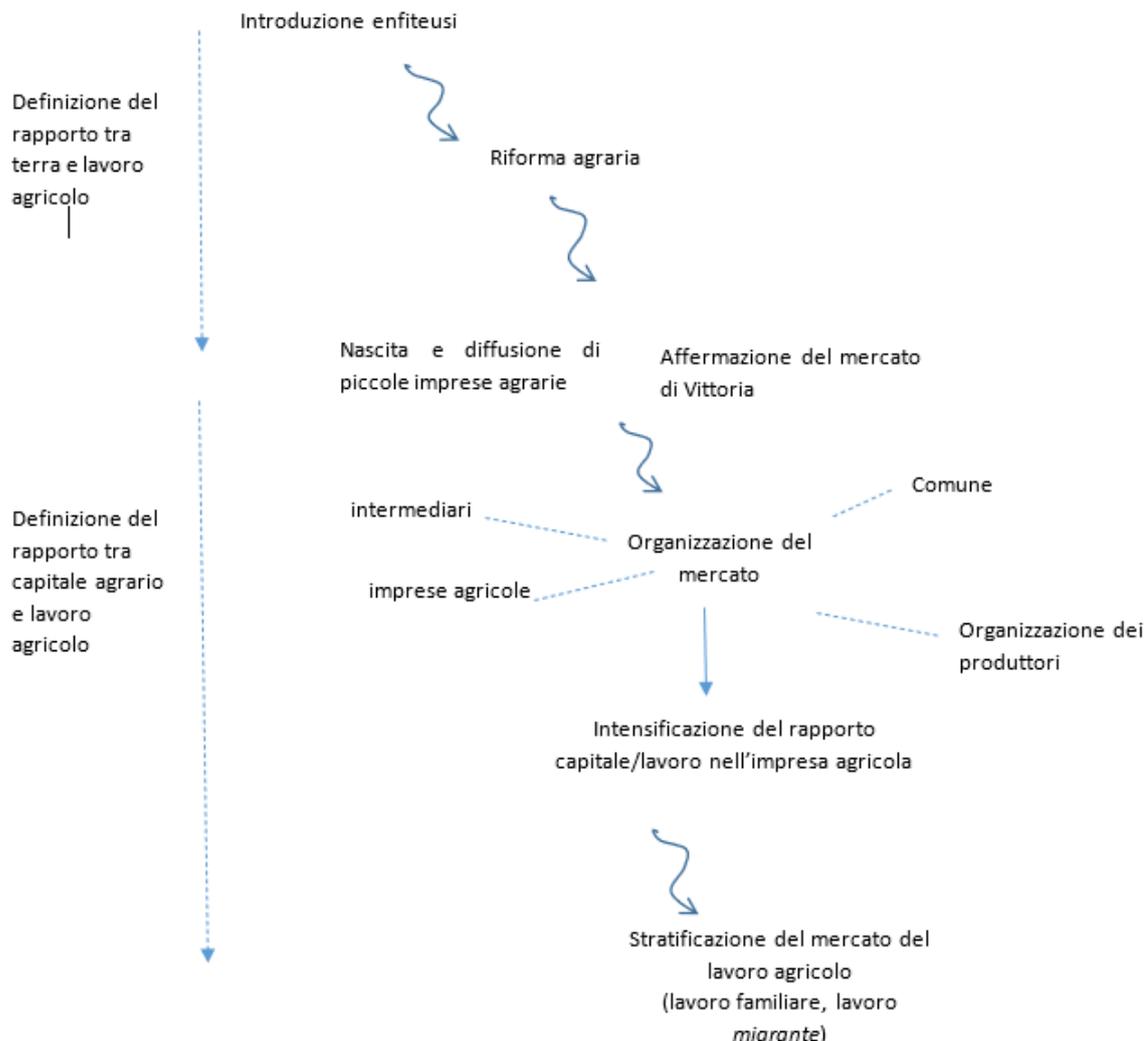
2.6 Evoluzione istituzionale e realtà agricola

Al fine di sintetizzare il quadro emerso dall'indagine è utile rivolgere l'attenzione nuovamente ai percorsi di sviluppo dell'area esaminata. Un tratto assai caratteristico del territorio e della realtà studiata è rappresentato alla peculiarità dell'area rispetto al più contesto socio-territoriale siciliano (Di Stefano e Rainolo, 2017; *Interviste Scifo e Zarba*). Come ricordano Di Stefano e Raniolo: «la centralità delle variabili istituzionali e delle loro relazioni con le più tradizionali dimensioni socioculturali ed economiche, di norma evocate nelle analisi dello sviluppo locale meridionale.

La cuspide meridionale della Sicilia, terra molto più a sud di Tunisi, si caratterizza da sempre per alcune unicità che la rendono – come detto – molto diversa dal resto della Sicilia. Un'«isola nell'Isola» che mette bene in evidenza diversità singolari, che affondano le radici nella cesura tra la Sicilia orientale e la Sicilia occidentale. Per alcuni tale asimmetria originaria contrappone «quasi civiltà»: greco-romana e fenicia-cartaginese. Qui basti rintracciarla nell'introduzione dell'enfiteusi (a partire dalla metà del Cinquecento), il fattore istituzionale che favorì il declino anticipato del latifondo. Del resto, è sufficiente scorrere anche rapidamente la storia moderna ragusana per rendersi conto del peso delle interdipendenze tra aspetti istituzionali, culturali ed economici. E per comprendere quanto i recenti cambiamenti del sistema dei poteri locali aprono rischi di dipendenza da altre aree metropolitane (di egemonia di élite urbane allogene) e di declino della capacità di *governance* intra-provinciale. La storia dell'area iblea è stata opportunamente descritta come caratterizzate da ben tre rivoluzioni agricole (la prima, si è detto, delle forme giuridiche di uso della terra, quella del XIX secolo delle colture arboree e dei vigneti e nel secondo dopoguerra delle colture in serra)»

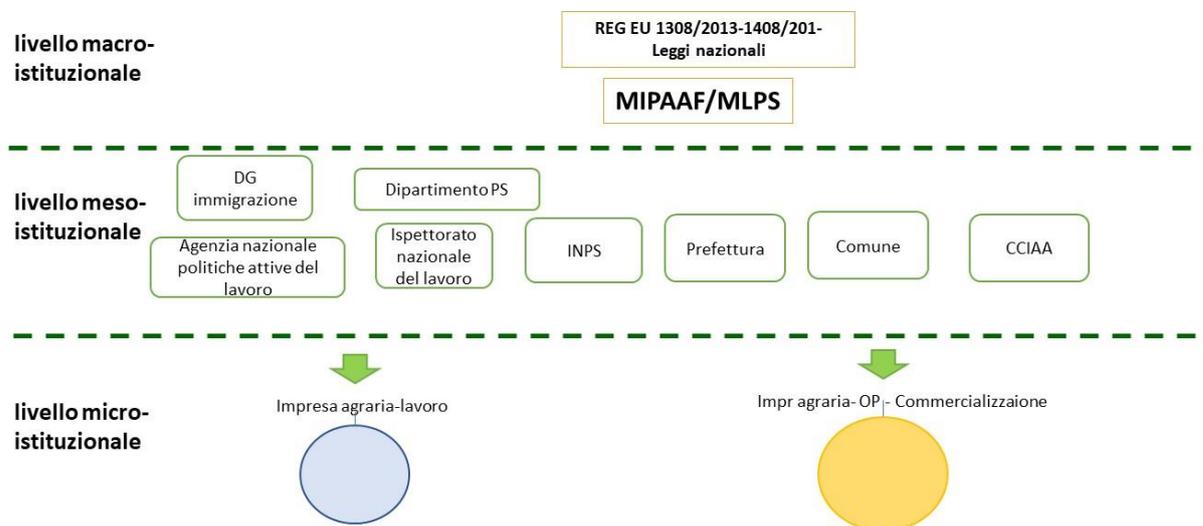
Occorre in particolare sottolineare come l'agricoltura contemporanea in realtà il punto di arrivo di un complesso e articolato processo di cambiamento istituzionale e tecnologico, in cui peraltro spicca l'innovazione istituzionale rappresentata dalla introduzione dell'enfiteusi nel XVI secolo.

Figura 14. Evoluzione istituzionale e agricoltura nell'area di Ragusa



La figura illustra in modo schematico i passaggi cruciali dello sviluppo agricolo del territorio, articolabili in due grandi fasi. Nella prima fase, l'evoluzione è stata segnata dall'associazione del lavoro alla terra, secondo un impulso determinatosi sin dalla diffusione dell'enfiteusi. Anche la formazione della proprietà contadina, cruciale nell'affrancamento del lavoro agricolo, deve essere letta sempre secondo il registro della evoluzione dei diritti di proprietà della terra. (Abbozzo e Martino, 2004). La seconda fase, viceversa, si connota per l'associazione di capitale agrario e lavoro agricolo e descrive un percorso di lungo termine che arriva fino ad oggi. In questa fase, la ricerca di equilibrio tra domanda e offerta di lavoro agricolo costituisce un aspetto cruciale per l'evoluzione futura. La Figura 15 illustra schematicamente la cornice istituzionale in cui si sviluppa l'attività della filiera oggetto di studio

Figura 15: Cornice istituzionale, lavoro e mercato del prodotto



Fonte: gli autori

La Figura illustra l'articolazione in tre livelli istituzionali già discussa nel Rapporto *Ambiti produttivi e filiere di valore, nell'Alto Vulture Bradano. Il caso del pomodoro*, cui rinvia per gli approfondimenti. Come si vede il livello meso-istituzionale è piuttosto denso e consentirebbe una fine regolazione del settore, attesa la necessità di rimuovere la frattura istituzionale attraverso il completo svolgimento delle funzioni meso-istituzionali: traduzione, monitoraggio ed *enforcement* delle regole definite dalle leggi.



2.7 Osservazioni conclusive

Questo Rapporto ha preso in considerazione la filiera del pomodoro da mensa in provincia di Ragusa. Lo studio ha messo in luce una complessità di relazioni e di attori che hanno contribuito alla evoluzione della fisionomia socio-economica dell'area e, allo stesso tempo, determinano i tratti fondamentali del sistema offerta locale. Il Mercato di Vittoria costituisce un'istituzione essenziale di tale sistema e, come si è visto, il suo funzionamento è sostenuto dall'interazione tra parti pubbliche e private: l'aggregazione dell'offerta attraverso le organizzazioni dei produttori trova nel mercato lo sbocco efficace ai fini delle strategie produttive e commerciali. Come hanno messo in luce le interviste, la performance del mercato dipende largamente dalla *governance* pubblica del mercato e dall'indirizzo che questa dà alle attività di scambio.

Altro elemento emerso dall'analisi è quella che è stata definita come *frattura istituzionale* ossia la discontinuità nell'assetto istituzionale tra istituzioni inclusive – le stesse che sorreggono tra l'altro il mercato di Vittoria – e il caporalato versa istituzione *estrattiva*. Questa frattura, causata dalla incompletezza delle funzioni meso-istituzionali di fatto permette l'esistenza di forme di reclutamento illegale del lavoro migrante e presiede alla persistenza dei fenomeni di sfruttamento.



2.8 Bibliografia

Abbozzo, P., & Martino, G. (2004). La trasformazione degli usi del suolo nella differenziazione rurale. F. Angeli.

Acemoglu D., Robinson, J.A., (2012), Why the nations fails, New York, Crown Business Publ.

Adobor, H. (2005). Trust as sensemaking: the microdynamics of trust in interfirm alliances. *Journal of Business Research*, 58(3), 330-337

Agamben G., (2002), Stato di eccezione, Torino, Bollati Boringhieri.

Arangio A., (2019), **Resistenze e trasformazioni territoriali indotte dal fenomeno migratorio nella Sicilia ibleo-mediterranea**, *Geotema*, 61, pp. 90-97

Bozzali G. (2020), Sicilia, in viaggio tra le serre della fascia trasformata - <https://coltureprotette.edagricole.it/orticoltura/sicilia-serre-fascia-trasformata/>

Carchedi F., (2020), Sicilia. Il caso di Agrigento e Trapani, in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e Caporalato. Quinto Rapporto*, pp. 363-414

Censimento dell'agricoltura 2010, Vol. 2, Leima, Palermo

Colloca C. (2021), La plastificazione dell'ecosistema e del paesaggio, in "La fascia trasformata del ragusano - diritti dei lavoratori, migranti, agromafie e salute pubblica", ed. Sicilia punto L

Comune di Vittoria, Regolamento comunale per il mercato alla produzione e all'ingrosso dei prodotti ortofrutticoli, <https://www.comunevittoria-rg.it/wp-content/uploads/2019/01/REGOLAMENTO-MERCATO-.pdf>

Di Stefano S., Raniolo F., (2017), Ragusa e gli Iblei, Il Mulino, <https://www.rivistailmulino.it/a/ragus>

ISMEA (2017) Il mercato del pomodoro da mensa – Incontro del comitato di prodotto dell'Organismo interprofessionale Ortofrutta Italia

Ismea-Svimez (2016), Rapporto sull'agricoltura del Mezzogiorno, Ismea, Roma.



Istat (2016), Le statistiche sull'agricoltura siciliana: informazioni per l'analisi delle politiche, Censimento dell'agricoltura 2010, Vol. 2, Leima, Palermo

Lo Piccolo F., Todaro V., (2018), L'invisibilità sociale degli immigrati nella Sicilia post-rurale: il caso della "fascia trasformata" del ragusano, in Lo Piccolo F., Picone M., Todaro V., (a cura di), Transizioni metropolitane. Declinazioni locali delle dinamiche posturbane in Sicilia, Milano, Franco Angeli, pp. 285-305

North, D. (1990). Institutions, economic theory and economic performance. Institutions, Institutional Change and Economic performance. New York: Cambridge University Press

Piro, V., e Sanò, G. (2018). Fiducia, onestà, incertezza: convenzioni e relazioni sociali nel lavoro quotidiano degli intermediari nel mercato ortofrutticolo di Vittoria, Meridiana, n.93, pp. 213-230

Plano Clark, V. L., Creswell, J. W. (2017). Designing and Conducting Mixed Methods Research. India: SAGE Publications

Polanyi K., (1974), La grande trasformazione, Torino, Einaudi

Pugliese E., (2017), Metamorfosi della questione agraria. La terra e il cibo nel Nord e nel Sud del Mondo, Parole chiave, 58, pp.77-85

Ravitch, S. M., & Carl, N. M. (2019). Qualitative research: Bridging the conceptual, theoretical, and methodological. Sage Publications

Rye, J. F., & Scott, S. (2018). International labour migration and food production in rural Europe: a review of the evidence. Sociologia Ruralis, 58(4), 928-952.

Sereni E., (1971), Il capitalismo nelle campagne, Torino, Einaudi

Todaro, V. (2017). Mutamenti spaziali come effetto di mutazioni sociali? Questioni aperte sui flussi migratori nei territori dell'agricoltura di qualità in Sicilia. Contesti. Città, territori, progetti, (1-2), 72-87

Van der Ploeg, J. D. (2012). The new peasantries: struggles for autonomy and sustainability in an era of empire and globalization. Routledge

Van der Ploeg, J. D. (2016). Theorizing agri-food economies. Agriculture, 6(3), 30



Cofinanziato dal Fondo Asilo
Migrazione e Integrazione
dell'Unione Europea



Ventura, F., D'Arienzo, M. C., & Martino, G. (2017). 5. Italian network contracts viewed from the perspective of transaction cost economics. It's a Jungle out There—the Strange Animals of Economic Organization in Agri-Food Value Chains, Wageningen Academic Publishers, Wageningen, 105-117





2.9 Allegati

Allegato 1. Questionario semi-strutturato

Allegato 2. Scheda di intervista alle lavoratrici

Allegato 3. Scheda di intervista per l'analisi della filiera del pomodoro



Allegato 1. Questionario semi-strutturato



In collaborazione con Consorzio NOVA

QUESTIONARIO – SU.PRE.ME Azione 4.1

Lo sfruttamento dei migranti nel lavoro agricolo nel territorio siciliano.

Il caso delle province di Trapani, Ragusa, Siracusa e Catania

Nell'ambito del progetto SU.PR.EME, Azione 4.1 il presente questionario è somministrato, secondo il modello di *campionamento per luoghi/centri di aggregazione/insediamenti (formali/informali)*, nelle province di Trapani (Castelvetrano/Mazara), Ragusa (Marina di Agate, Vittoria e Santa Croce), Siracusa (Cassibile, Pachino, Avola) e Catania (Adrano, Biancavilla, Paternò e Scordia), nei luoghi dove s'incontrano/abitano o lavorano i migranti. L'obiettivo è di raccogliere dati ed informazioni concernenti il fenomeno dello sfruttamento ('caporalato') nel settore agricolo. NB: Il questionario è ANONIMO

Luogo di residenza/soggiorno abituale dell'intervistato: Città.....

Provincia

Luogo dell'intervista: Località Città.....

Provincia

Denominazione del luogo informale dell'intervista

Ente/organizzazione (luogo formale dell'intervista)

Referente (dell'Ente/organizzazione informale)

Recapito telefonico

E-mail

Data di effettuazione dell'intervista

Nome del rilevatore:

Numero dell'intervista:

Stima del numero di ospiti presenti presso il luogo/insediamento/centro di aggregazione in cui è somministrato il questionario.....



Sezione A - Dati socio-demografici

1. Sesso: M / F /

2. Cittadinanza:

Italiana /
Altra cittadinanza UE:
Romana /
Bulgara /
Albania /
Polacca /
Altra, specificare) /

Altra cittadinanza Non UE

Marocco /
Tunisia /
Ghana /
Senegal /
Costa D'Avorio /
Altra, specificare) /
Apolide /

2.1. Qual è la specifica l'area di provenienza

Regione, specificare..... /
Città, specificare /
Anno di nascita

4. Stato civile:

Celibe/nubile /
Sposato/sposata /
Vedovo/vedova /
Divorziato/divorziata /
Separato/a /
Convivente (non sposato/a) /
Non risponde /

5. Religione di appartenenza:

Cristiana cattolica /
Cristiana evangelica /
Cristiana copta /
Cristiana ortodossa /
Mussulmana /
Induista /
Sikh /
Altra, religione: specificare
Nessuna /



5.1 Se religioso. Trova generalmente difficoltà in Italia a praticare la sua religione?

Si, specificare.....) /_/_

No /_/_

6. Quanti anni di scuola ha completato? (N.B.: Si intende anche la scuola coranica dei musulmani soltanto quando è stata frequentata in maniera alternativa a quella istituzionale)

N. di anni

7. Che titolo di studio ha conseguito (NB: per forza di cose va equiparato a quelli nostrani, anche se il numero di anni può essere diverso)

	Nel tuo Paese	In Italia	In altro Paese
Scuola materna/elementare			
Scuola media			
Scuola superiore			
Scuola di formazione professionale (non universitaria)			
Università			
Scuola di specializzazione post-universitaria			
Scuola coranica			
Nessuno, perché sto ancora studiando			
Nessuno, ho smesso prima di acquisire titolo			

7.1. Rispetto alla lingua italiana, attualmente:

Bene	Abbastanza	Poco
Comprende	/_/_	/_/_
Parla	/_/_	/_/_
Legge	/_/_	/_/_
Scrive	/_/_	/_/_

Osservazioni dell'intervistatore

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



8. Abitazione/alloggio attuale (luogo dell'intervista) e abitazione abituale dove trascorre gran parte dell'anno (abitazione-madre) e (eventualmente) numero di persone coabitanti

	Abitazione abituale
	N. persone
Abitazione singola, in affitto da solo	/_/
Abitazione singola, in affitto con famigliari	/_/ N.
Abitazione singola, in affitto con amici	/_/ N.
Abitazione con familiari/amici come ospite	/_/ N.
Abitazione in azienda/a disposizione dell'azienda	/_/ N.
Abitazione/housing pubblica/convenzionata	/_/ N.
Dormitorio pubblico/temporaneo	/_/ N.
Alberghi/case diffuse	/_/ N.
Centro di prima accoglienza (CAS)	/_/ N.
Centro accoglienza per richiedenti asilo/rifugiati	/_/ N.
Insediamiento informale	/_/ N.
Altro, specificare	/_/

8.1. Da quanto tempo abita in questa abitazione/alloggio, e dove è ubicata?

Ubicazione

Comune **Provincia**

Anni Mesi

8.2. Ha l'esigenza di cambiare abitazione/alloggio

Si, per i costi elevati	/_/
Si, perché è piccolo	/_/
Si, per la carenza di servizi	/_/
Si, per le cattive condizioni strutturali	/_/
Si, per affollamento eccessivo	/_/
Si, altro motivo (Specificare))	/_/
No, specificare	/_/

8.3 Anno e mese del primo arrivo:

	Anno	Mese
In Italia (come lavoratore)	/_/..... /_/.....	
In Puglia	/_/.....	/_/.....
Città/Luogo di intervista	/_/.....	/_/.....

8.4. Qual è lo status giuridico

Richiedente asilo	/_/
Rifugiato	/_/
Permesso soggiorno p'er lavoro	/_/
Permesso soggiorno per studio	/_/
Permesso per protezione/casi particolari	/_/



Carta di soggiorno lunga durata /_/

Cittadino italiano/in attesa di cittadinanza /_/

Apolide /_/

In attesa di regolarizzazione/sanatoria /_/

Nessun permesso di soggiorno /_/

Altro, specificare

Sezione B - Posizione nella professione

Prima dell'espatrio. Settore di occupazione/non occupazione nel Paese di origine

Agricoltura /_/

Alberghi /_/

Costruzioni /_/

Industria /_/

Istruzione /_/

Ristorazione /_/

Servizi /_/

Sanità /_/

Trasporti /_/

Altro, specificare:

Nessuna occupazione /_/

Se si: escluso settore agricolo. Mansione svolta, specificare concretamente l'attività

.....

Se si: in agricoltura, specificare:

Zootecnica/allevamento /_/

Floro-vivaistica /_/

Piantagione/semina /_/

Raccolta

Immagazzinamento /_/

Trasformazione prodotti/conservazione /_/

Commercializzazione /_/

Altro (specificare) /_/

Se si: in agricoltura. Mansione svolta, specificare concretamente l'attività

.....

10. In Italia. Attualmente in quale settore è occupato

Agricoltura /_/

Alberghi /_/

Costruzioni /_/

Industria /_/

Istruzione /_/

Ristorazione /_/



Servizi	/_
Sanità	/_
Trasporti	/_
Altro, specificare:	/_
Attualmente, nessuna occupazione	/_
10.1. Se si: in agricoltura, specificare:	
Zootecnico-allevamento	/_
Floro-vivaistica	/_
Piantagione/semina	/_
Raccolta	/_
Immagazzinamento	/_
Trasformazione prodotti/conservazione	/_
Commercializzazione	/_
Altro (specificare	/_

10.2. Se si: escluso settore agricolo. Mansione svolta, specificare concretamente l'attività

.....

10.3. Se si: in agricoltura. Mansione svolta, specificare concretamente l'attività

.....

10.4. Se attualmente disoccupato: da quanto tempo non lavora

Anni Mesi

10.5. Se attualmente disoccupato: Qual è stato l'ultimo lavoro svolto in agricoltura
Specificare concretamente l'attività

.....

11. Situazione lavorativa attuale alle dipendenze (da specificare con una sola risposta per riga)

	Contratto regolare	Contratto semi regolare	Senza contratto
A tempo indeterminato full-time	/_	/_	/_
A tempo indeterminato part-time	/_	/_	/_
A tempo determinato full-time	/_	/_	/_
A tempo determinato part-time	/_	/_	/_
Autonomo/indipendente	/_	/_	/_

NB: il contratto regolare è quello conforme alle norme sindacali e non produce “nessun valore economico sommerso” (e quindi manodopera celata), il contratto definito come semi-regolare (alla base del c.d. “lavoro grigio”) produce invece un “valore economico sommerso parziale” (e quindi manodopera formalmente in regolare ma sostanzialmente non totalmente in regola), l’assenza di contratto/senza contratto produce un “valore economico sommerso” totale (e pertanto manodopera del tutto irregolare).



Osservazioni dell'intervistatore

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11.1. Se a tempo determinato: quanto tempo è occupato mediamente in giornate complessive

		Di cui: in busta paga	fuori busta paga
Fino a 20 giornate			
Più di venti/fino a 51 giornate			
Più di 51/fino a 102 giornate			
Più di 102/fino a 150 giornate			
Più di 150/fino a 240 giornate			
Più di 240 giornate			
Altro, specificare			

11.2. Se part time: quante ore lavori al giorno

		Di cui: in busta paga	fuori busta paga
Fino a 2 ore			
Più di 2 fino a 4 ore			
Più di 4 ore			
Altro, specificare			

11.3. Se ha un contratto: al momento della sua sottoscrizione, era informato del lavoro che doveva svolgere in concreto? E che tale sottoscrizione le conferiva anche dei diritti?

	Si	Si, in parte	No
E' stato informato del lavoro da svolgere	/_	/_	/_
E' stato informato dei suoi diritti	/_	/_	/_



11.3.1. Se sì, Si in parte: chi le ha fornito tali informazioni?

- Il datore di lavoro / /
- Il caposquadra / /
- Il caporale / /
- I colleghi di lavoro / /
- Il sindacato / /
- Altro, specificare / /

11.3.2. Se sì: tali informazioni sono le sono state date

- In forma solo verbale / /
- In forma solo scritta, perché costitutive del contratto sottoscritto / /
- In forma verbale e scritta, perché costitutive del contratto sottoscritto / /
- In forma solo scritta, ma in un documento a parte / /

11.3.2.1. Se sì: quali diritti le sono stati comunicati, in particolare?

- L'orario di lavoro / /
- Indennità di lavoro straordinario (dopo l'orario regolare) / /
- Le pause di lavoro/pranzo / /
- L'ammontare della retribuzione / /
- Gli oneri previdenziali/familiari / /
- La copertura sanitaria / /

Osservazioni dell'intervistatore

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sezione C – Modalità d'impiego e condizioni occupazionali

12. Come ha trovato l'attuale lavoro? E se attualmente disoccupato: come ha trovato l'ultimo lavoro svolto in agricoltura? NB: le domande che seguono sono rivolte al lavoro agricolo

- Attraverso il Centro per Impiego/Agenzia ufficiale / /
- Attraverso informazioni avute da amici italiani / /
- Attraverso informazioni avute da connazionali / /
- Attraverso rapporti diretti con datori di lavoro / /
- Attraverso amici/conoscenti presso il Centro accoglienza/abitazione / /



Frequentando un bar/una piazza/rotonda della città/paese /_/

Intermediario informale (ad esempio: capo nero, caposquadra, caporale) /_/

Altro (Specificare) /_/

12.1. Tra l'abitazione/alloggio (luogo dell'intervista) e il luogo di lavoro, quanti km ci sono (suppergiù), e quanto è il tempo medio di percorrenza giornaliero A/R

	Km	Tempo medio (in ore/minuti)
Meno di 5 km	/_/
Più di 5 fino a 15	/_/
Più di 15 fino a 30	/_/
Più di 30 fino a 60	/_/
Più di 60 fino a 100	/_/
Più di 100, specificare	/_/

12.2. Con quale mezzo di trasporto e con quali persone ti sposti giornalmente per raggiungere il lavoro, a partire dalla tua abitazione/alloggio

	In autonomia	Amici/colleghi	Estranei/mediatori
A piedi/bus urbano	/_/	/_/	/_/
Bus non urbano	/_/	/_/	/_/
In bicicletta/In motoretta	/_/	/_/	/_/
Auto propria/amici	/_/	/_/	/_/
Auto/datore di lavoro	/_/	/_/	/_/
Auto/con autista non amico	/_/	/_/	/_/
Pullman/Agenzia	/_/	/_/	/_/
Treno	/_/	/_/	/_/

12.3. Quanto costa andare al lavoro giornalmente

	In autonomia	Amici/colleghi	Estranei/mediatori
Gratuito	/_/	/_/	/_/
Fino a 3 euro A/R	/_/	/_/	/_/
Più di 3 fino a 6 euro A/R	/_/	/_/	/_/
Più di 6 fino a 10 euro A/R	/_/	/_/	/_/
Più di 10 euro A/R	/_/	/_/	/_/
Altro, specificare

12.4. Quanto guadagna al mese. Euro

	A. In busta paga	B. Fuori busta paga	Oppure C. Tutto al nero
Fino a 100 euro
Più di 100 fino a 200 euro
Più di 200 fino a 400
Più di 400 fino a 600 euro
Più di 600 fino a 800 euro
Più di 800 fino a 1.000 euro
Più di 900 fino a 1.100



Più di 1.100 fino 1.300
Più di 1.300

12.4.1. Come avviene il pagamento del salario o come avveniva se attualmente disoccupato (facendo riferimento all'ultimo lavoro svolto). NB: Marcare una sola risposta per riga

	Tutto	In parte	In nero
Con assegno bancario/circolare	/_	/_	/_
Con bonifico su mio C/C	/_	/_	/_
Con bonifico su C/C mio e di altra persona	/_	/_	/_
Con accredito su carta prepagata	/_	/_	/_
Con ricevute/rimborso spese/buoni spesa	/_	/_	/_
Altro, specificare	/_	/_	/_

12.4.2. La retribuzione percepita è:

Molto soddisfacente	/_
Soddisfacente	/_
Abbastanza soddisfacente	/_
Poco soddisfacente	/_
Per nulla soddisfacente	/_

12.4.3. Quanti soldi invia alla famiglia media/mese.

Nucleo proprio (moglie e figli)	euro
Nucleo genitoriale (genitori, fratelli, nonni)	euro
Altri familiari (zii, cugini, etc.)	euro
A coloro che mi hanno prestato denaro per espatriare	euro
Non riesco ad inviare nulla	/_

12.4.4. Nei periodi di pandemia, il lavoro ha subito sostanziali interruzioni?

Si, ma tutto sommato abbiamo continuato a lavorare	/_
Si, per fino a due settimane	/_
Si, da due settimane a quattro	/_
Si, più di quattro fino a tre mesi	/_
Si, più di tre mesi	/_
No, nessuna	/_

12.4.4.1. Se il lavoro ha subito interruzioni: queste interruzioni le hanno creato difficoltà?

Si, molte	/_
Si, in parte	/_
Si, solo in piccola parte	/_
No, tutto sommato per nulla	/_



Osservazioni dell'intervistatore

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sezione D - Ambito produttivo, mobilità territoriale, valutazioni delle attuali condizioni occupazionali

13. Ambito culturale di occupazione nel corso dell'anno. Sono possibili più risposte

	G	F	M	A	M	G
Vite	/	/	/	/	/	/
Olivo	/	/	/	/	/	/
Agrumi	/	/	/	/	/	/
Erbacee	/	/	/	/	/	/
Ortaggi/verdure	/	/	/	/	/	/
Frutta	/	/	/	/	/	/
Zootecnica/allevamenti	/	/	/	/	/	/
Altro, specificare.....	/	/	/	/	/	/

Legenda: G/F=Gennaio/febbraio, M/A=Marzo/aprile, M/G= maggio/giugno

	L	A	S	O	N	D
Vite	/	/	/	/	/	/
Olivo	/	/	/	/	/	/
Agrumi	/	/	/	/	/	/
Erbacee	/	/	/	/	/	/
Ortaggi/verdure	/	/	/	/	/	/
Frutta	/	/	/	/	/	/
Zootecnica/allevamenti	/	/	/	/	/	/
Altro, specificare.....	/	/	/	/	/	/

Legenda: L/A=Luglio/agosto, S/O=Settembre/ottobre, N/D=Novembre/dicembre

13.1. E in questi cambiamenti, da ambito culturale all'altro, quanti datori di lavoro cambia mediamente in un anno? NB: sono possibili più risposte per ogni ambito culturale

	Uno	Due	Tre	Quattro	Cinque	Più di Cinque
Vite	/	/	/	/	/	/
Olivo	/	/	/	/	/	/
Agrumi	/	/	/	/	/	/
Erbacee	/	/	/	/	/	/
Ortaggi/verdure	/	/	/	/	/	/
Frutta	/	/	/	/	/	/
Zootecnica/allevamenti	/	/	/	/	/	/
Altro, specificare...../	/	/	/	/	/	/



Osservazioni dell'intervistatore

.....

13.2. In genere conosce il datore di lavoro (capo dell'azienda) o soltanto quello che la porta al lavoro (capo nero, caposquadra o caporale)

- Si, conosco solo il datore di lavoro /_/
- Si, conosco solo il caposquadra/mediatore /_/
- Si, conosco sia il datore di lavoro che il caposquadra/mediatore /_/
- No, non conosco nessuno dei due, /_/

13.2.1. NB: Se non conosce nessuno dei due:
specificare come viene portato al lavoro..... /_/

**13.3 Mediamente, quanto rimane nella stessa area comunale/provinciale o regionale.
NB: Sono possibili più risposte per ogni quota temporale**

Comune	Fuori dal Comune ma in altri comuni nella provincia	Fuori dalla Provincia ma in altri comuni nella regione
Un mese	/_/	/_/
Due mesi	/_/	/_/
Tre mesi	/_/	/_/
Quattro mesi	/_/	/_/
Cinque mesi	/_/	/_/
Sei mesi	/_/	/_/
Sette mesi	/_/	/_/
Otto mesi	/_/	/_/
Nove mesi	/_/	/_/
Dieci mesi	/_/	/_/
Undici mesi	/_/	/_/
Dodici mesi	/_/	/_/

13.4. Nel corso dell'ultimo anno (considerando quindi gli ultimi 12 mesi), lei è rimasto sempre nella stessa città/provincia (intendendo il luogo di svolgimento dell'intervista) oppure ha effettuato trasferimenti partendo dalla sua abitazione abituale ed arrivando in questa città/provincia (appunto il luogo di svolgimento dell'intervista)?

- Si, sono rimasto sempre in questa città /_/ (passa a dom.)
- Si, mi sono spostato dalla città/provincia di abitazione abituale /_/



Osservazioni dell'intervistatore

.....
.....
.....

13.5. Pertanto: potrebbe sinteticamente descrivere le diverse tappe lavorative che ha effettuato a partire dal comune/provincia di abitazione abituale?

13.5.1. Prima tappa

Dal comune di a quello dinella
stessa provincia

Specificare provincia.....

Tempo/durata del lavoro: N. mesiN. giorni

Attività svoltaAmbito culturale
.....

13.5.2. Seconda tappa

Dal comune di a quello di

Specificare provincia.....

Tempo/durata del lavoro: N. mesiN. giorni

Attività svolta

Coltura

13.5.3. Terza tappa

Dal comune di a quello di

Specificare provincia.....

Tempo/durata del lavoro: N. mesiN. giorni

Attività svolta

Ambito culturale

13.5.4. Quarta tappa

Dal comune di a quello di

Specificare provincia.....

Tempo/durata del lavoro: N. mesiN. giorni

Attività svolta

Ambito culturale

13.5.5. Quinta tappa

Dal comune di a quello di

Specificare provincia..... Tempo/durata del lavoro: N. mesi
.....N. giorni

Attività svolta

Ambito culturale



Osservazioni dell'intervistatore

.....
.....
.....
.....
.....
.....

13.6. Quali sono i motivi principali di questa mobilità territoriale?

- Va dove c'è lavoro, segue il ciclo delle colture /_/
- Va dove il salario è più alto /_/
- Va dove ci sono parenti/amici /_/
- Va dove lo porta il caposquadra/mediatore /_/
- Va dove oltre al lavoro trova anche un alloggio /_/
- Altro, specificare /_/

13.7. Dopo aver compiuto questi spostamenti, in genere torna nel comune di residenza, cioè da dove sono iniziati gli stessi spostamenti?

- Si, sempre nel comune di /_/
- Si, quasi sempre, ma prima mi fermo a: /_/
- Si, non sempre, dipende da altre opportunità, specificare..... /_/

13.8. Dopo l'ultimo lavoro svolto, dove pensi di andare?

- Resta nel comune di intervista, specificare
- Torna nel suo comune-base, a in provincia di /_/
- Torna nel suo Paese di origine, a città di /_/
- Non sa ancora cosa farà /_/
- No, torno al mio Paese di origine, specificare /_/



SEZIONE E. Autovalutazione delle condizioni occupazionali e prospettive

14. Come valuta le attuali condizioni occupazionali?

	Buone /formali	Non buone, ma formali	Informale /di sfruttamento	Di sfruttamento /servile
Contratto di lavoro				
Applicazione CCNL				
Senza contratto				
Orario di lavoro lungo				
Salario ribassato				
Salario basso				
Assenza di tutele previdenziali/assistenziali				
Ricorso frequente alla disoccupazione				
Rapporti decenti con datore				
Presenza di mediatore/caporale				
Soggetto a truffa/ricatto				
Clima neutro /comunicativo				
Condizioni non conformi				
Violenza fisica e/o morale				
Condizioni di asservimento				
Assenza di negoziazione				
Sorveglianza/controllo				

14.1 Ha intenzione di rimanere in questo comune/area dove risiede adesso?

Si /
Potrebbe specificare in sintesi il motivo principale:

.....

No /
Potrebbe specificare in sintesi il motivo principale

.....



14.2. E dove sta progettando di andare?

- In un'altra città / /
 - In un'altra provincia della stessa regione / /
 - In un'altra regione limitrofa, specificare / /
 - In un'altra regione lontana, specificare / /
 - In un altro Paese estero, specificare / /
 - Nel mio Paese di origine / /
-



Allegato 2. Scheda di intervista alle lavoratrici

Consorzio Nova

Scheda modulare di intervista per lavoratrici agricole straniere italiane e testimoni-chiave nell'area ragusana (Vittoria, Marina di A., Santa Croce)"

Roma, 7 ottobre 2021

Modulo 1 – Lavoratrici straniere

Qual è la nazionalità di provenienza? E la città originaria di partenza? Luogo di nascita e anni di età attuale. Prima emigrazione: subito in Italia: a. in questa città (luogo dell'intervista), b. prima a e poi qui. Qual era la tua età alla partenza? Lei ha una famiglia sua (quindi marito e figli) o la famiglia genitoriale nel paese di origine (madre/padre etc.). E' partita da sola, o con altre persone. In caso affermativo con chi, in particolare? Il viaggio è stato: buono, non buono (specificare perché), negativo al massimo/pericoloso (specificare perché).

Quando e come sei arrivata in questa città/cittadina (e aree limitrofe) e perché hai scelto quest'area come meta di emigrazione. Puoi descrivere brevemente le tappe del viaggio? E il mezzo con cui lo hai affrontato? Hai dovuto pagare qualcuno – ad esempio uno sponsor - per il trasferimento? Conosci persone che lo hanno fatto? Quanto è diffusa questa pratica nella tua comunità? Come valuti questa pratica: buona, necessaria per espatriare, del tutto negativa.

Quando sei arrivata in questa città/cittadina (ed aree limitrofe), hai trovato subito un lavoro in agricoltura? Dopo quanto tempo lo hai trovato? Chi ti ha portato a lavorare la prima volta, e le volte successive? C'è uno sponsor – o caporale/intermediario - che ti aiuta a trovare lavoro? SE SI: cosa chiede in cambio? E' lo stesso con i quali sei arrivata in Italia? SE NO: come avviene il contatto con il datore di lavoro? Diretto: come? Indiretto: come?

Attualmente sei occupata? Dove? Hai un contratto di lavoro?

SE SI: quanti giorni lavori in un mese? E in una stagione agricola di 3 mesi? E nel corso di un anno, quante giornate lavori? Le giornate che lavori vengono tutte registrate dal datore di lavoro? Ci sono mesi che non lavori per nulla? SE SI: perché ti fermi? Ci sono motivi particolari? Puoi elencarli, gentilmente? Prendi i sussidi di disoccupazione per i mesi che non lavori? SI: quando possibile, NO: non l'ho mai fatto. Nell'uno e nell'altro caso, puoi gentilmente dirci perché?



SE NO: perché non ce l'hai il contratto? Non l'ho mai avuto, ho lavorato sempre senza. E' scaduto e non è stato rinnovato; oppure mi hanno promesso il rinnovo, sono in attesa. Da quanto tempo sei in attesa? Come trovi da lavorare? C'è qualche persona che ti trova lavoro o ti porta a lavorare dietro compenso di denaro? Quanto gli dai per i servizi che ti offre: trasporto e ricerca di un lavoro? E l'alloggio? Questa situazione la consideri: buona, soddisfacente o insoddisfacente.

Sia gli uni (con contratto) che gli altri (senza contratto): Quante ore mediamente lavori nei campi: in primavera/estate, in autunno/inverno? Hai possibilità di riposarti durante il lavoro? Attualmente – o nell' estate appena trascorsa – lavoravi in campo aperto o in serra? Quali sono/erano le condizioni di lavoro: buone, soddisfacenti, insoddisfacenti.

Qual è la tua paga giornaliera? E il salario medio mensile? Questa paga è uguale a quella che prendono anche i tuoi amici/conoscenti di genere maschile? In sostanza: è uguale o diversa? Se diversa: perché? Riesci ad inviare soldi a casa? Puoi dirti quanto invii alla tua famiglia rimasta nel tuo paese di origine? L'invio di denaro è costante/periodico o invii soldi ogni tanto? In generale, come valuti l'ammontare del tuo salario: buono, sufficiente, insufficiente.

Qual è la tua sistemazione alloggiativa? Vivi da sola, con marito/partner, con amici/parenti? Hai figlia? In quanti abitate nella casa, nello stesso appartamento? Quanto ammonta l'affitto mensile? E le altre spese: luce, gas etc.? Come giudichi questa situazione alloggiativa: buona, sufficiente, insufficiente.

Hai del tempo libero? Del tempo che dedichi alla comunità, agli amici o alla famiglia. **SI:** cosa fai, in genere? **NO:** perché?

Qual è il tuo progetto nell'immediato futuro (entro un anno circa):
Restare in Italia, qui nella stessa Ragusa o Sicilia, Tornare al mio paese di origine, Andare in un altro paese estero
Per ciascuna di queste risposte, può dirci gentilmente i motivi di questa decisione?

Modulo 2 – Lavoratrici italiane

Chiedere: l'età, lo stato civile, coniugata/convivente, presenza di figlia. Anni di studio, ed eventuali corsi di formazione professionale.

Lei attualmente è occupata nel settore agro-alimentare?

SE SI: da quanto tempo, che mansione svolge, quanto tempo lavora a settimana, e dunque in un mese? Ha un contratto a tempo determinato o indeterminato? Di fatto quante giornate lavora in un anno? Che dimensione ha l'azienda in cui lavora:
Micro-impresa (fino a 10 occupati)
Piccola impresa (più di 10 fino a 50 occupati)



piccolissima (solo i familiari e meno di 3 occupati esterni), piccola (meno di 9 occupati non familiari), media (più di 9 fino a 50)

Media impresa (più di 50 fino a 250 occupati)

Grande impresa (più di 250 occupati)

Per ogni dimensione aziendale, specificare: quanti sono i lavoratori stranieri (in genere)

SE NO: da quanto tempo è disoccupata? Prende il sussidio di disoccupazione? Perché ha smesso di lavorare? Sta cercando un'altra occupazione nel settore agro-alimentare o in qualche altro comparto/settore produttivo?

Sia per gli occupati che per i disoccupati: che valutazione da del lavoro che svolge, in termini: di condizioni lavorative, ambientali/igienici/sicurezza, rapporti con i colleghi italiani o stranieri (se ci sono) e con il datore di lavoro.

Tornando alla presenza o meno del contratto di lavoro: in genere lavora con un contratto regolare di lavoro?

SE SI: è un contratto formalmente corretto, formalmente corretto ma nella sostanza no, specificare:

SE NO: perché non ce l'hai il contratto? Non l'ha mai avuto, ha lavorato sempre senza. E' scaduto e non è stato rinnovato; oppure mi hanno promesso il rinnovo, sono in attesa. Da quanto tempo sei in attesa? Ti chiameranno dall'azienda, o c'è un ufficio del lavoro che fa da tramite oppure con un passaparola di amici/conoscenti

Sia gli uni (con contratto) che gli altri (senza contratto): Quante ore mediamente lavori nei campi: in primavera/estate, in autunno/inverno? Hai possibilità di riposarti durante il lavoro? Attualmente – o nell'estate appena trascorsa – lavoravi in campo aperto o in serra? Quali sono/erano le condizioni di lavoro complessive: buone, soddisfacenti, insoddisfacenti.

Qual è la tua paga corrente? E' quella prevista dal contratto di categoria o no. **SE NO:** può dirci perché? Le mansioni che svolge sono riconosciute, oppure svolge mansioni più alte ma con una paga connessa alle mansioni più basse?

Questa paga è uguale a quella che prendono anche i tuoi amici/conoscenti di genere maschile? In sostanza: è uguale o diversa? Se diversa: perché? In generale, come valuti l'ammontare del tuo salario: buono, sufficiente, insufficiente.

8: Quali sono le differenze tra i lavoratori maschi e le lavoratrici femmine (se ci sono, ovviamente) maggiormente evidenti. Può gentilmente indicarcene alcune, a partire da quella che lei considera più importante?

Lei è d'accordo nel dire che le lavoratrici donne sono discriminate nei luoghi di lavoro rispetto ai colleghi maschi? **SE SI:** quali sono quelle che ritiene principali?

Modulo 3. Testimoni-chiave



Da quanto tempo lei lavora con gli immigrati stranieri? In che consiste il suo lavoro nello specifico, può gentilmente sintetizzarlo? In base alla sua esperienza, quali sono secondo lei le condizioni di lavoro delle donne straniere occupate nel settore agro-alimentare? Può sintetizzare quelle più evidenti/importanti?

Usualmente, a proposito del lavoro svolto dalle donne in agricoltura – soprattutto se di origine straniera – si parla di triplice forma di sfruttamento: a. contrattuale/salariale (perché le retribuzioni sono mediamente più basse), b. basso riconoscimento professionale, c. soggetta *ad avance*/insidie di carattere sessuale.

Questi aspetti, in base alla sua esperienza, sono emersi - tutti o in parte, oppure ne sono emersi degli altri oltre a questi - dai colloqui che lei ha avuto con lavoratrici donne? **SE SI:** può gentilmente sintetizzare cosa le hanno riportato al riguardo? **SE NO,** non risponde.

Ancora **SE SI:** può raccontarsi un caso emblematico di sfruttamento avvenuto a delle lavoratrici sia straniere ed eventualmente anche italiane.



Allegato 3. Scheda di intervista per l'analisi della filiera del pomodoro

Ambiti produttivi e filiere di valore nella provincia di Ragusa. Il caso del pomodoro.		
Data intervista		
Nome e cognome intervistato		
Tema	Domanda	Spazio per appunti
	Quali caratteristiche ha il pomodoro nella provincia di Ragusa? E come viene principalmente indirizzato per la vendita	
	Quando inizia la raccolta del pomodoro e quando finisce (grosso modo)	
Provincia di Ragusa	Quali sono le principali caratteristiche della produzione del pomodoro per il consumo diretto e per l'industria di trasformazione nell'area?	
	Le due destinazioni costituiscono altrettante filiere? Quali delle due è quella con il maggior valore aggiunto?	
	E quali superfici coprono entrambe?	
	E le rese volumetriche di prodotto negli ultimi anni?	
	Numero di aziende e dimensioni: entro 5 ettari, entro i 10 e superiore ai 10 ed oltre i 50	
	Tipologia principale di prodotto (in fase agricola e trasformato)	
	Manodopera: numero di operatori necessari stagionalmente e non	
	Manodopera: modalità di reclutamento dei braccianti/ costo del lavoro	
Generale (distretto del sud)		
Fase agricola	In che percentuale la raccolta nel distretto è eseguita meccanicamente nel distretto e nell'intero Sud	



	È possibile stimare il numero di persone che ogni anno sono impiegate in maniera irregolare nella filiera del pomodoro da industria del distretto? E nel Sud? Quali sono le dinamiche di reclutamento della manodopera?	
	Come ha influito la pandemia da covid-19 nella campagna 2020?	
Fase dei costi della produzione del pomodoro	Quanto costa produrre 5 ettari di pomodoro Costi fissi (terreni, energia, irrigazione, manutenzione del campo, macchine) Costi manodopera fissa OTI Costi manodopera OTD	
	Quanto viene pagato il pomodoro a quintale dalle aziende sovrastanti a quelle che lo producono direttamente	
	Qual il gap che si registra/non si registra a quello primo livello di filiera Se si: è' possibile una prima stima economica al riguardo?	
Fase trasformazione	Quante sono e dove sono situate le principali industrie di trasformazione e quali sono le loro caratteristiche (scala, gamma prodotti, aree di approvvigionamento)? E quanto incidono in termini economici?	
	Qual è la principale problematica legata a questa fase della filiera? E come possiamo tradurla in termini economici?	
Logistica	Quali sono le principali caratteristiche delle attività di logistica (fase agricola, fase di trasformazione; trasporti) E come possiamo tradurle in termini economici?	
Fase distribuzione	Quali sono i principali canali di vendita dei prodotti trasformati? E come possiamo tradurla in termini economici?	
	Quanto è diffusa, ad oggi, la pratica delle aste online a doppio ribasso? E come possiamo tradurla in termini economici	



	<p>Secondo lei, in che misura il consumatore è interessato a conoscere l'origine del prodotto a base di pomodoro che acquista? Che valore è dato agli aspetti etici legati alla produzione? I consumatori sarebbero disposti a pagare di più per un prodotto etico?</p>	
	<p>Le certificazioni che attestano l'eticità del lavoro (es: SA 8000 o FairTrade) sono diffuse nel settore?</p>	
Rapporti tra attori	<p>Ha informazioni in merito alla contrattazione tra OP e industrie di trasformazione per la campagna 2021? A che punto sono le trattative?</p>	
	<p>Uno degli elementi evidenziati come maggiormente critici nell'intera filiera del pomodoro nel distretto – e nel Sud in generale - è il rapporto tra settore primario e industria di trasformazione. –</p> <p>Crede che esistano meccanismi che possono essere attivati per migliorare tale rapporto?</p> <p>Così com'è la situazione attuale, quanto incide economicamente il c.d. "potere di mercato" della fase di trasformazione su quella della produzione primaria</p>	
	<p>Nei distretti del Nord, a differenza di quello dell'Alto Vulture-Bradano, e del Sud in generale, sembrano essersi organizzati in maniera più efficace. Quali insegnamenti positivi si possono trarre dalle esperienze settentrionali?</p> <p>Quali barriere strutturali secondo lei impediscono una migliore regolazione della filiera del pomodoro così come sembra funzionare attualmente?</p>	
Ambito normativo	<p>Il DDL "Disposizioni concernenti l'etichettatura, la tracciabilità e il divieto della vendita sottocosto dei prodotti agricoli e agroalimentari, nonché delega al Governo per la disciplina e il sostegno delle filiere etiche di produzione" è ormai bloccato dall'estate 2019. Ha informazioni in merito all'iter di approvazione? Secondo lei come questo DDL sarebbe in grado di apportare benefici alla filiera?</p>	



FIG. 1 SCHEMA FILIERA POMODORO DA INDUSTRIA

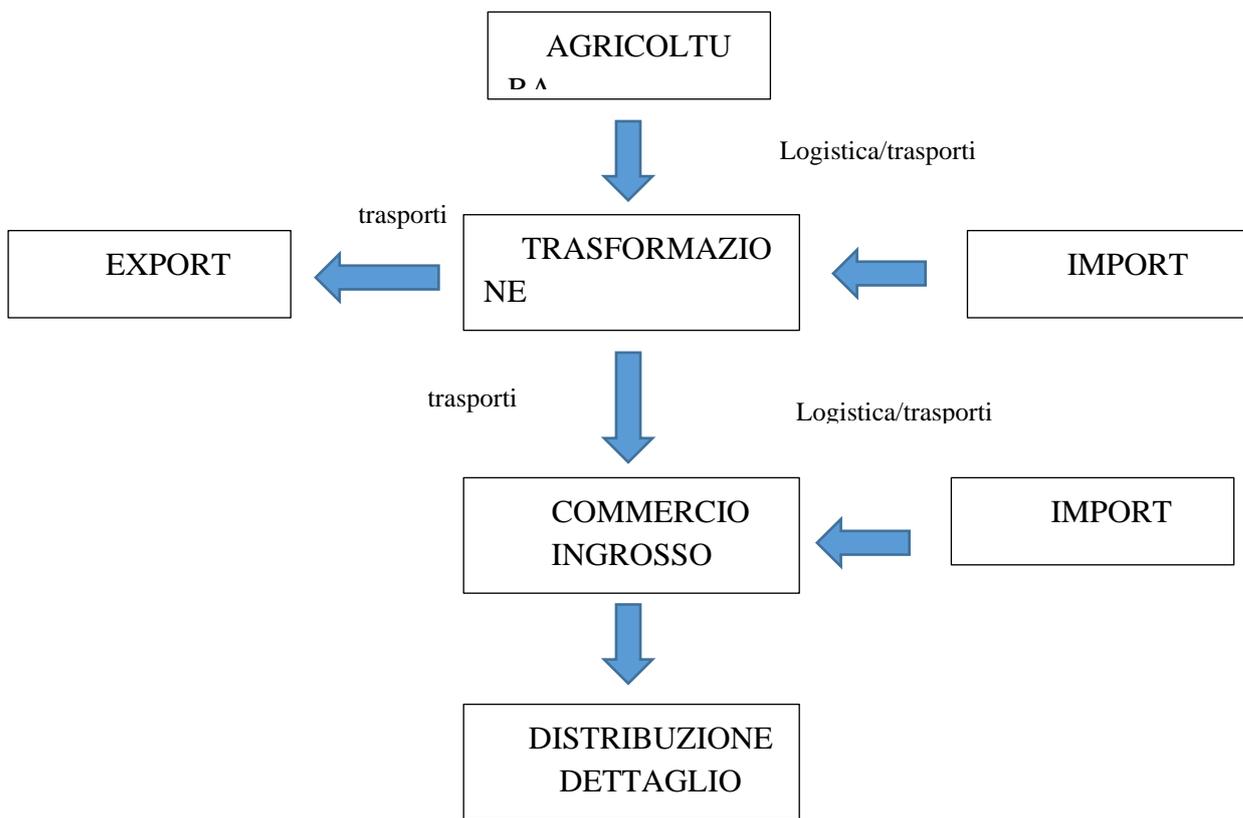
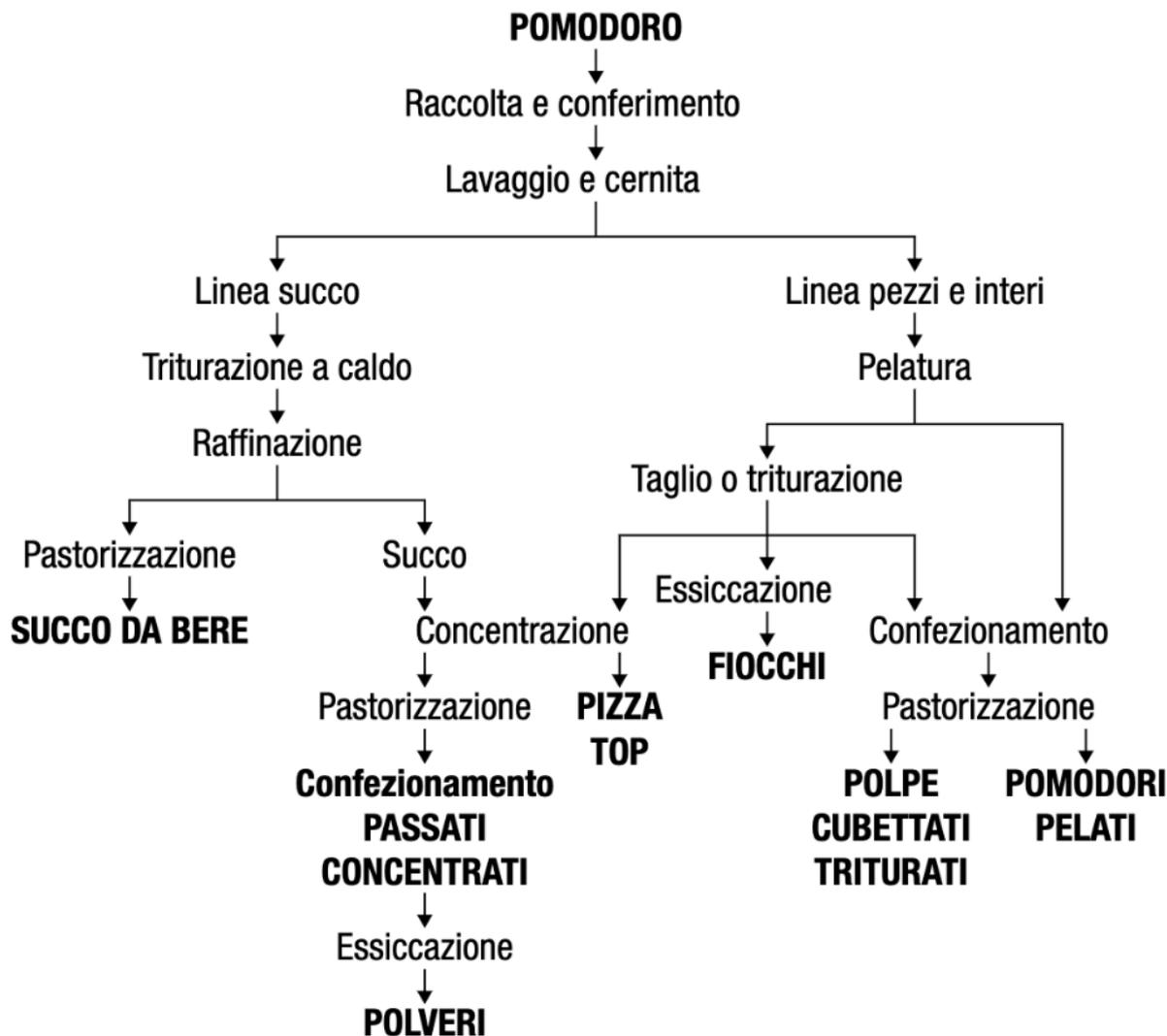


FIG.2 Schema dei possibili derivati industriali del pomodoro





Cofinanziato dal Fondo Asilo
Migrazione e Integrazione
dell'Unione Europea

RAPPORTO FINALE DI RICERCA

LE CONDIZIONI OCCUPAZIONALI DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI STRANIERE NEL SETTORE AGRO-ALIMENTARE IN QUATTRO PROVINCE SICILIANE. AMBITI PRODUTTIVI E ANALISI DELLE FILIERE DEL VALORE NEL COMPARTO DEL POMODORO NELRAGUSANO.

Il Rapporto di ricerca è stato realizzato nell'ambito del Programma Su.Pr.Eme. Italia, finanziato dai fondi AMIF - Emergency Funds (AP2019) della Commissione Europea - DG Migration and Home Affairs. Il partenariato è guidato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale Immigrazione (Lead partner) coadiuvato dalla Regione Puglia (Coordinating Partner) insieme alle Regioni Basilicata, Calabria, Campania e Sicilia e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni e Nova consorzio nazionale.

L'oggetto, i contenuti e ogni altro elemento della presente non hanno fini commerciali o promozionali nè risvolti o interessi di natura economica. Questa pubblicazione riflette solo l'opinione dell'autore e la Commissione Europea non può essere ritenuta in alcun modo responsabile del contenuto.