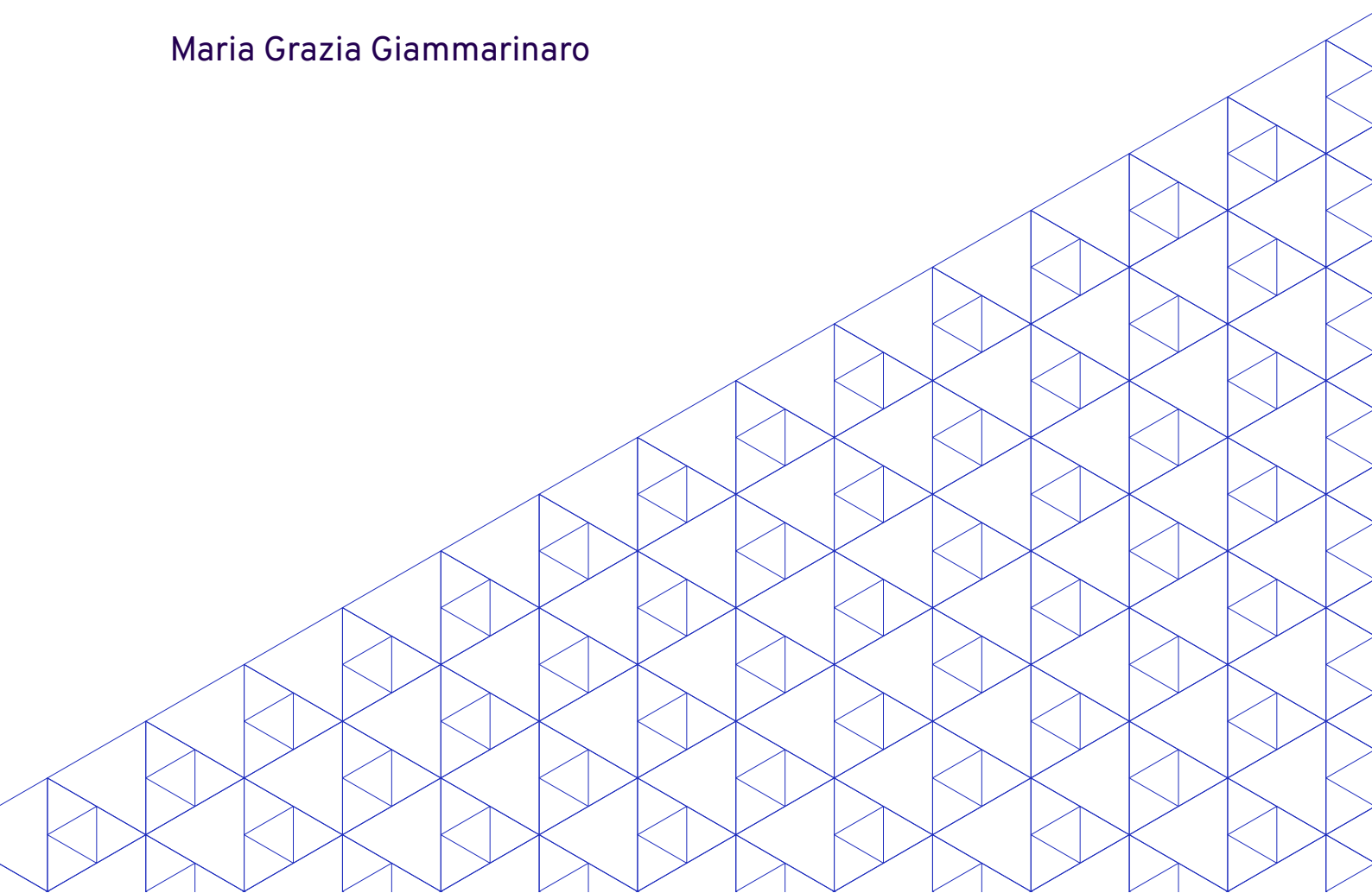




► **Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura**

Maria Grazia Giammarinaro



► **Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura**

Maria Grazia Giammarinaro

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Questa pubblicazione è frutto del progetto “Supporto al rafforzamento della governance inter-istituzionale sullo sfruttamento lavorativo in Italia” che è co-finanziato dall’Unione Europea attraverso il Servizio di Supporto alle Riforme Istituzionali e attuato dall’Ufficio per l’Italia e San Marino dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, in collaborazione con la Commissione Europea. Le opinioni espresse in questa pubblicazione non riflettono necessariamente quelle della Commissione Europea o dell’Ufficio Internazionale del Lavoro.

Co-funded by
the European Union



Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2021

Prima pubblicazione 2021

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito <https://www.ifrro.org> per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

Maria Grazia Giammarinaro, *Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura*

Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2021.

ISBN: 978-92-2-036311-9 (pdf web)

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio Internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'OIL sono disponibili sul sito <https://ilo.org/publns>.

► **Indice**

Prefazione	1
Ringraziamenti	3
► 1 Un'analisi di genere del lavoro in agricoltura	5
1.1 Introduzione	5
1.2 Premessa metodologica	6
1.3 I dati e le stime sulle lavoratrici e i lavoratori nel settore agricolo	7
1.3.1 Gli occupati, la distribuzione geografica e il genere	7
1.3.2 Il tipo di contratto, la nazionalità e il genere	8
1.3.3 Il lavoro femminile informale	11
► 2 Lo sfruttamento delle lavoratrici in agricoltura	13
2.1 Le situazioni di sfruttamento nel Centro-Nord	13
2.2 Le situazioni di sfruttamento nel Meridione	15
2.3 Le modalità dello sfruttamento	16
2.3.1 Il caporale, figura multifunzionale	16
2.3.2 Le "false cooperative"	17
2.3.3 La disparità salariale rispetto al genere	18
2.3.4 L'impatto della pandemia del COVID-19	19
2.4 Le vulnerabilità intersezionali delle lavoratrici migranti	19
2.5 L'alloggio, la famiglia e la cura	22
2.6 La violenza e le molestie sessuali	24
2.7 Il doppio sfruttamento: sessuale e lavorativo	25
2.8 L'agency delle donne	26
► 3 Analisi di genere del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo	27
3.1 Il Piano triennale	27
3.2 Analisi di genere delle azioni prioritarie del Piano	27

► 4	Conclusione e implicazioni	33
<hr/>		
4.1	Conclusioni	33
4.2	Principali implicazioni per l'attuazione del Piano	34
4.2.1	Prevenzione	34
4.2.2	Vigilanza e contrasto	34
4.2.3	Protezione e assistenza	36
4.2.4	Reinserimento socio-lavorativo	36
	Riferimenti bibliografici	39
<hr/>		
	Annesso I: Lista interviste e testimoni privilegiate/i	43
<hr/>		

► Prefazione

Il fenomeno dello sfruttamento lavorativo riguarda diversi settori dell'economia italiana e coinvolge lavoratrici e lavoratori con diverse caratteristiche individuali che sono accomunati da situazioni di vulnerabilità economica e sociale. L'incidenza, ma anche la gravità, è particolarmente marcata nel settore agricolo e riguarda soprattutto, anche se non esclusivamente, la componente straniera.

Lo sfruttamento lavorativo si sostanzia in varie forme e ricomprende l'intermediazione e il reclutamento illeciti, il mancato pagamento di tutta o parte della retribuzione, la violazione della legislazione e/o dei contratti collettivi in materia di condizioni di lavoro (per esempio, dichiarazione delle giornate e delle ore lavorate, salute e sicurezza sul lavoro, riposo settimanale e congedo retribuito). I costi del trasporto e degli alloggi vengono spesso fatti gravare sui lavoratori. Nei casi di abusi più gravi, i lavoratori dichiarano di essere sottoposti a condizioni di lavoro e di vita degradanti che violano i loro diritti fondamentali e la loro dignità.

Nonostante la scarsità di dati sulle condizioni di lavoro in agricoltura e il fatto che non tutte le lavoratrici agricole siano sfruttate, è innegabile che esse siano maggiormente esposte a situazioni di vulnerabilità che talvolta combinano diverse forme di sfruttamento, oltre quello lavorativo, che sono una causa e una conseguenza delle norme radicate nella società e della disuguaglianza tra donne e uomini nel mondo del lavoro, incluso in termini di potere contrattuale, di voce e di rappresentanza. Ciò è più probabile in assenza di rapporto di lavoro formale o in situazioni di lavoro precario che sono spesso una realtà per le lavoratrici agricole. La combinazione di queste cause fa sì che, per esempio, le lavoratrici ricevano delle retribuzioni più basse rispetto ai lavoratori o che, in ragione del loro sesso, esse siano più esposte a violenza e molestie sul lavoro, comprese quelle sessuali.

Questi squilibri, differenze e specificità legate al genere debbono essere prese in considerazione da qualsiasi misura (programma o servizio) che miri a prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo in maniera efficace. Un altro aspetto da considerare nella fase di sviluppo e attuazione delle misure è quello dell'intersezionalità, intesa come discriminazioni multiple e interconnesse che sono all'origine dello sfruttamento. Per esempio, la situazione di sfruttamento di una giovane migrante senza permesso di soggiorno può derivare da una combinazione di stereotipi e di discriminazione legati a quattro caratteristiche individuali (sesso, età, origine nazionale e status giuridico) della lavoratrice. Il corollario che ne deriva per le autorità pubbliche riguarda lo sviluppo e attuazione di misure e/o erogazione dei servizi di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo che individuino l'intersezione delle diverse vulnerabilità e che "profilino" gli interventi sulla base delle situazioni individuali, piuttosto che intervenire in maniera neutra (p.e. stesso intervento per tutte le lavoratrici e lavoratori) o sulla base di macrocategorie (p.e. stesso intervento per tutte le lavoratrici).

Questo documento di lavoro dell'OIL è stato predisposto dalla dottoressa Maria Grazia Giammarinaro, Professoressa aggiunta di legislazione sui diritti umani dell'Università Nazionale d'Irlanda, Galway, già Magistrata e Relatrice Speciale delle Nazioni Unite sulla tratta di persone a scopo di sfruttamento. Esso utilizza la prospettiva di genere per analizzare le condizioni di lavoro e lo sfruttamento delle lavoratrici agricole in Italia, come pure le azioni prioritarie del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022) elaborato dal governo italiano.

L'analisi evidenzia l'importanza dell'integrazione della prospettiva di genere nella programmazione e attuazione degli interventi di prevenzione e contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e formula una serie di implicazioni e suggerimenti per declinare le priorità dei quattro assi strategici dello stesso Piano con una prospettiva di genere (prevenzione; vigilanza e contrasto; protezione e assistenza; e reintegrazione socio-lavorativa) e per "profilare" l'attuazione delle relative misure sulla base delle caratteristiche individuali e dell'intersezionalità delle diverse situazioni di vulnerabilità e sfruttamento.

Gianni Rosas,
Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

► Ringraziamenti

Per le preziose informazioni utilizzate per redigere questo rapporto, l'autrice ringrazia i seguenti testimoni privilegiati che hanno fornito diverse informazioni incluse in diversi riquadri di questo rapporto e basate sulla loro esperienza professionale in materia di sfruttamento lavorativo e politiche di genere: Cinzia Bragagnolo, Sabrina Scarone, Carlotta Rossi, Elena Cirelli, Cristina Falaschi, Carmen Morabito, Sara Moutmir, Francesca Coleti, Ilaria Papa, Ilaria Chiapperino, Maria Rosaria Lamorte, Rosanna Liotti, Elena Cerofolini, Anju Bala, Samira Lofti Khah, Fabio Saliceti, Martina Sabbadini, Tiziana Bianchini, Rosi Impalà, Serena Mordini, Elena Cerofolini, Elisabetta Parrinello, Rosanna Oropallo, Giulia Coccoloni, Sara Giannini, Stefania Russello e Ausilia Cosentini. Un ringraziamento particolare va alla dottoressa Lara Rampin anche per gli importanti suggerimenti in materia di proposte innovative di policy in relazione alle competenze dell'Ispettorato del Lavoro, alla dottoressa Grazia Moschetti per gli spunti sulle politiche di promozione e sostegno dell'agency delle lavoratrici agricole e al professor Francesco Carchedi per avere generosamente messo a disposizione le sue elaborazioni statistiche e per avere riletto il testo offrendo suggerimenti per migliorarlo.

Si ringrazia la dottoressa Letizia Palumbo non solo per avere riletto il testo e per i suoi suggerimenti, ma anche per il lavoro e le riflessioni comuni sul lavoro delle donne in agricoltura, che costituiscono il retroterra di questo studio.

Un ringraziamento finale va alla dottoressa Valli' Corbanese, esperta dell'OIL sulle politiche del lavoro e le politiche sulla parità di genere, e alla dottoressa Erica Barbaccia, junior project officer dell'OIL, per i loro contributi e suggerimenti, come pure per il supporto nella finalizzazione del rapporto.

► 1 Un'analisi di genere del lavoro in agricoltura

1.1 Introduzione

Il presente studio evidenzia le caratteristiche dello sfruttamento delle lavoratrici e dei lavoratori in agricoltura, con particolare riferimento alla presenza e alle condizioni di vita e di lavoro delle donne, e ne indica le implicazioni per le politiche di prevenzione e di contrasto. La ricerca è stata condotta mettendo al centro le persone e i loro diritti.

L'analisi mostra che la presenza delle donne nel lavoro agricolo è rilevante, soprattutto in aree dove la raccolta di prodotti di eccellenza scoraggia l'uso di macchinari, e che le loro condizioni di vita e di lavoro sono spesso caratterizzate da gravi forme di sfruttamento, specialmente nel segmento più vulnerabile costituito dalle lavoratrici migranti, soprattutto se irregolari.

► Riquadro 1. — Sfruttamento lavorativo, lavoro forzato e tratta di esseri umani

La nozione di sfruttamento non è definita da nessuno strumento internazionale, mentre sono definite le nozioni di tratta e fine di sfruttamento (anche) lavorativo, contenuta nel Protocollo delle Nazioni Unite sulla tratta di persone in particolare donne e minori, annesso alla Convenzione contro la criminalità organizzata transnazionale, e quella di lavoro forzato, contenuta nella Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) del 1930 sul lavoro forzato. La Direttiva dell'Unione Europea 2009/52/CE sulle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, definisce le condizioni lavorative di particolare sfruttamento come "condizioni lavorative, incluse quelle risultanti da discriminazione di genere, e di altro tipo, in cui vi è una palese sproporzione rispetto alle condizioni di impiego dei lavoratori assunti legalmente, che incide, per esempio, sulla salute e la sicurezza dei lavoratori ed è contraria alla dignità umana".

L'art. 603-bis del codice penale italiano sull'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ha tipizzato gli indicatori di sfruttamento, così fornendo una precisa definizione giuridica applicabile alle forme di sfruttamento che raggiungono una gravità tale da essere qualificate come reato penale. Tuttavia, l'area del grave sfruttamento deve considerarsi ancora più vasta, comprendendo situazioni che pur non raggiungendo la soglia della punibilità penale, comportano violazioni dei diritti dei lavoratori.

Al fine di fare chiarezza sulle forme di lavoro inaccettabile, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha proposto nel 2015 un modello multidimensionale e dinamico che comprende dodici dimensioni, ognuna caratterizzata da una serie di indicatori utili all'identificazione del fenomeno e alla formulazione di politiche di contrasto. Questo modello si basa sul corpus delle oltre 400 norme internazionali del lavoro dell'OIL (molte ratificate dall'Italia) e sulla nozione che le forme di lavoro inaccettabili e lo sfruttamento lavorativo siano all'opposto del concetto di lavoro dignitoso, condizione cui tutti i lavoratori e le lavoratrici aspirano. La nozione di lavoro inaccettabile e sfruttamento lavorativo ricomprende quindi tutte quelle condizioni che negano agli individui l'effettivo esercizio dei diritti fondamentali del lavoro, e che mettono a repentaglio la vita, la salute, la libertà, la dignità umana e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori.

Fonte: Protocollo delle Nazioni Unite sulla tratta di persone; Convenzioni OIL n. 29 e n. 105 sul lavoro forzato e sull'eliminazione del lavoro forzato (1930 e 1957); J. Fudge e D. McCann, *Unacceptable forms of work: A global and comparative study*, OIL, Ginevra, 2015.

In questo segmento è presente un'area, presumibilmente vasta, di lavoro totalmente irregolare. Laddove contrattualizzati/e, i lavoratori e le lavoratrici percepiscono comunque salari molto al di sotto dei minimi previsti dai contratti collettivi nazionali. La pratica diffusa di dichiarare un numero inferiore di giornate rispetto a quelle effettivamente lavorate, oltre ad alimentare l'irregolarità e l'evasione fiscale, priva i lavoratori e le lavoratrici di diritti fondamentali come l'accesso alle indennità di infortunio, malattia, maternità, e disoccupazione agricola. In una situazione caratterizzata da basse retribuzioni, i salari delle donne sono in molte zone inferiori a quelli degli uomini.

Benché generalmente non siano molto numerose le lavoratrici che vivono negli insediamenti informali, le condizioni di alloggio sono generalmente degradanti. La cura dei figli costituisce un ulteriore fattore di responsabilità e vulnerabilità, in mancanza di servizi idonei alla cura e alla scolarizzazione. D'altra parte, lo sfruttamento delle lavoratrici resta largamente sommerso, sia a causa di un'insufficiente attività di outreach, sia a causa della difficoltà di presa di parola delle donne, legata anche ai condizionamenti familiari e di comunità.

L'analisi suggerisce che una prospettiva di genere deve essere considerata prioritaria e deve essere integrata nella programmazione e attuazione di tutte le politiche di prevenzione e contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura. Infatti, sia la conoscenza del fenomeno e l'emersione dallo sfruttamento delle lavoratrici, sia le azioni volte a prevenire e contrastare la violazione dei loro diritti e a garantire loro un percorso di empowerment e di inclusione sociale, richiedono una chiara consapevolezza delle differenze che ne caratterizzano la condizione.

Tali differenze devono essere apprezzate sotto il profilo delle vulnerabilità derivanti da fattori intersezionali tra cui — oltre al genere — giocano un ruolo l'età, la nazionalità, la provenienza, lo status di soggiorno, la situazione familiare e di reddito. D'altra parte, le politiche di *empowerment* devono non solo minimizzare i fattori di discriminazione e marginalizzazione, ma anche valorizzare le risorse di resilienza e di *agency* mostrate dalle lavoratrici, pur in situazioni di squilibrio di potere e di sfruttamento.

1.2 Premessa metodologica

L'analisi è stata condotta in una prima fase in base ai dati ufficiali e alla letteratura pertinente (Capitolo I). I dati ufficiali disponibili presentano una assoluta carenza di informazioni sull'economia informale e sul lavoro irregolare, nonché una disaggregazione di genere del tutto insufficiente. I dati dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) sull'occupazione regolare ed irregolare, ad esempio, non offrono una disaggregazione per genere degli occupati.¹

Pertanto, all'analisi di tipo quantitativo — con l'utilizzo dei dati disponibili — è stata affiancata un'analisi di tipo qualitativo, realizzata attraverso 23 interviste semi-strutturate a testimoni privilegiate/i, prevalentemente operatrici e operatori — sia istituzionali sia del privato-sociale — operanti soprattutto nell'ambito del sistema anti-tratta, nonché sindacaliste che operano in varie Regioni (Capitolo II). Le informazioni fornite dalle/dai testimoni privilegiate/i sono inedite e dunque mai pubblicate prima d'ora, se non in contesti diversi e in modo frammentario. Benché le interviste non consentano di valutare o di stimare il numero di donne effettivamente sfruttate come operaie agricole, esse offrono un panorama variegato e dettagliato della condizione delle lavoratrici in agricoltura.

¹ Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT): *Occupazione regolare, irregolare e popolazione*, http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCN_OCCNSEC2010. Lo stesso si dica delle stime del Ministero di Economia e Finanza sull'economia non osservata, https://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2021/Aggiornamento_relazione_finale_051220.pdf.

Le domande rivolte ai/alle testimoni privilegiate/i avevano il fine di esplorare le pratiche di sfruttamento lavorativo e le loro principali caratteristiche; l'eventuale sussistenza di un diverso trattamento da parte dei datori di lavoro, a parità di condizioni di precarietà occupazionale, tra uomini e donne; l'eventuale sussistenza di un diverso trattamento, alle stesse condizioni di precarietà occupazionale, da parte degli intermediari del lavoro illegali (i c.d. "caporali"); l'eventuale sussistenza di "sfruttamento multiplo" nel caso delle donne occupate in agricoltura e le sue caratteristiche principali.

Tali domande, articolate diversamente in funzione dell'esperienza specifica delle dirette interlocutrici e del corrispettivo ambito di intervento, erano finalizzate ad acquisire un ventaglio di risposte che avrebbe permesso di ricostruire un quadro generale di riferimento, seppur di prima approssimazione. Le informazioni e le riflessioni in questo ambito di ricerca sono, infatti, piuttosto scarse, non solo a livello nazionale ma anche nel panorama europeo. La bibliografia al riguardo ha come oggetto di analisi lo sfruttamento in agricoltura in generale, e prescinde dall'ottica di genere che rappresenta, al contrario, il punto di vista di questa indagine esplorativa. Di fatto, nel disegnare il percorso di indagine, appariva già chiaro che i dati statistici avrebbero potuto fornire — seppur in modo limitato — una macro-cornice di riferimento, ma che, al contempo, non avrebbero consentito di stimare il numero di donne effettivamente sfruttate nel settore agricolo.

Le informazioni qualitative provengono per lo più dall'attività di outreach degli enti anti-tratta. Le donne di cui i/le testimoni riportano le esperienze hanno subito forme di sfruttamento gravi, e talvolta il doppio sfruttamento sia sessuale che lavorativo, ovvero sono passate da una forma di sfruttamento all'altra.² Diversi riquadri riportano storie di donne, utili a comprendere la qualità e i meccanismi tipici dei fenomeni di grave sfruttamento in agricoltura.

Nel rapporto vengono poi esposte le implicazioni dell'analisi, mirate all'attuazione secondo un approccio di genere del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento in agricoltura e il caporalato 2020-2022 (Capitolo IV), anche sulla scorta dell'analisi di genere delle Azioni prioritarie del Piano triennale, e di alcune buone pratiche, riferite a ciascuna Azione, che sono state individuate e suggerite anche grazie alla collaborazione di esperti del settore (vedasi Capitolo III).

1.3 I dati e le stime sulle lavoratrici e i lavoratori nel settore agricolo

1.3 Gli occupati, la distribuzione geografica e il genere

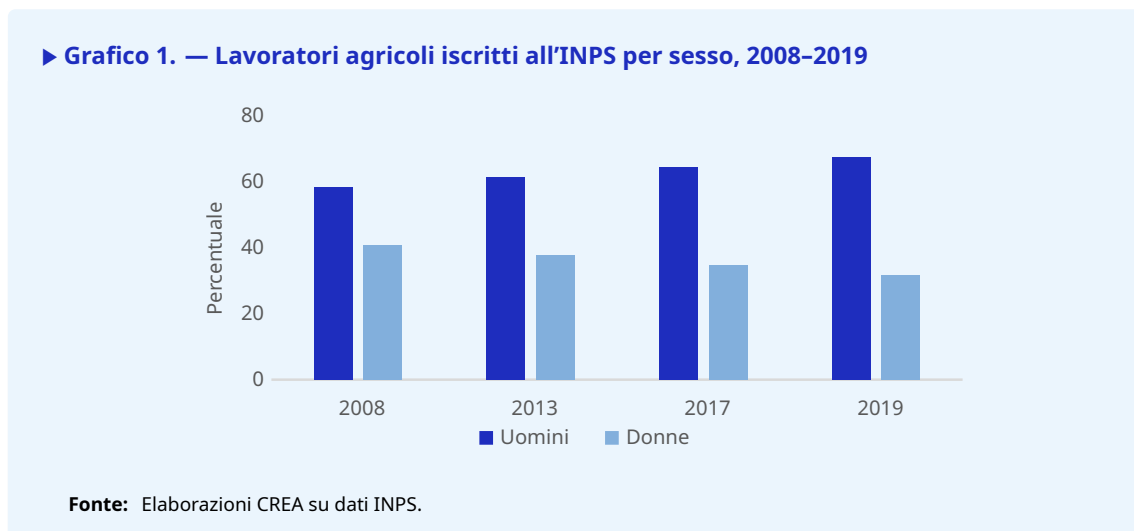
La conoscenza della presenza e delle condizioni di lavoro di donne e uomini in agricoltura è ostacolata sia dalla mancanza di dati e studi ufficiali sull'economia informale, sia dalla scarsità di disaggregazione per genere dei dati disponibili. L'ultima rilevazione sistematica risale al censimento dell'agricoltura, e per quanto riguarda l'ultimo decennio si dispone solo di dati frammentari e raccolti con scopi diversi dall'obiettivo di valutare le condizioni dei/delle lavoratori/trici, e in particolare le condizioni di sfruttamento connesse con il lavoro irregolare.

I dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) registrano solo gli occupati "regolari". La regolarità è intesa in senso "debole", vale a dire come occupazione nota all'amministrazione pubblica (in opposizione al lavoro integralmente celato alle autorità). Una posizione è dunque considerata regolare a fini statistici per il semplice fatto di risultare iscritta in uno dei registri pubblici, nella specie quelli

² Si tratta degli Enti iscritti alla seconda sezione (ex terza) del Registro degli Enti e delle Associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, così come stabilito dal DPR 394/1999 (artt.52,53,54).

rilevanti a fini pensionistici e assistenziali. In base ai dati INPS relativi al periodo 2014–2019, gli operai agricoli nel 2019 ammontano a 1,07 milioni, in leggera diminuzione rispetto al 2018. Si tratta della prima contrazione registrata nel periodo considerato, mentre negli anni precedenti l'occupazione in agricoltura è rimasta stabile.³

Gli uomini occupati fanno registrare una progressiva crescita, passando dal 64,4 per cento del 2014 al 68 per cento del 2019. La percentuale delle donne occupate in agricoltura, al contrario scende dal 35,6 per cento al 32,1 per cento nello stesso periodo (Grafico 1).



Per quanto riguarda la distribuzione geografica, a fronte di una media nazionale del 32,1 per cento nel 2019, le donne braccianti — con contratti sia a tempo indeterminato che determinato — erano concentrate soprattutto al Sud (41,9 per cento del totale), nel Nord Est (31,5 per cento) e nel Centro Italia (25,9 per cento).

Anche tra i lavoratori autonomi, gli uomini fanno registrare una presenza più elevata. Nel 2018 infatti gli uomini raggiungevano quasi le 300 mila unità mentre le donne superavano appena le 152 mila unità.⁴

1.3 Il tipo di contratto, la nazionalità e il genere

In base ai dati di carattere generale è possibile affermare che le donne lavoratrici con una posizione lavorativa regolare o parzialmente regolare, pur facendo registrare una percentuale inferiore a quella degli uomini e pur scontando una diminuzione nel periodo 2014–2019, sono una porzione tutt'altro che insignificante della forza lavoro agricola, costituendo nel 2019 il 32,1 per cento del totale dei/delle braccianti e il 33,7 per cento dei/delle lavoratori/trici autonomi/e.

³ INPS, Tra emergenza e rilancio, XIX Rapporto Annuale, ottobre 2020, pp. 142 ss.

⁴ Il dato relativo alla presenza di lavoratori/trici autonomi/e potrebbe celare forme di lavoro subordinato (false partite IVA che liberano i datori di lavoro dagli oneri assicurativi e contributivi).

► **Tabella 1. — Occupati dipendenti in agricoltura, per durata contratto ripartizione geografica e sesso, 2019 (in percentuale)**

Ripartizione geografica	Tipo di contratto			Donne			Donne su totale addetti
	Indetermin.	Determin.	Totale	Indetermin.	Determin.	Totale	
Centro	17,9%	11,9%	12,5%	21,3%	9,6%	10,1%	25,9%
Isole	9,5%	17,0%	16,3%	6,6%	11,4%	11,4%	22,1%
Nord Est	31,2%	22,3%	23,2%	41,7%	21,9%	22,8%	31,5%
Nord Ovest	24,7%	9,3%	10,8%	19,5%	6,7%	7,2%	21,4%
Sud	16,7%	39,5%	37,3%	10,9%	50,4%	48,7%	41,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	32,1%

Fonte: Elaborazione su dati CREA e dati INPS 2020.

La diminuzione delle operaie agricole iscritte all'INPS potrebbe indicare che vi è stata una diminuzione dell'occupazione nel settore, ma potrebbe anche dissimulare la caduta di molte lavoratrici in un'area di totale irregolarità. Particolarmente rilevanti, in questa prospettiva, sono le stime sul lavoro informale delle lavoratrici, in particolare extracomunitarie. Le elaborazioni di Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA) su dati dell'ISTAT — che tengono conto sia pure parzialmente del lavoro informale — segnalano tra il 2007 e il 2017 un aumento dei lavoratori uomini di oltre il 200 per cento nel settore agricolo mentre per le donne l'aumento è addirittura del 211 per cento (Tabella 2).⁵ Le elaborazioni appena citate confermano l'esistenza di una vasta area di lavoro informale soprattutto tra gli stranieri e le straniere, particolarmente rilevante per le donne straniere provenienti da paesi extra UE. Di conseguenza, 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.

Nel corso dell'ultimo decennio la tipologia di contratto prevalente in agricoltura è stata quella a tempo determinato. Nel 2019, oltre il 90 per cento dei lavoratori erano assunti con contratti a tempo determinato, mentre la quota delle lavoratrici con questo tipo di contratto era quasi del 97 per cento. Nello stesso anno, le donne rappresentavano circa il 25 per cento degli stranieri impiegati nel settore agricolo (Tabella 3). Si tratta di una percentuale inferiore a quella della presenza complessiva delle donne operaie nel settore (32,1 per cento), a conferma che parte delle lavoratrici dipendenti straniere si colloca in un'area di irregolarità.

⁵ G.Moschetti, G.Valentino, *L'impiego delle donne straniere in agricoltura: i dati INPS e i risultati dell'indagine diretta in Puglia, nelle aree di Cerignola (FG) e Ginosa (TA)*, in CREA, *Il contributo degli stranieri*, cit., pp. 45 ss..

► **Tabella 2. — Occupazione degli immigrati in Italia in agricoltura, per sesso, 2007 e 2017 (in migliaia)**

Occupati immigrati	2007	2017	Variazione %
Totale uomini	717	1.117	55,7
di cui in agricoltura	37	115	209,6
Totale donne	504	989	96,2
di cui in agricoltura	8	26	211,6
Totale occupati immigrati	1.222	2.106	72,4
di cui in agricoltura	46	141	210,0

Fonte: Elaborazioni CREA su dati ISTAT (Immigrati.istat, <http://stra-dati.istat.it/>)

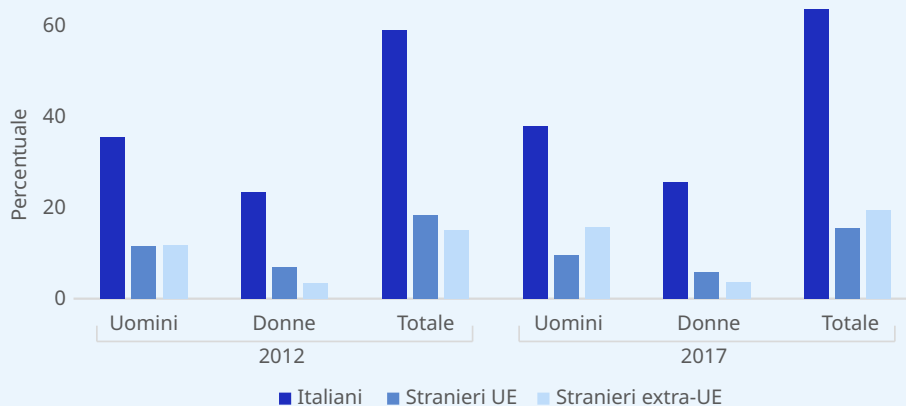
► **Tabella 3. — Occupati stranieri alle dipendenze in agricoltura per tipo di contratto, 2019 (in percentuale)**

Ripartizione geografica	Occupati stranieri alle dipendenze			di cui donne			Donne su totale addetti
	Indetermin.	Determin.	Totale	Indetermin.	Determin.	Totale	
Centro	21,4	16	16,4	25,9	11,8	12,5	18,8
Isole	2,6	10,2	9,7	2,6	8,1	7,9	20,3
Nord Est	33,6	32,6	32,6	43,8	37,9	38,1	29,2
Nord Ovest	34,7	13,5	14,9	19,7	10,8	11,1	18,7
Sud	7,7	27,5	26,4	7,9	31,4	30,4	29,3

Fonte: Elaborazione su dati CREA e dati INPS, 2020.

Mentre per gli/le italiani/e si registra una decrescita complessiva che riguarda sia i contratti a tempo determinato che quelli a tempo indeterminato, per gli/le stranieri/e invece, a fronte di una contrazione dei contratti a tempo indeterminato, si rileva un aumento dei contratti a tempo determinato (Grafico 2).⁶ Dunque, anche con riferimento al lavoro regolare o parzialmente regolare, si riscontra una maggiore precarietà della condizione lavorativa degli stranieri, e tra questi, soprattutto di quella delle donne.

⁶ De Leo, S. Vannino, *Immigrati in agricoltura in Italia: chi sono e da dove vengono. Analisi multi-temporale dal 2008 al 2017*, in CREA, *Il contributo degli stranieri*, op. cit., pp. 21 ss.

► **Grafico 2. — Lavoratrici e lavoratori a tempo determinato in agricoltura per sesso e nazionalità, 2012 e 2017**

Fonte: Elaborazioni CREA su dati INPS, 2019.

1.3 Il lavoro femminile informale

Gli studi svolti al livello territoriale confermano che il lavoro informale delle donne è un fenomeno assai rilevante in molte Regioni.⁷ In uno studio condotto sulle aree di Cerignola e di Ginosa in Puglia, i testimoni privilegiati intervistati nell'ambito di una ricerca svolta dal CREA hanno stimato una presenza numerica delle donne braccianti tre volte superiore ai dati dell'INPS.⁸ Quella del lavoro totalmente irregolare costituisce un'area di vulnerabilità sociale nella quale possono innestarsi le peggiori forme di sfruttamento e di abuso, come del resto si è riscontrato attraverso importanti indagini penali in diverse zone pugliesi.⁹ L'evidenza di una presenza massiva di donne impiegate in agricoltura trova d'altra parte riscontro nel fenomeno assai studiato della femminilizzazione della migrazione, ovvero il fenomeno riscontrato negli ultimi decenni in base al quale le donne diventano le principali attrici dei flussi migratori.¹⁰ In un mercato del lavoro fortemente segmentato e a fronte delle difficoltà di accesso al lavoro, specie per gli stranieri e le straniere, l'agricoltura e il lavoro domestico costituiscono le uniche opportunità per le donne migranti di assicurarsi un lavoro e un salario, che per quanto misero può assicurare la sopravvivenza del nucleo familiare.

Al livello nazionale, l'INPS stima in circa 300 mila i/le lavoratori/trici agricoli/e (il 30,7 per cento del totale dei lavoratori dipendenti) impiegati/e per meno di 50 giornate l'anno e che, dunque, non hanno accesso alle indennità di disoccupazione agricola, malattia, infortunio e maternità.¹¹ A fronte di questo dato complessivo, informazioni relative ad aree specifiche fanno comprendere che le donne subiscono in misura importante gli effetti negativi della dichiarazione di giornate lavorate assai inferiori a quelle necessarie per avere accesso alla malattia e alla maternità, oltre che alla disoccupazione agricola. Ad esempio, le stime dei sindacati indicano che nell'area di Foggia le lavoratrici escluse da tali prestazioni

⁷ CREA: *Il contributo degli stranieri all'agricoltura italiana*, Roma 2019, <https://www.crea.gov.it/web/politiche-e-bioeconomia/-/on-line-il-contributo-dei-lavoratori-stranieri-all-agricoltura-italiana>

⁸ Ibid.

⁹ Si vedano ad esempio le indagini della magistratura nell'area di Barletta, Andria e Trani (lavoratori africani e italiani con retribuzioni molto al sotto della paga oraria sancita dal contratto collettivo, sotto-dichiarazione delle giornate lavorate e alloggiamenti degradanti), in Provincia di Foggia (lavoratori africani sfruttati nella zona denominata Capitanata e alloggiati in insediamenti informali). *Medici per i diritti umani: La cattiva stagione*, 2019, https://mediciperidiritiumani.org/medu/wp-content/uploads/2019/10/rap_ottobre_medu_2019_web.pdf

¹⁰ K. M. Donato e D. Gabaccia, *The global feminization of migration: Past, present, and future*, Migration Policy Institute 2016 (<https://www.migrationpolicy.org/article/global-feminization-migration-past-present-and-future>).

¹¹ INPS: *Mondo agricolo* 2019.

sono il 50 per cento del totale.¹² A fronte di tale stima, già molto elevata, ben il 90 per cento delle donne bulgare intervistate a Cerignola, dichiara di rientrare nel paese di origine a fine stagione per l'impossibilità di ottenere un contratto superiore alle 50 giornate, con la conseguenza di non avere accesso alla disoccupazione agricola e di non potersi mantenere in Puglia oltre il periodo di lavoro stagionale. Le condizioni di vulnerabilità sociale sono esacerbate dalla gestione criminale della manodopera da parte dei caporali in combutta con datori di lavoro senza scrupoli.¹³

Lo sfruttamento non può considerarsi limitato all'area del lavoro totalmente irregolare, e si riscontra anche tra coloro che soggiornano regolarmente ed hanno un regolare contratto di lavoro, in conseguenza della pratica molto diffusa di dichiarare solo una parte delle giornate effettivamente lavorate. La condizione di sfruttamento, dunque, non riguarda i/le soli/e lavoratori/trici extracomunitari/e ma anche cittadini/e italiani/e e degli altri paesi UE.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS) stima in circa 160mila i lavoratori e le lavoratrici in condizioni di vulnerabilità, mentre le stime del Quinto Rapporto Agromafie e Caporalato della FLAI-CGIL indicano in 180mila i lavoratori/trici a rischio di sfruttamento.¹⁴ Questa quota di lavoratori e di lavoratrici vulnerabili è certamente soggetta a forme gravi di sfruttamento, che sono spesso connesse all'irregolarità del rapporto di lavoro, e all'irregolarità del soggiorno se si tratta di stranieri/e extracomunitari/e. Se a tale cifra (160-180mila) rapportiamo il 32 per cento (l'incidenza approssimativa delle donne occupate nel lavoro dipendente in agricoltura), si ricava una stima della componente femminile sfruttata pari a 51-57mila unità.

¹² Osservatorio Placido Rizzotto/FLAI CGIL: *V Rapporto agromafie e caporalato*, 2020.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato, 2020-2022, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/Tavolo-caporalato/Documents/Piano-Triennale-post-CU.pdf> F. Carchedi, *La componente di lavoro indecente nel settore agricolo. Casi di studio territoriali*, in CGIL-FLAI, *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2020, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto.

► 2 Lo sfruttamento delle lavoratrici in agricoltura

Questo capitolo offre un'analisi di tipo qualitativo delle condizioni di lavoro e di vita delle donne impiegate in agricoltura. L'analisi è frutto delle interviste semi-strutturate svolte con testimoni privilegiate/i, prevalentemente operatori/trici del sistema anti-tratta, nonché sindacaliste che operano in varie aree geografiche.

2.1 Le situazioni di sfruttamento nel Centro-Nord

In base ai dati rilevati dalle iniziative finanziate a livello regionale dal sistema anti-tratta, e dunque prendendo in considerazione solo le vittime di tratta e/o grave sfruttamento identificate come tali nel periodo 2017–2019, il lavoro domestico e l'agricoltura rappresentano i due principali ambiti di sfruttamento lavorativo delle donne. Nel biennio sono infatti state rilevate dal Numero Verde Anti-tratta circa 118 donne, di cui 38 nel lavoro domestico e 37 in quello agricolo. Si tratta tuttavia di dati esigui se paragonati a quelli delle donne vittime di sfruttamento sessuale (oltre 3.000 casi nello stesso periodo).¹⁵ Ciò dimostra come le attività volte all'emersione dello sfruttamento lavorativo femminile a livello nazionale siano ancora ad uno stadio iniziale. Inoltre, si tratta di dati sottostimati rispetto alle informazioni fornite dalle/ai testimoni privilegiate/i, che vengono riportate nei paragrafi che seguono.

La realtà delle donne sfruttate in agricoltura è molto variegata, e differenziata nei vari contesti regionali e produttivi. La maggiore visibilità del lavoro sfruttato nelle regioni del Sud, legato soprattutto alla presenza di grandi insediamenti informali, ha per anni oscurato l'esistenza del lavoro agricolo sfruttato anche nelle regioni del Centro e del Nord Italia. D'altra parte, l'emersione del lavoro sfruttato in agricoltura dipende dall'esistenza di attività di *outreach*, vale a dire di attività finalizzate a raggiungere e instaurare un contatto con le persone presumibilmente sfruttate. Servizi così strutturati, tuttavia, sono operanti solo in alcune regioni. Le interviste alle/ai testimoni privilegiate/i hanno evidenziato che non sono stati rilevati casi di donne sfruttate nel lavoro dei campi né in Piemonte né in Lombardia (Interviste 18 e 19). In Veneto — dove esistono varie esperienze consolidate di emersione e presa in carico di lavoratori e lavoratrici agricoli/e basate sulla cooperazione tra gli ispettorati territoriali del lavoro, i nuclei del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro e i servizi sociali — la presenza di donne è ben documentata, sia pure in numero limitato. Per quanto riguarda la Toscana e l'Emilia-Romagna sono state raccolte da parte degli operatori del settore solo notizie frammentarie.

In Veneto, in base ai dati forniti dal Numero Verde anti-tratta, su 291 persone a colloquio, 30 sono donne, di cui 12 donne marocchine sono state identificate nel 2018 in un'unica azienda. Per quanto riguarda le altre, si tratta di cinque cittadine comunitarie, una tunisina e altre dodici marocchine. Nella regione Veneto lavorano prevalentemente uomini provenienti da Bangladesh, Pakistan e Romania, ma non è stata rilevata la presenza di donne di queste nazionalità. Invece la nazionalità marocchina, che nel contesto regionale è minoritaria, fa registrare la presenza di parecchie lavoratrici. Nella Regione Veneto, le donne vengono impiegate sia nella raccolta sia nel confezionamento dei prodotti orticoli e guadagnano quanto gli uomini, un dato in controtendenza rispetto a settori quali il tessile e il calzaturiero dove la disparità salariale raggiunge anche il 50 per cento. Tale disparità salariale non è legata a diversità di mansioni, ma quasi sempre a discriminazione di genere. In questi settori, infatti, il datore di lavoro cerca una coppia di lavoratori, e paga l'intera retribuzione all'uomo, decurtando fortemente

¹⁵ M.G. Giammarinaro, L. Palumbo, *Le donne migranti in agricoltura*, in FLAI-CGIL, *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto, p. 83.

il salario della donna. Questa circostanza conferma lo scarso potere contrattuale delle donne sia nel mercato del lavoro sia in famiglia. Il fatto che tale disparità salariale non venga riscontrata in agricoltura sembra indicare una particolare capacità dei caporali di imporre le proprie condizioni alle aziende agricole (Intervista 1).

Sempre nella Regione Veneto è stata rilevata la presenza nel settore agricolo di donne rumene e moldave precedentemente occupate nei servizi di cura. Queste lavoratrici vengono chiamate senza contratto dalle loro connazionali per le sostituzioni estive nei servizi di cura, sulla cui retribuzione le titolari del contratto prendono una percentuale. Finita la sostituzione, le lavoratrici non contrattualizzate vanno a lavorare in agricoltura. In strada sono state anche trovate donne bulgare Rom, sfruttate sessualmente, che trovano lavoro per qualche settimana l'anno in Puglia nella raccolta di frutta e verdura (Intervista 1).

In Emilia-Romagna, casi di grave sfruttamento lavorativo delle donne sono stati registrati nel settore turistico-alberghiero e nei servizi di cura (Intervista 2). Per quanto riguarda il settore agricolo, nella zona di Cesena e Forlì le donne sono impiegate nelle cooperative di allevamento, e, più di recente, anche nel confezionamento delle uova. Lo sfruttamento passa attraverso la sotto-dichiarazione delle giornate rispetto a quelle effettivamente lavorate. Inoltre, è pratica comune assumere lavoratori attraverso contratti stagionali anche per attività che durano tutto l'anno (come per l'appunto il confezionamento delle uova) anche da parte di grandi aziende. La presenza delle donne è elevata soprattutto nelle coltivazioni ortofrutticole. In certe attività, il lavoro delle donne è una tradizione. Per esempio, la "campagna magazzini" era fatta fin dagli anni '50 da donne italiane, oggi quasi totalmente rimpiazzate dalle straniere. Le donne rappresentano circa un terzo di tutti i lavoratori agricoli nella Regione e in certe zone possono arrivare anche a metà della manodopera bracciantile. Nella raccolta delle fragole sono preferite le donne; nella vendemmia donne e uomini sono presenti in maniera grosso modo eguale (Intervista 3).

In Toscana, le testimoni privilegiate hanno rilevato una presenza femminile marginale, ben documentata solo nelle province di Pistoia e di Livorno. Qui sono state registrate dai servizi di *outreach* donne provenienti dal Bangladesh, dall'India e dal Pakistan, impiegate nella raccolta delle olive. Per quanto riguarda il settore vivaistico (Pistoia), si tratta di situazioni "blindate": non si può accedere alle aziende e non si hanno notizie sul fatto che vi lavorino anche donne. Si ritiene che la maggior parte degli operai siano africani assunti con tirocini o in modo totalmente irregolare (Intervista 4). Nella zona a Sud di Prato, intere famiglie cinesi hanno rimpiazzato i contadini italiani nella coltivazione in serra (Intervista 5). Si può ipotizzare che in queste aziende agricole familiari, che riforniscono i bar e i servizi catering della zona, lavorino anche donne. In provincia di Livorno, la percentuale di donne straniere occupate nel biennio 2017-2018 raggiungeva mediamente il 34 per cento del totale, di cui il 17 per cento con contratto a tempo indeterminato. Le lavoratrici italiane erano assai più numerose delle straniere, sia con contratti a tempo determinato che indeterminato, costituendo quasi il doppio delle straniere.¹⁶

Nella Regione Lazio le informazioni sulle donne lavoratrici sono scarse. Si ritiene che le braccianti non siano molto numerose nella zona di Roma e di Latina. In ogni caso gli enti anti-tratta non le hanno mai intercettate, nemmeno a livello di colloquio preliminare. Si ha notizia della presenza di donne indiane nelle campagne, ma ciò emerge solo dalla narrazione di uomini che sono stati presi in carico o che hanno avuto un contatto con gli enti anti-tratta. Vi sono anche — ma sempre in numero molto limitato — donne marocchine, tunisine e donne provenienti dall'Africa sub-sahariana. Mentre gli uomini sono impiegati in tutte le fasi del processo produttivo, le donne lavorano solo nella raccolta. È stato registrato qualche caso isolato di donne rumene che agivano da sorveglianti, probabilmente per conto dei caporali (Intervista 6).

¹⁶ F. Carchedi, *La componente di lavoro indecente nel settore agricolo. Casi di studio territoriali*, in CGIL-FLAI, *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2020, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto, p. 267

2.2 Le situazioni di sfruttamento nel Meridione

In Campania le notizie più rilevanti sono state raccolte nella Piana del Sele, dove sono molto attive le rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Qui è stata rilevata la presenza di donne italiane, di donne provenienti dalla Nigeria e dalla Guinea, nonché di rumene, bulgare e marocchine presenti da molti anni. Le donne sono addette principalmente alla raccolta e alla trasformazione, soprattutto nel comparto conserviero. Le occupazioni seguono, soprattutto per le donne, i cicli stagionali (Intervista 7). È stata registrata la presenza di donne rumene, ucraine e di altri Paesi dell'Est Europa anche nell'Agro Nocerino-Sarnese. Molte donne lavoratrici partono ogni giorno con gli autobus, e attraversando la città di Salerno vanno a lavorare nella zona di Eboli-Battipaglia. Lavorano 9-10 ore al giorno e guadagnano mediamente 42 euro al giorno, da cui vengono detratti 7 euro per il trasporto. Le donne sono impiegate nella raccolta a mano in pieno campo mentre gli uomini vengono prevalentemente impiegati nelle serre. Le donne provenienti da paesi dell'Est Europa vivono generalmente nei centri urbani, con la famiglia oppure in gruppi di donne se sono arrivate in Italia da sole (Intervista 8). Sia nella Piana del Sele che nell'Agro Nocerino-Sarnese, vi sono anche alcune donne indiane, emigrate con l'intera famiglia e impiegate prevalentemente nella mungitura e nel lavoro di stalla (Interviste 7 e 8).

Anche in Puglia la situazione è molto differenziata a seconda delle coltivazioni e dei relativi cicli produttivi. Molte donne italiane lavorano come braccianti nel Brindisino e talvolta hanno figlie che lavorano anch'esse. Si tratta di studentesse o neolaureate, indotte al lavoro agricolo anche a causa della mancanza di opportunità lavorative adeguate al titolo di studio conseguito (Intervista 9). Nel Brindisino si è rilevata la presenza anche di molte cittadine comunitarie, stanziate da tempo in quelle zone con la famiglia.¹⁷ La presenza di donne di varia nazionalità è stata registrata negli insediamenti informali della Capitanata e, sia pure in piccoli numeri, anche in Salento (Intervista 9). Nella zona di Cerignola le donne sono impiegate soprattutto nelle aziende di confezionamento e imballaggio di prodotti orticoli (Intervista 10).

Molte donne rumene e bulgare, insieme a qualche italiana, si spostano giornalmente dalla Puglia e dalla Calabria in Basilicata, e in particolare nel Metapontino, nel periodo della raccolta delle fragole. Si tratta in genere di donne giovani, sotto ai 30 anni. In un'area del Metapontino vi è anche una comunità rumena stanziale, con intere famiglie stabilitesi nella zona (Intervista 11).

In Calabria, nella Piana di Gioia Tauro, dove è prevalente la presenza di braccianti africani, non è mai stata rilevata direttamente la presenza di donne. Vi erano donne nigeriane che si prostituivano in un insediamento informale, poi smantellato. Alcune donne nigeriane, non più giovani e già sfruttate sessualmente, sono impiegate in agricoltura o nel piccolo commercio di prodotti tradizionali. Alcune donne sono impiegate nella trasformazione. In agricoltura è prevalente la manodopera maschile, ma si riscontra anche la presenza di un certo numero di lavoratrici. Molti/e braccianti di origine africana si spostano stagionalmente in Puglia e Campania per la raccolta del pomodoro, e in Piemonte per la raccolta della frutta (Intervista 22).

Nella Piana di Santa Eufemia (versante tirrenico di Catanzaro) è stata rilevata la presenza di donne marocchine e dell'Est Europa, soprattutto bulgare e rumene.¹⁸ In genere si tratta di comunità stanziali, ma vi sono anche movimenti stagionali. Mentre gli uomini africani sono numerosissimi, la presenza di lavoratrici provenienti dall'Africa sub-sahariana è stata ben registrata, ma in quantità minime. Nella piana di Sibari — con un flusso sostenuto da e verso il Metapontino — le donne sono occupate nelle raccolte estive.¹⁹

¹⁷ F. Carchedi, La componente di lavoro indecente nel settore agricolo. Casi di studio territoriali, in CGIL-FLAI, Quinto Rapporto Agromafie e Caporalato, 2020, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto, pp. 328 ss.

¹⁸ F. Carchedi, M. Galati, I. Saraceni, *Lavoro indecente. I braccianti stranieri nella Piana Iamantina*, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ), 2017

¹⁹ F. Carchedi, M. Galati, *Persone annullate. Lo sfruttamento sessuale e lavorativo in Calabria*, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ), 2019

In Sicilia, l'accampamento situato nella zona fra Campobello di Mazara e Trapani, che può raggiungere anche le 1.000 presenze, ospita soprattutto uomini dell'Africa sub-sahariana. Nel campo vi sono alcune tende dove si trovano donne nigeriane sfruttate sessualmente.²⁰ Una consistente presenza di donne braccianti è stata invece registrata nella zona della c.d. "fascia trasformata" e in particolare nelle serre del ragusano. Secondo i dati INPS, nel 2017 le operaie agricole migranti nella provincia di Ragusa erano oltre tremila, e tra queste la componente più numerosa era rappresentata dalle lavoratrici di origine rumena. Queste braccianti lavorano quanto gli uomini, 10–11 ore al giorno, a temperature altissime d'estate e basse d'inverno respirando pesticidi, per un salario giornaliero che si aggira intorno ai 25–32 euro. Le donne rumene vivono generalmente in capannoni e casolari all'interno dell'azienda con i/le loro figli/e. Tale situazione lavorativa e abitativa è una delle poche che consentano alle braccianti straniere di tenere con sé i figli. È pertanto assai probabile che il lavoro nelle serre sia preferito dalle donne rumene proprio per questa ragione. D'altra parte, come si dirà più avanti, tale condizione si traduce spesso in un fattore ulteriore di vulnerabilità.²¹ Nel periodo più recente, mentre rimane consistente la presenza delle donne rumene, si è registrata la presenza nelle serre anche di donne maghrebine e tunisine (Intervista 23). Sempre in Sicilia, un fenomeno del tutto nuovo è la presenza di donne rumene che vivono a Delia (provincia di Caltanissetta) con le famiglie. Mentre gli uomini che lavorano nella zona sono anche di altre nazionalità, le donne sono quasi tutte rumene, e sono assoggettate a forme di pesante sfruttamento da parte dei caporali che provvedono ai trasporti e trattengono parte del salario (Intervista 23).

2.3 Le modalità dello sfruttamento

2.3 Il caporale, figura multifunzionale

Le modalità dello sfruttamento variano in base alla zona geografica, e alla nazionalità dei caporali e dei lavoratori/trici. Tre sembrano essere i fattori che influenzano in maniera decisiva il trattamento dei lavoratori e delle lavoratrici: la capacità di contrattazione dei caporali e degli stessi lavoratori/trici, la correttezza dei datori di lavoro, e l'abbondanza di lavoro. Quando si verificano queste tre condizioni, i lavoratori/trici ricevono un trattamento migliore. Tuttavia, questo "miglior trattamento" è segnato da salari molto al di sotto dei minimi previsti dai contratti collettivi nazionali, da un numero di giornate dichiarate molto al di sotto di quelle effettivamente lavorate, da condizioni di lavoro deteriori, e da orari di lavoro ben al di sopra della soglia stabilita dalle norme nazionali.

I fenomeni più gravi di sfruttamento lavorativo sono caratterizzati dall'esasperazione dei principali indici di sfruttamento, fra cui il lungo orario di lavoro, la bassa retribuzione, le condizioni di lavoro e di alloggio prive dei requisiti minimi di sicurezza e igiene, se non decisamente degradanti.²² In questi casi lo sfruttamento lavorativo può presentare un grado elevato di disvalore sociale e penale, tanto da configurare il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, in base agli indici tipizzati dal legislatore nell'art. 603-bis del codice penale.

²⁰ L.Palumbo, A.Sciurba, *The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in the EU: the need for a human rights and gender based approach*, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2018\)604966](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2018)604966)

²¹ M.G.Giammarinaro, L.Palumbo, *Le donne migranti in agricoltura*, in FLAI-CGIL, Quinto Rapporto Agromafie e Caporalato, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto, pp. 89–90.

²² L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha prodotto indicatori di tratta o lavoro forzato: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_105023/lang-en/index.htm ; <https://www.ilaonline.net/manuale-ilo-per-gli-ispettori-del-lavoro-sul-lavoro-forzato-e-la-tratta-di-esseri-umani-dipartimento-pari-opportunita/> . Indicatori di sfruttamento lavorativo sono contenuti anche in F. Nicodemi (a cura di), *L'identificazione delle vittime di tratta tra i richiedenti protezione internazionale e procedure di referral. Linee Guida per le Commissioni Territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale*, 2021, Co-funded by the Asylum, Migration and Integration Fund of the European Union, Commissione Nazionale per il Diritto di asilo e UNHCR.

Il ruolo dei caporali — italiani o della stessa nazionalità dei lavoratori/trici — è decisivo in relazione alla retribuzione e alle condizioni di lavoro e di vita. Si possono distinguere, in linea generale, due tipi di caporalato. Il primo tipo è quello dei caporali che si limitano a mettere in relazione la domanda e l'offerta di lavoro, e al più offrono qualche servizio a pagamento (p.e. il trasporto). Vi è poi un secondo tipo di caporalato, che oltre a fornire l'intermediazione e il trasporto, offre anche l'alloggio in luoghi isolati in modo da esigere un compenso per qualunque tipo di servizio aggiuntivo (per esempio l'approvvigionamento di acqua potabile e di cibo, o il trasporto per espletare pratiche burocratiche). In genere si registra un'organizzazione e gestione della manodopera continua e multiforme (per genere, nazionalità, età) che in qualche caso si rivela assai efficiente. Talvolta i caporali fanno parte dell'organizzazione del lavoro e sono addetti dai datori di lavoro anche alla gestione della manodopera e alla sorveglianza. Si tratta di situazioni in cui il potere dei caporali si coniuga alla connivenza dei datori di lavoro e dà luogo alle forme più gravi di sfruttamento.²³ Non a caso, proprio in queste situazioni si verificano molestie e violenze sessuali sistematiche nei confronti delle donne lavoratrici.

Sono state registrate anche forme di "evoluzione" del caporalato. In particolare, le informazioni fornite dai testimoni privilegiati indicano che in Emilia-Romagna i/le lavoratori/trici hanno un contratto regolare e tutto sembra svolgersi legalmente. Tuttavia, vengono dichiarate solo cinque giornate al mese per ogni lavoratore/trice, mentre di fatto i/le dipendenti lavorano 14-15 ore al giorno, sette giorni su sette. Una donna che lavora nel confezionamento delle uova, per esempio, può avere un contratto a chiamata per cinque giornate, mentre in realtà lavora tutti i giorni. La sua busta paga è di 300-400 euro, ma riceve in contanti altri 400-500 euro. In questo modo le lavoratrici arrivano a guadagnare anche a 800-900 euro al mese e sono soddisfatte, anche se subiscono una evidente penalizzazione di natura previdenziale.

I Centri di Accoglienza Straordinari (CAS), dove risiedono i richiedenti asilo, sono un bacino nel quale i caporali fanno abitualmente il reclutamento. I CAS sono obbligati a conservare il posto ai richiedenti asilo finché non risulta che la persona può mantenersi da sola. Quindi la persona interessata non dichiara di lavorare, perché altrimenti perderebbe il posto al Centro. In questo modo le stesse vittime sono coinvolte nel sistema dello sfruttamento (Intervista 3). Anche nella zona di Ferrara è accaduto che diverse richiedenti asilo siano andate a lavorare nel settore agricolo, ma abbiano continuato a negare di avere un lavoro (Intervista 2).

2.3 Le "false cooperative"

Un altro ambito in cui si evidenziano le pratiche di sfruttamento è quello delle "false cooperative". Il caso dell'Emilia-Romagna è emblematico: si tratta spesso di cooperative fantasma, chiamate anche "cooperative senza terra" o "cooperative spurie", che svolgono in modo abusivo l'attività di subappalto di manodopera e talvolta di gestione di parti del ciclo produttivo delle aziende committenti. Per esempio, molti allevamenti affidano tutta la logistica alle "false cooperative", ma in realtà queste gestiscono completamente i capannoni dove si allevano gli animali. I lavoratori e le lavoratrici risultano soci lavoratori della cooperativa e spesso vengono costretti/e a lavorare in situazioni degradanti. Queste cooperative spesso spariscono — a seguito delle attività di vigilanza — per poi ricomparire con diversa denominazione e altri soci (Intervista 3). Un'ulteriore modalità di sfruttamento — sempre registrata in Emilia-Romagna — è connessa all'assunzione della manodopera con contratti stagionali anche in attività che per loro natura sono svolte durante tutto l'arco dell'anno (p.e. il confezionamento delle uova, Intervista 3).

²³ Per tutti gli aspetti relativi all'analisi delle varie forme di caporalato, cfr. i Rapporti Annuali della FLAI-CGIL, *Agromafie e caporalato*.

La presenza di “false cooperative” è emersa anche da un’indagine avviata nel Lazio nel 2019, dove nella zona nell’Agro Pontino una cooperativa forniva manodopera in tutta la Regione (fino a 400 operai agricoli), soprattutto stranieri richiedenti asilo. Questi lavoratori ricevevano insulti e aggressioni da parte dei caporali, tutti rumeni. Alcuni uomini nigeriani hanno raccontato che nei furgoni della cooperativa, che trasportavano i lavoratori nei luoghi di lavoro, vi era anche qualche donna rumena (Intervista 6).²⁴

2.3 La disparità salariale rispetto al genere

Le modalità dello sfruttamento lavorativo sono generalmente analoghe per donne e uomini, e si basano prevalentemente sui bassi salari e sul divario tra previsioni contrattuali, giornate dichiarate e ore effettivamente lavorate. In Toscana, ad esempio, nei casi più gravi di sfruttamento, i salari giornalieri dei/delle braccianti sono tra i 20 e i 30 euro per 10–12 ore di lavoro. Un’altra modalità di sfruttamento, comune a donne e uomini, è quella del lavoro a cottimo, che oltre che in agricoltura, viene segnalato anche nei servizi di pulizia e di manutenzione.²⁵ Nella provincia di Grosseto è stata registrata la presenza di donne provenienti da Bangladesh, India e Pakistan, impiegate insieme agli uomini nella raccolta delle olive, per la quale si richiede un buon livello di manualità. Qui sono state rilevate prestazioni a cottimo, anche senza contratto. La stessa situazione si registra nella potatura a secco, dove la prestazione lavorativa è pagata dai 3 ai 5 euro per singolo albero (Intervista 13).

In varie zone, tuttavia, è stata registrata una consistente disparità salariale tra donne e uomini. In particolare, tale disparità è stata rilevata in Puglia (province di Brindisi e Foggia), in Campania (piana del Sele), nel Lazio (aree di Roma e di Latina), e in Sicilia (c.d. “fascia trasformata”). Nell’agro Pontino, le donne — prevalentemente indiane, marocchine e provenienti dall’Africa Sub-sahariana — sono pagate meno degli uomini, a parità di ore lavorate (Intervista 6). Le donne bulgare che vivono nel ghetto di Borgo Mezzanone (Foggia) e negli altri insediamenti informali della zona (la metà dei circa mille Rom bulgari conosciuti), lavorano in agricoltura con i loro mariti e fratelli. Guadagnano meno di loro, non arrivano a 1–1 euro e mezzo l’ora, e talvolta guadagnano solo 50 centesimi. Se lavorano a cottimo possono arrivare a 20–25 euro al giorno, altrimenti guadagnano circa 15 euro al giorno. Per contro, gli uomini adulti appartenenti alla stessa comunità percepiscono 25–30 euro per 10–12 ore di lavoro al giorno, circa 70–80 ore a settimana da lunedì a domenica.²⁶

Nella Piana del Sele, mentre una donna percepisce al massimo 28 euro al giorno, un uomo guadagna mediamente 40–42 euro al giorno. La differenza salariale non esiste nelle attività di magazzino, ma nel campo la si giustifica ritenendo che i lavori riservati agli uomini siano più pesanti (Intervista 7). Nella stessa zona (Capaccio Scalo) alcune giovani donne indiane percepiscono 2–3 euro l’ora e lavorano anche 12 ore al giorno, mentre gli uomini possono arrivare anche a 4 euro l’ora (Intervista 14). Sempre in Campania (Caserta), le donne bulgare della comunità stanziale delle c.d. palazzine Cirio di Mondragone guadagnano 1–1,5 euro l’ora.²⁷ Altre guadagnano tra i 20 e i 25 euro al giorno per 7–8 ore di lavoro, mentre gli uomini percepiscono 25–30 euro (Intervista 15). In Sicilia, nella “fascia trasformata”, le lavoratrici delle serre, a fronte di un lavoro durissimo e potenzialmente nocivo, guadagnano dai 25 ai 32 euro al giorno, mentre gli uomini ne percepiscono almeno 40 (Intervista 23).

²⁴ Regione Lazio, *La tratta di esseri umani e le forme di sfruttamento sessuale e lavorativo sul territorio laziale*, Rapporto di ricerca, Roma, febbraio 2019. Ed anche Marco Omizzolo, *Il movimento bracciantile in Italia e il caso dei braccianti indiani in provincia di Latina*, pp. 239–242, in Marco Omizzolo, Pina Sodano, *Migranti e territori. Lavoro diritti accoglienza*, Ediesse, Roma, 2014.

²⁵ A. Cagioni, *Le Ombre del lavoro sfruttato*, Studi e ricerche sulle forme di sfruttamento lavorativo in Italia e in particolare nella Regione Toscana, Asterios Editore, 2020, p. 201–202

²⁶ A. Ciniero, *Dalla Bulgaria all’Italia. Il caso dei braccianti stagionali rom tra povertà e sfruttamento*, Report di ricerca di MARG-IN. *MARGInalisation INclusion. Les effets à moyen long terme des politiques de régulation de la pauvreté étrangère sur les populations-cibles: le cas des migrants dits «roms» dans les villes d’Europe occidentale*, directed by Olivier Legros (Université de Tours), financed by French ANR Instrument de financement Projet de Recherche Collaborative (PRC), 2019. Inoltre, Osservatorio Placito Rizzotto-Flai Cgil, *Quarto Rapporto Agromafie e caporalato, Puglia. Il caso di Borgo Mezzanone (Foggia)*, p. 231.

²⁷ *Ibid.*, *Campania. Il caso di Mondragone (Caserta)*, p. 211.

2.3 L'impatto della pandemia del COVID-19

Nessuno/a dei testimoni privilegiati ha riferito cambiamenti nelle condizioni di lavoro a seguito della pandemia del COVID-19. Tutte le fasi del lavoro agricolo sono proseguite, trattandosi di prestazioni essenziali per la sicurezza alimentare del paese. L'unico impatto rilevante della pandemia ha riguardato le lavoratrici stagionali che, a seguito delle restrizioni, non sono riuscite a raggiungere l'Italia, con la conseguenza di una temporanea scarsità di manodopera in certe fasi della raccolta (Intervista 12).

L'assenza di informazioni legate alle condizioni di lavoro durante la pandemia fa ben comprendere che le lavoratrici e i lavoratori hanno continuato a lavorare, ma senza l'adozione di alcuna precauzione per proteggerle/i dal contagio. I datori di lavoro non hanno dotato i lavoratori e le lavoratrici neanche delle mascherine, fornite in molti casi dagli/dalle operatori/trici sociali (Intervista 23). Se la mancanza di dispositivi di sicurezza è di per sé indice di sfruttamento lavorativo, la mancanza di presidi di protezione in tempo di pandemia mette in pericolo l'incolumità delle lavoratrici e dei lavoratori e dunque ne accentua la gravità. Il rischio di aggravamento delle condizioni di sfruttamento durante la pandemia è causato anche dalla sospensione delle attività di vigilanza (Interviste 10 e 20).

Per quanto riguarda le condizioni alloggiative, il rischio di contagio è legato alla mancanza di servizi igienici adeguati e di acqua potabile negli insediamenti informali, mentre nei casolari di campagna e negli appartamenti in locazione, dove vivono prevalentemente le donne, vi sono condizioni di affollamento tali da non consentire il distanziamento. Ciò obbliga le donne ad un pesante lavoro aggiuntivo volto ad assicurare condizioni igieniche minime. La pandemia ha provocato anche conseguenze negative per i bambini e le bambine che non hanno più potuto frequentare la scuola, ma anche per le madri, alcune delle quali hanno dovuto sospendere il lavoro (Intervista 23).

2.4 Le vulnerabilità intersezionali delle lavoratrici migranti

Le vulnerabilità delle donne migranti (Riquadro 2) possono essere comprese a partire dall'approccio della discriminazione intersezionale.²⁸ La concorrenza di fattori negativi potenzialmente produttivi di discriminazione ha un impatto differente sulle donne, in termini di discriminazione, marginalizzazione e inferiorizzazione.

Il meccanismo della discriminazione intersezionale si basa innanzitutto sulla posizione delle donne nella struttura patriarcale, che assegna loro un ruolo subalterno nella famiglia e nella comunità. L'identità delle donne migranti si costruisce in un punto di intersezione tra l'essere donne soggette alla subordinazione patriarcale, straniere, eventualmente in situazione di irregolarità, appartenenti a una certa etnia, provenienti da un certo paese, appartenenti a una fascia di popolazione svantaggiata e/o in situazione di povertà.²⁹

²⁸ Una definizione di intersezionalità è contenuta nella General Recommendation No. 28 of the Committee on the elimination of discrimination against women (CEDAW) "The discrimination of women based on sex and gender is inextricably linked with other factors that affect women, such as race, ethnicity, religion or belief, health, status, age, class, caste and sexual orientation and gender identity. Discrimination on the basis of sex or gender may affect women belonging to such groups to a different degree or in different ways to men. States parties must legally recognize such intersecting forms of discrimination and their compounded negative impact on the women concerned and prohibit them. They also need to adopt and pursue policies and programmes designed to eliminate such occurrences, including, where appropriate, temporary special measures in accordance with article 4, paragraph 1, of the Convention and general recommendation No. 25' (CEDAW 2010)".

²⁹ Cfr. in proposito P. Degani, P. De Stefani, Addressing Migrant Women's Intersecting Vulnerabilities. Refugee Protection, Anti-Trafficking and Anti-Violence Referral Patterns in Italy, in *Peace Human Rights Governance*, 4/03/2020, <https://phrg.padovauniversitypress.it/system/files/papers/PHRG-2020-1-5.pdf>

La posizione della donna nella riproduzione sociale, che a lei assegna il carico esclusivo di responsabilità e di cura dei figli e della famiglia, l'irregolarità del soggiorno e la condizione di richiedenti asilo nel caso di molte donne extracomunitarie, l'esigenza pressante di inviare un contributo finanziario alla famiglia in patria, soprattutto nelle situazioni nelle quali è solo la donna ad emigrare, sono altrettante situazioni che contribuiscono a determinare una posizione di vulnerabilità allo sfruttamento.

Si tratta di fattori determinanti dello sfruttamento anche delle donne lavoratrici agricole, sottoposte ad un carico di lavoro doppiamente pesante, in cui all'orario di lavoro che può superare le 12 ore al giorno, si aggiunge il lavoro domestico e la cura dei/delle figli/e, cui la stanchezza non consente di dedicare molto tempo, e che perciò è fonte di ulteriore preoccupazione e stress. Inoltre, la condizione di vulnerabilità determina una permanente ricattabilità, che si traduce nella necessità di sottostare a condizioni deteriori di lavoro e spesso, come si vedrà più avanti, a comportamenti offensivi, a molestie e/o vere e proprie violenze sessuali ad opera di caporali e datori di lavoro. L'appartenenza a gruppi minoritari nazionali diventa un fattore ulteriore di marginalizzazione soprattutto nel caso delle donne Rom, di nazionalità sia rumena sia bulgara.

► Riquadro 2. — Le vulnerabilità delle lavoratrici migranti

L'abuso di una posizione di vulnerabilità è un elemento della definizione del reato di tratta, sia nella normativa internazionale sia nella normativa interna. Ai sensi dell'art. 601 codice penale, l'approfittamento di una situazione di vulnerabilità è una delle modalità attraverso la quale l'agente pone in essere la condotta incriminata. La normativa dell'UE definisce la posizione di vulnerabilità come una "situazione in cui la persona non ha effettive e accettabili alternative diverse dal sottomettersi all'abuso", dando così rilevanza ad un contesto storico-sociale segnato da discriminazioni e disuguaglianze strutturali, basate, fra l'altro, su genere, origine etnica o sociale, ovvero orientamento o identità sessuale. Tradizionalmente, la vulnerabilità delle donne nel contesto della tratta era ancorata a una concezione di stampo patriarcale che le definiva come intrinsecamente deboli, e dunque assimilate a minori, disabili ecc. Da diversi anni, tuttavia, soprattutto in ambito accademico, la definizione di vulnerabilità — lungi dall'assecondare la nozione sostanzialista di vulnerabilità ricollegata al genere femminile — abbraccia gli influssi delle teorie femministe, identificandosi in relazione all'ambito dei diritti umani e alle rivendicazioni di giustizia sociale ad essi sottese. La vulnerabilità, dunque, si presenta in senso universale come condizione di tutte le persone, inevitabilmente esposte/i alla sofferenza, alla ferita e alla perdita, e in senso particolare come (evitabile) situazione individuale, correlata alla posizione della persona nella società e nelle sue relazioni di potere. Da quest'ultimo punto di vista, le donne sono vulnerabili, in primo luogo, per il fatto di trovarsi in una posizione subordinata all'interno di società patriarcali. D'altra parte, i fattori che producono vulnerabilità nel vissuto femminile sono molteplici e possono essere analizzati attraverso un approccio intersezionale, che prende in considerazione anche il fatto di essere straniere, vittime della discriminazione razziale e/o basata sull'origine nazionale o etnica, o sull'irregolarità dello status di soggiorno, o sull'appartenenza a una fascia di popolazione svantaggiata e in situazione di povertà. Tali circostanze devono essere riguardate unitamente ad ulteriori fattori legati all'esperienza delle violazioni di diritti fondamentali durante i percorsi migratori delle donne, quali lo stupro, la tratta, lo sfruttamento sessuale e/o lavorativo, l'isolamento personale e sociale, la dipendenza economica e/o psicologica dagli sfruttatori.

Fonte: Protocollo ONU sulla tratta di persone, in particolare donne e minori, 2000; Direttiva 2011/36/UE; Martha Albertson Fineman, *Equality, Autonomy, and the Vulnerable Subject in Law and Politics*, in M. A. Fineman, A. Gear (ed.), *Vulnerability. Reflections on a New Ethical Foundation for Law and Politics*, Routledge, 2016; Cfr. M. Nussbaum, *Giustizia sociale e dignità umana*, il Mulino, 2002; M. Nussbaum, *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*, il Mulino, 2011; N. Fraser, A. Honneth, *Redistribuzione o riconoscimento? Lotte di genere e disuguaglianze economiche*, Meltemi, 2020.

Lo sfruttamento non è necessariamente legato allo status di soggiorno, e infatti tra i lavoratori e le lavoratrici sfruttate/i si trovano molte/i cittadine/i italiane/i o di paesi dell'Unione europea. L'irregolarità, tuttavia, costituisce un fattore importante di vulnerabilità sociale, da cui i caporali e i datori di lavoro traggono vantaggio, e che impedisce — o comunque ostacola — l'emersione delle situazioni di sfrutta-

mento. Alle vulnerabilità delle donne e degli uomini in situazioni irregolari di soggiorno, si aggiunge un altro tipo di vulnerabilità, quello legato alla richiesta di asilo. Le/i richiedenti asilo, costrette/i a vivere in una specie di limbo per anni, diventano un serbatoio cui gli sfruttatori attingono ormai in maniera sistematica per trovare manodopera a basso costo nei periodi di maggior fabbisogno. I testimoni privilegiati hanno riferito di situazioni nelle quali alcune donne ospitate nei CAS o nel contesto del sistema di accoglienza e integrazione (SAI già SPRAR/SIPROIMI), vengono reclutate per la raccolta, ma non sono disposte a denunciare per timore di perdere il proprio status giuridico.

Nello sfruttamento lavorativo in agricoltura esiste una sorta di gerarchia tra stranieri/e, e tra uomini e donne. Gli ultimi arrivati subiscono le condizioni salariali e di lavoro peggiori, poiché la loro capacità negoziale, sia verso i caporali sia verso i datori di lavoro, è del tutto assente. Dunque, fa premio la stanzialità e la “fedeltà” a una certa organizzazione di gestione della manodopera. Tale circostanza alimenta anche forme di omertà intra-comunitaria e intra-familiare, che per le donne costituiscono un pesante condizionamento.

Esiste, comunque, una costante nella gerarchia dello sfruttamento: gli/le stranieri/e provenienti dall’Africa sub-sahariana subiscono un trattamento peggiore, anche a causa del persistere di attitudini razziste.³⁰ Nell’ambito delle comunità nazionali, le donne subiscono spesso un trattamento peggiore rispetto agli uomini. Dunque, in termini di intersezionalità, all’ultimo posto della scala dello sfruttamento troviamo le donne provenienti dall’Africa sub-sahariana, che oltre a tutti gli altri fattori negativi subiscono l’impatto combinato della discriminazione di genere e della discriminazione razziale.

Le vulnerabilità delle donne derivano anche dalle esperienze spesso traumatizzanti vissute durante i loro percorsi migratori, costellati da violenze sessuali e di altro genere, da sfruttamento sessuale, e da vere e proprie “vendite” a trafficanti e sfruttatori. Inoltre, le donne subiscono spesso le conseguenze di esperienze pregresse o attuali di violenza domestica ad opera del padre, marito o compagno. Da molte storie di migrazione emerge anche che le donne passano facilmente da un tipo di sfruttamento all’altro. Si tratta di una conseguenza ulteriore della vulnerabilità intersezionale, che implica la mercificazione del corpo femminile e il suo sistematico abuso da parte di trafficanti, sfruttatori e caporali.

Il reclutamento delle donne nigeriane è generalmente finalizzato allo sfruttamento sessuale. Tuttavia, a volte le reti criminali che gestiscono il loro debito decidono di utilizzarle diversamente, e questo è il caso di alcune donne nigeriane sfruttate in agricoltura (Intervista 10). Alcune donne provenienti dai paesi dell’Africa sub-sahariana vengono reclutate per il lavoro domestico e inviate soprattutto nei Paesi del Golfo. Talvolta il loro percorso muta nel tempo: ad esempio esse possono essere assoggettate allo sfruttamento sessuale nei paesi di transito, per poi essere sfruttate nel lavoro agricolo in Europa.

► riquadro 3. — Le forme multiple di sfruttamento

A. era arrivata in Italia perché chiamata da una parente che le aveva promesso un lavoro come badante. All’arrivo, invece, era stata sfruttata sessualmente, e di giorno anche nel lavoro agricolo. Dopo qualche tempo, A. è stata raggiunta dal compagno che non lavorava e si faceva mantenere da lei. Si è rivolta ad un centro che si occupa di violenza contro le donne per avere subito violenza domestica. A. ha riferito che quando andava nei campi non le veniva comunicato il tempo di lavoro giornaliero da svolgere, e non sapeva neanche che per avere un contratto era necessario avere un permesso di soggiorno. A. non aveva la percezione di essere sfruttata, e non ha accettato la presa in carico temendo di “passare per piantagrane” (Intervista 2).

³⁰ CESTRIM, *Con gli occhi della strada. Persone, numeri e luoghi del fenomeno tratta e sfruttamento in Basilicata*. Report 2019.

2.5 L'alloggio, la famiglia e la cura

Le condizioni abitative delle donne braccianti sono le più svariate. Un'influenza determinante ha la durata della permanenza in Italia, il fatto che la donna sia stata collocata in un CAS o nel sistema di accoglienza e integrazione (SAI), e il fatto che l'azienda metta a disposizione gli alloggi per i lavoratori/trici. Tuttavia, assai spesso le condizioni di alloggio sono dettate unicamente dalle convenienze dei caporali, che generalmente confinano i lavoratori e le lavoratrici in casolari abbandonati, isolati e privi di ogni servizio igienico, di elettricità o di acqua potabile. Ciò consente ai caporali di lucrare sulle spese per l'acqua, il cibo e i trasporti, costi dedotti direttamente dalla retribuzione. Tali condizioni abitative sono tanto più penose per le donne emigrate con la famiglia, le quali oltre a lavorare nei campi devono anche provvedere ad un minimo di benessere dei familiari, in condizioni alloggiative spesso degradanti.

La presenza di donne braccianti negli insediamenti informali è generalmente limitata. Fanno eccezione gli insediamenti della Puglia (Capitanata, Borgo Tre Titoli) dove si è registrata nel tempo una presenza non insignificante di donne. In tutti gli insediamenti informali è invece imponente il fenomeno delle donne — quasi sempre di nazionalità nigeriana — che si prostituiscono in modo stanziale o discontinuo.

Per quanto riguarda la situazione familiare, le donne rumene e ucraine emigrano talvolta da sole lasciando l'intera famiglia a casa, ovvero viaggiano con il marito o compagno, lasciando i figli alla cura di madri e suocere. Ma vi sono casi in cui le donne emigrano con l'intera famiglia (Intervista 7). Una migrazione di tipo familiare è generalmente quella delle donne bulgare di origine Rom. In quest'ultimo caso si tratta di comunità che vivono isolate, in insediamenti informali abitati solo da uomini e donne di origine Rom, come nel caso del "ghetto dei Bulgari", nel Salento, ora smantellato (Intervista 9). Il fatto che i/le Bulgari/e vivano in insediamenti spontanei dove non risiedono persone di altre nazionalità, segnala una marginalizzazione rispetto alle altre comunità di immigrazione. In questo contesto di isolamento, le donne sono ancora più condizionate e sottoposte ad un regime di supremazia maschile all'interno della famiglia. In altri casi le famiglie bulgare vivono insieme ad altre comunità, come nel caso delle "palazzine Cirio" di Mondragone, in Campania. Secondo quanto riferito da una testimone privilegiata, nella tradizione di questa comunità le donne lavorano più degli uomini, e sono spesso costrette dai mariti. Oltre al lavoro nei campi, in alcuni casi le donne sono costrette a prostituirsi (Intervista 15). In Sicilia è stata riscontrata la presenza di donne rumene Rom che vivono in una comunità di circa 80 persone con i compagni e le famiglie, in accampamenti anche molto lontani dai luoghi di lavoro, e che sono soggette a forme gravi di sfruttamento (Intervista 3).

Nelle regioni del Sud Italia non è infrequente che diverse famiglie si riuniscano per affittare insieme un alloggio, che viene dato loro in locazione a prezzi esorbitanti, come accade ad esempio in provincia di Salerno (Intervista 7). La stessa situazione speculativa si verifica con particolare frequenza dopo lo smantellamento di un insediamento informale senza che a coloro che vi alloggiano venga offerta una soluzione alternativa. Un caso paradigmatico è stato quello dell'insediamento di Palazzo San Gervasio (provincia di Potenza), dove furono demoliti circa dieci casolari che ospitavano, con forti criticità igienico-sanitarie, un centinaio di braccianti africani, tra cui una quindicina di donne e alcuni minorenni. Questi dovettero spostarsi in altro insediamento informale, la cd. Pista di Borgo Mezzanone.

È stato rilevato che in Calabria la strategia dei caporali è quella di collocare i/le lavoratori/trici in luoghi sempre più isolati e remoti, per poter lucrare su tutte le spese connesse, e particolarmente sul trasporto (Intervista 16). Per contro, le donne che vivono nelle cittadine, in famiglia o a gruppi, per quanto sottoposte a canoni di locazione alti, sono meno vulnerabili rispetto alle donne che vivono all'interno delle aziende o negli alloggi di fortuna procurati dai caporali (Intervista 23).

Le donne italiane del Brindisino, che vivono con famiglia e figli, subiscono condizioni di lavoro e di vita assai pesanti. Escono molto presto, al mattino — quando devono spostarsi in Basilicata per la raccolta delle fragole escono anche alle tre del mattino — e tornano nel tardo pomeriggio. Data la scarsa condivisione del carico di lavoro domestico e di cura, le donne hanno poco tempo per riposare e per dormire, e accusano lo stress di non potersi occupare adeguatamente della famiglia. Mentre le madri sono al lavoro, i bambini e le bambine vengono affidati a sistemi di cura informali, a familiari o a vicine

di casa che se ne occupano durante il giorno in cambio di una piccola remunerazione. La situazione è resa particolarmente difficile dalla totale assenza di servizi per l'infanzia. Nella zona del brindisino in cui risiedono molte braccianti italiane, operava un asilo a Villa Castelli che apriva prestissimo, ma che successivamente è stato chiuso (Intervista 9).

Per quanto riguarda le cittadine comunitarie ed extracomunitarie, la condizione di coloro che hanno con sé i figli è simile a quella delle italiane, ma è resa ancora peggiore dal più lungo orario di lavoro e dal salario inferiore. In generale, la cura rappresenta un fattore ulteriore di vulnerabilità per tutte le donne che lavorano in agricoltura. Sia per quanto riguarda le donne italiane, che le donne straniere (comunitarie ed extra-comunitarie), si è registrato che le relazioni uomo-donna all'interno della famiglia sono di tipo molto tradizionale, con l'attribuzione alla donna di tutti i compiti domestici e di cura. Pertanto, le donne braccianti sono soggette ad un doppio carico di lavoro.

Una situazione particolare è quella delle donne che lavorano nelle serre, le quali generalmente — come si è già detto — scelgono questo tipo di lavoro proprio perché consente loro di portare e tenere con sé i/le figli/e. Le necessità legate alla cura e la scolarizzazione dei/le bambini/e le espongono facilmente ai ricatti dei datori di lavoro, che forniscono loro anche l'alloggio all'interno dell'azienda e perciò sono in grado di esercitare un potere ulteriore, costringendole spesso a subire condizioni di vita e di lavoro degradanti. Le donne che lavorano in agricoltura e che sono emigrate senza famiglia, spesso hanno figli/e e familiari da mantenere in patria, tra cui talvolta anche il marito/compagno disoccupato. Ciò le sottopone ad una forte pressione emotiva, in relazione all'urgenza di guadagnare denaro a qualsiasi costo, anche in condizioni di grave sfruttamento, per poter mantenere la famiglia rimasta in patria.

Si può dunque concludere che il carico delle responsabilità familiari, che pesa particolarmente sulle donne conformemente ai canoni patriarcali tradizionali, sia pure in situazioni assai diverse tra loro, costituisce uno dei fattori di vulnerabilità allo sfruttamento. D'altro canto, occorre considerare che la questione ha un doppio risvolto: le responsabilità familiari e in particolare l'aspirazione a un futuro diverso per i propri figli e le proprie figlie è anche un fattore di motivazione non solo alla decisione di emigrare, ma anche all'avanzamento personale e professionale, alla resilienza o alla scelta di abbandonare una situazione di sfruttamento. Questo è il caso di B., residente in un insediamento informale con un figlio piccolo. La giovane donna ha abbandonato la piccola attività di ristorazione all'interno dell'insediamento in cui risiedeva per intraprendere un percorso di assistenza e integrazione che garantiva maggiori tutele al figlio (intervista 9).

Quando le donne emigrano con l'intera famiglia, quest'ultima può costituire un fattore di subalternità e costrizione. Le donne sono costrette a rispettare un codice di omertà intra-familiare e intra-comunitario, imposto dagli uomini allo scopo di non creare frizioni nella rete di gestione della manodopera che assicura il lavoro a tutto il nucleo familiare. Le donne sono quindi costrette a restare in una situazione di sfruttamento, a volte peggiore di quella subita dagli uomini. La reticenza delle donne braccianti sugli aspetti riguardanti il lavoro, la retribuzione, l'orario di lavoro o altri aspetti della loro condizione lavorativa, è stata registrata da tutti gli intervistati che svolgono attività di *outreach*.

Una situazione particolare è quella delle donne molto giovani, figlie di braccianti sia italiane che immigrate di seconda generazione. La famiglia esercita un forte potere di condizionamento su queste giovani donne che spesso sono indotte ad andare a lavorare nei campi e contribuire al reddito familiare, piuttosto che proseguire gli studi (Intervista 9).

► Riquadro 4. — Il condizionamento familiare

G., una giovane donna ventenne, con un titolo di studio corrispondente alla maturità, era emigrata da un paese dell'Africa con i genitori, i fratelli e le sorelle. Era stata spinta dalla famiglia a lavorare nei campi e per due anni aveva svolto molti lavori, tutti pesantemente sfruttati. Quando un'associazione di supporto ai/migranti le aveva offerto un tirocinio formativo, aveva subito accettato. La stessa associazione offriva assistenza per il recupero delle retribuzioni non corrisposte. Lei avrebbe voluto iniziare la causa, ma quando ne ha parlato in famiglia si è trovata di fronte a una netta opposizione e ha rinunciato (Intervista 3).

2.6 La violenza e le molestie sessuali

La soggezione a violenza e molestie sessuali è una costante della condizione di molte donne che lavorano in agricoltura, soprattutto nelle situazioni di grave sfruttamento gestite dal caporalato più violento. Dagli studi territoriali emerge che le violenze e le molestie sessuali in danno delle donne straniere sono un fenomeno diffuso e considerato strutturale, come se si trattasse di uno "*ius primae noctis*" contemporaneo, soprattutto dei caporali ma anche dei datori di lavoro.

Assai diffusa e documentata, anche attraverso indagini giudiziarie, è l'esistenza di violenze e abusi sessuali tra le donne migranti in Sicilia.³¹ Le donne, in particolare le lavoratrici nelle serre scontano una condizione di ricattabilità anche a causa delle esigenze legate alla cura dei figli più piccoli. Ad esempio, una donna rumena che lavorava nelle serre e che viveva con i suoi bambini, aveva accettato che il datore di lavoro li accompagnasse a scuola. In cambio, tuttavia, doveva sottostare alle sue richieste sessuali.³² Sempre in Sicilia, da un'indagine penale poi conclusasi con pesanti condanne degli intermediari rumeni, è emerso che alcune donne venivano reclutate in Romania per essere destinate alla prostituzione, ma anche per "remunerare" alcuni lavoratori maschi con prestazioni sessuali forzate. Anche in questo caso emerge, pur nella comune condizione di sfruttamento, una dissimmetria di genere. Mentre la donna sfruttata subisce un doppio asservimento, l'uomo sfruttato viene "fidelizzato" con la concessione dell'accesso gratuito a un corpo femminile mercificato.³³

In base alle testimonianze raccolte in occasione dello studio su Cerignola, nelle campagne foggiane il caporale rumeno sceglie ogni giorno se destinare le donne alla raccolta o a rapporti sessuali forzati. Secondo i dati ISTAT riferiti all'anno 2016, su 384 interruzioni volontarie di gravidanza condotte su donne rumene in Puglia, 150 sono avvenute nella provincia di Foggia, il che costituisce il dato più elevato al livello regionale.³⁴ Il dato trova riscontro anche nelle rilevazioni dell'ISTAT sulle interruzioni volontarie di gravidanza effettuate da donne rumene in Sicilia. Il numero più alto di interruzioni di gravidanza è stato registrato in provincia di Ragusa, dove si concentra la manodopera agricola femminile rumena impiegata nelle serre.³⁵ I dati relativi alle interruzioni di gravidanza vanno interpretati con cautela, ma la correlazione potrebbe essere plausibile, ipotizzando una particolare incidenza tra le braccianti di gravidanze indesiderate a seguito di violenze sessuali.

Dalle informazioni raccolte, in molte zone caporali e datori di lavoro esercitano il loro potere sulle braccianti anche richiedendo, esplicitamente o implicitamente, prestazioni sessuali, alle quali talvolta le donne devono soggiacere per non perdere il lavoro e il salario. La richiesta di prestazioni sessuali viene spesso formulata dal caporale quando la lavoratrice chiede di essere pagata (Intervista 12). Il caporale esercita così il suo potere sul corpo delle donne, così come esercita il suo potere decisionale sulle sue condizioni di lavoro (Intervista 17). La ricorrenza degli abusi sessuali in certe zone — ad esempio nei campi di cipolle in Calabria — è talmente sistematica che le donne marocchine adibite alla raccolta sono considerate in patria delle "poco di buono", poiché si sa che vengono insidiate dai caporali e che devono accettare per non essere licenziate o per non essere costrette a lavorare ancor più duramente. Per questa ragione le donne si organizzano in modo da non far partire le ragazze più giovani, che altrimenti non troverebbero più marito.³⁶

³¹ Le indagini giudiziarie (sequestro di persona e violenza sessuale) sono concentrate in provincia di Ragusa e riguardano donne provenienti soprattutto dalla Romania. L'Espresso: *Sfruttamento, stupri e aborti: Le braccianti rumene vivono ancora come schiave*, 5 giugno 2017, <https://espresso.repubblica.it/inchieste/2017/06/30/news/sfruttamento-stupri-e-aborti-le-braccianti-rumene-in-sicilia-continuano-a-vivere-come-schiave-1.305380/>.

³² M.G. Giammarinaro, L. Palumbo, *Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia*, in CGIL-FLAI, *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2020, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto; S. Prandi, *Oro rosso. Fragole, pomodori, molestie e sfruttamento nel Mediterraneo*, Settenove, 2018.

³³ Ibid., pp. 101-102.

³⁴ G. Moschetti, G. Valentino, *L'impiego delle donne straniere in agricoltura*, cit..

³⁵ M.G. Giammarinaro, L. Palumbo, *Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia*, in CGIL-FLAI, *V Rapporto Agromafie e Caporalato*, 2020, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto

³⁶ Ibidem, p. 87

In termini generali, la violenza deve essere considerata una componente strutturale del grave sfruttamento, ed è fortemente connotata secondo il genere. Mentre gli uomini subiscono minacce, percosse e violenze psico-fisiche, le violenze e le molestie di tipo o a sfondo sessuale colpiscono invece le lavoratrici, come risultato dell'intersezione tra genere, età, reddito e nazionalità.³⁷

2.7 Il doppio sfruttamento: sessuale e lavorativo

Lo sfruttamento sessuale che si verifica all'interno o in prossimità degli insediamenti informali riguarda soprattutto donne nigeriane. A Borgo Tre Titoli (Cerignola), esiste una casa di prostituzione, dove una quarantina di donne nigeriane provenienti ogni giorno da Napoli si prostituiscono sotto il controllo di una *maman*.³⁸ Nel 2016 circa 50 donne nigeriane vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale che si prostituivano negli insediamenti informali in provincia di Foggia e di Caserta si sono rivolte agli operatori dell'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) per ricevere assistenza.³⁹

Negli insediamenti informali convivono forme di sfruttamento lavorativo e di sfruttamento sessuale. In Basilicata, nel ghetto della Felandina, tra i circa mille immigrati residenti, la locale unità di strada ha intercettato 35 donne nigeriane, di età tra i 18 e i 25 anni, tutte dedite alla prostituzione, salvo qualcuna che invece di giorno lavorava nei campi.⁴⁰ È stato poi rilevato che in molte aree le donne nigeriane sfruttate sessualmente, durante il giorno vanno anche a lavorare nei campi o nelle aziende di confezionamento dei prodotti agricoli per guadagnare di più e saldare il loro debito più rapidamente (Intervista 10). Una delle situazioni nelle quali le donne possono decidere di rivolgersi ai servizi è la violenza domestica, il che conferma che varie forme di violenza di genere si intrecciano nel vissuto di donne socialmente vulnerabili (Intervista 2).

► riquadro 5. — Caporalato, criminalità organizzata e grave sfruttamento

L. è giunta in Italia nel 2020 insieme al compagno, a seguito di false promesse ricevute da due connazionali, che avevano prospettato un lavoro agricolo retribuito con una paga di circa 9 euro l'ora. Giunti in Calabria, L. e il suo compagno hanno scoperto di essere stati ingannati: dormivano a terra e in condizioni di estremo degrado insieme ad altri venti connazionali all'interno di una struttura turistica in disuso senza illuminazione e sistema di areazione. Durante la permanenza (circa 2 mesi), hanno ricevuto in tutto 90 euro venendo impiegati quasi tutti i giorni nei terreni agricoli della zona. Sono stati inseriti all'interno di un sistema di sfruttamento gestito da connazionali che organizzavano l'alloggio, le attività lavorative, l'acquisto degli alimenti e di ogni altro prodotto necessario (telefoni, coperte, vestiti), spese che venivano decurtate dal salario. Durante la permanenza, L. e il suo compagno hanno provato a rivendicare i propri diritti, ma sono stati più volte minacciati. Il connazionale che aveva convinto L. a venire in Italia le ha consigliato di avere prestazioni sessuali con il caporale — inserito in una rete criminale organizzata — per poter ricevere i compensi pattuiti, ma L. si è rifiutata ed è fuggita di notte con il compagno (Intervista 12).

³⁷ Ibidem, p. 202

³⁸ G. Moschetti, G. Valentino, *L'impiego delle donne straniere in agricoltura*, cit.

³⁹ OIM, *La tratta di esseri umani attraverso la rotta del Mediterraneo Centrale: dati, storie e informazioni raccolti dall'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni*, 2017, p. 18.

⁴⁰ CESTRIM, *Con gli occhi della strada. Persone, numeri e luoghi del fenomeno tratta e sfruttamento in Basilicata*, Report 2019

2.8 L'agency delle donne

Le motivazioni delle donne che decidono di lasciare il lavoro sfruttato e di chiedere aiuto sono legate il più delle volte a situazioni di sfruttamento intollerabile, a causa del quale le donne non riescono a percepire nemmeno il minimo indispensabile per realizzare, anche solo parzialmente, il loro progetto migratorio. In particolare, le madri che hanno lasciato a casa i/le figli/e hanno la necessità assoluta di mandare alla famiglia almeno il denaro necessario ad assicurarne la sopravvivenza. La richiesta di aiuto è motivata in certi casi anche dalle condizioni di salute, dalla violenza domestica, o dalla paura di ritorsioni da parte degli sfruttatori. Dalle interviste effettuate si desume una minore emersione dello sfruttamento femminile rispetto a quello maschile, anche quando i dati statistici e/o le stime delle/i testimoni privilegiate/i mostrano che la presenza delle donne in agricoltura — nella raccolta, trasformazione e confezionamento — è di poco inferiore a quella degli uomini, o comunque numericamente consistente.

La minore emersione dello sfruttamento femminile è certamente connessa alla minore forza negoziale delle donne, sia nei rapporti familiari, sia nei rapporti con i caporali e i datori di lavoro. Le donne italiane sfruttate in agricoltura condividono con le altre braccianti una grande difficoltà di presa di parola. Pesa su di loro lo stigma sociale legato alla povertà e all'irregolarità del lavoro. Le donne molto giovani che lavorano nei campi sono talvolta studentesse che pagano così le tasse universitarie, o sono neolaureate che non trovano altro lavoro (Intervista 9). Sulla riluttanza a denunciare lo sfruttamento incide anche una componente — probabilmente più importante di quanto non si creda — di rivendicazione della propria autonomia personale (Intervista 3). Infatti, quando lo sfruttamento non raggiunge caratteri di gravità tali da rendere impraticabile il progetto migratorio o di vita, e quando una donna, pur a prezzo di un lavoro sfiancante e sottopagato, riesce a raggiungere una retribuzione che in certe zone può essere anche gli 800–1.000 euro mensili, rivendica questa situazione come un'occasione di indipendenza e di padronanza sulla propria vita.

D'altra parte, da molte storie di vita e di migrazione emerge che le donne, perfino in condizioni di grave sfruttamento, appaiono in grado di prendere decisioni consapevoli sulla propria vita e su quella delle persone che dipendono da loro, anche se si tratta di scegliere il meno peggio. Solo quando la gamma delle scelte si restringe fino a diventare costrizione, e allo stesso tempo si prospetta loro una reale alternativa di vita e di lavoro, le donne decidono di parlare delle condizioni abusive che subiscono. Per questa ragione gli interventi di protezione e assistenza alle lavoratrici sfruttate devono sempre rispettare e valorizzare l'autonomia (agency) delle lavoratrici. Per esempio, alcune esperienze innovative, compiute in Calabria e in Puglia, hanno consentito di formare otto leader di comunità e di coinvolgere 80 lavoratrici agricole in un processo denominato Circolo Reflection-Action.⁴¹ In questo contesto, le lavoratrici hanno avuto la possibilità di confrontarsi su bisogni, violazioni di diritti e squilibri di potere, e di formulare proposte da indirizzare alle istituzioni competenti (Intervista 17).

In molti casi l'emersione è stata la conseguenza dell'offerta di un tirocinio formativo, con possibilità di futura stabilizzazione. L'esigenza principale delle donne sfruttate, infatti, è un'alternativa di lavoro, e il principale ostacolo all'emersione è la mancanza di tale alternativa. Purtroppo, infatti, il sistema attuale non offre soluzioni immediate ai problemi pressanti delle donne sfruttate. Occorre dunque istituire, anche in occasione dell'attuazione del Piano triennale, percorsi certi, flessibili ed individualizzati che offrano risposte concrete: un lavoro regolare, previa eventuale formazione e/o tirocinio, un alloggio decoroso, servizi per la cura dei/delle figli/e e per i trasporti, un accesso immediato e gratuito ai rimedi, cioè alle procedure per ottenere i salari non corrisposti ed eventualmente il risarcimento dei danni. È questa la chiave per affrontare su larga scala la questione sociale dello sfruttamento lavorativo e in molti casi anche dello sfruttamento sessuale delle donne.

⁴¹ ActionAid, *ActionAid's Feminist research guidelines*, Roma 2020 in <https://actionaid.org/publications/2020/feminist-research-guidelines#downloads>; ActionAid, Progetto BRIGTH per i diritti delle donne lavoratrici, in <https://morethanprojects.actionaid.it/projects/bright-diritti-donne-lavoratrici/>.

▶ 3 Analisi di genere del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato

3.1 Il Piano triennale

Nel febbraio 2020 è stato approvato il primo Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura, frutto della concertazione tra diversi attori istituzionali coinvolti a livello centrale e decentrato, e del confronto con i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore agricolo e le associazioni del Terzo settore presenti al Tavolo. Istituito nel dicembre 2018 e presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Tavolo costituisce l'organismo di coordinamento a livello nazionale responsabile per l'indirizzo, la programmazione delle attività istituzionali e per il monitoraggio dell'attuazione degli interventi previsti.

Il Piano si basa su diverse linee di intervento, ricondotte all'interno di un'azione sinergica e trasversale, basata su un modello di collaborazione interistituzionale fondato sulla legalità e sulla dignità del lavoro, come anche sul potenziamento degli investimenti nelle filiere agroalimentari. Partendo da una mappatura dei territori e dei fabbisogni di manodopera agricola, il Piano affianca interventi emergenziali e interventi di sistema o di lungo periodo, seguendo quattro assi strategici: prevenzione; vigilanza e contrasto; protezione e assistenza; reintegrazione socio-lavorativa. Per ognuno di tali assi, il Piano individua le azioni prioritarie da intraprendere (in un totale di dieci azioni di cui sette dedicate alla prevenzione) che coinvolgono, in un modello di governance multilivello, le diverse amministrazioni a livello centrale, regionale e locale.⁴²

Le azioni prioritarie del Piano riguardano: (i) lo sviluppo di un sistema informativo per la pianificazione e gestione del mercato del lavoro agricolo; (ii) gli interventi sulla filiera agroalimentare; (iii) il rafforzamento della Rete del lavoro agricolo di qualità e la certificazione dei prodotti; (iv) la pianificazione dei flussi di manodopera e il miglioramento dell'efficacia dei servizi per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro agricolo; (v) soluzioni alloggiative dignitose per i lavoratori del settore; (vi) soluzioni di trasporto per migliorare l'offerta di servizi adeguati ai bisogni dei lavoratori; (vii) una campagna di comunicazione sociale per la prevenzione e sensibilizzazione sullo sfruttamento lavorativo; (viii) il rafforzamento delle attività di vigilanza e contrasto; (ix) l'attuazione di un sistema di servizi integrati (referral) per la protezione e prima assistenza delle vittime di sfruttamento; e (x) la realizzazione di un sistema nazionale per il reinserimento socio-lavorativo delle vittime.

3.2 Analisi di genere delle azioni prioritarie del Piano

L'azione relativa allo sviluppo di un sistema informativo con calendario delle colture, dei fabbisogni di manodopera e altri dati per la pianificazione, gestione e monitoraggio del mercato del lavoro agricolo (Azione prioritaria 1) deve prevedere una metodologia di rilevazione e di elaborazione basata sulla disaggregazione per genere di tutti i dati, e deve predisporre — con il contributo dell'ISTAT — una serie di variabili integrando l'ottica di genere. La metodologia per l'individuazione delle aree a più alto rischio di sfruttamento attraverso la mappatura del territorio deve includere tra gli indicatori la presenza di manodopera femminile, essendo quest'ultima potenzialmente soggetta a forme di sfruttamento

⁴² Ministero del lavoro e delle politiche sociali: *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020–2022)*, <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Piano-Triennale-contrasto-a-sfruttamento-lavorativo-in-agricoltura-e-al-caporalato-2020-2022.pdf>

ancora più gravi rispetto a quella maschile.⁴³ La metodologia per la pianificazione e il monitoraggio dei fabbisogni di manodopera agricola deve focalizzarsi anche sulle lavorazioni nelle quali la manodopera femminile è particolarmente apprezzata, con specifico riferimento alle colture che richiedono manualità fine, nonché sulle prime fasi della conservazione, trasformazione e confezionamento dei prodotti. La metodologia per la stima dello sfruttamento lavorativo — da elaborare in collaborazione con l'ISTAT — deve essere impostata tenendo conto della rilevanza della differenza di genere. Vanno inoltre previsti sistemi di rilevazione e indicatori di sfruttamento che tengano conto delle vulnerabilità e delle modalità di sfruttamento delle donne, con riferimento sia alla disparità salariale, sia all'impatto delle responsabilità di cura e familiari, sia sulle condizioni abitative e dei trasporti.

Gli incentivi sui contratti di filiera per gli investimenti, l'innovazione tecnologica, la responsabilità sociale delle imprese e l'aggregazione dei produttori, nonché l'accesso agli investimenti previsti dal credito all'innovazione — previsti dall'Azione prioritaria 2 — devono premiare le imprese agricole che abbiano impiegato una percentuale di manodopera femminile superiore a quella registrata nel comparto, e quelle che abbiano impiegato lavoratrici titolari del bonus di regolarizzazione a seguito di procedura conciliativa (si veda l'Azione prioritaria 8). Tali incentivi vanno estesi anche alle imprese che organizzano corsi di formazione finalizzati all'innovazione tecnologica che siano rivolti alle donne, ovvero che prevedano la partecipazione di una certa percentuale di donne. Gli incentivi sui contratti di filiera devono prevedere azioni positive a supporto dell'imprenditoria femminile, mentre le linee guida per l'indirizzo degli investimenti nella formazione professionale devono prevedere incentivi alla partecipazione delle lavoratrici, anche attraverso l'organizzazione di servizi finalizzati alla cura, nei giorni e nelle ore in cui esse sono impegnate nella formazione.

L'azione relativa al rafforzamento della Rete del lavoro agricolo di qualità (Azione prioritaria 3) deve prevedere che le Sezioni territoriali integrino la dimensione di genere, creando dei tavoli istituzionali ad hoc ovvero includendo la prospettiva di genere in tutti gli ambiti di lavoro. I sistemi di certificazione etica devono prevedere indicatori relativi all'impiego di una certa percentuale di lavoratrici in condizioni di lavoro dignitoso, alla messa a disposizione di alloggi decorosi, e all'organizzazione di servizi volti ad assicurare la cura e la scolarizzazione dei/delle figli/e durante le ore di lavoro dei genitori, eventualmente attraverso partenariati tra diverse aziende agricole operanti nella stessa zona. Potrebbero essere sperimentate, ad esempio, soluzioni di asili nido interaziendali all'interno dello stesso distretto agro-alimentare.

L'organizzazione di sistemi efficienti ed efficaci per l'incontro di domanda e offerta di manodopera (Azione prioritaria 4) deve prevedere dei canali dedicati alle donne, tenuto conto della loro scarsa forza contrattuale nel mercato del lavoro agricolo. I protocolli di collaborazione tra Centri Pubblici per l'Impiego (CPI) e enti privati accreditati all'erogazione di servizi per il lavoro devono prevedere specifiche clausole volte ad incentivare l'occupazione femminile, nonché a controllare e monitorare l'intermediazione di manodopera agricola femminile. Il monitoraggio e controllo di conformità contrattuale deve essere effettuato — in collaborazione con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro — anche da servizi del lavoro privati in convenzione.

Le azioni volte a migliorare la situazione abitativa dei lavoratori agricoli (Azione prioritaria 5) devono essere considerate una priorità in un'ottica di genere, anche in relazione alle responsabilità di cura delle donne, e dunque programmate anche in relazione alla presenza di manodopera femminile.

L'organizzazione dei trasporti (Azione prioritaria 6) deve tenere conto delle specifiche esigenze delle lavoratrici agricole con famiglia, soprattutto in relazione alla necessità di prevedere orari compatibili con quelli dei servizi finalizzati alla cura e alla scolarizzazione. Devono essere sperimentati servizi di trasporto agili, non solo da centro urbano a centro urbano, ma anche a livello interpodereale, sul modello dei multi-taxi, disponibili anche a chiamata. Ciò sarebbe utile non solo come accesso capillare alla mobilità, ma anche come fattore preventivo e di sicurezza per le operaie agricole.

⁴³ Mappe del lavoro sfruttato sono state realizzate, per esempio, dall'Osservatorio Placido Rizzotto (un'altra è in via di pubblicazione), la cui produzione andrebbe istituzionalizzata per destinare gli interventi alle aree dove maggiori sono le criticità.

La campagna di informazione e sensibilizzazione, nonché le Linee guida dell'ANPAL per le organizzazioni accreditate che erogano servizi di politica attiva nel settore agricolo (Azione prioritaria 7), devono tenere conto dell'importanza di informare le lavoratrici sui loro diritti sul lavoro e sulla legislazione sociale sul lavoro agricolo, con particolare riferimento alla dichiarazione delle giornate necessarie per accedere alle indennità di disoccupazione, maternità, infortunio e malattia. La diffusione di informazioni ai consumatori su prodotti etici sostenibili deve specificamente prevedere l'informazione relativa alla percentuale di donne impiegate, e alle loro condizioni di lavoro, di alloggio e di servizi per la cura e la scolarizzazione dei/delle figli/e (Azione prioritaria 3). Il Protocollo di collaborazione tra l'ANPAL e le aziende private, con linee guida per l'attuazione dei principi di equità nell'intermediazione del lavoro (*fair recruitment*) deve prevedere un *gender sensitive risk assessment*. Ciò deve essere finalizzato a individuare e minimizzare i fattori intersezionali negativi che possono ostacolare il reclutamento, in base al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla situazione familiare, alla provenienza nazionale e/o etnica, anche prevedendo canali specifici di assunzione per categorie particolarmente a rischio.

La necessaria espansione dell'attività ispettiva nelle aree identificate ad alto rischio di sfruttamento lavorativo (Azione prioritaria 8), anche attraverso il coordinamento tra i diversi organi di vigilanza, deve essere accompagnata dalla diversificazione delle modalità delle attività vigilanza e contrasto che tenga conto della difficoltà delle donne lavoratrici di prendere parola. In particolare, occorre prevedere: (i) team specializzati che includano la presenza di ispettrici donne, e che si avvalgono della partecipazione attiva di associazioni della società civile e di mediatrici culturali; e (ii) forme alternative di *outreach*, come la convocazione di lavoratrici considerate ad alto rischio di sfruttamento in ambienti diversi dal luogo di lavoro, nei quali le lavoratrici non si sentano controllate e possano in via confidenziale riferire su aspetti particolarmente delicati o dolorosi della loro esperienza di lavoro e di vita.

Allo scopo di evitare l'elusione da parte del datore di lavoro dei provvedimenti di diffida emessi dall'INL, si deve prevedere che la regolarizzazione del/la lavoratore/trice a seguito di diffida sia configurata come bonus portabile da parte del lavoratore o della lavoratrice sfruttata/o, che dunque garantisca un accesso privilegiato ad altri lavori.

La formazione, che si svolgerà in base alle linee guida dell'INL, e che deve essere estesa a tutto il personale con compiti di verifica dell'applicazione delle leggi in materia (carabinieri, forze di polizia e autorità giudiziaria) deve includere moduli dedicati all'analisi di genere dello sfruttamento lavorativo in agricoltura, e all'individuazione dei fattori intersezionali di vulnerabilità. Questi momenti formativi dovrebbero essere organizzati al livello regionale, con una particolare attenzione alle aree più problematiche.⁴⁴ La formazione deve prevedere moduli dedicati all'analisi delle situazioni di violenza e molestie sessuali, allo scopo di mettere in grado il personale incaricato della vigilanza e del contrasto di (i) individuare gli indici di violenza e molestie anche in assenza di specifica denuncia da parte delle lavoratrici; e (ii) mettere in atto un'attività di referral ai servizi dedicati esistenti nel territorio, in cooperazione con gli enti del privato sociale, in particolare quelli specializzati nell'accompagnamento di donne vittime di violenza di genere e/o di tratta.

Le Linee guida che l'INL produrrà sugli elementi che configurano lo sfruttamento lavorativo e le forme più gravi di intermediazioni illecite e di lavoro forzato e sui principi di riferimento (*referral*) delle persone sfruttate a entità responsabili per la protezione e l'assistenza, in un'ottica di genere devono contenere: (i) indici di sfruttamento sensibili al genere, ed in particolare alle vulnerabilità intersezionali delle lavoratrici; e (ii) principi di referral che tengano conto dei diritti, necessità e aspirazioni delle lavoratrici.

Il sistema di servizi integrati di *referral* delle vittime di sfruttamento lavorativo (Azione prioritaria 9) deve intendersi come attività volta ad indirizzare la persona ai servizi più appropriati al suo caso, non deve subordinare il *referral* alla denuncia penale, né deve necessariamente comportare l'adesione a un programma residenziale di integrazione sociale, ma deve piuttosto essere finalizzato alla ricerca

⁴⁴ Le numerose esperienze di formazione fin qui realizzate dal sistema anti-tratta mostrano che occorre costruire dal basso le competenze di contrasto e di protezione sociale. La stessa legge 199/2016 prevede il coinvolgimento degli Enti locali e delle Regioni. Queste ultime, tra l'altro, hanno competenze esclusive in materia di formazione e di trasporto.

di soluzioni individuali immediate e a medio-lungo termine, adeguate alla situazione di vita e alle necessità delle lavoratrici, anche connesse con la cura, ivi compresa la disponibilità di un alloggio autonomo e dignitoso. Tale sistema deve tenere conto dell'esperienza e della competenza degli enti anti-tratta, sia pubblici sia del privato sociale che sono stati impegnati nell'attuazione dei progetti di assistenza e integrazione sociale previsti dall'art. 18 del Testo Unico sull'Immigrazione. Occorre integrare pienamente gli enti anti-tratta che opereranno anche nell'attuazione del Piano triennale — anche dotandoli di finanziamenti adeguati — in un sistema più complesso ed integrato di prese in carico territoriali.

Occorre, inoltre, realizzare e generalizzare protocolli di intesa al livello territoriale tra tutte le istituzioni competenti e gli enti del privato sociale — anche sulla scorta di alcune esperienze fin qui realizzate soprattutto dalle Commissioni per l'asilo e dagli enti anti-tratta — finalizzati ad una presa in carico delle persone soggette a sfruttamento lavorativo e alla ricerca di soluzioni individualizzate, che utilizzino tutte le risorse presenti nel territorio incluse quelle del sistema SAI, e che valorizzino l'agency delle lavoratrici. In tale contesto, la presa in carico territoriale delle donne soggette a sfruttamento lavorativo deve tenere conto in particolare delle esigenze legate alla cura, sia in relazione all'alloggio sia in relazione a un'alternativa di lavoro dignitoso.

Al fine di individuare le situazioni di sfruttamento lavorativo, occorre istituire team multidisciplinari con la presenza degli ispettori del lavoro e di esperti indicati dalle istituzioni, dalle organizzazioni sindacali e dagli enti anti-tratta e di protezione sociale. Questi team dovrebbero pronunciarsi sull'esistenza di una situazione di sfruttamento indipendentemente dall'inizio di un procedimento penale e dalla qualificazione giuridica dello sfruttamento come reato da parte dell'autorità giudiziaria.

L'accesso alla presa in carico territoriale e al reinserimento socio-lavorativo deve essere considerato un diritto di tutte le persone soggette a sfruttamento lavorativo, indipendentemente dallo status di soggiorno, dalla qualificazione giuridica dei fatti, e dalla volontà di sporgere denuncia o di cooperare nel procedimento penale. Per quanto riguarda i permessi di soggiorno, l'armonizzazione delle disposizioni legislative e degli interventi che riguardano le vittime di tratta e di sfruttamento lavorativo in agricoltura deve prevedere la chiarificazione che il "percorso sociale" incluso nell'art. 18 del Testo Unico sull'Immigrazione non richiede il parere della Procura della Repubblica. L'art. 18-bis e l'art. 22 comma 12-quater Testo Unico vanno armonizzati attraverso la previsione del "percorso sociale". Va inoltre introdotta una nuova norma che consenta l'accesso a un permesso di soggiorno in base ad indicatori di vulnerabilità derivanti da situazioni personali, che possono derivare o da particolari condizioni quali lo stato di salute, l'età, la gravidanza ovvero da esperienze di violenza, inganno, abuso o sfruttamento subiti durante il viaggio o in Italia. I criteri per la concessione di questo nuovo permesso di soggiorno dovrebbero essere enucleati anche in base alla giurisprudenza formatasi in applicazione della (ora abrogata) protezione umanitaria, tra cui vanno sottolineati — in un'ottica di genere — quelli relativi alla discriminazione intersezionale e alla situazione familiare del/la richiedente. Tutti i permessi di soggiorno cui si è fatto riferimento in questo paragrafo devono prevedere una durata compatibile con un percorso sostenibile di integrazione socio-lavorativa, di almeno due anni e preferibilmente di cinque anni. Occorre inoltre sostenere e incentivare azioni nei territori che, anche attraverso corsi di formazione di leader di comunità, permettano alle lavoratrici di confrontarsi su esperienze di violazioni dei loro diritti, di auto-organizzarsi e di formulare proposte da indirizzare alle istituzioni territoriali e nazionali competenti.

In conformità con la Convenzione OIL n. 190 e alla Raccomandazione n. 206, le azioni volte a prevenire e contrastare le violenze e molestie di genere sono essenziali nel settore agricolo, dove ne è stata riscontrata l'esistenza diffusa, sia pure con vari livelli di gravità. L'attuazione del Piano triennale potrebbe costituire l'occasione di un'azione pilota finalizzata a sperimentare una metodologia di valutazione dei rischi e di monitoraggio, di sensibilizzazione dei datori di lavoro, e una procedura di emersione e di risarcimento delle persone soggette a violenze e molestie. Tale azione pilota potrebbe prevedere l'istituzione di procedure confidenziali, gestite dagli ispettorati del lavoro in cooperazione con le organizzazioni sindacali, le consigliere di parità, le operatrici degli enti del privato sociale e le mediatrici culturali, che diano garanzia di protezione dell'identità della persona interessata e del posto di lavoro, cui potrebbe conseguire — almeno nei casi non configuranti reati penali — una procedura conciliativa e l'accesso a un indennizzo adeguato. Tale azione pilota deve essere finalizzata anche ad istituire una

procedura conciliativa per il recupero delle retribuzioni arretrate da parte di tutte le persone che hanno subito sfruttamento lavorativo. Occorre istituire un canale rapido e gratuito per il risarcimento — non condizionato alla conclusione di un processo penale — anche attraverso l'istituzione di un fondo ad hoc, (non essendo sufficiente l'accesso al fondo per le misure anti-tratta di cui all'art. 6 della legge n. 228/2003 — di cui peraltro non tutte le persone sfruttate hanno i requisiti — ed essendo in ogni caso del tutto inadeguato l'indennizzo individuale di euro 1.500 previsto dall'art. 6 della legge n. 24/2014.)

Le linee guida da adottarsi per il reinserimento socio-lavorativo delle vittime di sfruttamento (Azione prioritaria 10), allo scopo di integrare una prospettiva di genere devono prevedere, fra l'altro, percorsi di inserimento di lungo periodo basati sulla formazione professionale delle donne, specie delle giovani. Per porre fine alla segregazione delle operaie agricole in certe mansioni, la formazione e il reinserimento delle lavoratrici devono puntare specialmente sui comparti caratterizzati da un alto livello di innovazione tecnologica. Soprattutto per le persone più giovani e per quelle che hanno un certo livello di istruzione formale occorre prevedere programmi a lungo termine che includano la prosecuzione dell'istruzione formale e reinserimenti lavorativi anche in settori diversi da quello agricolo. I Centri per l'impiego, nell'azione di presa in carico e supporto alle vittime di sfruttamento lavorativo — attraverso azioni di formazione professionale, inserimento lavorativo e accesso ad altre misure di politica attiva del lavoro — devono tenere conto, per quanto riguarda le donne prese in carico, della loro situazione familiare e in particolare delle responsabilità di cura. La formazione continua degli addetti alla gestione dei percorsi di reinserimento socio-lavorativo deve prevedere moduli dedicati alle discriminazioni di genere, alle disparità salariali, alle vulnerabilità delle lavoratrici derivanti fra l'altro dal doppio carico di lavoro e di cura, e dall'esposizione alle violenze e alle molestie sessuali.

► 4 Conclusione e implicazioni

4.1 Conclusioni

La presenza femminile in agricoltura è numericamente significativa, ancorché inferiore a quella degli uomini. Nel 2019 le operaie agricole rappresentavano circa il 32 per cento del totale degli occupati. Benché i dati ufficiali mostrino una diminuzione della componente femminile negli ultimi anni, le elaborazioni del CREA sui dati dell'INPS segnalano per contro un aumento delle operaie agricole soprattutto extracomunitarie, che sono quindi invisibili statisticamente, ma ben visibili socialmente. Il contrasto tra i due dati potrebbe spiegarsi ritenendo altamente probabile lo scivolamento di una certa percentuale delle donne braccianti, soprattutto extracomunitarie, in un'area di totale irregolarità.

Non tutte le lavoratrici agricole sono soggette alle forme più gravi di sfruttamento lavorativo qualificabili come tratta o riduzione in schiavitù o lavoro forzato. Tuttavia, nonostante l'assenza di dati specifici sulle condizioni occupazionali e sul lavoro informale in agricoltura, è possibile affermare con certezza che lo sfruttamento è una realtà diffusa nel comparto, come dimostrato dalla sotto-dichiarazione delle giornate lavorate, dalle retribuzioni inferiori a quelle stabilite dai contratti collettivi nazionali, dai meccanismi informali di pagamento, e dai costi imposti alle lavoratrici e ai lavoratori dai caporali per l'intermediazione e il trasporto da e per i luoghi di lavoro. In questo contesto, la manodopera femminile rappresenta un segmento particolarmente vulnerabile allo sfruttamento.

Profili di vulnerabilità allo sfruttamento sono presenti nella popolazione agricola nel suo complesso, sia nella sua componente nazionale, sia — soprattutto — nella sua componente straniera, sia tra gli uomini che tra le donne. Si registrano talora differenze di trattamento tra italiani/e e stranieri/e, sia in termini di salario che di condizioni di lavoro e di vita. Tra gli stranieri, la situazione "migliore" riguarda gli/le operai/e agricoli/e stanziati in Italia da più tempo, mentre la peggiore viene riscontrata in relazione ai lavoratori e alle lavoratrici provenienti dall'Africa e dall'Asia, e a quelle/i che vivono negli insediamenti informali.

In questo contesto, le donne lavoratrici presentano molteplici elementi di vulnerabilità allo sfruttamento, che possono essere compresi in relazione alla nozione di intersezionalità. Le donne lavoratrici agricole hanno in genere retribuzioni inferiori agli uomini e sono spesso soggette a molestie, ricatti e violenze sessuali. Un altro fenomeno che caratterizza lo sfruttamento delle donne soprattutto — ma non solo — nigeriane, è il doppio sfruttamento, sessuale e lavorativo. Negli insediamenti informali vivono o si recano regolarmente donne che si prostituiscono sotto il controllo di una maman. Frequentemente queste donne, allo scopo di guadagnare di più e di pagare più rapidamente il loro debito, vanno anche a lavorare nei campi durante il giorno.

Lo sfruttamento delle donne in agricoltura è dunque caratterizzato da fattori negativi multipli, riconducibili in primo luogo alla posizione subordinata delle donne nelle società patriarcali, che da un lato le priva di potere decisionale nella famiglia e nella comunità — situazione per la quale anche il loro potere contrattuale è inferiore a quello degli uomini — e dall'altro le carica di tutte le responsabilità relative alla cura della famiglia e dei figli. Sulle donne pesano spesso tutti i doveri connessi alla sopravvivenza del nucleo familiare in patria, se emigrano da sole; se emigrano con la famiglia, pesano su di loro, oltre alle fatiche del lavoro agricolo, tutti i compiti relativi alla gestione della casa e alla cura dei/delle figli/e.

Le donne che lavorano in agricoltura hanno in genere una grande difficoltà di presa di parola, sia per il condizionamento che su di loro operano le culture tradizionali, sia per la permanente paura di perdere il lavoro. Il ricatto implicito nello squilibrio di potere tra lavoratori/trici, caporali e datori di lavoro, per le donne diventa ancora più costrittivo, poiché spesso esse sono l'unica risorsa della famiglia rimasta in patria. Per quanto sfruttate, le operaie agricole mostrano una grande resilienza e una capacità

importante di prendere decisioni consapevoli sulle proprie condizioni di lavoro, sia pure in situazioni nelle quali la possibilità di scelta è ridotta al minimo. Tali risorse personali di autonomia (agency) sono preziose quando le donne decidono di abbandonare la situazione di sfruttamento e di intraprendere un diverso percorso di affrancamento dai molteplici condizionamenti che caratterizzano la loro situazione.

4.2 Principali implicazioni per l'attuazione del Piano

Occorre fare della prospettiva di genere una priorità strategica dell'attuazione del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato. Allo scopo di introdurre cambiamenti significativi nelle condizioni di lavoro e di vita delle donne operaie agricole, è necessario agire su diversi piani, dalla prevenzione dello sfruttamento, all'*outreach*, alla formazione, al *risk assessment*, al supporto alla presa di parola, all'accompagnamento, al reinserimento socio-lavorativo, al risarcimento dei danni subiti. Questa sezione fornisce alcuni spunti relativi all'attuazione delle misure previste all'interno degli assi strategici del Piano.

4.2 Prevenzione

Un aspetto essenziale della prevenzione è la conoscenza del fenomeno. È essenziale e urgente istituire rilevazioni sistematiche finalizzate alla stima del lavoro informale, e alla disaggregazione per genere di tutti i dati e di tutte le stime, non soltanto in relazione al numero di addetti nei vari comparti e in relazione alle varie coltivazioni, ma anche al numero di ore lavorate, ai salari, alle condizioni di lavoro, alla stagionalità, all'accesso ai benefici previsti contrattualmente (assegni familiari, previdenza, indennità di disoccupazione, maternità).

Occorre introdurre incentivi mirati all'aumento di un'occupazione femminile qualificata. Sia gli incentivi sui contratti di filiera che i sistemi di certificazione etica devono includere criteri ed indicatori relativi all'occupazione femminile e alla formazione professionale delle lavoratrici agricole.

Le politiche volte ad assicurare il reclutamento equo, anche attraverso la cooperazione tra i Centri Pubblici per l'Impiego (CPI) ed enti privati sottoposti ad autorizzazione e controllo, devono prevedere canali dedicati al reclutamento femminile, che risulta penalizzato se lasciato alle dinamiche di mercato.

Le misure finalizzate ad istituire una rete capillare ed efficace di trasporti da e per i luoghi di lavoro e per gli spostamenti interpoderali, devono considerarsi indispensabili sia allo scopo di prevenire un aspetto strutturale dello sfruttamento in agricoltura, vale a dire la decurtazione del salario da parte dei caporali che organizzano i trasporti, sia per garantire la libertà dalla violenza delle lavoratrici.

4.2 Vigilanza e contrasto

Nelle situazioni di grave sfruttamento, le istituzioni devono intervenire con determinazione. Nei rapporti di lavoro sfruttato c'è sempre una prevaricazione di cui sono responsabili i datori di lavoro. La soluzione di questi problemi non può perciò essere lasciata alle dinamiche del mercato.

È cruciale il rafforzamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), anche in termini di organico, per le attività di vigilanza e la previsione di attività di formazione specifiche sulla condizione di "doppia vulnerabilità" delle donne lavoratrici. Le ispezioni dovrebbero permettere la comparazione trasversale dei dati riguardanti le aziende, quantomeno quelle sospette di illecità, soprattutto per le questioni attinenti alla regolarità delle maestranze occupate. Ciò può essere realizzato rafforzando le connes-

sioni operative tra l'INPS e l'INL e/o creando una struttura di garanzia che possa monitorare l'azione congiunta, anche per implementare il mandato della legge 199/2016 sulla Rete del lavoro agricolo di qualità. Al riguardo sarebbe opportuno intervenire sulle aziende a conduzione femminile e su quelle autonome, sperimentando programmi di sostegno alle conduttrici e alle maestranze femminili.

L'esperienza maturata nel Veneto e nelle Marche, dove è stata instaurata una collaborazione su base regolare tra l'INL, il Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, l'INAIL, l'INPS, le ASL, le organizzazioni sindacali, il progetto anti-tratta N.A.Ve. nel Veneto e la cooperativa sociale On the Road nelle Marche, che include la collaborazione su base regolare di mediatrici culturali, può essere considerata, al livello territoriale, una sperimentazione pilota suscettibile di generalizzazione (Intervista 20). Il contatto con persone gravemente sfruttate, e in particolar modo con le donne, richiede un paziente lavoro di outreach che non si esaurisce in una sola ispezione, ma richiede competenza ed esperienza nel modo di relazionarsi con le persone interessate, timorose di vedere compromesso quel poco che sono riuscite ad ottenere. Intervento che, per le donne straniere, richiede l'ausilio di mediatori/trici culturali capaci di decodificare comportamenti e narrazioni anche in relazione alla cultura del paese di origine. Le risorse di intelligence, tempo e dedizione che questo lavoro comporta, non sono compatibili con inerzie e resistenze al cambiamento, e richiedono, per essere attuate e dare i risultati sperati, l'indicazione di una precisa priorità da parte degli organi politici ed amministrativi competenti, al più alto livello. In questo contesto dovrebbero essere sperimentate soluzioni nuove di outreach, che consentano alle lavoratrici di essere intervistate con maggiore libertà, in un ambiente diverso dal luogo di lavoro (Intervista 20).

La formazione degli ispettori e delle ispettrici del lavoro e delle/i appartenenti al Comando Carabinieri tutela del lavoro inseriti negli ispettorati territoriali deve essere adeguata al riconoscimento sia degli indici di sfruttamento, sia degli indici di discriminazione di genere, ivi compresa la disparità salariale e le violenze e molestie sessuali.

L'esistenza di ricatti e richieste di prestazioni sessuali è un elemento ricorrente nell'esperienza di molte lavoratrici agricole. La Convenzione OIL n. 190 e la Raccomandazione n. 206 sulle violenze e molestie nel mondo del lavoro costituiscono la cornice per azioni efficaci di prevenzione e di contrasto. La Convenzione protegge tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, da violenze e molestie che si verificano non solo nel luogo di lavoro come luogo fisico, ma in tutte le circostanze (in occasione del lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro), in cui possano verificarsi fattispecie di violenza o molestie.⁴⁵ Per quanto riguarda il settore agricolo, la protezione deve dunque considerarsi estesa anche agli abitanti degli insediamenti informali e degli alloggi messi a disposizione dall'azienda o dagli intermediari, nonché al tempo e ai luoghi destinati al trasporto. Fra le misure previste dalla Convenzione e dalla Raccomandazione, va considerata come indispensabile l'informazione e la responsabilizzazione dei datori di lavoro. Inoltre, vanno sperimentate soluzioni innovative che favoriscano la denuncia delle molestie, la conciliazione e il risarcimento, e — nei casi più gravi — la denuncia penale per i trasgressori.

Per quanto riguarda l'aspetto sanzionatorio, gli ispettori del lavoro devono utilizzare in modo più incisivo gli strumenti di diffida e di sospensione dell'attività imprenditoriale.⁴⁶ Allo scopo di evitare che a seguito della diffida il datore di lavoro eluda il provvedimento, assumendo il lavoratore o la lavoratrice e di fatto licenziandola/o subito dopo, dovrebbero studiarsi soluzioni innovative, nel senso che la regolarizzazione della posizione contrattuale dovrebbe diventare una sorta di bonus portabile da parte del lavoratore o della lavoratrice sfruttata/o, che dunque potrebbe garantire un accesso privilegiato ad altri lavori (Intervista 20). Questo tipo di misura sarebbe molto importante per le lavoratrici soggette a violenze e molestie, che potrebbero in tal modo evitare di ricadere nello sfruttamento.

⁴⁵ G. Rosas, Introduzione a OIL, *Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206*, 2019

⁴⁶ Con la diffida, gli ispettori invitano i trasgressori a sanare un'inosservanza delle norme, sanzionabile a livello amministrativo, mentre la sospensione (in casi di violazioni più gravi) blocca l'attività di impresa in relazione alla frazione aziendale o produttiva in cui la violazione normativa è compiuta.

4.2 Protezione e assistenza

L'emersione dello sfruttamento delle donne è sempre proporzionalmente inferiore a quello degli uomini. La ragione principale va ricercata nella sottovalutazione della presenza delle donne in agricoltura, e dunque in attività di ispezione e di *outreach* non mirate. Tuttavia, le cause sono connesse anche alla difficoltà di presa di parola delle donne lavoratrici. Nell'emersione, il ruolo degli enti anti-tratta si è rivelato fondamentale come veicolo di supporto personale e di servizi per le donne che decidono di abbandonare una situazione di sfruttamento. Il sistema anti-tratta è l'unico dotato di un'attività strutturata e capillare di *outreach*, fondata sulle unità di strada. Inoltre, il sistema si avvale della collaborazione sistematica di mediatori e mediatrici culturali di diverse nazionalità, che possono favorire il contatto, il colloquio e la costruzione di una relazione di fiducia con le vittime, elementi indispensabili per una presa di coscienza dello sfruttamento da parte della persona interessata, e per la ricerca di una soluzione di vita alternativa. Gli enti pubblici e del privato sociale che hanno realizzato percorsi di sostegno nell'ambito dei progetti anti-tratta, anche grazie all'esperienza maturata nell'accompagnamento delle donne vittime di violenza sessuale, hanno costantemente valorizzato l'agency e l'autonomia decisionale delle donne, che è un aspetto essenziale per la riuscita delle prese in carico delle vittime. Una connessione tra il "sistema anti-caporalato" in costruzione e il sistema anti-tratta deve costituire una priorità istituzionale nel breve e nel medio periodo, e deve essere supportata da finanziamenti adeguati, anche indirizzati agli enti anti-tratta che verranno chiamati a svolgere compiti nuovi ed aggiuntivi.

Un aspetto imprescindibile della protezione sociale risiede nella possibilità di accedere ai rimedi, vale a dire a un ristoro economico adeguato per i salari non percepiti e per i danni subiti, sia materiali che immateriali. In proposito si dovrebbe prendere in considerazione la possibilità di istituire una procedura ad hoc, rapida e gratuita, che a seguito del riconoscimento di una situazione di sfruttamento da parte delle reti territoriali, consenta alla persona interessata di ottenere i risarcimenti cui essa ha diritto in tempi rapidi, ed indipendentemente dall'esistenza di un procedimento penale. Anche da questo punto di vista, in un'ottica di genere è chiaro che il ricorso ai rimedi giurisdizionali, purché spediti e gratuiti, costituisce un fattore decisivo di *legal empowerment* femminile. Infatti, dall'analisi è emersa una generale carenza di forza contrattuale delle donne, che anche per questa ragione sono particolarmente soggette ad abusi come il mancato pagamento delle retribuzioni, ovvero ai ricatti sessuali per ottenere il pagamento.

Ai rimedi giurisdizionali dovrebbero affiancarsi dei sistemi di denuncia (*complaint mechanisms*) da istituire in sedi decentrate e prossime ai luoghi di lavoro. Si tratta di procedure volte a consentire ai lavoratori e alle lavoratrici di denunciare il mancato pagamento dei salari, la violazione delle norme sulla salute e sicurezza, altre violazioni delle norme contrattuali, violenze e molestie, e di ricevere indennità adeguate attraverso un procedimento di mediazione. Esistono al livello internazionale vari modelli di tali procedure, che possono essere istituite dalle imprese, cogestite dalle imprese e dalle organizzazioni sindacali, ovvero interamente affidate a queste ultime. In ogni caso vanno rafforzate le esperienze sindacali, evitando che le associazioni datoriali siano competenti per la verifica della conformità contrattuale concernente i/le dipendenti.

4.2 Reinserimento socio-lavorativo

La soluzione che si è rivelata finora la più adeguata ai casi di sfruttamento lavorativo, sia per le donne che per gli uomini, è una presa in carico territoriale, che richiede la presenza e la continuità di collaborazione, attraverso protocolli formali di cooperazione, di tutte le istituzioni competenti in relazione ai problemi da risolvere per dare risposte alle varie esigenze delle vittime. All'interno delle reti territoriali dovrebbero operare team multidisciplinari con la presenza di esperti indicati dalle istituzioni, dalle organizzazioni sindacali e dagli enti anti-tratta e di protezione sociale, che dovrebbero avere il compito di identificare le vittime di sfruttamento, in base agli indici previsti dall'art. 603-bis del codice penale e

utilizzando anche altri indicatori operativi prodotti da organizzazioni internazionali.⁴⁷ Tale valutazione non deve essere condizionata dall'inizio di un procedimento penale e dalla qualificazione giuridica dello sfruttamento come reato da parte dell'autorità giudiziaria. Il riconoscimento del fatto che la persona sia stata sottoposta a sfruttamento lavorativo in agricoltura o in qualsiasi ambito aziendale posizionato lungo la filiera agro-alimentare, deve comportare il diritto della persona interessata di accedere alla presa in carico dai servizi dedicati e ad un percorso di reinserimento socio-lavorativo. Per quanto riguarda in particolare le donne, tre sono gli aspetti da prendere in considerazione per azioni mirate e ispirate ad un approccio di genere.

In primo luogo, le donne che vengono sfruttate in agricoltura sono in grande maggioranza giovani. Una delle priorità è dunque il sostegno alla genitorialità, poiché moltissime hanno figli minori, spesso in età scolare, che vivono con loro in Italia o con i nonni o altri parenti in patria. In entrambi i casi devono essere attivati interventi che consentano una conciliazione tra responsabilità di cura e attività lavorativa, adeguati alla particolare situazione delle operaie agricole, ivi compresi i tempi di spostamento e gli orari di lavoro, nonché il mantenimento di una relazione genitoriale valida anche in una situazione di distanza fisica, anche attraverso accordi tra servizi sociali di diversi paesi.

Per i figli e le figlie delle braccianti che vivono in Italia, sia nel caso di accoglienza in situazioni di comunità sia di alloggio autonomo, i bambini e le bambine devono avere la possibilità di essere scolarizzate/i e di trovare assistenza e cura mentre le madri sono al lavoro. Da questo punto di vista è essenziale la presenza di asili nido con orari adeguati agli orari lavorativi delle madri, e un sistema di trasporti efficace. Naturalmente le stesse risposte devono essere delineate anche nel caso di interi nuclei familiari con figli in età prescolare e scolare. Una particolare attenzione va riservata alle ragazze straniere molto giovani, che sono arrivate in Italia con i genitori o che sono nate in Italia. La famiglia talvolta le spinge a lavorare per ragioni di sopravvivenza del nucleo, dove spesso vi sono fratelli e sorelle più piccole/i, e nonostante il fatto che le ragazze abbiano seguito nel loro paese un regolare corso di studi, anche superiori. Pertanto, la formazione finalizzata al reinserimento socio-lavorativo dovrebbe tenere conto della possibilità che la giovane donna interessata prosegua gli studi scolastici curricolari ed eventualmente universitari, con uno sbocco lavorativo che potrebbe eventualmente essere diverso dal lavoro agricolo, ovvero che potrebbe ricollocarle nel lavoro agricolo con mansioni più qualificate.

In secondo luogo, per tutte le donne il reinserimento lavorativo — qualora si indirizzi verso un settore economico diverso — non deve essere disegnato in base a stereotipi di genere, vale a dire che non deve necessariamente puntare ai lavori tradizionali delle donne, ma deve avere possibilmente una valenza trasformativa. Ciò implica che la formazione, i tirocini e le borse lavoro devono essere sorretti da una visione lungimirante, che individui l'obiettivo del potenziamento delle competenze qualora non vi sia altra soluzione se non un inserimento lavorativo di tipo tradizionale, ovvero prenda in considerazione ipotesi alternative sia tenendo conto delle occasioni offerte dal mercato del lavoro, sia degli interessi e delle aspirazioni della donna interessata.

In terzo luogo, è essenziale la rapidità degli interventi volti ad assicurare una soluzione lavorativa alternativa. In generale, tutte le lavoratrici hanno un debito da pagare e/o una famiglia da mantenere, e a tutte deve essere offerta una soluzione durevole in termini di vita, soggiorno, lavoro e inclusione sociale. Il tipo di percorso può variare in relazione alla gravità dello sfruttamento subito dalla donna interessata, alla circostanza che allo sfruttamento si siano accompagnate violenze fisiche, sessuali e psicologiche, e ai traumi conseguenti; in questi casi la donna potrebbe avere bisogno di un tempo più lungo, e talvolta anche molto più lungo, per recuperare la propria autonomia. Per questa ragione i percorsi di *empowerment* devono essere flessibili, individualizzati ed attuati in base alle esigenze concrete ed attuali della persona.

⁴⁷ Si vedano, a titolo di esempio, OIL: *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children* (OIL, Ginevra, 2012); OIL e Commissione europea: *Operational indicators of trafficking of human beings* (OIL, Ginevra, 2009).

Il sistema anti-tratta ha sviluppato nel corso di un ventennio una grande esperienza di accoglienza, assistenza, *empowerment* e integrazione sociale delle vittime non solo di tratta ma anche di grave sfruttamento sia sessuale che lavorativo. Questa esperienza deve essere messa a frutto anche per affrontare la grande questione sociale dello sfruttamento strutturale. I progetti del sistema anti-tratta sono stati già molto attivi nell'individuazione e nella presa in carico di casi di sfruttamento lavorativo in agricoltura. Oggi si tratta di ripartire da questo prezioso patrimonio per affrontare la grande questione sociale dello sfruttamento in tutti i suoi risvolti. L'attuazione del Piano triennale, e in particolare dell'azione relativa alla protezione e assistenza delle vittime, deve essere l'occasione per mettere a frutto quelle esperienze e per innovare l'intero sistema. In particolare, occorre tenere conto delle criticità che il percorso di protezione previsto dall'articolo 18 del Testo Unico sull'Immigrazione ha mostrato in relazione alla stretta connessione tra permesso di soggiorno, programmi di assistenza e procedimento penale. In questa occasione occorre ribadire che gli aspetti virtuosi dello stesso art. 18, considerati un benchmark a livello internazionale, sono connessi soprattutto con il c.d. percorso sociale, pure previsto ma scarsamente applicato, vale a dire la presa in carico da parte degli Enti anti-tratta indipendentemente dall'inizio del procedimento penale, e dalla denuncia e/o testimonianza della vittima.

Per ottenere il risultato di una protezione sociale efficace e adeguata ai grandi numeri dello sfruttamento strutturale, anche in agricoltura, sono necessarie alcune condizioni che riguardano le riforme della normativa e una *governance* adeguata. In primo luogo, la normativa deve essere rivista allo scopo di rendere più agevoli i percorsi di reinserimento socio-lavorativo, attraverso la garanzia di un alloggio decoroso e di un lavoro non sfruttato. Da questo punto di vista si dovrebbero riformare l'art. 18 e l'art. 22 comma 12-quater del Testo Unico sull'Immigrazione, chiarendo che: (i) l'accesso ai programmi di reinserimento è un diritto quando una persona si trova in una situazione di grave sfruttamento, anche se non è stato iniziato un procedimento penale, ed indipendentemente dalla denuncia; (ii) all'accesso al programma può accompagnarsi quando necessario un permesso di soggiorno che non richiede necessariamente il parere della Procura della Repubblica; (iii) tutte/i le presumibili vittime di sfruttamento devono fruire di un permesso di soggiorno di almeno due anni, e preferibilmente più lungo, se è stata riconosciuta una situazione di violenza e/o grave sfruttamento, indipendentemente dall'esistenza di un pericolo attuale per l'incolumità della persona (come recita l'art. 18 citato), ovvero in considerazione delle sue condizioni di vulnerabilità da valutare caso per caso, sulla scorta della casistica elaborata dalla giurisprudenza in relazione all'applicazione dell'abrogato permesso per protezione umanitaria.

La seconda condizione è che tutte le amministrazioni competenti agiscano in coordinamento, in primo luogo il Dipartimento delle pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'interno e il Ministero degli affari esteri, mettendo a regime un sistema di finanziamento certo e di programmazione delle azioni di prevenzione, protezione sociale e reinserimento socio-lavorativo, oltre che delle azioni di prevenzione e contrasto.

La terza condizione è che gli Enti attuatori dei programmi anti-tratta, sia gli Enti pubblici territoriali sia quelli del privato sociale, siano considerati non già soltanto erogatori di servizi ma partner delle istituzioni nella programmazione ed attuazione delle relative politiche, insieme alle organizzazioni sindacali e agli organi istituzionali competenti. In altri termini va istituito e/o rilanciato un sistema multi-agenzia, sia al livello nazionale sia al livello locale, sistema che richiede una *governance* forte a livello centrale, e reti territoriali stabili e fornite delle competenze necessarie ad accompagnare la persona sfruttata in un percorso efficace di inclusione sociale. La *governance* centrale deve poter interloquire costantemente con le reti territoriali, poiché gli interventi assumono più forza quando c'è una condivisione bidirezionale alto/basso e basso/alto.

La quarta condizione è che venga istituito un organo indipendente di monitoraggio, valutazione e proposta di interventi innovativi contro lo sfruttamento e la tratta, che potrebbe essere un National Rapporteur — come previsto dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla tratta⁴⁸ — che riferisca annualmente al Governo e al Parlamento. Tale nuovo organo contribuirebbe a dare visibilità e centralità politica al tema del contrasto allo sfruttamento in tutte le sue forme.

⁴⁸ Convenzione del Consiglio d'Europa contro la tratta di esseri umani, Varsavia, 2005, <https://rm.coe.int/168047cd70>

► Riferimenti bibliografici

ACTIONAID, *ActionAid Feminist research guidelines*, <https://actionaid.org/publications/2020/feminist-research-guidelines>

ACTIONAID, BRIGHT. *Per i diritti delle donne lavoratrici. Creare forme inclusive di governance per i cittadini "mobili"*. <https://morethanprojects.actionaid.it/it/projects/bright-diritti-donne-lavoratrici/>

ASGI, *COVID-19, l'impatto sui diritti delle cittadine e dei cittadini stranieri e le misure di tutela necessarie*, 23/03/2020, https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2020/03/EMERGENZA-COVID-19_DIRITTI-STRANIERI-22-marzo-finale.pdf.

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

I. Boiano, C.L. Cecchini, *Le frontiere del diritto: gli artt. 18 e 18-bis TU 286/98 in una prospettiva di genere e femminista*, in M. Giovannetti, N. Zorzella (a cura di) *Ius Migrandi. Trent'anni di politiche e legislazione sull'immigrazione in Italia*, Angeli, 2020.

M. Borraccetti, *Il contrasto alla tratta di persone a partire dal Consiglio Europeo di Tampere 1999: attualità e criticità*, in M. Giovannetti, N. Zorzella (ed.) *Ius migrandi. Trent'anni di politiche e legislazione sull'immigrazione in Italia*, Angeli, 2020.

A. Cagioni (a cura di), *Le Ombre del lavoro sfruttato, Studi e ricerche sulle forme di sfruttamento lavorativo in Italia e in particolare nella Regione Toscana*, Asterios Editore, 2020

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

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

CESTRIM, *Con gli occhi della strada. Persone, numeri e luoghi del fenomeno tratta e sfruttamento in Basilicata*, Report 2019

A. Ciniero, *Dalla Bulgaria all'Italia. Il caso dei braccianti stagionali rom tra povertà e sfruttamento*, Report di ricerca di MARG-IN. *MARGinalisation INclusion. Les effets à moyen long terme des politiques de régulation de la pauvreté étrangère sur les populations-cibles: le cas des migrants dits «roms» dans les villes d'Europe occidentale*, directed by Olivier Legros (Université de Tours), financed by French ANR Instrument de financement Projet de Recherche Collaborative (PRC), 2019

V. Corbanese, G. Rosas, *Protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo. Un'analisi comparativa*, ILO, 2020.

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

P. Degani, P. De Stefani, *Addressing Migrant Women's Intersecting Vulnerabilities. Refugee Protection, Anti-Trafficking and Anti-Violence Referral Patterns in Italy*, in *Peace Human Rights Governance*, 4/03/2020, <https://phrg.padovauniversitypress.it/system/files/papers/PHRG-2020-1-5.pdf>

S. De Leo, S. Vannino, *Immigrati in agricoltura in Italia: chi sono e da dove vengono. Analisi multi-temporale dal 2008 al 2017*, in CREA, *Il contributo degli stranieri all'agricoltura italiana* (a cura di Maria Carmela Macrì), 2019.

M. A. Fineman, A. Grear (ed.), *Vulnerability. Reflections on a New Ethical Foundation for Law and Politics*, Routledge, 2016.

FRA, *Sfruttamento grave dell'attività lavorativa. Lavoratori che si spostano all'interno dell'Unione Europea o che vi fanno ingresso*, 2016 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-severe-labour-exploitation-summary_it.pdf

N. Fraser, A. Honneth, *Redistribuzione o riconoscimento? Lotte di genere e disuguaglianze economiche*, Meltemi, 2020.

J. Fudge, D. McCann, *Unacceptable Forms of Work*, ILO, 2015.

M.G. Giammarinaro, L. Palumbo, *Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia*, in FLAI CGIL, *Quinto Rapporto Agromafie e Caporalato*, a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto, 2020.

M.G. Giammarinaro, L. Palumbo, *COVID-19 and inequalities: protecting the human rights of migrants in a time of pandemic*, in IOM-EurAsylum, *Migration, Policy, Practice*, 2019, <https://publications.iom.int/system/files/pdf/mpp-41.pdf>.

ILO, *Operational indicators of trafficking in human beings*, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_105023/lang-en/index.htm

ILO, *Manuale ILO per gli Ispettori del Lavoro sul Lavoro forzato e la tratta di esseri umani*. Dipartimento Pari opportunità, <https://www.ilaonline.net/manuale-ilo-per-gli-ispettori-del-lavoro-sul-lavoro-forzato-e-la-tratta-di-esseri-umani-dipartimento-pari-opportunita/>

INPS, *Tra emergenza e rilancio*, XIX Rapporto Annuale, Ottobre 2020.

F. Nicodemi (a cura di), *L'identificazione delle vittime di tratta tra i richiedenti protezione internazionale e procedure di referral. Linee Guida per le Commissioni Territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale*, 2021, *Asylum, Migration and Integration Fund of the European Union*, Commissione Nazionale per il Diritto di Asilo e UNHCR.

D. Mancini, *Il contrasto penale allo sfruttamento lavorativo: dalle origini al nuovo art.603-bis c.p.*, Altalex, 26/05/2017, <https://www.altalex.com/documents/news/2011/09/27/la-tutela-dal-grave-sfruttamento-lavorativo-ed-il-nuovo-articolo-603bis-c-p>

G. Moschetti, G. Valentino, *L'impiego delle donne straniere in agricoltura: i dati INPS e i risultati dell'indagine diretta in Puglia, nelle aree di Cerignola (FG) e Ginosa (TA)*, in CREA, *Il contributo degli stranieri all'agricoltura italiana* (a cura di Maria Carmela Macrì), 2019.

M. Nussbaum, *Giustizia sociale e dignità umana*, Bologna, 2002.

M.C. Nussbaum, *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*, 2011.

OIM, *La tratta di esseri umani attraverso la rotta del Mediterraneo Centrale: dati, storie e informazioni raccolti dall'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni*, 2017

L. Palumbo, A. Sciarba, *The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in the EU: the need for a human rights and gender based approach*, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2018\)604966](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2018)604966)

S. Prandi, *Oro rosso. Fragole, pomodori, molestie e sfruttamento nel Mediterraneo*, Settenove, 2018

E. Rigo, *La protezione internazionale alla prova del genere: elementi di analisi e problematiche aperte*, in *Questione Giustizia*, 2/2018

E. Rigo, *La vulnerabilità nella pratica del diritto di asilo: una categoria di genere?*, in *Etica & Politica*, XXI, 2019, 3, pp. 343-360

G. Rosas, Introduzione a OIL, *Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206*, 2019.

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

► Annesso I: Lista interviste e testimoni privilegiate/i

Intervista 1 Cinzia Bragagnolo, Responsabile del Progetto NAVE, e Sabrina Scarone — Comune di Venezia

Intervista 2 Carlotta Rossi e Elena Cirelli — Centro Donna — Ferrara

Intervista 3 Cristina Falaschi — Progetto Oltre la strada — Forlì-Cesena

Intervista 4 Rosanna Oropallo — Esperta della Rete Toscana — Pistoia

Intervista 5 Elisabetta Parrinello — Esperta della Rete Toscana — Prato

Intervista 6 Carmen Morabito — Cooperativa PARSEC — Roma

Intervista 7 Sara Moutmir — FLAI CGIL — Salerno

Intervista 8 Francesca Coleti — Segretaria Arci Campania

Intervista 9 Ilaria Papa — Consorzio Nova — Lecce

Intervista 10 Ilaria Chiapperino — Oasi 2 — Bari

Intervista 11 Maria Rosaria Lamorte — CESTRIM — Potenza

Intervista 12 Rosanna Liotti — Progetto Sud — Catanzaro

Intervista 13 Elena Cerofolini — Esperta — Grosseto

Intervista 14 Anju Bala — FLAI CGIL — Capaccio Scalo — Salerno

Intervista 15 Samira Lofti Khah — FLAI GGIL — Caserta

Intervista 16 Fabio Saliceti — Referente CNCA — Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza — Area Migrazioni, tratta e caporalato

Intervista 17 Grazia Moschetti — Referente per i Programmi di giustizia sociale e politiche di genere in Puglia — ACTIONAID

Intervista 18 Martina Sabbadini — Ricercatrice — IRES — Piemonte

Intervista 19 Tiziana Bianchini — Responsabile Area Immigrazione della Coop. Lotta Contro l'Emarginazione — Milano

Intervista 20 Lara Rampin — Responsabile area coordinamento e vigilanza — Direzione interregionale del lavoro — Venezia

Intervista 21 Serena Mordini — Satisoscana — Segreteria Tratta — Viareggio, Elena Cerofolini, Giulia Coccoloni e Sara Giannini, Esperte della Rete Toscana.

Intervista 22 Rosy Impalà — Piccola Opera Papa Giovanni — Reggio Calabria

Intervista 23 Ausilia Cosentini — Coordinatrice Progetti Coop. Proxima — Ragusa

► **Organizzazione Internazionale del Lavoro**

Ufficio per l'Italia e San Marino

Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00199 Roma
Italia
Tel. +39 06 6784 334
research@ilo.org
www.ilo.org/rome

