



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
TRE PROVINCE CAMPANE.
AMBITI PRODUTTIVI E
ANALISI DELLE FILIERE
DEL VALORE NEL COMPARTO
DEL POMODORO NEL
SALERNITANO.**



Salerno/Trani, giugno 2022

Gruppo di ricerca

Francesco Carchedi e Laura Costantino (a cura di)

*Marina Arnone
Katia Bassolino
Anselmo Botte
Alessandro Buffardi
Vincenzo Carbone
Marco Di Gregorio
Eleonora Mariano
Gaetano Martino
Ugo Melchionda
Grazia Moffa
Sara Moutmir
Salvatore Porcaro*

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, Giovanna Basile e Alfiero Bottigliero (rispettivamente della Flai Nazionale, della Flai della regione Campania e della provincia di Salerno)

Rapporto finale di ricerca

**Le condizioni occupazionali dei
lavoratori e delle lavoratrici
straniere nel settore
agro-alimentare in tre
province campane.
Ambiti produttivi e analisi
delle filiere del valore nel comparto
del pomodoro nel salernitano.**

INDICE

Introduzione generale	1
------------------------------------	----------

L'oggetto della ricerca.....	1
------------------------------	---

PRIMA PARTE

LE CONDIZIONI DEI LAVORATORI AGRICOLI IN CAMPANIA. ANALISI DEI QUESTIONARI SEMI-STRUTTURATI.....	7
---	----------

CAPITOLO 1 Il lavoro immigrato in agricoltura. Il profilo sociale, le condizioni occupazionali e le pratiche di sfruttamento.....	8
--	----------

1.1 Premessa.....	8
-------------------	---

1.2 Alcuni aspetti socio-demografici	13
--	----

1.3 La posizione nella professione e la condizione attuale	35
--	----

1.4 Le principali modalità d'impiego e condizioni occupazionali,.....	48
---	----

1.5 Ambiti culturali e tempi d'impiego, rapporti con i datori di lavoro e con gli intermediari di manodopera.....	62
--	----

1.6 Osservazioni conclusive.....	79
----------------------------------	----

PARTE SECONDA

LA CONDIZIONE DELLE LAVORATRICI ITALIANE E STRANIERE IN AGRICOLTURA.....	84
---	-----------

CAPITOLO 1 Una analisi di genere dello sfruttamento lavorativo. Il caso delle lavoratrici nella Piana del Sele	85
---	-----------

1.1 Premessa.....	85
-------------------	----

1.2 Gli operai agricoli stranieri nella Piana del Sele. I dati di contesto	88
--	----

1.3 Il punto di vista delle lavoratrici straniere.....	126
--	-----

1.4 Il punto di vista delle lavoratrici italiane.....	139
---	-----

1.5 Opinioni a confronto sulle forme di sfruttamento.....	149
---	-----

1.6 Osservazioni conclusive.....	161
----------------------------------	-----

1.7 Riferimenti Bibliografici.....	165
------------------------------------	-----

TERZA PARTE
ASPETTI NORMATIVI E ANALISI DELLA FILIERA DEL
POMODORO NELLA PROVINCIA DI SALERNO 168

CAPITOLO 1 Strumenti normativi a sostegno dell'efficienza
delle filiere ortofrutticole 169

1.1	Premessa e obiettivi:	169
1.2	Il ruolo centrale dell'aggregazione.....	170
1.3	La determinazione del prezzo dei prodotti agricoli:	173
1.4	Gli effetti dell'inefficienza della filiera sulla redditività dell'impresa agricola..	176
1.5	Bibliografia	179

CAPITOLO 2 Ambiti produttivi e filiere di valore nella Provincia di Salerno.
Il caso del Pomodoro 180

2.1	Premessa.....	180
2.2	Metodo	181
2.3	La filiera del pomodoro in Campania	188
2.4	La filiera del pomodoro da industria nella provincia di Salerno.....	198
2.5	La filiera del pomodoro da industria.....	206
2.6	Osservazioni conclusive.....	222
2.7	Bibliografia	223



Introduzione generale

di Francesco Carchedi e Laura Costantino

L'oggetto della ricerca

La regione Campania è una delle regioni ad alta produzione agro-alimentare in termini di quantitativo di prodotto raccolto, del conseguente valore economico, nonché della superficie utilizzata per la coltivazione. E ciò si evidenzia nonostante il decremento della stessa superficie coltivata che continua a registrarsi tra un Censimento agricolo e l'altro, "ridisegnando, in tal maniera, come riportano i ricercatori del CREA-PB, l'intera agricoltura regionale¹. Questa tende a caratterizzarsi quasi in maniera polarizzata, poiché apparentemente soggetta a spinte contrastanti: per un verso si "assiste all'abbandono delle attività agricole, per l'altro all'aumento delle superfici aziendali, quindi di quelle coltivate (perlopiù a produzioni vegetali) e di quelle destinate a pascolo e ad attività zootecniche (e alle attività connesse: allevamento, macellazione e caseario).

Nell'ultimo decennio si registra altresì - più che in quelli precedenti - una altrettanta e significativa modificazione strutturale delle maestranze occupate nel settore, giacché ad una progressiva diminuzione di quelle autoctone si registra un innalzamento di quelle di origine straniera provenienti dai paesi comunitari e non comunitari. Queste diverse configurazioni della manodopera su base nazionale sono coesistenti nelle stesse imprese e nelle stesse aree comunali dove maggiormente si manifesta la vocazione agricola, anche se – come si argomenterà nel Rapporto – le condizioni di vita e di lavoro tendono a divaricarsi in maniera più o meno accentuata in correlazione con l'anzianità di permanenza dei contingenti stranieri e della maggiore o minore mobilità territoriale che contraddistingue una parte dei medesimi per intercettare la richiesta di lavoro.

La produzione agricola campana si caratterizza per la sua intrinseca qualità e capacità di innovazione, soprattutto in alcuni ambiti specifici, come ad esempio nella trasformazione del pomodoro da una parte e la produzione di insalate di quarta gamma dall'altro. Produzioni che nel loro insieme, soprattutto nelle stagioni di raccolta, richiamano annualmente micro-flussi migratori significativi in quanto la richiesta di manodopera aggiuntiva è particolarmente consistente. Il susseguirsi delle produzioni agricole e le trasformazioni in loco di una parte dei prodotti, in particolare quelle appena citate, ha creato nel tempo una presenza di lavoratori e di lavoratrici straniere stabilmente

¹ Cfr. CREA – PB (a cura di Maria Carmela Macrì), L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia. 2000-2020, Campania, Roma, 2022, pp. 179 e ss.



residenti, a cui stagionalmente si affiancano contingenti caratterizzati da una accentuata mobilità. Tale andatura determina sovente un diverso posizionamento dei lavoratori stranieri e non di rado anche una differenziazione delle condizioni di vita e di lavoro che direttamente li riguardano, creando – in tal modo – una segmentazione orizzontale del mercato del lavoro agricolo. Segmentazione che si configura anche nei rapporti formali o informali di lavoro, nelle modalità di ingaggio diretta (addetto/datore o addetto/caporale con cooperativa spuria in appalto) o indiretta (addetto/intermediatore illegale, nel trattamento retributivo e nei tempi di lavoro.

Cosicché, all'interno del settore agro-alimentare, dove si ravvisano eccellenze produttive ed economiche – e posizionamenti delle maestranze a livelli standard – si riscontrano al contempo, come si evidenzia anche in altre regioni italiane, forme di precarietà e impoverimento di altre fasce di lavoratori e lavoratrici occupate nelle stesse e identiche aree comunali. Queste ultime si caratterizzano non solo per la precarietà della posizione all'interno delle dinamiche occupazionali, ma anche – di conseguenza – per quelle alloggiative e di vita in generale, correlabili ai bassi salari percepiti, e alle forme di sfruttamento nella quale sono sovente coinvolte da intermediari illegali e da imprenditori socialmente irresponsabili. Spesso gli uni e gli altri sono in stretto rapporto di collaborazione, altre volte agiscono in modo completamente autonomo e indipendente, ma il risultato – congiunto o separato - nella sostanza rimane lo stesso: vale a dire impoverimento relativo e multi-dipendenza occupazionale di natura degradante.

Le diverse forme di sfruttamento, nel loro insieme, influiscono quindi negativamente sulle opportunità di integrazione sociale ed economica, seppur esistenti a livello istituzionale, determinando sacche di povertà occupazionale e di emarginazione sociale ed economica Ripercorrendo la serie storica degli occupati in agricoltura in Campania – riportata da CREA-PB (luglio 2019)² – emerge che nell'ultimo decennio è osservabile un costante equilibrio numerico della manodopera complessiva, anche se quella italiana risulta in leggera decrescita e quella straniera al contrario in una costante crescita, come d'anzì tratteggiato. Il totale di occupati – secondo la stessa fonte - nel 2018 ammontava a 73.270 unità, di cui il 30,3% di origine straniera (il 20,1 Non UE, il 10,2% UE).

La suddivisione per genere del totale degli occupati è quasi in equilibrio (in entrambi i casi intorno al 50,0%). La fascia di lavoratori/trici vulnerabili e dunque soggetti a pratiche di sfruttamento si stima a circa 10.750 unità, come si rileva dal *V Rapporto*

² Cfr. CREA - PB, *Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana* (Rapporto curato da Maria Carmela Macrì), Roma, 2019, pp. 23. Ed anche Cfr. CREA – PB (a cura di Maria Carmela Macrì), *L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia. 2000-2020, Campania*, Roma, 2022, pp. 179 e ss.



*Agromafie e caporalato*³. Occorre aggiungere, inoltre, in base ai dati ufficiali – riportati nello stesso Rapporto appena citato - che la preponderanza degli addetti ha un contratto di lavoro stagionale (il 93,1,0%), di cui il 26,1% (quasi un addetto su quattro) è definito – dall’INPS – come informale (quindi lontano dagli standard previsti dalle normative correnti) che si ripercuote sulle retribuzioni salariali, abbassandole di fatto rispetto a quelle sindacali.

Obiettivi generali e i criteri metodologici

Gli obiettivi generali e gli obiettivi specifici

Gli obiettivi generali e quelli specifici che hanno sotteso – e determinato il punto di vista con il quale è stata impostata l’intero percorso di indagine – sono stati sostanzialmente i seguenti. Il primo, esplorare le condizioni di vita e di lavoro delle maestranze di origine straniera – sia di genere maschile che femminile – occupate in agricoltura nelle diverse province campane oggetto di indagine, ossia: Caserta, Napoli e Salerno. Lo scopo è stato quello di comprendere, da una parte, il capitale sociale originario al momento della partenza (occupazione svolta/non svolta, e settore produttivo); dall’altro, il capitale che nel corso dell’insediamento sul territorio italiano/campano è stato possibile acquisire/non acquisire per soddisfare il progetto migratorio. Questa ultima area tematica è stata problematizzata mediante una articolata serie di domande mirate non solo a comprendere le condizioni di vita e di lavoro, ma anche le modalità di reperimento del lavoro, la dimensione contrattuale e retributiva e non secondariamente – allo scopo di sondare la consapevolezza degli intervistati - l’autovalutazione dei diritti connessi al fatto di essere occupati in una determinata azienda. (Al riguardo è stato redatto un questionario semi-strutturato leggibile nell’Allegato 1).

Il secondo aspetto esplorato è stato quello correlato alla condizione specifica delle lavoratrici italiane e straniere nel settore agricolo, limitatamente nell’area provinciale di Salerno, e in particolar modo nella Piana del Sele (e *in primis* nelle aree comunali di Battipaglia ed Eboli, e territori circostanti). Anche in questo caso è stata utilizzata una scheda aperta di intervista (cfr. Allegato 2): somministrata da un lato, a delle testimoni-chiave (sindacaliste, operatrici sociali, esperte del mercato del lavoro con l’ottica di genere), dall’altro, a lavoratrici italiane e straniere (di diverse nazionalità). In sostanza si sono esplorate le dinamiche di ingaggio, di svolgimento delle attività, le retribuzioni percepite e le (eventuali) forme di sfruttamento alla quale sono assoggettate, utilizzando quindi il concetto-guida di “doppio sfruttamento” (in quanto donna e lavoratrice).

³ Osservatorio Placido Rizzotto, *V Rapporto. Agromafie e caporalato*, Ediesse-Futura, Roma, pp. 296-298.68-.



Il terzo aspetto ha riguardato l'analisi della filiera del pomodoro all'interno del territorio di Salerno, in quanto considerato uno dei punti di forza dell'intera economia provinciale. E in quanto tale, facendo riferimento anche alla letteratura di settore, si è inteso problematizzare quanto la produzione primaria rappresenti il punto di debolezza dell'intera catena di valore essendo questa soggetta a pressione costante da parte della Grande Distribuzione Organizzata (GDO) per l'acquisizione del prodotto al massimo ribasso. Determinando, così operando, una conseguente compressione dei prezzi di conferimento dello stesso prodotto e dunque – anche se non automaticamente - finanche dei salari erogati o erogabili soprattutto dalle piccole aziende. Senonché sia le aziende che le maestranze, con ottiche differenziate, subiscono di fatto tale pressione: le prime per la bassa capacità di negoziazione che riescono a mettere in campo con le aziende che acquistano i rispettivi prodotti, la seconda, di conseguenza, per la bassa capacità di negoziazione dovuta alla fragilità di status (essendo comunque immigrati) e alle precarie condizioni nella quale una parte degli stessi è di fatto ancorata. (Pure in questo caso è stata predisposta una scheda aperta di intervista, cfr. Allegato 3).

L'insieme di queste tematiche sono state esplorate seguendo l'approccio metodologico dell'indagine di campo, cioè analizzando da un lato, i dati e la (scarsa) letteratura prodotta a proposito, ossia da questo particolare angolo prospettico intrapreso dall'indagine; 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 – come già anticipato - nell'area di Caserta (Mondragone, Castel Volturno), Napoli (Giugliano), Salerno (Battipaglia ed Eboli), come si entrerà più nel merito nella Prima parte del rapporto.

In sintesi sono state raccolte informazioni che hanno permesso di addivenire:

- a. all'analisi delle caratteristiche principali dei lavoratori e delle lavoratrici occupate nel settore agro-alimentare Campania con la somministrazione di un questionario semi-strutturato, focalizzando l'attenzione a quelli di origine straniera, poiché oggettivamente più vulnerabili e più soggetti a forme diversificate di sfruttamento e a rapporti di lavoro basati in parte sul caporalato, e dunque percipiente salari non conformi e a condizioni occupazionali anche degradanti;
- b. all'analisi delle caratteristiche strutturali della componente femminile occupata nel settore agro-alimentare nella sola area di Salerno, al fine di comprenderne i profili sociali, le modalità di occupazione, gli aspetti retributivi, gli orari di lavoro, le (eventuali) ingerenze dei caporali, nonché le dinamiche di



- sfruttamento e/o di esclusione sociale specificamente correlate con la dimensione di genere;
- c. analisi della filiera produttiva correlata al pomodoro nell'area del salernitano, con l'intento di definire (per quanto possibile): sia la struttura normativa che la informa, individuando le criticità che si possono correggere, in un'ottica di aggiornamento per rispondere meglio alle necessità emergenti con l'innesto di rapporti di lavoro informali nelle differenti fasi che la contraddistinguono; sia per addivenire ad un quadro conoscitivo maggiore, nell'ottica di contrastare gli abusi e le prevaricazioni che possono emergere all'interno della filiera e determinare distorsioni che si ripercuotono sulle parti più fragili (piccole aziende e lavoratori/trici). Tutto ciò è stato perseguito inoltre per acquisire le informazioni utili per inquadrare le dinamiche socio-economiche che sottendono gli attori coinvolti, le quantità di pomodoro prodotte, il valore economico e l'organizzazione messa in atto.

I criteri metodologici e le difficoltà emerse

I criteri metodologici utilizzati sono stati diversi in corrispondenza dell'area tematica esplorata. Per il punto a. è stata – come accennato – realizzata una indagine con la *survey* con somministrazione di un questionario semi-strutturato che ha coinvolto 120 lavoratori stranieri, e in misura minore lavoratrici. Queste interviste sono state realizzate in provincia di Caserta, di Napoli e di Salerno, rispettivamente, in numero di 62, 28 e 30 (come si argomenterà nello specifico nella Prima Parte dell'indagine). Per quanto riguarda il punto b. – concernente il *focus* sulla manodopera femminile – sono state realizzate 21 interviste, suddivise tra lavoratrici italiane e straniere addette al settore agro-alimentare nel salernitano e testimoni-chiave di genere femminile, con una scheda a domande aperte per consentire la massima espressione. Per quanto riguarda il punto c. l'analisi della filiera del pomodoro nel ragusano è stata focalizzata sia sulla documentazione ufficiale e sia mediante interviste a testimoni-chiave, così come per le altre parti dell'indagine. Il Prospetto 1 sintetizza l'ammontare complessivo delle interviste realizzate nelle province – e nelle aree comunali - oggetto di indagine.

L'insieme delle interviste – in numero di 154 - sono state realizzate tra la seconda parte di settembre 2021 e il febbraio 2022, dunque lungo l'arco di circa cinque mesi. L'insieme delle interviste ha subito delle variazioni rispetto a quelle preventivate a causa delle diverse crisi pandemiche che hanno caratterizzato l'intero territorio nazionale e dunque anche la regione Campania. Ad esempio, il numero delle interviste agli imprenditori che operano nelle aziende che costituiscono la filiera del pomodoro sono meno di quelle preventivate per una serie di difficoltà incontrate: sia a causa del distanziamento necessario dovuto alle fasi pandemiche, sia alla poca disponibilità a conferire mediante



la strumentazione elettronica, sia per la non coincidenza della tempistica degli imprenditori e quella dei ricercatori nonostante l'accentuata flessibilità manifestata a proposito da questi ultimi. Al contrario, il numero delle interviste realizzate per descrivere le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici italiane e straniere sono state tutte realizzate, e così quelle ai lavoratori stranieri mediante il questionario semi-strutturato.

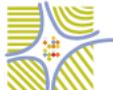
Prospetto 1. Numero totale interviste realizzate

Aree comunali (di massima) delle interviste	N. Interviste questionario semi-strutturato
Napoli/Giugliano	28
Caserta/Castelvoturno	31
Caserta/Mondragone e Villa Literno	31
Salerno/Battipaglia, Eboli	30
Sub totale	120
	N. Interviste scheda aperta per lavoratrici agricole
Salerno	21, di cui: 9 a testimoni-chiave e 12 a lavoratrici
Sub totale	21
	N. Interviste filiera pomodoro
Salerno	15, di cui 9 a testimoni-chiave e 6 a imprenditori
Sub totale	13
Totale complessivo	154

Il Rapporto di ricerca è costituito da tre parti: la prima – redatta da Francesco Carchedi e Ugo Melchionda – descrive/interpreta (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 – redatta da Grazia Moffa (con il supporto di Marina Arnone) – descrive/interpreta 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 delle normative attinenti alle filiere in generale, e a quella del pomodoro in particolare. Anch'essi hanno utilizzato un metodo di analisi misto intrecciando informazioni consolidate nella letteratura specialistica con quelle riflessive emerse mediante le interviste realizzate a proposito. Per ciascuna parte costitutiva del Rapporto di ricerca sono riportate in maniera dettagliata i luoghi di svolgimento, il numero e le qualifiche degli intervistati, nonché le procedure metodologiche perseguite.



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 agricoli in Campania. Analisi dei questionari semi- strutturati



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 capitolo che segue riporta sinteticamente quanto emerso dalle informazioni acquisite tramite questionario semi-strutturato somministrato a 120 lavoratori/trici immigrati occupati – o al momento dell'intervista disoccupati – nel settore agricolo. Le aree dove sono state svolte le interviste sono ubicate in provincia di Napoli, di Caserta e di Salerno, così come si illustrerà in dettaglio in seguito. L'avvio della rilevazione sul campo è avvenuto a metà settembre (2021) e proseguita fino alla seconda metà di novembre, con qualche coda protrattasi fino alla prima metà di gennaio (2022). L'andamento della somministrazione delle interviste non è stato omogeneo a causa di rallentamenti – ed anche interruzioni – dovute alla condizione pandemica scaturita dalla c.d. “quarta ondata”, Ciò nonostante, le interviste progettate sono state tutte effettuate.

Le tematiche che costituiscono il questionario – e dunque le domande di ricerca prefigurate - sono sostanzialmente riconducibili a sei, cioè: a. i principali aspetti socio-demografici; b. il settore produttivo nella quale veniva svolto il lavoro prima dell'espatrio, e la corrispondenza (o meno) con quella svolta attualmente in Campania nel settore agricolo, nonché la corrispettiva condizione contrattuale; c. le modalità d'impiego e le condizioni occupazionali; d. gli ambiti di svolgimento del lavoro, la stanzialità/mobilità territoriale e il grado di soddisfazione generali; e. l'auto-valutazione delle condizioni di vita e di lavoro, e in ultimo le prospettive prefigurate, ovvero restare o rimpatriare. Queste aree tematiche sono state debitamente articolate al loro interno, poiché si è cercato di entrare nel merito delle caratteristiche che configurano la dimensione occupazionale, i rapporti con il datore di lavoro e con (eventuali) intermediatori (caposquadra/caporali); nonché quelle abitative e quelle attinenti alla mobilità dunque alla libera e incondizionata fruizione o meno dei trasporti utilizzati quotidianamente.



Quest'ultima dimensione è stata intesa in correlazione con gli spostamenti che possono avvenire tra l'abitazione abituale/luoghi di lavoro, con gli spostamenti da area territoriale all'altra (sia internamente alla provincia che non) nonché da ambito culturale all'altro ed anche tra diverse aziende ubicate in aree comunali diverse, anche fuori regione. Negli uni e negli altri casi si è tenuto presente la possibilità che tali spostamenti possano avvenire lungo l'arco dell'anno lavorativo, e dunque – almeno per una parte dei potenziali intervistati – connessi alla ricerca di opportunità occupazionali laddove la domanda stagionale è maggiormente dinamica. La mobilità territoriale – con il cambio di datori di lavoro e sovente dell'intermediario/caporale che ne gestisce l'occupabilità – rappresenta un fattore inequivocabile di vulnerabilità, non solo economica (dato che riduce qualsiasi capacità negoziativa) ma anche sociale ed esistenziale, esponendo in tal modo questi lavoratori a pratiche sociali di assoggettamento e di sfruttamento. Lo stesso questionario è stato utilizzato non solo in Campania ma anche in Sicilia e in Puglia.

La scelta dei luoghi di svolgimento delle interviste

La scelta dei luoghi specifici dove svolgere le interviste è stata lasciata agli intervistatori, che sono stati selezionati sulla base della loro conoscenza dei rispettivi territori e per la loro esperienza di intervento con gli immigrati stranieri in generale e con i lavoratori agricoli in particolare. Le aree esplorate sono state quelle previste nel progetto-madre, ovvero quelle ad alta presenza di lavoratori/trici migranti in agricoltura. Oltretutto, gli intervistatori selezionati svolgono perlopiù il ruolo di operatori sociali, ricercatori e sindacalisti che operano in favore dei migranti e pertanto ne conoscono gli spazi di ritrovo, di aggregazione e di culto; e per di più quelli dove i migranti medesimi si rivolgono per questioni correlate alla dimensione lavorativa (ad esempio, sportelli informativi, patronati o sedi sindacali) e a quella socio-assistenziale (centri di accoglienza, servizi dedicati, ambulatori sanitari, etc.). E non secondariamente, le abitazioni private, per i lavoratori/trici migranti più stabili dal punto di vista insediativo. Il Prospetto 2 riporta i comuni/località dove sono state realizzate le interviste.

Il mandato accordato ai rilevatori è stato quello di non svolgere negli stessi luoghi (preventivamente individuati) più di 4-6 interviste allo scopo di prevenire la possibile ripetizione delle informazioni, dato che la frequenza dei potenziali intervistati negli stessi luoghi può determinare una tendenziale omogeneità delle loro risposte. Essendo, questi ultimi, plausibilmente, della stessa nazionalità e aree di esodo migratorio, e vivendo altresì le stesse condizioni esistenziali e socio-occupazionali il rischio di ricevere risposte omologanti è in genere molto alto. Un'altra accortezza metodologica è stata quella di effettuare le interviste in parte presso le sedi sindacali/associazioni solidaristiche e



abitazioni private e in parte presso Centri di accoglienza/servizi a bassa soglia e insediamenti informali allo scopo di acquisire informazioni variegata sulla base della diversa condizione sociale ipotizzata.

O meglio, in modo da avere un doppio registro di informazioni: il primo, correlabile al gruppo che frequenta sedi sindacali/detiene una abitazione ed è da più tempo insediato e quindi residente, ipotizzando al riguardo un certo grado di integrazione/dimestichezza sociale e capacità di orientamento maggiore; il secondo, correlato al gruppo ospite dei Centri di accoglienza/insediamenti informali o altre situazioni di maggior vulnerabilità socio-economica, ipotizzando, al contrario, un grado di integrazione minimale. Il Prospetto 2 riporta gli enti dove si sono svolte le interviste.

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

Luogo	Comune/località	Numero
Battipaglia/Eboli (SA)		
Abitazione privata	Eboli	6
Bar/luogo pubblico	Santa Cecilia/Campolongo/Eboli	8
Centro di Accoglienza	Capaccio	5
Sede Flai Cgil	Battipaglia/Eboli/Santa Cecilia/Campolongo	11
Sub totale		30
Mondragone/Villa Literno (CE)		
Abitazione privata	Mondragone	4
Bar Centrale/Via Roma	Villa Literno	1
Casa di Alice/ritrovo	Villa Literno	1
Casa di Florence/ritrovo	Mondragone	2
Casa Agata/ritrovo ghanesi	Mondragone	2
Chiesa di San Rufino	Mondragone	3
Palazzi Cirio	Mondragone	3
Piazza Garibaldi	Villa Literno	1
Sede Flai Cgil	Villa Literno	6
Sede Flai Cgil	Mondragone	8
Sub totale		31
Castel Volturno/ (CE)		
Abitazione privata	Pescopagano - Castel Volturno	5
Ambulatorio Centro Fernandes	Castel Volturno	2
Bar Attila, Boccone, Ferraro	Loc. Destra - Castel Volturno	7
Cooperativa Esperanto	Castel Volturno	3



Chiesa Avventista	Castel Volturno	1
Piazza Annunziata e M. Makeba	Castel Volturno	7
Sartoria Sociale Action Women	Castel Volturno/Baia Verde	6
Sub totale		31
Giuliano (NA)		
Abitazione privata	Giugliano, Largo Patria/Varcaturò	8
Ambulatorio Centro Fernandes	Licola/Giugliano in C.	2
Bar, via Lago Patria	Lago Patria-Giugliano	3
Flai Cgil	Varcaturò/Giugliano	4
Fondo Michele Landa	Villaricca/Giugliano	4
Stazione Cumana	Licola/Giugliano	4
Rotonda/luogo ritrovo	Giugliano	3
Sub totale		28
Totale		120

E in entrambi i casi – sulla base del genere degli intervistati – poter quindi comparare le corrispettive condizioni occupazionali e le (eventuali) forme di vassallaggio nei rapporti con i datori e con gli intermediari/caporali. Non sempre è stato possibile mantenere sotto il dovuto controllo questa doppia caratterizzazione nei gruppi da intervistare, seppur nello specifico, in definitiva, il collettivo intervistato è risultato essere composto da 30 lavoratrici e 90 lavoratori di diversa nazionalità.

Numero degli enti/organizzazioni e dei luoghi informali

Come sopra accennato dunque le interviste realizzate in Campania sono state condotte nelle tre province di Caserta, Napoli e Salerno e in circa una ventina di comuni/località delle rispettive province. Si tratta come accennato di comuni identificati nella fase progettuale come quelli dove maggiore si manifesta il lavoro agricolo dei migranti. I luoghi delle interviste sono ulteriormente sintetizzati nel Prospetto 3, dove sono state aggregati per tipo di Ente/organizzazione e luogo informale. Il numero maggiore di interviste è stato realizzato nei luoghi d'incontro informali da una parte (26,7%) e in quelli dove avvengono incontri abituali (come piazze, bar e angoli di strade comunali) dall'altra (18,3%). Insieme queste due tipologie relative agli spazi informali di aggregazione/incontro raggiungono il 35,0%, uguale ad un terzo del totale degli intervistati. Di converso, le abitazioni private, perlopiù case degli stessi lavoratori/trici, ammontano al 16,7%, seguite dagli enti/organizzazioni concernenti le sedi sindacali della Flai Cgil (il 10,8%) e dalle Chiese/luoghi di culto (il 11,7%) e dai Presidi Caritas (il 5,0%) nonché dalle sedi di Cooperative sociali (5,0%).



Prospetto 3. Ente/organizzazione e luogo formale

Ente / luogo formale dell'intervista	Numero interviste	
	v.a.	v. %
Ambulatorio sociale	4	3,3
Abitazioni private	23	16,7
Centro d'accoglienza	8	6,7
Chiesa, luoghi di culto	14	11,7
Cooperativa sociale	6	5,0
Flai Cgil, INCA	13	10,8
Luogo di incontro di immigrati	32	26,7
Luogo di lavoro	4	3,3
Piazza o via/Lungomare	10	8,3
Presidio Caritas	6	5,0
Totale	120	100,0

Questi spazi, non sono meramente geografici, ma soprattutto luoghi sociali (in quanto spazi vitali dei migranti) e sono ulteriormente distinguibili in due serie di macro-gruppi: la prima serie è costituita da spazi di aggregazione come le sedi sindacali, i bar o gli esercizi pubblici frequentati dai lavoratori immigrati, le aree dei centri Caritas o di altri enti di volontariato e di assistenza; la seconda serie, al contrario, raccoglie, oltre alle abitazioni private dei migranti stessi, i Centri di accoglienza che li ospitano, i dormitori o gli insediamenti informali. E infine, nei casi in cui è stato possibile, gli spazi prescelti sono i luoghi in cui si svolgono attività lavorative (pochi casi), oppure spazi aperti come strade e piazze, il lungomare di Mondragone o i bar di Eboli o di Giugliano.



1.2 Alcuni aspetti socio-demografici

di Ugo Melchionda

I dati strutturali del collettivo intervistato

Cittadinanza, genere 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, la stragrande maggioranza sono di genere maschile (il 75%), come si evince dalla Tab. 1. Di questi il 14,2% proviene dal Nord Africa (nella fattispecie dal Marocco) e il 61,3% dal Ghana (il 22,5%), dalla Nigeria (il 16,7%) e dal Gambia (il 9,2%). Un gruppo ancora proviene da altri paesi africani, in misura del 12,5%. Gli altri intervistati, provengono, rispettivamente, dall'Est Europa (il 15,8%, in primis dalla Romania, e poi in misura minore dalla Bulgaria ed Ucraina) e dal Sub Continente indiano (il 9,2%): sia dall'India che dal Pakistan (la zona del Nord-est, il Punjab) e dal Bangladesh.

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

Cittadinanza	Numero casi		Totale	
	Maschi	Femmine	v.a.	v. %
	v.a.	v.a.		
Altri Africa	15	-	15	12,5
Bangladesh e India	11	-	11	9,2
Est Europa	7	12	19	15,8
Gambia	11	-	11	9,2
Ghana	23	4	27	22,5
Marocco	14	3	17	14,2
Nigeria	9	11	20	16,7
Totale	90 (75,5%)	30 (25,5%)	120 (100,0%)	100,0%

Naturalmente il valore medio della percentuale della presenza femminile (attestato al 25,5%) è molto diverso sulla base del Paese di provenienza, così come è diverso in relazione alle aree comunali di insediamento, in rapporto a quanto avviene sulla base delle



caratteristiche che configurano i flussi migratori intercontinentali che hanno interessato l'intero territorio italiano negli ultimi decenni. Le intervistate provengono perlopiù dall'Est Europa (12 casi), dalla Nigeria (11 casi), e poi – a seguire – dal Ghana e dal Marocco. Si tratta di comunità che nel corso degli anni si sono riequilibrate dal punto di vista demografico, essendo stati per molto tempo o maggioritariamente maschili (come il Marocco, e il Ghana, ad esempio), o maggioritariamente femminili (come la Nigeria o la Romania e la Bulgaria).

La Tab. 2 sintetizza la composizione delle classi di età, dove si riscontra che nell'insieme il gruppo di intervistati è relativamente giovane: il 26,0% (del totale, un rispondente su quattro) ha una età massima di 30 anni, essendo nato dopo il 1990, mentre il 35,0% ha una età superiore che si aggira intorno ai 40 anni. Ed un altro gruppo percentualmente compatibile con quest'ultimo ha un'età ancora più alta, ovvero si concentra nelle classi superiori agli oltre 40 anni. Per quanto concerne il sottogruppo delle lavoratrici intervistate ciò che lo caratterizza d'acchito (tenendo in considerazione il basso numero di casi) è l'età mediamente più alta dei colleghi di genere maschile. La componente maggioritaria (15 casi su 30) è nata prima del 1979, sicché – all'autunno del 2021 (periodo della rilevazione) avevano 42 anni ed oltre.

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

Anni di nascita	Sesso.		
	Maschi	Femmine	Totale
Prima del 1979	31	15	46
	67,4	32,6	100,0
1980-1984	13	8	21
	61,9	38,1	100,0
1985-1989	20	1	21
	95,2	4,8	100,0
1990- 1994	11	5	16
	68,8	31,3	100,0
Dopo il 1995	15	1	16
	93,8	6,3	100,0
Totale	90	30	120
	(75,0%)	(25,0%)	(100,0%)

Le lavoratrici – in riferimento al proprio aggregato (30 casi) - sono maggiormente rappresentate nelle classi di età più alte, essendo concentrate perlopiù nelle classi



precedenti al 1984: il 32,6% sono nate prima del 1979 e il 38% nel 1985, a fronte delle nate nelle classi successive. Queste ammontano soltanto a sette casi complessivi.

L'anno di nascita è strettamente correlato al periodo storico di arrivo in Italia, come sintetizza la Tab. 3. Tra gli intervistati nati prima del 1979 una componente pari al 45,7% (21 casi su 120) è giunto in Italia prima del 2003 e un'altra - con una stessa percentuale (quindi ancora il 45,7%, pari a 21 casi) è approdato nel periodo compreso tra il 2003 e il 2015. Per le classi di età più giovani (i nati dopo il 1990) i periodi di arrivo sono differenti: 16 intervistati (su 31) – dunque la metà – arrivano dai sette ai 18 anni addietro, mentre altri 15 arrivano dopo il 2016. Il fatto interessante è che comparando la fascia di età con quella dell'arrivo in Italia si riscontra che l'età alla partenza era piuttosto giovane per l'intero collettivo intervistato. Una parte consistente di essi aveva una età che si aggirava intorno ai 18 e i 22 anni, un'altra – di entità minore - tra i 27 e i 30 e infine la parte restante una età poco superiore ai 32/35 anni (all'incirca). Ciò evidenzia, in linea generale, che questi lavoratori, essendo arrivati mediamente molto giovani, al momento dell'intervista (autunno 2021) avevano maturato già una esperienza di lavoro nel settore agricolo di almeno una decina/una quindicina di anni. Siamo dunque davanti a maestranze professionalmente mature e con una capacità lavorativa piuttosto qualificata.

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

Anno di nascita	Arrivo in Italia			
	Prima del 2003	Tra il 2003 e il 2015	Dopo il 2016	Totale
Prima del 1979	21	21	4	46
	45,7	45,7	8,6	100,0
1980-1984	4	15	2	21
	19,0	71,4	9,6	100,0
1985-1989	1	13	7	21
	4,7	62,0	33,3	100,0
1990- 1994	1	12	3	16
	6,3	75,0	18,7	100,0
Dopo il 1995	-	4	12	16
	-	25,0	75,0	100,0
Totale	27	65	28	120
	(22,5%)	(54,2%)	(23,3%)	(100,0%)



Anni di arrivo, genere e cittadinanza

Analizzando gli stessi dati dal punto di vista del genere si smentisce il modello migratorio che poggia sul fatto che parte prima l'uomo e poi – una volta sistemato nel luogo di insediamento – viene raggiunto dalla donna, come poteva accadere nelle migrazioni dell'immediato dopoguerra (ed anche in quelle ancora anteriori nel tempo). Ciò che si riscontra nella Tab. 4 è l'esatto contrario, almeno per le prime fasi migratorie che coinvolgono il collettivo in esame. Da questa prospettiva emerge che soltanto il 16,7% dei lavoratori è giunto in Italia prima del 2003, a fronte del 40,0% delle donne, mentre il rapporto si capovolge, in favore dei lavoratori, nelle fasi di arrivo successive.

Nel periodo 2003-2015 arriva infatti il 56,7% di questi ultimi a fronte del 46,7% delle lavoratrici. Il divario aumenta ancora per quanti sono arrivati dopo il 2016. I lavoratori intervistati sono il doppio delle lavoratrici. Al riguardo, occorre tener presente, da un lato, le difficoltà registrate nell'intervistare le lavoratrici agricole (e non solo) nel periodo pandemico perché una parte di esse, soprattutto dell'Europa dell'Est, sono rientrate in patria per la cura della famiglia; dall'altro, come si evince anche dai dati nazionali, il rapporto numerico in genere tra lavoratori e lavoratrici è mediamente di due su tre.

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

Arrivo in Italia	Sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
Prima del 2003	15	12	27
	16,7	40,0	22,5
Tra il 2003 e il 2015	51	14	65
	56,7	46,7	54,2
Dopo il 2016	24	4	28
	26,7	13,3	23,3
Totale	90	30	120
	100,0	100,0	100,0
	(75,5%)	(25,5%)	(100,0%)

Per quanto già detto si rileva altresì che il periodo di permanenza (il numero degli anni di insediamento), come sintetizzato nella Tab. 5, mediamente è maggiore quello relativo alle lavoratrici: il 15,9 anni a fronte dei 12,6 (dei lavoratori). Il valore mediano per i due gruppi è rispettivamente pari a 12,0 e 14,5 anni.



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

Sesso	Media	Mediana	Numero casi	Deviazione standard
Maschi	12,6180	12,0000	89	7,73203
Femmine	15,9643	14,5000	28	6,37984
Totale	13,4188	12,0000	117	7,54211

Tali differenze sono più evidenti in alcuni gruppi nazionali come gli europei dell'Est, tra i quali le lavoratrici intervistate arrivate prima del 2003 ammontano al 45,5% (del totale), contro il 28,6% dei lavoratori. Considerando i lustri più recenti le proporzioni si invertono (anche se non di molto): le donne giunte tra il 2004 e il 2015 costituiscono il 54,5% dei casi, mentre i maschi giunti nello stesso periodo il 57,1% del totale. Altrettanto vale per paesi come il Ghana e soprattutto la Nigeria, come si legge nella Tab. 6. Nel primo dei due paesi appena citati, le piccole dimensioni del gruppo degli intervistati tolgono gran parte di significatività euristica al dato, ma nel secondo paese (la Nigeria) il fenomeno assume una certa rilevanza. Di fatto, per tutti gli anni '90 fino al 2003 giungono in Italia solo le intervistate femmine, mentre nel periodo intercorrente tra il 2004 il 2015 le percentuali delle lavoratrici e dei lavoratori tendono ad equilibrarsi. Nella fase successiva, dopo il 2016, sono arrivati soltanto i colleghi maschi. Con il gruppo dei lavoratori intervistati ghanesi e di quello dei marocchini l'andamento è inverso, ma le lavoratrici di queste nazionalità sono numericamente poco rilevanti.



Tab. 6. Arrivo in Italia per sesso e per cittadinanza (v.a. e v. %)

Cittadinanza	Arrivo in Italia	Sesso		
		Maschio	Femmina	Totale
Est Europa	Prima del 2003	2	5	7
		28,6	45,5	38,9
	Tra 2004 e il 2015	4	6	10
		57,1	54,5	55,6
	Nel 2016 o dopo	1	-	1
		14,3	-	5,6
Totale	7	11	18	
		100,0	100,0	100,0
Ghana	Prima del 2003	1	2	3
		4,3	50,0	11,1
	Tra il 2004 e il 2015	18	1	19
		78,3	25,0	70,4
	Nel 2016 o dopo	4	1	5
		17,4	25,0	18,5
Totale	23	4	27	
		100,0	100,0	100,0
Marocco	Prima del 2003	5	-	5
		38,5	-	33,3
	Tra il 2004 e il 2015	5	1	6
		38,5	50,0	40,0
	Nel 2016 o dopo	3	1	4
		23,1	50,0	26,7
Totale	13	2	15	
		100,0	100,0	100,0
Nigeria	Prima del 2003	-	4	4
		-	36,4	20,0
	Tra il 2004 e il 2015	4	6	10
		44,4	54,5	50,0
	Nel 2016 o dopo	5	1	6
		55,6	9,1	30,0
Totale	9	11	20	
		100,0	100,0	100,0



Stato civile, e religione di appartenenza

Per ciò che riguarda lo stato civile dell'insieme degli intervistati si riscontra che quasi la metà degli stessi (il 49,2%) è sposato o convivente, come si legge nella Tab. 7. Una quota inferiore, ma rilevante (il 38,3%, dunque più di un terzo), è costituita da lavoratori celibi e lavoratrici nubili. Soltanto una piccola percentuale (l'8,3%) è divorziato o separato, e ancora una piccola percentuale è costituita da vedovi/e. Tuttavia, tali percentuali assumono un peso differenziato in relazione al genere: poco più di una lavoratrice su due (il 56,7%) è coniugata o convivente, a fronte del 46,7% dei lavoratori. Inoltre, tra quanti hanno dichiarato di essere celibi, le percentuali si attestano al 46,7%, mentre per le nubili al 13,3%. I lavoratori e le lavoratrici divorziate/separate e i vedovi/vedove sono numericamente pressoché simili.

Tab. 7. Stato civile e sesso degli intervistati (v.a. e v. %)

Stato civile	Sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
Celibe/nubile	42	4	46
	46,7	13,3	38,3
Sposato o convivente	42	17	59
	46,7	56,7	49,2
Vedovo/a	2	3	5
	2,2	10,0	4,2
Divorziato/separato	4	6	10
	4,4	20,0	8,3
Totale	90	30	120
	100,0	100,0	100,0
	(75,0%)	(25,0%)	(100,0%)

Tali caratteristiche confermano il fatto che una buona parte del collettivo di lavoratori/trici intervistati è in Italia da alcuni decenni addietro e – seppur in giovane età – nel processo di insediamento ha costituito o ricostituito il proprio nucleo familiare, ossia o ex novo oppure facendosi raggiungere dal coniuge o dalla coniuge. Gli intervistati celibi o le intervistate nubili sono maggiori tra coloro che sono arrivati da meno anni e si trovano (in parte) tuttora alle prese con le questioni attinenti al salario, all'alloggio e alla fragilità occupazionale, ed anche – come sopra tratteggiato – con problemi relativi allo status giuridico della documentazione di soggiorno.



Prendendo in considerazione infine lo stato civile in relazione alla cittadinanza – riportate nella Tab. 8 - si nota come la percentuale di coniugati o conviventi è mediamente attestabile, per l'intero gruppo di intervistati, a quasi il 50,0% del totale. Sopra tale media si posizionano due sottogruppi: da una parte i lavoratori dell'Est europeo con percentuali molto alte (il 73,7%), e quelli del Ghana (con il 55,6%). Al di sotto della media si posizionano tutti gli altri gruppi nazionali intervistati, e tra questi spiccano i marocchini (con il 47,1%) e gli altri africani (con il 46,7%). L'altro gruppo più folto, ma molto minore dei precedenti, come già detto sopra, è quello dei celibi/nubili (pari al 38,3%), di cui i ghanesi costituiscono la componente più numerosa (10 casi su 46). A questo sottogruppo segue quello gambiano e nigeriano, entrambi con 8 casi ciascuno. Si registra, infine, il gruppo minoritario di intervistati separati/divorziati o vedovi.

Tab. 8. Cittadinanza e stato civile degli intervistati (v.a. e v. %)

Cittadinanza	Stato civile					Coniugati/ conviventi v. %
	Celibe/nubile	Sposato/ convivente	Vedovo	Divorziato/ separato	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Altri Africa	6	7	-	2	15	46,7
Bangladesh e India	6	4	1	-	11	36,4
Est Europa	2	14	1	2	19	73,7
Gambia	8	3	0	-	11	27,3
Ghana	10	15	2	-	27	55,6
Marocco	6	8	-	3	17	47,1
Nigeria	8	8	1	3	20	40,0
Totale	46 (38,3%)	59 (49,2%)	5 (4,2%)	10 (8,3)	120 (100,0%)	49,2

La Tab. 9 sintetizza l'appartenenza religiosa, ossia, per meglio dire, quella praticata nei paesi di provenienza indipendentemente dalle credenze individuali di ciascun rispondente. Sicché, data la composizione della cittadinanza sopra tratteggiata, l'appartenenza religiosa degli intervistati appare del tutto scontata. La polarità che emerge è tra quella cristiana, dichiarata da poco più la metà dei casi (il 52,5%), seguita, a distanza dai credenti della religione islamica (il 33,3%), ma – in modo inaspettato – ci troviamo di fronte al restante 14,2% (dunque quasi un intervistato su otto), che dichiara di non professare nessuna religione.



Tab. 9. Religione di appartenenza degli intervistati (v.a. e v. %)

Religione	Numero casi	
	v.a.	v. %
Cristiana	63	52,5
Islamica	40	33,3
Nessuna	17	14,2
Totale	120	100,0

Alla domanda se si incontrano difficoltà a praticare la propria religione – e le ritualità da essa prevista – le risposte sono state piuttosto omogenee, poiché quasi tutti i rispondenti hanno dichiarato nessuna. Tale risposta infatti è stata profferita da poco più di quattro intervistati su cinque: vuoi perché non ne hanno effettivamente incontrate, vuoi perché il raccoglimento/la preghiera può essere considerato anche un fatto individuale, vuoi perché non seguono alcun credo religioso. Possiamo dedurre che i pochi che hanno risposto positivamente, ovvero che incontrano sovente difficoltà, individuano quella maggiore nella mancanza di luoghi di culto dedicati, poiché – in questi – assume significatività la dimensione collettiva, la dimensione comunitaria. Infatti, finché la pratica religiosa resta circoscritta a livello individuale non sembrerebbe determinare disagi, mentre quando necessità della sua dimensione corale questi ultimi tendono a manifestarsi.

Per i musulmani questa polarità è ben sentita, giacché le preghiere quotidiane (almeno le cinque prescrittive) possono svolgersi anche nei luoghi di lavoro (e in alcune aziende sono presenti degli spazi dedicati), mentre l'assenza di moschee centrali – dunque di raccolta dei fedeli del venerdì – non facilita la preghiera comunitaria. E ciò accade anche quando le moschee sono presenti, ma lontane dai comuni di residenza o di lavoro – e pertanto non facilmente raggiungibili.

Anni di studio, titolo di studio, competenza linguistica

Anni di scuola frequentati e titolo di studio posseduto

Abbiamo quindi indagato la scolarità degli intervistati, gli anni di scuola frequentati, il titolo di studio e le competenze linguistiche in lingua italiana. Gli intervistati costituiscono un gruppo in cui la maggioranza (il 55,8%) ha meno di nove anni di scuola (e il 38% ne ha 5 o meno) e appena poco più del 10% ne ha un numero superiore a 14. Coloro che hanno più di cinque anni di scuola, ma meno di otto, rappresentano una quota



superiore al 17,7% del totale. Ovviamente tali ripartizioni risentono di due fattori: la cittadinanza e il sesso, come si evince dalle Tab. 10 e 11. I gruppi nazionali in cui sono del tutto assenti coloro che hanno frequentato la scuola al di sotto dei cinque anni - leggendo la prima tabella - sono soltanto gli europei dell'Est, i cittadini dell'India e del Bangladesh, mentre sono presenti negli altri gruppi nazionali configurando la presenza di lavoratori analfabeti. Questi ultimi ammontano al 38,1% del totale (di 120), quindi circa un terzo dell'intero gruppo di intervistati in esame.

Il livello di istruzione fino agli otto anni di scolarità interessa 21 intervistati (pari ad una percentuale del 17,1%), equivalente alla scuola media inferiore. Un balzo significativo (33,6%) si registra per gli scolarizzati della fascia successiva, compresa tra i 9 e i 14 anni di scuola, corrispondente alle scuole superiori (italiane). Le scuole universitarie - per quanti hanno dichiarato di aver studiato più di 14 anni - sono appannaggio di una minoranza, pari al 10,6% degli intervistati (un rispondente su dodici).

Tab. 10. Anni di scuola completati e cittadinanza degli intervistati (v. a. e v. %)

Cittadinanza	Anni di scuola completati				Totale	
	Fino a 5	Da 6 a 8	Da 9 a 14	Più di 14	v. %	v.a.
	v. %	v. %	v. %	v. %		
Altri Africa	71,5	7,1	21,4	-	100,0	(16)
Bangladesh e India	-	22,2	55,6	22,2	100,0	(9)
Est Europa	-	23,5	52,9	23,5	100,0	(17)
Gambia	45,5	18,2	36,4		100,0	(11)
Ghana	51,9	14,8	37,0	3,7	100,0	(29)
Marocco	43,8	25,0	18,8	18,8	100,0	(17)
Nigeria	63,2	15,8	21,1	10,5	100,0	(21)
Totale v.a.	46 (38,1%)	21 (17,7%)	41 (33,6%)	12 (10,6%)		(120) (100,0%)

La seconda variabile decisiva è costituita dalla ripartizione per genere, come riporta la Tab. 12. E contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare la componente che detiene un numero di anni di studio maggiore è quello delle lavoratrici, benché - occorre ricordarlo - rappresentano solo una piccola frazione del totale degli intervistati. In proporzione, tra quante non hanno studiato per nulla e quante hanno effettuato soltanto la scuola media, le differenze rispetto ai corrispondenti valori dei colleghi maschi sono alquanto più favorevoli: il 46,4% delle prime a fronte del 60,0% dei secondi. Ancora: il gruppo



femminile è maggiormente presente, in termini percentuali, di quello maschile anche nella classe di anni di studio compresa tra i 9 e i 14 anni, ed infine in quella superiore a 14 anni di scolarità.

Tab. 11. Sesso e anni di scuola degli intervistati. (v.a. e v. %)

Sesso	Anni di scuola				
	Fino a 5	Da 6 a 8	Da 9 a 14	Più di 14	Totale
Maschi	36	18	30	6	90
	40,0	20,0	33,3	6,7	100,0
Femmine	10	3	11	6	30
	35,7	10,7	39,3	21,4	100,0
Totale	46 (38,1%)	21 (17,7%)	41 (33,6%)	12 (10,6%)	120 (100,0%)

In base agli anni di scolarità – come si legge nella Tab. 12 - i corrispondenti titoli di studio (comparabili per semplicità a quelli nostrani) in possesso dagli intervistati sono così articolati: il 21,7% di essi ha un titolo pari a un diploma superiore (un diploma o una laurea, e in qualche caso anche un titolo post-universitario) e l'8,3% un titolo di formazione professionale. Ciò sta a significare che almeno il 30,0% - poco meno di un terzo del collettivo intervistato – ha un'adeguata formazione scolastico-professionale. Di converso, i due terzi degli intervistati – anche in relazione alla giovane/giovanissima età dichiarata alla partenza dal paese di origine - hanno titoli di studio correlabili alla media inferiore (uno su cinque, pari al 20,8%) o, un altro 30,0%, alla licenza elementare.

Tab.12. Titolo di studio per genere (v.a. e v. %)

Titolo di studio	Sesso					
	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %
Nessuno /scuola coranica	20	20,0	3	10,0	23	19,2
Licenza elementare	29	32,2	7	23,3	36	30,0
Scuola media	19	21,1	6	20,0	25	20,8
Formazione professionale	5	5,6	5	16,7	10	8,3
Diploma	15	16,7	7	23,3	22	18,3
Laurea o titolo post universitario	2	2,2	2	6,7	4	3,4
Totale	90	100,0	30	100,0	120	100,0



Infine, si riscontra un gruppo – uguale al 20,0% all'incirca – che da una parte non possiede nessun titolo (individuabile fra quanti hanno frequentato la scuola fino a cinque anni) e un'altra parte – tra i cittadini provenienti dai paesi islamici – pur frequentano la scuola coranica non possiede titoli perché non sono previsti. Ma ciò non vuol dire, ovviamente, sia nell'uno che nell'altro caso, che le capacità di svolgere il lavoro richiesto non siano adeguate, ma soltanto che in questa componente di intervistati le difficoltà di orientamento sociale nel contesto di residenza o di occupazione potrebbero essere plausibilmente maggiori.

Le competenze in lingua italiana

Anni di scolarità ed anni di permanenza in Italia, di lavoro ed integrazione (sia pure insufficiente) hanno prodotto una rilevante competenza linguistica: oltre 4 intervistati su 5 (87,5%) dichiarano di avere una competenza alta o abbastanza alta nel comprendere la lingua italiana, e l'85% nel parlarla. Molti di meno sono coloro che dichiarano la stessa competenza nella lettura e nella scrittura: poco meno del 40% ha capacità medio alte di leggere e poco più del 34% di scrivere, come mostra la Tab. 13.

Tab. 13. Tipo e grado di competenza linguistica in italiano (v.a. e v. %)

Tipo di competenza	Grado di competenza			Totale
	Poco	Abbastanza	Bene	
Comprendere	15 12,5	45 37,5	60 50,0	120 100,0
Parlare	18 15,0	63 52,5	39 32,5	120 100,0
Leggere	75 60,8	35 29,2	12 10,0	120 100,0
Scrivere	78 65,0	34 28,3	8 6,7	120 100,0

Tale competenza è correlata all'età degli intervistati, ed anche all'anno di arrivo nel nostro paese. Nella Tab. 14 si evidenzia il tipo di competenza linguistica e gli anni di nascita. Occorre precisare che tali livelli di competenza – come è intuibile – servono ai lavoratori e alle lavoratrici come strumento, tra gli altri, di autodifesa, ossia come capacità di comprendere i discorsi che ascoltano (dal datore di lavoro, dall'intermediario e non secondariamente nei rapporti con le istituzioni), e di rispondere parlando adeguatamente e per di più domandare spiegazioni a loro volta. Ciò che appare importante, tuttavia, è



sapere leggere i documenti (ed anche i contratti di lavoro, gli atti amministrativi, etc.), e sapere quantomeno, in caso di difficoltà, a chi rivolgersi avendone compreso il contenuto.

Dai dati si evince che tra le due polarità estreme del grado di competenza linguistica auto-valutata – il che appare importante giacché riflette l'esperienza dei lavoratori/trici intervistate – la forbice che denota le differenze è correlabile al tipo specifico di competenza. In relazione al grado di comprensione della lingua italiana la percentuale di quanti rispondono “poco” è minore di quanti rispondono “bene”: il 26,7% a fronte del 45,0% (quasi un intervistato su due). Invece tra gli stessi gradi di competenza ma inerenti alla lingua parlata la percentuale maggiore è ravvisabile su “poco” (il 37,5%), anziché su “bene” (il 28,3%). Un sostanziale equilibrio si registra per la competenza concernente la capacità di leggere: i due livelli opposti si attestano percentualmente intorno al 30,0% degli intervistati.



Tab. 14. Competenza in italiano e anno di nascita. (v.a. e v. %)

Tipo e grado di competenza		Anno di nascita					Totale
		Prima del 1979	Dal 1980 al 1984	Dal 1985 al 1989	Dal 1990 al 1994	Dopo il 1995	
Comprendere	Poco	5 15,6	3 9,4	7 21,9	5 15,6	12 37,5	32 100,0
	Abbastanza	15 44,1	3 8,8	6 17,6	8 23,5	2 5,9	34 100,0
	Bene	26 48,1	15 27,8	8 14,8	3 5,6	2 3,7	54 100,0
	Totale	46	21	21	16	16	120
Parlare	Poco	15 33,3	4 8,9	11 24,4	5 11,1	10 22,2	45 100,0
	Abbastanza	11 26,8	10 24,4	7 17,0	8 19,5	5 12,2	41 100,0
	Bene	20 58,8	7 20,6	3 8,8	3 8,8	1 2,9	34 100,0
	Totale	46	21	21	16	16	120
Leggere	Poco	2 5,6	7 19,4	10 27,8	5 13,9	12 33,3	36 100,0
	Abbastanza	20 40,8	10 20,4	8 16,3	8 16,3	3 6,1	49 100,0
	Bene	24 68,6	4 11,4	3 8,6	3 8,6	1 2,9	35 100,0
	Totale	46	21	21	16	16	120
Scrittura	Poco	32 39,0	15 18,3	18 22,0	6 7,3	11 13,4	82 100,0
	Abbastanza	8 34,8	3 13,0	3 13,0	7 30,4	2 8,7	23 100,0
	Bene	6 40,0	3 20,0	-	3 20,0	3 20,0	15 100,0
	Totale	46	21	21	16	16	120-

Una accentuata differenza, ma ciò non deve meravigliare, si registra nella competenza concernente la scrittura. Il 68,3% dei rispondenti afferma di saper scrivere “poco”, e soltanto il 12,5% (un lavoratore/trici su dieci, quindi) afferma di saper scrivere “bene”. Tra queste due polarità il livello intermedio auto-valutativo denominato “abbastanza”, a prescindere dai tipi specifici di competenza dianzi argomentati, sposta il giudizio



complessivo delle competenze linguistiche decisamente sull'oggettiva positività (avendo ipotizzato la scala auto-valutativa dal basso verso l'alto). Ne consegue, che quasi tutte le risposte positive che riguardano i valori quantificanti di "abbastanza" e "bene", sono maggiori in tutte le classi di età, in riferimento al comprendere, parlare e leggere, il valore quantificante "poco" correlato alla capacità di scrittura è al contrario sempre basso (riflettendo l'oggettiva difficoltà nello scrivere, come anche prima evidenziato).

Considerando gli anni di arrivo degli intervistati si rileva che il numero di quanti sono in possesso di competenze linguistiche medio-alte (avendo risposto "abbastanza" e "bene") cresce accentuatamente man mano che si restringe il numero degli anni di permanenza, ad eccezione, come appena accennato, alla capacità di scrittura. Il passar del tempo e le esperienze lavorative e socio- esistenziali acquisite non possono che aumentare le competenze linguistiche che parlando/ascoltando e domandando, mentre quelle più avanzate, come la lettura e soprattutto la scrittura, come sopra già detto, necessitano di forme di apprendimento strutturate che soltanto la scuola o una formazione dedicata possono incrementare.

La condizione abitativa e il grado di soddisfazione

Tipologia di abitazione e di convivenza alloggiativa

Continuando l'analisi dei dati sociodemografici, il passo successivo è costituito dall'analisi dell'alloggio e delle problematiche relative: al tipo di abitazione, al numero dei conviventi, al tempo di permanenza ed eventuali criticità e dunque (eventuale) necessità di cambiare sistemazione alloggiativa, come sintetizza la Tab. 15.

Tab.15. Tipologia di Abitazione/alloggio attuale. (v.a. e v. %)

Tipologia di alloggio	Numero casi	
	v.a.	v. %
Abitazione in affitto /proprietà singola	16	13,3
Abitazione, in affitto con familiari	38	30,8
Abitazione in affitto/Ospite di familiari e amici	43	34,2
Centro di accoglienza/Dormitorio campo CRI	14	11,7
Insedimento informale spontaneo	9	7,5
Alloggi aziendali o a disposizione dell'azienda	3	2,5
Totale	120	100,0



La tipologia di alloggio prevalente tra gli intervistati è costituita dall'abitazione in affitto con familiari o con familiari e amici: il 65,0% degli intervistati utilizza, con quote simili tra loro, l'una o l'altra tipologia (rispettivamente il 30,8% la prima e il 34,2% la seconda). E ciò è facilmente comprensibile poiché il modello familiare nucleare o relativamente esteso è quello che, in linea generale, i migranti tendono ad assumere adattandosi ai modelli esistenti nel paese di arrivo e insediamento. Terza tipologia prevalente è quella costituita da abitazioni vissute da singoli intervistati (il 13,3%), in cui sono presenti pure alcuni lavoratori che hanno dichiarato di essere proprietari dell'abitazione (tre casi).

Al quarto posto (con l'11,7%), per numero di rispondenti, si posizionano i Centri di accoglienza (CAS o SAI per rifugiati e richiedenti asilo) e dormitori organizzati dalle istituzioni locali o dalla Croce Rossa dove alloggiano i lavoratori più vulnerabili. Molto meno numerosi sono gli intervistati che alloggiano insediamenti informali spontanei (appena il 7,5% del totale). In ultimo, si registra un piccolissimo gruppo di lavoratori che alloggia in locali messi a disposizione dell'azienda dove è occupato (il 2,5%). Da questa situazione deriva il relativo affollamento degli alloggi: se solo il 21,0% degli intervistati dichiara di vivere da solo o con un'altra persona, circa il 38,0% vive in alloggi collettivi, in cui il numero di ospiti varia (e tale cifra comprende sia i Centri di accoglienza che case comunitarie), mentre la parte restante (62%) degli intervistati dichiara di abitare in alloggi che con 3, 4, 5 fino a 7 o più conviventi

Tab.16. Numero persone conviventi. (v.a. e v. %)

Numero conviventi	Numero casi	
	v.a.	v. %
Nessun convivente, da solo	6	5,0
2 conviventi	20	16,7
3 conviventi	10	8,3
4 conviventi	16	13,3
Da 5 a 7 conviventi	22	18,3
Più di 7, a seconda del tipo di Centri di accoglienza, dormitori o case comunitarie	46	38,3
Totale	120	100,0

Naturalmente tali dinamiche sono influenzate sia dall'offerta del territorio di Centri di accoglienza o dormitori, sia dalla cittadinanza. La Tab. 19 evidenzia che la modalità di affitto delle abitazioni è quella predominante poiché assomma i tre quarti degli intervistati (il 78,3%). E questa modalità non poteva che essere quella preminente per la caratteristica



principale che contraddistingue quasi l'intero collettivo all'esame, ovvero la sua lunga stabilizzazione territoriale che si attesta mediamente da più di sette anni. Un periodo piuttosto lungo da permettere una certa sistemazione alloggiativa ed anche occupazionale, seppur in presenza di difficoltà di diversa natura. L'altra componente, ammontante al 22,2% (come appena sopra accennato) alloggia in situazioni più precarie/fortuite.

Dal punto di vista della nazionalità dei rispondenti si riscontra innanzitutto l'assenza di lavoratori dell'Europa dell'Est e della Nigeria all'interno dei Centri di prima accoglienza/insediamenti informali, in secondo luogo appare evidente che il ricorso all'affitto condiviso con amici/connazionali è quello più comune a tutte le comunità. Questa modalità è strettamente connessa all'ammontare del salario, all'assenza di nuclei familiari propri; ed anche alla scarsità delle opportunità abitative nei centri rurali dove si svolge generalmente l'attività lavorativa. Beneficiano di un alloggio in azienda (non se ne conosce la qualità) due cittadini africani e uno indiano.

Tab. 17. Tipo di alloggio per cittadinanza (v.a. e v. %)

Cittadinanza	Abitazione abituale (v.a.)						Totale
	In affitto singola	In affitto con familiari	In affitto con amici	Centro di accoglienza	Insiediamento informale	Alloggio aziendale	
Altri Africa	1	2	7	3	1	1	15
	6,7	13,3	46,6	20,0	6,7	6,7	100,0
Bangladesh e India	2	4	1	1	2	1	11
	18,2	36,4	9,1	9,1	18,2	9,1	100,0
Est Europa	1	11	7	-	-	-	19
	5,3	57,9	36,8	-	-	-	100,0
Gambia	2	-	4	3	2	-	11
	18,2	-	36,4	27,3	18,2	-	100,0
Ghana	6	5	12	1	3	-	27
	22,2	18,5	44,4	3,7	11,1	-	100,0
Marocco	3	4	6	3	1	-	17
	17,6	23,5	35,3	17,6	5,9	-	100,0
Nigeria	1	11	4	3	-	1	20
	5,0	55,0	20,0	15,0	-	5,0	100,0
Totale	16	37	41	14	9	3	120
	(13,3%)	(30,8%)	(34,2%)	(11,7%)	(7,5%)	(2,5%)	(100,0%)



Tempo di permanenza nella stessa abitazione e nella stessa area comunale

Il tempo di permanenza nell'alloggio (al momento dell'intervista), quale indicatore di stanzialità/mobilità intra provinciale ed extra provinciale, è ravvisabile nella Tab. 18. Al riguardo si rileva che un terzo dei rispondenti dichiara di essere nello stesso alloggio da meno di sei mesi (il 10,0% del totale), essendo – con molta probabilità - il gruppo che più degli altri tende alla mobilità. Un altro gruppo, che si attesta al 23,3% (un intervistato su quattro) staziona nella medesima abitazione da sei mesi ad un anno, posizionandosi, plausibilmente, in quella fascia di lavoratori che sono indecisi se restare/andar via, in attesa di comprendere meglio come si evolverà la situazione occupazionale. Da questa dipenderà la decisione da prendere nell'una o nell'altra possibilità. Gli altri intervistati, sebbene con una temporalità stanziale diversa, a partire da più di due anni, appaiono d'acchito più stanziali, poiché ammonta a circa il 50,0% dell'intero collettivo in questione (a quasi la metà di questo aggregato è stabile da oltre cinque anni). In linea generale il tempo di permanenza varia anche in funzione del tipo di abitazione che influenza a sua volta, la maggiore o minore stabilità territoriale.

Tab. 18. Tempo di permanenza nella stessa abitazione/alloggio (v.a. e v. %)

Tempo di permanenza	Numero casi	
	v.a.	v. %
Fino a 6 mesi	12	10,0
Da 6 mesi - 1 anno	28	23,3
Tra 1 e 2 anni	20	16,7
Tra 2 e 5 anni	31	25,8
Tra 5 e 9 anni	16	13,3
10 anni o più	13	10,8
Totale	120	100,0

Di fatti la polarità è data da un lato dalle case in affitto con familiari da considerarsi quelle di gran lunga più stabili, agli alloggi posizionati negli insediamenti informali spontanei essendo quelli più soggetti a variazioni/mobilità. Dall'altra dalle case in affitto con amici/connazionali conviventi con una stabilità minore della tipologia precedente in quanto la fuoriuscita dalle stesse è più frequente (cambio di lavoro, cambio di amici, dissidi e conflitti, etc.), e gli alloggi nei Centri di prima accoglienza/case comunitaria strutturate. Queste ultime sono molto spesso supervisionate dalle istituzioni locali. Ed hanno delle regole che orientano le fuoriuscite degli ospiti e le successive entrate dei nuovi. Queste ultime considerazioni sono state effettuate sulla base della media di



permanenza nella stessa abitazione/alloggio ubicato nei diversi comuni di residenza al momento dell'intervista, come riporta la Tab. 19.

Tab.19. Ubicazione dell'alloggio (v.a. e v. %)

Comune	Numero casi	Media dei mesi
Castel Volturno	34	34,87
Eboli	17	54,80
Giugliano	17	30,40
Caserta	11	81,60
Mondragone	8	31,71
Licola	7	44,00
Cancello ed Arnone	5	11,20
Capaccio, Paestum	5	44,00
Bellizzi	4	71,50
Pontecagnano, Faiano	3	136,00
Villa Literno	2	48,00
Altri casi singoli	7	46,3
Totale	120	45,92

Da questa si rileva che in alcuni comuni campani come Pontecagnano e Faiano, sia pure in un numero limitato di casi, la media di permanenza alloggiativa è molto elevata, allorché si staglia per ben 136 mesi, in sintesi per più di dieci anni. Oppure, come si osserva a proposito del Comune di Caserta, per 81 mesi, mentre quasi si dimezzano nei comuni di Licola, Capaccio e Paestum (intorno 44 mesi). In altri comuni come Giugliano e Mondragone la permanenza risulta essere ancora inferiore stagliandosi intorno ai 30 mesi per ciascuno. Al contrario, come Cancello ed Arnone dove la media di permanenza nella stessa abitazione/alloggio è decisamente più bassa ancora (fino a 12 mesi). Ciò è dovuto in *primis* dal tipo di occupazione che queste aree agricole offrono in conformità della natura delle rispettive produzioni stagionali.

Alla domanda relativa all'esigenza o meno di cambiare alloggio oltre la metà degli intervistati (il 56,7%), ha risposto affermativamente, mentre il restante 43,3% non intende farlo perché trova adeguata la sistemazione abitativa attuale. Tra quanti intendono cambiare abitazione indicano tra le criticità incompressibili la carenza di servizi (il 32,4%), le cattive condizioni strutturali (il 27,9%) e l'affollamento eccessivo (27,9%).



Tab.20. Esigenza e motivo per cambiare (v.a. e v. %)

Motivo per cambiare	Numero casi	
	v.a.	v. %
Per le cattive condizioni strutturali	19	27,9
Per la carenza di servizi	22	32,4
Per i costi elevati	8	11,8
Per affollamento eccessivo /piccolo	19	27,9
Totale	68	100,0
Non hanno motivi per cambiare	52	43,3
Totale	120	100,0

Lo status giuridico e l'anno di arrivo

Per completare questo capitolo si prenderà in esame lo status giuridico degli intervistati e l'anno in cui gli stessi sono giunti in Italia e nella regione Campania. Come abbiamo visto negli incroci precedenti, quasi un quarto degli intervistati ha risposto di essere giunto in Italia da oltre venti anni, poco più della metà, di essere giunto in Italia tra il 2004 e il 2015 e un altro quarto poco dopo il 2016. Le risposte relative all'anno di arrivo in Campania in buona parte del tutto sovrapponibili a quelle dell'arrivo in Italia, essendo stata la regione del primo approdo. Per un'altra parte, al contrario, uguale a circa un terzo, la Campania è la regione di approdo successivo all'arrivo in Italia e anche una base per ulteriori ripartenze e altrettanti rientri, dopo lo svolgimento di cicli occupazionali nel settore agricolo.

Le regioni citate del primo arrivo da questi ultimi intervistati sono la Sicilia, Puglia, la Calabria ed anche il basso Lazio (Latina), nonché la Sicilia, il Piemonte e il Friuli. Un altro gruppo rilevante è arrivato in Campania, e nelle aree comunali (luoghi di intervista) in un momento particolare, ossia nell'inverno del 2019 prima della crisi pandemica. Rispetto allo status giuridico dei rispondenti, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, la Tab. 21 mostra che quasi un terzo degli intervistati (29,2%) dichiara di avere un permesso di soggiorno di lunga durata, 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 di soggiorno per lavoro o famiglia e un altro 25,8% a un permesso per protezione sussidiaria o umanitaria o per articolo 18; infine è presente nel collettivo intervistato un (solo) richiedente asilo. Soltanto il 13,2% degli stessi era



ancora in attesa di regolarizzazione al momento dell'intervista e meno del 10,0% è privo di ogni permesso di soggiorno.

Tab.21. Status giuridico. (v.a. e v. %)

Status giuridico	Numero dei casi	
	v.a.	v. %
Permesso di lunga durata /attesa cittadinanza /comunitario	26	29,2
Permesso per lavoro /famiglia	24	22,5
Permesso per protezione	45	25,8
In attesa regolarizzazione	18	13,3
Nessun permesso	7	9,2
Totale	120	100,0

Questi dati consentono di smentire un luogo comune secondo cui i lavoratori immigrati occupati nelle campagne meridionali sono principalmente irregolari o richiedenti asilo e titolari di permessi di protezione nelle sue diverse forme. In realtà si tratta nella maggioranza di lavoratori regolari che molte volte sono stati espulsi dal mercato del lavoro – anche di altre aree del paese – e non sono riusciti a regolarizzarsi perché in assenza di un contratto di lavoro standard non è possibile ottenere un permesso di soggiorno (dopo un anno dall'interruzione del contratto precedente). Analizzando nella Tab. 22 l'incrocio tra l'anno di arrivo e il tipo di permesso di soggiorno – o l'assenza dello stesso – si osserva che i titolari di permesso UE di lunga durata o per motivi che consentono una permanenza per lavoro e famiglia sono per la gran parte (il 70,3%) lavoratori giunti in Italia prima del 2003, a cui si aggiunge un altro 41% dei lavoratori giunti tra il 2004 e il 2015.

Al contrario le persone che hanno un permesso per protezione o sono in attesa di regolarizzazione sono per lo più coloro che sono arrivati in Italia negli ultimi anni, dopo il 2016 a dimostrazione di come sono cambiati i flussi migratori recenti. Sicché più esteso il tempo di arrivo – e dunque di soggiorno/permanenza nel nostro paese - e più appare stabile lo status dei lavoratori intervistati, viceversa più è ridotto – ossia gli arrivi sono più recenti – e lo status giuridico è meno stabile, e dunque i lavoratori sono più vulnerabili.



Tab.22. Status giuridico e anno di arrivo in Italia (v.a. e v. %)

Status giuridico	Anni di arrivo			
	Prima del 2003	Tra il 2004 e il 2015	Dopo 2016	Totale
Permesso lunga durata /attesa cittadinanza/ comunitario	11	14	1	26
	40,7	21,5	3,6	21,7
Permesso per lavoro /famiglia	8	13	3	24
	29,6	20,0	10,7	20,0
Permesso per protezione	7	22	16	45
	25,9	33,8	57,1	37,5
In attesa regolarizzazione	1	11	6	18
	3,7	16,9	21,4	15,0
Nessun permesso	-	6	1	7
	-	9,2	3,6	5,8
Totale	27	65	28	120
	100,0	100,0	100,0	100,0
	(22,5%)	(54,2%)	(23,3%)	(100,0%)



1.3 La posizione nella professione e la condizione attuale

Il lavoro svolto prima e dopo l'espatrio

Questa seconda sezione dell'analisi delle interviste viene dedicata alla posizione degli intervistati nella professione allo scopo di compararla a quella ricoperta attualmente nello svolgimento delle attività agricole nelle aree comunali campane. Al riguardo va dapprima detto – come sintetizza la Tab. 23 - che al momento della scelta di emigrare una parte degli intervistati era disoccupata in misura del 20,0%, (24 casi). E' probabile – come in genere accade - che sia stata questa la molla, o almeno una delle molle più importanti, a spingere verso la scelta migratoria. La maggioranza degli intervistati, al contrario, era occupata o sottoccupata pur svolgendo una attività lavorativa a tempo parziale. Tra quanti si sono dichiarati comunque occupati il settore produttivo di maggior confluenza delle risposte è quello dell'industria (comprensivo delle costruzioni edili) che colleziona il 30,8% degli intervistati.

Tab.23. Settore di occupazione nel Paese di origine. (Rispondevano tutti) (v.a. e v. %)

Settore	Numero dei casi	
	v.a.	v. %
Agricoltura	26	21,7
Servizi, ristoro/alberghiero e trasporti	31	25,8
Industria	37	30,8
Sanità	2	1,7
Disoccupati	24	20,0
Totale	120	100,0

Il settore dei servizi, del ristoro/alberghiero e in piccola parte dei trasporti è il secondo settore in ordine decrescente di importanza. L'insieme delle risposte raggiunge il 24,2% coinvolgendo un lavoratore/trice su quattro. L'agricoltura, nel suo insieme, è il terzo settore dove gli intervistati erano occupati prima della partenza per il nostro paese, quasi uno su cinque. Qualche intervistato era anche occupato nella sanità. Dal punto di vista del genere – come si legge nella Tab. 24 (i rispondenti sono 120 poiché i disoccupati facevano riferimento all'ultimo lavoro svolto anche se in modo non consolidato ma in parte discontinuo/precario) - si osserva che nel settore industriale (in senso ampio) gli



intervistati maschi sono proporzionalmente maggioritari delle colleghe donne, così – nonostante i bassi numeri – si evince per il settore agricolo.

Tab. 24. Settore occupazione nel paese di origine prima dell'espatrio per sesso (v.a. e v. %)

Settore occupazione	Sesso		
	Maschio	Femmina	Totale
Agricoltura	25	1	26
	27,8	3,3	21,7
Servizi, ristoro/alberghiero e trasporti	21	10	31
	23,3	33,3	25,8
Industria/costruzioni	33	4	37
	36,7	13,3	30,8
Sanità	-	2	2
	-	6,7	1,7
Disoccupati	11	13	24
	12,2	43,3	20,0
Totale	90	30	120
	100,0	100,0	100,0
	(75,0%)	(25,0%)	(100,0%)

Nei servizi, ristori/alberghiero al contrario la componente femminile è percentualmente maggioritaria, così come nel settore sanitario. Tra i disoccupati le attuali lavoratrici erano percentualmente preponderanti rispetto ai colleghi maschi. Prescindendo dal genere i lavoratori agricoli erano circa un quinto del totale generale (24 su 120). Una variabile significativa a proposito è rappresentata anche dall'età dei rispondenti. In linea di massima – come mostra la Tab. 25 - i valori percentuali medi delle classi di intervistati più anziani (nati prima del 1984) si mantengono in equilibrio all'interno dei diversi settori produttivi, mentre tendono a divaricarsi per quanto riguarda gli intervistati relativamente più giovani (nati cioè dopo il 1985). Gli occupati nel settore industriale, al riguardo, costituiscono una percentuale alta tra coloro che sono nati tra il 1985 e il 1994, si riducono di parecchio nella classe 1995-1994 per rialzarsi in termini percentuali tra i più giovani (nati dopo il 1995).



Tab. 25. Settore occupazione prima di espatrio per anno di nascita (v.a. e v. %)

Settore di occupazione prima di espatrio	Anno di nascita					
	Prima del 1979	Dal 1980 al 1984	Dal 1985 al 1989	Dal 1990 al 1994	Dopo il 1995	Totale
Agricoltura	13	4	5	1	3	26
	28,3	19,0	23,8	6,3	18,8	21,7
Alberghi Ristorazione	15	6	4	5	1	31
	32,6	28,6	19,0	31,3	6,3	25,8
Industria	13	6	9	3	6	37
	28,3	28,6	42,9	18,8	37,5	30,8
Sanità	2	-	-	-	-	2
	4,3	-	-	-	-	1,7
Disoccupati	3	5	3	7	6	24
	6,5	23,8	14,3	43,8	37,5	20,0
Totale	46	21	21	16	16	120
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Alte percentuali tra i più anziani e basse percentuali tra i più giovani si riscontrano anche tra quanti erano occupati nel comparto dei servizi/ristoro-alberghiero e in quello agricolo. In quest'ultimo, considerando i valori assoluti più ridotti dei precedenti (24 casi), si passa dal 20,0 al 28,0% tra i più anziani (nati prima del 1989), a valori discendenti che si attestano al 6,3% tra i nati fra il 1990 e il 1994, e valori che tendono a risalire (al 18,8%) tra i più giovani (nati dopo il 1995). Il settore di occupazione prima dell'espatrio è ovviamente dipendente anche dalla cittadinanza dell'intervistato, come si osserva nella Tab. 26. Tra i cittadini provenienti dal subcontinente indiano oltre la metà aveva lavorato nel settore agricolo, e oltre un quarto (il 27,0%) era disoccupato. Tra i marocchini la situazione era inversamente simmetrica: appena meno di un terzo (il 29,0%) aveva lavorato nel settore agricolo e oltre il 41% era disoccupato prima di giungere in Italia. Tra i cittadini del Gambia e del Ghana invece poco meno della metà (rispettivamente il 45,0% e il 48,0%) aveva avuto esperienza nel settore dell'industria o delle costruzioni. Tra gli europei infine circa un terzo non aveva nessuna occupazione consolidata particolare, ma soltanto più tentativi occupazionali frammentati e di breve durata.



Tab. 26. Settore occupazione prima di espatrio per cittadinanza. (v.a. e v. %)

Cittadinanza	Settore occupazione prima di espatrio v. %						Totale casi (v.a.)
	Agricoltura	Servizi, alberghi/ristorazione	Industria	Sanità	Disoccupati	Totale	
Altri Africa	20,0	33,3	26,7	-	20,0	100,0	(15)
Bangladesh e India	54,5	9,1	9,1	-	27,3	100,0	(11)
Est Europa	20,5	31,1	10,5	5,3	32,6	100,0	(19)
Gambia	27,3	-	45,5	-	27,3	100,0	(11)
Ghana	11,1	37,0	48,1	-	3,7	100,0	(27)
Marocco	29,4	5,9	23,5	-	41,2	100,0	(17)
Nigeria	-	40,0	40,0	5,0	15,0	100,0	(20)
Totale	26 (21,7%)	31 (25,8%)	37 (30,7%)	2 (1,7%)	24 (20,0%)	120 (100,0%)	(120)

Molteplici sono le mansioni svolte in patria dagli intervistati, anche se le risposte al riguardo si sono dimostrate lacunose. Quelle comunque riportate da quasi la metà dei rispondenti le mansioni svolte settore industriale sono: metalmeccanico all'elettricista in ditta di costruzioni, dall'operaio tessile all'addetto alla manutenzione delle macchine; oppure operaio muratore o manovale generico. Queste mansioni sono quelle più comuni. Le mansioni svolte nel settore dei servizi e del ristoro/alberghiero sono: addetto alle pulizie, al giardinaggio nonché cameriere e guardiano notturno. E poi: cuoco, addetto alle cucine, barman, facchino di hotel e addetto al trasporto dei clienti. Per il lavoro agricolo si passa dal piccolo coltivatore diretto al bracciante *tout court*, all'allevamento e alla cura di animali. Tra i cittadini dell'Est europeo, infine, sono presenti due infermieri.

Attuale posizione nella professionale

Allo stato attuale (autunno 2021) la posizione professionali degli intervistati per genere è ravvisabile nella Tab. 27, mentre è correlata al periodo di arrivo in Italia nella Tab. 28. Nella prima tabella si riscontra che tra i lavoratori e le lavoratrici l'attuale condizione di occupato e quella di disoccupato sono sostanzialmente in equilibrio, sebbene si registri una leggera divaricazione tra le percentuali dell'una e dell'altra posizione. Tra gli occupati sono le lavoratrici a prevalere leggermente (1'83,3 a fronte del 78,9%) , mentre tra i disoccupati sono i lavoratori (21,1 a fronte del 16,7%).



La condizione di disoccupato, non di rado in parte sottoccupato, è comune a una parte dei contingenti di lavoratori stranieri, soprattutto per quelli che si offrono alle aziende per la raccolta dei prodotti arrivati a maturazione. Questi fra una raccolta e l'altra si trovano in una posizione di attesa, in una situazione di pura insicurezza occupazionale. Si tratta di una fase – per così dire – di riposizionamento nei mercati del lavoro agricoli locali, finalizzata a rendersi disponibile per altre attività e dunque veicolare tale disponibilità mediante il passaparola nei circuiti bracciantili soprattutto per quanti accettano la mobilità intercomunale o interprovinciale.

Tab. 27. Posizione attuale nella professione per sesso (v.a. e v. %)

Posizione attuale	Maschio	Femmina	Totale
Occupato	71	25	96
	78,9	83,3	80,0
Disoccupati	19	5	24
	21,1	16,7	20,0
Totale	90	30	120
	100,0	100,0	100,0
	(75%)	(25%)	(100,0%)

Nella seconda tabella (Tab. 28) è possibile osservare la posizione nella professione attuale per il periodo di arrivo nel nostro paese, e di conseguenza in Campania (come sopra argomentato). In essa si evidenzia che il rapporto tra gli occupati e disoccupati si mantiene percentualmente costante tra quanti sono arrivati prima del 2003, da un lato e tra il 2004 e il 2015 dall'altro (i primi oscillano percentualmente intorno all'80,0%, i secondi al 20,0%), mentre si modificano – in modo decrescente gli uni, in modo incrementale gli altri - per quanti sono arrivati più di recente (dopo il 2016). Questo andamento tra occupazione e disoccupazione – e le variazioni che emergono dalla tabella lungo tutti gli anni di arrivo degli intervistati - sta a mostrare il carattere di intermittenza del lavoro agricolo giacché è correlabile in buona parte alle produzioni stagionali e agli inevitabili intermezzi di non attività (fase di attesa).

D'altro canto, tale peculiarità non coinvolge soltanto i lavoratori/trici arrivati di recente ma anche – seppur in misura minore - quelli di maggior professionalità data l'esperienza maturata nel corso del tempo (anche decennale).



Tab. 28. Anni di arrivo in Italia per posizione nella professione (v. a. e v. %)

Anni di arrivo	Posizione nella professione		
	Disoccupato	Occupato	Totale
Prima del 2003	6	21	27
	22,2	77,8	100,0
Tra il 2004 e il 2015	13	52	65
	20,0	80,0	100,0
Nel 2016 o dopo	11	23	34
	39,2	67,6	100,0
Totale	24 (25,0%)	96 (75,0%)	120 (100,0%)

Per quanto riguarda il gruppo di intervistati attualmente disoccupati (30 rispondenti), la Tab. 29 riporta da quanto tempo si trovano in questa situazione. Un gran numero di questi lavoratori, pari al 63,3%, dichiara di essere disoccupato da 7 mesi fino ad un anno, e ciò significa, tenendo in considerazione che l'intervista è stata effettuata nell'autunno 2021 – che abbiano perso il lavoro – e non ne hanno trovato un altro - nel pieno della pandemia (nello specifico tra la terza e la quarta ondata). E così anche gli altri sottogruppi di disoccupati: l'uno (pari al 16,7%) inattivo da meno di sei mesi (dunque all'incirca dagli inizi dell'estate 2021), l'altro (pari al 20,0%) da oltre un anno, dunque all'incirca dall'autunno del 2020. La quasi totalità di questi disoccupati avevano svolto l'ultimo lavoro come operai agricoli, in qualche caso intervallandolo con altre attività compatibili dal punto di vista degli orari di svolgimento.

Tab. 29. Tempo di disoccupazione (v.a. e v. %)

Mesi di inattività	Numero di casi	
	v.a.	v. %
Meno di 6 mesi	5	16,7
Da 7 mesi a 1 anno	19	63,3
Più di 1 anno o altro	6	20,0
Totale	24	100,0



Gli ambiti agricoli di occupazione

La preponderanza degli intervistati – sia gli attuali occupati che disoccupati – che attualmente lavorano (o lavoravano) nel settore dell'agricoltura, pari al 69% del totale degli intervistati (83 casi su 120), sono addetti alle coltivazioni, alla semina (nelle sue differenti modalità), impegnati nella manutenzione dei campi e soprattutto nella raccolta dei prodotti, come sintetizza la Tab. 30. Queste attività sono svolte a cielo aperto oppure in serra, ed anche in maniera alternata secondo le modalità di produzione delle aziende nella quale sono occupati.

Tab. 30. Ambito produttivo di impiego in agricoltura, (v.a. e v. %)

Ambito	Numero di casi	
	v.a.	v. %
Coltivazione, semina, manutenzione e raccolta	83	69,2
Zootecnia-allevamento (pascolo, governo della stalla)	14	11,7
Floro-vivaistica, viticoltura e altro (magazzino, trasporti prodotti)	23	19,1
Totale	120	100,0

Inoltre, un intervistato su dieci (l'11,7%) dichiara di svolgere l'attività lavorativa nell'ambito della zootecnia in particolare nell'allevamento e nel governo della stalla; e in contemporanea - per alcuni di questi operai - l'attività si estende anche nella produzione casearia che si svolge principalmente all'interno della stessa azienda o aziende collegate tra esse in filiera. Il restante 19,1% è occupato in ambiti diversi: florovivaistica, viticoltura e attività molteplici come la potatura e manutenzione dei campi, ed anche – sebbene in misura minore – come addetto al magazzino (facchinaggio, movimentazione prodotti) e alla prima trasformazione degli stessi prodotti (confezionamento, imballaggio, *in primis*).

Sono pur tuttavia attività che si susseguono nella stessa azienda o in aziende diverse, ubicate in aree comunali distanti o di prossimità caratterizzando – in tal maniera – forme di mobilità inter aziendale e intercomunale/provinciale. E' necessario sottolineare che la professionalità che emerge da queste maestranze è frutto accumulato dell'esperienza maturata nel nostro paese sin dal momento dell'arrivo e dunque le modalità di lavoro, le pratiche organizzative, le forme di connessione con le diverse squadre sono il risultato di questo lungo apprendimento. E soltanto in parte (attestabile al 20,0% degli intervistati, come dianzi argomentato) l'impiego attuale in agricoltura rappresenta una continuazione dell'esperienza pregressa ed incrementata nel corso degli anni. Non si tratta dunque di una manodopera dequalificata e pertanto una attività che chiunque in possesso di forza



fisica può svolgere – come spesso emerge da luoghi comuni non verificabili – ma di una manodopera altamente qualificata e con parecchi anni di esperienza.

Regolarità del contratto, giornate di lavoro effettuate (registrate e non)

Posizione nella professione, tipo di rapporti e tempi di lavoro

L'analisi di questo capitolo riguarda la condizione occupazionale degli intervistati sotto i punti di vista:

- del tipo di contratto, nella forma a tempo determinato o indeterminato, o a tempo pieno o parziale,
- il tempo di lavoro ufficiale formalmente previsto, e quello svolto di fatto,
- la condizione di regolarità del contratto, la sua conformità o non conformità tra quanto riportato in busta paga e quanto no.

Tra i 106 intervistati occupati, i soli che dovevano rispondere a queste domande, come si evince dalla Tab. 31 - uno su quattro (il 25,5%, 27 casi) ha un contratto regolare, di cui la quasi totalità a tempo determinato (25 casi). Sono solo 2 coloro che dichiarano un contratto a tempo indeterminato: uno a tempo pieno, l'altro a tempo parziale. Tra quanti hanno il contratto regolare a tempo determinato dunque 25, gli occupati a tempo pieno sono 17, e i restanti 8 a tempo parziale. Il sottogruppo più numeroso (il 45,3%, uguale a 48 intervistati) lavora con un contratto semi-regolare (ovvero un contratto prefigurante il lavoro grigio, o che dir si voglia, un contratto parzialmente sommerso). Anche in questo caso una parte significativa uguale a 30 intervistati svolge l'attività a tempo pieno, un'altra – in misura minore – a tempo parziale (10 casi su 48).



Tab. 31. 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	-	4	5
		20,0	-	80,	100,0
	Part time	1	8	-	9
		11,0	89,0	-	100,0
Determinato	Full time	17	30	16	63
		27,0	47,6	25,4	100,0
	Part time	8	10	4	22
		36,4	45,5	18,2	100,0
Lavoro autonomo	-	-	-	7	7
		-	-	100,0	100,0
Totale	-	27	48	31	106
		(25,5%)	(45,3%)	(29,2%)	(100,0%)

Poco meno di un terzo dei rispondenti, (quasi il 29,2%, 31 casi) lavora invece senza contratto, dunque completamente al nero: 4 di essi in maniera fissa e indeterminata a pieno tempo, e altri 20 stagionalmente, di cui 16 a tempo pieno e 4 a tempo parziale. Insomma, le tre configurazioni che comunemente emergono nel lavoro agricolo – lavoro standard, lavoro grigio e lavoro nero – sono coesistenti nel collettivo in esame. In definitiva coloro che lavorano a tempo indeterminato sono in totale 14 (su 106 rispondenti), in parte (5 casi) in maniera fissa, continuativa e a *full time*, l'altra parte più numerosa (9 casi) con le stesse modalità ma a *part time*. I lavoratori a tempo determinato sono 85 (su 106 occupati), in maniera maggioritaria a tempo pieno (63 rispondenti), e in misura minore a tempo parziale (22 casi) ma in buona parte con contratti semi-regolari (40) o del tutto assenti (20). Un piccolo gruppo (7 casi) è occupato in maniera autonoma/indipendente ma senza contratto.

Per quanto concerne l'orario di lavoro – limitatamente a quanti svolgono lavoro con contratto part time a prescindere se questo è regolare o semi regolare - la Tab. 32 ne evidenzia le incongruenze. Di fatto se si osservano le ore previste dal contratto a tempo parziale e quelle registrate in busta paga in raffronto con quelle che gli intervistati dichiarano di aver effettuato concretamente, salta all'occhio la sfasatura intercorrente tra le due grandezze. Le sfasature non sembrano rilevanti per quanti devono lavorare meno di tre ore (14 casi), quanto per coloro che devono lavorare fino a quattro, poiché 13



lavoratori (su 27, dunque sostanzialmente la metà) affermano che oltre alle ore registrate in busta paga, al contempo, di fatto, 11 degli stessi, ne svolgono un numero maggiore; ossia, come si legge nella stessa tabella, le ore vengono attribuite in parte in busta paga e in parte al di fuori di essa.

Tab. 32. Lavoratori/trici occupate a part time per ore giornaliere lavorate. (v.a. e v. %)

Ore al giorno	In busta paga	Di fatto	Entrambe le modalità
Meno di 2 h/g	1	4	-
	3,7	14,8	-
3 h/g	13	12	2
	48,1	44,4	7,7
Fino 4 h/g	13	11	11
	48,1	40,7	92,3
Totale	27	27	13
	100,0	100,0	100,0

Il *gap* sussistente tra le ore lavorate – suddivise tra quelle registrate formalmente in busta paga e quelle non registrate, ma comunque lavorate – si riscontra anche in relazione alle giornate su base mensile, stagionale o annuale, come risulta dalla Tab. 33. In base alle differenti classi con le quali sono state aggregate le giornate si riscontra che nel mentre queste aumentano, il loro numero in busta paga diminuisce. Ciò si registra in tutte le classi in cui le giornate sono state aggregate, ma citiamo qui le due classi estreme. Per le classi di giornate più basse – fino a 20 - 3 su 10 rispondenti affermano che tutte le giornate lavorate sono state registrate in busta paga mentre 7 dichiarano che la registrazione delle giornate in busta paga è inferiore al numero delle giornate effettivamente lavorate. Allo stesso modo, ma ancora più significativamente, nella classe di giornate superiore alle 240 soltanto un intervistato afferma la corretta corrispondenza, mentre ben 27 si ritrovano nella stessa condizione di mancata registrazione di giornate lavorate.



Tab. 33. *Lavoratori occupati a tempo determinato per giornate registrate in busta paga e di fatto lavorate ma non registrate mensilmente (v.a. e v. %) (Possibili più risposte)*

T. Determinato giornate del contratto	In busta paga	Di fatto	Totale
Fino a 20	3	7	10
	3,5	8,2	5,6
Da 21 fino a 50	8	8	16
	9,4	9,4	9,5
Da 51 a 100	43	12	55
	50,6	14,2	32,4
Da 101 a 150	12	21	33
	14,1	24,7	19,5
Da 151 a 240	18	10	28
	21,2	11,7	16,5
Oltre 240	1	27	28
	1,2	31,8	16,5
Totale	85	85	170
	100,0	100,0	100,0

Per fare altri esempi, un'altra classe significativa è quella che comprende le giornate da 51 a 100, giacché su 55 intervistati che hanno contratti semi regolari di questo tipo, 43 soltanto dichiarano la corretta registrazione, mentre 12 affermano di averle concretamente effettuate, ma di non averle ritrovate tutte in busta paga. Questa classe di giornate è particolarmente significativa, in quanto dopo le 102 giornate (maturate nello stesso anno o sommando le giornate di due annualità consecutive) si ha diritto al sussidio di disoccupazione. La mancata registrazione di tutte le giornate comporta di conseguenza che una parte degli intervistati non solo non vede riconosciuti interamente i propri diritti sul posto di lavoro, ma non può richiedere di avere accesso alle misure e ai benefici previsti dalle norme contrattuali.

Le informazioni ricevute al momento dell'ingaggio

Indagando sulle modalità relazionali al momento dell'ingresso in azienda – o al momento del contatto con il datore di lavoro – sono state fatte domande sul tipo di informazioni ricevute dai lavoratori/trici sia in generale che su specifici argomenti, quali i diritti riconosciuti, sulle persone deputate a darle e sulle modalità attraverso il quale sono state erogate tali informazioni. La Tab. 34 riportata le risposte acquisite. In prima



istanza è stato chiesto se tali informazioni ci siano state o meno, e dalle risposte si riscontra che un terzo dei lavoratori/trici all'ingresso in azienda le ha pienamente ricevute (il 37,7%), mentre il 57,5% - il gruppo maggioritario - le ha ricevute ma in maniera non esaustiva (cioè "solo in parte"). Coloro infine che non hanno ricevuto alcuna informazione sono una piccola pattuglia di lavoratori che si attesta su cinque casi.

Tab. 34. Informazioni ricevute o meno dal lavoratore. Solo gli occupati (v.a. e v. %)

Informazioni ricevute in generale	Numero dei casi	
	v. a.	v. %
Si	40	37,7
Si, in parte	61	57,5
No	5	4,7
Totale	106	100,0
B. Informazioni sui diritti		
Si	12	11,3
Si in parte	43	40,6
No	51	48,1
Totale	106	100,0
B.1. Persona che ha fornito le informazioni		
Il datore di lavoro e altri	67	66,3
Il caposquadra /caporale	18	17,8
I colleghi	8	7,9
Il sindacato	8	7,9
Totale	101	100,0
B.2. Modalità con la quale sono state fornite le informazioni		
In forma scritta con contratto	8	7,9
Solo verbale	70	69,3
Verbalmente e per scritto	23	22,8
Totale	101	100,0

Alla domanda se queste informazioni riguardavano anche i diritti dei lavoratori le risposte sono state meno omogenee rispetto alle informazioni più generali. Infatti, un numero consistente (il 48,1% del totale degli occupati) afferma di no, mentre solo una parte minoritaria (l'11,3%) ha ricevute adeguate informazioni a proposito. Un'altra parte, più di un terzo (il 40,6%) afferma di averle ricevute ma solo in parte, ossia non completamente. A coloro che in modo pieno o in modo parziale hanno avuto informazioni



(101 casi) è stato anche chiesto di specificare chi le avesse fornite: le risposte predominanti convergono sul datore di lavoro (per il 66,3%), e in misura minore sul caposquadra/caporale (il 17,8%, un lavoratore su sei all'incirca). Un altro 15,0% dei lavoratori le ha ricevute dalle organizzazioni sindacali di categoria e da colleghi di lavoro più anziani e plausibilmente più esperti.

Fatto abbastanza inusuale è che queste informazioni sono state erogate principalmente in forma orale al 70,0% dei rispondenti, e solo – dunque – in piccola parte – per iscritto al momento della firma del contratto. Questa percentuale sommata a quella che ha ricevuto sia in forma orale che scritta queste informazioni raggiunge quasi il 30,0% del totale degli occupati. E' comunque un dato che fa riflettere, soprattutto il passaggio orale delle informazioni poiché richiama quanto sopra argomentato a proposito dei contratti semi-regolari dove la negoziazione informale sopravanza quella formale, anche in presenza di accordi sottoscritti tra le dirette parti in causa.

Ulteriori informazioni ricevute o non ricevute dagli intervistati su altri aspetti concernenti il rapporto di lavoro sono riportati nella Tab. 35, a cui rispondono soltanto gli occupati (96 casi). Le risposte con le percentuali più alte sono quelle correlabili all'orario di lavoro da un lato (con il 76,0%) e l'ammontare delle retribuzioni dall'altro (con il 67,4%). Gli altri aspetti contrattuali sembrerebbero meno importanti, a considerare dei bassi riscontri positivi che registrano: le pause di lavoro, le indennità di straordinario, gli oneri previdenziali e la copertura sanitaria. E' come se il rapporto di lavoro vertesse solo sul tempo di svolgimento e per quale paga occorrerà svolgerlo. Anche in questo caso, portando alla mente i contratti semi-regolari – tali percentuali non stupiscono affatto, soprattutto perché sono quegli aspetti che il lavoratore accetta di sacrificare, pur di avere un contratto con cui regolarizzare la propria posizione giuridica e ottenere un permesso di soggiorno.



Tab.35. Tipo di diritti comunicati o non comunicati. Rispondono solo gli occupati (v.a. e v. %)

Diritti comunicati	Tipo di risposta		Totale	di Sì
	Si.	No		
	v.a.	v.a.	v.a.	v. %
Informato orario di lavoro	73	23	96	76,0
Informato indennità di straordinario	19	77	96	19,8
Informato pause di lavoro	20	76	96	20,8
Informato retribuzione	58	28	96	67,4
Informato oneri previdenziali	4	92	96	4,2
Informato copertura sanitaria	8	88	96	8,3

1.4 Le principali modalità d'impiego e condizioni occupazionali,

di Francesco Carchedi

Mezzi usati per trovare lavoro, distanza/tempi di percorrenza e costi sostenuti

Il capitolo che segue poggia l'attenzione sulle modalità d'impiego e sulle condizioni occupazionali effettive dei lavoratori/trici intervistati, a partire da come essi hanno trovato lavoro, dalla distanza e dal tempo di percorrenza che intercorre tra l'abitazione e il posto di lavoro, sui mezzi con cui si recano al lavoro e sulle persone con cui lo fanno, nonché sui costi sostenuti per il trasferimento. E, in aggiunta, sul salario effettivamente percepito. La ricerca del lavoro è l'assillo principale dei lavoratori/trici migranti poiché in agricoltura le occupazioni sono perlopiù di natura stagionale e quindi la temporalità e la determinatezza della durata comporta la costruzione continua di una rete di relazioni che possa fungere da costante orientamento occupazionale. La Tab. 36 riporta le risposte degli intervistati.



Tab. 36. Modalità utilizzata per trovare lavoro in agricoltura per anni di arrivo (v.a. e v. %)

Modalità	Arrivo in Italia			Totale
	Prima del 2003	Dal 2004 al 2015	Dopo il 2016	
Presso il Centro accoglienza/altri luoghi incontro	-	12	9	21
	-	18,4	31,0	17,5
Da amici Italiani	10	8	3	21
	38,5	12,3	10,3	17,5
Da amici/parenti connazionali	12	29	11	52
	46,2	44,6	38,1	43,3
Rapporti con datori di lavoro	4	8	1	13
	15,3	12,3	3,4	10,8
Da intermediario informale	-	6	4	10
		9,2	13,8	8,3
Centro per impiego	-	2	1	3
		3,2	3,4	2,6
Totale	26	65	29	120
	100,0	100,0	100,0	100,0

La modalità prevalente è costituita dal passaparola che si determina tra amici italiani o connazionali, praticata dal 63,3%) dei rispondenti. A tale modalità si aggiungono – seppur in posizione molto distante - le informazioni raccolte presso i Centri di accoglienza o da quelle che ricevono dagli stessi datori di lavoro. Sono ridotti al minimo (complessivamente poco più del 10% dei casi) le informazioni riguardanti la possibilità d'impiego ottenute frequentando luoghi d'incontro/socialità come bar, locali o luoghi pubblici o dagli intermediari informali.

Considerando l'anno di arrivo degli intervistati – ipotizzando che maggiore è il tempo di permanenza e maggiore sia la struttura della rete disponibile per la ricerca del lavoro – emerge che il passaparola tra i più anziani (arrivati prima del 2003 in Italia) è la modalità più comune. Anzi, a ben vedere sembrerebbe la sola, dati i rapporti di reciprocità consolidantesi nel tempo sia con connazionali che con italiani. Una piccola compagine (4 casi) è ancorata al rapporto consuetudinario/fidelizzato con il datore di lavoro. Il gruppo con una permanenza compresa tra il 2004 e il 2015 trova lavoro in modo più diversificato, anche se il passaparola – soprattutto con connazionali - resta la procedura più diffusa, al punto che viene sostanzialmente praticata dal 45,0% degli intervistati. I Centri di



accoglienza – dove sono compresenti connazionali e lavoratori di altre nazionalità, nonché gli operatori sociali – rappresentano, anche se in misura minore (l'11,2% degli intervistati), un altro canale significativo.

Così i rapporti con amici italiani appaiono altrettanto significativi. Un gruppo minore, pari a 10 casi, trova lavoro mediante intermediatori informali, ossia caposquadra/caporali. E' plausibile, pur tuttavia, anche sulla base di valutazioni proposte dai rilevatori, che una parte delle procedure di ricerca di lavoro di natura amicale (anche interne ai Centri di accoglienza) – seppur non facilmente quantificabile - mascherino rapporti che si configurano come forme di reclutamento illecito, cioè attraverso caporali. Una riprova indiretta di tale considerazione è il basso numero dei rapporti di lavoro che avvengono in modo diretto con i datori (13 casi) e quelli che avvengono mediante il Centro dell'impiego (3 casi). Anche gli ultimi arrivati nel periodo successivo al 2016 trovano lavoro secondo le stesse modalità, ossia il passaparola tra amici/parenti connazionali e italiani. E in qualche caso si dichiara che il lavoro è proposto/trovato da intermediari (4 casi).

Occorre aggiungere – facendo riferimento ancora alle informazioni degli operatori che hanno effettuato le interviste – che anche per il gruppo degli intervistati con minor anzianità di insediamento e probabilmente proprio per tale motivo la risposta “mediante informazioni di connazionali” va interpretata, seppur con le dovute cautele, sostanzialmente “mediante intermediario connazionale”. Cosicché la procedura di ricerca di occupazione attraverso il passaparola è da intendersi in modo duale, poiché al contempo si configura come una risorsa intra-comunitaria da usare disinteressatamente, e come una risorsa offerta, al contrario, in maniera interessata da intermediari/caporali. Da questi dati emerge a tutta prima che gli intervistati agiscono complessivamente in un mercato del lavoro centrato completamente sui legami personali (secondo la c.d. “forza dei legami deboli”), e funzionante al di fuori degli spazi pubblici.

La distanza percorsa, i mezzi di trasporto usati e i costi sostenuti

La durata del percorso dall'abitazione a quello di svolgimento del lavoro per la maggioranza degli intervistati non sembrerebbe un grosso problema, poiché il tempo massimo di percorrenza è compreso entro i 30 minuti. Un tempo più che fisiologico considerando che la distanza percorsa è dagli stessi stimabile entro i 30 km (per andare e tornare). Ciò dipende, in prima approssimazione, dal fatto che una buona percentuale dei lavoratori/trici abita da molti anni nell'area comunale di svolgimento dell'intervista. E pertanto è in grado di raggiungere il luogo di lavoro facilmente e in tempi più che soddisfacenti. Invece, una parte minoritaria (uguale a 17 casi su 120, il 14,5%) dichiara



che per raggiungere il posto di lavoro gli sono necessari oltre i 30 minuti fino ai 60 ed oltre, con distanze ben superiori ai 30 km in quanto possono diventare all'incirca 60 al giorno (per andare/tornare nel comune di residenza).

In questo ultimo caso la mobilità sostenuta per raggiungere il luogo di lavoro implica un tipo di organizzazione differente di quella correlabile ad una percorrenza chilometrica di lunghezza minore. E in aggiunta cambia in considerazione del tipo di contratto di lavoro sottoscritto oppure in assenza di contratto, come risulta dalla Tab. 37. Su 120 casi la parte preponderante (88) non ha problemi di sorta per andare/tornare dal lavoro, in quanto i costi sostenuti sono inferiori ai 5 euro giornalieri, l'altro 26,7% al contrario dichiara di sostenere costi che superano i 5 fino a 10 euro.

Tab. 37. Costo giornaliero per andare al/tornare dal lavoro per tipo di contratto o assenza 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	27	37	24	88
	96,4	30,8	53,3	73,3
Da 6 a 10	1	10	21	32
	3,6	21,3	46,7	26,7
Totale	28	47	45	120
	100,0	100,0	100,0	100,0
	(23,3%)	(39,2%)	(37,5%)	(100,0%)

A quest'ultimo sottogruppo appartengono coloro che lavorano con contratto semi-regolare o grigio (che dir si voglia)⁴ e pertanto con una parte del salario formale e una parte informale poiché erogato in contanti fuori busta (non tracciabile) e al contempo coloro che invece non hanno nessun contratto e dunque svolgono l'attività completamente al nero. Al primo sottogruppo appartengono 10 casi, al secondo 21. Incrociando ancora i dati relativi ai costi sostenuti attraverso la modalità con le quali si raggiunge il luogo di lavoro - e a fine giornata si torna alla propria abitazione/alloggio - si riscontra che per quella parte degli intervistati che non spendono nulla o meno di 5 euro per i trasferimenti giornalieri i problemi sembrerebbero del tutto inesistenti, mentre per gli altri (32) emergono, al contrario, delle criticità evidenti, come si legge nella Tab. 38.

⁴ È stato usato il concetto di contratto semi-regolare per non usare contratto grigio ipotizzando che poteva non essere compreso dagli intervistati. Al riguardo gli intervistatori avevano il compito di spiegare cosa significava, cioè un contratto formalmente regolare ma con paga, orario e giornate non regolari



Tab. 38. Modalità e mezzi di trasporto principalmente usati

Mezzi	Modalità			Totale
	In autonomia	Amici/colleghi	Estranei/mediatori di manodopera	
A piedi/bici o motoretta	20	10	-	30 (25,0%)
Bus urbano/non-urbano	20	4	-	24 (20,0%)
Auto propria/o con datore di lavoro o di amici/conoscenti	15	7	12	34 (28,3%)
Auto del caposquadra/mediatore	-	2	30	32 (26,6%)
Totale	55	23	42	120 (100,0%)

Questi, infatti, pur dichiarando che i costi sono compresi tra i 6 e i 10 euro (massimo) – mostrano di vivere una situazione che già di primo acchito appare più problematica, poiché dichiarano che tali costi sono sostenuti per pagare “estranei/mediatori di manodopera” (intendendo con tale termine i caporali)⁵ per andare/tornare dal lavoro. Questo collettivo di lavoratori/trici – che sostiene costi di trasporti più alti - è con tutta evidenza lo stesso che dichiara di possedere un contratto grigio o nessun contratto di lavoro, giacché entrambi i sottogruppi si attestano al 26,6% del totale degli intervistati (un intervistato su quattro). È del tutto probabile quindi che questa sub-componente numericamente minoritaria sia quella gestita da intermediari/caporali (nella loro diversa categorizzazione). Oltremodo, continuando a leggere la stessa tabella, una conferma ulteriore di questa constatazione sono le risposte corrispondenti alla domanda relativa ai mezzi di trasporto e alle modalità del loro utilizzo.

Queste modalità sono rivelatrici, seppur indirettamente, delle condizioni di lavoro che caratterizzano – in modo positivo o negativo - i diversi gruppi di intervistati, assumendo il punto di vista della dipendenza che hanno verso terze persone economicamente

⁵ I rilevatori nel fare la domanda specifica nel corso dell'intervista dovevano specificare cosa si intendeva con il doppio termine: sia estraneo - ovvero un accompagnatore con i quali non si avevano rapporti di amicizia (pur conoscendolo) - e mediatore di manodopera, ossia la persona che riceveva un lavoro da un imprenditore e che, in base a questo mandato, proponeva all'intervistato stesso di far parte della squadra che avrebbe svolto il lavoro, nonché se per tale servizio pagava il trasporto e gli altri generi di prima necessità (come acqua, cibo, etc.). E qualche volta, a discrezione dell'intervistatore, domandare se il mediatore riceveva direttamente dal lavoratore denaro per andare a lavorare. E' stato un punto molto delicato da affrontare perché gli stessi lavoratori possono non considerare il caporale una figura negativa, ma anzi addirittura positiva per il fatto che gli trova lavoro, li accompagna e li retribuisce.



interessate al loro trasporto (e non solo). I mezzi di trasporto prevalentemente utilizzati dagli intervistati sono l'auto propria o quella di amici oppure quella del datore di lavoro, e tali modalità coinvolgono giusto un quarto dell'intero collettivo in esame (34 casi, pari al 28,3%), mentre altrettanto diffusa è l'utilizzazione dei mezzi pubblici urbani/non urbani (24 casi). Ed anche l'uso della bicicletta o del motorino, nonché andando al lavoro semplicemente camminando.

Questo insieme di lavoratori/trici, in un modo o nell'altro, copre la distanza tra l'abitazione e il lavoro in buona parte in completa autonomia (55 casi, poco meno della metà del totale), un'altra parte invece (pari a 23 unità) viaggia con amici/colleghi di lavoro, di cui almeno la metà (una dozzina, appunto) non sembrerebbero proprio amici/colleghi disinteressati in quanto dai dati incrociati (sempre leggendo la Tab. 38) si posizionano anch'essi nella colonna degli estranei/mediatori di manodopera. Potrebbero essere caposquadra/caporali percepiti dai lavoratori/trici come dei datori di lavoro, in quanto svolgono attività di sub appalto o servizi equiparabili al lavoro autonomo. Se consegue, in ultima analisi, che il numero degli intervistati che vengono movimentati da mediatori/caporali raggiunge 44 unità, ossia circa un terzo del totale.

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

L'ammontare del salario

Il salario percepito dai lavoratori/trici in esame rappresenta un fattore di significativa importanza poiché determina direttamente la condizione esistenziale dei medesimi – e dei rispettivi familiari (presenti in Campania o nel Paese di origine) - e altresì la struttura simbolica che sottende l'intero progetto migratorio. Le retribuzioni percepite per sesso degli intervistati sono ravvisabili nella Tab. 39, dove si riscontra che circa il 61,7% (ossia 74 dei 120 rispondenti) non supera gli 800 euro mensili, di questi, entrando nel dettaglio, 36 casi (uguale al 30,0%), non supera i 600. Un sotto gruppo composto da 24 lavoratori/trici (circa uno su quattro, dunque) supera gli 800 euro fino a toccare i 950. Infine, un altro gruppo – sostanzialmente simile a quest'ultimo - raggiunge un salario compreso tra 950 euro con alcune punte che toccano i 1.400.

Tali cifre sono direttamente connesse alle ore effettuate e dunque alla lunghezza delle giornate di lavoro, quasi sempre sono incluse una parte – e non di rado tutte - le festività, nonché sono dovute allo svolgimento del lavoro a cottimo. Confrontando le diverse fasce



salari in funzione dell'anzianità della permanenza nel nostro Paese degli intervistati – e nello specifico nelle aree di insediamento – non emergono discordanze numeriche di rilievo. Ciò vuol dire, in sostanza, che la condizione di lavoratore/trice agricolo prescinde dall'accumulazione dell'esperienza professionale determinata dalla temporalità dell'insediamento e pertanto dalla qualità delle competenze acquisite. Caratterizzandosi, perciò, almeno per una parte degli intervistati, come una attività correlata alle contingenze che di volta in volta si deve affrontare, ripetendo sempre le stesse mansioni e senza nessun avanzamento di livello mansionario. È come se si trattasse – per la preponderanza degli stessi intervistati - di una condizione stagnante e pauperizzante, essendo il salario ottenuto (ad esempio) pari in termini monetari al reddito di cittadinanza.

Tab. 39. Ammontare del salario mensile per anni di arrivo in Italia (v.a. e v. %)

Ammontare salario mensile	Anni di arrivo			Totale
	Prima del 2003	Dopo il 2004 fino al 2015	Dopo il 2016	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Meno di 600 €/mese	2	22	12	36
	10,0	33,8	34,2	30,0
Più di 601 fino a 800	7	21	10	38
	35,0	32,3	28,6	31,7
Più di 801 fino a 950	2	13	9	24
	10,0	20,1	25,7	20,0
Più di 950 fino a 1.400	9	9	4	22
	45,0	13,8	11,4	18,3
Totale	20	65	35	120
	100,0	100,0	100,0	100,0

I salari percepiti dai lavoratori e dalle lavoratrici sono leggibili nella Tab. 40, dove si riscontra che sono le lavoratrici ad avere salari mediamente maggiori dei colleghi maschi. Infatti la percentuale dei lavoratori maschi che hanno ottenuto le quote retributive più basse (meno di 600 euro) è maggiore della percentuale di lavoratrici che hanno percepito le stesse quote salariali (il 32,3% dei primi contro il 23,3% delle seconde); ritroviamo la stessa distribuzione – tra gli uni e le altre - grosso modo per la fascia superiore (da 601 a 800 euro). Nelle fasce retributive più alte – sopra gli 800 euro fino a 1.400 (il tetto di 1.400 euro interessa pochi casi, come sopra ricordato) – in termini percentuali, sono invece, le lavoratrici a costituire il gruppo con salari più alti, giacché si attestano al 50,0% (15 casi su 30) contro il 34,5% dei maschi (31 casi su 90). E' un dato piuttosto inaspettato



per il fatto che le componenti femminili occupate nel settore agricolo sono meno visibili dei colleghi maschi e dunque le conoscenze empiriche al riguardo – come quelle salariali - sono mediamente più basse.

Plausibilmente, leggendo questi dati in filigrana, cioè in base ai luoghi dove sono state effettuate le interviste, si riscontra che le lavoratrici che hanno salari mediamente più alti sono quelle occupate a Eboli e a Battipaglia, ed anche a Giugliano, ovvero nelle aree dove è più esteso il lavoro nelle serre e dove il lavoro è in buona parte destagionalizzato e in qualche maniera molto più stabile e continuativo (e non secondariamente fidelizzato). Tra l'altro, una parte di queste lavoratrici, ha un contratto regolare, e qualche altra un contratto semi-regolare/grigio.

Tab. 40. Ammontare del salario mensile per sesso (v.a. e v. %)

Salario mensile (in euro)	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Meno di 600	29	7	36
	32,2	23,3	30,0
Più di 601 fino a 800	30	8	38
	33,3	26,7	31,7
Più di 801 fino a 950	16	9	25
	17,8	30,0	20,8
Più di 950 fino a 1.400	15	6	21
	16,7	20,0	17,5
Totale	90	30	100

Le modalità di pagamento e il grado di soddisfazione dei salari percepiti

Le modalità di pagamento del salario percepito sono riscontrabili nella Tab. 41, dove si evincono anche le piccole differenze sussistenti tra i lavoratori e le lavoratrici. La prima differenza è connessa al fatto che il salario viene erogato, come da disposizioni normative, mediante assegno/bonifico o direttamente su carta di credito, cioè in maniera del tutto tracciabile. Con queste modalità sono percentualmente più le lavoratrici a essere così retribuite in misura del 56,7% (17 casi su 30) a fronte del 44,4% (40 su 90) dei lavoratori.



Tab. 41. Modalità di pagamento del salario per sesso (v.a. e v. %)

Forma di pagamento	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
	v.a.	v.a.	v.a.
Assegno/bonifico e carta di credito	40	17	57
	44,4	56,7	47,5
Bonifico /Assegno e contanti	16	4	20
	17,8	13,3	16,7
In contanti	34	9	43
	37,8	30,0	35,8
Totale	90	30	120
	100,0	100,0	100,0

L'insieme di questi ultimi addetti (57 su 120) – retribuiti in maniera tracciabile - è maggiore di quanti sono occupati con contratto regolare (28 casi), pertanto è possibile dedurre la differenza numerica (uguale a 29 casi) è attribuibile a quanti hanno dichiarato di avere un contratto semi-regolare/grigio (47 casi totali), e siano cioè retribuiti in parte con modalità tracciabili (come i precedenti con contratto regolare) e in parte in contanti. Un terzo totale (43 casi) infine è retribuito soltanto in contanti, quasi equivalenti al numero di quanti sono occupati senza contratto. Il livello di soddisfazione della retribuzione mensile percepita è leggibile nella Tab. 42, suddivisa per il sesso degli intervistati.

Tab. 42. Grado di soddisfazione della retribuzione percepita per sesso (v.a. e v. %)

Grado di soddisfazione	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
>	1	1	2
	1,1	3,3	1,7
Soddisfacente	6	3	9
	6,7	10,0	7,4
Abbastanza soddisfacente	20	6	26
	22,2	20,0	21,7
Poco soddisfacente	39	9	48
	43,3	30,0	40,0
Per nulla soddisfacente	24	11	35
	26,7	36,7	29,2
Totale	90	30	120
	100,0	100,0	100,0

Dalla tabella emerge d'acchito che coloro che si ritengono “pienamente soddisfatti” e soltanto “soddisfatti” della retribuzione percepita, prescindendo dal genere, sono una piccolissima percentuale che non raggiunge neanche il 10,0% (e in proporzione, come del resto è già stato detto sopra, il grado di soddisfazione maggiore si rileva tra le lavoratrici). Aggiungendo coloro che hanno risposto adducendo il grado mediano della scala utilizzata (“abbastanza soddisfacente”) si arriva a toccare il 30,0% del totale, essendo questi ultimi il 21,7% (pari ad un intervistato su cinque). In altri termini – in valori assoluti - poco più di un terzo dell'intero collettivo in esame (37 casi su 120) si dichiara, seppur con gradazioni differenziate, soddisfatti. I restanti due terzi al contrario si reputano “poco” o “per nulla soddisfatto”, esprimendo questo giudizio espresso dai lavoratori e dalle lavoratrici. Si tratta della componente di intervistati la cui retribuzione è da una parte inferiore ai 600 euro e dall'altra compresa tra i 600 e gli 800 euro mensili (il 60,0%) con l'aggiunta di un piccolo gruppo che arriva a guadagnare poco più di 800.

Anche in relazione della durata di permanenza nel nostro Paese, come si riscontra nella Tab. 43, il grado di soddisfazione non sembra essere una variabile significativa. Di fatto se consideriamo i tre gradi di soddisfazione correlati all'anzianità di insediamento (le tre fasce concernenti gli anni di arrivo in Italia) si riscontra che sono i lavoratori/trici arrivati prima del 2015 ad essere maggiormente soddisfatti rispetto a quelli arrivati successivamente (25 casi su 37). Gli insoddisfatti (83 casi, quasi il 70,0%) sono distribuiti non solo tra i senza contratto (come si ricorderà sono 45), ma anche in una parte



considerevole di quanti hanno un contratto semi-regolare/grigio (cioè 38 casi su 47 possessori di questo ultimo tipo di contratto).

Tab. 43. Grado di soddisfazione della retribuzione percepita per anni di arrivo (v.a. e v. %)

Grado di soddisfazione	Anni di arrivo in Italia			Totale
	Prima del 2003	Dopo il 2004 fino al 2015	Dopo il 2016	
Molto soddisfacente	-	-	2	2
	-	-	4,2	1,7
Soddisfacente	1	5	3	9
	5,0	7,7	8,3	7,5
Abbastanza soddisfacente	10	9	7	26
	50,0	13,8	12,5	21,7
Poco soddisfacente	4	30	14	48
	20,0	46,1	50,0	40,0
Per nulla soddisfacente	5	21	9	35
	25,0	32,4	25,0	29,2
Totale	20	65	35	120
	100,0	100,0	100,0	100,0

Le condizioni lavorative durante la pandemia, le interruzioni e l'invio di rimesse

Dalle risposte acquisite nel corso delle domande concernenti la situazione occupazionale venutasi a creare durante la crisi pandemia (dunque i 23 intervistati disoccupati non dovevano rispondere) emerge una netta divisione tra quanti nonostante tutto hanno continuato a lavorare e quanti al contrario hanno dovuto precauzionalmente interrompere le attività. La Tab. 44 sintetizza la diversificazione delle risposte in riferimento a quanti risultavano occupati – in numero di 97 - nel periodo della somministrazione del questionario, in base al sesso degli intervistati. A tutta prima la tabella mostra le ovvie difficoltà riscontrate, anche se con livelli d'intensità differenziati. Un rispondente su quattro (29 casi) dichiara esplicitamente di aver avuto molte difficoltà, mentre altri 7, pur dichiarando di aver avuto delle difficoltà, le giudicano del tutto parziali ("in parte" è il relativo termine quantificante utilizzato).



La preponderanza degli intervistati considera le difficoltà incontrate “piccole” o del “tutto assenti” (61 casi, pari al 62,3% dei rispondenti), per i quali sembrerebbe non abbiano causato particolari disagi. Si registra una netta polarizzazione tra l’ammontare del sottogruppo che ha dichiarato di non aver avuto difficoltà (26 casi) e quello che contrariamente ha dichiarato di averne avute molte (29 casi). Tale dicotomia, plausibilmente, è da correlarsi alle disposizioni protettive attivate in azienda poiché tale ammontare è compatibile con il gruppo di addetti intervistati occupati con un regolare contratto di lavoro (come si ricorderà sono 28) e che dichiarano al contempo di essere soddisfatti delle condizioni salariali. Dal punto di vista di genere – considerando diverse percentuali – le lavoratrici hanno avuto complessivamente più difficoltà dei colleghi maschi: l’80,0% a fronte del 70,0% (sommando le risposte affermative nelle loro diverse gradazioni di difficoltà), mentre le non hanno avuto nessuna difficoltà il 20,0% delle lavoratrici contro il 29,0% dei lavoratori.

Tab. 44. Difficoltà occupazionali causate dalle eventuali interruzioni pandemiche per sesso (v.a. e v. %).

Grado di difficoltà	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Sì, molte	23	6	29
	31,9	24,0	29,9
Sì, in parte	3	4	7
	4,2	16,0	7,2
Sì, solo in piccola parte	25	10	35
	34,7	40,0	36,1
No, per nulla	21	5	26
	29,2	20,0	26,8
Totale	72	25	97
	100,0	100,0	100,0

Considerando le interruzioni lavorative (rispondono i 97 occupati) avvenute nel corso della pandemia le risposte delle lavoratrici e dei lavoratori, come riporta la Tab. 45, rilevano le prime lavoratrici hanno subito maggiori interruzioni dei secondi. Infatti le percentuali – riferibili alle diverse risposte, configurano una situazione maggiormente difficoltosa per le lavoratrici: sia allorché la risposta è positiva (“nessuna interruzione”), sia quando le risposte sono negative (“Sì, ma abbiamo continuato a mantenere un minimo di attività”, sia quando si sono del tutto “interrotte le attività”). Nell’insieme, prescindendo dal genere degli intervistati, un terzo del totale degli occupati



non ha subito nessuna interruzione (il 35,0%), ed un'altra percentuale simile afferma che nonostante le interruzioni si sia continuato in qualche maniera a lavorare.

Tab. 45. Le eventuali interruzioni subite nel corso della pandemia per sesso

Eventuali interruzioni	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
No, nessuna	27	7	34
	37,5	28,0	35,0
Sì, ma abbiamo continuato a mantenere un minimo di attività a rotazione	27	7	34
	37,6	28,0	35,0
Sì fino a due settimane/tre mesi	12	8	19
	16,6	32,0	20,6
Sì, più di tre mesi	6	3	9
	8,3	12,0	9,3
Totale	72	25	97
	100,0	100,0	100,0

Nonostante la situazione pandemica – e le difficoltà differenziate a cui è stato necessario far fronte - gli intervistati hanno mantenuto fede al proprio mandato migratorio, ossia quello di inviare rimesse alla famiglia – o parte di essa – rimasta nel Paese di esodo, come si evince dalla Tab. 46. Soltanto una parte dei rispondenti – pari a 15 casi (il 15,5% del totale) – non ha inviato nessuna rimessa, in quanto le difficoltà sono state probabilmente alquanto frenanti. Al contrario la parte più numerosa del collettivo in esame ha inviato denaro alle rispettive famiglie, inviando in qualche caso anche cifre considerevoli.



Tab. 46. Media delle rimesse inviate (in euro) alla famiglia nel Paese di origine per stato civile (v.a. e v. %)

Quota di rimesse mensili inviate	Stato civile			Totale
	Celibe/nubile	Sposato o convivente	Vedovo/a	
No, nessuna	8	6	-	15
	21,1	13,3	-	15,5
Fino a 150	11	10	3	24
	28,9	22,2	23,1	24,7
Più 151-300	11	12	2	25
	28,9	26,7	15,4	25,8
Più 301-450	2	10	1	13
	5,3	22,2	7,7	13,4
Più 451	6	7	7	20
	15,8	15,6	53,8	20,6
Totale	38	45	13	97
	100,0	100,0	100,0	100,0

Un quarto degli intervistati (il 24,7%) ha inviato mensilmente fino a 150 euro, mentre una parte altrettanto consistente (il 25,8%) è riuscita ad inviare una cifra compresa tra 150 euro e i 300. Il restante terzo ha inviato più di 300 euro, e precisamente tra 300 e 450 (il 13,4% dei rispondenti) e più di 450 il restante 20,6% (pari ad un quinto del collettivo occupato anche durante la crisi pandemica). Se si considera che i salari medi oscillano intorno agli 800 euro, l'invio di rimesse di questa entità denota un attaccamento familiare decisamente forte.



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

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

La Tab. 47 mostra gli ambiti colturali di maggior occupazione degli intervistati nel corso dell'intero anno solare e nello specifico dei mesi dove la loro occupazione raggiunge picchi numerici più alti. La tabella (alla domanda era possibile fornire più risposte) è stata costruita per comprendere – sulla base della minore o maggiore presenza degli stessi occupati – la direzionalità dei micro-flussi di manodopera che si spostano da una coltura all'altra e in maniera interconnessa da un'area comunale all'altra - per intercettare le opportunità lavorative che si presentano in tempi diversi ma sostanzialmente continuativi e susseguenti. Ciascun ambito colturale – ubicato in aree comunali limitrofe o anche più lontane ma di facile raggiungimento - richiede manodopera nel corso del ciclo produttivo che specificamente lo caratterizza a partire dalla semina e dalla manutenzione dei terreni, nonché dalla maturazione del prodotto fino alla sua raccolta.

Tab. 47. Periodo di occupazione nel corso dei mesi dell'anno per ambiti colturali (v.a. e v. %)

Coltivazione	G	F	M	A	Ma	G	L	Ag	S	O	N	D	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v. %									
Vite	1	1	1	4	3	3	9	10	10	5	2	1	50	3,0
Olivo	14	4	6	5	10	7	0	1	19	55	50	27	198	12,6
Agrumi	31	31	30	4	3	3	2	2	4	15	21	25	171	10,9
Erbacee	2	1	2	0	0	0	1	1	2	2	2	2	15	1,0
Ortaggi	55	56	78	97	86	75	87	79	93	80	75	27	888	56,6
Frutta	1	1	1	14	16	16	23	25	31	2	2	1	133	8,5
Zootecnia	5	5	5	6	7	7	5	5	6	5	5	4	65	4,1
Altro	2	2	2	5	6	5	4	8	7	6	4	2	53	3,4
Totale v.a.	111	101	125	135	131	116	131	131	172	170	161	89	1.573	100,0
Totale v. %	7,1	6,4	8,0	8,6	8,3	7,4	8,3	8,3	10,9	10,8	10,3	5,7	100,0	-

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



È lo sfasamento temporale dei diversi cicli colturali - composti a loro volta da fasi lavorative suddivisibili anche mensilmente (o con frazioni di mese) - che determina strutturalmente la mobilità dei lavoratori, come è possibile dedurre dalla tabella citata. In essa appare evidente che l'ambito di maggior occupazione – il che significa che una buona parte degli intervistati in tempi diversi vi ha prestato la sua opera - è quello degli ortaggi in quanto le risposte che assomma raggiungono il 56,6% del totale (1.570). L'afflusso dei lavoratori migranti nelle colture ortive è considerevole anche in base ai dati nazionali, essendo il comparto dove le raccolte interessano ampie aree coltivabili soprattutto nei periodi primaverili/estivi. L'altro ambito colturale dove le risposte raggiungono il 12,0% (dunque a molta distanza dal precedente) è quello dell'olivocoltura (con il 12,6%), seguito dagli agrumeti (con il 10,9%).

In generale, come si scorge dai totali riportati in tabella, i mesi in cui i lavoratori agricoli intervistati sono più occupati sembrerebbero essere quelli autunnali tra settembre, ottobre e novembre, poiché in ciascuno di essi le risposte raggiungono le percentuali più alte (poco oltre il 10,0%). Anche nel periodo tra febbraio e agosto l'occupazione appare sostenuta, nonostante sia leggermente inferiore a quella riscontrabile nei mesi autunnali. Ciò dipende, in modo diretto, non solo dai periodi di maturazione dei prodotti che richiedono manodopera di rincalzo, ma anche dalla scarsità della domanda autoctona: scarsità che viene compensata da quella immigrata, permettendo quindi di addivenire ai risultati prefigurati dalla specifica produzione stagionale. Per le produzioni orto/erbacee si registra una flessione occupazionale nel corso dei mesi invernali (dicembre, e in parte gennaio/febbraio, ma resta sostenuta negli altri mesi dell'anno. Tale situazione è dovuta in parte alla de-stagionalizzazione della lavorazione delle colture orto/erbacee (e vegetali in senso lato) in quanto nelle aree ad alta vocazione agro-alimentare della Campania è molto diffuso il sistema di coltivazione in serra per la produzione e corrispettivo confezionamento delle insalate (la c.d. “quarta gamma”).

L'altro ambito dove gli intervistati vengono maggiormente impiegati è quello della coltivazione frutticola, in particolare negli agrumeti (nel periodo tra novembre e febbraio/marzo) e nei frutteti in generale per la maturazione dei prodotti tipicamente estivi (tra luglio-settembre). Le risposte all'impiego in questi ultimi ambiti produttivi ammontano a circa il 20,0%. Anche l'olivocoltura impiega cospicuamente gli intervistati: da un lato nel periodo primaverile della potatura, dall'altro nella fase della raccolta autunnale/invernale (ottobre novembre). Nel comparto zootecnico, e non potrebbe essere altrimenti, l'occupazione è costante durante l'intero corso dell'anno, almeno per quella componente di lavoratori/trici che nel tempo hanno maturato tale professionalità. Anche per la lavorazione dei vigneti e della successiva raccolta/vendemmia, come



sufficientemente noto, i mesi dove la manodopera è più consistente sono quelli correlati alla fase di preparazione dei terreni (luglio/agosto) e in quella della raccolta/vendemmia (settembre/ottobre), per poi dimezzarsi (in ottobre, per la pulitura) e piano piano interrompersi del tutto (poiché inizia il periodo di vinificazione). L'occupazione s'incrementa di nuovo, seppur con un numero di maestranze ridotte di un terzo, nella primavera successiva per la sistemazione delle vigne e per la manutenzione ordinaria.

Queste considerazioni ci permettono di delineare le traiettorie di una parte dei micro-flussi dei lavoratori/trici stagionali intervistati, giacché – plausibilmente – conclusa l'attività lavorativa svolta nei vigneti (tra luglio/settembre) in un'area/comune specifico tendono a spostarsi laddove l'attività colturale deve ancora iniziare o è appena iniziata. Ad esempio: tra ottobre/novembre per la raccolta delle olive in altre aree/comuni dove la richiesta di manodopera è accentuata. Oppure, spostarsi per la raccolta degli agrumi tra ottobre/dicembre da un lato e gennaio- marzo dall'altro. E così per la raccolta della frutta da maggio – e in crescendo – fino a settembre, mentre per la lavorazione degli ortaggi la disponibilità occupazionale resta costante per tutti i mesi dell'anno, come sopra già esplicitato. E alla mobilità territoriale corrisponde, non di rado, la mobilità inter-aziendale, che implica anche un cambiamento dei datori di lavoro

La stanzialità e la mobilità territoriale e interaziendale

La diversa maturazione dei prodotti e i rispettivi cicli di produzione che li contraddistinguono – che all'avvio estendono e alla fine riducono la domanda di manodopera - determinano, come sopra accennato, da una parte, una stanzialità delle maestranze, dall'altra una accentuata mobilità. Le due sub componenti, seppur occupate stagionalmente, tendono a caratterizzarsi diversamente, in quanto la stanzialità e la mobilità configurano altrettanti modelli di insediamento, di condizioni esistenziali e professionali. I lavoratori più stanziali hanno sovente rapporti più continuativi (e con certi livelli di strutturazione) con le aziende che li occupano, in considerazione, pur tuttavia, che si tratta comunque di occupazioni stagionali e quindi a tempo determinato. Quelli invece più soggetti a mobilità hanno rapporti incostanti, più precari e quasi mai strutturati se non in minima parte.

Questi ultimi cambiano sovente area/comune di occupazione, datori di lavoro e conseguentemente le aziende, ed anche – ma non sempre - gli eventuali intermediatori/caporali che li reclutano, ne organizzano la mobilità e ne decidono le modalità di ingaggio per svolgere le attività richieste. Da questa prospettiva la Tab. 48 mette in risalto il rapporto intercorrente tra l'ambito colturale di occupazione e l'entità



numerica dei lavoratori/trici stanziali e di quelli più soggetti a mobilità interaziendale, sottendendo, seppur in parte, anche la mobilità di carattere territoriale da un'area/comune all'altro, anche con distanze più ampie. L'indicatore utilizzato per analizzare tale rapporto è stato individuato nel cambio/non cambio – nel corso dell'anno (2021) – di datori di lavoro, e in caso affermativo rilevarne, appunto, la consistenza numerica. Sicché dalle risposte acquisite si riscontra che un terzo degli intervistati (il 35,0%, 42 casi) non ha cambiato nessun datore di lavoro, mentre i restanti due terzi (il 65,0%, pari a 78 casi), al contrario, lo hanno cambiato: in parte una/due volte (il 28,3%, 34 casi) e in parte, la più numerosa, tre/quattro volte (in numero di 37) o anche di più (in numero di 7).

Tab. 48. 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	3	2	1	-	6	5,0
Olivo	6	6	10	1	23	19,2
Agrumi	3	7	7	3	20	16,7
Erbacee	5	2	-	1	8	6,6
Ortaggi	18	14	14	2	48	40,0
Frutta	6	2	4	-	12	10,0
Zootecnia	1	1	1	-	3	2,5
Totale	42 (35,0%)	34 (28,3%)	37 (30,8%)	7 (5,8%)	120	100,0

Sommando gli uni e gli altri si rileva che 44 lavoratori/trici nel corso del periodo considerato hanno cambiato più volte il datore di lavoro, in misura pressoché identica a coloro che non hanno effettuato nessun cambiamento datoriale/aziendale. Ma un altro confronto di una certa significatività è quello con i lavoratori/trici occupati senza contratto, poiché il loro numero complessivo è di nuovo praticamente pari a quanti cambiano più spesso datore/azienda: 45 i primi, 44 i secondi. E, ultima suggestione, anche il numero di quanti hanno affermato di andare al lavoro e tornare utilizzando mezzi di trasporto di estranei/mediatori e dunque caporali (cioè 42 casi) è dello stesso ordine di grandezza. Gli ambiti colturali dove si verificano più cambiamenti datoriali/aziendale sono quelli relativi alla coltivazione degli ortaggi, che coinvolge 30 intervistati su 48 totali. Essendo gli ortaggi tra i prodotti della terra quelli soggetti a più rapida decomposizione; è necessario l'effettuazione in tempi brevi la raccolta, incrementando,



conseguentemente, in maniera altrettanto rapida, l'impiego dei braccianti/raccoglitori/trici reclutati anche in modo illegale.

Cambiamenti aziendali rimarchevoli, tenendo conto dell'esiguità dei numeri, si verificano anche nell'olivocoltura e in quelle agrumarie, dove il numero dei lavoratori/trici che passano da una azienda all'altra sono ben maggiori di quelli rimasti nella stessa azienda. Nei comparti della vite, della frutta (ad eccezione degli agrumi) e nella zootecnica la stanzialità e la mobilità delle maestranze sembra maggiormente equilibrata seppur per motivazioni diverse: nei vigneti e nei frutteti l'impiego di manodopera è più assoggettata ai picchi della raccolta, mentre nella zootecnica le attività sono perlopiù de-stagionalizzate e la mobilità assume pressoché una dimensione fisiologica. Giocano, con molta probabilità, i rapporti di fidelizzazione che si instaurano tra datori di lavoro e maestranze soprattutto con quelle stanziali, e meno con quelli più mobili poiché intervengono, in linea generale, soltanto in alcune fasi dei cicli di produzione.

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

I rapporti intercorrenti tra gli operai agricoli intervistati con il datore di lavoro – in termini di conoscenza diretta e reciproca -sono riportati nella Tab. 49. – suddivisi per genere. In sintesi si legge che sia i lavoratori che le lavoratrici conoscono solo il datore di lavoro, in percentuali che si attestano a poco più della metà dell'intero collettivo (65 su 120, pari all'incirca al 54,0%). Ciò significa che sussiste tra di essi una relazione professionale diretta e non mediata dunque da altre figure sociali. In aggiunta, seguendo la lettura ulteriore della tabella, si riscontra che un'altra componente intervistata (pari al 25,8%, per un ammontare di 31 unità) – dunque un lavoratore/trice su quattro – oltre al datore di lavoro conosce anche il mediatore/caporale.

Questa fascia di addetti è reclutata da un mediatore/caporale che ha con le rispettive aziende una significativa e costante frequentazione, e questa si estende anche alle maestranze che recluta. Senonché, per conoscere l'imprenditore, gli stessi operai soggetti a reclutamento non possono che frequentare, o aver frequentato nel tempo, le medesime aziende, configurando – sulla base delle conoscenze reciproche dei protagonisti (datore, caporale e addetti) – rapporti di lavoro fidelizzati, seppur di carattere irregolare basati sull'intermediazione illegale. Anche il gruppo degli intervistati che afferma di conoscere soltanto il mediatore/caporale è abbastanza cospicuo, in quanto coinvolge un intervistato su cinque (il 20,0% del totale). Le lavoratrici – seppur nella limitatezza dei casi – sembrerebbero numericamente di più quelle che conoscono al contempo il datore di



lavoro e il mediatore/caporale (indicatore di rapporti comunque più stabili), che non soltanto il mediatore/caporale (indicatore di maggior mobilità e precarietà).

Tab. 49. 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	49	16	65
	54,4	53,3	54,2
Conosco sia il datore di lavoro che il mediatore/caporale	21	10	31
	23,3	33,3	25,8
Conosco solo il mediatore/caporale	20	4	24
	22,2	13,3	20,0
Totale	90	30	120
	100,0	100,0	100,0

Visionando lo stesso rapporto intercorrente tra gli intervistati e il datore di lavoro e in aggiunta quello con il caporale in base all'anzianità di permanenza degli stessi nel nostro Paese, emerge – come evidenzia la Tab. 50 - che la conoscenza del datore di lavoro è più ampia tra quanti sono arrivati prima del 2015 (52 casi su 65), cioè almeno sette/otto anni addietro; e più bassa conseguentemente tra quanti sono arrivati dopo il 2016 (12 casi su 65). La conoscenza congiunta del datore di lavoro e del caporale da parte degli intervistati è maggiore tra quanti sono arrivati nel periodo (classificato come intermedio) compreso tra il 2004 e il 2015, cioè più di 7 fino 15/16 anni fa. Tale risposta può significare, anche che gli intervistati, conoscendo entrambe le figure sociali con i quali quasi hanno un rapporto lavorativo, dimostrano la piena consapevolezza dei ruoli ricoperti e delle funzioni svolte dagli uni e dagli altri.

Tra quanti conoscono solo il mediatore/caporale il gruppo maggiore è ravvisabile negli intervistati arrivati nel periodo 2004-2015, la restante parte degli intervistati, un quinto del totale, conosce soltanto il mediatore/caporale, e il loro arrivo si è concentrato nel periodo intermedio (2004-2015), essendo 16 su 24. Inoltre, una piccola parte, in Italia da più di venti anni (1 caso, ma piuttosto emblematico) dichiara di conoscere soltanto il caporale così come dichiarano altri 7 giunti nel nostro paese da meno di cinque, cioè da dopo il 2016. Questi lavoratori dunque non hanno nessun rapporto con i vertici aziendali – sia che si tratti di aziende individuali che di aziende con altro status giuridico (di capitali



o di persone) – ma soltanto con coloro che li ingaggiano illegalmente per svolgere le attività stagionali.

Tab. 50. Conoscenza o meno del datore di lavoro /caporale per anno di arrivo in Italia (v.a. e v. %)

Persone conosciute	Anni di arrivo in Italia			Totale
	Prima del 2003	Dopo il 2004 fino al 2015	Dopo il 2016	
Conosco solo il datore di lavoro	22	30	12	65
	84,6	44,8	44,4	54,7
Conosco sia il datore di lavoro che il caposquadra/caporale	3	21	8	31
	11,5	32,3	29,6	24,8
Conosco solo il caposquadra/caporale	1	16	7	24
	3,8	23,9	25,9	17,9
Totale	26	67	27	120
	100,0	100,0	100,0	100,0

In altre parole, l'imprenditore sembrerebbe schermarsi interponendo il caporale tra se e le maestranze che occupa nell'azienda o nei campi di sua proprietà, allo scopo di declinare qualsiasi responsabilità sociale verso gli stessi lavoratori e di concorrenza sleale verso gli altri imprenditori che operano negli stessi ambiti culturali.

Restare, andar via, tornare

La durata media di permanenza nella stessa area territoriale

Restare nella stessa area (di effettuazione dell'intervista) o andar via, trasferirsi in un'altra area, magari della stessa provincia o regione è motivo di continua riflessione e ripensamento, almeno per una parte cospicua dei rispondenti. La Tab. 51 ne riporta le intenzioni, suddivise per genere. Al quesito, pertanto, "Quanti mesi rimane nella stessa area/comune", le risposte sono state diversamente articolate. Un terzo degli intervistati, pari al 35,0% (42 unità) è del tutto stanziale e tale condizione sostanzialmente lo aggrada, essendo giudicata soddisfacente. La componente, numericamente maggioritaria, 75 casi (pari al 65,0% del totale), dichiara – in piccola misura (14 casi) - di restare mediamente nella stessa area/comune per motivazioni correlate all'attività lavorativa in genere da 1 mese fino a 6 (l'11,7%) e in misura più consistente (il 50,8%, pari a 61 casi) dai 7 ai 12



mesi. Infine, un gruppo piuttosto modesto, ma indicativo di una posizione comprensibilmente motivata, dichiara di restare a condizione che si trovino occasioni di lavoro soddisfacente.

Tab. 51. Durata media di permanenza nella stessa area comunale/provinciale per sesso (v.a. e v. %)

Permanenza nella stessa area comunale	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Sono stabile sin dal primo arrivo	31	11	42
	34,4	36,7	35,0
Da 1 mese a 6	11	3	14
	12,2	10,0	11,7
Da 7 mesi a 12	46	15	61
	51,1	50,0	50,8
Dipende dalle occasioni di lavoro/dal salario	2	1	3
	2,2	3,3	2,5
Totale	90	30	120
	100,0	100,0	100,0

La stanzialità prolungata nella stessa area/comune coinvolge un terzo dell'intero collettivo (il 35,0%, 42 casi), a prescindere dagli anni di arrivo in Italia, come si legge nella Tab. 52. Tale stabilità, per questa fascia di rispondenti, è rinforzata anche dal fatto che per la preponderanza degli stessi la remunerazione salariale è considerata soddisfacente (sono 37 i casi – sopra menzionati – soddisfatti della loro retribuzione). Al contrario, per l'altra fascia – nella quale sono presenti lavoratori/trici più soggetti alla mobilità e dunque alla ricerca continua di occasioni occupazionali – l'insoddisfazione del salario percepito è più consistente, e pertanto socialmente più destrutturante perché la precarietà nella quale sono coinvolti è ben palpabile.



Tab. 52. Durata media di permanenza nella stessa area comunale/provinciale per anni di arrivo in Italia
(v.a. e v. %)

Permanenza nella stessa area comunale	Anni di arrivo a			Totale
	Prima del 2003	Dopo il 2004 fino al 2015	Dopo il 2016	
Sono stabile sin dal primo arrivo	11	23	8	42
	42,3	34,3	29,6	35,0
Da 1 mese a 6	2	6	6	14
	7,7	8,9	22,2	11,7
Da 7 mesi a 12	12	37	12	61
	46,2	55,2	44,4	50,8
Dipende dalle occasioni di lavoro/dal salario	1	1	1	3
	3,8	1,5	3,7	2,5
Totale	26	67	27	120
	100,0	100,0	100,0	100,0

Una ventina di rispondenti – arrivati prima del 2003 – si trovano ancora nella condizione di dover rincorrere il lavoro inseguendo le opportunità che scaturiscono dai diversi cicli produttivi (il gruppo più folto permane nella stessa area dai 7 ai 12 mesi). Anche per quanti sono arrivati tra il 2004-2015 la durata media di permanenza è la stessa del gruppo precedente, ed anche per gli ultimi arrivati (dopo il 2016). Ciò fa supporre - dato il tempo di permanenza limitato - che il modo di produzione degli ambiti d'inserzione di queste maestranze assume un carattere misto, ossia una alternanza consequenziale, tra le produzioni in serra o al coperto (in capannoni di stoccaggio/prima lavorazione del prodotto) e quelle a cielo aperto, tal ché insieme rendono più estesi i tempi del lavoro agricolo nelle province dove sono avvenute le interviste.

Trasferimenti effettuati nel corso dell'anno per motivi occupazionali

Entrando ancor più nel merito della mobilità territoriale e inter aziendale – dato che rappresenta un fattore di vulnerabilità non indifferente – nella Tab. 53 si riscontra che il 38,3% dell'intero collettivo in questione (46 casi su 120) ha effettuato trasferimenti territoriali al di fuori del comune/città (dell'intervista) per motivi correlati allo svolgimento del lavoro. I trasferimenti sono stati effettuati, grosso modo, quasi nella stessa misura (percentuale) sia dai lavoratori che dalle lavoratrici, con una leggera prevalenza di queste ultime (29,9% a fronte del 25,7). Il contingente maggioritario è quello che non ha effettuato nessun trasferimento per motivi occupazionali.



Tab. 53. Trasferimenti avvenuti nel corso dell'anno all'interno della stessa città o fuori di essa per motivi di lavoro per sesso (v.a. e v. %)

Sesso	Tipo di trasferimento		Totale
	No, sempre nella stessa città	Si, fuori città/provincia	
Maschio	55	35	90
	74,3	76,1	75,0
Femmina	19	11	30
	25,7	29,9	25,0
Totale	74	46	120
	(61,6%)	(38,3%)	(100,0%)

Il resto degli intervistati invece (46 casi) – si legge ancora nella Tab. 54 , sppur con intervalli tra una occupazione e l'altra. - hanno effettuato trasferimenti lavorativi al di fuori del comune/città (di intervista). Sono più propensi alla mobilità, come già evidenziato sopra, coloro che sono arrivati in Italia tra il 2004 e il 2015 (31 casi su 46). Anche il gruppo minoritario arrivato quasi un ventennio addietro (5 casi) dichiara di aver effettuato nell'ultimo anno trasferimenti per lavoro, così dichiara il gruppo di più recente arrivo (10 casi). Tale inferenza fa supporre, ancora una volta, che per una parte delle maestranze agricole di origine straniera la mobilità territoriale rappresenti una condizione vitale, prescindendo, in maniera evidente, dalle differenze di genere e dal tempo di permanenza. E' il modo di produzione agricolo basato sulla stagionalità e sul modello occupazionale che privilegia le assunzioni a tempo determinato, anche laddove le opportunità occupazionali si distribuirebbero lungo l'intero anno solare.



Tab. 54. Anni di arrivo in Italia per tipo di trasferimento avvenuto nel corso dell'anno all'interno della stessa città o fuori di essa per motivi di lavoro per anni di arrivo in Italia (v.a. e v. %)

Anni di arrivo	Tipo di trasferimento		Totale
	No, sempre nella stessa città	Si, fuori città/provincia	
Prima del 2003	21	5	25
	28,3	10,8	20,8
Dopo il 2004 fino al 2016	36	31	67
	48,6	67,4	55,8
Dopo il 2016	17	10	27
	23,0	21,7	22,5
Totale	74	46	120
	(61,6%)	(38,4%)	(100,0%)

I gruppi nazionali più mobili tra gli intervistati, come risulta dalla Tab. 55, sembrerebbero essere i cittadini africani, più propensi – per necessità – ad effettuare trasferimenti al di fuori del comune/città di intervista. Fanno eccezione i lavoratori marocchini poiché affermano di non avere fatto trasferimenti fuori comune/città per motivi di lavoro (14 su 16) e i cittadini nigeriani. Questi ultimi per metà (10 su 20) non hanno effettuato trasferimenti, l'altra metà invece li hanno effettuati, così anche i cittadini del Ghana (13 sono stanziali, 12 sono invece mobili). I Bengladeshi e gli Indiani sono più stanziali, anche se un gruppo minoritario appartenente a queste stesse nazionalità dichiara di aver effettuato trasferimenti nel corso dell'anno. Decisamente più stanziali sono i lavoratori/trici dell'Est europeo, tra cui romeni, bulgari e albanesi.

Queste ultimi contingenti agricoli, a prescindere dal genere, sono comunemente più stabili dei cittadini africani: da una parte, poiché tendono a creare legami più solidi con le aziende, avendo delle specializzazioni in alcuni comparti che gli altri lavoratori non hanno, ad esempio nella potatura degli ulivi e nel governo delle vigne; dall'altro, la relativa vicinanza con i Paesi di origine (Romania, Bulgaria e Albania, per restare agli intervistati) permette loro di avere maggiori possibilità di andare/tornare ed avere così più opportunità di insediamento allorquando le condizioni lo permettono. Il contrario, i lavoratori provenienti da Paesi asiatici o africani sono meno propensi a tornare nei rispettivi Paesi, non solo per la lunga distanza ma anche per il diverso status giuridico in quanto cittadini non comunitari.



Tab. 55. Trasferimenti avvenuti nel corso dell'anno corso dell'anno all'interno della stessa città o fuori di essa per motivi di lavoro per nazionalità (v.a. e v. %)

Cittadinanza	Tipo di trasferimento		Totale
	No, sempre nella stessa città	Si, fuori città/provincia	
Altri Africa	8	7	15
	10,8	15,2	11,5
Bangladesh e India	8	4	12
	10,8	8,7	10,0
Est Europa (Romania, Bulgaria, Albania)	16	4	20
	21,6	8,7	1,7
Gambia	5	7	12
	6,7	15,2	10,0
Ghana	13	12	25
	17,7	26,1	20,8
Marocco	14	2	16
	18,9	4,3	13,3
Nigeria	10	10	20
	13,5	21,7	16,7
Totale	74	46	120
	(61,6%)	(38,4%)	(100,0%)

Le prospettive a fine stagione

Le intenzioni di restare o andar via

Nonostante le difficoltà registrabili non solo alla mobilità territoriale ma anche in quella professionale con il cambio di datori di lavoro e non di rado anche degli ambiti culturali, e ancora dei mediatori/caporali, si registra un ampio consenso a restare nella stessa area dove si è svolta l'ultimo lavoro stagionale sia per gli occupati che per i disoccupati. Infatti, come rileva la Tab. 56, intendono restare i due terzi degli intervistati (77 casi), 35 in più di quanti sono stabilizzati nelle medesime aree/comuni, pari a 42. Consenso che sembra essere più ampio per le lavoratrici (il 73,3%) a confronto con i lavoratori (il 61,1%). A questo gruppo si affianca quello che al contrario intende lasciare l'area/comune dove ha concluso il ciclo di lavoro stagionale, con una maggiore decisione nella componente maschile (32,2%) su quella femminile (23,3%). Insieme questi ultimi



gruppi si attestano al 30,0% (pari a 36 casi), ossia poco meno di un terzo del totale (120 casi). Con tali risposte si rinforza ciò che è stato evidenziato in precedenza, ossia che le lavoratrici tendono ad essere meno mobili dei colleghi maschi e propendere dunque per una più accentuata stabilizzazione nel medesimo territorio.

Tab. 56. Intenzione o meno di rimane nell'area/comune (dell'intervista) per sesso (v.a. e v. %)

Intenzione a rimane o meno	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Sì	55	22	77
	61,1	73,3	64,2
No	29	7	36
	32,2	23,3	30,0
Non so, dipende dalle occasioni di lavoro/dal salario	6	1	7
	6,7	3,3	5,8
Totale	90	30	120
	(100,0%)	(100,0%)	(100,0%)

Ciò non dipende soltanto dalle intenzioni soggettive, ma anche dalle condizioni socio-economiche che contestualmente si presentano – o si è in grado di intercettare – oppure da quelle che il caporale, non di rado, riesce a proporre ai membri delle squadre che recluta/organizza ciclo produttivo dopo ciclo produttivo. L'indecisione, al riguardo, coinvolge – al momento dell'intervista – un piccolo gruppo di lavoratori (7, di cui una lavoratrice), poiché alla domanda “se intendono restare o andare via dall'area/comune” (dove hanno appena concluso il lavoro) non esitano a rispondere che “dipende dalle occasioni di lavoro/di salario”. Ma occorre sottolineare, pur tuttavia, come indica la Tab. 57, che tra quanti – ad esempio - si ritengono insoddisfatti dell'entità della retribuzione percepita non tutti intendono lasciare l'area comunale dove stanno svolgendo l'attività lavorativa o dove l'hanno appena terminata, quand'anche se si trovino in stato di disoccupazione.

Infatti, degli 83 lavoratori/trici insoddisfatti della retribuzione che ricevono svolgendo il proprio lavoro più della metà (50 casi) intendono restare, mentre gli altri 33 all'opposto intendono andar via (4 sono gli insoddisfatti ma indecisi). Anche tra coloro che sono soddisfatti del compenso che ricevono si registra una pattuglia (di 10 casi su 24) che non intende restare nell'area/comune dove ha svolto l'attività lavorativa recente, o che stanno ancora svolgendo. Da questa prospettiva è alquanto plausibile che soltanto la



soddisfazione retributiva potrebbe non essere sufficiente per decidere se restare in una determinata area territoriale, poiché ciò può dipendere direttamente anche dalle condizioni di esistenza: sia sul piano lavorativo che su quello alloggiativo, nonché relazionale/affettivo (“non ho nessun interesse a restare”), lo manifesta soltanto un gruppo minoritario di intervistati).

Tab. 57. Intenzione o meno di restare nella stessa area/comune e grado di soddisfazione della retribuzione percepita (v.a. e v. %)

La retribuzione percepita	Intenzione o meno a restare			Totale
	Sì	No	Non so, dipende alloggio/lavoro	
Molto soddisfacente	1	-	1	2
	1,3	-	14,3	1,7
Soddisfacente	5	4	-	9
	6,8	10,2	-	7,5
Abbastanza .soddisfacente	18	6	2	26
	24,3	15,4	28,6	21,7
Poco soddisfacente	30	16	2	48
	40,5	41,0	28,6	40,0
Per nulla soddisfacente	20	13	2	35
	27,0	33,3	28,6	29,2
Totale	74	39	7	120
	(100,0%)	(100,0%)	(100,0%)	(100,0%)

Le motivazioni espresse per restare o per andar via

Alla componente che intende restare nella stessa area (74 casi) è stato chiesto il motivo di tale decisione, poiché ci è sembrato importante comprendere che cosa trattiene questi lavoratori/trici, nonostante le criticità di varia natura che emergono con una accentuata regolarità per una parte non indifferente degli intervistati. La Tab. 58 sintetizza le risposte connesse al motivo dichiarato di restare, suddivise secondo il genere: 56 (su 90) lavoratori e 18 (su 30) lavoratrici. Tra quanti intendono restare prevalgono quelli che sono ben integrati nel contesto territoriale (sia individualmente che con la famiglia, laddove presente), e sono soddisfatti delle condizioni occupazionali (rispettivamente 18 e 15 casi).

L'altro gruppo (41 casi su 74) esprime motivazioni diverse: il primo sottogruppo (composto da 11 lavoratori/trici), si trova in attesa di ricevere la documentazione richiesta



(status di rifugiato, permesso di soggiorno ed anche il risultato della regolarizzazione inoltrata nell'estate del 2019); il secondo, e il terzo sottogruppo, composto da 13 e 17 intervistati, quasi con rassegnazione, adducono, da un lato, il fatto che “non saprebbero dove andare” (anche per mancanza di denaro, in particolare per i disoccupati); e dall'altro “che sono abituati a vivere nell'area, anche se complessivamente insoddisfatti”.

Le lavoratrici, nonostante le poche rispondenti a questi quesiti (18 casi), manifestano una posizione che possiamo definire più positiva, poiché quelle che affermano di essere ben integrate (sole o con famiglia) raggiungono percentualmente il 66,6% a fronte del 37,4% rapportabile ai colleghi maschi. La compagine maschile (composta da 56 lavoratori) esplicita motivazioni che sembrano equilibrarsi tra quelle positive e quelle negative, in quanto si attestano, rispettivamente, a 21 (“Ben integrati/lavoro soddisfacente”) e a 25 (“Non saprei dove andare, sono abituato a stare qui anche se insoddisfatto”). In ultimo, tra quanti restano in attesa di documenti si registrano 10 lavoratori e una lavoratrice.

Tab. 58. Motivazione principale per rimanere nella stessa area/comune per sesso (v.a. e v. %)

Motivazione a restare	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
Ben integrato, solo/famiglia	10	8	18
	17,8	44,4	24,3
Soddisfatto del lavoro	11	4	15
	19,6	22,2	20,3
In attesa documenti/permesso di soggiorno	10	1	11
	17,8	5,6	14,8
Non saprei dove andare o che altro fare	12	1	13
	21,4	5,9	17,6
Sono abituato a stare qui, anche se non sono soddisfatto	13	4	17
	23,2	22,2	22,9
Totale	56	18	74
	(100,0%)	(100,0%)	(100,0%)

Nel gruppo dei 30 lavoratori che appaiono più fragili – coloro cioè che manifestano rassegnazione/insoddisfazione - si riscontrano 9 casi che progettano – oppure non escludono – di rientrare nel paese di origine e considerare chiusa l'esperienza migratoria, mentre altri (6 casi) prevedono il possibile trasferimento – una nuova migrazione - in un altro Paese estero per sottrarsi alla condizione negativa che stanno vivendo



nell'area/comune d'intervista. Ed altri ancora, pur restando in Italia, sono motivati ad andare in un'altra provincia campana oppure in un'altra regione (i primi sono 10, i secondi 5).

Auto-valutazione della condizione occupazionale

L'ultima sezione dell'intervista è stata dedicata all'autovalutazione delle condizioni occupazionali correnti, e dunque erano esclusi i disoccupati. Tale scelta è stata determinata dal fatto di acquisire risposte sulle condizioni lavorative che stavano vivendo i lavoratori/trici durante il periodo di svolgimento dell'intervista. Per tale ragione coloro che dovevano rispondere erano soltanto i 97 occupati, e avevano la possibilità di dare più risposte. Queste, come si rileva dalla Tab. 59, ammontano complessivamente a 973 (in riga gli intervistati che hanno risposto al singolo indicatore).

Le risposte sono diversamente distribuite sui differenti items utilizzati per esplorare i singoli aspetti che concorrono a determinare nell'insieme la condizione occupazionale complessiva (aspetti che sono stati ripresi dalle norme correnti che definiscono le forme di sfruttamento, cfr. legge 199/2016 sul contrasto al lavoro sfruttato in agricoltura). La scala utilizzata per l'auto-valutazione delle condizioni è costituita da quattro configurazioni occupazionali: la prima, definita servile/sfruttata (è la forma più indecente), la seconda informale/sfruttata (connessa al lavoro nero), la terza non buona/ma formale (assimilabile al lavoro grigio) e la quarta buona/formale (al lavoro bianco o standard). In linea generale – come si legge dalla tabella - si determina un netto spartiacque tra le prime configurazioni (dove lo sfruttamento è manifesto) e la terza dove le criticità sono in parte mascherate dalla presenza di un contratto formale ma nella sostanza non del tutto rispettato; e la quarta dove invece le condizioni occupazionali appaiono del tutto conformi alla struttura contrattuale prevista normativamente.

In termini numerici le prime due modalità collezionano ben 690 risposte (il 70,6%, più dei due terzi delle medesime) sono correlabili ai lavoratori/trici senza contratto: la prima – auto-valutata come servile – ne assomma 295 (pari al 30,3%), la seconda – auto-valutata come sfruttata - 395 (pari al 40,6%). La terza e la quarta modalità nell'insieme assommano 283 risposte (il restante 29,4%). E si tratta di coloro che hanno un contratto di lavoro, ma che non sempre – come attesta la terza configurazione – è complessivamente rispettato, come invece si riscontra con la quarta (rispettivamente le risposte si attestano al 14,3% e al 14,8%).



Tab. 59. Auto-valutazione delle diverse tipologie inerenti alle condizioni occupazionali correnti (erano possibili più risposte) (v.a. e v. %)

Auto-valutazione	Servile/di sfruttamento	Informale /di sfruttamento	Non buone ma formali	Buone /formali	Totale	
Condizioni buone/sufficienti	-	-	5 (18,5)	22 (81,5)	27 (100,0)	2,7
Contratto di lavoro	10 (18,2)	29 (52,4)	21 (37,0)	23 (37,0)	83 (100,0)	8,5
Rispetto del CCNL	-	-	26 (46,4)	5 (8,9)	31 (100,0)	3,2
Mancanza di contratto	28 (43,7)	33 (50,8)	-	-	61 (100,0)	6,3
Orario di lavoro lungo	30 (30,9)	57 (58,8)	8 (8,2)	2 (2,1)	97 (100,0)	10,1
Salario ridotto da quello pattuito	18 (15,4)	44 (52,3)	6 (3,1)	29 (29,2)	97 (100,0)	10,1
Salario basso	31 (32,0)	58 (60,0)	8 (8,0)	-	97 (100,0)	10,1
Assenza di tutele/protezioni	27 (29,6)	31 (33,3)	22 (22,2)	13 (14,8)	93 (100,0)	9,5
Ricorso disoccupazione	3 (7,5)	3 (7,5)	6 (15,0)	28 (70,0)	40 (100,0)	4,1
Rapporti con datore	8 (15,1)	19 (35,8)	14 (26,4)	12 (22,6)	53 (100,0)	5,4
Presenza caporale	25 (43,1)	24 (41,4)	4 (6,9)	5 (8,6)	58 (100,0)	6,0
Soggetto a truffa/ricatto	12 (42,9)	15 (53,6)	-	1 (3,6)	28 (100,0)	2,8
Clima neutro /non comunicativo	12 (34,3)	18 (51,4)	4 (11,4)	1 (2,9)	35 (100,0)	3,6
Condizioni non conformi alle norme	24 (41,4)	30 (51,7)	4 (6,9)	-	58 (100,0)	6,0
Violenza fisica e/o morale	20 (76,9)	6 (23,1)	-	-	26 (100,0)	2,6
Condizioni di asservimento	27 (64,3)	15 (35,7)	-	-	42 (100,0)	4,3
Sorveglianza/controllo	20 (42,6)	15 (31,9)	11 (23,4)	1 (2,1)	47 (100,0)	4,7
Totale	295 (30,3)	396 (40,7)	139 (14,3)	143 (14,7)	973 (100,0)	100,0



Tali percentuali raffigurano una situazione di sfruttamento esteso, suffragata dal fatto che le risposte correlate ad una occupazione buona/sufficientemente buona assommano soltanto a 27 (il 2,8% delle 973 totali). E sono rapportabili direttamente al gruppo di intervistati che dichiarano di essere soddisfatti della retribuzione percepita e al contempo di essere ben integrati nel contesto territoriale di residenza.

In aggiunta, tale sub componente, è quella – in buona parte – che ha un contratto di lavoro regolare che viene sostanzialmente rispettato sulla base di quanto previsto dalle norme provinciali/nazionali (le risposte corrispondenti sono 28). Ma è anche quella in cui in alcune parti importanti della propria condizione occupazionale, come si rileva specificamente dalle risposte correlate al salario o alle tutele/protezioni sociali, le criticità non mancano. Benché le condizioni siano auto-valutate come buone/formali 42 delle risposte acquisite evidenziano che il salario percepito è ridotto rispetto a quello pattuito, ed anche le tutele/protezioni sociali sono assenti (queste risposte sono numericamente superiori a quelle correlate al contratto grigio, dove ammontano a 14). Si riscontra altresì il ricorso alla disoccupazione per integrare il salario nei mesi di non occupazione (28 risposte).

Le condizioni più gravi, a cui ha risposte la quasi totalità degli occupati sono quelle ravvisabili nel lungo orario di lavoro (87 su 97) e il salario ridotto rapportato a quello concordato all'ingaggio (89 su 97): sia quando il rapporto è diretto con il datore che quando è mediato dal caporale. La presenza del caporale raggiunge 49 risposte (su 58 totali), ed anche i casi di maltrattamento/violenza (verbale, ma non di rado anche fisica) e di generale asservimento raggiungono cifre significative (da una parte sono 26 dall'altra 42). I rapporti con il datore di lavoro sono definiti dai 53 rispondenti per metà servili/basati sullo sfruttamento, dall'altra metà non buoni/ma formali e buoni/formali.

1.6 Osservazioni conclusive

Sulla base delle argomentazioni descritte nei capitoli precedenti si proverà a sintetizzare alcuni dei risultati acquisiti, in considerazione del fatto che la presente parte dell'indagine più complessiva – a quanto ne sappiamo – si configura come del tutto innovativa, poiché centrata sulle informazioni raccolte mediante la somministrazione di questionari semi-strutturati a 120 lavoratori agricoli di origine straniera. Le interviste, occorre ricordarlo, sono state realizzate in provincia di Caserta, di Napoli e di Salerno avendo come riferimento 18 Comuni tra quelli dove la presenza di questi lavoratori è maggiormente concentrata data l'accentuata vocazione agro-alimentare che li



contraddistingue. E data, conseguentemente, l'attrazione occupazionale che queste realtà territoriali sprigionano nei periodi di massima produzione agricola dove a fianco dei lavoratori stanziali – residenti da più tempo - operano lavoratori stagionali.

Il profilo sociale del lavoratore- tipo che opera in questi territori, così come scaturisce in linea generale dalle informazioni raccolte, è configurabile come perlopiù di genere maschile, di nazionalità africana (sia cittadini del Nord che del Centro Africa), con sottogruppi femminili e sottogruppi di cittadini indiani/pakistani oppure dall'Est europeo. L'età è mediamente giovane, in maggioranza al disotto dei 30 anni, ma con una presenza cospicua anche di lavoratori con una età comunque attestabile entro i 40 anni, arrivati nel nostro Paese all'età compresa tra i 20 e i 25, a prescindere dal genere e dalla nazionalità di appartenenza. La religione principale che ne emerge, contrariamente a quello che si potrebbe pensare, è quella cristiana, sia pure appartenente alle chiese riformate e spesso a stento riconosciute dalle grandi istituzioni ecclesiastiche tradizionali. E che per questo sovente – come riportano le informazioni acquisite – non hanno a sufficienza luoghi di culto e di socialità religiosa di riferimento.

Una piccola parte dei lavoratori intervistati non dichiara gli anni di scuola frequentati, soprattutto quelli svolti nei primi cinque anni (probabilmente per assenza della scuola materna laica). Più rispondenti hanno frequentato le scuole comparabili con le nostre elementari (più i cittadini dell'Est europeo e asiatici), così come le scuole secondarie (un buon numero) e universitarie (un numero minore). Altro fattore significativo – che contribuisce a definire il capitale culturale degli intervistati in Campania - è quello correlabile alla competenza linguistica, intesa come capacità di interlocuzione con l'ambiente circostante (datore di lavoro, colleghi e persone di prossimità servizi sociali/amministrativi) e come strumento di integrazione sociale ed economica ed esistenziale.

Questa competenza, schematicamente suddivisa in saper comprendere, saper parlare, saper leggere e saper scrivere, appare diversamente articolata: a. in base, appunto alle scuole frequentate, b. all'anzianità di arrivo, c. alle caratteristiche soggettive e d. alle caratteristiche degli ambienti di vita e di lavoro (con presenza/assenza di amicizie/relazioni con italiani). E non secondariamente, dalla capacità individuale, familiare e amicale di prossimità di intrecciare proficuamente l'insieme dei fattori appena tratteggiati. Una parte considerevole degli intervistati comprende/parla adeguatamente la lingua italiana, con piccole differenze riscontrabili tra cittadini delle variegate appartenenze geografiche e dunque riesce a giostrarsi nelle relazioni di lavoro e quelle con la cittadinanza autoctona, mentre la competenza – di grado superiore configurabile



con il saper leggere e il saper scrivere – appare di gran lunga minore (circa un terzo del collettivo intervistato afferma di saper leggere e solo un quinto di saper scrivere).

Un fraintendimento che è stato possibile sfatare è quello relativo alle condizioni abitative dei lavoratori immigrati in agricoltura: non tutti abitano negli insediamenti informali – anzi in Campania sono quasi assenti, almeno nelle forme più eclatanti – o nei Centri di accoglienza, poiché – gli uni e gli altri – ammontano a una percentuale compresa tra il 20 e il 30% degli intervistati. Nel primo caso sono piccoli insediamenti (non paragonabili a quelli di Foggia o di Reggio Calabria, ed anche di Trapani o Siracusa), nel secondo caso sono strutture istituzionali e dunque supervisionate mediante gli Enti del terzo settore convenzionato che le gestiscono e che stimolano gli ospiti a rendersi conto delle asperità che possono incorrere nei rapporti di lavoro non ufficiali.

La maggior parte dei rispondenti abitano in case/appartamenti perlopiù in affitto: sia da soli (un piccolo gruppo), sia con la propria famiglia (almeno un terzo del totale) e il restante terzo (grosso modo) in affitto con connazionali e pertanto in coabitazione (perché costretti a dividere i costi di affitto e altrettanto le spese di conduzione della casa medesima). Le difficoltà che emergono sono correlate alle differenze ravvisabili alla conformazione abitativa e alla presenza/assenza di servizi interni alle abitazioni affittate, nonché alle condizioni strutturali che la contraddistinguono. Queste non sempre dispongono di servizi interni, creando, di conseguenza, tra i lavoratori affittuari difficoltà diverse e quindi la maturazione del desiderio di cambiare (come espresso nelle interviste).

La permanenza nella stessa abitazione/sistemazione alloggiativa cambia con il cambiare della cittadinanza e dei rimandi socioculturali e tradizionali che le contraddistinguono, soprattutto nella concezione coabitativa riscontrabile in particolare tra i cittadini africani, giacché implica anche un forte afflato solidaristico, pressoché assente tra i cittadini europei dell'Est più propensi ad abitare con la cerchia ristretta di familiari. I due modelli implicano: il primo una maggior instabilità poiché i lavoratori africani sono più mobili dal punto di vista della ricerca del lavoro dunque entrano/escono dalle case che affittano – o che qualcuno di essi affitta (o lo stesso caporale); il secondo tende ad una maggiore stabilizzazione poiché centrata sul nucleo familiare. Va da sé che sia tra gli africani che per gli europei dell'Est possono esserci delle eccezioni, essendo i comportamenti al riguardo trasversali ad entrambi i modelli sinteticamente delineati.

Infine, per destrutturare un altro luogo comune la composizione sociale degli intervistati – e dunque anche di altre componenti di lavoratori stranieri a cui sono rapportabili alle stesse caratterizzazioni – è piuttosto diversificata. Non è vero per nulla



che si tratta generalmente di lavoratori del tutto irregolari, sbarcati senza speranze e sottoposti a vessazioni di vario genere, e quindi richiedenti asilo/profughi di varia natura giuridica, ma si tratta di lavoratori *tout court* impegnati ad innalzare le corrispettive condizioni di vita e di lavoro con occupazioni che al contrario ne rallentano il progetto prefigurato. Certamente una piccola pattuglia di lavoratori privi al contempo di permesso di soggiorno e di contratto di lavoro sono emersi dall'indagine (un intervistato su sei), ma spesso si tratta di disoccupati che hanno perso l'una e l'altra documentazione essendo tra di essi strettamente correlati ed escludentesi reciprocamente: ovvero se manca il primo non è possibile acquisire il secondo e viceversa (sulla base dell'art. 3 della c.d. "Bossi-Fini"). Ma il gruppo numericamente più consistente è quello che detiene un permesso di lungo soggiorno, o un permesso per lavoro o per motivi familiari o per essere stato riconosciuto come rifugiato; e una parte ancora, circa il 20,0%, è in attesa di documentazione.

A questo profilo ne vanno aggiunti degli altri, così come emersi dall'indagine. Quello parimenti importante è la professione svolta prima dell'espatrio: la maggior parte degli intervistati svolgeva una attività in settori produttivi diversi, e soltanto il 20,0%, al contrario, lavorava in agricoltura. I lavori non agricoli erano svolti nell'industria – ed anche nelle costruzioni edili – nei servizi caratteristici della ristorazione e dell'alberghiera. Una parte era disoccupata. Ciò sta a significare che una componente preponderante è entrata nel settore agricolo una volta arrivato nel nostro Paese, e soltanto una percentuale – uguale ad un quinto del totale – ha continuato a svolgere la stessa attività nella quale era occupato prima dell'espatrio. Ma gli uni e gli altri, compresi gli ex disoccupati, in base agli anni di arrivo – e quindi alla durata di permanenza – non possono che essere considerati professionalmente maturi e dunque altamente qualificati, sfatando – così – un altro luogo comune che li rappresenta come dequalificati e denotati come mera manovalanza.

A fianco a queste caratteristiche, correlabili alla domanda di lavoro, occorre sottolineare anche quelle dell'offerta, ovvero quella proveniente dalle aziende (individuali e non) che ingaggiano lavoratori stranieri, tra i quali quelli appartenenti al collettivo intervistato. Anche da questa visuale l'indagine ha sfatato un altro luogo comune, ovvero: che l'offerta di lavoro agricolo non è caratterizzato per essere completamente regolare o completamente irregolare, ma - appare quasi come un paradosso - contrattualizzata formalmente in maniera corretta ma coesistono le tre forme di rapporti di lavoro: con contratto standard (il 23,3%), con contratto semi-regolare o grigio (il 40,0%) e in assenza di contratto (il 37,5%). sostanzialmente sfruttata. Le ultime due forme contrattuali ammontano ai quattro quinti degli intervistati, configurando



rapporti di lavoro con diverse sfumature comprese tra lavoro non rispettato e pratiche conclamate di sfruttamento. E tale situazione è riscontrabile sia tra gli occupati a tempo indeterminato e a tempo determinato (sia a tempo pieno che parziale).

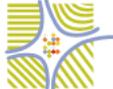
Tutte queste discordanze vengono esposte dagli intervistati anche quando dichiarano che in busta paga compare un numero di giornate – e di ore – non vere, giacché quelle effettivamente lavorate sono maggiori. Si tratta nella sostanza di *escamotage* utilizzati dalle aziende per aumentare i ricavi a scapito dei salari delle maestranze occupate. Per avere un quadro della percezione che gli stessi lavoratori hanno della loro condizione sono state fatte domande circa le informazioni ricevute al momento dell'ingaggio, ossia al momento dell'entrata in azienda.

Alcune informazioni sono state date, ma non ritenute sufficienti in relazione ai diritti dei lavoratori. Queste sono offerte soltanto dalle organizzazioni sindacali, o dai connazionali/amici più anziani e più esperti (in misura del 70,0%), e solo in parte dagli stessi datori di lavoro (il restante 30,0%). Le altre domande, a cui gli intervistati dovevano rispondere per auto-valutare la propria condizione occupazionale, in modo accentuato non fanno che confermare nettamente quanto tale situazione sia inquadrabile come vero e proprio sfruttamento: sia velato, che manifesto.

La prima valutazione negativa è l'ammontare del salario, gli insoddisfatti sono la grande maggioranza (il 70,0%). La seconda è l'orario di lavoro e le giornate decurtate come appena accennato, perché limitano la possibilità di aspirare ad un salario adeguato alle necessità individuale e familiare. La terza è l'invasività dei controlli durante lo svolgimento del lavoro, le poche pause concesse e il mantenimento di ritmi di raccolta o di lavoro in serra o a cielo aperto considerate a penosità crescente (più si lavora e più il rendimento di affievolisce e quindi si guadagna di meno). I ritmi di lavoro impostati dai caposquadra o dei caporali – che dir si voglia – sono quelli a cottimo misurabili per cassoni di prodotti riempiti. La quarta possiamo definirla la non fiducia nel datore di lavoro e nel caporale, poiché decurtano la busta paga, riducono il salario per le spese che sostengono loro attribuendole al lavoratore (trasporto, parte dell'affitto/coabitazione, cibo, etc.). Si tratta senza mezzi termini (le risposte al riguardo sono intorno al 30,0% degli intervistati) di modalità ricattatorie, di controllo eccessivo, di irrigidimento delle modalità di esecuzione delle attività, e di truffe di quote di tempo lavorato (e non riconosciuto in busta paga ai legittimi esecutori).



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

PARTE SECONDA

La condizione delle lavoratrici italiane e straniere in agricoltura





CAPITOLO 1

Una analisi di genere dello sfruttamento lavorativo. Il caso delle lavoratrici nella Piana del Sele,

di Grazia Moffa⁶

1.1 Premessa

L'oggetto dell'indagine

Scopo di questo lavoro è fornire il quadro sulla situazione occupazionale delle lavoratrici nel settore agro-alimentare del territorio salernitano compreso nella Piana del Sele. La ricerca parte dall'esigenza di: (i) delineare il profilo delle lavoratrici, in particolare quelle immigrate, impiegate nel settore agro-alimentare nell'area indagata; (ii) indagare sulle loro condizioni di lavoro e di vita; (iii) comprendere i possibili percorsi di emersione dal lavoro nero/grigio; (iv) capire quali prospettive future sono possibili per arginare le forme di sfruttamento più tipiche del settore. Più nel merito, il lavoro si è sviluppato secondo due specifiche direttrici di analisi: la prima è focalizzata sul contesto territoriale e lavorativo, sulle criticità da affrontare e sulle possibili opportunità da cogliere per segnare il cambiamento; la seconda si interroga sulle rappresentazioni e sui significati che le stesse intervistate attribuiscono alla loro esperienza lavorativa e migratoria.

Da un punto di vista operativo, abbiamo dapprima realizzato un'indagine preliminare tesa a comprendere sia le caratteristiche del contesto territoriale sia la particolarità dei flussi migratori che interessano il settore lavorativo oggetto di studio. Successivamente, sono state condotte ventuno interviste semi-strutturate faccia a faccia, dal mese di dicembre 2021 al mese di febbraio 2022, a tre diversi collettivi di soggetti (interlocutori qualificati, lavoratrici italiane e lavoratrici straniere) al fine di far emergere, secondo più punti di vista, le immagini e le rappresentazioni della condizione di lavoro e di vita delle donne nella Piana del Sele. In linea con i nostri obiettivi conoscitivi la traccia dell'intervista, meglio specificata nella nota metodologica (*cf. infra*), è stata differenziata tenendo conto delle specificità interne ai collettivi indagati. Oltre agli aspetti connessi all'attività lavorativa svolta, è stato sviscerato anche il profilo socio-culturale delle

⁶ Hanno collaborato Marina Arnone, Vincenzo Carbone e Marco Di Gregorio,



intervistate, con un approfondimento teso alla ricostruzione delle traiettorie di vita, di formazione e di lavoro, delle reti associative, familiari e/o amicali. Partendo da un approccio tipico delle analisi qualitative, il quadro analitico è stato definito in modo riflessivo e incrementale nel corso dell'analisi del contenuto, organizzando in categorie i concetti chiave richiamati nelle interviste. Più nel merito, gli esiti della ricerca sul campo sono stati sviluppati nelle successive analisi "a tavolino" secondo quattro dimensioni tematiche dell'oggetto di studio: (i) gli aspetti che caratterizzano, in positivo e in negativo, le condizioni lavorative e il mercato del lavoro locale; (ii) le percezioni che le intervistate hanno del contesto in cui lavorano e vivono; (iii) le forme di sfruttamento che caratterizzano il sistema economico locale in relazione alla dimensione di genere; (iv) le prospettive future e gli elementi funzionali al cambiamento.

Nelle pagine successive si partirà dall'analisi di contesto della nostra ricerca attraverso i dati quantitativi e la letteratura disponibile (capitolo 1); per poi attraversare le caratteristiche e le specificità locali attraverso il punto di vista degli interlocutori qualificati (capitolo 2) e delle donne lavoratrici italiane e straniere (capitoli 3 e 4). Inoltre, alcuni risultati di ricerca – che meglio hanno evidenziato gli aspetti chiave delle questioni emergenti – sono stati analizzati ponendo a confronto i tre collettivi indagati (capitolo 5). Nelle conclusioni, infine, si prova a mettere in luce alcune implicazioni derivanti dalle condizioni di vulnerabilità in cui versano le lavoratrici impiegate nel settore agro-alimentare dell'area oggetto di studio, aggravate da discriminazioni sessiste: le donne immigrate prive di cittadinanza rappresentano la cifra delle condizioni di sfruttamento. Allo stesso tempo, si pongono all'attenzione del lettore quelle azioni positive – intraprese in abito politico e imprenditoriale – che segnano, a piccoli passi, le trasformazioni in atto e da perseguire per un possibile cambiamento.

I criteri metodologici

Il lavoro di indagine sul campo presentato nelle prossime pagine è stato condotto attraverso l'uso di interviste semi-strutturate in un approccio di tipo qualitativo. L'obiettivo era cogliere e mettere in luce quegli aspetti meno evidenti ma comunque rilevanti di un fenomeno che si presenta in continua evoluzione e su cui la comunità scientifica ha conoscenze solo parziali (Zapata-Barrero e Yalez, 2018). Per questo, il piano d'indagine ha attinto molto dalla prospettiva etno-sociologica (Bertaux, 1997, p. 39 e ss, trad. it. 1999). Sono state condotte ventuno interviste in totale, sviluppate secondo tracce tematiche che lasciassero agli interlocutori la possibilità di esprimersi su temi e sottotemi da noi considerati rilevanti, ma anche di introdurre nuovi temi o punti di vista



da noi non considerati a monte. L'intervistatore era tenuto a conservare un atteggiamento non direttivo, limitandosi a presentare degli spunti che incoraggiassero l'espressione della capacità riflessiva dell'intervistato, favorendo la profondità della narrazione e intervenendo solo per mantenere il focus sull'oggetto della ricerca, offrire rinforzi o introdurre nuovi argomenti.

Gli intervistati sono stati individuati e classificati sulla base dell'appartenenza a una delle tre categorie di soggetti interessati dal fenomeno: 1) donne italiane impiegate in agricoltura, 2) donne straniere impiegate in agricoltura, 3) interlocutori qualificati impiegati a tempo pieno in attività di supporto per i lavoratori immigrati. Per ciascun gruppo di interlocutori è stata adoperata una traccia di intervista differenziata sulla base delle specificità della categoria. Le domande poste al primo gruppo, composto da sei persone, miravano a cogliere il profilo delle donne italiane, le condizioni lavorative presenti e passate, il loro punto di vista sul mercato del lavoro, le forme di sfruttamento percepite e osservate tra le loro colleghe, le differenze di genere e l'eventuale presenza di comportamenti sessualmente violenti da parte dei datori di lavoro. Il secondo collettivo, composto anch'esso da sei donne, è stato sottoposto a un'intervista focalizzata sull'origine delle intervistate, sul progetto migratorio, sul supporto ricevuto una volta giunte in Italia e sulle condizioni lavorative attuali. Inoltre, alcune domande miravano a cogliere gli aspetti della vita quotidiana delle donne migranti e i loro progetti futuri. Anche in questo caso alcune domande hanno riguardato i comportamenti sessualmente aggressivi da parte di intermediari e datori di lavoro.

Al terzo gruppo, composto da nove interlocutori qualificati, uomini e donne, sono state rivolte domande tese a raccogliere le informazioni sulle caratteristiche più generali del fenomeno, tenendo conto però delle specificità di genere. Aver incontrato collettivi diversi ha consentito di mettere a fuoco attraverso una sorta di triangolazione alcuni degli aspetti problematici ed elementi caratteristici che possono essere considerati generali nell'estensione del mercato del lavoro agroalimentare nella Piana del Sele. Per salvaguardare l'anonimato, ogni intervista dopo essere stata trascritta è stata ricodificata con una stringa alfanumerica che sintetizza alcune caratteristiche di base dell'intervistato; ad esempio, la stringa [I1 ITA 38] corrisponde all'intervistata n. 1, di nazionalità italiana, di 38 anni; mentre per gli interlocutori qualificati la stringa [I3 F] corrisponde all'intervistata/o n. 3, di genere femminile. Inoltre, è stato rimosso ogni riferimento che in qualche modo poteva incidere sulla privacy degli intervistati.

Le trascrizioni delle interviste sono poi state sottoposte ad analisi qualitativa del contenuto da parte di un team di ricercatori che hanno lavorato prima in modo



indipendente, poi confrontandosi sui risultati delle proprie analisi. Il lavoro di analisi delle interviste e la loro interpretazione ha seguito un approccio “grounded” di tipo costruttivista (Charmaz, 2006), in assenza di uno schema rigido e predefinito per selezionare e classificare estratti di testo. Sono state invece raccolte e ricostruite le narrazioni soggettive, organizzate in base alle categorie di intervistati e classificate in una struttura tematica, in cui sono sviluppati concetti e contenuti rilevanti e pertinenti rispetto all’oggetto della ricerca valorizzando il punto di vista degli intervistati.

Il nucleo riflessivo di partenza nell’analisi del contenuto sono stati i testi ricavati dalle interviste agli interlocutori qualificati, poiché si è ritenuto che la loro esperienza e visione ampia sul fenomeno consentissero di inquadrarlo meglio nella sua struttura tematica e di offrire una contestualizzazione rispetto alla storia sociale del territorio. Su questa base, sono poi state analizzate le interviste dei due collettivi di lavoratrici agricole, le italiane e le straniere, per esplorarne le caratteristiche comuni, i tratti distintivi e per coglierne il punto di vista peculiare. Infine, messi a fuoco i nuclei centrali, le sezioni tematiche individuate dai singoli ricercatori sono state oggetto di una riflessione collettiva il cui fine è stato ricostruire il fenomeno attraverso il confronto di ciascuna narrazione in un quadro d’insieme; in altri termini, le narrazioni in questo caso sono state esaminate non più soggettivamente, ma avendo a riferimento la struttura tematica individuata e le riflessioni caratterizzanti ciascun collettivo di intervistati.

1.2 Gli operai agricoli stranieri nella Piana del Sele. I dati di contesto

‘Piana del Sele’ è l’indicazione geografica che identifica la fascia costiera pianeggiante a prevalente destinazione agricola che si estende dall’immediata periferia urbana a sud della città di Salerno, con i comuni di Pontecagnano Faiano e Bellizzi, fino alle terre fertili dell’ultimo tratto del fiume Sele, tra l’Oasi di Persano e l’antica città magnogreca di Paestum. I confini dell’area sono però variabili a seconda del contesto istituzionale di riferimento. Per la L.R. 13/2008 della Regione Campania, che stabilisce il Piano Territoriale Regionale, il nome identifica il Sistema Territoriale di Sviluppo “STS F8” a cui afferiscono i soli comuni di Battipaglia, Eboli e Serre. La Provincia di Salerno, invece, nell’ambito del proprio Piano Territoriale di Coordinamento, riconosce la Piana del Sele come “ambito identitario” in cui sono ricompresi, insieme a Battipaglia, Eboli e Serre, anche i comuni del STS F6 “Magna Grecia”, ovvero Altavilla Silentina, Albanella, Capaccio Paestum, Roccadaspide, Trentinara e Giungano. Rispetto all’accezione più



ampia dell'espressione, rimarrebbero quindi esclusi i comuni più prossimi alla città di Salerno, ovvero i comuni di Pontecagnano Faiano, Montecorvino Pugliano e Bellizzi.

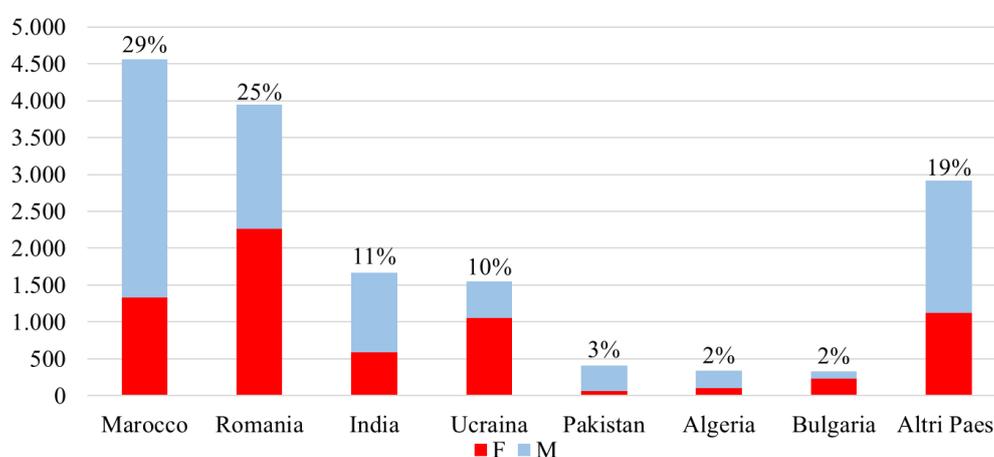
Nel presentare un quadro statistico generale, al fine di agevolare l'analisi comparativa dei dati, adotteremo la definizione stabilita dall'Istat nell'ambito del Censimento Generale dell'Agricoltura: descrivendo la Piana del Sele ci riferiremo ai soli otto comuni del Sistema Territoriale Rurale 24, che sono Albanella, Altavilla Silentina, Battipaglia, Bellizzi, Capaccio Paestum, Eboli, Pontecagnano Faiano e Serre. Così definita, la Piana del Sele si estende per 509,5 km², di cui circa il 60% a destinazione agricola. Al 1° gennaio 2021, la popolazione residente nella Piana del Sele è di oltre 166 mila persone. La quota di stranieri sulla popolazione residente è del 9,5%, un dato sovrapponibile a quello nazionale ma più alto rispetto alla provincia di Salerno (4,8%) e alla regione Campania (4,4%). I comuni con maggiore incidenza di residenti stranieri sul totale della popolazione sono Eboli (13,2%) e Capaccio Paestum (11,8%).

Tab. 1 - Popolazione italiana e straniera residente nella Piana del Sele e alcuni indicatori demografici.
Nostra elaborazione su fonte ISTAT (v.a. e v.%).

Comuni	Popolazione residente al 1° gennaio 2021				Comunitari (UE 27)		Extracomunitari		Superfici e (kmq)	Densità (pop/kmq)
	Totale	Donne	Stranieri	var. dal 2011	Totale	Donne	Totale	Donne		
	v.a.	v. %	v. %	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %		
Piana del Sele	166.095	50	9,5	-	4.625	60,0	11.088	36,0	509,6	325,9
Albanella	6.287	50	8,3	-4,0	104	64,0	420	41,0	40	157,2
Altavilla Sil.	6.907	51	6,3	-2,0	162	63,0	276	41,0	52,1	132,6
Battipaglia	49.805	51	8,1	-1,0	1.067	61,0	2.992	39,0	56,3	884,6
Bellizzi	13.366	51	6,6	3,0	145	64,0	731	46,0	8	1.670,8
Capaccio	22.276	50	11,8	6,0	722	63,0	1.906	34,0	112,3	198,4
Eboli	37.908	49	13,2	-1,0	1.558	57,0	3.434	29,0	137	276,7
Pontec. Faiano	25.797	51	7,9	3,0	805	59,0	1.223	44,0	36,9	699,1
Serre	3.749	50	4,5	-6,0	62	65,0	106	42,0	67	56,0
Prov. Salerno	1.065.967	51	4,8	-3,0	15.775	63,0	35.901	46,0	4.954,2	215,2
Campania	5.624.260	51	4,4	-3,0	50.849	64,0	198.699	46,0	13670,9	411,4

Il 75% delle persone con cittadinanza estera residenti nella Piana del Sele proviene da soli quattro Paesi: Marocco (29%), Romania (25%), India (11%) e Ucraina (10%). Si segnala anche la presenza di un considerevole numero di migranti dal Pakistan (3%), dall'Algeria (2%) e dalla Bulgaria (2%). Considerando le sole donne, ha cittadinanza rumena il 34% delle migranti, il 20% proviene dal Marocco, il 16% dall'Ucraina, il 9% dall'India e il 4% dalla Bulgaria.

Fig. 1 – Composizione della popolazione straniera residente nella Piana del Sele per Paese cittadinanza e sesso. Nostra elaborazione su fonte ISTAT, dati al 1° gennaio 2021.



L'offerta costante di lavoro agricolo scarsamente qualificato e a bassa specializzazione, tra bracciantato e cura del bestiame negli allevamenti, giustifica la maggiore presenza di residenti stranieri nella Piana del Sele rispetto ad altri luoghi della provincia di Salerno. In questo territorio, infatti, grazie al clima mite e al largo uso di serre che favoriscono il mantenimento di più cicli produttivi, il bisogno di manodopera è quasi costante nel corso dell'anno. Inoltre, un'attività di particolare importanza per la Piana del Sele – anche dal punto di vista dell'immagine del territorio per la presenza di prodotti certificati e di origine controllata – è l'allevamento di bufalini per la produzione di mozzarelle e prodotti caseari. In questo settore appare rilevante l'impiego di operai di origine straniera, sia per l'offerta di lavoro di basso profilo professionale, sia per una sorta di specializzazione riconosciuta agli immigrati dall'Asia meridionale, in particolare India, Pakistan e Sri Lanka, nella mungitura e nel governo degli animali (Avallone, Niang, 2018: 69; Carchedi, 2021: 295).

Tuttavia, il dato sulla residenza non restituisce adeguatamente la dimensione del fenomeno per più ordini di motivi. Non si tratta solo del limite delle fonti ufficiali nel dare conto della presenza di migranti irregolari sul territorio, ma anche del fatto che anche



chi avesse un contratto di lavoro regolare con un'azienda locale potrebbe aver legittimamente conservato come indicazione di residenza il comune in cui si trovava al momento dell'ottenimento del permesso di soggiorno. Spesso ciò accade nell'impossibilità di effettuare un cambio di residenza per la condizione di precarietà lavorativa e abitativa in cui la persona si trova a vivere. Inoltre, anticipando i risultati della ricerca e stando a quanto emerso anche da altre ricerche e inchieste (Giammarinaro, 2021: 14-15; Carchedi, 2020; Mira, 2018), nei campi della Piana del Sele giungono in modo regolare o irregolare⁷ lavoratori da tutta l'area del salernitano, dall'avellinese, dalla Basilicata o anche direttamente dall'estero. La presenza di stranieri sul territorio in esame è dunque sottostimata dalle statistiche ufficiali poiché è fortemente legata alla stagionalità del lavoro in agricoltura, e all'arrivo di contingenti aggiuntivi per la forte offerta di lavoro.

In riferimento ai soli lavoratori con regolare contratto, sono due le fonti a nostra disposizione per stimare il numero di stranieri impiegati in agricoltura sul territorio. Il primo è il Censimento Generale dell'Agricoltura, effettuato ogni dieci anni dall'ISTAT, di cui si attendono per giugno 2022 i dati raccolti nell'anno 2021. I dati attualmente disponibili risalgono quindi all'indagine del 2010. In tale data, risultava che la quasi totalità delle aziende agricole presenti nella Piana del Sele fosse a conduzione diretta del coltivatore (93%), una percentuale di poco inferiore al dato provinciale e regionale (97%). Nel complesso, il numero di persone impiegate come manodopera aziendale non familiare nel settore agricolo si attestavano per la Piana del Sele in 12.513 unità, per il 29% di origine straniera (15% comunitari e 14% extracomunitari). Per confronto, si noti che per la provincia di Salerno la percentuale di stranieri sulla manodopera agricola totale si attestava appena al 17%, mentre in Campania al 19% (tab. 2). Si tratta, per altro, di un dato al ribasso poiché fondato su strategie di rilevamento che non consentono l'emersione del fenomeno dello sfruttamento della manodopera straniera e di forme di lavoro irregolare.

⁷ I giornali locali, di tanto in tanto, segnalano casi di collusione tra bande locali e straniere coinvolte in azioni tese al favoreggiamento e allo sfruttamento dell'immigrazione. Vale d'esempio la maxioperazione della direzione distrettuale antimafia di Salerno del marzo 2019 di contrasto alla schiavitù, al caporalato e alla tratta di persone (Pellegrino, 2019).



Tab. 2 – Composizione della manodopera aziendale non familiare nel settore agricolo per cittadinanza del lavoratore. Elaborazione nostra su dati ISTAT, 6° censimento generale dell'agricoltura (Anno 2010).

Comuni	Manodopera aziendale non familiare (num. di persone)	Italiani	Comunitari (UE 27)	Extracomunitari
	v.a.	v.%	v.%	v.%
Piana del Sele	12.513	71,0	15,0	14,0
Albanella	149	70,0	13,0	17,0
Altavilla Silentina	185	68,0	5,0	27,0
Battipaglia	3.414	72,0	21,0	7,0
Bellizzi	394	60,0	16,0	24,0
Capaccio	2.022	67,0	14,0	19,0
Eboli	4.939	73,0	13,0	14,0
Pontecagnano Faiano	1.164	69,0	12,0	19,0
Serre	246	83,0	7,0	10,0
Provincia di Salerno	32.528	83,0	8,0	8,0
Campania	74.756	81,0	9,0	10,0

La seconda fonte di informazioni è l'INPS attraverso l'Osservatorio sugli stranieri e l'Osservatorio sulle aziende e gli operati agricoli dipendenti, servizi che offrono all'interrogazione pubblica dati aggiornati di anno in anno aggregati a livello provinciale.

Tab. 3 – Composizione della manodopera aziendale non familiare nel settore agricolo, italiani e stranieri, nell'anno 2020 in Campania e in Provincia di Salerno. Elaborazione nostra su dati INPS (v.a)

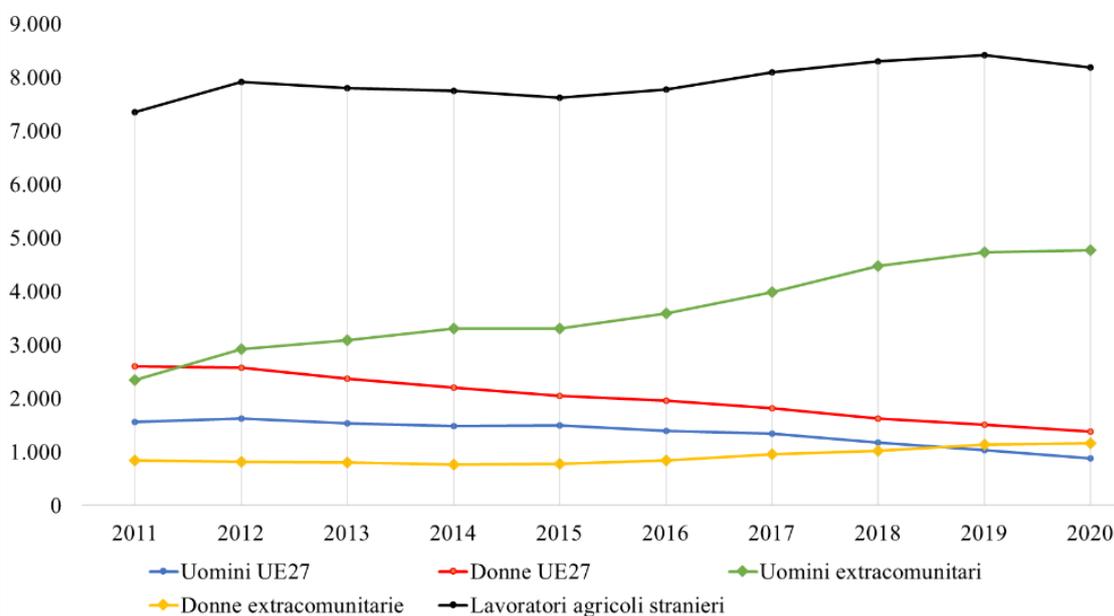
Territorio	Italiani		Stranieri		Totale
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Provincia di Salerno	12.256	16.357	2.544	5.644	28.622
Campania	30.459	38.938	4.784	11.696	69.397

Da fonte ISTAT apprendiamo che nell'anno 2020 i lavoratori dipendenti stranieri nel settore privato agricolo in Campania fossero 16.480, la metà dei quali, e precisamente 8.188, impiegati prevalentemente presso aziende della sola provincia di Salerno. Nel complesso, il dato risulta in crescita dal 2015, salvo un calo nel 2020 attribuibile alla pandemia da Covid-19 (fig. 2). L'incremento è trainato dal sempre maggiore impiego di lavoratori extracomunitari in agricoltura⁸. È in declino, invece, la presenza in agricoltura

⁸ L'XI rapporto annuale "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia" del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2021) segnala che, a livello nazionale, l'unico settore produttivo in cui si assiste a un incremento nel numero di rapporti di lavoro attivati tra il 2019 e il 2020 è proprio nell'agricoltura, ed è

di migranti da Paesi dell'Unione Europea. Ciò vale, in misura diversa, sia per gli uomini, sia per le donne. Il fenomeno potrebbe dipendere tanto dall'effettivo aumento delle presenze di extracomunitari per la *funzione sostitutiva* che i lavoratori con minori tutele svolgono in attività faticose e a scarsa qualificazione⁹, quanto dall'*emersione dal lavoro irregolare* in seguito all'introduzione di norme nazionali (legge 29 ottobre 2016, n. 199) e provvedimenti locali in contrasto al caporalato e allo sfruttamento della manodopera straniera in agricoltura.

Fig. 2 – Numero di lavoratrici e lavoratori dipendenti stranieri, comunitari ed extracomunitari, impiegati nel settore privato agricolo nella provincia di Salerno dal 2011 al 2020.



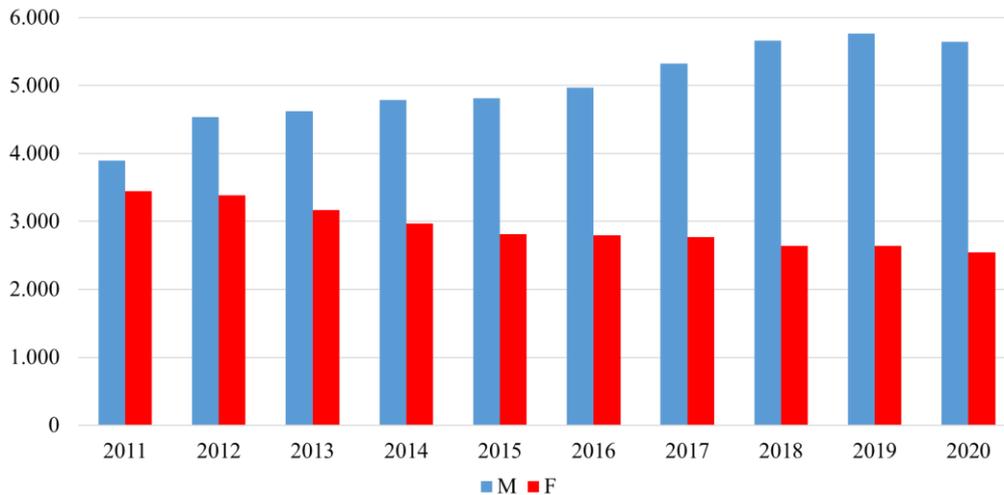
Nostra elaborazione su fonte INPS.

Nel complesso, calano le presenze femminili in agricoltura sia in valore assoluto, sia nel confronto con gli uomini (fig. 3). D'altra parte, vi sono esperti convinti che «il calo delle lavoratrici iscritte all'INPS, più che indicare una perdita effettiva di posti di lavoro, segnala una crescita del lavoro totalmente irregolare, soprattutto tra le lavoratrici extracomunitarie» (Giammarinaro 2021: 9).

totalmente attribuibile all'assunzione di extracomunitari: l'impiego di italiani e di comunitari è in netta diminuzione (MLPS, 2021: 52).

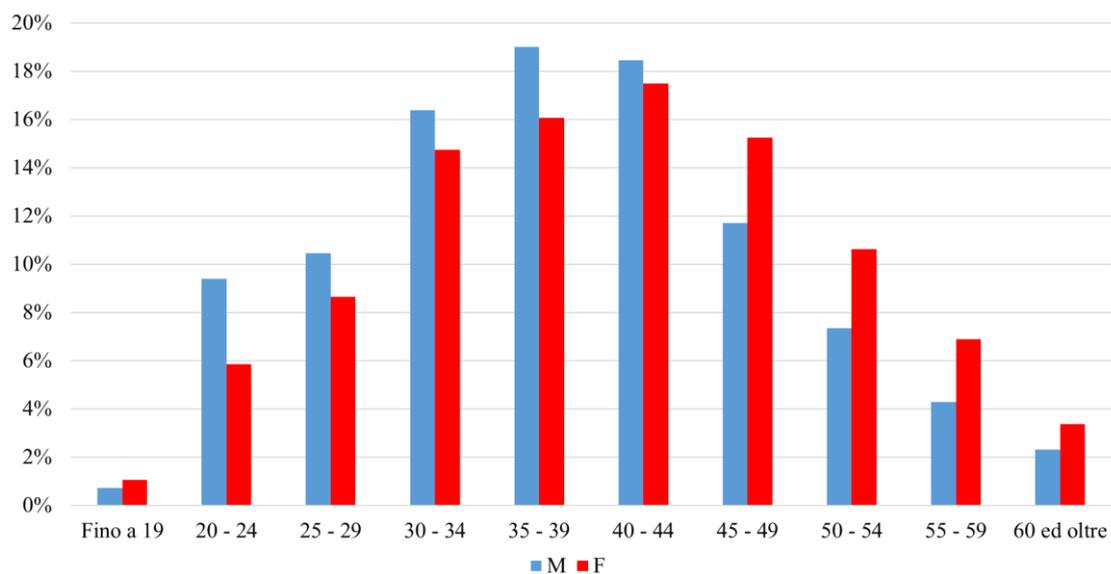
⁹ Il XX Rapporto Annuale dell'INPS riporta che, in Italia, «prosegue il processo di lavoratori comunitari con lavoratori provenienti da Paesi extra Ue, accelerato nel contesto pandemico anche nel 2020 i neocomunitari sono diminuiti fortemente (-17% in totale, - 14% le donne) mentre gli extracomunitari – soprattutto uomini – sono aumentati, nonostante tutto, e si avvicinano a rappresentare quasi un quarto della manodopera agricola» (INPS, 2021: 48).

Fig. 3 – Numero di lavoratrici e lavoratori dipendenti stranieri impiegati nel settore privato agricolo nella provincia di Salerno dal 2011 al 2020. Nostra elaborazione su fonte INPS.



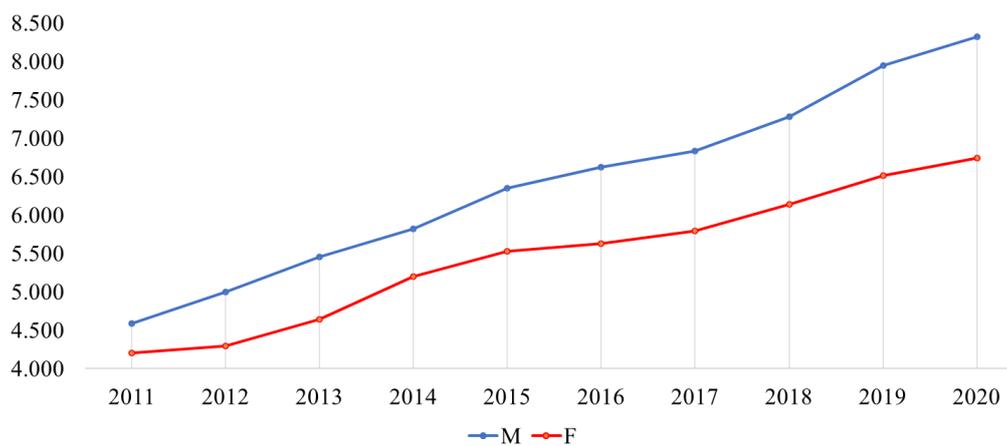
La distribuzione per età dei lavoratori stranieri in agricoltura impiegati nella Piana del Sele per l'anno 2020 mostra che le donne sono tendenzialmente più anziane dei colleghi uomini. Sono over 45 il 36% delle donne contro il 26% degli uomini. Il dato è in linea quello regionale.

Fig. 4 – Distribuzione per classi di età di lavoratrici e lavoratori dipendenti stranieri nel settore privato agricolo nella provincia di Salerno nell'anno 2020. Nostra elaborazione su fonte INPS.



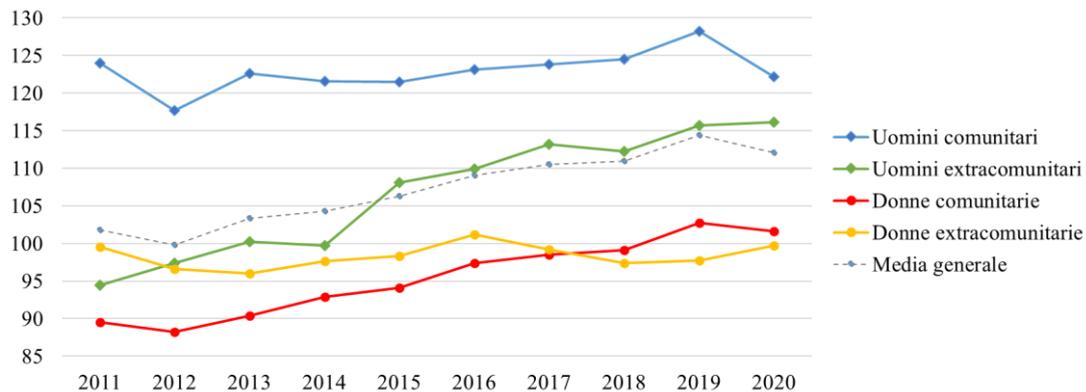
I dati INPS ci restituiscono anche l'evidenza del crescente divario retributivo di genere nel settore agricolo, pur in un quadro di generale crescita dei salari medi.

Fig. 5 – Andamento del salario medio annuo in euro pagato a lavoratrici e lavoratori dipendenti stranieri nel settore privato agricolo nella provincia di Salerno dal 2011 al 2020. Nostra elaborazione su fonte INPS.



La differenza nei salari in agricoltura tra uomini e donne può dipendere in parte dal diverso numero di giornate lavorate, in parte dall'impiego delle donne in mansioni meno qualificate e, quindi, pagate meno. La fig. 6 evidenzia come per le donne, sia comunitarie, sia extracomunitarie, il numero medio di giornate lavorate in un anno è regolarmente più basso rispetto agli uomini: nel 2020, gli uomini hanno lavorato in media per 120 giorni mentre le donne soltanto 101 giorni. Cresce, nel tempo, il numero di ore lavorate dagli uomini non comunitari. D'altra parte, la sussistenza di disuguaglianze salariali fondate sul genere è testimoniata anche dalle ricerche sul campo, tanto in riferimento al lavoro regolare, quanto a quello irregolare. Da molte testimonianze, raccolte sia in questa ricerca che in altre precedenti (Giammarinaro, 2021: 18), si evince che la giustificazione di tale disuguaglianza poggia sul pretesto che agli uomini siano riservati i compiti più gravosi, dando così per scontato che il salario possa essere proporzionato non al tempo o alle doti personali impiegate nel lavoro ma alla quantità di forza fisica oggettivamente acquistata dal datore di lavoro: il salario più alto del maschio sarebbe legittimamente più alto per via dei suoi muscoli (si veda cap. 4.3).

Fig. 6 – Andamento del numero medio di giornate lavorate da lavoratrici e lavoratori dipendenti nel settore privato agricolo nella provincia di Salerno dal 2011 al 2020. Dato scorporato per genere e per cittadinanza (nei comunitari sono inclusi i lavoratori italiani).



Prendendo in considerazione il tipo di contratto, la condizione di vulnerabilità in cui versano gli operai agricoli del salernitano, ancor di più se donne, si manifesta in tutta la sua evidenza. Se nel 2020 tra gli operai agricoli di sesso maschile in possesso della cittadinanza europea, italiani inclusi, ad avere un contratto a tempo indeterminato è il 12,3%, tra gli extracomunitari tale percentuale scende all'1,8%. Al femminile, la percentuale di contratti a tempo indeterminato è 1,9% tra le dipendenti agricole comunitarie mentre è di appena lo 0,6% tra le extracomunitarie. Si tratta, in quest'ultimo caso, di sole 9 donne con contratto a tempo indeterminato su 1.415 contratti registrati all'INPS.

Una tipica misura a sostegno del reddito in situazioni di precarietà lavorativa in agricoltura è la disoccupazione agricola, a cui può accedere qualsiasi operaio agricolo a tempo determinato che possa dimostrare di avere almeno due anni di anzianità assicurativa contro la disoccupazione involontaria e che abbia maturato almeno 102 contributi giornalieri negli ultimi due anni. I dati INPS mostrano che a tale sostegno hanno avuto accesso nel 2020 soltanto il 6% dei lavoratori agricoli stranieri¹⁰, in misura crescente rispetto al passato. Scorrendo il dato per genere, si nota che sono soprattutto le donne ad accedere al sussidio di disoccupazione agricola¹¹, con una percentuale dell'8% contro il 5% maschile. Tra i dipendenti agricoli italiani, oltre il 70% dei lavoratori ha avuto accesso nel 2020 al sussidio di disoccupazione. Tale notevole differenza

¹⁰ La proporzione è calcolata sul numero complessivo di lavoratori stranieri, indipendentemente dal tipo di contratto.

¹¹ Bisogna anche tener conto del trattamento speciale di disoccupazione, che spetta al lavoratore se ha prestato almeno 151 giornate come lavoratore dipendente che ha diritto al 66% della retribuzione media convenzionale (congelata al 1996) o, se superiore, del salario contrattuale.



potrebbe essere giustificata dalla difficoltà per molti lavoratori stranieri di raggiungere i requisiti di legge, dalla scarsa conoscenza dei loro diritti come lavoratori in Italia e dalla mancanza di adeguato supporto nelle procedure burocratiche e sindacali.

Sebbene il diritto all'indennità di disoccupazione sia evidentemente sottoutilizzato dai lavoratori stranieri, la ricerca sul campo ha suggerito che questa e altre politiche di welfare, quali il sostegno alla genitorialità (Staiano, 2018: 82-86), rischiano di essere impiegate in modo truffaldino dai datori di lavoro, che dichiarano come giornate lavorate solo quelle necessarie al dipendente per accedere ai sussidi statali. Il lavoro effettivo viene quindi pagato in buona parte a nero e senza garantire le tutele previste dal contratto. Tali pratiche sono la spia dell'estendersi di un'area di "lavoro grigio", in cui i braccianti stranieri, per la loro condizione di fragilità che li rende ricattabili e li costringe al silenzio, diventano vittime e complici più o meno consapevoli di un meccanismo di sfruttamento che non solo colpisce il lavoratore stesso, ma erode anche la finanza pubblica con i suoi strumenti di emancipazione del lavoro asservendoli al principio del profitto. Il sospetto, richiamato più volte dalla letteratura e noto anche alle istituzioni, è che tale pratica – emersa anche nelle nostre interviste – sia talmente diffusa nel lavoro agricolo, anche tra i braccianti italiani, da risultare "normale" e socialmente accettabile (Avallone, Niang, 2018: 65).

Il lavoro irregolare in agricoltura può essere in larga parte ricondotto a fenomeni di questo tipo, definiti di "lavoro grigio", in cui la posizione contrattuale del lavoratore è nota alle istituzioni; tuttavia, il datore di lavoro gli riconosce in busta paga meno giornate di lavoro rispetto a quante effettivamente svolte o gli trattiene parte del salario¹². Le inchieste e la ricerca sociale evidenziano però, anche per la Piana del Sele, la persistenza di forme di *lavoro nero*, cioè privo di contratto, che riguardano spesso il lavoro stagionale di migranti irregolari o in attesa di permesso di soggiorno per protezione e che sfuggono completamente alle statistiche ufficiali. Risulta perciò impossibile fornire una stima realistica del numero di lavoratrici e lavoratori stranieri impiegati in questo territorio.

Abbiamo visto che nel corso dell'anno 2020 per l'intera provincia di Salerno, l'INPS ha registrato la posizione lavorativa di 8.188 dipendenti agricoli con cittadinanza estera, tra cui 2.544 donne. Nel focus di Carchedi (2020) contenuto nel Quinto Rapporto su Agromafie e caporalato dell'Osservatorio Placido Rizzotto, la stima – riferita all'anno 2019 – è di «circa 11.000 lavoratori agricoli, di cui quasi 6.000 di origine straniera», a cui

¹² Secondo Avallone e Niang, il fenomeno del lavoro grigio è talmente generalizzato per la manodopera migrante in Campania che «determina una perdita strutturale di salario giornaliero oscillante tra il 25 e il 35%» (Avallone, Niang 2018: 71).



nel periodo di maggior lavoro, tra febbraio e giugno, «se ne aggiungono altri 3 o 4.000 provenienti dalle altre province limitrofe» (Carchedi, 2020: 306). A tale rapporto si rimanda per approfondimenti su ulteriori stime a livello provinciale e regionale e sulle condizioni occupazionali dei migranti nella Piana del Sele. In un reportage di Antonio Maria Mira su *Avvenire* (2018), richiamato anche dallo stesso Carchedi, si parla di un esercito di 20 mila lavoratori nel periodo di punta, di cui la metà stranieri. Tra questi, ci sarebbero anche i richiedenti asilo ospiti dei Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS) della zona, reclutati da caporali e imprenditori agricoli senza scrupoli che sfruttano la loro condizione “privilegiata” di protezione sociale da parte dello Stato per sostenere una competizione a ribasso sui già miseri salari dei braccianti irregolari. D'altra parte, osserva Giammarinaro, chi è ospitato in un CAS potrebbe avere egli stesso interesse a non far emergere la propria condizione lavorativa per non rischiare di perdere il proprio status e il diritto all'alloggio e alla diaria (Giammarinaro, 2021: 17, 20). Paradossalmente, la condizione di richiedente asilo finisce per aggravare la *posizione di vulnerabilità* delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati nei confronti di datori di lavoro e caporali senza scrupoli che li vedono come manodopera ricattabile e a buon mercato.

In accordo con la Direttiva EU 2011/36, per *posizione di vulnerabilità* intendiamo «una situazione in cui la persona in questione non ha altra scelta effettiva e accettabile se non cedere all'abuso di cui è vittima». La vulnerabilità, infatti, non è da considerarsi una caratteristica soggettiva; è piuttosto una «condizione situazionale» (Rigo, 2019: 351) che dipende dal modo in cui certe qualità personali si configurano dentro i rapporti sociali nelle istituzioni conferendo al portatore uno status di subordinazione. Non è l'essere donna a costituire una posizione di vulnerabilità, ma è l'essere donna in un contesto sociale di tipo patriarcale. Non è l'essere nero a costituire una posizione di vulnerabilità, ma l'essere nero in una società razzista. Nel caso dell'istituto del diritto di asilo, la questione è più delicata. Un extracomunitario che presenta richiesta di asilo – spesso l'unica opzione per ottenere il permesso di soggiorno in Italia – si vincola a una serie di norme e situazioni di fatto che ne limitano la capacità di autodeterminarsi come membro attivo della società che lo accoglie. Lo status di richiedente asilo implica, nelle rappresentazioni di senso comune e per gli effetti della norma, un rapporto di dipendenza quasi parassitario con lo Stato ospitante per il soddisfacimento dei bisogni primari (Rigo, 2019: 346). Per quanto attiene al diritto a lavorare in Italia, il richiedente asilo non può stipulare un contratto regolare prima che siano trascorsi 60 giorni dalla formalizzazione della domanda di asilo. Anche dopo, i datori di lavoro possono sentirsi scoraggiati dall'assumere persone la cui disponibilità è incerta perché vincolata al rilascio di permessi temporanei e ai capricci della burocrazia, nell'attesa di un giudizio definitivo che può



giungere anche dopo anni di attesa e che può destinare il migrante al rimpatrio o all'irregolarità.

I contratti di lavoro, infatti, decadono contestualmente allo scadere del permesso di soggiorno. Inoltre, spesso i richiedenti asilo si trovano in difficoltà nel vedersi garantiti i diritti connessi all'iscrizione anagrafica presso il Comune in cui risiedono e al rilascio della carta di identità. In definitiva, il richiedente asilo che ha desiderio o necessità di lavorare, per sostenere la famiglia o ripagare i debiti contratti in patria, potrebbe non avere altra scelta che accettare condizioni illecite e di sfruttamento. Anche nel caso degli stranieri con permesso di soggiorno per motivi di lavoro, la loro posizione di vulnerabilità è ascrivibile alla condizione di dipendenza dal datore di lavoro che, sulla base delle leggi in vigore, ha nelle sue mani una potente arma di ricatto: concedendo o meno la registrazione di un certo numero di giornate lavorative, può di fatto decidere del rinnovo del permesso e della concessione da parte dello Stato di misure a sostegno economico e socioassistenziale.

Come ampiamente illustrato dalla letteratura femminista e dagli studi sulle migrazioni, la posizione di vulnerabilità del migrante ha un carattere *situazionale, relazionale e intersezionale*, dipende cioè dalla concorrenza di più attributi della persona che, in un dato contesto sociale, sono suscettibili di discriminazione ed emarginazione quali il genere, l'età, l'etnia, la nazionalità, l'orientamento sessuale, le credenze, la fede religiosa, lo stato di salute e, soprattutto, lo status socio-economico (Giammarinaro, 2021; Omizzolo, 2021; Degani, De Stefani, 2020; Righi, 2019; Pastore, 2018; Staiano, 2018; Avallone, Niang, 2018; Fineman, 2016; Nussbaum, 2011; CEDAW, 2010; Crenshaw, 1991). Un recente studio in tal senso, condotto proprio tra i lavoratori migranti in agricoltura in Campania e in particolare nella Piana del Sele, è stato condotto da Avallone e Niang che individuano come bersaglio specifico dello sfruttamento nel lavoro nero «la componente subsahariana del lavoro agricolo» (Avallone, Niang, 2018: 68). Gli autori riconducono tale forma di sfruttamento alla negazione dei diritti di cittadinanza, ma a «specifici rapporti di potere, basati su gerarchie razziali», oltre che nazionali e di genere, che sfociano in una «palese [...] discriminazione e inferiorizzazione dei lavoratori provenienti dall'Africa subsahariana»; tale condizione di marginalizzazione sarebbe riscontrabile nelle condizioni lavorative e salariali particolarmente sfavorevoli a cui essi sono sottoposti (*ivi*: 75; vedi anche Giammarinaro, 2021: 21).

Il report “La discriminazione delle lavoratrici straniere nel settore agricolo” di Fulvia Staiano (2018), frutto di un lavoro di ricerca condotto anch'esso in Campania (il progetto “Net.Work-Rete antidiscriminazione”), si concentra più specificamente sull'intersezione



tra genere e diritti di cittadinanza, sottoponendo all'analisi «la questione dell'accesso effettivo da parte delle lavoratrici straniere alle tutele approntate dalla legge e dalla giurisprudenza italiana in materia di tutela della maternità e più in generale di conciliazione tra carichi familiari e lavorativi» (*ivi*: 78). L'autrice mette in luce le difficoltà del diritto italiano nel considerare seriamente gli aspetti intersezionali della vulnerabilità, con la paradossale conseguenza di contribuire alla marginalizzazione degli stranieri impiegati nel settore agricolo. L'analisi mostra come le stesse politiche pubbliche sulla concessione dei permessi di soggiorno contribuiscano a canalizzare gli stranieri verso l'agricoltura e, in particolare, verso il lavoro stagionale; allo stesso tempo, la fissazione di quote per gli ingressi a scapito di alcune nazionalità contribuisce a relegare la parte soprannumeraria nel sommerso (*ivi*: 80).

D'altra parte, i risultati della ricerca sul campo mostrano che più spesso, rispetto alla controparte maschile, le lavoratrici straniere in agricoltura risultano in possesso di un permesso di soggiorno per motivi familiari oppure hanno libertà di movimento in quanto cittadine europee¹³. Tuttavia, «le lavoratrici titolari di permesso di soggiorno per motivi familiari o di permesso di soggiorno per lavoro stagionale sono escluse dal beneficio dell'assegno di natalità» e ad altre forme di sostegno pubblico; inoltre, spesso le regioni e i comuni che, secondo il principio di autonomia territoriale e sussidiarietà verticale, avrebbero dovuto garantire servizi in modo universalistico, hanno invece inserito clausole più o meno legittime a esclusione di alcune categorie che più avrebbero bisogno di sostegno per uscire dalla marginalità sociale. Nel complesso, sintetizza Staiano, «l'assenza di reti familiari di sostegno in Italia, la difficoltà di accesso a servizi sociali e assistenziali di base e l'esistenza di un gap salariale in questo ambito sono tutti fattori che contribuiscono ad aggravare il problema della conciliazione tra carichi familiari e lavorativi» (Staiano, 2018: 85).

In definitiva, come evidenziato da molte ricerche in merito, il mancato accesso alle politiche socio-assistenziali e ai diritti connessi al pieno riconoscimento dello status di lavoratore colpisce con particolare gravità le donne straniere, sulle quali ricadono più che sugli uomini il lavoro domestico e i compiti di cura dei figli e dei familiari, fatiche che si sommano all'asperità del lavoro agricolo. Non è insolito che tale sovraccarico di lavoro conduca la donna all'isolamento di una vita vissuta tra la terra e la casa, generando intorno a lei, ed eventualmente ai suoi figli, un ambiente particolarmente permeabile all'abuso e alla violenza da parte dello sfruttatore, tipicamente il partner e/o il datore di lavoro, che

¹³ Dai dati INPS 2020, in riferimento agli stranieri assunti come dipendenti nel settore privato agricolo in Campania, risulta che sono cittadine europee il 60% delle donne e solo il 20% degli uomini. Per la provincia di Salerno le percentuali sono rispettivamente 54% e 16%.



istaura con lei un rapporto di dominio fondato sul ricatto, sulla discriminazione di genere e razziale e sulla dipendenza economica e psicologica (vedi Giammarinaro, Palumbo, 2019: 82).

Sebbene il fenomeno sia difficile da far emergere nella sua drammatica estensione, le testimonianze raccolte dalle ricerche sul campo hanno spesso palesato che, per le donne più che per gli uomini, la forma dello sfruttamento nei campi assume in modo sistematico i connotati della molestia e dell'abuso sessuale (Omizzolo, 2021; Giammarinaro, Palumbo, 2019; Palumbo, Sciarba, 2015). Non mancano casi in cui tale forma di dominio maschile ha inizio sin dal paese di origine. Una fattispecie tipica e particolarmente inquietante, più volte emersa alla cronaca e nelle ricerche sul campo, è quella della tratta delle nigeriane, soggiogate attraverso molteplici strategie coercitive, incluso il ricorso a riti magici, e costrette alla schiavitù per “ripagare” i trafficanti¹⁴.

Il punto di vista degli interlocutori qualificati: spunti di analisi

Il lavoro di ricerca sul campo è partito con l'individuazione di *interlocutori* considerati *qualificati* nel rappresentare la questione analizzata. La scelta è stata orientata da un criterio di massimizzazione della varietà – per quanto all'interno di un collettivo limitato – ed è quindi ricaduta su quegli addetti, uomini e donne, che a vario titolo si occupano del fenomeno. Nel tentativo di ricostruire il quadro d'insieme al di là degli aspetti quantitativi registrati nelle statistiche, si è esplorato il fenomeno da quante più angolazioni possibili, e ci si è rivolti a figure provenienti da strutture ed enti diversi tra loro; nel collettivo sono rappresentati uomini e donne, immigrati e autoctoni. Una caratteristica che accomuna gli intervistati è però la lunga esperienza maturata nel settore e sul territorio: ci interessava, infatti, che fossero in grado di rappresentare le proprie riflessioni in una prospettiva diacronica e non solo seguendo le suggestioni del momento.

Prima di entrare nel merito delle riflessioni emerse dalle diverse testimonianze è opportuno soffermarsi sulle caratteristiche generali del collettivo costruito. Gli interlocutori coinvolti in questo lavoro d'indagine presentano – per costruzione – tutti un profilo solido, basato su una conoscenza diretta delle forme di sfruttamento in agricoltura nel territorio oggetto di analisi e del più generale fenomeno migratorio. Tra le priorità delle loro azioni vi è l'assistenza sanitaria, il supporto legale, il riconoscimento e ottenimento dei titoli di specializzazione, il contrasto della tratta degli esseri umani

¹⁴ La letteratura in proposito è vasta. Per quel che attiene alle ricerche condotte nell'area campana si richiamano, a titolo esemplificativo, Moffa (2011) e Coleti, Cavaliere (2011).



nonché dello sfruttamento sessuale e lavorativo degli immigrati. Come anticipato, si è scelto di coinvolgere sia immigrati sia italiani che lavorano da lungo periodo sul fenomeno. Nel primo caso si tratta immigrati di seconda generazione, con un'esperienza quasi decennale, che supportano i lavoratori agricoli stranieri anche grazie alla capacità di padroneggiare più lingue. Non si tratta, però, di una semplice mediazione culturale. Essi, infatti, sono impegnati a tempo pieno nell'assistenza dei lavoratori che necessitano di accedere a qualsiasi tipo di sostegno al reddito: richiesta di sussidi e prestazioni sociali generali e/o domande per ottenere la disoccupazione agricola.

Nel secondo caso, gli interlocutori qualificati sono coinvolti nelle attività di sostegno ai lavoratori immigrati impiegati nel settore agricolo locale sin dall'esordio del fenomeno e nelle loro testimonianze propongono il quadro storico che fa da sfondo alla situazione attuale.

“Con gli immigrati praticamente lavoro da prima della legge Martelli perché all'epoca ero nella segreteria della Camera del lavoro di Salerno. Ricordo che ci furono a Salerno delle presenze antecedenti agli anni Ottanta, che erano fondamentalmente presenze legate al lavoro domestico, la presenza di una forte comunità senegalese che si auto-organizzò e noi entrammo in contatto non solo loro ma anche con le altre comunità. Solamente che con i senegalesi fu più facile costruire una relazione, un rapporto, tant'è che il leader di comunità è stato per tanti anni fino a quando io sono rimasto a Salerno, responsabile degli immigrati alla CGIL”. [I21M]

“Io da subito ho iniziato a lavorare sull'immigrazione. Appena laureato nei primi anni 80' abbiamo fatto la prima ricerca sul numero di stranieri in Campania, perché prima dei numeri nessuno sapeva nulla... si davano numeri a caso”. [I07M].

“Lavoro con gli stranieri da quasi cinquanta anni. Ho fatto prima il responsabile di vertenze legali, poi sono stato in commissione provinciale del lavoro. Da quattordici anni lavoro qui al Patronato a fare permessi di soggiorno e tutto ciò quello che occorre agli stranieri”. [I06M].

“Abbiamo cominciato con il lavoro di strada quando c'era la seconda ondata di migrazione, quando c'era ancora la cortina di ferro, quindi, prima della legge Martelli specialmente nel casertano nella zona di Castelvoturno, Villa Literno. Poi io mi sono trasferita nel salernitano e ho seguito di più le vicende della Piana del Sele che è un'altra zona che ha una produttività agricola molto molto importante”. [I04F]



La carrellata di citazioni proposte ci fa comprendere come il fenomeno sul territorio presentasse caratteri propri di un mercato del lavoro segmentato in cui gli immigrati si collocavano ai gradini più bassi.

Breve excursus storico: l'immigrazione dagli anni Ottanta ad oggi

Gli interlocutori qualificati di origine italiana presentano un'esperienza lavorativa nel settore molto lunga e articolata, che li ha visti nel tempo occuparsi dei vari aspetti del fenomeno. Come spiegato, sono stati selezionati proprio per la loro capacità di visione di lungo periodo; infatti, la loro lettura della situazione attuale tiene conto dei cambiamenti avvenuti (o mancati) nel corso degli anni. Attraverso le loro narrazioni, si comprende l'imprescindibile intreccio tra le azioni locali di contrasto allo sfruttamento e le forme governative di gestione del fenomeno. Le loro interviste partono sempre da una premessa che introduce il fenomeno all'interno delle vicende che precedono la situazione attuale.

Rispetto alla presenza immigrata nel mercato del lavoro agricolo locale essi partono dagli anni Ottanta, ponendo alla nostra attenzione le vicende e le scelte governative che in parte hanno determinato la situazione attuale. Gli anni Ottanta, in Campania, sono stati molto caldi, sia perché il contesto territoriale fronteggiava un fenomeno nuovo, sia perché non c'erano strumenti nazionali sufficienti per governarlo. In quegli anni i loro sforzi si sono concentrati in particolare nel campo della mediazione culturale e nelle attività relative alla sensibilizzazione sulle condizioni di vita e di lavoro degli immigrati nel sistema agricolo campano, anche al fine di contrastare le insorgenti forme di xenofobia che, in alcuni casi, sfociavano in atti cruenti.

Essi, infatti, hanno iniziato a occuparsi delle problematiche inerenti alle forme di sfruttamento e discriminazione degli immigrati ancor prima dell'introduzione della legge 39/1990 (c.d. Legge Martelli), considerata dagli interlocutori lo spartiacque che segna uno dei più significativi cambiamenti per l'immigrazione bracciantile in Campania e nella Piana del Sele. Come è noto, questa legge rivisitava l'intero impianto della disciplina in materia di immigrazione attraverso forme di controllo rigorose, ma introduceva anche importanti novità ben descritte dallo stralcio successivo.

“[La Campania] all'epoca era un polo di attrazione abbastanza forte per tutti coloro che partivano dall'Africa, perché quel continente viveva una fase di destabilizzazione politica di diversi governi spesso dittatoriali. Nel 1989 arrivò Jerry Essan Masslo, in fuga dal Sud Africa. Il suo assassinio scosse fortemente l'opinione pubblica e portò all'intervento normativo, con la Legge Martelli. La nuova legge riconobbe la possibilità di concedere diritto d'asilo anche a chi fuggiva dalle persecuzioni in Africa. Con la Martelli furono stabilite delle prime regole che consentivano in maniera più chiara l'ingresso dei cittadini



stranieri, attraverso il meccanismo dei flussi programmati, il ricongiungimento familiare e così via". [I04F]

Richiamando l'aberrante omicidio di Jerry Masslo, rifugiato sudafricano commesso a Villa Literno (25 agosto 1989), si mette a nudo l'importante funzione del riconoscimento di status legale degli immigrati.

"Jerry Essan Masslo oggi sarebbe stato un richiedente asilo, un rifugiato. Ma all'epoca l'asilo politico era concesso solo a coloro che venivano dall'Est, cioè dalla cortina di ferro. Nonostante lui scappasse dal Sud Africa bianco dell'apartheid, non ci fu niente da fare". [I04F].

Gli anni Novanta vengono raccontati come decisivi per far fronte alle problematiche sorte in seguito all'esplosione del fenomeno nell'area campana e contrastare la diffusione dei grandi ghetti, che ormai non sono più una connotazione della Piana del Sele.

"Dunque, ho vissuto tutta l'esperienza delle manifestazioni successive all'assassinio accaduto a Caserta, la vicenda della Legge Martelli, della prima sanatoria, del ghetto di Villa Literno. A metà anni Novanta [...] mi sono occupato delle problematiche precedenti e successive all'incendio del Ghetto di Villa Literno, [...] anche nella Piana del Sele c'è stata più recentemente una vicenda analoga a quella del Ghetto, a San Nicola Varco dove c'era una forte concentrazione di migranti che poi a un certo punto vennero sgombrati e si trovarono in condizione di esodo". [I21M]

Le problematiche connesse all'impiego della manodopera di origine straniera nella Piana del Sele di quegli anni vanno letti all'interno del più generale contesto campano, dove i fenomeni di intolleranza razziale accompagnavano le situazioni di forte degrado in cui versava buona parte della presenza straniera, privata della possibilità del benché minimo riconoscimento.

La vicenda del ghetto di Villa Literno, tristemente nota, faceva da sfondo al ghetto di San Nicola Varco nella Piana del Sele, numericamente meno consistente. Gli intervistati ricordano che al tempo la Regione Campania ha tentato di favorire la fuoruscita dei migranti da quella situazione attivando percorsi di miglioramento delle condizioni di vita del ghetto salernitano. Furono avviati, ad esempio, forme di assistenza sanitaria, progetti di accompagnamento abitativo e corsi per l'insegnamento dell'italiano.

"Si provò a far uscire fuori gli immigranti da San Nicola Varco con le loro gambe dandogli assistenza, accompagnamento e ospitalità anche temporanea, in quel periodo era in corso una sanatoria e ciò rese possibili interventi di emersione diversamente improponibili



quando le norme non prevedono alcuna possibilità di accesso alla legalità e quindi non si può fare assolutamente nulla”. [I04F]

Gli interlocutori si soffermano sui due sgomberi forzati dei ghetti perché essi sono emblematici, mostrano in modo risonante come l'illegalità sia foriera di ulteriore illegalità. Non riescono a comprendere come mai sul piano nazionale simili eventi non abbiano sortito un'inversione di rotta rispetto all'adozione di un quadro normativo di respingimento. Ancora oggi, seppure in termini meno preoccupanti, l'area risente degli effetti determinati da una politica nazionale di gestione dei flussi che, alimentando clandestinità, diventa terreno fertile per le forme di sfruttamento presenti nell'area.

“Quelle di Villa Literno e San Nicola Varco sono due vicende differenti di chiusura di ghetti. Il primo a seguito di incendio, mai chiarito se di matrice dolosa, il secondo per sgombero da parte delle forze dell'ordine. A San Nicola lo sgombero fu possibile anche perché i numeri erano più modesti, cinquecento migranti circa del Maghreb di nazionalità differenti: Algeria, Tunisia, Marocco. Ma in entrambi i casi è stata l'impossibilità dei migranti di fuoriuscire dall'illegalità a segregarli nei ghetti prima e a causarne la fuoriuscita violenta poi. L'illegalità genera altra illegalità, e questa spirale permane anche nella situazione odierna perché le possibilità di entrare legalmente sono inesistenti ovvero i flussi programmati prevedono quote ridicole, talmente esigue tanto da poter dire che ci troviamo una lunga fase di chiusura delle frontiere”. [I04F]

Va segnalato, tuttavia, che a partire dagli anni Duemila il quadro di contesto si presenta più composito e non è rappresentabile più come luogo di estremo sfruttamento. A seguito degli interventi istituzionali e degli sforzi attuati da strutture associative impegnate nel contrasto allo sfruttamento e alla tratta, oggi il fenomeno presenta nuovi connotati, che vede il prevalere forme di abuso meno pesanti e più mascherate. Più in generale i datori di lavoro istaurano relazioni con i loro lavoratori che si sostanziano in rapporti di assoggettamento più sottili fondato sullo scambio di favori. Diverse narrazioni fanno riferimenti a una situazione generale in cui regna il lavoro grigio e le truffe a danno dei lavoratori sono frequenti. Alcuni richiamano i casi di connivenza, ma si tratta di aspetti marginali.

“Hanno imparato, per esempio, che se tu sei indiano e vuoi fare ricongiungimento familiare loro ti vengono incontro facendo gli amici gonfiandoti i contratti per farti avere il reddito minimo per poterti ricongiungere. Dunque, cosa succede che tra di loro si attua una sorte di gratitudine per i favori che ricevono”. [I17F].



Resta, comunque, importante sostenere il percorso dei diritti alla cittadinanza, il cui mancato raggiungimento è ancora alla base di pesanti discriminazioni all'interno del settore agro-alimentare della Piana del Sele; qui, la distribuzione delle donne straniere in base all'etnia mostra una composizione che merita interventi mirati e crescenti. Secondo gli intervistati, accanto a cittadine comunitarie, più garantite sin dal loro arrivo, troviamo donne che riescono a vedere (forse) riconosciuta la loro presenza solo dopo articolati percorsi come richiedenti asilo per tratta (fondamentalmente nigeriane) o attraverso l'articolo 31 del D. lgs n. 286/98¹⁵ (per lo più marocchine). Queste donne sono costrette a rimanere invisibili per periodi anche lunghi prima della loro emersione. Si comprende come a fare la differenza sia appunto il processo di regolarizzazione dell'immigrato.

La funzione sostitutiva della manodopera e il circolo vizioso della marginalità delle braccianti

Dall'analisi delle narrazioni raccolte emerge che, a parere degli interlocutori qualificati, il fenomeno dello sfruttamento lavorativo delle donne nella filiera agro-alimentare Piana del Sele va letto tenendo di almeno tre aspetti che prescindono dal contesto locale. (i) Bisogna considerare le questioni di sfondo delle politiche migratorie di tipo securitarie in cui si inserisce il fenomeno dell'immigrazione in Campania. (ii) Non si può prescindere dagli aspetti geopolitici e dalla globalizzazione economica. (iii) È opportuno tener conto delle forme di sfruttamento capitalistiche che scaricano sul lavoratore tutti gli oneri in nome della competitività e degli utili da trarre. In quest'ottica, quando il lavoratore – italiano o immigrato – acquisisce diritti diventa poco conveniente e viene prontamente sostituito con chi invece quei diritti non può accamparli. Il ricambio della manodopera nella Piana del Sele nel tempo ha visto il modificarsi delle manovalanze per genere e provenienza. A tal proposito, alcuni ricordano come negli anni Ottanta la presenza immigrata in Campania riguardasse principalmente i giovani marocchini, che non erano però ancora particolarmente interessati dall'impiego nel settore agricolo (Calvanese, Pugliese, 1991). Al tempo il settore era infatti saturato dal flusso di migranti italiani provenienti dalla provincia di Salerno e dalla Basilicata, composto soprattutto da donne che giungevano nelle zone agricole della Piana del Sele con le loro figlie.

“Il bracciantato era fatto soprattutto da flussi di migranti italiani che venivano dalle aree interne della provincia di Salerno e della Basilicata, composti soprattutto da donne con figlie, quindi, il ricambio avveniva tra madre e figli [...]. Il meccanismo si è rotto verso la

¹⁵ L'art. 31 del Testo Unico sull'Immigrazione – D. lgs n. 286/98 riconosce al Tribunale per i minorenni il potere di autorizzare il rilascio di un permesso di soggiorno ai genitori di un minore straniero, qualora sussistano particolari esigenze di tutela.



metà degli anni Ottanta perché o le donne, cioè le mamme, hanno preferito che le figlie intraprendessero un'altra strada, oppure le figlie hanno mandato al diavolo le mamme per dedicarsi allo studio o altro". [I07M].

L'emancipazione femminile, le migliorate condizioni di vita delle famiglie italiane e la crescente presenza nell'area di immigrati di origine nordafricana comportò una sostituzione della manodopera nel settore agricolo. Nella prima fase il ricambio vide un consistente impiego di immigrati di sesso maschile provenienti prevalentemente dal Marocco.

"Per quello che ricordo nella Piana del Sele sono arrivati in maniera progressiva fino agli anni Novanta presenze dal Maghreb. Marocco, Algeria e Tunisia. Questi migranti si sono specializzati nel lavoro agricolo in serra e campo aperto, mentre in zootecnia la filiera bufalina è stata presidiata dagli indiani e pakistani". [I21M]

"Le italiane lavorano pochissimo. Ormai qui ci sono tutti immigrati e i datori li preferiscono perché lavorano sempre: d'estate, d'inverno, giorni di festa, festivi, e quanto più possono meglio è". [I06M]

Negli anni Novanta, il flusso migratorio determinato dalla caduta del Muro di Berlino vede l'impiego nel settore di donne dell'Europa dell'Est. Questa nuova componente è cresciuta via via col tempo e ha determinato anche nuove forme di intermediazione nel sistema di gestione della domanda e dell'offerta. In un primo momento la componente ucraina era prioritaria, successivamente – avvalendosi di norme comunitarie più favorevoli – molte donne rumene giunsero in Campania per lavorare nel settore agricolo.

"Successivamente, all'inizio degli anni Duemila, abbiamo cominciato a riscontrare la presenza di lavoratori provenienti dall'Est Europea, in particolar modo l'Ucraina. In questo caso si è trattato di lavoratrici; donne quindi dell'Est Europa invece che maghrebine". [I21M]

In seguito alla diversificazione dell'offerta di lavoro e al consolidarsi delle nuove presenze etniche, all'interno del meccanismo del cosiddetto caporalato trova spazio una nuova figura: l'intermediario immigrato. Ad esempio, i lavoratori marocchini impiegati da diversi anni – che avevano già costruito relazioni di lunga data con i datori di lavoro – fungevano da "cuscinetto" tra caporale e braccianti.

"Il caporalato nel Mezzogiorno... erano tutti italiani. [Gli immigrati marocchini] col tempo hanno prima iniziato a fare una "mediazione di secondo livello" [...]. Non avevano



il rapporto con il datore di lavoro ma con il caporale, quindi, erano dei Reiter per altri migranti e facevano da cuscinetto tra caporale e lavoratore. Poi pian piano i migranti hanno soppiantato i caporali nostrani e sono diventati caporali [...]. Oggi ogni etnia ha i suoi caporali”. [I07M]

“La cosa che sorprende è che noi immaginiamo una sorta di solidarietà non dico di classe ma di provenienza geografica; invece, a oggi i caporali sono connazionali dei lavoratori sfruttati. È l’ascensore sociale per migliorare il proprio status”. [I21M].

Nella Piana del Sele il sistema del caporalato, nonostante sia sempre più osteggiato dalle normative, non sembra essersi esaurito del tutto. Da quanto riportano gli intervistati, col tempo si è avuta una trasformazione e oggi viene sempre più governato direttamente all’interno dei gruppi etnici di appartenenza. In proposito, gli intervistati evidenziano che sebbene la legge di contrasto al caporalato sia molto ben strutturata, gli elementi di debolezza dell’impianto normativo di gestione delle presenze straniere in Italia ne riducono l’efficacia. Gli immigrati irregolari restano ancora facilmente esposti a forme di sfruttamento perpetrate da imprenditori locali dallo scarso senso etico e da connazionali privi di scrupolo. Nella Piana del Sele, alcuni immigrati di lunga data hanno acquisito un potere di mediazione e relazione esercitando il controllo effettivo sui lavoratori stranieri della stessa etnia. Un controllo che ha sfumature diverse e che lungo un continuum dal lavoro “grigio” al “nero” diventa sempre più coercitivo in mancanza di supporto e riconoscimento delle lavoratrici immigrate.

Secondo gli interlocutori, nell’area sono stati compiuti diversi passi in avanti, ma la strada da percorrere per eliminare le diverse forme di discriminazione, o almeno ridurle, è ancora lunga e riguarda aspetti più generali di problemi irrisolti. Le risultanze delle interviste dimostrano che: (i) la difficile acquisizione dei diritti di cittadinanza, le diverse distinzioni che si creano immigrati di *serie A* e *serie B*, spingono verso la marginalità le donne meno protette, esponendole a ulteriori forme di sfruttamento; (ii) l’inasprimento delle leggi di chiusura non tiene conto di uno scenario geopolitico in crisi; (iii) la politica dei respingimenti è fallimentare e acuisce le fragilità. Alla luce di queste riflessioni gli intervistati sottolineano come, rispetto alle donne comunitarie o comunque dei Paesi dall’Est europeo, le immigrate extracomunitarie africane, ma anche asiatiche, che lavorano in zona presentino un maggior grado di vulnerabilità.

“Per esempio, ieri ho fatto un colloquio con una ragazza che è arrivata distrutta proveniente dal lavoro agricolo chiaramente sottopagata. Dunque, lei era arrivata come tratta sessuale; poi, chiaramente, si è trovata per pagare quel debito o a fare uno o l’altro. Ha avuto un forte disturbo post-traumatico da stress ed è sottopeso, ha una menopausa



precoce; quindi, con le analisi che andremo a fare vedremo la situazione. Ma io mi chiedo: queste in agricoltura come fanno a non spezzarsi?” [I17F]

Gli interlocutori riportano la loro diretta esperienza e spiegano come le donne, che giungono in Campania e nella Piana del Sele attraverso forme di ingresso illegali, devono necessariamente fare i conti con le forme di abuso che derivano dalla negata possibilità di riconoscimento dei propri diritti. Questa situazione, secondo l'esperienza dei testimoni intervistati, espone le donne a diverse forme di sfruttamento prima che esse abbiano la possibilità di legalizzare la propria presenza sul territorio italiano e talvolta sono nuovamente vittimizzate.

“I flussi programmati sono ridicoli [...] Prima con la legge Martelli, poi Turco-Napolitano, poi con la Bossi-Fini, sono diventati sempre più esigui [...]. Le persone, non potendo più migrare in modo legale, hanno iniziato a viaggiare in modo illegale. Poi nel 2011 c'è l'emergenza Nord Africa, e da allora, dopo la morte di Gheddafi, i flussi più consistenti sono divenuti quelli dei richiedenti asilo” [I04F].

Nei fatti, l'unica opportunità che esse hanno per vedersi garantire una forma di legalità e di riconoscimento è quella di richiedere asilo politico, modalità di accoglienza che prevede un percorso di integrazione favorito da organizzazioni e sindacati che sul territorio si attivano per sostenere gli immigrati. Gli interlocutori intervistati sono sostanzialmente tra quanti si battono per determinare una simile condizione e/o per determinare la consapevolezza degli strumenti di contrasto allo sfruttamento. Essi spiegano che, nel loro ruolo, cercano di far comprendere alle donne sfruttate che, una volta avuto accesso a tale regime di accoglienza, potrebbero appellarsi ad alcune leggi anti-sfruttamento, come la Turco-Napolitano e liberarsi da qualsiasi forma di sudditanza. In proposito però ne denunciano lo scarso ricorso.

“L'articolo 18 prevede la possibilità di denunciare gli aguzzini e gli sfruttatori [...]. Vi è un'alternativa alla denuncia che consente di ottenere un permesso di soggiorno, ovvero intraprendere un percorso cosiddetto sociale. La vittima si sottrae al racket e prende coscienza della sua condizione, e in questo viene aiutata tramite un programma sociale di emancipazione, per liberarsi dai meccanismi di sfruttamento”. [I04F].

Un importante passo avanti è stato compiuto grazie alla Legge 109 del 2016, che interviene sulle modifiche agli articoli del Codice penale sui reati di schiavitù, servitù e sfruttamento.



“La legge è una delle migliori contro il caporalato. Prevede il reato di sfruttamento formato da tre elementi: se non paghi come si deve, se oltrepassi l’orario di lavoro e se non c’è la sicurezza nel luogo di lavoro. Se questi tre [elementi] non ci sono, vuol dire che c’è sfruttamento e quindi l’azienda e il caporale che svolge quest’attività, che prima rischiava solo un’ammenda di venticinque euro come un semplice divieto di sosta, ora può andare in galera e vedere la confisca dell’azienda”. [I07M]

D’altro canto, i testimoni avvertono che, nella loro esperienza, solo pochi migranti sono riusciti ad accedere a questo regime di accoglienza e che il rispetto di questa legge non viene quasi mai garantito. Nei fatti, solo un numero esiguo di lavoratori agricoli immigrati può realmente denunciare lo sfruttamento. Inoltre, l’implementazione della legge non è garantita da alcuna istituzione: il percorso viene percepito dalle donne come troppo difficile a fronte di un elevato rischio di esposizione in un sistema in cui sono fortemente vulnerabili.

“È veramente difficile. Noi sollecitiamo le vittime a presentare denuncia ma gli esiti sono molto incerti perché manca sensibilità da parte delle forze dell’ordine e della magistratura. Le persone che hanno denunciato hanno il più delle volte subito un’espulsione e la perdita di quel poco di lavoro che avevano. Purtroppo, a conti fatti, le vittime hanno imparato che non conviene denunciare. Non c’è nulla che consente alle persone che denunciano un progresso sociale ma soltanto una caduta verso il basso”. [I04F].

Le caratteristiche e le condizioni lavorative delle donne immigrate impiegate nel settore agro-alimentare

La composizione per etnia della manodopera femminile nel settore agro-alimentare locale attualmente è variegata e vede alcune nazionalità presenti da un maggior numero di anni. Dalle testimonianze raccolte emerge che – a differenza della componente immigrata maschile – le prime donne straniere a inserirsi in questo ambito non proveniva dall’Africa ma dai Paesi dell’Est Europa. Esse sceglievano il lavoro agricolo per affrancarsi dal lavoro da badante.

“Dovrebbero essere più o meno entrate nel mondo agricolo nella seconda metà degli anni ‘90 quindi dopo un decennio. Qui si trattava soprattutto di donne ucraine che lavoravano per la cura delle persone e della casa, le prime hanno preferito quest’attività faticosa in agricoltura pur di liberarsi da quella forma di schiavismo che si ha quando si lavora alla cura della persona”. [I07M]



Inizialmente il fenomeno era molto contenuto e poco percepibile. Le loro mansioni erano diverse da quelle degli immigrati di sesso maschile, in quanto, come raccontato dagli intervistati, ci fu una divisione del lavoro in base al genere: le lavoratrici lavoravano nelle serre, ed erano dedite alla raccolta. Con l'allargamento dell'unione Europea vi è stata una vera e propria esplosione della manodopera femminile nel settore agro-alimentare della Piana del Sele. Gli interlocutori chiariscono che in questo caso si è trattato soprattutto di rumene che sono approdate nel settore senza passare prima attraverso l'attività del badantato. Puntualizzano anche che esse erano in una posizione più vantaggiosa in termini di garanzie lavorative, rispetto agli addetti nordafricani, proprio per i diritti derivanti dalle leggi comunitarie.

“Sono venute in agricoltura direttamente. Inoltre, erano le più favorite per quanto riguarda il lavoro perché rispetto ai marocchini non avevano bisogno del permesso di soggiorno”. [I07M]

È difficile quantificare il fenomeno della presenza femminile immigrata impiegata nel settore. Le statistiche richiamate in precedenza, per evidenti motivi, non restituiscono appieno il quadro attuale. Secondo la percezione dei nostri interlocutori qualificati, essa è alquanto consistente e seppure ancora non sia pari a quella maschile tende sempre più ad avvicinarsi a essa. Questo rende più rilevante l'urgenza di affrontare importanti questioni di genere nella trattazione del fenomeno. Attualmente, la loro dislocazione lavorativa si concentra tra Paestum ed Eboli. Oltre alle donne che vivono in zona, un numero consistente di lavoratrici proviene da varie aree del salernitano, specie dai paesi limitrofi e da quelli dell'agro nocerino-sarnese. La loro composizione per etnia si è allargata comprendendo molte donne dell'Africa occidentale e alcune dell'Asia meridionale.

“Adesso il numero di donne che lavorano in agricoltura non siamo in grado di dire quante sono, sappiamo che nella Piana del Sele ci sono dodicimila migranti, la maggior parte rumeni e marocchini, diciamo tremila e tremila, lavoratori impegnati nell'agricoltura, poi gli altri duemila sono indiani e il resto sono altre nazionalità. Tra queste non ti so dire trenta o venti per cento di forza lavoro femminile, però è abbastanza consistente; in questo periodo sono concentrate la maggior parte nella zona di Campolongo vicino l'ospedale, Eboli, Capaccio”. [I07M]

“Le donne che lavorano principalmente qui vediamo russe, ucraine, pakistane, indiane, africane specialmente. Adesso sono molto, molto di più”. [I06M]



Per raggiungere il luogo del lavoro si fanno anche molti chilometri e quindi ognuno si organizza come può: c'è chi ha un motorino, chi la bicicletta, chi prende il passaggio del caporale pagando qualcosa a seconda del caporale. Poi ci sono anche situazioni organizzate in cui esistono delle linee di autobus illegali, non sono caporali ma sono stranieri che siccome sanno perfettamente che le persone si devono spostare di cinquanta km da una zona a un'altra per esempio dall'Agro nocerino-sarnese, ci sono corse [organizzate da connazionali] che partono alle 3:00 del mattino e fanno diverse fermate e arrivano nella Piana del Sele alle 5:00 del mattino, in tempo per cominciare a lavorare". [I04F]

"Le donne che lavorano principalmente qui vediamo russe, ucraine, pakistane, indiane, africane specialmente. Adesso sono molto, molto di più". [I06M]

Delineati i tratti distintivi della presenza femminile immigrata nel settore agricolo dell'area considerata, gli interlocutori si soffermano, più specificamente, sulle condizioni lavorative delle immigrate che vi sono impiegate. Dall'analisi delle interviste emerge che le lavoratrici immigrate sono impiegate all'interno della struttura aziendale, nei magazzini, nelle serre e nei campi aperti. In particolare, la loro attività riguarda la raccolta e/o il confezionamento degli articoli di quarta gamma. L'adeguamento tecnologico in parte sta alleggerendo il carico di lavoro, ma non i ritmi intensi.

"Adesso nelle serre con la produzione della quarta gamma, come le insalatine, la fatica si sta un po' – diciamo – ammorbidendo perché la raccolta si è meccanizzata, perché ci sono modi per far crescere le insalatine della stessa altezza su basi che sono uniformi, per cui è più semplice rispetto a quella della rucola che dieci anni fa era faticosissima con la "falchetta". Molte donne, sì, lavorano in agricoltura, nei magazzini ortofrutticoli dove si fa il lavaggio. Quindi la prima lavorazione dei prodotti è in mano alle donne. Dunque, anche quello è da considerarsi lavoro agricolo. Lì non c'è, quindi, la stessa fatica di lavorare nei campi". [I07M]

Quando viene approfondito il tema del numero di ore lavorate, gli intervistati riferiscono che le lavoratrici impegnate nell'agricoltura di serra e campo hanno orari che vanno dalle ore 4:00 o 5:00 di mattina fino alle ore 15:00 del pomeriggio. Gli interlocutori fanno presente che questo, tuttavia, non è l'unico scenario possibile. Per le donne in maggiore condizione di bisogno si prospetta una situazione molto diversa: talvolta le donne che lavorano nelle serre sono sottoposte a condizioni di estrema fatica, svolgono fino a quattordici ore di lavoro al giorno se (o fino a che) il loro fisico resiste. I testimoni denunciano che nel territorio non vige nessuna modalità di gestione che tuteli da queste forme di sfruttamento; anzi, tutt'altro.



“[Le donne che lavorano nelle serre] specialmente in estate non hanno proprio orari, cioè montano alle ore 5:00-6:00 di mattina, smontano alle ore 13:30-14:00, e riprendono di nuovo alle ore 15:30 fino alle ore 19.30-20:00”. [I06M]

“[C’è] un problema di orari, con dodici-quattordici ore al giorno, e questo dipende dalla resistenza fisica delle diverse persone [...] non esiste alcun tipo di regola”. [I04F].

Continuando con l’analisi delle criticità relative all’impiego delle donne nel settore agro-alimentare della Piana del Sele, uno dei punti che mostra la maggiore urgenza, attiene alle forme contrattuali che riguardano, in generale, la componente femminile impiegata nel settore. Gli aspetti penalizzanti più accentuati, tuttavia, interessano le lavoratrici immigrate che scontano una doppia forma di discriminazione: quella di genere e quella legata allo status migratorio. In proposito va detto che, nell’insieme, le interviste restituiscono un quadro che riguarda soprattutto forme di lavoro “grigio” che sembrerebbe essere la modalità di lavoro più diffusa in zona, a prescindere dal fatto che le lavoratrici siano italiane o straniere. Ovviamente questo non esclude il problema delle immigrate invisibili – prive di permesso di soggiorno – che sono costrette a lavorare in nero. D’altro canto, queste situazioni sembrano al momento meno preponderanti in quanto attraverso l’apparente regolarizzazione del lavoratore si aggirano più facilmente i rischi che derivano da pratiche di sfruttamento.

“Il salario è una delle questioni maggiormente significative perché quasi mai ci troviamo in presenza di rapporti di lavoro in chiaro: sono o in nero o in grigio”. [I21M]

“I rapporti di lavoro nell’agroalimentare sono o in grigio o in nero. La Campania, che è comunque una regione con un’immigrazione resiliente con persone regolari da molti anni, ormai ha in prevalenza lavoro grigio; il che vuol dire che le persone, e per la maggioranza le donne, hanno un contratto di lavoro per un numero di ore inferiore a quello reale. Si tratta di un sistema che gli permette di rinnovare il soggiorno e di risiedere qui”. [I04F]

“L’argomento dello sfruttamento lavorativo è uno degli argomenti più scivolosi per chi fa tratta e sfruttamento, perché a oggi con i controlli ci sta molto grigio. Grigio, sì. Anche la ragazza che ti dicevo prima aveva un contratto con due ore al giorno [...] erano dodici”. [I17F]

“In questo momento, non conviene utilizzare largamente il nero perché se è vero che si paga di meno, dai controlli potrebbe derivare una sanzione. Perché adesso ci sono i controlli da parte dell’ispettorato”. [I06M]



Approfondendo il tema, dalle interviste si registrano problemi che riguardano la reale paga percepita dalle lavoratrici e il difficile riconoscimento delle ore effettive lavorate. Emerge che le braccianti della Piana del Sele nella maggior parte dei casi lavorano tutti i giorni, compresi i festivi, e in qualsiasi condizione atmosferica. Ciò non costituisce una specificità della componente femminile immigrata; infatti, viene chiarito che questo vale anche per la componente maschile immigrata e in alcuni casi per le braccianti italiane. I testimoni si soffermano sul salario percepito dalle donne immigrate che risulta più basso di quello che realmente spetterebbe loro per il lavoro svolto; tuttavia, non registrano forme di sfruttamento estremo.

“Loro scendono alle cinque e mezza, in questo periodo, però dai colloqui già dalle quattro del pomeriggio loro sono libere. Le paghe si aggirano sui quattrocento massimo seicento euro, cioè grosse storie di sfruttamento no”. [I17F]

Inoltre, si crea una segmentazione di genere delle attività lavorative che talvolta comporta una retribuzione minore per le donne a fronte di lavori anche più faticosi. In qualche intervista si accenna anche alle differenze salariali esistenti tra lavoratrici immigrate e lavoratrici italiane.

“A livello di paga e orario si rappresenta un grande fenomeno di sotto-salario nella zona del Piano del Sele e anche di differenza fra uomini e donne. Gli uomini svolgono più attività, guidano il trattore o alzano le casette o caricano camion, le donne invece fanno prevalentemente la raccolta stessa o comunque lavori di pulizia; per questo c'è una grande differenza di prezzo e inquadramento, soprattutto”. [I03F]

“Ho saputo che la prima cosa è che non vengono pagate con lo stesso stipendio degli uomini. Stesso lavoro, stesso posto però stipendio diverso. Già questo ti fa pensare a qualcosa che non è giusto, perché fanno lo stesso lavoro: non è giusto che solo perché sei donna ti danno di meno. Poi, lo sfruttamento al lavoro: ti fanno lavorare più ore, ma sulla busta paga hai meno ore. Questo capita sempre”. [I05F]

“La paga delle donne è diversa rispetto agli uomini di circa 10 euro al giorno. Credo che la manovalanza abbia una retribuzione diversa anche perché può essere un operaio specializzato o altro”. [I06M]

“Certe volte ho sentito anche che la donna straniera viene pagata meno di quella italiana che lavora nello stesso posto”. [I05F]

Dalle interviste si scorge come talvolta la paga sia stabilita ancora “a cottimo”, in tal caso le donne immigrate vengono pagate in centesimi per ogni frutto o ortaggio raccolto.



È evidente che ciò comporta ritmi di lavoro molto intensi, a tratti alienanti e che in ogni caso, come denunciano gli intervistati, genereranno un salario necessariamente basso.

“Se vieni pagato un cent. a cipolla raccolta e pulita, vuol dire che tu per fare venti, venticinque euro al giorno devi raccogliere e pulire duemila, duemilacinquecento cipolle in una giornata“. [I04F]

Più in generale, la paga delle donne immigrate che vengono pagate secondo il sistema “a giornata” sembra si aggiri tra i trenta e i trentacinque euro giornalieri. Il condizionale è d’obbligo perché gli intervistati precisano che essi riportano l’informazione così come è riferita loro dalle lavoratrici. Inoltre, sembrerebbe che, per le donne indiane, i limiti linguistici comportino uno sfruttamento maggiore con un introito di venti/ventidue euro giornaliero a fronte di un lavoro più duro. I testimoni spiegano che talvolta l’accordo può anche rasantare la trentina di euro, ma da questi vi è una decurtazione dei costi del trasporto che mediamente è pari a cinque euro. A conferma di ciò, gli interlocutori spiegano che il modello di Certificazione Unica (CUD) delle lavoratrici indiane il più delle volte è talmente basso che non consente loro di avviare le procedure per il ricongiungimento familiare. I testimoni sottolineano come i proprietari delle aziende tendenzialmente non riconoscono nel contratto tutte le giornate lavorative realmente svolte, ma nella migliore delle ipotesi solo quelle che permettono alle lavoratrici di ottenere i sussidi di disoccupazione e la garanzia del rinnovo del permesso di soggiorno.

“Ci sono datori di lavoro che mettono sul contratto almeno centocinquantuno [giornate], che poi ne fanno di più o di meno è un altro conto [...]. Per avere la disoccupazione devono avere almeno centocinquantuno giornate, e massimo centosettantotto [...]. Per il permesso di soggiorno devi avere minimo un reddito di seimila euro l’ann“o. [I06M]

Queste forme di “grigio” – come si vedrà oltre – possono considerarsi naturalizzate, sono pratiche preesistenti alla presenza straniera nel mercato del lavoro agricolo locale e quindi difficili da sradicare. Secondo alcuni testimoni, talvolta questi comportamenti sono incoraggiati dalle lavoratrici, che in questo modo pensano di godere di maggiori vantaggi in termini di benefici economici immediati derivanti dalle politiche di sostegno al reddito.

“Ci sono datori che ne segnano quante ne fanno e i lavoratori non sono d’accordo perché perdono la disoccupazione che è un sussidio in più“. [I06M].

In altre parole, vi sarebbe un patto tacito in cui il salario è definito anche in considerazione dei sussidi statali e, nel caso specifico delle immigrate, dalla garanzia di rinnovo del permesso di soggiorno o del richiamo di un familiare. In merito alla questione



della richiesta da parte delle lavoratrici di contratti a tempo determinato però non c'è accordo tra gli intervistati e si pensa che sia più un comportamento caldeggiato dai caporali, come si evince dallo stralcio successivo.

“Bisognerebbe verificarlo, perché queste sono cose che dicono spesso i datori di lavoro, cioè che alcuni lavoratori vogliono un contratto a tempo determinato per accedere a una disoccupazione [...]. Bisognerebbe verificare sicuramente, c'è qualche lavoratore che fa questi accordi, che si offre con questo tipo di soluzione di precontratto e spesso c'è l'intermediazione del caporale in questa vicenda, perché sulla Piana del Sele è molto diffusa”. [I07M]

Il quadro illustrato fa da cornice a un ulteriore problema emerso durante il corso delle interviste in merito alle criticità dell'impiego delle donne nel settore agro-alimentare nella Piana del Sele: la questione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro. Un tema che in generale ha un peso rilevante nel settore agricolo e che merita di essere considerato all'interno di un'ottica di genere che tenga conto delle specificità fisiche e delle particolari vulnerabilità psicologiche delle donne braccianti italiane e straniere. L'agricoltura resta uno dei settori con il rischio più elevato in termini di infortuni (invalidanti e mortali) e di malattie da lavoro. Dalle interviste si apprende che gli aspetti connessi alla sicurezza non vengono per nulla presi in considerazione nel contesto di analisi. Appare evidente che, durante le giornate lavorative a nero, le lavoratrici sono sprovviste di qualsiasi protezione e di conseguenza anche dei diritti di risarcimento per eventuali infortuni e/o malattie in quanto impossibilitate a denunciare.

Sebbene la mancata tutela sia presente nella sua forma più drammatica durante le giornate prestate a nero, la prevenzione sul lavoro resta insufficiente anche per i rapporti di lavoro regolamentato. I testimoni affermano, infatti, di avere assistito a un'assenza totale di misure e presidi che garantiscano la sicurezza sul lavoro, sia in termini di infortuni, sia in termini di malattia professionale.

“Hanno spesso scarpe da ginnastica invece che quelle antinfortunistiche che recano problemi anche ai piedi. Sulla sicurezza ci sarebbe molto da fare e anche qui è l'azienda che deve...” [I07M]

Noi non ci rendiamo conto come arriva questa roba sui nostri tavoli, pensa a questa gente durante il lockdown... lavorando in agricoltura andavamo a distribuire solo mascherine e lo sfruttamento è aumentato a dismisura perché la richiesta è aumentata quindi loro stavano senza nessuna protezione. Noi abbiamo passato un anno a dare mascherine e a prenotare vaccini, fare tamponi invece ora c'è la questione green pass, perché poi loro non hanno manco la facoltà di andare a vaccinarsi, e non scherzo”. [I17F]



Rispetto alle malattie professionali, gli intervistati riferiscono di alcune immigrate impegnate nelle attività di raccolta nella Piana del Sele che presentano i segni delle patologie determinate dalle modalità di lavoro (cardiovascolari, muscolari e discopatie)¹⁶, e di quanto la strada del riconoscimento sia difficile.

“Mi colpiscono alcune donne dell’est con cui ho parlato, che sono settantenni e sono qui nel nostro paese da una ventina d’anni; sono distrutte dal punto di vista delle articolazioni e dei problemi fisici e alcune di loro non disprezzano il lavoro in sé nei campi. Dicono: non ce la faccio più, però facevo agricoltura in Ucraina o in Polonia, allora preferisco lavorare qui. Ma sono chiaramente distrutte e non hanno garanzie“. [I04F]

Gli interlocutori annoverano, inoltre, gli aspetti di rischio connessi alla prolungata esposizione a fitofarmaci e pesticidi a cui sono soggette soprattutto le donne a causa delle mansioni lavorative a loro attribuite.

“Non esiste alcun tipo di regola e sicurezza rispetto alle sostanze, alla sicurezza del lavoro; con sostanze intendo tutto ciò che si spruzza fitofarmaci, pesticidi. “ [I04F].

“Più che sicurezza legato agli incidenti mortali, io mi concentro su quello che è lo stare a stretto contatto ogni giorno con fitofarmaci e pesticidi, perché oggi non ti fanno niente ma fra dieci anni si vedono le conseguenze [...]. Purtroppo, non c’è una prevenzione“. [I07M].

Le criticità relative ai contratti di lavoro delle donne e la mancanza di protezione sul luogo di lavoro sono, secondo i testimoni, le forme più evidenti di sfruttamento della manodopera femminile nel settore agro-alimentare della Piana del Sele.

Le forme di sfruttamento e gli speculatori

Dall’analisi delle interviste emerge che le forme di sfruttamento degli immigrati in agricoltura impiegati nella Piana del Sele sono diffusi a prescindere delle differenze di genere.

All’interno del mercato globale gli imprenditori locali – come del resto nelle diverse aree ad agricoltura specializzata – affiancano l’innovazione tecnologica al ricorso di una manodopera flessibile e a costi contenuti. Sia le donne che gli uomini lavorano oltre l’orario prestabilito, ricevono una paga più bassa rispetto a quella stabilita dal contratto, non beneficiano di misure adeguate che garantiscano la sicurezza sul lavoro e non ottengono il riconoscimento di tutte le giornate realmente svolte. I testimoni riferiscono

¹⁶ In proposito si vedano Macri (2019) e Galeazzi (2020).



che la paga sindacale minima, ad oggi, è cinquanta euro al netto delle imposte, mentre il salario reale ricevuto dai lavoratori agricoli immigrati non supera i trenta-trentacinque euro al giorno.

Va però segnalato che a parere dei testimoni le condizioni variano in relazione ai livelli di vulnerabilità dei singoli soggetti e che questa è quasi sempre maggiore nel caso della componente femminile, per svariati motivi. La mancanza di una rete comunitaria, la necessità di lavoro per sostenere la famiglia in patria o i figli che vivono in Italia, l'essere stata vittima di tratta sono tutti elementi che espongono in modo crescente la donna a un'asimmetria di potere e la privano anche dei diritti minimi. Le situazioni di elevato ricatto non sono rare nel contesto indagato. In altri termini, il problema della giusta retribuzione si presenta per alcune ancor più di altre, e in certi casi si associa a condizioni di vita per niente dignitose.

“[Le donne] hanno un spesso contratto regolare, ma sono contratti con centocinquantuno giorni, mentre in media ne lavorano duecentoquaranta-duecentosessanta, quindi, c'è una parte [che ammonta quasi al] 50% [del lavoro] che è in nero“. [I07M].

“Alcuni hanno capito che devono imporsi per il guadagno, altre invece ancora lavorano dodici ore ma prendono solo seicento euro [...]. Nelle buste paga ho visto che dichiarano di aver pagato la tredicesima, però queste donne non l'hanno mai avuta, anzi non sanno nemmeno che cos'è e perché sta scritto, in quanto una lavoratrice normale non sa leggere una busta paga“. [I05F].

Nella relazione di sfruttamento, oltre alla figura dell'imprenditore, resta al centro della scena la figura dell'intermediario, comunemente chiamato “caporale”. Secondo gli esiti delle interviste le forme di abuso di queste figure sono oggi di lieve entità, si esprimono a vari livelli e sembrano essere per lo più di tipo economico. È necessario precisare che nessuna degli interlocutori fa accenno ad attività in cui si configura il vero e proprio reato di caporalato. Dalle narrazioni raccolte si evince che la gradazione dello sfruttamento dipende in buona parte dalle condizioni di bisogno della donna in cerca di un'occupazione, che in buona parte sono associabili alla nazionalità delle lavoratrici. Ci sono casi in cui le lavoratrici sono costrette a versare al caporale una percentuale sul loro guadagno anche molto elevata, altri in cui devono prendere in affitto le abitazioni proposte loro dai caporali accettandone le condizioni imposte e altri, ancora, in cui si tratta di versare una quota giornaliera più contenuta in cambio del trasporto al luogo del lavoro. Una forma di sfruttamento non esclude l'altra; anzi, maggiore è la condizione di vulnerabilità della lavoratrice più le forme di abusi possono presentarsi contemporaneamente.



“Mi azzardo a dire che il sessanta-settanta per cento di rapporti di lavoro passa dal caporale ... anche il trasporto. Lì, oltre a essere sfruttato, c'è l'aggravante della tangente, poiché il dieci per cento lo devi dare al caporale per il trasporto”. [I07M].

“I datori di lavoro potrebbero dare quel tanto che gli dovrebbero dare, per esempio un appartamento, ma se ne fregano. Se ti trovi a venire nel primo pomeriggio scaricano dai furgoni e macchine, pullmini, dopo di che li riprendono, tornano a casa, mangiano e riprendono a lavorare. Le condizioni sono assurde.” [I06M].

Il tema del trasporto è uno dei più avvertiti dagli interlocutori perché le forme delle speculazioni messe in essere in proposito incidono in modo consistente sul salario percepito. Gli intervistati spiegano che questo avviene in parte anche a un'oggettiva carenza di mezzi di trasporti pubblici. Il sistema logistico è molto carente in generale, specie in località Campolongo, nell'ebolitano, dove gli abitanti devono far ricorso al Taxi sociale istituito per sopperire almeno in parte alle urgenze di collegamento. Gli interlocutori fanno inoltre presente che non necessariamente gli approfittatori sono “caporali”, ci sono altri faccendieri che lucrano sulle difficoltà di spostamento incontrate dalle lavoratrici agricole immigrate per accompagnarle non solo a lavoro.

“[Per accompagnare le donne dall'Agro Nocerino] prendendo sette euro ma non fanno intermediazione di manodopera. La questione del trasporto è un'attività che i caporali fanno ma non è detto che chi fa trasporto fa il caporale”. [I04F].

L'organizzazione del sistema dei trasporti locale e la necessità di raggiungere il luogo di lavoro in determinati orari ha creato una nicchia di bisogno in cui si sono inserite figure, solitamente connazionali, che in questo modo migliorano il loro status e guadagnano soldi in modo meno faticoso.

“Per le ragazze nigeriane mi chiedo perché la domenica non ci siano pullman. Loro sono abituate ad andare a Napoli in chiesa, però la domenica non ci sono pullman. Loro dicono se tu paghi il marocchino di turno che ha la macchina – e tu gli dai un botto di soldi – ti ci porta a Napoli. Per le nigeriane, l'unico svago è andare a Napoli in chiesa o fare la spesa. O al massimo vanno in treno fino a Salerno e da Salerno si fanno recuperare da questi taxi africani”. [I04F]

“[Le lavoratrici] che hanno bambini possono avere difficoltà e perdono il pullman. I bambini, quindi, devono portarli a scuola e si prendono una “cazzata” dal datore di lavoro sul ritardo. Allora, ci sono molte situazioni diverse. Essere una donna non è facile:



una mamma, una donna, deve comunque seguire la casa, la famiglia. Vogliono pagare di meno la donna ma la vogliono comunque far lavorare come un uomo. “ [I05F].

Anche in tema di abitazione, come si è anticipato, vi sono forme di speculazioni. Le lavoratrici si trovano ad alloggiare spesso in abitazioni di proprietà – o gestite *ad hoc* – degli stessi *caporali*, dovendone per questo accettare lo stato fatiscente a fronte di affitti proporzionalmente elevati. Al riguardo, gli interlocutori fanno presente che di solito non vengono stipulati mai contratti ufficiali di locazione, con un affitto in nero che va dai centocinquanta ai trecento euro mensili. Le condizioni sono determinate dal facile ricatto a cui gli immigrati in genere sono sottoposti. Dovesse un inquilino/a rifiutare di sottostare alle condizioni imposte, il proprietario lo allontanerebbe immediatamente dalla proprietà, trovando non solo facilmente un sostituto ma danneggiandolo anche in campo lavorativo. Secondo l’esperienza degli interlocutori, infatti, praticamente nessuno ha denunciato mai le condizioni lavorative e abitative, perché il timore delle ritorsioni è elevato.

“In modo che lucrano sia sul lavoro che danno che sull’affitto, a volte senza nemmeno contratti, oppure se hanno il contratto non è idoneo. Per esempio, c’è uno [...] che non si riesce a capire quanti appartamenti ha, escono tanta di quella gente da lì e si prende cento/centocinquanta euro a persona. Immagina un po’ quanti soldi fa uno che ha dieci-quindici persone lì dentro. Per quanto guadagna senza contratti, ovviamente capisci che se non ci vuoi stare non gli servi! “ [I06M]

Ovviamente, questo vale ancor di più per quell’esercito di donne invisibili che lavorano senza alcuna forma di tutela in quanto clandestine. La vulnerabilità le espone a forme di discriminazione e sfruttamento elevate, ma il sistema le tiene soggiogate e non possono ricorrere alle istituzioni per chiedere aiuto visto che lo spettro del rimpatrio aleggia ogni giorno, costringendole a nascondersi per evitare di incappare in un controllo e nelle sue conseguenze. I nostri testimoni di origine immigrata sono ben a conoscenza del fenomeno e sono rammaricate perché non possono far nulla per intercettarle.

“Perché sanno che se denunciano si sparge la voce, fanno domande, e non le prendono più a lavorare. C’è chi ha la faccia tosta e decide di denunciare, però sono mosche bianche; le altre preferiscono stare in silenzio“. [I06M].

“[Soprattutto] quelle invisibili, quelle clandestine, ai nostri sportelli non arrivano perché non hanno motivi di arrivare. Sono nascoste, lavorano alla giornata, con la paura di dover scappare se arriva un controllo“. [I03F].



A questo proposito, i testimoni aprono un altro drammatico capitolo: quello dell'irretimento delle donne nelle maglie del sistema dello sfruttamento sessuale. Il lavoro agricolo talvolta si pone come una strada di uscita dalla prostituzione forzata. Allo stesso tempo, questa non è considerata una valida alternativa poiché comunque non offre alle lavoratrici le necessarie tutele ed espone a una condizione di lavoro estenuante e di ricattabilità a fronte di un salario molto ridotto. Addirittura, si potrebbero determinare situazioni in cui la vittima di abusi sul lavoro sarebbe disposta ad accettare più volentieri un balzo in senso opposto.

“Abbiamo riscontrato in agricoltura qualche vittima di tratta nigeriana. Pochissime, perché in genere a questo tipo di lavoro così duro preferiscono la prostituzione, lo ritengono meno faticoso. Anche perché i metodi di assoggettamento sono cambiati, rare volte c'è la violenza che si riscontra in Africa e in Libia. All'arrivo in Italia le organizzazioni criminali non le tengono più con la violenza bensì col debito e la minaccia. Dunque, il vincolo è psicologico e basato sul debito e sul ricatto, non più sulla violenza. Rispetto alle dieci-dodici ore nei campi preferiscono altr'o. [I04F]

“[Lo sfruttamento era] tanto che lei mi dice: «ma non era meglio fare la “bottana”?» [I17F]

Le condizioni abitative: i ghetti sono spariti ma non le baracche

Un altro tema, che necessita di essere affrontato con una certa urgenza, riguarda gli aspetti connessi alle condizioni abitative delle lavoratrici agricole straniere. Prima di entrare nel merito è opportuno ribadire che in Campania non ci sono grandi insediamenti abusivi; ad avviso dei nostri interlocutori qualificati che hanno un'approfondita conoscenza del territorio, i cosiddetti ghetti sono una realtà superata.

“In Campania l'insediamento dei migranti è un inserimento ... in case dei paesi. Si tratta di fitti di micro-appartamenti o case dipende da ciò che si possono permettere in base allo stipendio. Ovviamente sono tutte abitazioni povere ma negli abitati urbani insomma non parliamo più di lamiere, senza gabinetti questo no“. [I17F].

A questo punto, però, merita di essere segnalato che, specie nell'area ebolitana di Campolongo, gli intervistati segnalano che ci sono insediamenti informali di piccole entità, che comprendono dalle venti alle sessanta unità. Del resto, le cronache locali di tanto in tanto documentano *blitz* delle forze dell'ordine che fanno emergere garage, depositi, capannoni e ruderi rurali adibiti ad abitazioni per extracomunitari. Le dimensioni e le collocazioni molto nascoste di questo tipo di insediamenti sfuggono spesso alle prime



mappature e sono per lo più poco percepibili dalla strada. Gli interlocutori chiariscono che queste realtà non hanno nulla a che vedere con quanto ancora si verifica in Puglia o in Calabria, ma si tratta comunque di contesti degradanti. Dall'analisi delle interviste in generale, infatti, si scorge che le situazioni di degrado sono meno visibili e più difficilmente percepibili ma che non sono sparite del tutto.

“Le baracche, le roulotte, esistono... esistono eccome!” [I17F]

Dalle interviste si evince che, attraverso il lavoro sottile e continuo di alcuni gruppi di operatori, sono stati individuati tre insediamenti che accolgono al loro interno giovani donne nigeriane. E questa sì che è una novità per il territorio. Dato il carattere originale è opportuno dettagliare meglio il fenomeno emerso, ma ci limiteremo alla mera descrizione di quanto ci è stato raccontato in quanto gli stessi interlocutori fanno riferimento a informazioni costruite attraverso elementi indiziari. Al momento, nel complesso, il numero delle donne che dimorano all'interno di tali aggregati spontanei e non autorizzati, sembra essere inferiore alle trenta unità ed è significativamente inferiore rispetto agli ospiti di sesso maschile. Secondo le informazioni fornite degli interlocutori, le donne nigeriane che vivono nelle baracche con buona probabilità hanno preferito lasciare il “lavoro in strada” e pagare il loro debito tramite il lavoro in agricoltura. Sebbene, forse, siano riuscite a sottrarsi dal sistema prostituzionale, il ricatto resta.

“Rimane il timore di ciò che può accadere ai familiari al Paese di origine. Per queste donne è importante anche inviare quattrocento euro al mese.” [I17F]

Secondo le informazioni fornite dai testimoni, queste donne sono arrivate nella Piana del Sele dalla Basilicata (Potenza), Puglia (Bari) e altre regioni italiane ma non dal salernitano. Il loro arrivo in Italia è alquanto recente (2016-17). Il fenomeno è talmente nuovo che non si è ancora in grado di riferire se questo sia a carattere stagionale. Hanno un permesso per asilo politico: questo, secondo l'esperienza degli interlocutori, lascia desumere che siano state vittime di tratta. In proposito, spiegano che le donne nigeriane presenti in zona sono emerse prevalentemente attraverso questa strada. Nessuna ha residenza nell'area, ma questo è possibile non venga cambiata finché duri il permesso d'asilo. Tutte hanno un contratto di lavoro (grigio) e la mattina sono accolte da un pulmino che le accompagna al lavoro. Il grado di sfruttamento appare elevato.

“Nell'ultimo periodo mi sono ritrovata diverse ragazze che vivono nelle baracche, per esempio ieri sono stata a casa di una ragazza e sono rimasta alquanto impressionata [...], vivono in baracche costruite all'interno di altre baracche dove la porta è semplicemente



una tenda. La situazione anche a livello abitativo è molto molto degradata. Sono ragazze nigeriane, almeno i casi che ho analizzato ora". [I17F]

Gli esempi raccolti mettono a nudo come ancora una volta la nazionalità di provenienza gioca il suo ruolo nella scacchiera della povertà che segue inesorabilmente la linea dei diritti di cittadinanza. Va qui considerato che, per ora, nella Piana del Sele questa sembra essere la punta più estrema del degrado abitativo delle donne immigrate che lavorano nel settore agro-alimentare. Gli intervistati sostengono che, generalmente, le donne immigrate – a differenza degli uomini – non accettano condizioni abitative che non abbiano un minimo di dignità. Questo, tuttavia, non esclude che per lo più esse vivano in abitazioni fatiscenti. Gli interlocutori italiani di lunga esperienza spiegano che, per molti immigrate e immigrati, le condizioni non sono migliorate di molto, e per farne comprendere la gravità prendono a riferimento le miserevoli condizioni in cui versavano i nostri braccianti degli anni Quaranta e Cinquanta. Cristo è fermo ancora a Eboli: anche se sono cambiati i protagonisti della storia, qui *alita ancora aria di povertà*.

"Si respira povertà. Lì ci sono problemi legati alla situazione igienica perché anche se le abitazioni sono fornite di luce e acqua, servizi igienici, sono abbastanza fatiscenti anche perché sono case costruite per il turismo locale poi sono state fittate a loro. Inoltre, c'è molto amianto, quindi, bisogna capire e valutare le conseguenze su queste persone. Noi abbiamo cercato di fare una ricerca [...] sulla condizione sanitaria delle donne, abbiamo fatto qualche approccio, qualche chiacchierata e sono emerse situazioni abbastanza delicate". [I07M]

"Le donne si organizzano tra di loro, in genere in abitazioni povere con un servizio ma con un minimo di cucina, hanno anche un po' di cura di sé rispetto agli uomini che vivono da soli". [I04F]

"Uno squallore, Vivono più persone a seconda dei casi. I marocchini maschi dormono sette persone in un appartamento piccolo le donne marocchine e nigeriane invece hanno una stanzetta loro però le condizioni sono squallide. Mentre le rumene hanno [...] un modo di gestire la cosa diversamente; anche le russe". [I06M]

"Poi abitano in case che noi non riusciamo manco a concepire, neanche i nostri cani faremmo stare lì dentro. Capita che le lavoratrici si uniscano per pagare meno, fittano una sola stanza piccola per una persona ma ci vivono anche più di cinque-sei persone, mettono una coperta sul pavimento e dormono. [...] Dipende altre donne invece hanno una famiglia e abitazioni migliori ma neanche tanto. Nel caso delle indiane, il marito che lavora con le bufale può avere una specie di casa e porta con sé la moglie. " [I05F]



La questione delle donne nigeriane impiegate in agricoltura

Gli innumerevoli richiami riferiti alle condizioni in cui versano delle donne nigeriane che lavorano in zona meriterebbe una trattazione a parte che, però non rientra tra gli obiettivi specifici del lavoro condotto. Qui, riprendendo le questioni principali emerse nel corso delle narrazioni, si propongono alcuni passaggi ritenuti più significativi. Da quanto riferito, emerge che le donne che lavorano in agricoltura a maggior rischio di sfruttamento sono quelle che provengono dalla Nigeria, in quanto spesso arrivano tramite il sistema di sfruttamento della tratta. Si ipotizza anche che sul territorio siano state avviate *connection houses* africane in cui esse vengono doppiamente sfruttate: per lavoro nei campi e per prestazioni sessuali. Di questo, però, non si hanno elementi sufficienti per affermare con certezza l'esistenza del fenomeno né esistono dati per suffragare quella che al momento resta un'ipotesi per spiegare alcuni eventi osservati da qualche intervistato.

Le donne nigeriane uscite dalla tratta che acquisiscono il permesso di asilo spesso restano vittime della stessa *maman* o vengono ulteriormente raggirate da connazionali che approfittano di loro. In proposito, gli intervistati raccontano che alcune donne impiegate in agricoltura hanno il problema di dover sostenere bambini nati da compagni che le hanno usate solo a fini strumentali per ottenere il permesso di soggiorno attraverso il ricorso all'articolo 31 del D. lgs n. 286/98 per assistenza ai minori. Accade spesso che dopo la nascita del figlio, una volta che il padre si è visto riconosciuto il permesso di soggiorno, abbandoni la mal capitata con una nuova bocca da sfamare. In alcuni casi, le donne sono state costrette dagli stessi uomini a prostituirsi nuovamente. Spiegano anche che questo accade perché, allo scadere dell'anno, è possibile convertire il permesso ottenuto con questo stratagemma con quello da lavoro, senza che nessuno si accerti che la reale cura per i figli ci sia stata.

Gli intervistati precisano che ovviamente lo strumento legislativo è molto utile; a titolo esemplificativo richiamano il largo ricorso che ne fanno le marocchine presenti nell'area. D'altro canto, segnalano la necessità di attrezzarsi con misure che ne riducano un uso strumentale dato che, come effetto indesiderato e perverso, questo può dar luogo alla nascita di un nuovo mercato dello sfruttamento e un'ulteriore fragilizzazione delle donne migranti. Infine, pongono in luce un'altra nicchia speculativa che merita attenzione: il mercato delle finte ospitalità. Questo non riguarda esclusivamente le nigeriane. In questo caso, a differenze delle altre forme di speculazioni generalmente gestite da uomini, notano che esso è favorito da donne immigrate che in questo modo guadagnano senza sforzi. A tal proposito, dalle narrazioni si evince la necessità dell'adozione del registro delle residenze, come avviene altrove.



Ricapitolando

Riallacciando i fili principali emersi fin qui, si prova a ricostruire il quadro di sintesi delle informazioni raccolte attraverso la prospettiva degli interlocutori qualificati. In conclusione, salvo alcune eccezioni, gli intervistati non denunciano gravissime forme di abuso. In diversi casi, mettono in rilievo gli sforzi condotti sul territorio dagli Enti istituzionali e dalle associazioni e richiamano la valenza di alcuni progetti di recupero che hanno visto anche un elevato coinvolgimento dell'ispettorato del lavoro. Questo tuttavia non esclude che essi rilevino comunque criticità ancora importanti. Bisogna anche sottolineare che è stato riferito che le trasformazioni che riguardano il territorio non sono tutte necessariamente positive. Alcuni ravvisano forme embrionali di nuove strategie di sfruttamento che attengono più direttamente all'organizzazione di alcune etnie (si veda l'ipotesi delle *connection houses*). Allo stato, gli elementi raccolti ci portano a non poter trarre conclusioni in merito ma solo ad attenzionare la questione. Oltre al tema del mancato riconoscimento del giusto salario, emerge che il tempo di lavoro assorbe molto la vita delle lavoratrici che restano rinchiuso spesso nelle loro *enclave*.

Nel complesso potremmo dire che, al momento della nostra indagine, nella Piana del Sele sembra che ci sia una situazione migliore rispetto al passato, sebbene vi siano degli aspetti ancora oscuri che potrebbero nascondere gravi condizioni di abuso. Sono attivi progetti sul territorio che scoraggiano attività illegali e si sta tentando di promuovere una politica per premiare le imprese etiche (ad esempio con sgravi fiscali sullo smaltimento dei rifiuti). Alcuni imprenditori, sebbene ancora non siano attivi i benefici, si stanno mostrando molto sensibili. Il nodo più difficile da affrontare concerne il processo di regolarizzazione dell'immigrato in relazione all'impianto legislativo e all'orientamento politico da cui scaturiscono le disparità osservate tra cittadini italiani e cittadini stranieri, nonché tra gli stessi cittadini stranieri (comunitari e non, con permesso di soggiorno a scadenza o di lungo periodo). A parere degli intervistati, il problema più grosso resta, la normativa in materia di gestione dei flussi, che non riduce le presenze ma aumenta la clandestinità e di conseguenza le forme di ricatto.

“Anche se avevi il permesso comunque sempre legato al rapporto di lavoro quindi il datore aveva e ha in mano il potere per cui o perdi il permesso di soggiorno o rimani sfruttato. Basterebbe modificare un unico articolo dove si dice che posso entrare migranti in cerca di occupazione per quel periodo sei mesi, un anno sei tranquillo con questa semplici norme potremmo risolvere anche quello che è il controllo delle mafie sulle tratte. “ [I07M].



1.3 Il punto di vista delle lavoratrici straniere

3.1 Il profilo delle donne straniere intervistate

Il secondo collettivo indagato è costituito da donne immigrate impiegate nel settore agro-alimentare. Al fine di avere una visione ampia delle condizioni lavorative si è scelto di individuare casi di donne migranti con profili molto diversi. Si è preferita la varietà alla numerosità anche per la reticenza che lavoratrici immigrate hanno a farsi intervistare. Il primo criterio usato per differenziare le esperienze è stato la nazionalità. Le intervistate provengono dalla Romania, Marocco, Ucraina, Algeria e Nigeria. Questi Paesi, da quanto precedentemente illustrato (cfr. cap. 2) sono tra i più rappresentati nel contesto di analisi.

Un presupposto che ha guidato questa scelta è l'idea che il vissuto lavorativo e migratorio delle intervistate cambi profondamente a seconda del Paese di provenienza. Ad esempio, come si avrà modo di vedere oltre, per le intervistate rumene e ucraine, la migrazione e la ricerca del lavoro si mostrano facilitate dal godimento dei diritti garantiti dai regolamenti interni all'Unione europea (nel caso della Romania) e agli accordi privilegiati con stati terzi (Ucraina).

Un secondo criterio è stato l'età delle intervistate: la più giovane ha trentuno anni, la più matura ne ha cinquantanove. Più nel dettaglio, si è scelto di raccogliere da un lato testimonianze di donne giovani, immigrate in epoca recente, e dall'altro di donne più mature, che hanno affrontato la migrazione anche diverse decine di anni fa. Alcune intervistate hanno figli o convivono con il partner, altre no. Le donne più giovani sono giunte in Italia non prima del 2010, mentre alcune delle donne più mature hanno intrapreso il percorso migratorio negli anni Novanta o agli inizi degli anni Duemila. Tuttavia, l'età e l'anno di arrivo non sono necessariamente associate: abbiamo anche intervistato ultracinquantenni giunte in Italia dopo il 2015 e giovani trentenni giunte da più di dieci anni. Le loro storie sono rappresentative delle migrazioni familiari, in solitaria e per ricongiungimento. Alcune di loro hanno deciso di trasferirsi in Italia lasciando i figli e il partner nel paese d'origine, altre invece sono giunte in Italia da sole, con il desiderio di costruire una famiglia qui. Altre ancora hanno scelto di migrare per ricongiungersi a connazionali presenti in Italia da più tempo.

Le intervistate provenienti dall'Africa sono arrivate da sole e vedono il ricongiungimento difficile a causa delle condizioni legislative scoraggianti. Esse



affermano di incontrare difficoltà nel raggiungere il reddito annuale minimo fissato dalla normativa in vigore, così come pure nel rispettare le particolari condizioni abitative lavorative e contrattuali richieste. Anche le intervistate provenienti dall'Est Europa hanno intrapreso da sole il progetto migratorio e, al momento delle interviste (antecedente all'invasione Russa in Ucraina), non hanno progetti di ricongiungimento. In proposito, il fatto di poter avvalersi di regimi agevolati in materia di mobilità fa sì che non segnalino alcuna difficoltà attribuibile all'iter burocratico. Tutte le donne migranti intervistate sono impiegate in qualità di braccianti, senza alcuna qualifica particolare che permetta loro di ottenere mansioni tecniche.

Il lavoro viene svolto prevalentemente in serra, e in alcuni casi in campo aperto. Come si vedrà più avanti, le intervistate evidenziano la presenza di differenze salariali a svantaggio delle donne, eppure non riconoscono nel genere una variabile decisiva nel produrre tale discriminazione. Nell'insieme, le intervistate hanno storie di vita molto variegata e stanno attraversando cicli di vita molto differenti; questi aspetti le espongono in modo differente alle forme di discriminazione e sfruttamento. Visto il numero limitato di storie raccolte e il metodo di analisi qualitativa che ha privilegiato interviste in profondità, non è possibile tentare alcuna generalizzazione; tuttavia, le diverse narrazioni mettono in luce numerosi aspetti del *prisma* dello sfruttamento mostrandone più di una faccia.

3.2 L'organizzazione della partenza e il viaggio

Le storie migratorie delle donne intervistate originarie dell'Europa dell'Est riguardano donne giunte da tempo nell'area oggetto di studio infatti, indipendentemente dalla loro età, le donne provenienti dalla Romania o dall'Ucraina hanno dichiarato di essere arrivate in Italia nel primo decennio del Duemila. In secondo luogo, le donne est-europee condividono un progetto migratorio compiuto in solitaria. Le donne ucraine e rumene non raccontano il loro viaggio in modo sofferto. Esse hanno sfruttato la possibilità di entrare in Italia avvalendosi del periodo di novanta giorni per fini turistici, senza obbligo di visto e senza la necessità di controlli approfonditi alla frontiera. Ciò vale sia per le cittadine della Romania, entrata nell'Unione europea nel 2007, sia per chi proviene dall'Ucraina che, benché al di fuori dell'area Schengen, gode di regimi agevolati in materia di mobilità nei Paesi dell'Unione Europea.

“Ho trentasette anni e sono da sedici anni in Italia [...]. Questa è stata la prima migrazione, e sono partita da sola, senza il bisogno di un passaporto [...]. Sono venuta qui perché avevo un ragazzo che conoscevo che ha famiglia in Romania [...]. Sono venuta con



l'autobus, ho fatto tre giorni di viaggio. Siamo partiti il venerdì mattina e siamo arrivati la domenica verso le ore 18:00, perché prima non si faceva Slovenia-Italia, si faceva Ungheria, Austria e Italia e sono tremila chilometri da casa mia “. [09RUM36]

Anche l'impatto all'arrivo per le donne di provenienza rumena o ucraina è stato mitigato dalle maggiori possibilità che esse avevano di ottenere visti di lavoro, senza il peso di pratiche burocratiche troppo complesse. Questo consente loro di avvertire un maggiore senso di libertà anche nei rientri, il che accorcia un po' le distanze con il Paese d'origine.

“Sono venuta direttamente in Italia, avevo circa quaranta anni [...]. Sono arrivata in bus, come turista, e poi ho iniziato subito a lavorare e subito ho fatto il permesso di soggiorno [...]. I nostri figli non sono venuti insieme a noi, stanno in Ucraina [...]. Avevamo i documenti turistici, poi siamo arrivati qui e ci hanno chiamato a lavorare e ci hanno dato il permesso di soggiorno. Possiamo andare a casa e tornare liberamente con il permesso di soggiorno”. [08UCR59]

Il discorso è molto diverso per le donne provenienti da Paesi africani. In questo caso, il percorso migratorio è stato di gran lunga più complesso e l'ottenimento di un lavoro regolare è arrivato dopo un tempo più lungo. Alcune di loro sono giunte in Italia in aereo, altre in treno, e altre ancora attraverso il Mar Mediterraneo. L'impatto all'arrivo è stato duro, e le narrazioni raccolte mettono chiaramente in evidenza la maggiore fragilità conseguente a un criterio di regolamentazione escludente atto ad alimentare solo un sistema di marginalità.

“Sono andata via dalla Nigeria nel 2010 [...]. Sono andata in aereo a Torino, e lavoravo prima con i bambini. Ho fatto da baby-sitter per le nigeriane perché i genitori andavano a lavorare alle ore 6:00 del mattino, e stavo con i bambini, ma io parlavo poco italiano ed ero senza contratto. Mi pagavano poco, massimo trecento euro e io ero contenta ma non riuscivo a pagare l'affitto, e avevo poco da mangiare”. [11NIG31]

“Da cinque anni sono venuta qua [...]. Sono venuta sola, e ho tre figli in Marocco, di sedici, quindici e sette anni, e sono sposata e anche divorziata. Sono venuta dalla Libia, da sopra il mare, ho fatto Algeria, Tunisia, Libia e dopo con la barca”. [10MAR40]

È interessante notare come, proprio nei periodi di maggiore crisi economica, le immigrate extracomunitarie intervistate abbiano percorso in modo inverso quello che era considerato il corridoio d'Europa e dal Nord giungano al Sud, nella Piana del Sele. Qui, come esse affermano, c'è più lavoro (o sarebbe più corretto dire, c'è ancora lavoro);



questo consente loro di non dover rinunciare al progetto migratorio, anche se poi sono disponibili posti solo in quel segmento secondario del mercato del lavoro precario e privo di qualsiasi garanzia¹⁷.

“Cinque anni fa ho lasciato l’Algeria, avevo cinquantuno anni [...]. I miei figli vivono ancora in Algeria. Ho dovuto prima lavorare tre anni in Francia, e poi sono venuta qui in treno. Sono stata prima a Milano, poi in altri posti, poi alla fine mi sono stabilita qui, perché questa è una zona di lavoro e si può lavorare facilmente“. [12ALG56]

Le donne provenienti dai Paesi africani si soffermano molto sulla loro scelta di emigrare in solitaria e argomentano come questa si era mostrata loro come l’unica opzione possibile date le difficoltà del lungo viaggio, la complessità di ottenere visti e l’ingente peso economico della migrazione. Ci tengono, d’altro canto, a precisare che si è trattato di cogliere un’opportunità a vantaggio dell’intera famiglia rimasta nel Paese di origine e spiegano che fanno il possibile per generare reddito, non tanto per se stesse, quanto per inviare adeguate rimesse ai familiari.

3.3. L’arrivo tra impatto e sostegno

La catena migratoria ha fatto da richiamo e sostenuto le nostre intervistate al loro arrivo, indipendentemente dalla comunità di appartenenza. Tutte le intervistate hanno scelto di recarsi specificamente nell’area ebolitana di Campolongo perché conoscevano qualcuno disposto ad aiutarle. Il sostegno è avvenuto da parte di connazionali, che in molti casi erano amici o parenti, i quali si erano già trasferiti in Italia diversi anni prima e hanno facilitato l’inserimento lavorativo.

“Quando sono arrivata qui conoscevo i miei compaesani [...]. Loro lavoravano già tutti in un’azienda familiare non tanto grande, e quindi sono rimasta a casa solo una settimana, e poi la domenica mi hanno preso a lavorare [...]. È stato il mio amico che lavorava già là [...], loro avevano bisogno di una persona e mi hanno chiamata“. [13RUM37]

“Ho uno della famiglia che mi ha orientato verso un datore di lavoro [...]. La persona che conoscevo era il mio vicino di casa in Algeria, che ora è diventato il mio compagno, e quasi sicuramente ci sposeremo. È stato lui a trovarmi subito il lavoro“. [12ALG56]

Il contatto con il datore di lavoro è sempre avvenuto grazie al ruolo di parenti e amici che hanno assunto la funzione di intermediari. Poi, una volta trovato il lavoro, gli stessi

¹⁷ Il segmento del lavoro “secondario” – a differenza del “primario” – si caratterizza per un’elevata precarietà occupazionale a fronte di salari bassi e rare possibilità di carriera (Berger, Piore, 1982).



intermediari hanno aiutato le intervistate a trovare un alloggio e a sbrigare le pratiche burocratiche per ottenere quanto prima il permesso di soggiorno. Tutte le intervistate dichiarano di non aver mai dovuto pagare per l'aiuto ricevuto dall'intermediario, per via della preesistente amicizia, per i legami affettivi o familiari. Evidentemente, il capitale sociale e le reti relazionali in possesso dalle nostre intervistate, fanno sì che esse possano beneficiare dei diritti acquisiti da chi le ha precedute ed è ormai inserito da tempo nel territorio della Piana del Sele. Le tinte con cui è delineato il quadro vissuto dalle intervistate sono molto meno fosche rispetto al quadro tratteggiato degli interlocutori qualificati (cfr. Cap. 2). Bisogna dire che qui scontiamo una probabile distorsione causata dal fatto che le donne disponibili a raccontare le loro storie non sono quelle più sfruttate e in condizioni di maggiore sudditanza. Senza tener conto che alcune pratiche, nonostante la garanzia dell'anonimato, difficilmente vengono dichiarate apertamente.

Del resto, raccontano attraverso esperienze indirette in merito ad alcune consuetudini di tipo speculativo in uso in quest'ambito. Ad esempio, pur affermando di non essere mai state vittime di questo tipo di meccanismo di sfruttamento, raccontano di essere a conoscenza di casi in cui la garanzia di trovare un lavoro dipendeva dall'ammontare economico fornito all'intermediario per il suo "servizio". Esse affermano di conoscere personalmente diverse braccianti a cui è capitato di dover pagare una sorta di tangente a individui che, agendo contro la legge, erano e sono deputati a stabilire un contatto con il datore di lavoro, come di seguito evidenziato.

"Conosco persone che hanno dovuto pagare, ed erano sempre rumeni [...]. Tu venivi qua e se non avevi un amico, non avevi un lavoro, o avevi perso il lavoro, i rumeni che fanno da autisti ti portavano a lavorare e parlavano col datore di lavoro. Ti trovavano il lavoro, però dovevi pagarli, tipo "se vuoi lavorare mi dai duecento euro". [13RUM37]

"Quando sono venuta qui non ho dovuto pagare nessuno, ma ci sono persone. Ho sentito queste cose [...] Ci sono persone che hanno pagato "tasse" per lavorare, ma non va proprio bene così". [11NIG31]

Le intervistate chiariscono anche che il meccanismo dell'intermediazione era regolato dagli stessi connazionali. Dalla testimonianza di un'intervistata rumena, emerge che il fenomeno negli ultimi anni sembra essere stato contrastato sia da parte dei lavoratori che dei datori di lavoro, ma questo al più ha determinato un probabile indebolimento della pratica, senza estinguerlo del tutto.

"Erano gli stessi nostri compaesani che chiedevano questi soldi [...]. È successo per due anni, fino a che i rumeni hanno imparato a organizzarsi, e anche i datori di lavoro hanno



capito cosa stesse succedendo [...]. Quelli a cui non è capitato sono forse venuti qui anni dopo. Prendevano anche i soldi del trasporto perché non c'era nessuno che potesse andare a lavorare autonomamente. Dovevi dare tipo cinque euro al datore di lavoro e tre euro a loro [...]. Dicono che da quando hanno capito non esiste più questo meccanismo, ma io ho sentito ancora queste cose“. [13RUM37]

Una volta trovato il lavoro, le donne intervistate dichiarano di aver iniziato a integrarsi nella nuova società. Padroneggiano alquanto la lingua italiana e dichiarano che stabilire una buona relazione lavorativa e personale con il datore di lavoro è una condizione necessaria a garantire il rinnovo del contratto o per avere il suo sostegno nella ricerca di eventuali altri lavori. Infatti, in periodi di scarso lavoro, i datori le hanno raccomandate ad amici, proprietari di altre aziende, per altri impieghi nel settore agro-alimentare. Inoltre, tutte le donne intervistate hanno provveduto a garantirsi la documentazione necessaria per beneficiare dei diritti del lavoro e di soggiorno, benché si vedrà più avanti che i contratti di lavoro ufficiali non garantiscono, da soli, il rispetto di tali diritti.

3.4. Le condizioni lavorative, il reddito e l'accesso alle forme di sostegno al reddito

Alle donne migranti sono state poste diverse domande riguardo alle loro condizioni lavorative, i redditi percepiti e i sostegni al reddito. Una volta stabiliti gli argomenti, si è poi proceduto a una differenziazione ancora più approfondita, focalizzando l'attenzione specificamente su:

- i) il numero di giornate lavorative settimanali reali;
- ii) i ritmi e gli orari di lavoro;
- iii) il salario giornaliero e lo straordinario;
- iv) le eventuali differenze di salario e di trattamento lavorativo basate sul genere;
- v) la disoccupazione e i contributi pensionistici;
- vi) le differenze tra i termini del contratto e la realtà del lavoro.

(i) In merito alle giornate lavorative realmente svolte dalle donne su base settimanale, tutte le intervistate hanno dichiarato di non lavorare meno di sei giorni a settimana. Allo stesso tempo, tutte affermano che è capitato di lavorare anche la domenica o in altri giorni festivi, sebbene in modo sporadico. Il numero delle effettive giornate lavorative in un mese varia a seconda delle stagioni e delle necessità aziendali.



“Lavoro molto di più d'estate. Agosto, settembre e ottobre invece ho poco lavoro, per esempio lavoro solo dieci giorni in un mese. Ora [gennaio] c'è la scarola, quindi si lavora di più“. [11NIG31]

“ [Lavoro] quasi tutti i giorni, ma quando c'è festa non lavoro, e la domenica non lavoro. Questo mese però non c'è troppo lavoro, e anche a dicembre, che ho lavorato solo venti giorni. “ [13RUM37]

In altri casi, il ritmo settimanale è costante per tutto l'anno e i momenti di riposo vengono concentrati in uno o più mesi, in cui le donne migranti non lavorano.

“Ci sono stagioni in cui lavoro meno. In estate, per esempio, per due mesi non lavoro perché deve riposare la terra, e per due mesi non lavoriamo. E io vado in Romania“. [09RUM36]

Eppure, esistono condizioni in cui non solo mancano le giornate settimanali di riposo, ma anche la frequenza delle giornate non cambia mai durante l'anno, tranne quando le condizioni atmosferiche sono talmente avverse da non concedere alle donne di recarsi sul luogo di lavoro. Sono queste le condizioni più critiche, associate sempre alla mancanza di un contratto.

“Non ce l'ho il contratto, perché qua nessuno fa il contratto [...]. Lavoro sei giorni a settimana di solito, e solo quando ci sono queste giornate brutte non si va. Se la giornata è buona si inizia a lavorare e fai tutti i giorni quel lavoro“. [08UCR59]

“Lavoro tutti i giorni, certe volte mi riposo, ma molto raramente. Quando la pioggia è forte non lavoro, altrimenti lavoro sempre. Quando c'è la pioggia forte non posso proprio andare al lavoro, nemmeno a piedi [...]. Ancora mi deve arrivare il permesso di soggiorno“. [12ALG56]

(ii) La quotidianità del lavoro è essenzialmente vissuta allo stesso modo. La maggior parte delle donne intervistate dichiara di lavorare dalle ore 7:00 alle ore 14:00, con brevi pause. Solo una minoranza delle intervistate, invece, afferma di avere orari di lavoro che partono alle ore 7:30 e terminano alle ore 17:00, con un'ora di pausa pranzo e brevi pause durante la giornata. Ciò contrasta con quanto detto dai testimoni chiave, le cui testimonianze sono analizzate nel Capitolo II. Molti di loro affermano infatti di essere sicuri che l'ammontare ore giornaliero di lavoro oscilla tra le dieci e le quattordici ore al giorno. È dunque ragionevole pensare che le donne intervistate possano aver omesso volontariamente alcuni particolari in merito a questa condizione, o che esse non siano esposte al sovraccarico di lavoro presente tra altre donne migranti impiegate nel settore



agro-alimentare, in quanto le intervistate incontrate godono di reti relazionali più forti. Le testimonianze delle braccianti evidenziano come la quotidianità del lavoro sia caratterizzata da ritmi di lavoro molto sostenuti, tali da costituire di per sé un rilevante fattore di stress anche nel caso il cui l'orario di lavoro corrispondesse davvero a quanto dichiarato. I momenti di riposo vengono "rubati" alla sorveglianza dei datori di lavoro e dei loro intermediari. Pochissime intervistate affermano di poter beneficiare di pause per rinfrancarsi. In proposito, viene introdotta la figura di controllo del "caposquadra" che ha il compito di imporre i ritmi di lavoro e controllare che le pause non siano che brevi e sporadiche.

"[Mi riposo solo] quando se ne va il datore di lavoro. Ti alzi subito e ti fumi una sigaretta, ma appena torna vai subito di nuovo a lavorare. Avevo un caposquadra cattivo che ti faceva pure fare le pause, ma dovevi muoverti e comunque non potevi stare fermo per più di due-tre minuti ogni due-tre ore. Ti puoi fermare solo un attimo per andare al bagno".
[13RUM37]

(iii) Il salario giornaliero e lo straordinario variano a seconda delle scelte aziendali del datore di lavoro. All'interno del collettivo indagato la media del salario giornaliero ammonta a trentacinque euro al giorno, con punte che raggiungono trentanove euro giornalieri, anche se, raramente viene corrisposto a fronte di un orario di lavoro standard.

"Lavoro dalle ore 7:00 alle ore 14:30, con un'ora quasi di pausa. Quindi sono sei ore e quaranta minuti [...]. Al giorno mi danno trentanove euro". [10MAR40]

"L'orario è dalle ore 7:30 alle ore 17:00, con un'ora di spacco [...]. Ho altre due piccole pause, ma non puoi superare tre pause al massimo [...]. Adesso prendo trentanove euro al giorno". [11NIG31]

I salari più bassi dichiarati dalle intervistate si aggirano intorno ai venticinque euro, con un orario di lavoro invariato. Si tratta di extracomunitarie che non godono di diritti di cittadinanza.

"Non prendo la disoccupazione e mi deve ancora arrivare il permesso di soggiorno [...]. Al giorno prendo venticinque, massimo ventisei euro. Comincio alle ore 7:00 e finisco alle ore 14:00". [12ALG56]

Quando il datore di lavoro lo richiede, è necessario che le donne rimangano qualche ora in più in serra o in campo aperto. In questa situazione, lo straordinario viene sempre pagato intorno ai cinque euro l'ora; raramente può arrivare a sei euro e cinquanta



centesimi. Tutte le donne intervistate dichiarano però di non svolgere lavoro straordinario per più di tre ore al mese.

(iv) Alle testimoni è stato chiesto anche se il salario quotidiano vari a seconda del fatto di essere uomo o donna. Confermando quanto già analizzato nel Capitolo II sugli interlocutori qualificati, non sembrano esserci differenze salariali basate in modo diretto sul genere quanto piuttosto sulla mansione, sulla quale si impone però la divisione sessuale del lavoro, e sul possesso di competenze specifiche. Tale distinzione appare alle intervistate come naturale e accettabile.

“Veniamo pagati uguale, ma dipende dal lavoro che fai. I trattoristi, è normale, li pagano di più. I trattoristi ricevono di più perché fanno un lavoro più pesante di noi, e lavorano anche per più ore, perché devono preparare la terra [...]. Le donne tendono a fare cose più leggere, però tutti veniamo pagati uguale, tranne i trattoristi“. [13RUM37]

Le intervistate riportano che la proporzione aggiuntiva di salario, per gli uomini che svolgono mansioni con necessità di qualifica, non supera i due-tre euro al giorno. Secondo tutte le intervistate che hanno indicato cifre esatte, gli uomini impiegati come braccianti hanno il medesimo stipendio delle donne, mentre coloro che svolgono un ruolo qualificato (e in particolare i trattoristi) ricevono un salario massimo di quaranta euro al giorno.

(v) La maggior parte delle donne intervistate è stata contattata tramite la CGIL. Le intervistate si rivolgono a tale sindacato per il supporto nelle pratiche di disoccupazione e per questioni riguardanti i contributi pensionistici versati. È dunque ragionevole attendersi che lavoratori migranti senza alcun rapporto con i sindacati potrebbero vivere condizioni molto diverse. I rapporti tra la CGIL e le donne intervistate si basano proprio sul supporto nelle pratiche burocratiche relative alla disoccupazione: tutte le testimoni contattate tramite il sindacato hanno quindi un contratto regolare che prevede sussidi di disoccupazione e il versamento di contributi pensionistici. Infatti, le due intervistate non contattate tramite il sindacato si trovano a lavorare in condizioni precarie in cui i loro diritti sono tutt'altro che rispettati.

“Qua funziona che se vuoi venire a lavorare vieni, altrimenti non venire e troviamo un altro. Tu devi pagarti i contributi da solo e, poiché si paga troppo, noi non ce la facciamo. Non ti fanno il contratto perché non ci sono controlli e loro non hanno paura, perché se non sei tu ad andare a lavorare senza contratto viene qualcun altro, che non vuole il contratto. Se vuoi fare il contratto devi pagarti tu i contributi“. [08UCR59]



Le braccianti incontrate riferiscono che secondo loro è più conveniente il contratto a tempo determinato. Questa affermazione si basa sull'idea che così evitano di pagare le tasse e i contributi su un salario che diventerebbe ancor più basso.

(vi) Nonostante quasi tutte le donne intervistate possedano un contratto e possano quindi beneficiare dei diritti associati, esistono notevoli differenze tra i termini del contratto e la realtà del lavoro. Alla domanda se tutte le giornate di lavoro fossero registrate nel contratto, la risposta quasi unanime è stata affermativa. Tuttavia, è capitato che durante le interviste le donne deviassero da quanto affermato in precedenza, palesando le reali condizioni di lavoro.

“Sì, certo, il datore di lavoro registra tutte le giornate che faccio [...]. Loro registrano solo centocinquantuno giornate, ma l'importante è che tu ne faccia almeno centocinquanta per la disoccupazione“. [11NIG31]

Solo una testimone ha dichiarato direttamente di non ricevere il riconoscimento effettivo dei giorni lavorati nel contratto, e ha preferito soffermarsi su questo argomento.

“Le giornate di lavoro? Sì, sono tutte registrate nel contratto... (pausa). No, in verità non tutte, molte non le registra. Secondo me è perché non parlo italiano, perché non posso protestare e quindi devo sottostare a tutto questo“. [12ALG56]

Si confermano qui le ipotesi sostenute dagli interlocutori qualificati (Capitolo II), secondo cui i datori di lavoro provvedono a registrare nel contratto solo il minimo di giornate di lavoro indispensabile all'ottenimento del sussidio di disoccupazione, ovvero cinquantuno giornate annue.

3.5. L'uso del tempo e del denaro

L'intento delle interviste è stato comprendere come le donne migranti impiegate nel settore agro-alimentare utilizzino il tempo libero e il reddito generato dal lavoro. Quasi tutte le testimoni hanno affermato di accumulare (o di volere in futuro accumulare) parte del reddito su base mensile, da inviare poi al Paese di origine come rimessa economica.

“Ho una sorella e due fratelli, sono la più grande [...]. Sono come una mamma e loro stanno con mia zia e mio zio. Invio soldi spesso, e loro li usano per fare la spesa, per la scuola [...]. Dipende da quanto mi chiedono, e da quanto posso dare, a volte cinquanta, altre cento euro, dipende, ogni mese“. [11NIG31]



“Invio sempre i soldi a casa, tutti i mesi, perché solo io lavoro. Gli mando trecento, trecentocinquanta, una volta pure quattrocento, ma non è sempre uguale [...]. Io pago tutto qui, e quello che rimane lo mando in Marocco ai miei figli“. [10MAR40]

“Mando soldi ogni mese quasi, o tre mesi, dipende [...]. Vivo qui con mio marito e ho i figli in Romania. Gli mando diciamo cinquecento euro ogni tre mesi“. [09RUM36]

“Non riesco a mandare niente, mi dispiace molto, perché se consideri l'affitto, il vitto, le bollette e tutto il resto è impossibile. Però almeno i miei due figli sono grandi, hanno ventisei e diciotto anni, e lavorano in Algeria“. [12ALG56]

La rimessa dipende dal salario mensile e dall'ammontare delle spese quotidiane in Italia. Tali costi sono rappresentati soprattutto dalle utenze domestiche e dall'affitto, che risulta estremamente elevato nella zona ebolitana di Campolongo dove sono presenti molte aziende del settore agro-alimentare.

“Ho tre figli, una di tredici anni e due gemelli di cinque anni [...]. La grande chiede tante cose, tipo il cellulare [...]. Poi l'affitto è caro, costa quattrocentocinquanta euro al mese, e dove abito io tutti paghiamo la stessa cifra. Le utenze pure sono carissime: pago centotrenta euro al mese solo per la luce“. [13RUM37]

“Io abito con un'amica e pago duecentocinquanta euro al mese per una stanza. Di bollette invece centottanta, una volta pure duecento euro“. [10MAR40]

“Mio marito e io paghiamo trecento euro la casa, e solo le bollette in totale costano tipo trecentocinquanta euro al mese“. [09RUM36]

Dichiarano che il reddito mensile viene impiegato unicamente per le utenze, l'affitto, il vitto e il trasporto, e ciò che rimane viene risparmiato per poi essere trasformato in rimessa economica verso i Paesi di origine. Il tempo libero viene gestito per sbrigare prevalentemente faccende domestiche e in tutti i casi lontano da attività ludiche. Tutte le donne intervistate affermano infatti di lavorare almeno sei giorni a settimana e di passare la domenica in casa.

“Non conosco nessuno, non so dove andare e non conosco la lingua. Trovarmi qui non mi stimola. Mi prendo cura della casa perché non è questo un posto dove puoi camminare e passare buoni momenti. È pericoloso, non è interessante“. [12ALG56]



“La domenica se non lavoro sto a casa, lavo i panni, faccio pulizie, faccio la spesa. Non ho amiche“. [10MAR40]

I ritmi di lavoro molto elevati, la sensazione di insicurezza che permea il territorio in cui vivono e la mancanza di amici o familiari non stimolano le intervistate a passare il tempo libero all'esterno della propria abitazione. Per loro, la situazione presente è soltanto provvisoria e funzionale al raggiungimento degli obiettivi prefissati per il futuro.

3.6 I progetti futuri

Una parvenza di stabilità lavorativa concede alle donne migranti intervistate di progettare piani per il futuro. Le intervistate credono che le evoluzioni possibili del loro progetto migratorio possano essere diverse e non viene mai percepito come concluso. Tali evoluzioni risultano qui polarizzate tra il “partire” e il “restare”. Nel primo caso, sembra che la scelta di “partire” sia connessa all’obiettivo di ritornare nel proprio Paese di origine. La scelta di tornare a casa deriva in particolare dalle condizioni di vita in Italia, dalla lontananza degli affetti più cari e dalle ambizioni riguardo la vita dei propri figli. Anche percepirsi come “straniero” gioca un ruolo importante sulla definizione del progetto migratorio. Nel collettivo indagato, sono esclusivamente le donne dei Paesi dell’Est-Europa a desiderare di partire.

“Io mi sono scociata di stare qui, non di lavorare, perché bisogna sempre lavorare. Ma quando lavori in un Paese che è tuo è diverso, capisci? Qua sei sempre straniero, non fai altro che lavorare, fare le pulizie, e poi ti metti a dormire. In Romania è diverso. Abito in campagna, esci fuori, c’è gente, parli, scherzi, vai al negozio, incontri qualcuno, parli con loro. Qua invece non si può non camminare con la macchina. Da noi puoi camminare anche a piedi, ma qua è pericoloso [...]. Voglio tornare a casa prima che i miei figli inizino la scuola, perché anche la scuola non mi piace come si fa qua. Qua i bambini che vanno a scuola imparano solo se vogliono imparare e nessuno li guida. Non è che qua siano meno intelligenti, ma in Romania i maestri e i professori sono più interessati al fatto che il bambino va avanti“. [13RUM37]

Nel secondo caso, la scelta di “rimanere” in Italia dipende fortemente dalle condizioni personali e familiari delle intervistate.

“Sono sola qui e non voglio che vengano i miei familiari [...]. Io voglio rimanere in Italia, ma non qui a Campolongo. Mi piace Salerno, oppure Battipaglia“. [11NIG31]



“Per adesso voglio rimanere qua anche perché mio marito nel 2009 ha avuto un infarto e deve andare al controllo e stare più attento, prendere le medicine, e poi noi non prendiamo ancora la pensione. Rimaniamo in Italia anche perché non abbiamo la possibilità di comprare casa. “ [08UCR59]

Per alcune intervistate, invece, il progetto migratorio si completerebbe con il ricongiungimento in Italia con i loro affetti lasciati indietro. Ciò non è affatto facile, soprattutto per le donne extraeuropee.

“Non voglio tornare in Marocco, voglio stare qui. Io voglio portare i miei bambini qui perché sento di voler andare sempre in Marocco [a trovarli], e poi mandare i soldi a casa costa tanto. [Il problema è che] se sono sola e voglio portare un figlio solo devo avere almeno novemila euro di reddito all’anno, e se ne voglio portare due allora devo avere dodicimila”. [10MAR40]

Le condizioni economiche che consentirebbero a una donna extra-europea di avviare un processo di ricongiungimento con i propri familiari in Italia sono difficili da realizzare sulla base della struttura attuale del loro lavoro. Eppure, nonostante i loro figli vivano ancora nei Paesi di origine e le condizioni di vita e di lavoro qui in Italia siano dure, alcune donne dichiarano di voler rimanere. Di fronte al dilemma, tra un ritorno incerto ma desiderato e una permanenza difficile, alcune intervistate non hanno esitato a dare una risposta netta. Lavorano qui per aiutare i loro familiari rimasti nel luogo d’origine. I progetti in alcuni casi lasciano intravedere una maturazione e una stabilizzazione del progetto migratorio che trova le sue radici anche nella costruzione di nuovi legami affettivi e dalle conseguenti prospettive di vita in Italia.

“Non posso muovermi da qui, perché il mio compagno è qui da trentatré anni. Lui non se ne può andare, e se mi sposo con lui allora sicuro non posso lasciarlo qui da solo. Avrei l’intenzione di tornare a casa, e a tutto questo dico sì, perché sono nata sul mare e lì ho vissuto in Algeria. Ma dico sì anche al matrimonio con lui. Il sì più forte mi spinge a restare con lui. È così che funziona: tu puoi dire tanti sì, però poi c’è sempre un sì più forte“. [12ALG56]



1.4 Il punto di vista delle lavoratrici italiane

Il profilo delle donne italiane intervistate

L'ultimo collettivo preso in considerazione è composto da donne italiane impiegate nel settore agro-alimentare. Relativamente ai dati strutturali di questo insieme, la forbice di età va dai trentotto ai sessantacinque anni; tutte le intervistate sono sposate e hanno almeno tre figli. Il loro titolo di studio mostra una certa associazione con l'età. Le lavoratrici più anziane hanno concluso il primo ciclo al massimo il secondo ciclo della scuola primaria. Le più giovani sono in possesso di un diploma e anche di qualche titolo di specializzazione nel settore. Le intervistate hanno un'esperienza nel settore agricolo almeno decennale e specie le più adulte hanno iniziato a lavorare in giovanissima età.

“Ho iniziato molto presto, avevo tredici anni“. [I18ITA65]

“Quando avevo quindici, sedici anni. “ [I19ITA51]

“Avevo 16 anni“. [I20ITA47]

Le donne sono impegnate in lavori di raccolta nei campi o nelle serre come le colleghe immigrate, ma alcune svolgono anche mansioni di profilo leggermente superiore e sono impiegate come macchiniste o responsabili del controllo qualità. Ciò che differenzia in primo luogo il collettivo composto da donne italiane da quello delle donne migranti riguarda il differente accesso alle posizioni lavorative qualificate. Nel corso delle interviste emerge che è possibile per le lavoratrici italiane essere impiegate con profili professionali più elevati e meglio pagati, al contrario di quelle immigrate che accedono solo al lavoro bracciantile più umile. Tale differenza è attribuibile sia alle possibilità di accesso formativo sia alle maggiori opportunità che le donne italiane hanno di far valere qualifiche professionali e percorsi di formazione specifici.

“Sono diplomata in ragioneria. Ho fatto vari corsi di formazione, tra cui un master di marketing e comunicazione. Ho fatto anche una scuola di tolettatura, perché ho avuto un negozio di animali. Poi mi sono indirizzata verso il settore agro-alimentare; quindi, ho fatto un corso di scienze alimentari. Questo mi ha fatto entrare nell'azienda per fare controlli qualità e mansioni simili “. [02ITA44]

“Ho ottenuto un diploma socio-psico-pedagogico e ho fatto corsi per l'inserimento all'asilo. Poi ho fatto corsi di primo soccorso e un corso base per l'uso del defibrillatore



[...] Appena entrata sono diventata macchinista: avevo delle persone a cui insegnare il mestiere e altre da dirigere". [01ITA38]

Tuttavia, il possesso di qualifiche professionali non garantisce alle donne il mantenimento di impieghi migliori. In mancanza di tutele adeguate, la gravidanza o le difficoltà familiari che insistono sulle donne possono essere causa di fenomeni di declassamento che vengono vissuti da chi li subisce come gravi forme di discriminazione.

Le condizioni lavorative e il mercato del lavoro locale

Dalle testimonianze raccolte, appare subito evidente che le condizioni lavorative nel settore agro-alimentare sono stressanti per tutte le donne, indipendentemente dal fatto di essere italiane o migranti. Come per le colleghe straniere, gli orari di lavoro sono lunghi, con pause molto brevi e per nulla adeguate al mantenimento di condizioni professionali e di vita dignitose.

"[Le pause] ci sono dopo due ore e mezza: un quarto d'ora. Poi dopo sei ore e trenta c'è una pausa pranzo di venti minuti e non ci sono pause dopo, fino a fine produzione. L'orario può essere dalle ore 6:00 alle ore 16:00, ma qualche volta anche alle ore 18:00 o alle ore 19:00 [...]. Dopo le ore 14:00 hai soltanto la pausa fisiologica". [01ITA38]

"[In agricoltura] praticamente le giornate registrate dipendono da quanta forza hai per andare tutti i giorni a lavoro o meno [...]. Lavoravamo dalle ore 7:00 alle ore 14:00, e in estate dalle ore 6:00 alle ore 13:00, ma niente riposo però. Avevamo solo dieci minuti per andare in bagno o per mangiare un panino". [18ITA65]

"Prima facevo tantissime ore. Oggi ne facciamo trentanove a settimana suddivise in sei giorni. Però altre colleghe fanno undici-dodici ore al giorno". [02ITA44]

Alcune testimoni riportano che il ritmo di lavoro è talmente pressante da non riuscire nemmeno a intrattenere un breve dialogo con le colleghe. Tale ritmo viene garantito dalla presenza costante dei datori di lavoro e dei responsabili del personale che sorvegliano i braccianti durante l'arco della giornata, come ampiamente spiegato da una donna italiana appena andata in pensione.

"Dovevi lavorare, c'erano i guardiani, c'erano i capoazienda. Non potevi mai parlare! Cioè, sì, parlavamo pure, però comunque dovevamo lavorare e non potevamo mai distrarci. Le sette ore che dovevi fare le facevi senza pause. E nei primi tempi con i



padroncini si lavorava anche di più, era tutto più usurante, perché si portavano le cassette in testa per caricare i camion”. [18ITA65]

“Diciamo giusto per andare in bagno” [20ITA47]

“Si riposa... se uno deve andare al bagno, va. Poi ci sono momenti in cui ti fermi per bere o mangiare”. [19ITA51]

Una tema emerso durante le interviste riguarda le condizioni dei servizi igienico-sanitari, in considerazione anche della più delicata questione dell'igiene femminile. Tutte le intervistate hanno dichiarato che le condizioni igieniche sono progressivamente migliorate nel tempo. Eppure, le donne impiegate da più tempo nel settore agro-alimentare raccontano di aver lavorato fino a pochi anni fa in condizioni allarmanti, che oltre a mettere a rischio la salute delle donne le esponevano anche a rischi a causa delle privacy negata.

“Adesso sono buoni [i bagni], ma tanti anni fa andavo, anzi si andava, dietro i cespugli di erba. Fino a pochi anni fa si andava in due, e una stava attenta a guardare che non si avvicinasse nessuno, mentre l'altra andava in bagno. Adesso invece no, ci sono i bagni portatili e ogni settimana li puliscono. “ [19ITA51]

“Nell'ultimo periodo le strutture igieniche sono buone e le aziende sono abbastanza attrezzate con i bagni e la pulizia. Prima però... chi te li dava i bagni! Non c'era niente“. [18ITA65]

“Ci sono i bagni e sono abbastanza puliti pure perché ci sta una donna che ogni mattina pulisce“ [16ITA52]

Tutte le intervistate affermano di lavorare almeno sei giorni a settimana. Talvolta le donne italiane lavorano anche la domenica, ma questa eventualità è più frequente solo durante i periodi dell'anno in cui il consumo di prodotti agricoli è più elevato. Il periodo di Natale e Pasqua coincide con l'assenza di giornate di riposo. La forbice del salario percepito oscilla tra i trenta e i quarantadue, sebbene quest'ultimo valore sia stato dichiarato da una sola donna intervistata che dopo oltre dieci anni di lavoro e battaglie si è vista riconoscere la paga sindacale. Ciò risulta più o meno in linea con quanto già affermato dalle donne migranti. Quello che qui assume un peso diverso è il numero di ore lavorate che in linea di tendenza non supera le sette ore e il costo dei trasporti che resta a carico del datore di lavoro. Anche se da alcune risposte è ipotizzabile che le condizioni delle italiane meno tutelate siano molto simili a quelle delle colleghe migranti, lo



sfruttamento poggia sull'impossibilità – per bisogno o per mancata conoscenza – di reclamare diritti più che su discriminazioni razziali.

“Io prendo trentacinque euro, meno sette euro di viaggio. [...] Sì, sette euro solo per il trasporto che devo dare al pulmino; il pulmino è gestito da italiani”. [16ITA52]

Oltre al tempo di lavoro va considerato il tempo necessario a percorrere il tragitto casa-lavoro, che in alcuni casi è alquanto lungo. Nel complesso il tempo dedicato al lavoro comporta ritmi che sono inconciliabili con i tempi di vita e, come si vedrà, rendono ancor più duro il carico di lavoro femminile che si distribuisce tra momenti di produzione e riproduzione.

“Impiego un'oretta per arrivare a lavoro” [20ITA47]

“Adesso parto alle sei meno un quarto, quindi alle cinque sono già sveglia” [16ITA52]

“Quando facevo dodici, tredici, a volte anche diciotto ore lavorative tornavo a casa ed ero una nullità. Non riuscivo a fare la mamma. Avevo una signora delle pulizie e con quello che guadagnavo riuscivo a malapena a pagarla. E i figli chiedono attenzioni, hanno diritto a chiederle, ed eri talmente stanca che non riuscivi nemmeno a occuparti della famiglia. “ [02ITA44]

I racconti delle donne italiane descrivono in modo dettagliato un particolare non raccontato dalle loro colleghe migranti: le differenze di salario all'interno dell'azienda. Nel capitolo precedente, infatti, erano state analizzate le testimonianze delle braccianti straniere, secondo cui tutti gli impiegati percepivano lo stesso salario giornaliero, a eccezione di quelli più qualificati, come i trattoristi. Invece, dai racconti delle donne italiane, la situazione appare radicalmente diversa secondo la loro percezione alcune etnie sembrano siano più penalizzate di altre a causa delle loro condizioni di marginalità.

“Ci sono persone che prendono trentotto euro. Io ne prendo quarantadue e mezzo più o meno; qualcuna invece trentotto, altre trentasei, e poi c'è un gruppo di donne senegalesi che percepiscono solo trenta euro al giorno. Solo per alcune, ma pochissime, c'è la paga regolare da contratto. “ [01ITA38]

Sembra quindi che il salario giornaliero non sia uguale per tutti. Inoltre, la remunerazione giornaliera, anche qualora sia relativamente alta, è ben lontana dagli standard stabiliti dalle leggi nazionali che regolamentano il settore agro-alimentare. Secondo alcune donne intervistate, la paga ammonterebbe a circa trentacinque euro al giorno, al netto delle imposte. Eppure, il contratto nazionale dei lavoratori agricoli deve



obbligatoriamente prevedere una paga compresa tra i cinquantotto e i sessanta euro al giorno. In quest'ottica, alcune testimoni affermano che le evidenti discrepanze tra il salario reale percepito e quello stabilito dalla legge sono dovute alle disfunzionalità del mercato del lavoro agricolo nella Piana del Sele.

“Nella Piana del Sele c'è un mercato di piazze del salariato. Il salario oscilla molto: parte da trenta euro, fino ad arrivare, in rarissime occasioni, a quaranta euro al giorno. Di solito comunque non supera i trentacinque euro al giorno, anche se da contratto nazionale dovrebbe aggirarsi tra i cinquantotto e i sessanta euro [...]. Poi c'è il problema della contribuzione, perché non viene versato nulla“. [02ITA44]

“ [...] ma ci sono anche le italiane a trenta euro. Non è proprio netta questa differenza, però questo è. Non va bene perché noi facciamo lo stesso lavoro, la stessa mansione “ [01ITA38]

Secondo le narrazioni qui raccolte, sono gli stessi lavoratori agricoli a chiedere il datore di lavoro di non registrare tutte le giornate realmente svolte, in modo da ricevere i sussidi di disoccupazione mentre il lavoro continua. Questo meccanismo garantisce da un lato l'ottenimento e il mantenimento dell'impiego – perché accettando una paga più bassa, il lavoratore ha più possibilità di inserirsi nel mercato del lavoro – e dall'altro permette di ricevere i sussidi di disoccupazione. Tali sussidi non vengono però erogati in un periodo di riposo: i lavoratori agricoli continuano a lavorare, solo lo fanno senza contratto, e senza che il datore di lavoro registri le giornate e versi i relativi contributi previdenziali. Questo argomento è già stato affrontato nel capitolo in cui si analizzano le dichiarazioni di alcuni interlocutori qualificati (cfr. cap. 2). A conferma dell'esistenza di questo fenomeno, una testimone dichiara:

“[i contributi] non vengono versati per tutti i dodici mesi agli operai, perché questi devono percepire la disoccupazione. Si crea quindi un meccanismo di economia sommersa, perché alla fine sono sia l'azienda sia i lavoratori a non voler segnare un numero elevato di giornate. Se ciò accadesse, i lavoratori perderebbero sussidi, bonus, e altro“. [02ITA44]

Alcune donne italiane concordano nel ritenere che un mercato del lavoro organizzato in questo modo è destinato a produrre sempre un'economia sommersa fondata sul lavoro nero o grigio, che in ultima analisi contribuirà a generare ingiustizia. Tra le soluzioni proposte dalle intervistate vi è la riduzione della proporzione di contribuzione pensionistica sul salario, nella convinzione che sia il tasso elevato di contribuzione obbligatoria a generare un mercato sommerso, e che tale mercato retroagisca sulla previdenza sociale con spese estremamente gravose, costituite dai sussidi di



disoccupazione e dai bonus. Secondo questo ragionamento, molto comune tra le intervistate, ridurre il tasso di contribuzione garantirebbe una serie di benefici, tra cui il disincentivo a intraprendere relazioni lavorative sottodimensionate, l'abbattimento dei costi dei prodotti agricoli, una maggiore competitività sul mercato europeo e quindi maggiori vendite di prodotti, e infine tutto ciò favorirebbe l'incremento dei salari. In questo modo, le intervistate tendono a scagionare il datore di lavoro quale principale responsabile delle loro condizioni di lavorative e a spostare il focus dal tema del diritto alla giusta paga e al lavoro dignitoso al problema del costo del lavoro per l'imprenditore agricolo.

“Per me non ci sono sfruttamenti. Diciamo che lo stato dovrebbe abbracciare di più il bracciante agricolo. A me non hanno fatto mai sfruttamento di persona, non so gli altri ... Però noi braccianti agricoli non siamo tutelati, zero tutele in confronto agli altri settori“.
[19ITA51]

Le differenze di genere e le forme di sfruttamento

Lo sfruttamento presente nel settore agro-alimentare nel territorio della Piana del Sele assume diverse forme. Fin qui si è già avuto modo di comprendere le caratteristiche dello sfruttamento agricolo che riguarda le donne, sia italiane che straniere. In particolare, molti argomenti sono stati posti in luce grazie alle dichiarazioni degli interlocutori qualificati (cfr. Cap. 2). Quasi tutte le tematiche da loro evidenziate si ritrovano anche nei racconti delle donne italiane impiegate nel settore agro-alimentare. La prima forma di sfruttamento riguarda l'orario di lavoro. Diverse intervistate dichiarano infatti di aver lavorato per diversi anni ben oltre l'orario stabilito dal contratto. Queste ore, sebbene venissero remunerate, non erano previste dalla legge: molte donne dichiarano di aver passato più di dodici ore sul posto di lavoro soltanto perché questo era l'orario di lavoro deciso dall'azienda agricola.

“All'inizio io facevo veramente tante ore. Non conoscevo bene il contratto nazionale, quindi prendevo per buono quello che mi veniva detto dal titolare. Facevamo quindi dodici ore al giorno [...]. Poi ho iniziato a leggere e a informarmi, e ho capito che quello che mi diceva il titolare non era del tutto vero. Ho iniziato a capire che la giornata era di sei ore e mezza, e che possedevo dei diritti. [...] Un'altra anomalia è che viene pagato lo straordinario meno di quant'è l'ora: viene pagato cinque euro. Se volessimo fare un conto, trentotto euro la giornata diviso sei ore e trenta viene di più di cinque euro; quindi lo straordinario viene pagato meno“. [01ITA38]



Si nota che il sindacato svolge un'importante ruolo nella maturazione delle consapevolezza dei diritti e della possibilità di vederli riconosciuti. Il tema principale è il rispetto dell'orario di lavoro, non superiore a trentanove ore settimanali. Dalle narrazioni emerge come la comprensione dei propri diritti offre l'opportunità, per qualcuno, di farli valere. Si evince, dunque, che il rispetto del regolare contratto nazionale per lavoratori agricoli appare qui come un traguardo da raggiungere e non come la normalità. Questa è un'importante differenza tra la condizione lavorativa delle donne italiane e le donne migranti, che a tale possibilità non fanno neanche accenno.

“Rispetto a parecchie persone che conosco, io ho avuto un percorso un po' diverso perché dopo essermi iscritta al sindacato ho iniziato a fare sei ore e trenta; ho preteso le sei ore e trenta. Prima che mi iscrivessi mi avevano concesso otto ore, facevo le mie otto ore rispetto all'orario che facevano le mie colleghe che è di dodici ore. La media era di undici-dodici ore, però io dopo otto ore me ne andavo. Ma oggi faccio sei ore e trenta“. [01ITA38]

La seconda forma di sfruttamento emersa dalle interviste alle donne italiane riguarda i salari. Come già analizzato nel precedente paragrafo, il salario minimo giornaliero per lavoratori agricoli deve aggirarsi tra i cinquantotto e i sessanta euro. Invece, le donne italiane dichiarano di aver sempre ricevuto una paga nettamente inferiore. Anche in questo caso, dalle affermazioni si comprende che le lavoratrici italiane con maggiori risorse personali assumono posizione iscrivendosi al sindacato e aprono conteziosi per ottenere la giusta remunerazione.

“Questo mese è la prima volta che prendo la mia busta paga regolare. Questo è avvenuto dopo il reintegro e dopo essermi iscritta alla CGIL, perché davvero non ho mai visto una paga regolare negli ultimi dieci anni“. [01ITA38]

“In dieci anni non ho mai visto una paga giusta e regolare. Da poco sto prendendo una paga regolare“. [19ITA51]

“Per fortuna sono iscritta alla CGIL e sono anche rappresentante sindacale. Negli ultimi mesi ho percepito le mie prime buste paga regolare in tredici anni di lavoro“. [02ITA44]

In particolare, una donna intervistata si è soffermata sulle discrepanze tra la busta paga regolare e il salario realmente percepito.

“Prima prendevamo praticamente trentadue euro al giorno, ma il contratto sindacale come il nostro prevede milletrecentoquindici euro mensili per centosessantanove ore. Ora, se tu calcoli trentadue ore al giorno netti, praticamente siamo sugli ottocento euro. Tu capisci la differenza“. [02ITA44]



In quest'ottica, sembra che il supporto del sindacato sia di primaria importanza nella lotta per il rispetto dei diritti delle donne italiane. Sembra inoltre che la consapevolezza dei diritti del lavoro agricolo abbia spinto le donne italiane a rinegoziare la propria condizione lavorativa, in termini di orario e salario. Quest'ultimo punto potrebbe suggerire qualcosa riguardo la difficoltà delle donne migranti di vedere riconosciuta una giusta remunerazione: le differenze linguistiche, ad esempio, insieme alla complessità in materia di diritti del lavoro a cui appellarsi, fanno delle donne migranti un bersaglio più vulnerabile allo sfruttamento. La terza forma di sfruttamento rilevata tra le donne italiane ruota intorno alla questione della fatica fisica a cui sono sottoposte durante l'orario di lavoro, giudicata eccessiva dalle intervistate. Sebbene alcune sostengano che le mansioni più faticose sono di solito svolte dagli uomini, non mancano testimoni che raccontano di attività lavorative insostenibili per una donna.

“Una cosa ti posso dire riguardo al comparto agroalimentare: il lavoro che fanno le donne è molto, ma molto, faticoso. Credimi, specialmente se ti trovi nelle zone dove c'è la cernita e il lavaggio, stai tutto il giorno a prendere e spostare carichi. Credimi, per una donna questo è davvero faticoso, specialmente se lo fai ogni mese”. [02ITA44]

Secondo questa prospettiva e a differenza di quanto affermato dalle intervistate, i differenziali salariali non trovano la loro giustificazione neppure in una divisione di genere del lavoro che tenga conto della generale difficoltà per le donne di svolgere mansioni particolarmente pesanti. Dalle narrazioni, infatti, si evince che le mansioni svolte dalle donne non sono, in realtà, appropriate per la loro struttura fisica, data l'elevata quantità di sforzo muscolare necessaria a portarle a termine. Questi temi introducono un ulteriore aspetto dello sfruttamento che è possibile cogliere dai racconti delle donne italiane: l'atteggiamento discriminatorio basato sul genere.

“Io direi sul ruolo ci sono differenze: in altri ambienti io ho visto donne sui carelli invece qua lo vedono come un lavoro prettamente maschile. La donna che guida non esiste, a meno che non siano macchine con due pulsanti on e off. C'è una visione della capacità femminile molto bassa. Anche se gli dai la soluzione a un problema; se lo dice una donna e un uomo si dà più peso all'uomo anche se la soluzione è la stessa. A meno che non sei una parente o legata in qualche modo”. [01ITA38]

Gli stereotipi di genere sono diffusi tra i datori di lavoro e trovano difesa in una cultura profondamente radicata che ne impedisce la percezione. Persino le stesse donne intervistate, talvolta, trovano giusto che il salario di un uomo sia più alto e riferiscono argomenti a sostegno in proposito, spiegando che il lavoro maschile corrisponde a mansioni più faticose e qualificate.



“Andai dal titolare [...] e alla mia domanda del perché lui [collega] con la mia stessa mansione prendesse di più... il titolare mi rispose che era maschio e doveva portare i soldi a casa, mantenere la famiglia! La classica cosa il maschio deve portare lo stipendio... anche se ci sono tante tante colleghe che lo stipendio lo devono portare loro a casa perché il marito o non c'è o non lavora, insomma è un nullafacente“. [01ITA38]

*“Loro [colleghi maschi] prendono attualmente quarantuno euro [...] ma, oddio, da noi non noto niente di particolare; forse delle volte noi donne lavoriamo di più, la verità *ride*. L'uomo gironzola un poco di più con la scusa che deve inaffiare e scarta quel lavoro più pesante. Sai, l'uomo è un poco più furbo [...] La donna deve raccogliere; invece, loro con la scusa del camion (“io devo guidare”) ... non può fare la base di quello che si raccoglie. Ovviamente poi dipende pure da persona a persona, non sono tutti uguali“. [16ITA52]*

*“Secondo me è giusto, perché se gli uomini fanno un lavoro più pesante allora è giusto che ricevano di più. Penso sia giusto. Vero che ci sta la parità, ma l'uomo è sempre uomo *ride*. È sempre più forte“. [19ITA51]*

Gli aspetti più o meno differenziati sono lasciati alla sensibilità discrezionale del datore di lavoro. Il datore di lavoro definisce i parametri del salario in base alle caratteristiche delle attività lavorative che si basano più che su fatti oggettivi su fatti culturali, e tale discriminazione viene accolta dalle donne senza particolari critiche. L'organizzazione del lavoro tra il personale e la divisione delle mansioni in modo paritario viene considerata un'eccezione.

“Non è diverso il trattamento, perché nella nostra azienda abbiamo un datore di lavoro che dà molte responsabilità alle donne. Se fai caso alla maggior parte dei responsabili di produzione, ti accorgi che sono donne. Anche quando ero io la responsabile, lui mi dava la possibilità di fare tutto. Lavoravo in pratica come un uomo, e me l'ha sempre detto. Lui è così, non l'ho mai visto svalutare il genere femminile. Anzi, quando le vede combattenti gli piace molto [...]. Anche la paga è uguale per tutti. “ [02ITA44]

La condizione di asimmetria di potere espone le donne ancor più a forme di ingiustizia. Al cospetto della scelta di maternità, ad esempio, il rischio è che l'azienda imponga unilateralmente alla donna un regime lavorativo diverso senza che concederle alcuna possibilità di accordo. Infatti, qualora il datore di lavoro operasse più o meno consapevolmente discriminazioni lavorative basate sul genere, per le donne non ci sarebbe possibilità di reagire.



“Nel momento in cui ho avuto la prima bambina, ho iniziato a non voler fare tutte quelle ore. Mi hanno allora declassato al ruolo più basso, non per importanza ma per responsabilità [...]. Sono cose che non ti aspetti, specialmente al ritorno da una maternità, dove si è felici. Queste risposte ti fanno sentire in difetto, come se avessi fatto una cosa brutta. “ [01ITA38]

La stessa intervistata afferma inoltre che, al di là delle discriminazioni evidenti come quella subita dopo essere tornata dalla maternità, la discriminazione di genere può assumere forme sottili. Capita infatti che le donne vengano private delle responsabilità lavorative e di prospettive di avanzamento di carriera. Eppure, ciò non viene considerata una forma di oggettiva discriminazione.

“Ci sono più donne, ma queste non hanno un ruolo: nessuna responsabilità, che invece è rimessa agli uomini [...]. Ti faccio un esempio: ci sono cinque responsabili nella mia azienda. Quattro sono uomini, e sono stati sempre loro, da molti anni ormai. L'ago pende sempre a favore degli uomini, indipendentemente dalla capacità. Si ragiona ancora in base ai ruoli, per cui chi fa le analisi del prodotto sono donne, perché le donne hanno una certa mentalità. È come se uno facesse una classificazione. “ [01ITA38]

In un contesto in cui i contratti nazionali non vengono rispettati per prassi, i differenziali salariali – applicati all'interno di un sistema che ha naturalizzato le discriminazioni di genere – aumentano i *gap* di genere in modo anche più grave per le donne immigrate.



1.5 Opinioni a confronto sulle forme di sfruttamento

Premessa

Finora l'analisi delle interviste ha riguardato i singoli collettivi indagati; qui si prendono in considerazione gli elementi che emergono, invece, da una lettura complessiva delle narrazioni. Il nostro lavoro di approfondimento ruota intorno a quattro assi tematici:

- i contratti e i salari;
- il riconoscimento professionale;
- le avance/insidie di carattere sessuale sul posto di lavoro;
- la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ciascun asse è attraversato tenendo conto delle diverse prospettive degli intervistati, in quanto portatori di visioni molto specifiche.

I contratti e i salari

Confrontando la condizione dei contratti e dei salari tra italiane e straniere, risulta subito evidente che queste ultime si trovano in una posizione svantaggiata. Si è visto come capiti spesso che le donne straniere non abbiano piena coscienza dei propri diritti, a causa della complessità del diritto del lavoro italiano e della scarsa accessibilità alle tutele giudiziarie. Anche a causa della loro posizione di maggiore vulnerabilità, la carenza nelle conoscenze neutralizza la possibilità di attivare strategie di rivendicazione legittima. Tale condizione, comune oggi tra le lavoratrici straniere, era diffusa in passato anche tra le donne italiane che solo di recente hanno trovato maggiore sostegno e rappresentanza negli organismi sindacali. Proprio appellandosi ai sindacati, le lavoratrici italiane e alcune straniere (le comunitarie più che le extracomunitarie) hanno maggiore successo nel far sì che i propri diritti siano pienamente rispettati. D'altra parte, le narrazioni raccolte evidenziano che tale processo di emancipazione non è così semplice e scontato giacché simili scelte sono fortemente scoraggiate dai datori di lavoro che evitano di assumere "delatori". La percezione delle lavoratrici italiane circa la composizione della manodopera di origine straniera impiegata in agricoltura nella Piana del Sele mostra cambiamenti nel tempo e appare coerente con quanto indicato dagli interlocutori qualificati. Il dato sull'andamento delle presenze per nazionalità non si discosta molto dalle statistiche ufficiali richiamate nel capitolo introduttivo.



“Prima avevamo un discreto numero di rumeni e ucraini. Ormai se ne sono quasi andati, e ultimamente stanno arrivando immigrati dall’Africa, sia uomini che donne“. [02ITA44]

“Beh, prima c’erano molti più italiani. Poi a mano a mano sono arrivati gli stranieri... Tutti marocchini, o alcuni bulgari. [19ITA51]

Secondo la loro diretta esperienza, il numero di donne italiane impiegate nel settore agro-alimentare ha subito una notevole decrescita negli ultimi due decenni, prima a causa dei flussi in entrata dall’Europa dell’est, poi dal Marocco, e infine, negli ultimi quindici anni, dall’Africa Sub-Sahariana. L’assunzione con contratti a tempo determinato è la più comune sia tra le lavoratrici italiane, sia tra le straniere. Come ben spiegato dagli interlocutori qualificati, questo sembra essere un fenomeno molto diffuso indipendentemente dalla nazionalità delle lavoratrici e che produce vantaggi per il datore di lavoro in quanto riduce i costi del lavoro. La sua generale applicazione in tutto il settore agricolo e il fatto che la maggioranza accetta questa prassi senza metterne in discussione gli svantaggi, anzi la accetta di buon grado, fa sì che il fenomeno sia ormai “naturalizzato” a discapito delle lavoratrici (e dei lavoratori). Se, per un verso, ciò può essere interpretato come un effetto della posizione di vulnerabilità delle lavoratrici, per l’altro è causa dell’aggravamento della vulnerabilità nel lungo periodo. La preferenza per il contratto a tempo determinato mostrata dalle intervistate si giustifica per la possibilità di accedere al sussidio di disoccupazione agricola con sole cinquantuno giornate di lavoro registrate ogni anno.

“ [Sia le italiane che le straniere] vogliono un contratto a tempo determinato per accedere alla disoccupazione. Quando però capita che si rivolgano al sindacato, noi spieghiamo quanto questa scelta comporti delle grandi perdite, sia in termini di assistenza sia di previdenza sociale. Tutto ciò determina il loro futuro“. [I07M].

Le donne che richiedono un contratto a tempo indeterminato sono quasi esclusivamente italiane, che ne comprendono il vantaggio solo dopo essersi consultate con il sindacato. Il contratto a tempo indeterminato, infatti, pur non consentendo l’accesso al sussidio di disoccupazione, offre maggiore serenità rispetto al problema del rinnovo del permesso di soggiorno; in più, garantisce benefici nel breve periodo, legati alla maggiore stabilità e alle tutele sul lavoro, sia nel lungo periodo – soprattutto, il pieno accesso agli strumenti della previdenza sociale. La conseguenza nefasta del lavorare con un contratto a tempo determinato è che, per prassi diffusa, le giornate registrate sono molte di meno di quelle effettivamente lavorate, ovvero il numero sufficiente per ottenere l’indennità di disoccupazione e il rinnovo del permesso di soggiorno temporaneo. Le



giornate e le ore non registrate sono lavorate senza alcuna tutela né contribuzione previdenziale e accessoria.

“I giorni non vengono messi tutti nel contratto, perché i contratti agricoli sono strutturati su 151 giornate lavorative. Per avere la disoccupazione servono almeno 151 giornate, e massimo 168. I lavoratori non sono d'accordo quindi con il farsi riconoscere tutte le giornate, perché altrimenti perderebbero la disoccupazione [...]. Poi c'è da considerare il fatto che per il permesso di soggiorno per i lavoratori dipendenti basta un reddito minimo di seimila euro. “ [I06M]

La precarietà del lavoro dovuta alla necessità di rinnovare di volta in volta il contratto pone le donne migranti in una configurazione di potere ancora più svantaggiosa rispetto al datore di lavoro. Per chi ha la necessità di rinnovare il permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato, l'opzione del tempo determinato può aggravare la condizione di ricattabilità per chi il datore di lavoro può ottenere più facilmente che lavori di più e con paghe inferiori. Addirittura, vi sono casi in cui il datore di lavoro riesce a ottenere la restituzione di parte della paga per il lavoro regolare elargita tramite forme di pagamento tracciabile.

“Il problema è che bisogna fare sempre i conti con la legge. E la legge dice che se sei senza permesso di soggiorno qui non ci puoi stare. Quindi sei ricattabilissimo, perché il datore di lavoro ha in mano il potere: o perdi il permesso di soggiorno, o rimani sfruttato”. [I07M]

“Le condizioni di lavoro sono in grigio, e anche in nero. La maggioranza delle donne ha un lavoro con contratto di lavoro a tempo determinato, per un numero minimo di ore tale da permettere di rinnovare il permesso di soggiorno. Ma questo toglie ogni tutela, perché si trovano a lavorare un numero più alto di ore, a versarsi da sole i contributi, e a dover restituire talvolta parte delle paghe”. [I04F]

“Con la speranza di avere il rinnovo del permesso di soggiorno, alcune donne hanno avuto buste paga reale anche di centosessanta euro [...]. Perché c'è la questione della trasparenza bancaria. Gli stipendi devono essere pagati con la tracciabilità. Allora cosa succede? I datori di lavoro fanno una busta paga regolare, ma obbligano le lavoratrici a farsi ridare indietro parte dei soldi, così possono avere il loro permesso di soggiorno e rimanere a lavorare a queste condizioni”. [I17F]

D'altra parte, per le lavoratrici straniere accettare il contratto a tempo determinato è il più delle volte anche l'unica chance per emergere dal nero e dalla clandestinità. La



presenza di un esercito di riserva sul territorio, attratto dalla massiccia offerta di lavoro a scarsa qualificazione, rende tale forma contrattuale una scelta obbligata, mentre l'ignoranza circa i diritti del lavoratore in Italia la fa sembrare una buona opportunità nonostante sia, in realtà, gravemente svantaggiosa. È evidente che tale stratagemma, per cui la lavoratrice e il lavoratore acconsentono a rimanere in un'aria di lavoro grigio pur di ottenere insieme il salario e il sussidio di disoccupazione, alimenti in realtà un ciclo continuo di sfruttamento dei diritti sociali e civili, sottraendo allo stato risorse che erano invece destinate all'emancipazione del lavoro. Nei casi da noi illustrati, non solo la paga reale risulta di gran lunga inferiore a quanto sarebbe dovuto secondo i contratti nazionali, ma le donne migranti si trovano nella condizione di accettare maltrattamenti sia in campo lavorativo, sia sul piano dell'umanità, pur di conservare il permesso di soggiorno e non perdere i sussidi statali. Il più delle volte le donne, italiane e migranti, scoprono troppo tardi che tale "scelta" erode i loro corpi insieme alle prospettive future. La drastica riduzione dei contributi previdenziali versati dal datore di lavoro può escludere le donne extracomunitarie dalla garanzia pensionistica per il futuro.

"Prendiamo l'esempio delle donne dell'Europa dell'est. Alcune hanno più di sessanta anni, e sono qui nel nostro paese da più di vent'anni, e le loro articolazioni sono distrutte, e hanno gravi problemi fisici. Non hanno nessuna garanzia per il futuro, e i pochi spiccioli che continuano a guadagnare lavorando li mandano ai figli. Questa è la condizione". [104F]

La questione pensionistica si pone anche per le donne italiane che spesso non raggiungono le soglie minime su base contributiva ma, a causa del lavoro usurante, riescono a ottenere la pensione di invalidità civile.

"È un lavoro talmente usurante che non ti immagini. Molte di loro riescono ad andare in pensione prima con i sussidi di invalidità piuttosto che con la pensione normale, perché i contributi non vengono pagati, e perché sono totalmente usurate dal lavoro". [115F]

Tale meccanismo di sfruttamento è sostenuto anche dalla poca inclinazione delle donne migranti, e di chi lavora al loro fianco, nel denunciare lo sfruttamento alle autorità.

"Nonostante sentissero di dover denunciare le giornate lavorative non registrate, i colleghi non erano disposti a testimoniare contro i datori di lavoro. Quindi la giustizia non può realizzarsi, perché non ci sono prove reali. Se i tuoi colleghi non testimoniano a tuo favore, sono tutte cause perse, e non hai nessuna tutela". [115F]



Per alcune donne, soprattutto nigeriane, il meccanismo di sfruttamento è alimentato anche dal fatto che il percorso migratorio ha un costo considerevole, per cui diventa necessario un indebitamento. Come è emerso nel capitolo 2, spesso le migranti nigeriane si trovano costrette a contrarre un debito con gruppi vicini alla criminalità organizzata fondato non solo sulla sudditanza economica, ma anche attraverso un legame di tipo mistico che costringe le vittime a non potersi mai sottrarre all'obbligo di restituire il denaro ricevuto. Dovessero rifiutarsi di ripagare il debito, queste donne si troverebbero a subire le conseguenze fisiche su di loro e sulla loro famiglia da parte della criminalità organizzata, sia a dover fare i conti con la minaccia di ritorsione da parte degli spiriti ancestrali che, secondo le loro credenze, hanno supervisionato la stipula dell'accordo di indebitamento. Tali potenze, tra superstizione e realtà, sono in grado di destabilizzare anche gravemente la salute mentale della vittima. Non analizzate in questo report per ragioni di pertinenza e competenza, le ritorsioni mistiche di questo tipo sono da alcuni decenni l'oggetto di studio dell'etnopsichiatria¹⁸.

Il riconoscimento professionale

La conseguenza diretta delle condizioni contrattuali in cui versano gran parte delle lavoratrici agricole dipendenti nella Piana del Sele, e soprattutto le straniere, è la mancanza di un reale riconoscimento professionale. In primo luogo, ciò si manifesta nell'impossibilità di far valere pienamente il proprio impegno a fini pensionistici, dato che, come già segnalato, l'ammontare dei contributi versati dal datore di lavoro non corrisponde all'effettivo ammontare di ore e giornate lavorate.

“Il fatto che loro non possano denunciare è dovuto dallo squilibrio contrattuale oltre che a quello economico, perché è chiaro che chi fa il bracciante agricolo ha una necessità in più, per tanto subisce un ricatto implicito”. [I15F]

Nel Capitolo 2 si è già avuto modo di analizzare la proporzione di giornate riconosciute rispetto alle giornate realmente lavorate. Secondo alcuni testimoni chiave, al riconoscimento di centocinquanta giornate lavorative¹⁹ – necessarie all'ottenimento dei sussidi di disoccupazione e del permesso di soggiorno – corrispondono duecentosessanta giornate realmente svolte, con un livello di economia sommersa che ammonta quasi al 43% del lavoro effettivo. Il ricatto implicito è palesato dagli interlocutori qualificati. Talvolta non vengono però versati i contributi INPS necessari. La necessità per le donne migranti di lavorare, e la cattiva nomea di lavoratore che denuncia, sono validi strumenti

¹⁸ Per maggiori approfondimenti al riguardo si veda Beneduce (2019).

¹⁹ Si fa qui riferimento al trattamento speciale di disoccupazione già richiamato.



di deterrenza nei confronti di tutte quelle donne che avessero la minima intenzione di contestare tale trattamento. In quest'ottica, denunciare il mancato riconoscimento professionale provocherebbe la perdita del lavoro, e l'impossibilità di trovarne un altro, perché "si spargerebbe la voce tra tutti i proprietari".

"A livello pensionistico, la contribuzione agricola è la migliore. Però succede molto spesso che il datore di lavoro non faccia le dovute comunicazioni all'INPS. Se poi vengono contestati i contributi non versati, le donne non hanno nessuna tutela per verificarlo, e finisce che perdono il lavoro e non lavorano per anni, trovandosi comunque dei contributi mai riconosciuti. Ciò ovviamente impedisce di andare in pensione anticipatamente, nonostante il lavoro sia così usurante". [I15F]

Oltre alla mancanza di un riconoscimento professionale a fini pensionistici, questa condizione provoca anche l'impossibilità ad accedere al reddito di cittadinanza, soprattutto perché le lavoratrici straniere devono per legge avere svolto un'attività lavorativa continuativa mantenendo una residenza stabile sul suolo italiano per almeno dieci anni. Il meccanismo alla base del Reddito di cittadinanza distingue "i più meritevoli" attraverso criteri che di fatto escludono i soggetti più bisognosi e fragili (Chirivì, Moffa, 2021). Alcuni testimoni chiave dichiarano di aver supportato le lavoratrici nel processo di riconoscimento contributivo necessario alla pensione e al reddito di cittadinanza senza però ottenere successo, a causa del carattere poco chiaro della legge e della difficoltà di dimostrare i fatti contestati.

"Sul reddito di cittadinanza, molti stranieri non riuscivano a ottenerlo per motivi legati al riconoscimento professionale e alla residenza, che non era decennale. A questo si affiancavano le segnalazioni contributive che arrivavano al nostro ufficio. Si contattava allora direttamente il datore di lavoro o il commercialista per capire cosa fosse successo. Alla fine, non si capiva nulla: avevamo provato di tutto, ma non riuscivamo a tutelarli in nessun modo. Rimaneva allora l'insoddisfazione di continuare a essere sfruttati". [I15F]

Un altro aspetto critico del mancato riconoscimento professionale riguarda l'usura fisica causata dal lavoro nel settore agro-alimentare. Come si è visto, alcuni testimoni chiave hanno dichiarato che la durezza delle mansioni ha conseguenze notevoli sui corpi delle lavoratrici, e che tali conseguenze non vengono mai classificati come vettori di infortuni e invalidità. Il riconoscimento di malattie professionali non trova giustizia neanche quando è causato da elementi indiretti a cui si è esposti durante il lavoro difficilmente dimostrabili, come l'uso di prodotti chimici e fitofarmaci. In altre parole, tra i fattori potenzialmente scatenanti dell'invalidità non vengono riconosciuti né la degenerazione fisica causata, ad esempio, dalle molte ore di lavoro passate a sollevare



pesi, né le patologie provocate dall'esposizione a sostanze tossiche. Il problema qui è che il lavoratore stesso non ha percezione del rischio a cui è esposto.

“Ci sono prodotti chimici che una volta immessi nelle serre fanno molto male. Bisogna non entrare almeno per un paio di giorni. Ma ho parlato spesso con i lavoratori, e loro non hanno mai fatto una cosa del genere, cioè evitare di tornare in quel posto, perché nessuno glielo ha mai detto. È come se fosse una cosa normale, e nessuno riconosce il rischio dell'esposizione ai fitofarmaci. Invece noi gli abbiamo detto più volte che questo è un loro diritto, che devi avere la mascherina, i guanti, e la tuta monouso”. [I07M]

Benché il riconoscimento professionale sia incentrato soprattutto sulla reale dichiarazione contributiva e sugli elementi che espongono alla vulnerabilità fisica, un altro elemento che emerge dalle interviste è la mancanza di un riconoscimento umano, specie se donna migrante. In quest'ottica, sembra che una donna impiegata nel settore agro-alimentare non possa avere la possibilità di sviluppare le proprie e personali attitudini, e nemmeno di accrescere le sue competenze per un avanzamento di carriera. Al di là del riconoscimento legale ed economico del lavoro effettivamente svolto, le donne intervistate sentono di non essere valorizzate professionalmente perché le loro ambizioni non possono essere realizzate a causa della mancanza di formazione, la preclusione a progressioni di carriera e l'impossibilità di intraprendere sbocchi lavorativi alternativi. Le immigrate lamentano soprattutto la mancanza di opzioni, le italiane invece si soffermano sulla mancanza di percorsi formativi che le aiutino a raggiungere e certificare competenze utili a una crescita professionale anche all'interno della stessa azienda.

“Sai, io sono capo chef, faccio piatti algerini tradizionali da molto tempo, e questo è il mio mestiere. Vorrei tanto fare questo lavoro. In Francia lavoravo proprio in cucina, perché i francesi apprezzano la cucina algerina. Qui non si usa e non piace a nessuno. Non c'è nessuno a cui posso dire che so fare ottime torte, e posso solo lavorare nel campo. Quindi devo lavorare e basta, tutti i giorni, facendo questo per vivere. Ma faccio delle ottime torte, credimi. “ [12ALG56]

“Se non sei proprio bracciante, ti occupi di confezionare gli alimenti. Non puoi mica fare altro, o pensare di fare altro in futuro. Il problema qui è che manca completamente la formazione. La formazione è molto, ma molto scarsa“. [02ITA44]

La mancanza di alternative al lavoro agricolo è una criticità evidenziata più volte anche dai testimoni chiave: alcuni dichiarano di essere impegnati a tempo pieno nella ricerca di opportunità lavorative diverse per le braccianti, nonostante il panorama lavorativo sia



molto limitato e segregante. Attraverso il proprio sindacato, molti testimoni chiave provano a contattare aziende e stringere con loro contratti di tirocinio retribuito a nome delle donne migranti, in modo tale che esse possano acquisire competenze nuove e inserirsi in un mercato del lavoro più ampio. Nondimeno, sembra che questo tentativo di incremento delle prospettive lavorative sia ancora molto osteggiato, a causa di stereotipi di genere e alla fragilità derivante dal mancato riconoscimento di uno status giuridico.

“Le donne qui sono apprezzate, dappertutto, soltanto per il lavoro manuale, come la raccolta o il confezionamento di alimenti di quarta gamma: insalate in busta, e cose simili. Solo queste sono le tipologie del lavoro nelle quali le aziende pensano che le donne possano inserirsi. Ciò è vero soprattutto per le donne migranti senza permesso di soggiorno che lavorano in parte o totalmente in nero”. [I04F]

Ciò risulta in linea con quanto già dichiarato da alcune donne italiane nel capitolo precedente. Secondo le intervistate, infatti, il livello salariale più alto riservato ai loro colleghi uomini è dovuto alle mansioni più specializzate che questi si trovano a svolgere, ma tale specializzazione è frutto di una discriminazione di genere, perché alle donne sembra non essere concessa nemmeno la possibilità di formarsi per svolgere tali mansioni. La considerazione della donna lavoratrice come individuo non in grado di ricoprire impieghi più qualificati del bracciantato è frutto di stereotipi di tipo patriarcale che appaiono ancora duri da sradicare. Il patriarcato, per le relazioni asimmetriche che questo alimenta, è anche la base epistemologica delle violenze e insidie di carattere sessuale. Questi aspetti sono meglio approfonditi nel prossimo paragrafo.

Le Avance/insidie di carattere sessuale sul posto di lavoro

Nonostante le condizioni strutturali appena analizzate facciano presagire una diffusione consistente di insidie di carattere sessuali contro le donne lavoratrici, sia le intervistate italiane sia le straniere hanno negato di essere state vittime di fenomeni simili. Data la delicatezza dell'argomento, nel corso dell'intervista è stato prima chiesto se l'intervistata fosse a conoscenza di episodi accaduti alle loro colleghe, in cui il datore di lavoro o il personale dirigente delle aziende avesse rivolto alla lavoratrice avance di tipo verbale. Solo in un secondo momento, la stessa domanda è stata posta alle intervistate in merito alla loro persona, per poi indagare più in profondità permettendo loro di raccontare casi di violenze subite anche molto dolorose, quali lo stupro. Nessuna delle intervistate ha denunciato di essere stata vittima di tali fenomeni, né di essere a conoscenza di violenze a carattere sessuale subite dalle loro colleghe. Talvolta, sono riportati dalle



intervistate episodi di molestie accadute “in altre aziende”, note solo per sentito dire o perché “sono cose che si fanno”.

Se, da una parte, siamo portati a sperare che quanto affermato dalle intervistate sia vero e che la Piana del Sele sia oggi libera da tali abusi, dall'altra è opportuno segnalare che alcuni elementi del *setting* dell'intervista potrebbero aver scoraggiato le intervistate nel raccontare apertamente quanto da loro subito o osservato. In primo luogo, offrire garanzia di anonimato nel corso di un'intervista faccia a faccia non è sufficiente di per sé a rassicurare l'intervistata circa la possibilità di esprimersi liberamente e senza conseguenze, specialmente quando si tratta di temi così delicati, intimi e dolorosi. Inoltre, le interviste sono state raccolte sul territorio, non distanti dal posto di lavoro, per cui l'intervistata ha potuto temere di essere osservata da altri oltre all'intervistatore.

A differenza delle lavoratrici, gli interlocutori qualificati hanno invece riportato di aver assistito e ascoltato donne migranti e italiane vittime di abusi di carattere sessuale. Ciò può dipendere dalla loro maggiore disponibilità a denunciare le violenze che effettivamente avvengono sul territorio, ma anche da altri aspetti legati al ruolo di sostegno e cura che rivestono nei confronti delle lavoratrici agricole. Infatti, da un lato essi hanno la possibilità di attingere ai un gran numero di vissuti di lavoratrici vulnerabili incontrate nella loro esperienza umana e professionale, in riferimento a casi anche distanti nel tempo; dall'altro, per la loro sensibilità e formazione essi sono in grado di percepire anche le forme di abuso più sottili, che le stesse vittime possono non riconoscere perché naturalizzate dal senso comune. Tali abusi sono nella maggior parte dei casi verbali: tra gli intervistati, c'è chi racconta di come i capisquadra o i datori di lavoro facessero “battutine” di carattere sessuale nei confronti delle lavoratrici, oppure rivolgersero in modo insistente ed eccessivo attenzioni non desiderate. Dai racconti, si evince come le lavoratrici siano portate ad accettare le molestie verbali come un fatto “normale”, pur provando disagio e attuando comportamenti difensivi che palesano il loro timore per il rischio di abusi anche sul piano fisico.

“Vabbè sì, per passare la giornata qualche battutina ci sta, qualche piccolo flirt ma sempre a livello di gioco. Da come ho visto io non c'è stato mai una vera e propria avance. Una vera e propria avance no, sono sempre battute che sia da un lato che dall'altro si fanno anche per passare il tempo, ti dico però che noi non abbiamo modo di chiacchierare tantissimo in special modo nell'ultimo periodo col covid, le mascherine, non ci si avvicina per chiacchierare però prima la classica botta e risposta per farsi quella risata veloce ci sta. Ma non è mai sfociata in qualcosa di reale da quello che vedevo io e non erano



nemmeno volgari e rozze. Cose che ho sentito in altre aziende tipo la mano sul seno, la mano sul sedere oppure avance spinte no, nella mia fabbrica, no". [01ITA38]

"In qualche azienda è sicuramente capitato, ma con donne italiane, non extracomunitarie. Ci sono alcune donne, per esempio, che hanno dei capisquadra che le tempestano di messaggi, oppure cercano le loro attenzioni durante il lavoro. Fanno brutte battute nei loro confronti, e le donne si erano organizzate: la mattina nessuna entrava prima da sola, pur di non stare sola lì con i capisquadra. Nonostante in alcune aziende ci siano i datori di lavoro a controllare, i capisquadra spesso hanno carta bianca, e fanno tutto ciò che vogliono e come vogliono". [I03F]

Sono ancora una volta gli interlocutori qualificati a denunciare con più chiarezza come le avance possano degenerare, in taluni episodi, in più gravi violenze sessuali nonché nello sfruttamento sessuale.

"Le donne che lavorano nella Piana del Sele sono tantissime, e per lavorare si organizza il trasporto. Ho sentito spesso dire che ci sono donne violentate dal conducente stesso, da chi cioè organizza il viaggio". [I15F]

"Ho incontrato molte ragazze dell'Est, soprattutto vittime di tratta [...]. Una ragazza rumena ne è un esempio: di giorno lavorava e veniva abusata dal datore di lavoro, di notte lavorava in strada e percepiva lo stipendio dallo stesso datore di lavoro". [I17F]

Gli interlocutori spiegano che a causa delle precarie condizioni lavorative e di ricatto (esplicito e implicito, come evidenziato nei precedenti paragrafi), il numero di denunce di questi episodi è estremamente basso. Infatti, se denunciare l'azienda per non aver versato i contributi – cosa che porterebbe solo a una multa a danno del datore di lavoro, con obbligo di risarcimento – è già sufficiente a generare un alto rischio per le donne di perdere il lavoro e non poterne più trovare un altro, denunciare un abuso sessuale provocherebbe ritorsioni molto più gravi. Alcuni testimoni chiave raccontano di avere serie difficoltà nel fare emergere le forme di abusi sessuali, anche quando dalle parole delle donne lavoratrici emergono chiari segnali di violenze subite sia sul piano verbale che fisico. Quando invece le vittime decidono di raccontare le proprie esperienze in modo più diretto, ciò accade solo perché si tratta di fatti avvenuti in passato e perpetrati da individui che non hanno più alcun potere di condizionare la loro vita.

"Conoscevo una donna indiana, che aveva una figlia. Il datore di lavoro sapeva che aveva una figlia e ha chiesto alla donna di farla venire a lavorare, visto che stava cercando proprio una ragazza. Mamma e figlia cominciano quindi a lavorare e abitavano insieme



nell'albergo. Ma il datore di lavoro ogni sera veniva in albergo ed entrava nella stanza per sapere se fosse tutto ok. Un giorno però ha trovato la figlia da sola e ci ha provato con forza. La mamma è entrata e ha trovato la scena. Allora il datore di lavoro ha detto che se la figlia non avesse fatto ciò che lui voleva, sia lei che sua madre avrebbero dovuto andarsene e non tornare più. Poi hanno trovato un lavoro per fortuna in un'altra azienda. Questo me lo hanno raccontato molto tempo dopo". [I05F]

"Ci è capitato molte volte di vedere donne da noi, che venivano a presentare le dimissioni dopo molto tempo per aver vissuto delle avance, senza mai denunciare prima. La sola e ultima cosa che facevano era di licenziarsi, e se ne andavano via senza dire il perché al datore di lavoro. Quindi alla fine della storia la cosa passava come accettata". [I15F]

Oltre alla posteriorità delle denunce rispetto ai fatti, da queste testimonianze si evince anche un importante dettaglio: la strategia difensiva delle donne vittime di abusi è tuttal più quella di allontanarsi dal loro aguzzino, lasciando il posto di lavoro per cercarne un altro e scegliendo di non denunciare. Dalle dichiarazioni dei testimoni e da quanto analizzato nei precedenti capitoli, si possono ricostruire tre ragioni principali per cui le vittime preferiscano non seguire un percorso giudiziario. In primo luogo, così come accade in merito ai contributi previdenziali e alla contrattistica, denunciare vorrebbe dire essere licenziati dal datore di lavoro, senza la possibilità di trovare facilmente un altro impiego, poiché "si spargerebbe la voce". In secondo luogo, per alcune donne la scelta di denunciare le esporrebbe a ritorsioni non solo rispetto alla sicurezza dell'impiego, ma anche e soprattutto a repentaglio della sicurezza personale ed eventualmente quella dei figli.

"Da quando ho iniziato a lavorare qui ho capito che c'è una questione importante da considerare quando parliamo di questo [non denunciare]. Quasi tutte le ragazze vittime di tratta, ad esempio, nigeriane ma anche dall'Est, subiscono molte minacce contro di loro e contro i loro figli. Sono i figli poi a subirne le conseguenze". [I17F]

Infine, la scelta di non denunciare deriva anche dalle pratiche culturali in uso nella comunità della vittima, che spesso tendono a colpevolizzarla. Gli interlocutori qualificati riportano che il timore della donna è che, qualora rendesse manifesto l'accaduto, si troverebbe di fronte una comunità incapace di ascoltarla, che paradossalmente farebbe ricadere le colpe dell'abuso sulla vittima. Quanto più il contesto comunitario, italiano o straniero, è imbevuto di stereotipi di genere tanto più il segreto viene mantenuto, e questo l'abusante lo sa bene. Un fenomeno noto e documentato in letteratura, si richiama in proposito l'intervista condotta da Carchedi e riportata nel V Rapporto Agromafie e Caporalato (Giammarinaro, Palumbo, 2020: 86-87). Nella nostra indagine, su tale



fenomeno si soffermano in particolare gli interlocutori qualificati di origini straniere. Un esempio particolarmente eloquente è espresso dal seguente stralcio.

“Prendi il caso delle donne indiane. È veramente difficile che denuncino o che ne parlino a qualcuno, perché per loro gli uomini hanno una certa mentalità: è sempre colpa della donna. Allora le donne stanno zitte, preferiscono andarsene [dal lavoro], ma non dicono mai nulla per evitare che qualcuno possa pensare male di loro“. [I05F]

Anche quando la donna racconta l'abuso subito o di cui è testimone, il fatto si limita a essere tutt'al più uno sfogo che rimane nel rapporto di confidenza tra lei e il suo interlocutore, ovvero l'impiegato presso il sindacato. Costui si trova quindi a poter essere un riferimento unicamente sul piano dell'umana compenetrazione, e non anche un sostegno sul piano politico e legale. Di fatti, quando il sindacato esorta le donne vittime di abusi a denunciare, anche il rapporto personale ed emotivo si interrompe bruscamente: le donne si ritraggono e ritornano nel silenzio, ritrattando quanto raccontato. Il sentimento di frustrazione di chi vorrebbe intervenire in loro soccorso è forte, tanto più che – secondo quanto ammesso dagli stessi interlocutori qualificati – mantenere il segreto, riducendo il tutto a una confidenza, alimenta la percezione della vittima che in fondo quando subito non sia percepito come grave, ma che piuttosto sia un fatto naturale. Per le lavoratrici, il fatto che un datore di lavoro o un caposquadra proponga delle avance non gradite o commetta abusi sessuali, ripetendosi nel tempo senza alcuna conseguenza, arriva ad assumere il carattere della normalità.

Tempi di vita di lavoro e di lavoro delle donne e le disuguaglianze

Il dibattito culturale in merito alla divisione sessuale dei ruoli storicamente definiti ci ha largamente informati sugli ostacoli ai percorsi di parità. La prospettiva di genere ci aiuta a leggere la differenza tra i sessi come un indicatore sociale dei modi attraverso cui si generano le differenze e le asimmetrie. Nelle pagine precedenti si è avuto già modo di osservare le varie disparità tra i sessi sul luogo di lavoro. Qui si affronta invece il nesso tra ambito riproduttivo e ambito produttivo. Ogni società organizza la divisione dei compiti tra uomini e donne attribuendo un carico di cura maggiore alle donne. All'interno di queste disuguaglianze passano i temi che fanno stretto riferimento ai soprusi sulle donne italiane e migranti. Come si è visto l'organizzazione e gestione dei tempi quotidiani, l'invisibile intreccio tra vita privata, tempi lavorativi e ambito della socialità, sono elementi di difficile gestione per le braccianti agricole. Il poco tempo libero per le donne corrisponde anche a una scarsa integrazione per la difficoltà oggettiva di trovare momenti liberi per socializzare al di là della sfera lavorativa. Le donne si trovano a far



fronte alla cura della casa e dei figli e alla necessità di procurare un sostentamento economico per la stessa famiglia.

“Con i figli diventa molto difficile. Per esempio: un bambino o una bambina vanno all’asilo; quando tornano, la madre non sta a casa. È molto difficile per una donna: non può lasciare il lavoro e non può nemmeno lasciare il figlio da solo. Se non hai una famiglia qui e hai un compagno che lavora, è molto difficile per te. Però per un datore di lavoro sei una lavoratrice, non sei una madre né una moglie” [I05F]

“Devo dire che non mi hanno mai rimproverato per essere andata al lavoro. Sono felice di questo, perché molte mie colleghe si lamentano proprio che i figli, anche oggi che sono grandi, le rimproverano perché da piccoli si sono sentiti abbandonati. Invece, i miei non mi hanno detto mai – mai – una cosa del genere.

*Il primo ragazzo è stato sempre un po’ più maturo dell’età che ha tutt’ora e che aveva rispetto ai suoi compagni, perché era stato abituato già da piccolo a badare al fratellino, a gestirsi da soli. [...] Io li preparavo la sera, avevano sette-otto anni e già prendevano il pullmino da soli. Mi ricordo questo episodio, non me lo dimentico mai. Io sono andata a scuola a prenderli il pomeriggio, sono andata a prendere mio figlio all’asilo (quando andavano all’asilo ancora) e ho trovato mio figlio con le scarpe storte *ride* Mamma, quando ho visto quelle scarpe volevo morire! “ [16 ITA52]*

Se le donne italiane, nella difficoltà di gestire gli impegni quotidiani, possono spesso contare su una rete familiare, le donne migranti il più delle volte non hanno questa possibilità e fanno ricorso al sostegno a pagamento di altre connazionali, vedendosi ancor più assottigliare il già esiguo salario.

“Le donne in agricoltura rumene o ucraine gestiscono i figli tramite i connazionali o vanno a scuola, non accedono ai servizi ma per lo più sono donne sole”. [I17F]

1.6 Osservazioni conclusive

L’analisi qualitativa condotta in merito ai processi di inserimento occupazionale delle braccianti italiane e straniere nella Piana del Sele pone in evidenza che le trasformazioni del settore agro-alimentare locale – conseguenti alle innovazioni tecnologiche – non hanno rimosso i tratti più tipici dello sfruttamento lavorativo in agricoltura. Gli esiti delle interviste mostrano come il sistema sia connotato da una forte asimmetria di potere tra la domanda e l’offerta di lavoro, che è composta da soggetti con risorse competitive molto basse e per questo impossibilitati a negoziare condizioni di impiego dignitose. Le parole



degli intervistati ci consegnano non solo lo spaccato del contesto locale ma accennano anche alla cornice di riferimento in cui si inserisce un *modus operandi* imperniato sull'abbattimento dei costi del lavoro e il conseguente sfruttamento della manodopera. Al riguardo, gli intervistati fanno riferimento all'intreccio tra gli effetti prodotti dalla globalizzazione sul comparto agro-alimentare e i processi che interessano i Paesi a forte pressione emigratoria. Essi spiegano che la via maestra con cui gli imprenditori locali affrontano le sfide imposte dalla globalizzazione passa attraverso una strategia che innalza la produttività sfruttando un serbatoio di manodopera immigrata per contenere il più possibile i costi del lavoro.

In questo sistema fondato sulla sottoccupazione, le braccianti agricole subiscono forme di sfruttamento che variano in base alla categoria di appartenenza e allo stato di fragilità a cui esse sono esposte. Al crescere della posizione di subalternità aumenta la richiesta di flessibilità e la proposta di ritmi di lavoro estenuanti. Salari bassi, orari di lavoro prolungati, presenza/assenza di tutele contrattuali si combinano in modo diversificato, segnando la linea di demarcazione tra braccianti italiane e straniere ma anche tra le stesse straniere. Rispetto a quest'ultime, i confini dello sfruttamento si ridefiniscono al variare dello status sociale, civile e giuridico. In quest'ottica, gli interlocutori qualificati invitano a riflettere sul fatto che il ricambio della manodopera nei campi e nelle serre si è fondato su una ricorrente sostituzione dei gruppi di soggetti che, di volta in volta, alimentano il serbatoio della manodopera bracciantile della Piana del Sele (donne italiane della campagna, immigrati di sesso maschile, donne dei Paesi dell'Est, donne asiatiche e africane).

Nel complesso dalle narrazioni emerge una divisione sessista del lavoro che colloca le donne in una posizione di svantaggio, che è ancor più grave per le donne immigrate e senza tutele. Prendendo in considerazione gli aspetti che riguardano esclusivamente la manodopera femminile italiana, dalle interviste emerge che sebbene le condizioni di fondo non siano migliorate di molto, alcuni passi in avanti sono stati comunque compiuti. I racconti mostrano che la progressiva emancipazione economica e sociale delle donne ha ridotto in modo drastico il serbatoio di lavoratrici italiane²⁰, che le lavoratrici agricole oggi hanno accesso anche a lavori più qualificati, che sono più sindacalizzate rispetto al passato. Tuttavia, si evidenzia che sulle donne italiane in stato di bisogno ricadono comunque forme di ricatto implicito; secondo gli interlocutori qualificati, da ciò dipende il fatto che non si registrino molti casi di rivendicazioni sulle condizioni di impiego, sul salario e sulle ore di lavoro.

²⁰ Fenomeno noto in letteratura già da tempo. Si veda Calvanese e Pugliese (1989).



Passando all'analisi dell'inserimento delle donne migranti nel mercato del lavoro agricolo, va evidenziato che in questo caso gli aspetti penalizzanti assumono una connotazione ancor più marcata. Le discriminazioni sessiste sono amplificate, con significative differenze in termini salariali e la completa esclusione da mansioni che prevedano il riconoscimento di livelli – anche minimi - di competenze. Le donne immigrate impiegate nel bracciantato agricolo locale scontano, come scrive Rita Palidda, una triplice vulnerabilità: si trovano allo scalino più basso, sono migranti e donne (Palidda, Cortese, 2020). Nella Piana del Sele, le donne immigrate si collocano in quel segmento del lavoro bracciantile precario e per niente qualificato. Al momento, pare che per loro non ci sia la possibilità di ottenere mansioni qualificate a causa di una segregazione per status migratorio e di tipo sessista. Pertanto, sembra siano destinate all'immobilità sociale, prive di tutele e con scarse possibilità di accesso alle forme di assistenza pubblica. L'unica possibilità per loro sarebbe affrancarsi dall'agricoltura e trovare un'occupazione in un altro settore, ma come spiegano gli interlocutori qualificati impegnati in proposito resta un'ipotesi difficilmente raggiungibile.

Dalle informazioni fornite dagli intervistati, si osserva anche una “stratificazione civica” della popolazione straniera determinata dallo status giuridico dell'immigrata (Ambrosini, 2011). Il diverso grado di potere negoziale determinato dallo status migratorio spiega le differenze osservate rispetto al salario percepito dalle braccianti della Piana del Sele per una stessa attività e a parità di numero di ore lavorate. Allo stesso modo va interpretato il differenziale tra il rapporto delle ore effettivamente lavorate e quelle ufficialmente dichiarate dal datore di lavoro. Qui c'è da dire che la concessione di un numero di giornate sufficienti per regolarizzare la propria posizione da migrante diventa esso stesso strumento di ricatto. Gli esiti della ricerca consentono però di individuare spiragli in cui insinuarsi per modificare lo scenario attuale. (i) Le narrazioni raccolte mostrano un quadro in divenire che è migliorato nel tempo e che vede la partecipazione attiva di soggetti – istituzionali e non – impegnati alla costruzione di un contesto più favorevole in cui possano operare imprese virtuose. (ii) In merito al sistema organizzativo del lavoro bracciantile, nelle pagine precedenti si è avuto modo di percepire che è in atto un mutamento che interessa il ruolo dei “caporali”. Questa figura, in seguito ai maggiori controlli e alla normativa di contrasto al caporalato (Legge n. 199/16) vede un ridimensionamento nel controllo e nella gestione del mercato del lavoro bracciantile locale. Nulla però è stato detto nel corso delle interviste sull'eventuale controllo che queste figure esercitano nella regolazione del mercato del lavoro a livello transnazionale. Ipotesi plausibile, dato che ormai da tempo questo ruolo è ricoperto sempre più da immigrati (Pugliese, 2012).



(iii) Un altro elemento di novità, alquanto positivo, è che le condizioni contrattuali sono – almeno apparentemente – migliorate. Per ridurre i rischi di pesanti sanzioni, i datori di lavoro della Piana del Sele sono molto più propensi rispetto al passato a dichiarare i rapporti di lavoro. Tuttavia, il lavoro sommerso resta come elemento del “lavoro grigio”, dato che è prassi ancora diffusa dichiarare solo una parte delle giornate lavorate per abbattere i costi contributivi. Le interviste hanno evidenziato come sia prassi diffusa l’instaurazione di un “patto” tra lavoratore e imprenditore che non è necessariamente siglato in un regime di costrizione ma che si fonda piuttosto sul consenso tra le parti. I lavoratori spesso assolvono il comportamento degli imprenditori e ritengono che questo modo di operare sia l’unica opzione che consente alle imprese locali di sopravvivere in un contesto globale competitivo. Inoltre, gli stessi lavoratori ne raccolgono vantaggi illusori, integrando il salario con i sussidi concessi dal sistema di protezione sociale. Questo fenomeno non è certo nuovo ed è ampiamente documentato in letteratura (Palidda, De Martino *et al.*, 2016; Leccese, 2018). Nella Piana del Sele si sta consolidando un mercato del lavoro grigio nelle cui pieghe si nascondono le diverse forme di sfruttamento discrezionali.

In breve, dalla nostra indagine emerge che il mercato del lavoro agro-alimentare locale concede la possibilità di veder regolarizzata la propria posizione di lavoratore e migrante a buona parte delle donne straniere, ma allo stesso tempo ne nega i diritti sociali e civili. Le lavoratrici assolvono le funzioni più umili con carichi di lavoro incessanti e con scarse tutele e salari molto al disotto di quelli ricevuti dai colleghi maschi (già di per sé lontani da quelli previsti dalla contrattazione nazionale). Il settore agricolo della Piana del Sele non può essere descritto come uno spazio arretrato; tuttavia, accanto alle forme più moderne di lavoro troviamo quelle più tradizionale a elevato sfruttamento. In questo segmento marginale sono segregate le donne straniere vittime di una fragilizzazione che deriva dal paradosso dell’attuale politica migratoria di *governance* dei flussi.



1.7 Riferimenti Bibliografici

Ambrosini M. (2011), *Sociologia delle migrazioni*, Il Mulino, Bologna.

Avallone G. (2017), *Sfruttamento e resistenze. Migrazioni e agricoltura in Europa, Italia, Piana del Sele*, Ombre corte, Verona.

Avallone G., Niang D. (2018), *La linea del colore. Agricoltura campana e lavoro migrante*, in Bruno G. C., a cura di, *Lavoratori stranieri in agricoltura in Campania. Una ricerca sui fenomeni discriminatori*, CNR edizioni, Roma.

Avola M., Cortese A. e Palidda R. (2005), *I confini mobili di una competizione invisibile. L'evoluzione dei rapporti competitivi tra manodopera locale e immigrati in Sicilia*, in Lombardi M., a cura di, *Percorsi di integrazione degli immigrati e politiche attive del lavoro*, Franco Angeli, Milano: 227-273.

Beneduce R. (2019), *Etnopsichiatria, Sofferenza mentale e alterità fra storia, dominio e cultura*, Carocci, Roma.

Berger S. e Piore M. (1982), *Dualismo economico e politica nelle società industriali*, Il Mulino, Bologna.

Bertaux D. (1997), *Les Récits de vie*, Editions Nathan, Paris (trad. it.: Bichi R., a cura di, *Racconti di vita, La prospettiva etnosociologica*, Franco Angeli, Milano).

Calvanese F. (1989), *Emigrazione e politica migratoria negli anni Ottanta*. Atti del convegno, Salerno: Dipartimento di sociologia e scienza della politica, 16-18 maggio.

Calvanese F. e Pugliese E. (1991), *La presenza straniera in Italia. Il caso della Campania*, Franco Angeli, Milano.

Carchedi F. (2020), *Vite capovolte*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna.

Carchedi F. (2021), *Recluse in casa*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna.

Casella D., a cura di (2020), *Gli operai agricoli in Italia*, CREA, Roma.

CEDAW (2010), *General Recommendation No. 28 of the Committee on the elimination of discrimination against women*, United Nation, New York.

Charmaz K. (2006). *Constructing Grounded Theory*, Sage, London.

Chirivì M. e Moffa G. (2021), *Nell'inventario delle prestazioni a sostegno del reddito per la popolazione straniera: il reddito di cittadinanza*, in Cavalca G., a cura di, *Reddito di Cittadinanza: verso un welfare più universalistico?*, Franco Angeli, Milano: 123-160.

Coleti F. e Cavaliere G. (2011), *Si può fare come combattere lo sfruttamento lavorativo*, L'ancora del Mediterraneo, Napoli.

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

Crenshaw K. (1991), *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour*, «Stanford Law Review», 43: 1241-1299.



Degani P. e De Stefani P. (2020), *Addressing Migrant Women's Intersecting Vulnerabilities. Refugee Protection, Anti-trafficking and Anti-violence Referral Patterns in Italy*, «Peace Human Rights Governance», 4, 1: 113-152.

Farace S. (2021), *Focus Socio-Economic sulla Città di Battipaglia*, Fondazione Saccone, Battipaglia (SA).

Fineman A. (2016), *Equality, Autonomy, and the Vulnerable Subject in Law and Politics*, in Fineman M. A. e A. Grear, ed., *Vulnerability. Reflections on a New Ethical Foundation for Law and Politics*, Routledge, London.

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

Giammarinaro M. G. e 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: 81-114.

IDOS (2020), *Dossier Statistico Immigrazione*, Roma.

INPS (2020), *Tra Emergenza e Rilancio. XIX Rapporto Annuale*, Roma.

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

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.

Moffa G. (2012), *La resistibile ascesa del lavoro flessibile. Incidenti e morti sul lavoro*, Futura, Perugia.

Moffa G., a cura di (2011), *Prostituzione migrante in Campania. La questione dei clienti*, Roma: EDIESSE.

Nussbaum M. (2011), *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*, il Mulino, Bologna.

Omizzolo M. (2018), *La comunità indiana in provincia di Latina tra sfruttamento lavorativo, nuova legge contro il caporalato e il ruolo essenziale dei servizi sociali: il caso del progetto Bella Farnia*, in Omizzolo M., a cura di, *Migranti e Diritti*, Centro Studi Tempi Moderni, Macerata.

Omizzolo M., Romanelli M. e Mizzi B. (2021), *Lo sfruttamento lavorativo delle donne migranti nella filiera agro-alimentare: il caso dell'Agro Pontino*, Coordinamento WeWorld-GVC, Roma.

Palidda R. (2020), *Poco benessere e molto sfruttamento. I costi dell'oro verde per le migranti tunisine e rumene nell'agricoltura ragusana* in Cortese A., Pallida R., *L'onda invisibile, rumeni e tunisini nell'agricoltura siciliana*, Franco Angeli, Milano



Palumbo L. e Sciarba A. (2015), *Vulnerability to forced labour and trafficking: the case of Romanian women in the agricultural sector in Sicily*, «Anti-Trafficking Review», 5: 89-110.

Pastore B. (2018), *Vulnerabilità*, in Barbari L. e De Vanna F., a cura, *Il diritto al viaggio. Abbecedario delle Migrazioni*, Giappichelli, Torino: p. 313.

Rigo E. (2019), *La vulnerabilità nella pratica del diritto d'asilo: una categoria di genere?*, «Etica & Politica/Ethics & Politics», 21, 3: 343-360.

Sarti R. (2009), *La costruzione dell'identità di genere nei lavoratori domestici*, in Catanzaro R. et al., a cura di, *Il lavoro domestico straniero in Italia*, Il Mulino, Bologna: 59-74.

Staiano F. (2018), *La discriminazione delle lavoratrici straniere nel settore agricolo: il quadro emerso dal Progetto Net.Work-Rete antidiscriminazione*, in Bruno G. C., a cura di, *Lavoratori stranieri in agricoltura in Campania. Una ricerca sui fenomeni discriminatori*, CNR edizioni, Roma.

Zapata-Barrero R. and Yalaz E., eds. (2018), *Qualitative Research in European Migration Studies*, Springer, Cham.

Sitografia

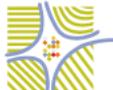
Galeazzi G. (2020), *Braccianti straniere discriminate, il grido d'allarme dei campi rosa*, «Interris», 6 giugno 2020. <https://www.interris.it/la-voce-degli-ultimi/agricoltura-sono-le-braccianti-straniere-le-piu-esposte-al-rischio-sfruttamento/>, ultima consultazione il 24 gennaio 2021.

Mira A. M. (2018), *Reportage caporalato. Schiavi nelle serre, i diritti si sono fermati a Eboli*, «Avvenire», 29 luglio 2018. <https://www.avvenire.it/attualita/pagine/nelle-serre-schiavi-dei-pesticidi-i-diritti-si-sono-fermati-a-eboli>, ultima consultazione il 1° febbraio 2022.

Pellegrino A. (2019), *Tratta degli schiavi: maxi operazione nel Salernitano contro lo sfruttamento dell'immigrazione clandestina*, «Repubblica», 18 marzo 2019. https://napoli.repubblica.it/cronaca/2019/03/18/news/salerno_immigrazione_clandestina_tratta_schiavi-221865737/, ultima consultazione il 28 gennaio 2021.



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 Salerno





CAPITOLO 1

Strumenti normativi a sostegno dell'efficienza delle filiere ortofrutticole,

di Laura Costantino

1.1 Premessa

Le filiere produttive agroalimentari presentano alcune caratteristiche peculiari che necessitano di soluzioni giuridiche specifiche. Il lato dell'offerta è caratterizzato da una elevata frammentarietà del tessuto produttivo, che determina importanti conseguenze in termini di posizionamento dell'impresa agricola sul mercato. La redditività dell'impresa agricola, legata agli obiettivi di tutela del lavoro e degli equi rapporti sociali, dipende da fattori endogeni legati alla diversa forza contrattuale dei produttori rispetto alle imprese di trasformazione e alla grande distribuzione organizzata, che veicolano spesso le condizioni di vendita dei prodotti agricoli. Questi ultimi, specie gli ortofrutticoli freschi, sono, poi, caratterizzati da una elevata deperibilità, che incide significativamente sui tempi di vendita, ponendo l'imprenditore agricolo in una condizione di sostanziale dipendenza rispetto alle esigenze degli acquirenti.

La legislazione europea ha introdotto discipline specifiche per il settore agricolo, che prevedono da un lato il ruolo centrale dell'associazionismo economico, al quale è affidato il compito di aggregare l'offerta e immettere il prodotto sul mercato. La disciplina generale sulla concorrenza, che vieta gli accordi e le pratiche tra imprese che possano limitare o falsare il libero mercato, trova importanti deroghe nel settore agricolo, con riferimento alla possibilità, affidata alle OP, di programmare la produzione e individuare il miglior prezzo di mercato per la vendita dei prodotti agricoli (nella specie, ortofrutticoli), con l'unico limite del divieto di fissazione del prezzo. Con riferimento all'obiettivo di strutturare al meglio la filiera agroalimentare, intervenendo in una logica di mercato e in considerazione dei diversi attori economici, alle OI è affidato il compito di stipulare accordi che prevedano condizioni contrattuali da tradurre, poi, nei singoli contratti di vendita.

La filiera del pomodoro rappresenta una esperienza abbastanza matura con riferimento al ruolo svolto dalle OP e dalle OI. Gli accordi di filiera, suddivisi tra centro-nord e centro-sud, includono, ormai da qualche anno, obblighi volti al rispetto dei contratti di lavoro



per i lavoratori agricoli, responsabilizzando tutti gli operatori economici che beneficiano delle operazioni di raccolta del prodotto, non solo, dunque, l'imprenditore agricolo.

Obiettivo della presente ricerca è individuare le soluzioni giuridiche adottate per superare i problemi legati alla scarsa redditività delle imprese agricole e intervenire sulla determinazione del prezzo del prodotto; analizzare la recentissima normativa sulle pratiche commerciali sleali che introduce importanti novità nel panorama normativo nazionale; e infine presentare possibili modelli di costruzione di filiere etiche del pomodoro da industria.

1.2 Il ruolo centrale dell'aggregazione

La Politica agricola comune in Europa ha visto un'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 dei 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. UE n. 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.

Si sottolinea come la legislazione consenta la pianificazione della produzione solo alle OP, nel rispetto delle regole che seguono. Per quanto la strutturazione del comparto produttivo per mezzo di tali organizzazioni non sia vincolante e, anzi, volontaria, alcune funzioni molto utili per l'ottimizzazione della filiera vengono affidate esclusivamente alle



OP. Dunque, la normativa nazionale e regionale che promuova la costituzione di OP avrebbe sicuramente il pregio di rendere più efficace la costruzione dell'impianto normativo europeo. Entrando nel dettaglio normativo, in primo luogo è opportuno precisare che 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. UE n. 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 a 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. UE n. 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. n. 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 dell'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.

1.3 La determinazione del prezzo dei prodotti agricoli:

L'attenzione al reddito delle imprese agricole è la premessa del documento rappresentativo del c.d. Green Deal: il passaggio ad un sistema alimentare sostenibile presuppone una "sussistenza sostenibile" per i produttori primari, ancora svantaggiati in termini di reddito; tra gli obiettivi indicati nel documento, si individua la necessità di preservare l'accessibilità economica degli alimenti, assicurando «rendimenti economici più equi nella catena di approvvigionamento (...) garantendo allo stesso tempo l'integrità del mercato unico e la salute e la sicurezza sul lavoro». L'evento che ha fornito la spinta decisiva verso una regolamentazione negoziale rigorosa è rappresentato dal crollo dei prezzi del latte crudo, avvenuto nel 2008/2009. Il reg. n. 261/2012 sui rapporti contrattuali nel settore del latte e dei prodotti lattiero-caseari (che ha modificato l'allora vigente Reg. n. 1234/2007), nasce dalla constatazione che il brusco calo dei prezzi dei prodotti lattiero-caseari di base non si è tradotto in una diminuzione dei prezzi di questi prodotti a livello dei consumatori; nella maggior parte dei Paesi e per la maggior parte dei prodotti del settore del latte e dei prodotti lattiero-caseari è, così, aumentato per i settori a valle il margine lordo; si è registrato uno squilibrio del potere di contrattazione all'interno della filiera tra agricoltori e latterie, che può portare a pratiche commerciali sleali; in particolare gli agricoltori al momento della consegna non sono in grado di sapere che prezzo otterranno per il loro latte, in quanto di frequente il prezzo è fissato dalle latterie molto più tardi.

Dall'entrata in vigore del regolamento, dunque, gli Stati membri possono prevedere che i contratti di fornitura di latte crudo siano stipulati in forma scritta; in tal caso, il contratto o l'offerta scritta (da stipulare prima della consegna) devono contenere i seguenti elementi: prezzo (determinato o determinabile); volume di latte crudo da consegnare; durata del contratto (determinata o indeterminata, con clausole di risoluzione); modalità e termini di pagamento; modalità per la raccolta e la consegna del latte crudo; norme applicabili in caso di forza maggiore. Con l'introduzione del Regolamento n. 1308/2013 il legislatore europeo ha previsto che gli Stati possano estendere la disciplina sulle relazioni negoziali nel settore del latte, anche ad altri settori (art. 168). Una ulteriore modifica è stata successivamente introdotta a seguito dell'entrata in vigore del Reg n. 2017/2392 (c.d. "Regolamento Omnibus"): l'art. 168 è stato



modificato con l'introduzione del par. 1-bis: qualora gli Stati membri non si avvalgano delle possibilità previste dal par. 1, un produttore, un'organizzazione di produttori o un'associazione di organizzazioni di produttori, con riguardo ai prodotti agricoli in un settore di cui all'art. 1, par. 2, diverso dal settore del latte, dei prodotti lattiero-caseari e dello zucchero, può esigere che la consegna dei suoi prodotti a un trasformatore o distributore formi oggetto di un contratto scritto tra le parti e/o di un'offerta scritta per un contratto da parte dei primi acquirenti.

In difetto di determinazione da parte dello Stato, il singolo produttore, OP o AOP possono esigere, dunque, che la consegna dei prodotti ad un trasformatore o distributore formi oggetto di un contratto scritto; l'obbligatorietà non opera se il primo acquirente è una micro impresa, piccola impresa o media impresa (ai sensi della Raccomandazione 2003/361/Ce). Dunque, il formalismo negoziale introdotto dal legislatore a tutela delle relazioni negoziali "sensibili" riceve un'importante eccezione, ovvero l'obbligatorietà della forma scritta opera solo in presenza di una grande impresa acquirente. Il requisito dimensionale individuato dal legislatore europeo per determinare le ipotesi di obbligatorietà dei vincoli negoziali viene riproposto anche nella Direttiva n. 2019/633 sulle pratiche commerciali sleali nei rapporti tra imprese nella filiera agricola e alimentare. Se le norme fin qui citate hanno introdotto importanti vincoli negoziali a tutela della condizione reddituale dell'imprenditore agricolo, resta il problema della determinazione del prezzo del prodotto.

Quanto agli elementi normativi utili sotto quest'ultimo profilo, il Reg. n. 1308/2013, all'art. 168, stabilisce che il prezzo «è fisso ed è stabilito nel contratto o è calcolato combinando vari fattori stabiliti nel contratto, che possono comprendere indicatori di mercato che riflettono cambiamenti nelle condizioni di mercato, le quantità consegnate e la qualità o la composizione dei prodotti agricoli consegnati». Seppure la norma appaia importante nell'ottica di individuazione di parametri per la determinazione del prezzo, gli indici di riferimento introdotti dal legislatore non rappresentano elementi oggettivi che siano in grado da soli di assicurare un prezzo equo; in riferimento alla quantità, è evidente che questa è condizionata da variabili difficilmente governabili dall'impresa agricola e dunque non può rappresentare una clausola di sicurezza; quanto alla qualità, questa è spesso stabilita a monte dall'acquirente (si pensi ai contratti di integrazione verticale) e dunque può rappresentare un elemento addirittura determinante la risoluzione del contratto (o il suo mancato rinnovo ove si tratti di contratti di durata).

All'art. 157, 1, lett. c), è stato inserito, sempre per mezzo del Regolamento Omnibus, il punto XV, in riferimento agli obiettivi delle OI, ovvero stabilire clausole standard di



ripartizione del valore ai sensi dell'art. 172-bis, comprendenti utili e perdite di mercato, determinando le modalità di ripartizione di eventuali evoluzioni dei relativi prezzi di mercato dei prodotti interessati o di altri mercati di materie prime. Ai sensi dell'art. 172 bis, fatte salve eventuali clausole di ripartizione del valore specifiche nel settore dello zucchero, gli agricoltori, comprese le associazioni di agricoltori, possono convenire con gli altri operatori economici che operano lungo la filiera, clausole di ripartizione del valore, comprendenti utili e perdite di mercato, determinando le modalità di ripartizione tra di loro di eventuali evoluzioni dei relativi prezzi del mercato per i prodotti interessati o di altri mercati di materie prime.

Il d.lgs. n. 198/2021 di attuazione della direttiva, ha introdotto regole potenzialmente efficaci, 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 corrispettività 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, utilizzato spesso proprio nella filiera del pomodoro da industria, è stato 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 una 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 Gli effetti dell'inefficienza della filiera sulla redditività dell'impresa agricola

Negli ultimi anni, l'attenzione del legislatore europeo verso la ricerca di una maggiore efficienza della filiera agroalimentare è cresciuta proporzionalmente all'apertura al mercato della politica agricola comune, ormai sottratta all'intervento pubblico. Nella Comunicazione della Commissione *sul miglior funzionamento della filiera alimentare* in Europa (COM 2009 – 591 def) e nella Risoluzione del Parlamento europeo del 16 maggio 2017 *sull'iniziativa sull'efficienza sotto il profilo delle risorse: ridurre lo spreco alimentare, migliorare la sicurezza alimentare*, si inquadra il problema dell'inefficienza della filiera alimentare intorno alla diffusione di pratiche commerciali sleali nei rapporti contrattuali lungo la filiera agroalimentare, e delle conseguenze, prima fra tutte la produzione di spreco alimentare.



L'utilizzo di pratiche commerciali sleali tra imprese e l'instabilità dei prezzi dei prodotti alimentari e delle materie prime agricole rappresentano le due principali preoccupazioni dell'Unione Europea, in quanto comportano una serie di problematiche strutturali che indeboliscono la filiera. Una di queste è rappresentata dal crescente impoverimento dei produttori agricoli, a fronte di un costante aumento del margine di guadagno delle imprese di trasformazione e dei commercianti all'ingrosso. Al fine di cercare una risposta normativa adeguata all'esigenza di tutela del reddito dei produttori agricoli, si sottolinea l'importanza di una maggiore trasparenza sulla formazione dei prezzi lungo la filiera e di interventi correttivi sull'abuso di posizione dominante da parte di alcuni attori economici operanti lungo la filiera agroalimentare (imprese fornitrici di fattori produttivi agli imprenditori agricoli, imprese di trasformazione, grande distribuzione organizzata) e più in generale si evidenzia che la presenza di situazioni di squilibrio del potere negoziale è la prima fondamentale causa dell'impoverimento dei produttori agricoli. Lo squilibrio nel potere negoziale lungo la catena agroalimentare è al centro di attenzione di una distinta Risoluzione del Parlamento europeo che, nel quadro della costruzione delle attuali regole sul divieto di pratiche commerciali sleali, fa luce sulla diffusione di pratiche quali, ad esempio, pagamenti tardivi, modifiche unilaterali dei contratti, mancanza di informazione sulla formazione dei prezzi, abusi di potere di mercato (Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2012 sugli *squilibri della catena di distribuzione alimentare*).

La conseguenza dell'asimmetria del potere negoziale è senza dubbio il rischio di messa in atto di pratiche commerciali sleali, ma anche l'uscita dalla filiera di tutti quei prodotti che non corrispondono alle precise indicazioni qualitative imposte dall'acquirente nei contratti con l'impresa agricola²¹. Infatti, i contratti di fornitura di prodotti agricoli indicano la qualità esatta dei prodotti, oltre che la quantità degli stessi. Dunque, l'attività agricola dovrà conformarsi alle richieste delle imprese commerciali, pena la risoluzione dei contratti e l'impossibilità di immettere sul mercato prodotti altamente deperibili in un brevissimo lasso di tempo. Altra possibile conseguenza riguarda il mancato raccolto del prodotto agricolo, specie ortofrutta, nel caso in cui il prezzo di vendita o le condizioni pattuite non siano adeguatamente corrispondenti agli obiettivi reddituali dell'impresa agricola. Fino a quando la filiera agroalimentare non raggiungerà un equilibrio nelle relazioni contrattuali tra gli operatori economici coinvolti, garantendo prezzi equi e competitività, il reddito degli imprenditori agricoli sarà iniquo, la produzione agricola

²¹ La perdita di cibo, nella specie ortofrutta, a seguito della risoluzione ingiustificata di un contratto di fornitura stipulato tra un produttore e la GDO, è ben indicata quale conseguenza della condotta illecita dell'impresa sanzionata dall'Autorità garante per la concorrenza ed il mercato nel primo provvedimento applicativo dell'art. 62, d.l. 2012 n.1 (provvedimento AGCM n. 25797 del 22 dicembre 2015).



sarà spesso eccedentaria rispetto alla domanda delle grandi imprese di trasformazione o di vendita al dettaglio, causando sprechi di alimenti.

Nella Risoluzione del Parlamento europeo del 16 maggio 2017 *sull'iniziativa sull'efficienza sotto il profilo delle risorse: ridurre lo spreco alimentare, migliorare la sicurezza alimentare*, ai punti 86 e 87, si evidenzia espressamente la stretta connessione tra pratiche commerciali sleali nell'ambito della catena di approvvigionamento e sprechi alimentari (*"...le pratiche commerciali sleali nell'ambito della catena di approvvigionamento possono generare sprechi di alimenti; ... la soluzione del problema delle pratiche sleali migliorerà la posizione degli agricoltori, l'anello più debole della catena, e, inoltre, riducendo la sovrapproduzione e l'accumulo di eccedenze, potrà aiutare non solo a stabilizzare i prezzi e a offrire agli agricoltori prezzi ... equi e remunerativi, ma anche a ridurre sia gli sprechi alimentari nell'intera filiera sia le perdite generate nelle aziende agricole familiari; ... una più equa retribuzione dei produttori conferirebbe maggiore valore ai prodotti determinando una diminuzione degli sprechi alimentari negli anelli finali della catena di approvvigionamento"*). Superare le problematiche derivanti dalle situazioni di squilibrio del potere negoziale attraverso la regolamentazione delle condotte commerciali sleali è condizione indispensabile per il raggiungimento dell'obiettivo di efficienza e sostenibilità delle filiere agroalimentari.



1.5 Bibliografia

Alessi R., Pisciotta G., *L'impresa agricola*, in *Il codice civile, Commentario* fondato da Schlesinger e diretto da Busnelli, Milano, 2010.

Carmignani S., voce *Filiera agroalimentare*, in *Digesto disc. Priv., Sezione civile, Aggiornamento*, 2018.

Costantino L., *La problematica degli sprechi nella filiera agroalimentare*, Bari, 2108.

Costato L., (a cura di), *Trattato breve di diritto agrario italiano e comunitario*, Padova, 2003.

Costato L., *La controriforma della PAC*, in *Riv. dir. agr.*, I, 2010, p. 369.

Costato L., *Agricoltura, ambiente e alimentazione nell'evoluzione del diritto dell'Unione Europea*, in *Riv. dir. agr.*, 2015, p. 210.

Iannarelli A., voce *Mercato agricolo europeo*, in *Enciclopedia del diritto*, 2008, p. 773.

Iannarelli A., *La strutturazione giuridica dei mercati nel sistema agroalimentare e l'art. 62 della legge 24 marzo 2012, n. 27: un pasticcio italiano in salsa francese*, in *Riv. dir. agr.*, 2012, p. 545.

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

Iannarelli A., *La tutela dei produttori agricoli nella filiera agro-alimentare alla luce della direttiva sulle pratiche commerciali sleali business to business*, in *Rivista di diritto agrario*, n.1, 2019, p.3.

Iannarelli A., Vecchione A., *L'impresa agricola*, in *Trattato di Diritto commerciale*, diretto da Bonocore, Torino, 2009.



CAPITOLO 2

Ambiti produttivi e filiere di valore nella Provincia di Salerno. Il caso del Pomodoro

di Gaetano Martino e Eleonora Mariano

2.1 Premessa

Il presente studio riguarda l'analisi della filiera del pomodoro da industria nel territorio della Provincia di Salerno. Gli studi di filiera sono usualmente intesi a identificare nella loro interezza i flussi e gli agenti che garantiscono il trasferimento di un prodotto dall'origine fino al consumo finale. La logica che presiede all'interesse ad uno studio specializzato in termini territoriali è ovviamente quella del caso di studio in cui l'attenzione analitica si rivolge non solo al sistema produzione scambio, ma anche al contesto sociale entro cui i processi rilevanti prendono forma, dimensione istituzionale e si svolgono. Gli studi di filiera sono così diffusi e consolidata la tradizione che li anima (Saccomandi, 1991) che non è necessario rappresentarne qui l'origine e la portata. Piuttosto vale la pena chiarire come, a fronte di una pure consolidata tradizione analitica, la ricerca recente propone nuovi spunti di riflessione e chiavi di lettura.

Un approccio integrato da questi nuovi interessi è quello che qui è stato seguito. Si è cercato cioè di mettere a fuoco le dimensioni istituzionali e organizzative dell'oggetto di studio e porre in risalto su questo sfondo i dati consegnati dall'interazione con gli esperti o forniti dalle statistiche ufficiali. Nel secondo capitolo del rapporto si presenta il disegno della ricerca e illustra in dettaglio la metodologia. Con il terzo capitolo si analizza la filiera del pomodoro in provincia di Salerno, definendone il sistema di offerta, di scambio, organizzazione e contratti. Il quarto capitolo è dedicato alle Osservazioni conclusive.



2.2 Metodo

Metodo misto di ricerca

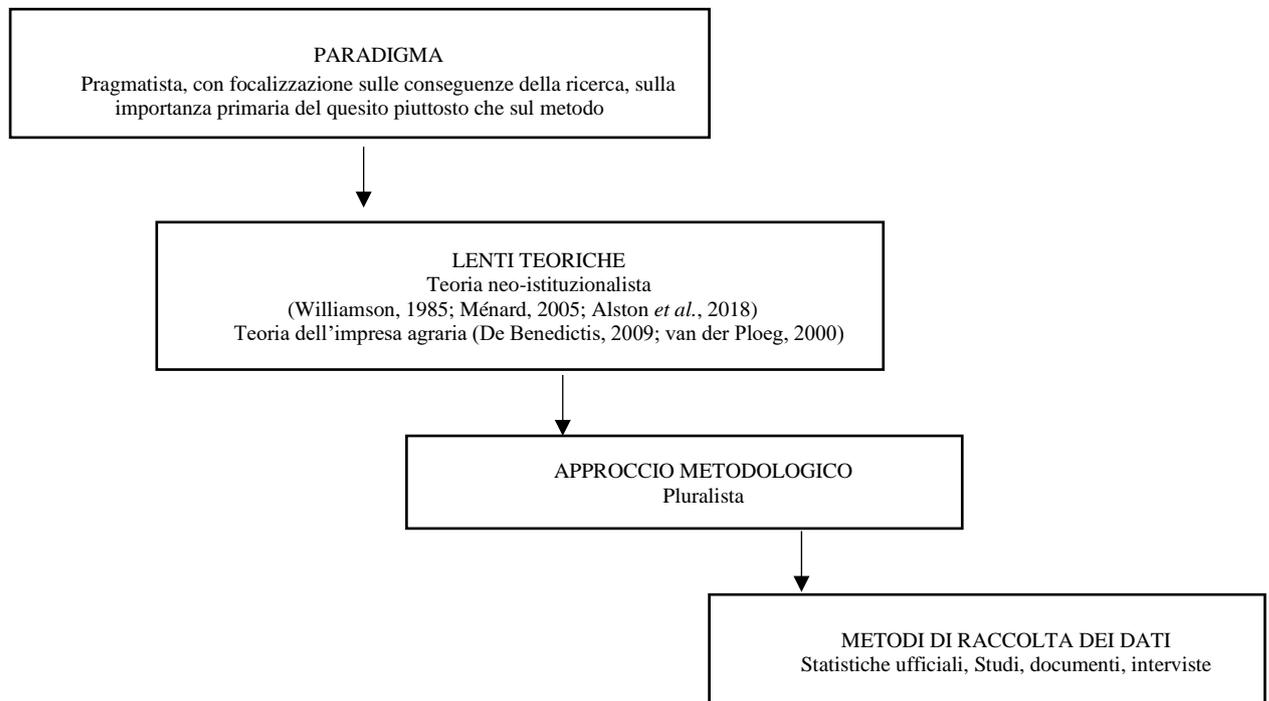
La ricerca adotta un metodo sia qualitativo che quantitativo (*mixed method*). I metodi di ricerca misti includono almeno un metodo quantitativo (*disegnato per raccogliere numeri*) e almeno un metodo qualitativo (*disegnato per raccogliere testi*) (Plano Clark e Creswell, 2017). In particolare le analisi qualitative sono condotte contemporaneamente a quelle quantitative, secondo un approccio convergente (Plano Clark e Creswell, 2017; 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 1.4

Fig. 1: Inquadramento del metodo

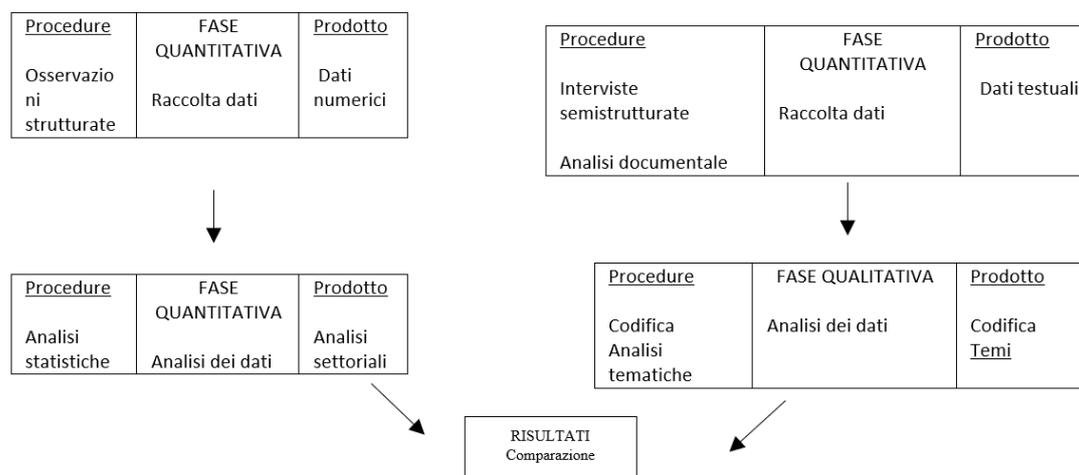


Fonte: ns elaborazione da Plano Clark e Creswell (2017)

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.

Fig. 2: Triangolazione dei metodi e dei dati



Fonte: ns elaborazione



Le interviste effettuate ai testimoni-chiave

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

Tab. 1: Piano delle interviste

N.	Nominativo persona intervistata	Ente/azienda
1	Segretaria regionale	Flai Campania
2	Segretario provincia Salerno	Flai Salerno
3	Dirigente	Flai Salerno
4	Dirigente	Cgil Campania
5	Imprenditore Conserve	Società esperanto
6	Imprenditore Conserve	Società esperanto
7	Imprenditrice	Società Orti conviviali
8	Imprenditrice	Società Orti conviviali
9	Dirigente	Az. Agr. Antichi Sapori
10	Dirigente	O.P. ABIOMED
11	Dirigente	Saliento Srl
12	Esperto filiera	Agronomo/esperto filiere
13	Esperto filiera	Tecnico
14	Dirigente	Osservatorio P. Rizzotto
15	Dirigente Settore agricoltura	Flai Nazionale

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 (*senso 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:

Tab. 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	<p>Può valutare la correttezza della rappresentazione della filiera del pomodoro da industria che le proponiamo?</p> <p>Può fornirci informazioni quantitative sulle fasi della filiera?</p> <p>Conosce i processi di formazione dei prezzi ai diversi stadi?</p> <p>Può fornirci informazioni circa l'occupazione della manodopera nel settore?</p>
Inerenti processi demografici	<p>Può fornirci informazioni circa le dinamiche demografiche nel settore, con particolare riferimento al subentro di giovani in posizioni imprenditoriali?</p> <p>Può fornirci informazioni sul ruolo dei processi demografici circa l'insediamento della popolazione nel territorio di riferimento?</p>
Inerenti le questioni di valore	Come giudica i fenomeni identificati in questa intervista (organizzazione, imprenditorialità, migrazione, sfruttamento, innovazione, sviluppo territoriale, concentrazione industriale)?

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.

La descrizione del sistema produttivo e commerciale del pomodoro da industria in Italia è stata svolta mediante consultazione e successiva analisi di dati e informazioni provenienti da diverse fonti informative. Tali dati hanno permesso di analizzare la produzione agricola (in termini di superfici e rese), le caratteristiche e le dimensioni del commercio nazionale ed internazionale, la struttura della domanda interna, l'organizzazione della filiera produttiva e l'organizzazione e catena del valore. La ricerca è stata condotta con un approccio descrittivo-interpretativo basato sull'osservazione del comparto della filiera del pomodoro da industria attraverso la letteratura scientifica,



rapporti istituzionali (Unione europea, Ministeri, Regioni, Centri di ricerca e analisi) e delle associazioni di categoria, nonché report e approfondimento di Organizzazioni che operano intorno alla filiera, articoli di stampa i dati ISTAT.

Le fonti informative

Le fonti informative individuate e analizzate sono di diversa natura: si tratta di un set di dati, informazioni, analisi e accordi quadro a diversa scala (regionale, nazionale, continentale e mondiale) aggiornati con cadenza periodica.

Nel dettaglio, il quadro informativo e statistico generale sui cui è basato il presente paragrafo, fa riferimento alle fonti di seguito descritte.

a. ISTAT – Istituto nazionale di statistica

La consultazione del dataset Istat sulla “Stima delle superfici e produzioni delle coltivazioni agrarie, floricole e delle piante intere da vaso” ha permesso di individuare dati strutturali, dal 2006 all’anno 2020, relativi alla produzione di pomodoro da industria in piena aria. In particolare, i dati sono individuati e analizzati sono relativi a superfici coltivate, produzione totale, produzione raccolta. Tali dati sono stati estrapolati con una scala geografica provinciale, in modo tale da poter far valutazioni sulle caratteristiche della produzione di pomodoro da industria nell’area oggetto di studio, comparando i risultati con valori a livello provinciale, regionale e nazionale. Questi dati sono rilevati da ISTAT seguendo una metodologia di tipo estimativo. Le stime sono state effettuate in base a valutazioni da parte di esperti locali del settore che sono dislocati sul territorio. Le stime degli esperti possono includere i risultati di verifiche dirette sul territorio, nonché le indicazioni provenienti da fonti esterne (ad esempio organismi professionali ed associazioni di produttori, fonti amministrative, fonti di dati ausiliari correlate con la coltivazione oggetto di stima).

b. ISMEA – Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare

Altre fonti informative analizzate sono i dati e i report prodotti da Ismea, l’Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare. L’ISMEA è un ente pubblico economico istituito con l'accorpamento dell'Istituto per Studi, Ricerche e Informazioni sul Mercato Agricolo e della Cassa per la Formazione della Proprietà Contadina (nel 1999) e per ultimo con l'accorpamento dell'Istituto sviluppo agroalimentare Spa e la Società gestione fondi per l'agroalimentare (SGFA) s.r.l. nel 2015. Nell'ambito delle sue funzioni istituzionali l'ISMEA realizza anche servizi informativi.



Le fonti informative che sono state analizzate sono i report generali redatti da ISMEA, nei quali sono state reperite informazioni relative al settore oggetto dello studio. In particolare sono stati consultati i seguenti report:

Report AgriMercati: un report continuativo di monitoraggio delle dinamiche congiunturali e di mercato del sistema agricolo e alimentare italiano. Il Report è pubblicato con cadenza trimestrale in forma sintetica, con un'analisi del quadro di insieme e alcune sezioni statistiche tematiche che consentono l'osservazione degli andamenti delle principali variabili (indicatori economici, prezzi, consumi, scambi, ecc.). Annualmente viene realizzato un Report di approfondimento per l'analisi di dettaglio.

Report acquisti domestici quali sono?

Report scambi con l'estero: report che pone sotto osservazione le dinamiche degli scambi con l'estero dell'Italia, evidenziando i cambiamenti dell'export e dell'import nel breve e nel medio periodo, relativamente ai principali settori dell'agroalimentare e ai più importanti mercati di riferimento.

Inoltre è stato analizzato un report specifico dedicato al settore redatto da ISMEA nel 2017 (I numeri della filiera del pomodoro da industria).

c. CREA - Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria

Il CREA (Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria) a partire dal 1947 elabora "l'Annuario dell'agricoltura italiana", al fine di analizzare l'andamento del sistema agro-alimentare nazionale ed evidenziare le sue linee evolutive. Nell'Annuario vengono trattati in modo sistematico i temi dell'integrazione dell'agricoltura italiana nel contesto economico nazionale e internazionale, dell'impiego dei fattori della produzione, delle strutture agricole, dell'intervento pubblico in agricoltura, dei complessi rapporti con l'ecosistema e con la società civile, delle dinamiche dei settori a monte e a valle, oltre a quelle relative alle singole produzioni agricole, inclusi i comparti della pesca e delle foreste.

Il Volume è frutto di analisi documentale, integrata con il ricorso a dati statistici desumibili dal Sistema Statistico Nazionale, di cui il CREA è parte, completata da indagini originali ad hoc e da un'attività di raccolta di informazioni reperibili presso soggetti pubblici e privati.



d. *UNIONE EUROPEA (Eurostat)*

Eurostat è l'ufficio statistico dell'Unione europea responsabile della pubblicazione di statiche e di indicatori di qualità a livello europeo per consentire confronti fra paesi e regioni. Tra gli ambiti di indagine dell'Eurostat c'è il settore primario per il quale vengono analizzati dati come la struttura aziendale, conti economici, prezzi ed indici agricoli e produzione. Per quanto riguarda la filiera del pomodoro da industria, sono stati reperiti dati a livello europeo relativi alla produzione e alle superfici commercio del prodotto trasformato, con proiezioni future.

e. *The World Processing Tomato Council*

Un'altra fonte informativa consultata per ottenere dati a livello internazionale è il "World Processing Tomato Council" (volumi raccolti a livello mondiale). Il WPTC è stato creato nel 1998 ad Avignone ed è costituito da organizzazioni dei coltivatori e dei trasformatori rappresentative della propria area di produzione.

f. *Organizzazione Interprofessionale del Pomodoro da Industria del Centro Sud*

Dal sito dell'OI del Pomodoro da Industria del Centro Sud è stato possibile reperire informazioni attraverso la consultazione di specifici documenti, come il "Contratto quadro d'area del bacino Centro Sud Italia per la campagna 2020" e il "Codice etico della sostenibilità sociale e ambientale dell'OI del Pomodoro da Industria del Centro Sud Italia".

g. *ANICAV*

Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali
<http://www.anicav.it/>



2.3 La filiera del pomodoro in Campania

La filiera del pomodoro da industria a livello nazionale

La fase agricola

La fase agricola del sistema di offerta del pomodoro da industria comprende tutte le imprese agricole coinvolte nella coltivazione, raccolta e offerta del prodotto. Queste imprese presentano forti diversità rispetto alla dimensione, alla scala produttiva del processo attivato, alla tecnologia e alla distribuzione geografica nel Paese. Di seguito si illustrano le caratteristiche principali di questa fase e, quindi, si presentano i risultati produttivi recenti.

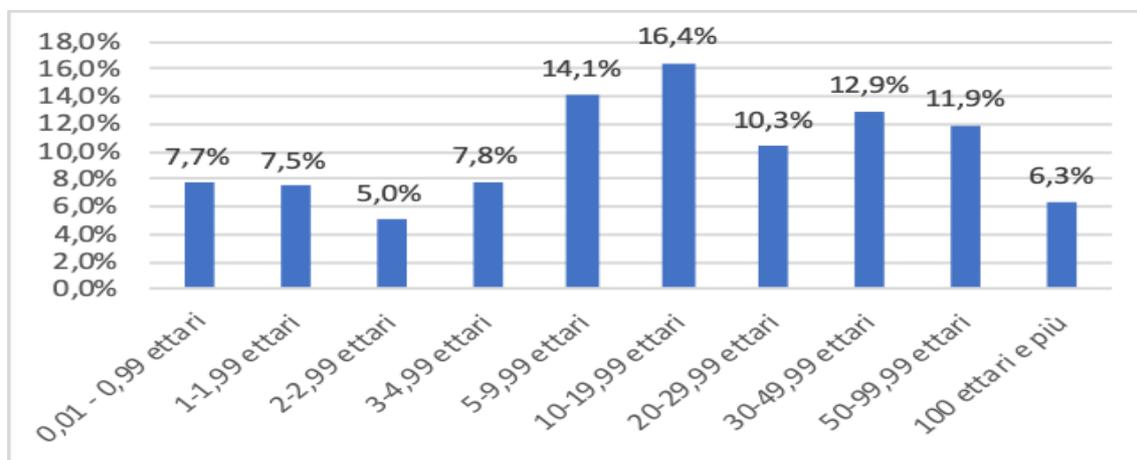
Le imprese agricole nel complesso

Con riferimento alle imprese agricole operanti nell'ambito della produzione del pomodoro da industria, secondo il sesto censimento dell'Agricoltura di ISTAT, nel 2010 risultavano attive 9.564 aziende a livello nazionale.

La distribuzione per dimensione della superficie

Esiste una importante variabilità nelle caratteristiche produttive e dimensionali delle imprese produttrici. In particolare, emerge come queste possano variare da aziende con superfici ridottissime, addirittura sotto l'ettaro (che rappresentano il 7,7% del totale delle aziende coinvolte da tale produzione) ad aziende con oltre 100 ettari (rappresentanti circa il 6,3% del totale delle aziende). Nel mezzo si trova la maggior parte delle imprese. In generale si evidenzia come oltre il 42% del totale delle imprese sia caratterizzato dall'aver una superficie inferiore ai 10 ha.

Fig. 3: Dimensione aziende agricole in Italia per classe di dimensione



Fonte: ISTAT

La distribuzione geografica: il distretto del Nord e il distretto del Centro-Sud

Le aree maggiormente coinvolte nella produzione di pomodoro da industria sono concentrate in determinate province del Nord e del Sud Italia. In particolare, al Nord sono interessate maggiormente l'Emilia-Romagna, soprattutto nelle provincie di Ferrara, Piacenza, Parma, Ravenna; la Toscana (con particolare riferimento all'area del grossetano). Nel Sud-Italia la maggiore quantità di produzione è legata alle provincie di Caserta, Foggia, nei territori tra Nocera e Sarno (Campania) e alla provincia di Potenza.

Una delle differenze principali che emerge tra i due distretti è la concentrazione non solo a livello di produzione primaria ma a livello di intera filiera. Il distretto del Nord ha, infatti, un maggior livello di concentrazione rispetto a quello del Sud, associando 21 aziende di trasformazione e 16 Organizzazioni di Produttori (OP), che rappresentano il 95% dei volumi prodotti e trasformati nell'area; il distretto del Sud, invece, associa ben 70 imprese di trasformazione che rappresentano il 95% del prodotto trasformato nell'area e 30 OP, che rappresentano l'89% del pomodoro coltivato. Anche la dimensione media aziendale vede un forte differenza tra le due aree del Paese: circa 5,5 ettari per azienda al Mezzogiorno contro 19 ettari a Nord.

La trasformazione

Per quanto riguarda la produzione agricola, a livello storico, ad un aumento della superficie coltivata nei primi 20 anni del secondo dopoguerra, ha fatto seguito nei decenni successivi una contrazione tendenziale delle superfici coltivate a fronte di un significativo



incremento delle rese e della produzione. In particolare, con riferimento all'ultima annata produttiva, l'ISTAT stima che **produzione totale** al 2021 ammonti a circa 5,68 milioni di tonnellate con un incremento del 6,7% rispetto all'annata precedente. Un dato che conferma l'incremento che era stato registrato nel 2020 (con 5,3 milioni di tonnellate prodotte) e che conferma la controtendenza rispetto alla serie registrata dal 2016 al 2019. Infatti dal 2016 (in cui si era registrata una produzione di 5,6 milioni di tonnellate) all'anno 2019 (con 4,8 milioni di tonnellate) sono stati registrati volumi di produzione totale progressivamente calanti corrispondenti ad un decremento del 14% nel periodo 2016-2019.

Per quanto riguarda invece il dato relativo alla **produzione effettivamente raccolta**, si evidenzia un andamento sovrapponibile a quello della produzione totale, con un valore a livello nazionale pari a 5,57 milioni di tonnellate raccolte. Secondo i dati riportati dal WPTC (WPTC Crop update as of 21 October 2021), la produzione finale in realtà è pari a 6,05 milioni di tonnellate da 71.217 ettari. L'aumento rispetto all'anno precedente è dovuto in gran parte a una stagione molto buona nel nord, dove la produzione ha raggiunto 3,09 milioni di tonnellate (più dei volumi dei contratti) cosa che non era mai successa prima. Il tempo è stato buono, nonostante alcune grandinate localizzate.

Nel sud, dopo un cattivo raccolto del 2020, questa è stata anche una stagione molto buona e probabilmente la migliore degli ultimi dieci anni con una resa media di 90,87 t/ha da 32.596 ettari, per una produzione finale di 2,96 milioni di tonnellate. Nell'analizzare la **differenza tra produzione totale e quella effettivamente raccolta** stimata da ISTAT (che può essere intesa come indice di efficienza del sistema produttivo primario) si evidenzia una tendenza chiara. Infatti, seppur tale dato rimane sostanzialmente costante a livello nazionale (generalmente sotto al 3% e nel 2021 pari all'1,85%). In particolare, nel distretto del Nord la produzione non raccolta rappresenta una piccola quota della produzione totale (dal 2018 al 2021 circa lo 0,20%), nel distretto del Centro-Sud tale dato si è generalmente pari al 4%, con un picco del 6% nell'annata 2017. Nel 2021 invece, secondo i dati ISTAT si è registrato un valore molto positivo, pari al 2,6%.

La differenza di efficienza tra i due comparti può essere spiegata non solo con la diffusione di patogeni o di eventi climatici avversi, ma anche all'andamento dei prezzi di mercato e al conseguente mancato o non soddisfacente accordo tra produttori e trasformatori. Questa circostanza deve essere tenuta in particolare evidenza come dato chiaro di connessione tra il potere di contrattazione e l'efficienza del processo. Tenendo in considerazione l'annata 2021, i buoni risultati del distretto del Sud sono stati, secondo



ANICAV, legati anche al fatto che gli unici problemi sono stati registrati a Caserta all'inizio della stagione a causa delle basse temperature. In Puglia, è stato invece registrata una sufficiente quantità di acqua nel bacino di Ochito, quindi la regione ha ottenuto un'ottima resa per ettaro. Grazie anche a questa congiuntura di fattori, quindi, nel 2021 l'Italia ha superato la Cina, tornando ad essere il secondo produttore al mondo di pomodoro trasformato dopo gli Stati Uniti (ANICAV, 2021).

Per il primo aspetto, dal punto di vista delle pratiche colturali si evidenzia la possibilità di ulteriori margini di miglioramento, soprattutto per le imprese piccole e medie che spesso non accedono a consulenza tecnica specializzata, basando il proprio operato in larga parte su manodopera familiare a volte poco qualificata (Cannata, 2014). Per quanto riguarda il secondo elemento, legato alla contrattazione tra le parti, nei paragrafi successivi si evidenzieranno le principali caratteristiche degli accordi e le cause che portano alla non sempre adeguato funzionamento degli stessi. Il confronto dell'andamento della produzione nell'ultimo biennio, rispecchia quello delle **superfici coltivate**. Nel 2021 si registra infatti un aumento a livello nazionale di 2.381 ettari coltivati (+ 3%): +1.604 ha coltivati nel distretto del Nord e +777 ha coltivati nel Distretto del Centro -Sud.

Andando a vedere il dettaglio tra i due bacini di produzione, per il 2021 nel Nord si registra una superficie dedicata alla produzione di pomodoro da industria pari a 39.404 ha; al centro-sud tale valore è pari a 37.746 ettari. Si segnala che il dato complessivo riportato da ISTAT si discosta di quasi 6.000 ettari dalle stime di ANICAV (71.217 ettari complessivamente coltivati contro i 77.150 stimati da ISTAT). Questa differenza è da imputare quasi esclusivamente alle stime per il distretto del centro-sud. Se, infatti, per il distretto del Nord l'associazione degli industriali ha individuato una superficie molto vicina a quella stimata dall'ISTAT (38.621 ettari); per il distretto del centro-sud, tale valore si discosta maggiormente: 37.746 ettari stimati da ISTAT contro i 32.596 stimati da ANICAV. I dati sulla trasformazione del pomodoro da industria in Italia sono stati estrapolati da ISTAT, EUROSTAT e da ISMEA.

Per quanto riguarda la prima fonte, sono stati analizzati i dati della rilevazione annuale della produzione industriale (Prodcom); indagine che realizza statistiche annuali sulla produzione industriale elaborate secondo metodi, concetti, definizioni e classificazioni armonizzati a livello comunitario. La rilevazione è condotta su tutte le unità locali produttive (stabilimenti) delle imprese industriali con almeno 20 addetti e su un campione rappresentativo delle imprese industriali tra 3 e 19 addetti. I dati sono elaborati e riportati all'universo sulla base delle informazioni rilevate presso le unità statistiche che hanno



collaborato alla rilevazione. I dati elaborati riportano, per singola voce merceologica, i livelli della produzione realizzata espressi in quantità e della produzione venduta espressa in quantità e in valore.

Sono stati analizzati ed estrapolati i valori di cinque categorie merceologiche, di seguito riportate:

- pomodori conservati ma non nell'aceto o acido acetico, escluse preparazioni alimentari a base di ortaggi;
- pomodori passati
- concentrato di pomodoro
- ketchup di pomodoro e altre salse a base di pomodoro
- succo di pomodoro, non fermentato, senza aggiunta di alcool

Dai dati emerge come nel biennio 2018-2019 la quantità di prodotto per le categorie prese in considerazione (escludendo il succo di pomodoro) in Italia si attesta intorno ai 3 milioni di tonnellate. In particolare la prima categoria (pomodori conservati ma non nell'aceto o acido acetico) rappresenta la maggior parte della quantità di prodotto trasformato (poco meno di 2 milioni di tonnellate). Il dettaglio dell'andamento della produzione realizzata in quantità (espressa in tonnellate) dal 2011 al 2019 per classi di prodotto è riportato nella tabella sottostante (Tab 3)

Tab. 3: Andamento della produzione di pomodoro da industria in Italia (t)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pomodoro da industria	4.823.000	4 671.300	4 671.300	4 080.000	5 365.700	5 458.500	5 075.100	5 250.300	4 729.000	5 198,6

Fonte: Eurostat 2020a

Il dettaglio per categoria di prodotto disponibile su database ISTAT è invece riportato nella tabella sottostante.



Tab. 4: Andamento della produzione trasformati derivanti da pomodoro da industria in Italia (t)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pomodori conservati	1431.686	1492049	1445305	1168232	1415359	1337280	1839016	1735190	1985798	2 364 385
Pomodori passati	787665	763033	1139437	1163429	1315562	1311245	1614342	803918	895466	1 076 830
Concentrato di pomodoro	521462	502882	436488	427818	462526	586451	628806	280333	327296	493 206
Ketchup di pomodoro e altre salse a base di pomodoro	65111	80166	104353	122429	136451	102269	115592	129790	174543	215 128
Totale prod	2805924	2838130	3125583	2881908	3329898	3337245	4197756	2949231	3383103	3072719

Fonte: nostra elaborazione da dati ISTAT

Analizzando la stessa base di dati ISTAT, è possibile individuare anche il dato inerente alla produzione effettivamente venduta. La comparazione tra la produzione realizzata e quella venduta evidenzia come per la categoria del pomodoro concentrato, la quantità effettivamente venduta si attesta, negli anni di riferimento, sempre intorno al 90% (91,53% nel 2020). Un valore superiore è relativo alla categoria “ketchup di pomodoro e altre salse a base di pomodoro”, per cui il rapporto tra quantità venduta e prodotta si attesta intorno al 96%. Per le rimanenti due categorie (pomodori passati e concentrato) tale valore è mediamente poco inferiore al 90% arrivando al 98,2% nel 2020). Per quanto riguarda invece la produzione di succo di pomodoro, le quantità prodotte (esprese in litri) sono riportate nella tabella seguente e mostrano chiaramente un andamento molto variabile, caratterizzato comunque da un importante diminuzione delle quantità prodotte nel biennio 20218-2019.

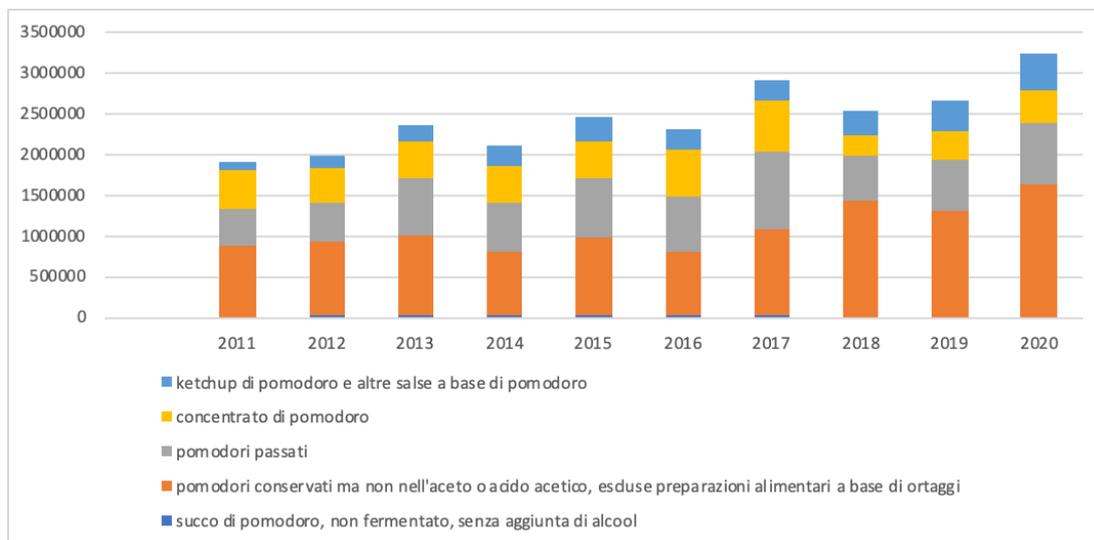
Tab. 5: Andamento della produzione succo di pomodoro in Italia (t)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Succo di pomodoro, non fermentato, senza aggiunta di alcool	17.176.488	26.982.685	36.831.945	35.897.075	37.357.733	53.179.955	57.525.501	7.456.344	9.349.976	6 671 478

Fonte: nostra elaborazione da dati ISTAT

Per le cinque categorie di prodotto trasformato preso in considerazione, nel 2020 il valore totale della produzione venduta era pari a 3.217.566 migliaia di euro. L'andamento di tale valore dall'anno 2011 e la ripartizione per categorie di prodotto (Fig. 3.2) evidenziano la predominanza, anche in termini di valore, della categoria "pomodoro conservato" che da sola rappresenta nel 2020 oltre il 50% del valore venduto. A seguire, i pomodori passati (22,87%), il ketchup di pomodoro e altre salse (14,42%) e il concentrato di pomodoro (13,84%).

Fig. 4: Andamento del valore totale della produzione venduta dei prodotti trasformati



Fonte: nostra elaborazione da ISTAT



Il commercio nazionale

Circa il 40% della produzione totale nazionale è consumato internamente; con un trend sempre in crescita. In particolare, nel corso del 2020, si sono registrati importanti incrementi dei valori venduti che sono cresciuti del 13,8% su base annua, con una particolare concentrazione nei mesi corrispondenti al *lockdown* nazionale. Sull'onda dell'emergenza, infatti, si è rilevato un cambiamento negli atteggiamenti dei consumatori sia rispetto ai prodotti acquistati che ai canali di vendita utilizzati. Soprattutto nella prima fase del *lockdown* è stata riscontrata una tendenza all'approvvigionamento di prodotti conservabili (tra i quali le conserve di pomodoro) per creare stock casalinghi e per fare in casa pane, pizza con una naturale penalizzazione dei prodotti ad alta deperibilità, sostituiti con quelli a maggior grado di conservazione (ISMEA, 2020).

Tale andamento che ha caratterizzato il breve periodo in realtà è l'ultima fase di un trend che è partito dal 2016. Secondo ISMEA (ISMEA, 2017), infatti nel 2016, si è interrotto il trend negativo delle vendite retail che proseguiva ormai da un decennio, almeno per alcune categorie di prodotto trasformato. Le performance migliori sono, infatti, state segnate dai sughi pronti e dalle passate. Soffermandosi sui dati più recenti, relativi al periodo gennaio-aprile 2017, le dinamiche tendono a confermare l'inversione del trend negativo: nel complesso le vendite dei prodotti dell'aggregato sono salite dell'1,7% in volume e dell'1,1% in valore. Le dinamiche negative che riguardano pelati e polpe risultano circoscritte al valore e sono risultate più attenuate, -2,6% nel primo caso e -1,3% nel secondo; risultano per lo più stabili (-0,1%) i volumi venduti di pelati e in crescita (+1,5%) quelli delle polpe.

La domanda interna

Considerando un consumo pro-capite annuo di circa 35 kg di pomodoro trasformato (Troccoli et al, 2017) si può stimare che i consumi interni siano pari a circa 2 milioni di tonnellate. Potendo trascurare le importazioni essendo una quantità limitata (secondo ISMEA 142.476,90 tonnellate nel 2019) è possibile asserire che i consumi interni siano legati quasi esclusivamente alla produzione nazionale, rappresentando circa il 40% della produzione nazionale.

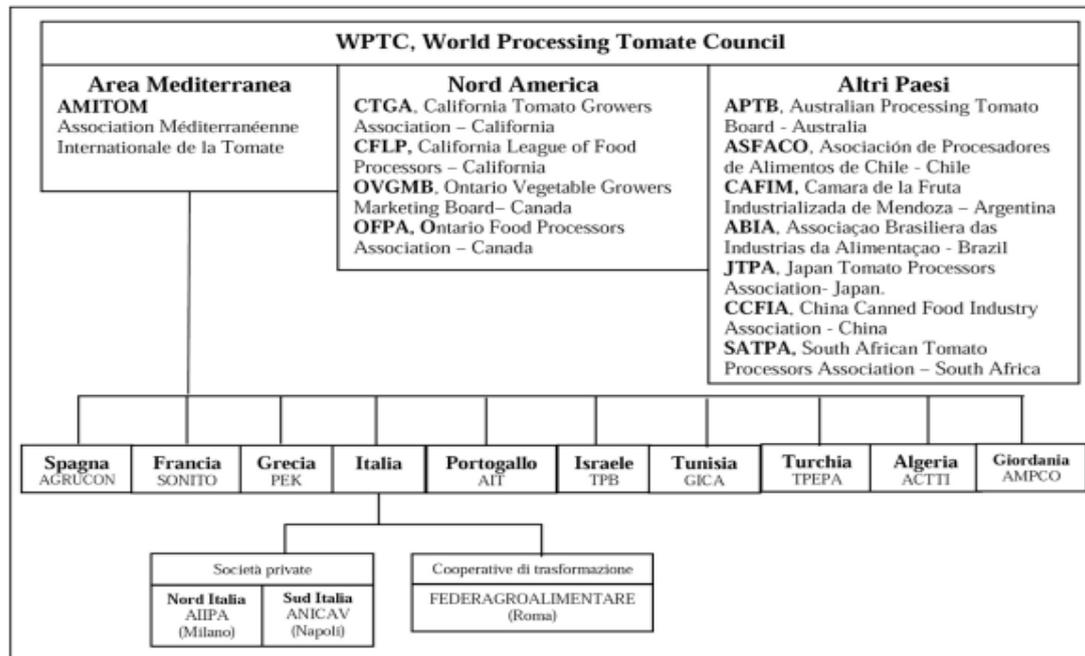


Il commercio internazionale

Per il 2021 la stima dei volumi mondiali di pomodoro destinato alla trasformazione sono pari a circa 39, 503 milioni di tonnellate, in aumento del 2,9% rispetto al 2020 (dati World Processing Tomato Council). La produzione mondiale risulta molto concentrata e legata a Stati Uniti, Italia e Cina che si confermano i principali produttori di pomodoro da industria, rispettivamente con quasi 11 milioni di tonnellate, 5,3 milioni di tonnellate e 5,2 milioni di tonnellate. Solo queste tre paesi rappresentano oltre il 56% della produzione totale. Di questi tre Paesi, si evidenzia la diminuzione della produzione legata alla Cina (-10%) e l'aumento in California (+7%). La Spagna e il Portogallo, diretti competitor comunitari dell'Italia, che avevano registrato nell'annata 2020 importanti decrementi della produzione (rispettivamente pari al -17% e al -10%) fanno registrare rispettivamente un +9 e + 11%. La filiera del pomodoro da industria a livello globale è definibile come rientrante in un modello "market-oriented" (Ciervo, 2013).

Le imprese che costituiscono il comparto, infatti, sono strutturate a livello globale e nazionale a in modo multiscalare (fig. 4.3): livello mondiale opera il World Processing Tomato Council; a scala mediterranea l'*Association Méditerranéenne Internationale de la Tomate* (AMITOM); a scala nazionale e per l'Italia, l'Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali (ANICAV). Tale strutturazione, associata al fatto che le imprese aderenti producono più del 95% del volume di pomodoro trasformato, controllando di fatto oltre il 95% del giro di affari della filiera e generando di conseguenza un accentramento di potere capace di imporre a scala mondiale il modello di produzione globale e ai diversi gradi della scala spaziale.

Fig. 5: *Strutturazione imprese di trasformazione del pomodoro da industria*



Le esportazioni

l'Italia è il primo esportatore mondiale di pomodoro trasformato, in particolare di polpe e pelati, che, dopo il vino, rappresenta la voce più importante nell'ambito delle esportazioni dei prodotti agroalimentare trasformati (ISMEA, 2019).

Secondo i dati ISMEA nel 2019 le quantità esportate erano pari 2,22 milioni di tonnellate (di cui circa la metà in UE e circa la metà fuori dall'Unione), con una variazione del +4,9% rispetto al 2018.

Tab. 6: *Export prodotti trasformati a base di pomodoro*

Export		Import		Saldo	
2021	var. vs anno prec	2021	var. vs anno prec	2021	var. vs anno prec
2.150.591,1	-7,7	211.807,0	40,2	1.938.784,1	-11,0

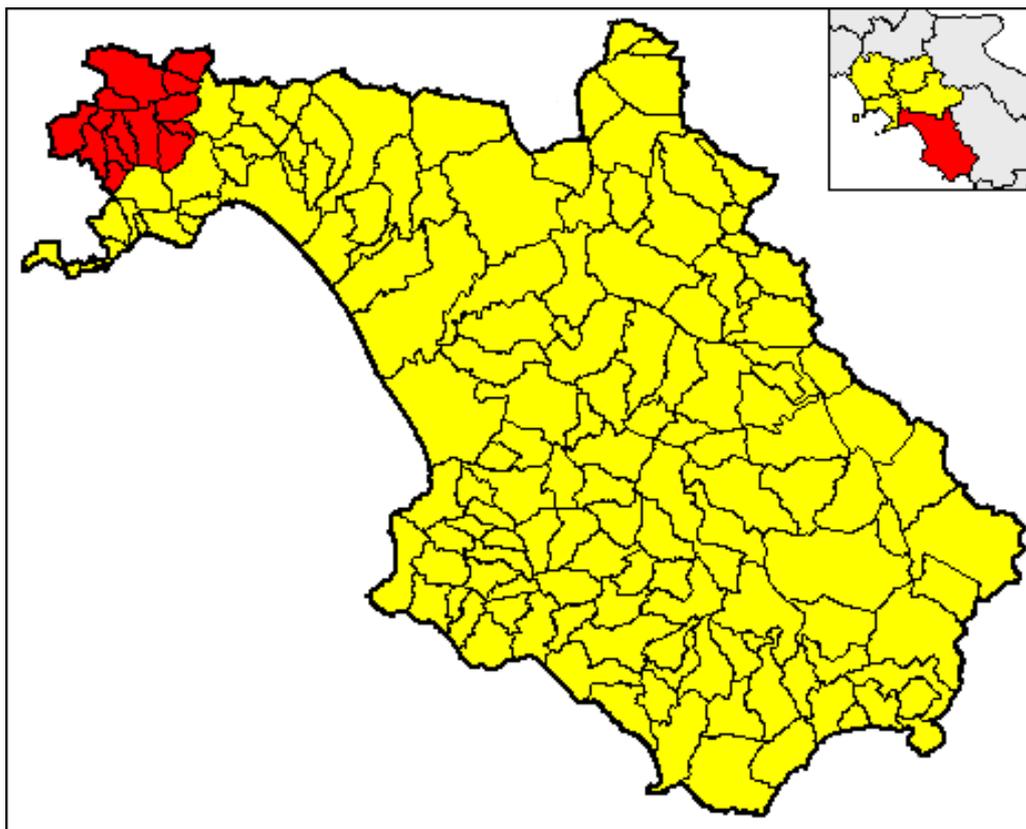
Fonte: ISMEA

Nel 2021 il valore dell'export italiano delle conserve di pomodori era pari a 2.150.591,6 €, con una variazione del -7,7% rispetto all'anno precedente. Tale dato va in controtendenza rispetto alle annate precedenti che, sia in termini di volumi che di valore, segnavano una crescita costante, pari al +18,8% del volume e all'11,2% del valore rispetto al quinquennio precedente (ISMEA, 2020). Essendo le quantità importate di modesta entità, il saldo è pari a 1.938.784,1 tonnellate nel 2021, con un decremento pari all'11% rispetto all'anno precedente.

2.4 La filiera del pomodoro da industria nella provincia di Salerno

Focus di questo report è l'area dell'Agro Nocerino-Sarnese, area il cui Centro nevralgico è rappresentato dai Comuni di Comune di Nocera Inferiore e di Sarno (Fig. 6)

Fig. 6. Posizione e confini dell'Agro Nocerino Sarnese



Fonte: wikipedia.org

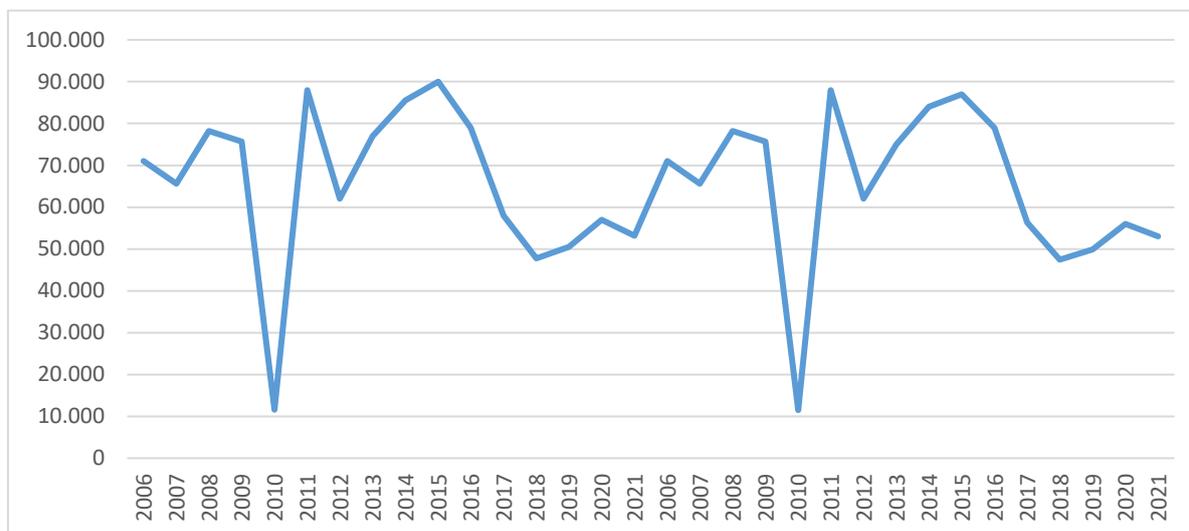


Dal punto di vista fisico, l'area comprende la Piana del Sarno, la Piana del Cavaiola e la parte terminale della Piana del Solofrana, con Sarno, Cavaiola e Solofrana che sono corsi d'acqua che solcano nell'ancor più ampio bacino idrografico del fiume Sarno. I limiti territoriali dell'Agro Nocerino Sarnese, si possono definire quindi a Sud nelle pendici dei Monti Lattati, a Nord nelle pendici dei Monti di Sarno e nell'Agro nolano e a Est nelle pendici dei Monti di Salerno, mentre a Ovest il confine sarebbe nei limiti di quella che viene indicata come Valle di Pompei. Dunque, l'estensione territoriale dell'Agro non è, facilmente definibile ma si può stimare in circa 400 chilometri quadrati (D'Aquino L, Innamorato F. P., 2019). Sempre secondo D'Aquino L e Innamorato F. P., 2019, i sistemi agricoli tipici dell'Agro nocerino sarnese, le cui caratteristiche sono pesantemente condizionate dalle peculiari condizioni pedoclimatiche e da ben definiti approcci agronomici, si ripetono, però, spostandosi verso Ovest e risalendo le pendici dei rilievi che delimitano l'Agro su tutti i lati. Pertanto, i confini naturali dell'"area agronomica" che ha come baricentro l'Agro nocerino sarnese possono quantomeno traslare a Ovest fino alla foce del Sarno nel Golfo di Torre Annunziata e comprendere anche le pendici basse del Vesuvio.

La produzione agricola

L'evoluzione della produzione di pomodoro da industria nella provincia di Salerno a partire dal 2006 è rappresentata nel grafico sottostante (Fig 7) e in quello successivo (Fig 8). L'evoluzione della produzione nell'area è invece rappresentata dal grafico che segue che mostra, a partire dal 2017 una produzione che si aggira intorno alle 50.000 t di prodotto, con un valore pari a 53.000 tonnellate nel 2021.

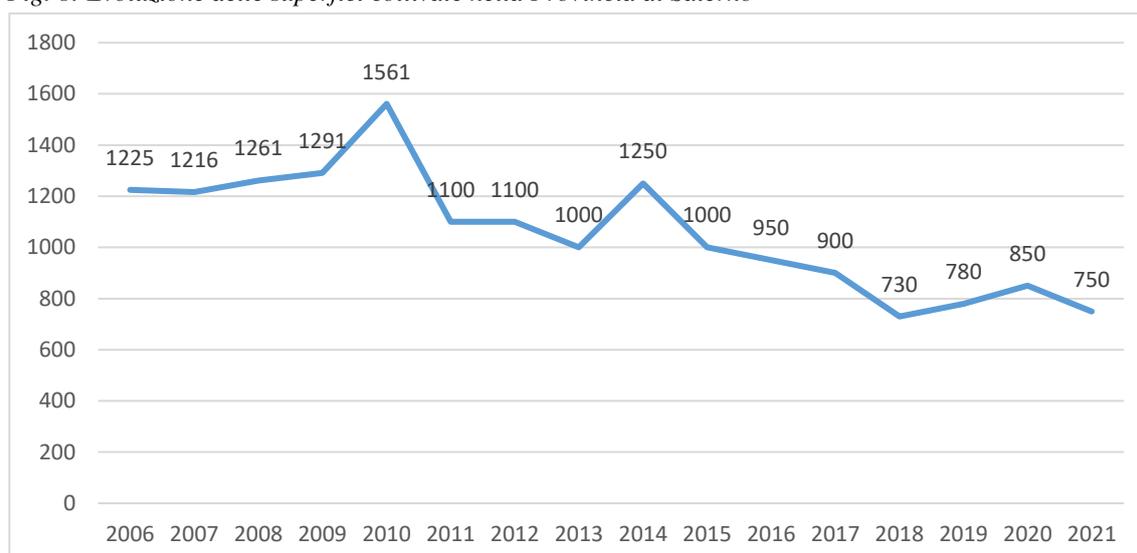
Fig. 7: Evoluzione della produzione di pomodoro da industria nella provincia di Salerno



Fonte: ns elaborazione su dati ISTAT

La resa negli anni è invece oscillata dal minimo di 74 t/ha registrato nel 2010 al massimo di 90 t/ha nel 2015 (nel 2021 il valore stimato è stato pari a 71 t/ha). Per quanto riguarda la superficie messa a coltura, questa ha subito un progressivo declino: dai 1.225 ha del 2006 (pari all'1,43% della superficie coltivata a pomodoro da industria a livello nazionale) ai 750 ha del 2021 (pari allo 0,97% della superficie coltivata a pomodoro da industria a livello nazionale).

Fig. 8: Evoluzione delle superfici coltivate nella Provincia di Salerno



Fonte: ns elaborazione su dati ISTAT



Questi valori, in realtà, riflettono una tendenza radicata a partire dagli anni '70: infatti, a partire dagli anni Settanta e poi più marcatamente negli anni Ottanta, la produzione del pomodoro da industria, storicamente predominante nella regione Campania, è stata spostata alla pianura foggiana e al Melfese-Alto Bradano in Basilicata. Tradizionalmente, infatti, la coltivazione del pomodoro è stata sempre legata regione dell'agro-nocerino-sarnese, in cui a partire dall'Unità d'Italia sono sorte le prime fabbriche di inscatolamento e trasformazione, poi sviluppatasi notevolmente nella prima metà del Novecento ed evolutesi nel corso del secondo dopoguerra. Anche a causa di questa dinamica, il territorio è stato caratterizzato, a partire dagli anni Cinquanta, a un processo di intensa urbanizzazione fino a raggiungere indici di densità demografica pari a quelli della vicina area metropolitana di Napoli (Brancaccio L., 2014).

Sempre secondo l'autore, le ragioni di questa densità produttiva possono essere fatte risalire ad alcuni fattori di localizzazione di ordine ambientale che in origine avevano favorito lo sviluppo di colture intensive di pregio (prima su tutte il pomodoro San Marzano) e successivamente l'insediamento, frequentemente nelle stesse aree e da parte degli stessi imprenditori agricoli, di linee produttive per la trasformazione del prodotto pomodoro. Questi fattori possono essere sintetizzati in tre punti:

una situazione climatica ottimale, con temperature miti in inverno e non particolarmente calde in estate, condizioni ideali per la coltivazione dei prodotti ortofrutticoli;

la particolare fertilità del suolo dovuta alla stratificazione di materiali alluvionali combinati con apporti piroclastici provenienti dall'attività del vicino Vesuvio;

una grande disponibilità d'acqua grazie alla presenza di due fiumi (Sarno e Solofrana) e un gran numero di corsi sotterranei, ai quali si può attingere facilmente mediante pozzi.

Questi fattori hanno portato il territorio dell'Agro Nocerino Sarnese a vivere una industrializzazione precoce. Infatti, già alla fine dell'Ottocento e poi con l'unità d'Italia nascono numero se aziende per la lavorazione del pomodoro San Marzano, allora intensivamente coltivato in zona (Brancaccio, 2014; Perrotta 2016). Nascono così moltissime aziende per la trasformazione, in prossimità dei terreni e delle colture agricole. Secondo Sales (1982) solo nella Provincia di Salerno, prima del 1929 si contavano oltre 100 aziende dedicate alla trasformazione e all'esportazione di pelato nei mercati di Stati Uniti, Inghilterra ed America del Sud, impiegando circa 12.000 addetti nel periodo estivo. Lavoratori ma, soprattutto, lavoratrici, come riportato nel corso dell'intervista svolta con un rappresentante di FLAI CGIL della Provincia di Salerno.



“La conduzione di queste aziende di piccole dimensioni specializzate quasi esclusivamente nella produzione di pelato, è stata basata anche sul sovra-sfruttamento del lavoro di circa 12.000 lavoratrici stagionali. Una stagionalità che è andata piano piano riducendosi, passando da un lavoro distribuito anche in tre mesi (luglio-settembre) ad un lavoro concentrato in meno di un mese (generalmente coincidente con il mese di agosto). Questa diminuzione di manodopera è dovuta anche alla riduzione della produzione di pelato che richiede un importante apporto di manodopera. Oggi, invece, la produzione è suddivisa tra pelato e concentrato”

(Int.1 Rappresentante FLAI Salerno)

Questa fase, di fatto, ha rappresentato anche una sorta di selezione di imprese, premiando chi è stato in grado di operare sui mercati internazionali.

Una prima selezione è stata legata al fatto che alcune aziende non sono state in grado di garantire livelli di sicurezza minimi del prodotto. Chi, quindi, non è stato in grado anche per questo aspetto di dialogare con altri mercati esteri è sparito; le altre imprese hanno invece continuato la propria attività. Si tratta di circa un centinaio di imprese e tra queste, si sono distinte con produzioni di qualità, anche realtà che a priori non sembravano essere in grado di esprimere potenzialità nei mercati internazionali.

(Int.2 Rappresentante FLAI CIGIL Salerno)

Brancaccio (2014) sottolinea poi come in generale questo sistema agricolo si sia sempre basato su una estrema parcellizzazione della proprietà caratterizzata da aree fertili con coltivazione intensiva, frazionate in piccoli e piccolissimi appezzamenti. Con questa base, la frammentazione e della proprietà fondiaria, comporta anche la polverizzazione del settore della trasformazione, caratterizzata dal secondo dopoguerra dalla nascita e diffusione di un fitto tessuto di piccole e piccolissime imprese conserviere, con un forte carattere familiare che nascono all'interno del mondo agricolo e contadino. Questo modello è quindi caratterizzato dal possesso di un piccolo appezzamento coltivato, da un modesto investimento iniziale e da molto lavoro (familiare e artigianale). Con la meccanizzazione dei processi produttivi, nel corso degli anni Sessanta, prende forma una filiera industriale composita che Brancaccio descrive così:

Attorno al settore conserviero, infatti, si sviluppa la produzione della banda stagnata per l'inscatolamento del pomodoro, degli imballaggi in legno, plastica e cartone, si moltiplicano le aziende di trasporto e di servizi. Ma soprattutto si nota in quegli anni la crescita del settore metalmeccanico per la produzione di macchine e impianti industriali. In molti casi queste imprese nascono dall'iniziativa di figure tecniche delle aziende



conserviere e degli scatolifici che decidono di mettersi in proprio. Il know-how dunque costituito dalla conoscenza minuta dei problemi tecnici delle linee di lavaggio, lavorazione e inscatolamento dell'ortofrutta (alla lavorazione del pomodoro si accompagnano nel corso del tempo altre produzioni minori: legumi, frutta e bevande). Anche in questo caso si tratta di realtà familiari: piccole unità produttive in grado di assecondare le specifiche esigenze dei produttori conservieri.

Intorno alla fine degli anni '80 una serie di fattori tra i quali la forte urbanizzazione con il conseguente consumo di suolo e la diminuzione di superficie coltivabile e una virosi di grande intensità, spinsero i produttori locali a cercare nuovi appezzamenti. Questa dinamica è poi spinta da un impulso esterno. Nello stesso periodo, infatti, la domanda crescente di concentrato proveniente dal mercato estero (principalmente dalla Cina) ha portato al progressivo mutamento della produzione: da pomodoro pelato a pomodoro concentrato.

Queste dinamiche hanno quindi indotto alcuni imprenditori a spostare gli impianti per far fronte agli altri costi di trasporto ma soprattutto hanno portato allo spostamento del baricentro della coltivazione del pomodoro verso la Capitanata, in provincia di Foggia, oggi principale area di produzione del distretto Sud. Tale area conta complessivamente circa 30 mila ettari coltivati e, secondo i dati ISTAT, nel 2021 il 19% della produzione di pomodoro da industria coltivato a livello nazionale (1.425.000 t). La permanenza dell'industria di trasformazione dell'area, nonostante la quota di materia prima si sia progressivamente ridotta, è chiaramente da legare alla presenza di infrastrutture e manodopera specializzata, ma anche capacità di sviluppare un adeguato sistema di collegamento con i principali snodi del commercio nazionale e internazionale, valorizzando così la posizione che già risultava strategica per le condizioni ambientali sopra descritte. In particolare, dal punto di vista logistico, i maggiori punti di forza individuati sono (Brancaccio, 2014).

- la vicinanza alle aree di coltivazione del pomodoro, anche quando, a seguito della
- saturazione urbanistica e della crisi della coltivazione del San Marzano, il tipico prodotto locale, si sono spostate per la gran parte in Puglia
- vicinanza ai porti della regione, dove transitano le merci destinate al mercato internazionale: Napoli (40 km) e Salerno (20 km)
- buone vie di collegamento per il trasporto su gomma e su ferro: lungo la direttrice est-ovest attraversano il territorio dell'Agro l'autostrada Napoli-Salerno (A3), la linea ferroviaria delle FF.SS. e la SS. 18; lungo la direttrice nord-sud, l'autostrada Caserta-Salerno (A30)



Inoltre, secondo alcuni autori, le industrie di trasformazione sono rimaste in Campania, non solo per la difficoltà di esportare strutture e conoscenze acquisite, ma anche per una forte opposizione degli attori della filiera che già operavano nell'area (Perrotta, 2015).

Tale permanenza non è, però, scevra di limiti e difficoltà tipiche non solo della struttura imprenditoriale tipicamente familiare e di piccole dimensioni, difficoltà che sono emerse con maggiore forza proprio a partire dagli anni ottanta, spinte anche dalla competizione sui mercati internazionali (principalmente ad opera di imprese spagnole e greche). Brancaccio descrive così tale difficoltà.

La gestione familiare delle imprese, le rivalità tra imprenditori, l'assenza di politiche integrate, i comportamenti speculativi e illegali (nato il caso delle truffe per ottenere i premi di produzione Cee), sono le ragioni principali del consolidamento di uno strato imprenditoriale conflittuale al suo interno, poco abituato alle strategie di sistema, che preferisce l'intermediazione politica e il comportamento opportunistico di breve termine. Nel frattempo anche la produzione agricola del pomodoro San Marzano entra in crisi: la crescita dei costi della manodopera (questo tipo di coltivazione ha bisogno di molto lavoro manuale), il consumo di suolo causato da una urbanizzazione disordinata e speculativa, una virosi delle piante provocano la scomparsa della tipica produzione locale (solo di recente recuperata, come prodotto di nicchia).

(Int. 3 Rappresentante FLAI Salerno)

Ad oggi, quindi, la materia prima viene coltivata principalmente in Provincia di Foggia e poi trasportato per la trasformazione alle industrie che, con l'eccezione della *Princes Industrie Alimentari* (PIA) di Incoronata (Foggia) e di altre due piccole fabbriche, sono quasi tutte situate in Campania, nell'area ridotta compresa tra le città di Angri e Scafati. (Perrotta, 2015). Tale dinamica, tra le altre cose, è rafforzata anche dalle dimensioni e dal numero di aziende in provincia di Foggia e dal progressivo grado di meccanizzazione della raccolta, come emerso dall'intervista effettuata ad un rappresentante Sindacale della provincia di Foggia.

Noi stimiamo che sul pomodoro ci sia almeno lo 80% di raccolta meccanizzata nella Provincia. Le altre fasi sono molto spesso ancora manuali come la zappatura e la pulitura, però la raccolta in sé, anche per il fatto di essere una fase molto "attenzionata" è sempre più progressivamente meccanizzata e svolta in contoterzismo, anche al fine di ridurre il rischio delle imprese.

(Int.4 Rappresentante FLAI Foggia)



La storia dell'area è stata, quindi, caratterizzata dalla presenza di un ricco e fiorente distretto delle conserve, concentrato prevalentemente nell'area di Nocera Inferiore (nella zona nord della provincia di Salerno) che rappresenta la principale filiera manifatturiera del Mezzogiorno, con una quota di export pari a circa un quinto di tutte le esportazioni dei distretti industriali del Sud (Intesa-Sanpaolo 2012). Un elemento che ha caratterizzato la produzione è il Pomodoro DOP San Marzano, produzione fortemente legata alla possibilità di legare fortemente la produzione al territorio e quindi di caratterizzarla e di valorizzarla sul mercato

Il futuro di questo territorio e della filiera del pomodoro, sia legato alla lavorazione di prodotti specifici, come pelato San Marzano e il pomodorino perché la produzione di concentrato o di altri prodotti trasformati non qualifica la provenienza del prodotto e la competizione con altri Paesi (principalmente Cina) diventa non sostenibile. La produzione di pomodoro pelato e di pomodorino può, invece, rimanere una specializzazione e un'eccellenza del territorio.

Il San Marzano che è un prodotto di eccellenza che si produce soltanto in un'area specifica e limitata accanto al Vesuvio. In questa area negli anni è andata aumentando l'edificazione e il consumo di suolo ed è quindi diminuita la superficie destinata alla produzione del prodotto di eccellenza che non può essere trasferito, vista la specificità dell'area, in nessun'altra parte.

(Int. 1 Rappresentante FLAI Salerno)

La fase di trasformazione

L'elenco nazionale delle imprese di trasformazione di pomodoro autorizzate ai sensi del reg. Ce 1973/04, art. 171 quinquies ter, nel 2010 riportava 150 imprese operanti a livello nazionale. Di queste, 96 hanno la propria sede nella regione Campania e 71 nella Provincia di Salerno che da sola, quindi, quasi ospitava quasi la metà di tutte le imprese di trasformazione di pomodoro a livello nazionale. Come evidenziato nei precedenti paragrafi, infatti, nella regione, nonostante la progressiva diminuzione di superfici coltivate, le imprese di trasformazione hanno continuato la loro attività in regione. Con lo spostamento della maggior parte della produzione in provincia di Foggia, a causa del perdurare di condizioni climatiche e ambientali non favorevoli alla coltivazione nella zona dell'agro-nocerino-sarnese, si pensava che anche la fase di trasformazione, con il tempo, sarebbe stata spostata in Puglia, cosa che generalmente non si è verificata.



In regione attualmente ci sono 42 aziende di trasformazione che sono associate in ANICAV. Ci sono però anche altre aziende che non sono associate. In tutto si può stimare che operino circa 50 aziende. Storicamente nell'area del salernitano erano presenti oltre 150 imprese di trasformazione. Tra le principali operanti ad oggi si evidenziano: La Doria, Fiordagosto (Mutti), Petti (leader nella produzione di concentrato – la passata viene invece prodotta in Toscana). Esistono poi molte altre aziende di trasformazione di dimensioni inferiori ma che hanno comunque la loro importanza. Altre aziende storiche (come la Cirio) non operano più nell'area. Alcune aziende che stanno trasferendo i propri stabilimenti, ma rimanendo sempre in Campania, nella zona industriale di Oliveto Citria e di Contursi Terme (Salerno).

(Int. 2 Rappresentante FLAI Salerno)

2.5 La filiera del pomodoro da industria

La filiera agro-alimentare è definita come “l’insieme degli agenti economici, amministrativi e politici che, direttamente o indirettamente, delimitano il percorso che un prodotto agricolo deve seguire per arrivare dallo stadio iniziale di produzione a quello finale di utilizzazione, nonché il complesso delle interazioni delle attività di tutti gli agenti che determinano questo percorso” (Saccomandi, 1991). Così, la filiera del pomodoro da industria segue tutte le fasi di lavorazione del pomodoro: dalla fase che coinvolge il produttore agricolo (con le operazioni di messa a dimora, coltivazione e raccolta), alla fase di trasporto, trasformazione e vendita. La filiera del pomodoro da industria è basata sul concetto di “modello agroindustriale”, che a sua volta si basa sulla massimizzazione della produttività agraria e commerciale orientata all’incremento della quantità di prodotto e alla riduzione dei costi di produzione ed è caratterizzato da politiche di produzione in funzione del mercato e dalla distribuzione attraverso la filiera lunga (Ciervo, 2013).

La programmazione della produzione in funzione dell’industria e del mercato, essendo in larga parte basata sulla necessità di proteggere le piante da eventuali agenti patogeni o altre situazioni avverse di tipo biotico o abiotico, richiede l’impiego di fattori produttivi acquisiti a loro volta sul mercato (come sementi ibride prodotti fitosanitari e concimi minerali, carburante per la meccanizzazione, concimi minerali). Nella successiva sezione è stata riportata la descrizione delle tipologie di prodotto e la successione delle operazioni e unità produttive che caratterizzano la filiera del pomodoro da industria; nel paragrafo successivo, invece, vengono individuati e analizzati i principali attori coinvolti a vario titolo nel processo produttivo e le relazioni che intercorrono tra essi.



La produzione primaria

La pianta del pomodoro necessita di temperature sensibilmente alte per giungere alla maturazione completa dei frutti. Il ciclo estivo deve essere relativamente lungo, con in media la necessità di una temperatura diurna di 23-24°C ed una temperatura notturna di 14°C. Infatti, temperature inferiori a 12°C e superiori a 35°C arrestano il ritmo di accrescimento della pianta (Grimaldi, 1983). Il pomodoro è una tipica pianta da rinnovo il cui avvicendamento nel terreno segue regole rigide, non dovendo infatti ritornare sulla stessa area prima di tre anni. In ogni caso, le attività comuni legate alla fase di produzione primaria possono essere sintetizzate come segue:

- preparazione del terreno;
- trapianto;
- operazioni colturali (irrigazione, trattamento con prodotti fitosanitari);
- raccolta meccanica (meccanica del pomodoro tramite una macchina semovente, che scarica in continuo il prodotto in contenitori trasportati da un trattore che avanza parallelamente) o manuale;
- riempimento camion.

La trasformazione

Il processo di trasformazione industriale del pomodoro può essere invece suddiviso in tre momenti principali²².

- Fasi preliminari (comuni a tutti i prodotti)
- Fasi specifiche (dipendenti dalla tipologia di prodotto)
- Fasi finali (comuni a tutti i prodotti)

Le attività delle fasi preliminari possono essere sintetizzate come di seguito riportato:
Ricevimento del pomodoro (arrivo nell'impianto di trasformazione).

Valutazione e pesatura: il prodotto viene prima valutato estraendo un campione casuale al fine di identificare la quantità di elementi estranei (frutti verdi, terra, sassi) e di pomodori con difetti (parzialmente gialli o verdi). In seguito al primo controllo di tipo visivo, viene valutato il residuo zuccherino del frutto. La partita viene quindi pesata.

Scarico e stoccaggio temporaneo del pomodoro.

Invio alle linee del pomodoro.

²² Cfr. <https://pomodoro.museidelcibo.it/il-prodotto/caratteristiche/fasi-trasformazione-industriale-pomodoro/>



Lavaggio. Il lavaggio viene effettuato con l'ausilio di vasche piene d'acqua munite di insufflatori d'aria sotto pressione. Successivamente il frutto viene colpito da getti d'acqua a forte pressione per eliminare le ultime impurità rimaste. Un sistema alternativo di cernita prevede l'azione meccanica di dischi pulitori dei frutti, che sono presi e sottoposti a un'azione di sfregamento, in grado di pulire la superficie sana e asporta le parti molli (guaste) e che sostituisce, in buona parte, la cernita manuale.

Cernita: i frutti non idonei che suggiti ai precedenti controlli, vengono selezionati manualmente dal personale addetto all'ultima cernita. Successivamente a questa fase, il pomodoro selezionato viene lavato per l'ultima volta attraverso getti d'acqua a pressione.

Ricevimento e stoccaggio del materiale da imballaggio: le scatole (in metallo o in vetro) arrivano su pallets.

Invio alle linee del materiale da imballaggio.

Ricevimento ingredienti (sale, erbe, spezie, prodotti carnei...).

Stoccaggio e preparazione degli ingredienti.

Invio degli ingredienti alle linee di confezionamento: dai serbatoi di preparazione (dissolutori) le soluzioni sono inviate, mediante pompaggio entro tubazioni, alle vasche di miscelazione. Gli altri ingredienti raggiungono la zona di miscelazione nelle modalità idonee a ciascun prodotto.

Le attività delle fasi specifiche differiscono dal tipo di prodotto finale e possono essere sintetizzate, con riferimento ai prodotti principalmente trasformati, come di seguito riportato.

Produzione di concentrato

Triturazione: il pomodoro è fatto passare tra pettini, alloggiati nell'impianto ed altri posti su un cilindro rotante; più recentemente si è diffusa l'adozione di mulini a martelli che permettono una triturazione del pomodoro più fine, così da consentire il suo più rapido riscaldamento.

Scottatura: il frutto, una volta triturato, viene inviato alla macchina scottatrice, tramite la quale è sottoposto ad un trattamento termico, al fine di facilitare il distacco della buccia nella successiva fase di estrazione del succo.

Raffinazione: il prodotto passa quindi nel gruppo passatrice/raffinatrice, così da poter separare bucce e semi dal succo; la massa triturata viene forzata a passare, attraverso l'azione centrifuga provocata da un sistema rotante di sbarre metalliche, attraverso lamiere con setacci dai fori progressivamente sempre più piccoli, così da allontanare prima i semi quindi i piccioli, le parti verdi consistenti e la maggior parte delle bucce.



Concentrazione: il succo è concentrato in contenitori di grandi dimensioni (detti “concentratori” o “evaporatori”) fino al raggiungimento della concentrazione desiderata.

Confezionamento: il concentrato, eventualmente addizionato con sale da cucina, viene confezionato dopo un trattamento termico di pastorizzazione per permetterne la conservazione. La confezione può avvenire in tubetti metallici deformabili o in scatole di banda stagnata.

La maggior parte del concentrato di pomodoro, condizionato in fusti metallici nei quali viene inserito un sacco in materiale apposito, viene confezionato in asettico (contenitori ed ambiente sterile), ed è destinato alla rilavorazione o alla vendita tra industrie.

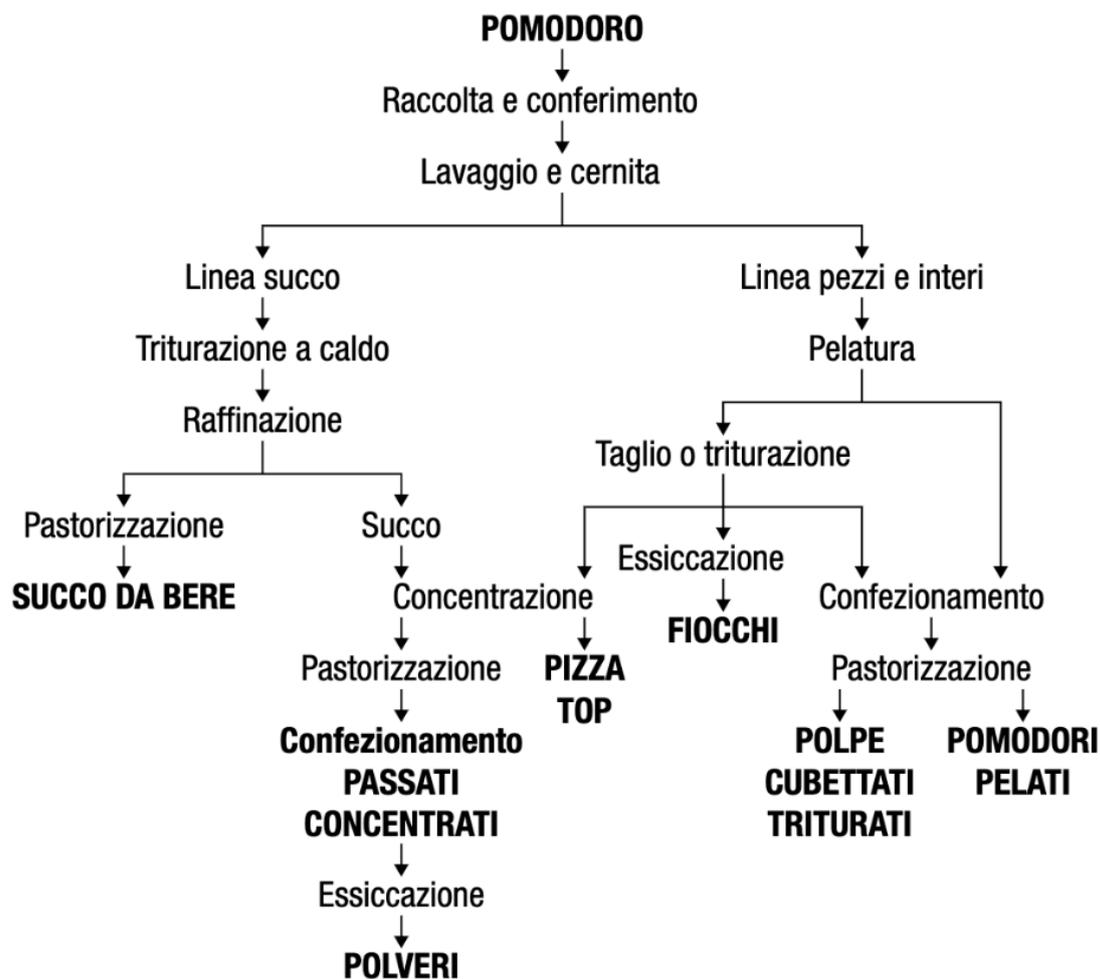
Produzione di passata

Il processo produttivo si differenzia da quello utilizzato per il concentrato soltanto per l'impiego della tecnica hot break (cioè a più alte temperature) nell'ottenimento del succo, ad una raffinazione non spinta e ad una ridotta concentrazione dello stesso. Con questa procedura, si ottiene un prodotto che, nell'utilizzo gastronomico, aderisce più facilmente alla pasta. Il prodotto viene confezionato in bottiglie, scatole metalliche o brick.

Produzione di pelati

Per la produzione di pelati si utilizzano varietà di pomodoro di forma allungata, piriformi che vengono coltivati esclusivamente nelle regioni del Sud Italia. I pomodori vengono sottoposti sotto pressione a una veloce scottatura, così da far distaccare più facilmente la buccia che, con un processo meccanico, viene asportata. Il prodotto viene poi confezionato in scatole metalliche, aggiungendo succo di colmatura, ottenuto dalla lavorazione di parte dei frutti non utilizzati per la pelatura. Possono essere aggiunte anche erbe aromatiche (basilico) e sale da cucina. Le confezioni vengono poi chiuse ermeticamente e trasportate alla linea di pastorizzazione o di sterilizzazione. Le attività delle fasi finali sono comuni per tutti i tipi di prodotto e sono legate alla codificazione, all'etichettatura, al confezionamento in imballi secondari, alla pallettizzazione e, infine, al magazzinaggio.

Fig. 9: Schema riassuntivo dei possibili derivati industriali del pomodoro

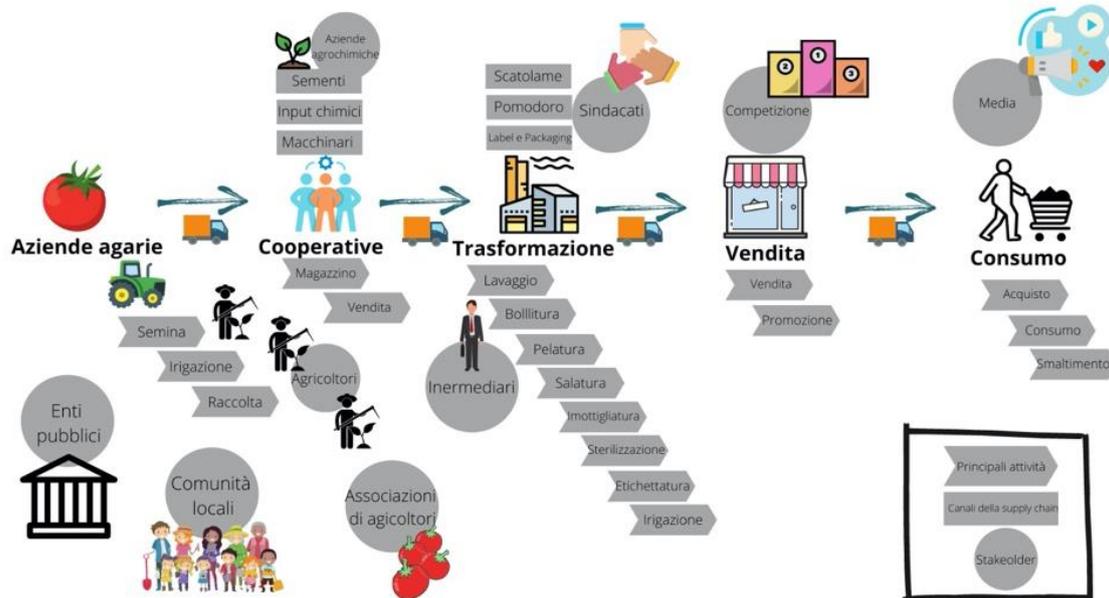


Fonte: AAVV (2010)

Organizzazione e catena del valore

La descrizione e l'analisi dell'organizzazione della filiera del pomodoro da industria non può prescindere dall'individuazione dei principali attori che operano lungo la filiera stessa, delle loro attività, ruoli, peculiarità e relazioni, che possono essere rappresentate come nell'immagine che segue (Fig. 10).

Fig. 10: Schematizzazione della filiera del pomodoro da Industria



Fonte: ns elaborazione

Partendo dalla prima fase relativa alla produzione primaria, si evidenzia il ruolo chiave dei **produttori di sementi**. Quelle utilizzate nella filiera del pomodoro da industria, infatti, sono quasi esclusivamente ibridi che sono acquistati presso aziende che sono in grado di offrire ampia varietà di scelta in base al tipo di ambiente, e una produzione uniforme. Un fattore chiave di questo anello della filiera è connesso al lavoro e quindi alla disponibilità di manodopera la cui richiesta si concentra principalmente nel periodo della raccolta. Il lavoro di raccolta può essere eseguito sia tramite a terzisti che forniscono macchinari e lavoratori specializzati (rendendo di fatto la raccolta meccanizzata) sia attraverso braccianti che possono essere reclutati in varie forme, compresa quella che sottintende l'intermediazione di "caporali".

Ad oggi, la maggior parte della raccolta è attualmente meccanizzata e la raccolta a mano è un fenomeno che tende, di anno in anno, a diventare più marginale ed oggi viene stimata essere compresa tra il 5% (secondo i produttori) e il 25% (secondo i sindacati) (Ciconte F. et al, 2016). La preferenza per la raccolta di tipo meccanizzato è dovuta principalmente a fattori logistici ed economici sulla base dei quali la raccolta a mano (anche considerano un pagamento a cottimo e in condizioni di sfruttamento) risulta economicamente sveniente. Considerando una raccolta di 1.320 quintali raccolti in una giornata, il costo per un contoterzista è pari a 1.750 €; il costo per la raccolta a mano



sarebbe di circa 1.760 €, oltre agli aspetti organizzativi e logistici a carico dell'azienda produttrice (Ciconte F. et al, 2016).

Le singole imprese, nel corso degli anni, si sono raggruppate tramite la costituzione di **organizzazioni dei produttori (OP)**. Tali strutture sono nate nella seconda metà degli anni novanta per tentare di accorpate l'offerta dei produttori agricoli, mettendo gli stessi in una posizione più competitiva nei confronti dell'industria di trasformazione. Secondo alcuni autori (Ciconte e et al., 2016; Perrotta, 2015; Ceccarelli et al. 2018) tali strutture rappresentano uno degli anelli più controversi e delicati dell'intera filiera. Le OP sono nate dalla spinta della Politica Agricola Comune (PAC) dell'Unione Europea con l'obiettivo di regolare la commercializzazione dei prodotti agricoli attraverso la concentrazione dell'offerta (quindi rafforzando il potere contrattuale della parte legata alla produzione primaria) e di stabilizzare il rapporto tra domanda e offerta. La costituzione di OP era, infatti, concepita come elemento necessario per l'accesso agli strumenti comunitari di sostegno alla produzione. Al Nord Italia si può dire che tale meccanismo abbia funzionato, dal momento che le 10 maggiori OP sono in grado di rappresentare circa il 95% del prodotto conferito alle industrie di trasformazione (Perrotta 2015) al sud, invece, l'offerta appare molto più frammentata, con 39 OP operanti (Ciconte et al., 2016) e generalmente di ridotte dimensioni, caratteristica che mina fortemente la capacità di contrattazione con la controparte.

Altri aspetti che hanno contribuito al non ottimale funzionamento delle OP nel distretto del centro sud sono legate al fatto che alcune di esse sono nate sotto la spinta dell'industria di trasformazione, al fine di assicurarsi il controllo diretto di una certa quantità di prodotto agricolo. Tale condizione ha portato alla conseguente ridotta capacità delle OP essere vicine agli interessi del mondo della produzione primaria. In altri casi si evidenzia anche il carattere "campanilistico" delle OP, che rappresentano solo i produttori di una piccola città, i quali preferiscono non collaborare altri produttori di aree limitrofe (Perrotta 2015).

Nei fatti, emerge un quadro estremamente frammentato, in cui sembrano esistere "singoli attori che si muovono sulla base di strategie individuali, con un estremo dispendio di forze e spreco di energie. Un quadro in cui le regole sono spesso disattese, i contratti stipulati prima della raccolta si trasformano al picco della stagione in carta straccia e in cui la presenza di una pletera di intermediari dagli interessi diffusi rappresenta un pesante intralcio al corretto funzionamento del mercato" (Ciconte et al., 2016). Al successivo anello della filiera si trovano quindi le **industrie di trasformazione**, cioè quei soggetti che acquistano (auspicabilmente sulla base dei contratti di filiera sottoscritti per ogni annata) il prodotto dagli imprenditori agricoli



durante la campagna (tra la metà di luglio e fine settembre) per poi trasformarlo, principalmente in passata, polpa o pelato secondo le modalità e le fasi precedentemente descritte.

Anche in questo anello della catena di trasformazione le differenze tra distretto del Nord e del Sud sono evidenti: in tutto il nord, infatti ci sono circa 25 conservifici, la maggior parte dei quali di grosse dimensioni; al Sud, anche in questo caso, la situazione è frammentata, con circa 84 aziende che si occupano di questa attività (Ciconte et al., 2016).

Un'altra criticità strutturale, che incide non solo in termini di costi e pianificazione del trasporto, ma anche per l'incapacità di fare sistema e realizzare un indirizzo di filiera virtuoso è legata alla distanza che generalmente collega le aree di produzione con quelle di trasformazione nel distretto del Sud. La maggior parte delle industrie di trasformazione, infatti, è rimasta in Campania (soprattutto nella provincia di Salerno), mentre la produzione di pomodori è concentrata nel Tavoliere delle Puglie, a 200 chilometri di distanza. Storicamente, infatti, sia la fase produttiva che la trasformazione erano concentrate in Campania. A partire dagli anni Settanta e poi più marcatamente negli anni Ottanta, la produzione del pomodoro da industria è spostata dalla Campania alla pianura foggiana e al Melfese-Alto Bradano in Basilicata. Le industrie di trasformazione, però, sono rimaste nella regione campana, non solo per la difficoltà di esportare strutture e conoscenze acquisite, ma anche per l'opposizione degli attori della filiera già operanti nell'area (Perrotta, 2015).

Organizzazioni Interprofessionali

Il soggetto deputato all'aggregazione degli attori della filiera del pomodoro da industria (per la fase di produzione e trasformazione) è l'organizzazione interprofessionale (OI). In Italia sono state costituite due OI per il pomodoro da industria: quella del bacino del Nord e quella bacino Centro Sud Italia. La seconda è stata riconosciuta con Decreto MiPAAF il 23 ottobre 2018. L'OI centro-sud associa i soggetti economici della filiera del pomodoro del Centro Sud Italia – nello specifico nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Lazio, Marche, Molise, Puglia, Toscana, Sardegna, Sicilia e Umbria con ripartizione paritaria dei voti fra la componente di produzione agricola e quella di trasformazione. Aderiscono all'OI del centro- sud 22 organizzazioni di produttori (che coltivano circa 28mila ettari di pomodoro da industria pari a circa l'89% del pomodoro conferito nella circoscrizione di riferimento) e 51 imprese di trasformazione (per la lavorazione di circa 2,3 milioni di tonnellate di pomodoro pari a circa il 99% del pomodoro trasformato nella circoscrizione di



riferimento) (<https://oipomodoroцентrosud.it/>). OI pomodoro da industria centro-sud è nata, quindi, con lo scopo di tentare di rafforzare la posizione competitiva del sistema produttivo territoriale nel settore del pomodoro destinato alla trasformazione industriale. In particolare, dall'atto costitutivo dell'OI si evince che sono perseguite le seguenti finalità:

- migliorare la conoscenza e la trasparenza della produzione e del mercato del pomodoro da industria e dei suoi derivati;
- contribuire ad un migliore coordinamento per l'immissione sul mercato del prodotto trasformato;
- accrescere la valorizzazione del prodotto;
- fornire le informazioni necessarie per orientare la produzione verso i prodotti più adatti al fabbisogno del mercato e ai gusti e alle aspirazioni dei consumatori, con particolare riguardo alla qualità e alla tutela dell'ambiente.

Dal punto di vista operativo tra i principali ruoli ricoperti dall'OI, oltre a quello informativo, statistico e promozionale, si evidenzia la funzione chiave legata alla definizione di contratti tipo compatibili con la normativa nazionale e comunitaria e la programmazione della produzione. Nel gennaio 2020, al fine di disciplinare il sistema di regole comuni dell'OI pomodoro da industria centro-sud, è stato messo a punto e approvato dall'Assemblea dei Soci dell'Organizzazione un **accordo generale circoscrizionale**, finalizzato ad assicurare il corretto espletamento delle funzioni e delle attività dell'OI.

L'Accordo definisce il sistema di regole condivise tra le parti con particolare riferimento ai rapporti e agli impegni assunti dai soggetti aderenti. Il primo articolo dell'accordo definisce il sistema di contrattazione tra le parti. Secondo quanto riportato nell'accordo, la produzione e la cessione del prodotto fresco, oggetto di specifici singoli "Contratti di Fornitura/Impegni di Conferimento", devono essere regolamentate da "Contratti Quadro d'Area", da definirsi con ragionevole anticipo sull'inizio della campagna, per una razionale scelta culturale e per un'idonea programmazione agricola ed industriale. L'accordo generale, inoltre, evidenzia come i contratti di Fornitura debbano essere stipulati fra le OP e le industrie private/ industrie cooperative e che le aziende di trasformazione non possono sottoscrivere contratti con le OP che siano state escluse dall'OI per il mancato rispetto delle regole in esso vigenti.

Allo stesso modo le OP non possono stipulare contratti con imprese di trasformazione che siano state escluse dall'OI per il mancato rispetto delle regole in esso vigenti.



È consentita, inoltre, la possibilità per un trasformatore associato all'OI di acquistare pomodoro da OP non associate entro il limite del 10% del pomodoro totale contrattato dall'azienda. All' stesso modo, un'OP associata può vendere a trasformatori non aderenti al Distretto una percentuale massima di prodotto pari al 10% del totale contrattato dall'OP. In entrambi i casi, la contrattazione deve comunque avvenire nel rispetto delle regole stabilite dall'OI e alle stesse condizioni applicate fra i soggetti aderenti all'OI. Ogni azienda di trasformazione può sottoscrivere contratti di fornitura con singoli produttori agricoli nel limite massimo del 10% del totale contrattato dall'azienda stessa. Un altro articolo chiave dell'accordo generale circoscrizionale è il secondo, che esplicita le caratteristiche del contratto quadro d'area. La definizione di un contratto quadro d'area ha l'obiettivo di dare chiarezza e di migliorare la capacità di programmazione dell'intera filiera, facendo sottoscrivere alla parte agricola e alla parte industriale un accordo con un prezzo della materia prima condiviso tra le parti.

Infatti, il Contratto Quadro d'Area, sottoscritto tra le parti, disciplina le attività dell'intera filiera del pomodoro da industria con particolare riguardo alla definizione di norme che regolano la coltivazione e la cessione del pomodoro nell'area di interesse dell'OI.

Il contratto quadro d'area ha l'obiettivo di definire la programmazione (quindi superfici e rese previsionali), le metodologie di produzione, la qualità e la salubrità del prodotto, le condizioni contrattuali, il rispetto dei Disciplinari di Produzione Integrata (DPI), le direttive tecniche per la gestione della raccolta, del trasporto e della consegna del prodotto fresco e i parametri qualitativi per la valutazione dello standard di prodotto. Tra quelli sopra esposti, un obiettivo chiave del contratto Quadro d'Area è quindi l'orientamento dell'offerta alla domanda: le parti, infatti, con la sottoscrizione del contratto si impegnano affinché sia attuata una pianificazione degli investimenti colturali da una parte e dei programmi di trasformazione industriale dall'altra, al fine di garantire un regolare approvvigionamento del prodotto. Questo accordo dovrebbe essere sottoscritto ogni anno in primavera, o comunque prima della raccolta. Anche per questo aspetto, però, si evidenzia la debole capacità da parte del distretto del Sud di agire sulla base di uno strumento condiviso. Infatti, a differenza del distretto del Nord nel quale il prezzo individuato nel contratto ha un valore vincolante e viene rispettato da entrambe le parti (sia in caso di scarsità che di abbondanza di materia prima), nel distretto del sud, il prezzo individuato nell'accordo di filiera ha un valore indicativo e tende ad essere disatteso da entrambe le parti (Ciconte et al., 2016).

Un secondo obiettivo chiave, legato a doppio filo con la capacità di orientamento dell'offerta alla domanda, è la garanzia di sicurezza di approvvigionamento.



Sulla base degli obiettivi concordati dal Contratto Quadro ed al fine di garantire il puntuale approvvigionamento dei quantitativi di prodotto contrattato, infatti, le parti firmatarie dei singoli contratti di fornitura (descritti successivamente) si impegnano a concordare preventivamente le quantità e le modalità di consegna della materia prima (calendari di ritiro, orari, frequenza, ecc.). Le imprese di trasformazione si impegnano ad assegnare quote giornaliere di ritiro alle singole OP in misura proporzionale ai quantitativi definiti nei singoli contratti. Nel contratto quadro d'area vengono individuati anche i doveri delle parti firmatarie. Per quanto riguarda le OP, si evidenzia l'obbligo di dichiarare nel contratto di fornitura, con riferimento alla manodopera impiegata, l'osservanza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, della normativa in materia previdenziale e assistenziale e di quella in materia di lavoro per immigrati e della normativa in materia di scurezza sul lavoro.

Secondo quanto riportato nell'accordo generale circoscrizionale, il Contratto Quadro d'Area deve essere sottoscritto tra le parti entro il 31 gennaio di ogni anno, al fine di garantire una giusta programmazione e deve contenere i seguenti elementi:

- finalità;
- campo di applicazione;
- durata;
- obblighi del trasformatore;
- obblighi delle Organizzazioni di Produttori;
- riconoscimento di cause di forza maggiore;
- descrizione dei servizi resi dalle OP;
- regole relative alla promozione e alla valorizzazione dei prodotti derivati del pomodoro;
- criteri per la valutazione del prodotto con relative influenze sul prezzo;
- modalità di pagamento della materia prima e degli eventuali servizi;
- sanzioni e indennizzi;
- modifiche e/o integrazioni;
- tutela dei dati personali;
- possibilità di arbitrato.

Inoltre, il Contratto Quadro d'Area definisce anche i contenuti del Contratto Tipo di Fornitura, descritti come all'art. 3 dell'Accordo Generale Circoscrizionale.

L'OI, infatti, deve predisporre il modello del Contratto di Fornitura, che devono essere inviati entro due settimane dalla sottoscrizione del Contratto Quadro d'Area, devono essere sottoscritti entro il 30 maggio di ogni anno. Gli elementi qualificanti dei singoli Contratti di Fornitura sono:



- tipologia e quantità;
- superfici e rese previste;
- prezzo unitario per tipologia;
- durata del contratto;
- modalità, termini di pagamento, garanzie e indennità;
- modalità e programmazione delle consegne e dei trasporti;
- penalità (mancato ritiro e/o consegna).

Nei singoli Contratti di Fornitura ed Impegni di Conferimento, e con specifico riferimento alle superfici, le Parti possono disporre che nel caso in cui si verificasse una resa superiore rispetto alle stime, l'ulteriore quantitativo di materia prima prodotta debba essere conferita al Trasformatore contraente. Solo in caso di rifiuto da parte di quest'ultimo, la quantità eccedente potrà essere attribuita ad altri soci dell'OI. Il Contratto Tipo prevede in allegato:

- i dati da prevedere sul certificato di consegna;
- criteri di valutazione qualitativa e relativa variazione sul prezzo.

I singoli Contratti di Fornitura devono essere consegnati all'OI a cura delle parti; le cooperative di auto trasformazione sono tenute a comunicare all'OI anche in forma aggregata le quantità di pomodoro impegnate con i soci distinte per tipologia, le superfici impegnate e le rese entro il 30 giugno. Nei fatti ogni anno si assiste a difficili contrattazioni tra le parti, proprio in virtù del fatto che il prezzo individuato nel contratto quadro d'area nell'ambito del distretto del Sud, nei fatti, non ha un valore vincolante.

Un esempio emblematico di questa dinamica è la contrattazione avvenuta nell'annata 2020, caratterizzata da grande domanda e ridotta offerta di materia prima. Infatti, l'aumento dei costi di produzione (dovuti anche alla difficoltà di reperire manodopera a causa della pandemia) e la scarsità d'acqua hanno determinato la contrazione dei trapianti e delle superfici interessate dalla coltivazione pari a circa il 25%, che, unitamente all'esaurimento delle scorte, aveva creato le premesse per un confronto acceso (Tamburrano, 2020).

La contrattazione tra le parti è diventata così aspra che ANICAV (l'Associazione Nazionale Industriali Conserve Alimentari Vegetali) nel maggio 2020 è uscita con una nota stampa in cui descriveva i prezzi ricevuti come "irricevibili", cioè superiori del 40% rispetto a quelli dell'anno precedente (130 euro/tonnellata per il pomodoro tondo e 140 euro/tonnellata per il pomodoro lungo contro i 95 e 105 euro/tonnellata dell'anno passato) (Pelagalli, 2020). A tale nota hanno risposto, sempre a mezzo stampa, le OP del distretto del centro sud, evidenziando i motivi che hanno giustificato tale incremento (la difficoltà



di approvvigionamento idrico sul bacino foggiano e la difficoltà generalizzata a procurarsi manodopera bracciantile, con conseguente aumento dei costi. Nella stessa nota stampa delle Op si prosegue evidenziando che "si legge con stupore, da notizie di stampa a firma Anicav, della rottura del tavolo di trattativa per mano delle Op agricole. Quanto affermato non è esatto, salvo, e respinto qui il sospetto da parte delle Op, che non possa essere invece strategia industriale quella di avviarsi a trattative dirette e *ad personam*, scavalcando le rappresentanze agricole". L'accordo alla fine è stato sottoscritto a luglio 2020, prevedendo un prezzo di 105 euro/tonnellata per il pomodoro tondo e 115 euro/tonnellata per quello lungo. La firma per il prezzo del pomodoro da industria al Centro-Sud è stata, quindi, siglato con grande ritardo, non consentendo quindi un'adeguata programmazione da entrambe le parti, con tutte le relative conseguenze negative.

L'attore della filiera è la **Grande Distribuzione Organizzata**, attraverso cui passa la maggior parte del prodotto destinato al consumatore finale. Questo anello della catena, sia tramite la ricerca di *premium price* che tramite accordi per la produzione di prodotti a marchio proprio (*private label*) è in grado di dare una forte spinta per la determinazione del prezzo del prodotto. Per quanto riguarda il primo aspetto, infatti, si evidenzia come le conserve di pomodoro sono considerate "prodotti civetta", utilizzati spesso per attirare i consumatori e che, per questo motivo, sono venduti a prezzi bassi, addirittura minori dei costi (Perrotta, 2015). Per quanto riguarda il secondo tipo di rapporto, invece, si evidenzia come per la GDO lavorino in maniera diretta molte industrie di trasformazione. Molti industriali, infatti, non vendono il prodotto con un marchio ma ricoprono il ruolo di fornitori per *private label*.

Talvolta, infatti, rapporto tra industrie di trasformazione e GDO è regolato attraverso il sistema delle doppie aste online che sono convocate tramite email. In una prima battuta è richiesta alle industrie di trasformazione un'offerta per una determinata commessa; Una volta raccolte tutte le proposte, il committente organizza una seconda asta al ribasso che si svolge online nell'arco di poche ore e la cui base di partenza è rappresentata dall'offerta più bassa arrivata nel primo step. Questo meccanismo da solo è quello che alcuni autori (Ciconte et al., 2016; Ceccarelli et al 2018) hanno individuato come uno degli elementi principali di debolezza dell'intera filiera, anche perché il momento in cui sono programmate le aste è la primavera, cioè a stagione non ancora avviata e senza accordo di filiera sottoscritto. Così molti industriali si trovavano a vendere sottocosto il prodotto pur di non essere estromessi da una determinata commessa. Proprio per la loro capacità di provocare, a catena, lungo l'intera filiera effetti negativi, le aste a doppio ribasso sono al centro di un disegno di legge che le vorrebbe proibire. Il cosiddetto DDL che impone



lo stop a questa pratica (denominato “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 stato approvato dalla Camera dei Deputati in prima lettura il 27 giugno 2019. Da quel momento il DDL è stato trasmesso al Senato ma i lavori non sono andati avanti.

L'articolo 2 del sopracitato DDL introduce, al comma 1, il divieto di aste a doppio ribasso relativamente al prezzo di acquisto per i prodotti agricoli e alimentari (nel testo originario tali aste erano considerate pratiche sleali). Il comma 2 prevede che chiunque contravvenga al divieto è punito con la sanzione amministrativa da 2.000 a 50.000 euro, calcolata in relazione all'entità del fatturato. Il comma 3 dispone, poi, che in caso di violazioni di particolare gravità o di reiterazione, è disposta la sospensione dell'attività di vendita per un periodo non superiore a venti giorni. Nel corso dell'esame in Assemblea è stato specificato che sono nulli tutti i contratti che prevedono l'acquisto dei prodotti agroalimentari attraverso le aste a doppio ribasso e che l'Autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni sarà l'ICQRF-Ispettorato centrale per la repressione delle frodi presso il Ministero delle politiche agricole alimentari forestali e del turismo. Nel novembre 2021 il Decreto Legislativo è stato, dopo svariati anni, approvato dal Consiglio dei Ministri, attuando la Direttiva europea del Parlamento e del Consiglio Ue in materia di pratiche commerciali sleali tra imprese nella filiera agricola e alimentare. Nel decreto è stato inserito il divieto della vendita di prodotti agricoli e alimentari, attraverso il ricorso a gare e aste elettroniche a ribasso.

Reti di imprese e innovazione organizzativa

Nel sistema di offerta campano si identificano anche realtà dai tratti peculiari che correlano in modo non usuale l'impresa agraria, il mercato dei prodotti e quello del lavoro. Benché non sia agevole determinare la dimensione economica di questo settore del sistema di offerta, occorre osservare che si tratta, in verità, di realtà profondamente innovative sotto il profilo del rapporto tra l'attività economica, la collocazione nel contesto sociale nonché la elaborazione della visione d'impresa.

L'intervista resa da M.Curongiu, imprenditrice o meglio *contadina* dell'area vesuviana, chiarisce molti tratti della realtà in questione. L'imprenditrice (ci sarà modo più avanti di discutere la correttezza dell'appellativo) gestisce una azienda di circa 4 ettari (*L'Orto conviviale*) in cui si coltivano anche pomodori oltre a frutta e altri ortaggi.



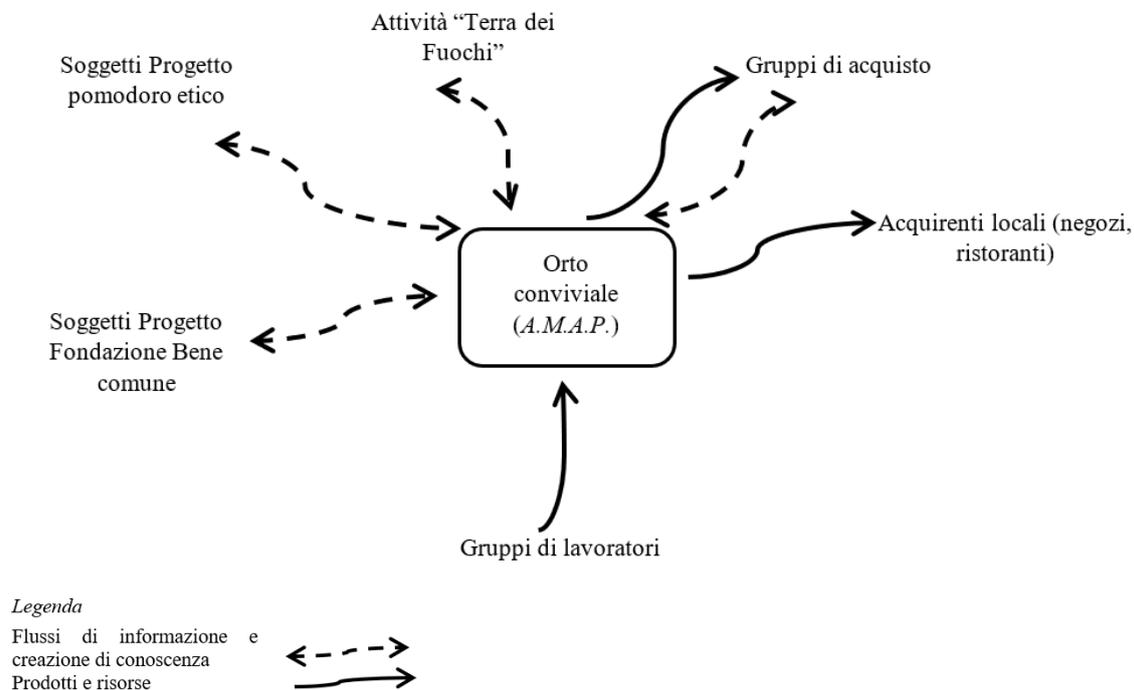
Un primo tratto distintivo è costituito da un rapporto per così dire identitario tra *azienda agraria* e *figura imprenditoriale*: in questo rapporto l'azienda è oggetto della visione di impresa secondo molteplici dimensioni, non sono economiche, ma anche inerenti i rapporti con il territorio, gruppi sociali specifici, aspettative informate alla *cura della risorse* e al bene comune. In senso stretto il modello di business è orientato alla multifunzionalità.

Questo tipo di rapporto è sostenuto dalle relazioni tessute e mantenute dalla imprenditrice con *cittadini* che si rivolgono a l'Orto conviviale innanzitutto per scopi di approvvigionamento di prodotti agricoli, ma poi anche per lo sviluppo di ulteriori attività, anche di contenuto culturale. Si aggiungono a queste relazioni con *attivisti* impegnati in aree di intervento sociale e ambientale (occorre ricordare che l'impresa opera nel territorio della cosiddetta *Terra dei fuochi*), con una forte attenzione alla sovranità alimentare e alla logica del bene comune. Il secondo tratto da sottolineare, correlato al precedente, riguarda il ricorso a tecnologie orientate alla naturalità, tali da combinare il rispetto dell'ambiente e delle risorse, specialmente la *terra*, con la ricerca della salubrità dei prodotti e la centralità della persona. Il sistema di valori messo in campo in questo modo è significativamente diverso da quello di approcci "convenzionale" in cui predomina la visione strettamente economicista.

Infine, si deve sottolineare come tale visione sia sorretta da un approccio relazionale che combina i *progetti* ("Pomodoro etico", "Bene comune") con le *relazioni dirette* (con gruppi di acquisto, acquirenti locali, di piccola scala) per sostenere un *agroalimentare dei diritti*. Come mostra la Figura 3.6, l'Orto conviviale si è costituito in nodo di un sistema di relazioni basate su flussi di informazione e di prodotti e sulla creazione di conoscenza di carattere tecnologica ed economica. Questo sistema connette le fasi di produzione e di consumo, nonché di reclutamento della forza lavoro. Il modello di riferimento è quello della *Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne/de Proximité* ²³ >

²³ Si veda ad es.: ad es.: <https://www.ess-europe.eu/fr/bonnepratique/association-pour-le-maintien-dune-agriculture-paysanne#:~:text=Les%20Associations%20pour%20le%20maintien,le%20panier%20hebdomadaire%20ue%20le>

Fig. 11: Sistema delle relazioni de L'orto conviviale



Fonte: gli autori

In questo sistema si determina la correlazione tra mercati e impresa e, allo stesso tempo, si sostanzia una visione intesa a innovare il sistema di offerta, sintetizzando in modo originale valori di equità, solidarietà, protezione ambientale e integrazione tra economia e natura, in accordo ai principi agroecologici posti dall'impresa al centro delle pratiche produttive. Il modello di business multifunzionale posto in essere è, secondo, l'intervistata un modello *contadino* che, in sostanza, si fonda sulla connessione tra terra e attività umana – più che semplicemente lavoro, connessione che sembra rivelare una discreta capacità costituente. Emerge in questa prospettiva una capacità di innovazione dell'assetto del sistema – peraltro ricercato da esperienze similari, individuali e collettive, come ampiamente documentato dalla ricerca. *L'Orto conviviale*, mentre da un lato si pone come un chiaro esempio di modello di *nuova contadinizzazione*, dall'altro si presenta anche come un'esperienza di innovazione sociale. In particolare, l'esperienza de *L'Orto conviviale* introduce sul piano dell'analisi la necessità di interrogarsi circa la comparazione tra gli effetti dei modelli di innovazione istituzionale e organizzativa, ad esempio dell'Organizzazione interprofessionale, e quelli di innovazione sociale quale è quello appena descritto.



2.6 Osservazioni conclusive

Il Rapporto ha messo in evidenza i caratteri salienti della filiera del pomodoro nel territorio della provincia di Salerno. I dati di maggiore interesse emersi all'osservazione sembrano essere essenzialmente tre. In primo luogo il territorio presenta un assetto del sistema di offerta che ha origine nella trasformazione conseguente allo spostamento in altre regioni della fase agricola. Storicamente connessa all'industria locale, la fase agricola ha una presenza contenuta nell'area, mentre forte è il carattere industriale della zona. A questo assetto si correla la stessa presenza della manodopera agricola che tende a collocarsi prevalentemente nella fase di trasformazione. Si considera, d'altra parte, che nell'area si concentra parte importante della capacità di trasformazione che sostiene il sistema di produzione del Sud Italia.

Il secondo tratto è costituito dalla capacità dell'Organizzazione interprofessionale di intervenire nella strutturazione dei rapporti di mercato e in ambiti di rilevanza sociale complessiva, come la protezione ambientale e la ricerca di forme di occupazione rispettose della legalità. Il percorso possibile di sviluppo dell'area si articola essenzialmente a partire da queste circostanze. In terzo luogo si deve sottolineare come alcune esperienze campane, legate alla piccola scala, alla trasformazione integrata e al contatto diretto con il consumatore rappresentano esperienze significative anche sul versante del pagamento di salari equi. Su tale versante le dimensioni istituzionali dell'Organizzazione interprofessionale e le esperienze innovative di nicchia manifestano potenziali complementarità anche nella direzione della esplorazione di processi di innovazione organizzativa e sociale.



2.7 Bibliografia

AAVV (2010), il Pomodoro, in “ColturaeCultura”, Bologna pagg 592, Ed. Script.

Adobor, H. (2005). Trust as sensemaking: the microdynamics of trust in interfirm alliances. *Journal of Business Research*, 58(3), 330-337.

ANICAV (2021) Pomodoro da industria: campagna 2021 da record con oltre 6 milioni di tonnellate di prodotto trasformato <https://anicav.it/2021/11/16/campagna2021/>

Brancaccio L. (2014). Economie e diseconomie esterne della filiera conserviera dell'Agro nocerino sarnese.

Cannata G. (2014), Una migliore efficienza della filiera agricola, *Ecoscienza* n 5 anno 2014, pagg 26-27

Ceccarelli G., Ciconte F. (2018) Sfruttati. Povertà e disuguaglianza

Ciconte F., Liberti S. (2016), Spolpati- La crisi dell'industria del pomodoro tra sfruttamento e insostenibilità nelle filiere agricole in Italia

Ciervo, M. (2013). Il pomodoro da industria in Italia. Nodi ed effetti territoriali attraverso il caso di studio della Capitanata (Puglia)

D'Aquino L., & Innamorato F. P. (2019) I sistemi agricoli dell'Agro Nocerino. Ascesa e declino di un paesaggio culturale.

Grimaldi A., Bonciarelli F. (1983), *Coltivazioni erbacee*, Bologna

Harrison III, R. L. (2013). Using mixed methods designs in the Journal of Business Research, 1990–2010. *Journal of Business Research*, 66(11), 2153-2162.

Intesa-Sanpaolo (2012), I distretti industriali e i poli tecnologici del Mezzogiorno: struttura ed evoluzione recente, Servizio studi e ricerche, http://www.coesioneterritoriale.gov.it/wpcontent/uploads/2012/07/Distretti-e-Poli-Mezzogiorno_ISP.pdf

ISMEA (2017) I numeri della filiera del pomodoro da industria

ISMEA (2019) Rapporto sulla competitività dell'agroalimentare nel Mezzogiorno

ISMEA (2020) L'industria alimentare in Italia, Le performance delle imprese alla prova del Covid-19

Pelagalli M (2020), Pomodoro da industria, accordo ancora lontano nel Centro Sud, *AgroNotizie* maggio



Perrotta D. (2015). Ghetti, broker e imperi del cibo. La filiera agro-industriale del pomodoro nel Sud Italia/Ghettos, brokers and food Empires. The tomato agri-food in Southern Italy. Cartografie sociali. Rivista di sociologia e scienze umane.

Plano Clark, V. L., Creswell, J. W. (2017). Designing and Conducting Mixed Methods Research. India: SAGE Publications

Ravitch, S. M., & Carl, N. M. (2019). *Qualitative research: Bridging the conceptual, theoretical, and methodological*. Sage Publications.

Saccomandi V. (1991), Istituzioni di economia del mercato dei prodotti agricoli. Roma: Reda. Stefani G. (1994), La filiera: tra sistema economico ed unità di produzione organizzate, in Rivista di Economia Agraria, 4: 581-612.

Sales, I. (1982), "L'industria conserviera", in Guida alla storia di Salerno e della sua provincia, a cura di A. Leone e G. Vitolo, Pietro Laveglia Editore, Salerno.

Tamburrano G. (2020) Trattativa difficile per il pomodoro al Centro-Sud Tratto dall'articolo pubblicato su L'Informatore Agrario n. 19/2020

WPTC World Processing Tomato Council (2021) WPTC Crop update as of 21 October 2021

Allegati

- a. Allegato 1. Questionario semi-strutturato
- b. Allegato 2. Scheda di intervista alle lavoratrici
- c. 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 campano.

Il caso delle province di Caserta, Napoli e Salerno

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 Caserta (Mondragone, Caste Volturno/Villa Literno), Napoli (Giuliano), Salerno (Battipaglia, Eboli), 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 /

Musulmana /

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 mussulmani 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 per 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 /_7

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 interessati
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 interessati
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. Furi 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 comuno 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 svolta
svolta

Ambito 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 salernitana (Eboli/Battipaglia)”

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 dirmi 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 Salerno e in Campania. Il caso del pomodoro.		
Data intervista		
Nome e cognome intervistato		
Tema	Domanda	Spazio per appunti
	Quali caratteristiche ha il pomodoro del salernitano in particolare e della Campania in generale? E come viene principalmente indirizzato per la vendita	
	Quando inizia la raccolta del pomodoro e quando finisce (grosso modo)	
Provincia di Salerno	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	
	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?	
	Le certificazioni che attestano l'eticità del lavoro (es: SA 8000 o FairTrade) sono diffuse nel settore?	
Rapporti tra attori	Ha informazioni in merito alla contrattazione tra OP e industrie di trasformazione per la campagna 2021? A che punto sono le trattative?	
	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. – Crede che esistano meccanismi che possono essere attivati per migliorare tale rapporto?	
	Così com'è la situazione attuale, quanto incide economicamente il c.d. "potere di mercato" della fase di trasformazione su quella della produzione primaria	
	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? Quali barriere strutturali secondo lei impediscono una migliore regolazione della filiera del pomodoro così come sembra funzionare attualmente?	
Ambito normativo	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?	



FIG. 1 SCHEMA FILIERA POMODORO DA INDUSTRIA

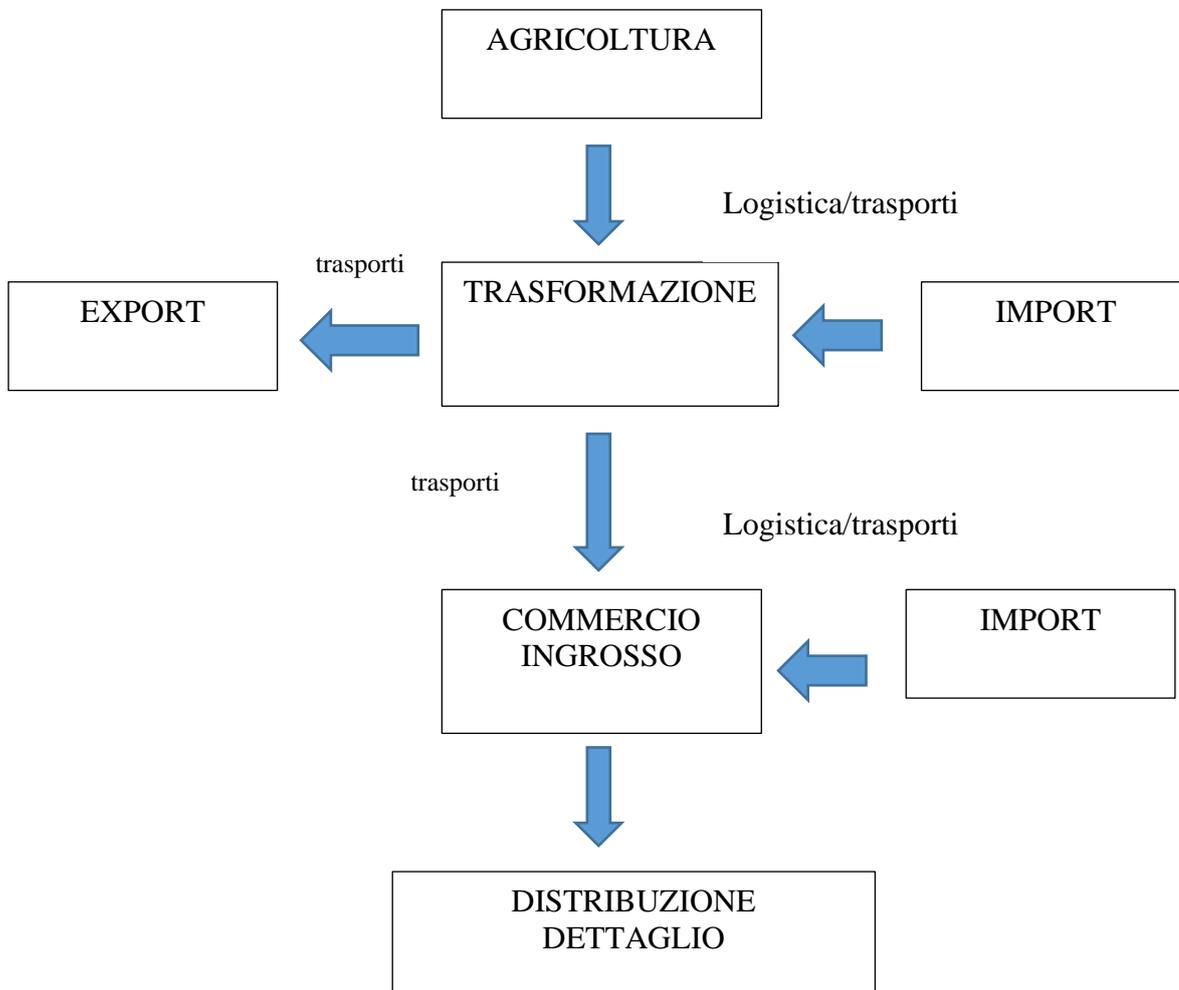
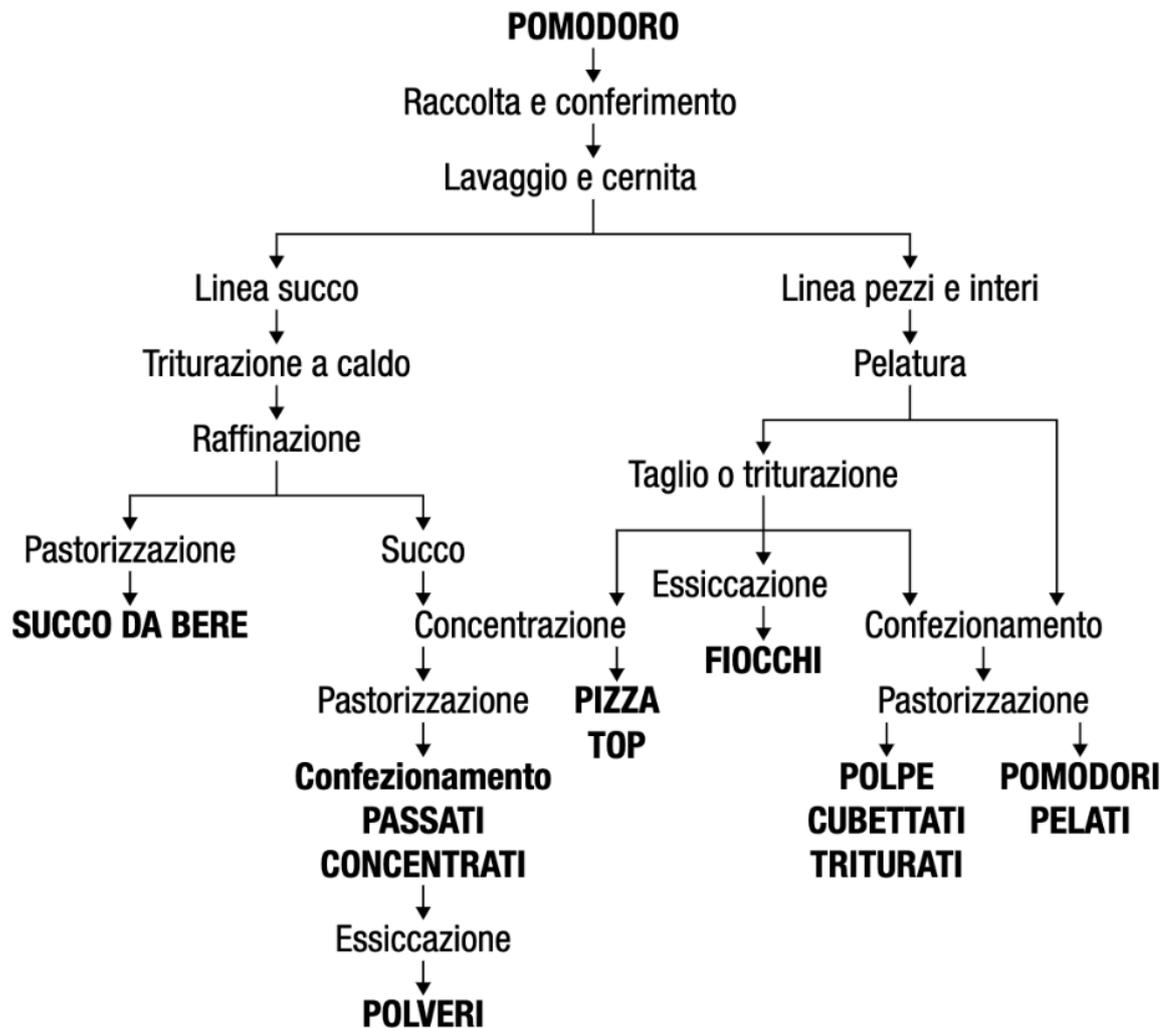


FIG.2 Schema dei possibili derivati industriali del pomodoro





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 TRE PROVINCE CAMPANE. AMBITI PRODUTTIVI E ANALISI DELLE FILIERE DEL VALORE NEL COMPARTO DEL POMODORO NEL SALERNITANO.

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.