



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

L'azione delle istituzioni internazionali per il contrasto allo sfruttamento delle lavoratrici e categorie fragili

Il lavoro dipendente in agricoltura:
Quale visibilità per le donne?

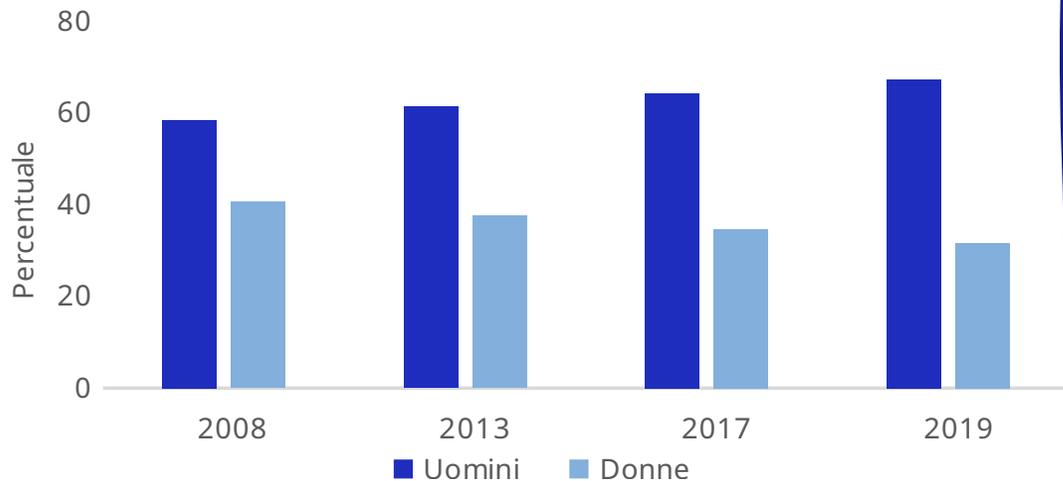
14 dicembre 2022

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





Lavoratori agricoli iscritti all'INPS per sesso, 2008-2019



Fonte: Elaborazioni CREA su dati INPS

I dati

- 1,07 milioni di operai agricoli (uomini e donne)
- Di questi, le donne rappresentano il 32,1%, cioè ca. 346.000
- Distribuzione geografica delle donne operaie agricole (elab. CREA su dati INPS): (i) Sud: 41,9%; (ii) Isole: 22,1%; (iii) Centro: 25,9%; (iv) Nord Est: 31,5%; e (v) Nord Ovest: 21,4%
- I lavoratori autonomi sono ca. 300.000 e le lavoratrici sono quasi 100.000 (33,7%)
- Il dato sui lavoratori/trici autonomi/e può celare forme dissimulate di lavoro dipendente (partite IVA indotte dalla richiesta dei datori di lavoro, che si liberano così dall'obbligo di pagare oneri assicurativi e contributi)
- Le donne sono il 32,1% degli complesso degli operai agricoli (in calo rispetto al 35,6% del 2014 – mentre gli operai aumentano dal 64,4 al 68% nello stesso periodo)



Aumento delle lavoratrici e lavoratori agricoli migranti

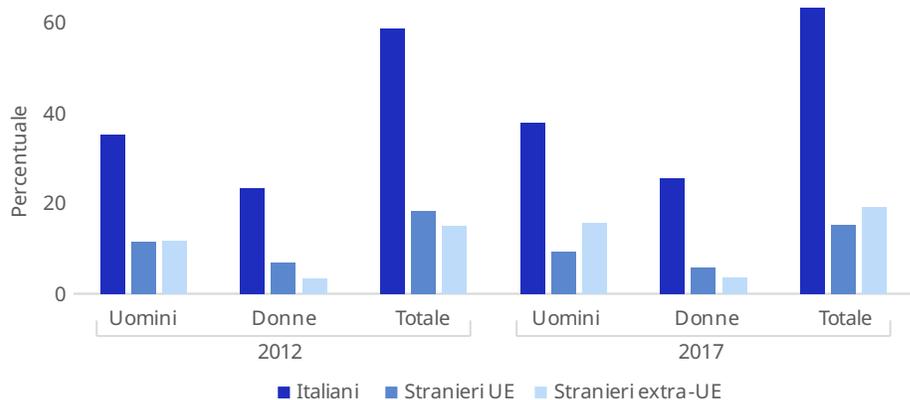
I dati (2)

- La tendenza alla diminuzione del complesso delle lavoratrici agricole dissimula probabilmente lo scivolamento di una parte di esse in un'area di lavoro totalmente informale
- Nel periodo 2007-17, CREA rileva una crescita dei lavoratori migranti del 209% e quella delle lavoratrici migranti del 211%
- Le più vulnerabili sono le donne straniere extra UE irregolari

Esempio: in Puglia, nelle aree di Cerignola e di Ginosa, le donne braccianti sono tre volte più numerose di quanto emerge dai dati INPS (Rapporto CREA del 2019).



Lavoratori a tempo determinato in agricoltura per sesso e nazionalità



Fonte: Elaborazioni CREA su dati INPS

Quasi la totalità delle lavoratrici agricole ha un contratto a tempo determinato

- Nel 2019 oltre il 90% dei lavoratori agricoli erano assunti con contratti a tempo determinato
- La quota delle lavoratrici con contratto a tempo determinato è del 97%
- Le operaie agricole guadagnano anche la metà rispetto agli operai
- Nel settore prevale dunque la precarietà contrattuale, che è ancora più rilevante per le donne



Ipotesi sulle braccianti piu' soggette a sfruttamento

Stime rischio sfruttamento lavorativo in agricoltura

- Ministero del lavoro e delle politiche sociali: **160.000** lavoratori e lavoratrici in posizione irregolare
- Osservatorio Placido Rizzotto: **180.000** lavoratori e lavoratrici a rischio di sfruttamento
- Supponendo che la percentuale delle donne sottoposte a grave sfruttamento sia identica a quella generale (32% ca.) si può ipotizzare che le donne a rischio di sfruttamento siano da **51.000 a 57.000**
- Si tratta di un'ipotesi che descrive solo uno scenario possibile; tuttavia potrebbe essere addirittura sottostimata, poiché da varie fonti emerge che le donne sono particolarmente vulnerabili allo sfruttamento



Modalità dello sfruttamento

L'agency delle donne

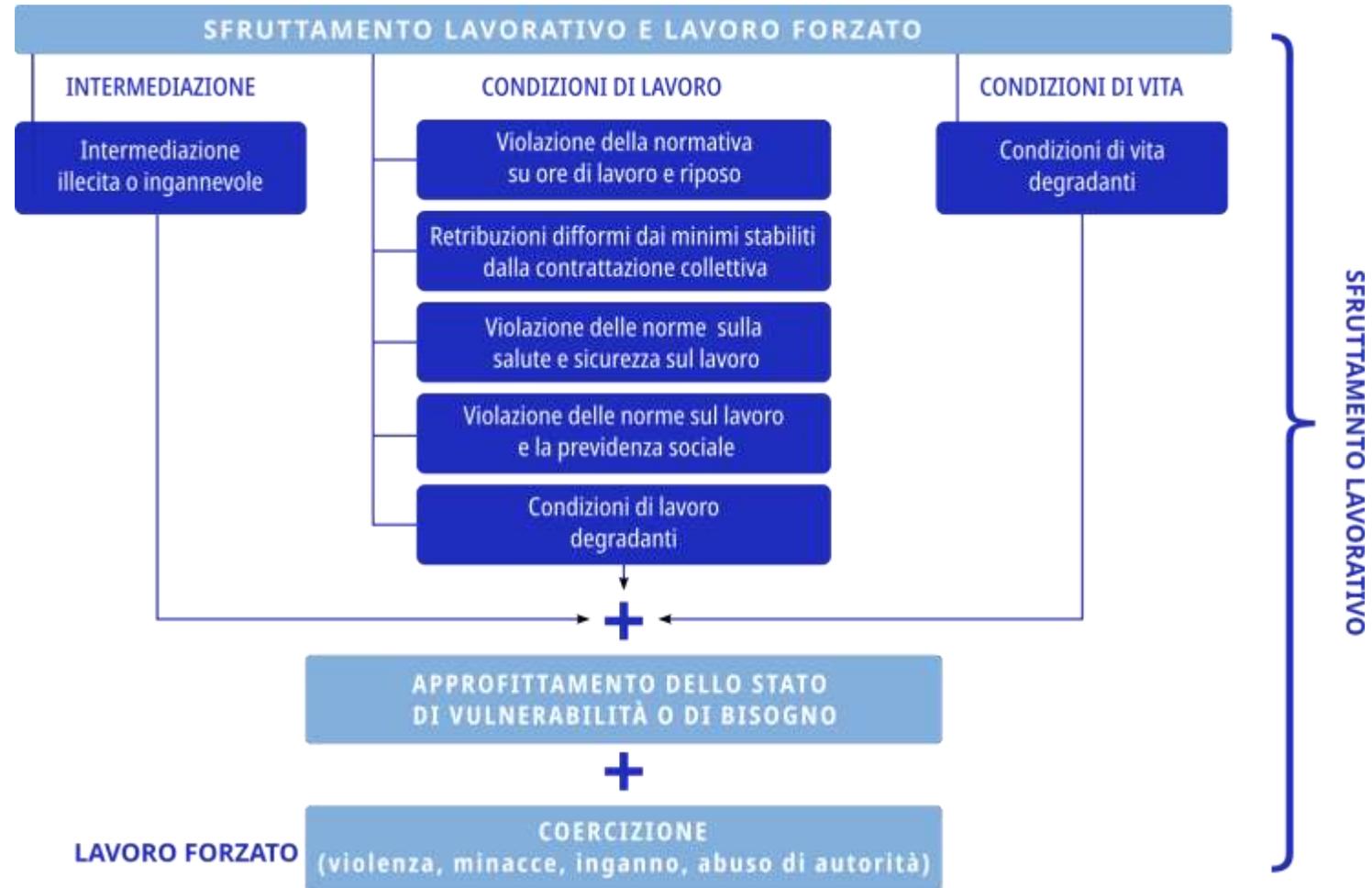
Caratteristiche qualitative dello sfruttamento delle lavoratrici

- Esasperazione indici di sfruttamento, fra cui lunghe ore di lavoro, bassa retribuzione (sproporzionata rispetto a quantità e qualità del lavoro), condizioni di lavoro e di alloggio prive dei requisiti minimi di sicurezza e igiene, se non degradanti. Dipendenza da intermediari (caporali) e/o dai datori di lavoro
- Per le lavoratrici, esistono caratteristiche qualitative peculiari: molestie e violenza sessuale; vulnerabilità derivante da responsabilità familiari; disparità salariale (triplice sfruttamento: (i) lavorativo, (ii) salariale e (iii) sessuale)
- Prevale resilienza e capacità di prendere decisioni consapevoli in base agli interessi propri e dei figli, anche in situazioni di sfruttamento
- Tendenza all'emersione:
 - *Quando lo sfruttamento diventa **pericoloso o dannoso**, soprattutto per i figli;*
 - *Quando viene offerta un'**alternativa** concreta e praticabile di formazione/lavoro*



Indicatori e indici internazionali di sfruttamento lavorativo

Come identificare lo sfruttamento lavorativo?





Legislazione internazionale per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo

Norme internazionali del lavoro

Principi e diritti fondamentali nel lavoro

- Libertà di associazione e di contrattazione collettiva (C87* e C98*)
- Eliminazione del lavoro forzato (C29*, P29 e C105*)
- Eliminazione del lavoro minorile (C138* e C182*)
- Parità di retribuzione e non discriminazione nell'occupazione (C100* e C111*)

Condizioni di lavoro

- Cessazione del rapporto di lavoro (C158)
- Orario di lavoro, congedo e riposo (C47, C132* e C171)
- Salario (C95* e C131)
- Salute e sicurezza sul lavoro (C155, P155 e C187)
- Sicurezza sociale (C102*)
- Protezione della maternità (C183*)
- Violenza e molestie (C190*)

Amministrazione del lavoro

- Amministrazione del lavoro (C150*)
- Ispezione del lavoro (C81* e C129*)
- Servizi pubblici per l'impiego (C88)
- Politica dell'occupazione (C122*)
- Agenzie private per l'impiego (C181*)
- Consultazioni tripartite (C144*)

* Convenzione ratificata dall'Italia



Normativa internazionale

Internazionale

- Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) su diritti e condizioni di lavoro – inclusa nuova convenzione su eliminazione violenza e molestie sul lavoro, parità di genere, diritti lavoratori migranti, lavoro forzato e lavoro minorile
- Protocollo delle Nazioni Unite sulla prevenzione, soppressione e persecuzione del traffico di esseri umani, in particolar modo donne e bambini (Protocollo di Palermo)

Consiglio d'Europa

- Convenzione sulla lotta contro la tratta di esseri umani

Unione Europea

- Direttive europee sulla prevenzione e repressione della tratta di esseri umani, sui titoli di soggiorno per le vittime, sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini stranieri irregolari, e su diritti, assistenza e protezione delle vittime di reati violenti



Identificazione

Principi e obblighi	Fonte
Obbligo di adottare misure legislative per una rapida identificazione delle vittime	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione CdE sulla tratta, art. 10(2)• Direttiva UE 2011/36 sulla tratta• Protocollo OIL alla convenzione n.29 sul lavoro forzato, art. 3
Utilizzo di indicatori specifici per l'identificazione	<ul style="list-style-type: none">• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.13(d)
Non-allontanamento della vittima dal territorio prima della conclusione del processo di identificazione	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione CdE sulla tratta, art. 10(2)
Obbligo di formare il personale delle autorità competenti per l'identificazione delle vittime	<ul style="list-style-type: none">• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato,• Convenzione CdE sulla tratta, art. 10(1)



Periodo di recupero e riflessione

Principi e obblighi	Fonte
Obbligo di assicurare alle vittime un periodo di recupero e riflessione (almeno 30 giorni)	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione UN sulla tratta, art. 7(1)• Convenzione CdE sulla tratta, art. 14(1)• Direttiva UE 2004/81 titolo di soggiorno , art.6(1)• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.11(a)
Obbligo di concedere permesso di soggiorno temporaneo per il periodo di recupero e riflessione	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione CdE sulla tratta, art. 14(1)• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.11(b)
Obbligo di fornire servizi di protezione e assistenza durante il periodo di recupero e riflessione	<ul style="list-style-type: none">• Direttiva UE 2011/36 sulla tratta (recital 18)



Collaborazione con le autorità

Principi e obblighi	Fonte
Protezione vittima non subordinata a denuncia, testimonianza o collaborazione con giustizia	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione CdE sulla tratta, art. 12(6) e 27(1)• Direttiva UE 2011/36 sulla tratta, art.9(1) e 11((3)• Direttiva UE 2012/29 protezione e assistenza delle vittime di crimini violenti, art. 8(5)• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.5(2)
Rilascio permesso di soggiorno quando necessario per le condizioni della vittima e quando questa collabora con la giustizia (durata minima di 6 mesi)	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione CdE sulla tratta, art. 14(1)• Direttiva UE 2009/52 sanzioni nei confronti del datore di lavoro art. 13(4)



Servizi di protezione e inclusione/1

Principi e obblighi	Fonte
Alloggi adeguati	<ul style="list-style-type: none">• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.9(b)• Convenzione UN sulla tratta, art. 6(3)• Convenzione CdE sulla tratta, art. 12(1)• Direttiva UE 2004/81 sul titolo di soggiorno, art 7(1)• Direttiva UE 2012/29 protezione delle vittime di reati violenti, art. 9(3)
Cure sanitarie e assistenza medica, incluso supporto psicologico	<ul style="list-style-type: none">• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.9(c)• Convenzione UN sulla tratta, art. 6(3)• Convenzione CdE sulla tratta, art. 12(1)• Direttiva UE 2004/81 sul titolo di soggiorno, art 7(1)



Servizi di protezione e inclusione/2

Principi e obblighi	Fonte
Accesso all'assistenza legale gratuita	<ul style="list-style-type: none">• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.12(c)• Convenzione UN sulla tratta, art. 6(3)• Convenzione CdE sulla tratta, art. 12(1)• Direttiva UE 2004/81 sul titolo di soggiorno, art 7(4)• Direttiva UE 2011/36 sulla tratta, art 12(2)
Traduzione e interpretariato	<ul style="list-style-type: none">• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato,• Convenzione CdE sulla tratta, art. 12(1)• Direttiva UE 2011/36 sulla tratta, art 11(5)• Direttiva UE 2012/29 protezione delle vittime di reati violenti, art. 5(3)



Principi e obblighi	Fonte
Aiuto materiale (finanziario)	<ul style="list-style-type: none">• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.9(d)• Convenzione UN sulla tratta, art. 6(3)• Direttiva UE 2012/29 protezione delle vittime di reati violenti, art. 5(3)
Istruzione, formazione e accesso al mercato del lavoro (inclusione)	<ul style="list-style-type: none">• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.9(f)• Convenzione UN sulla tratta, art. 6(3)• Convenzione CdE sulla tratta, art. 12(3) e 12(4)• Direttiva UE 2004/81 sul titolo di soggiorno, art 9(1)



Principi e obblighi	Fonte
Risarcimenti adeguati indipendentemente dallo status giuridico della vittima	<ul style="list-style-type: none">• Protocollo OIL alla C. 29 sul lavoro forzato, art.1 e 4• Convenzione UN sulla tratta, art. 6(6)• Convenzione CdE sulla tratta, art.15(3)• Direttiva UE 2011/36 sulla tratta, art.17(1)
Retribuzioni arretrate e contributi non versati (furto salariale)	<ul style="list-style-type: none">• Raccomandazione OIL n. 203 sul lavoro forzato, art.12(a) e (b)• Convenzione UN sulla tratta, art. 15(4)• Direttiva UE 2009/52 sanzioni nei confronti dei datori di lavoro, art.6(1) e (2)
Risarcimento danni morali e materiali	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione CdE sulla tratta, art.16(4)
Rimpatrio volontario, documenti di viaggio e ricezione del risarcimento nel proprio paese	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione UN sulla tratta, art. 8(1)• Convenzione CdE sulla tratta, art.16(4)



Piano triennale



PREVENZIONE

- Conoscenza fenomeno
- Incentivare occupazione e formazione donne
- Fair recruitment: criteri o indicatori relativi all'occupazione femminile
- Trasporti: prevenzione degli abusi dei caporali e prevenzione della violenza sessuale



VIGILANZA E CONTRASTO

- Incrementare cooperazione e ispezioni multi-agenzia
- Formazione ispettori/trici
- Applicazione C190 su violenza e molestie
- Potenziare strumenti diffida e sospensione attività impresa, trasformando regolarizzazione in bonus portabile



PROTEZIONE E ASSISTENZA

- Potenziare emersione e referral a servizi appropriati ai casi individuali
- Referral non condizionato a procedimento penale
- Procedure rapide e gratuite per accesso ai rimedi, anche conciliativi con OO.SS.
- Modifiche normative per maggiore coerenza (art. 18 e 22 TUI)



INCLUSIONE LAVORATIVA

- Istruzione e formazione professionale, anche in altri settori
- Rapidità interventi
- Sostegno genitorialità e scolarizzazione figli
- Governance: maggiore coordinamento al livello governativo; istituzione di National Rapporteur per tratta e sfruttamento lavorativo, sessuale e di altro tipo

*Interventi con
prospettiva di
genere*



Analisi di genere delle azioni prioritarie del Piano Triennale (1)

- **Azione 1** - La metodologia di rilevazione e di elaborazione deve essere basata sulla disaggregazione per genere di tutti i dati - La metodologia per l'identificazione delle aree a più alto rischio di sfruttamento deve includere indicatori sulla presenza di manodopera femminile.
- **Azione 2** - Gli incentivi sui contratti di filiera devono a) premiare le imprese che impiegano una percentuale di donne superiore a quella del comparto, e che organizzano formazione finalizzata all'innovazione tecnologica con la partecipazione di una certa percentuale di donne; b) prevedere azioni positive a supporto dell'imprenditoria femminile.
- **Azione 3** - Le Sezioni territoriali della Rete del Lavoro agricolo di qualità devono integrare l'ottica di genere creando dei tavoli istituzionali *ad hoc* ovvero includendo la prospettiva di genere in tutti gli ambiti di lavoro.



Analisi di genere delle azioni prioritarie del Piano Triennale (2)

- **Azione 4** - L'organizzazione di sistemi efficaci per l'incontro tra domanda e offerta deve prevedere canali dedicati, tenuto conto della scarsa forza contrattuale delle donne. I Protocolli di collaborazione tra CPI e enti privati devono prevedere specifiche clausole volte a incentivare l'occupazione femminile.
- **Azione 5** - Il miglioramento delle condizioni abitative deve essere programmato anche tenendo conto della presenza di lavoratrici con responsabilità di cura.
- **Azione 6** - L'organizzazione dei rasporti deve tenere conto delle specifiche esigenze delle lavoratrici agricole con famiglia, anche in relazione a orari compatibili con quelli dei servizi finalizzati alla cura e alla scolarizzazione. Devono essere sperimentati servizi di trasporto agili, anche interpoderali, disponibili anche a chiamata.
- **Azione 7** - L'informazione ai consumatori deve comprendere la percentuale di donne impiegate e le loro condizioni di lavoro e di vita. Protocollo tra ANPAL e aziende private su *fair recruitment* deve comprendere un *gender sensitive risk assessment*, allo scopo di individuare e minimizzare i fattori intersezionali negativi.



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Analisi di genere delle azioni prioritarie del Piano Triennale (3)

Azione 8

- Le ispezioni devono essere svolte con *team* specializzati, che includano ispettrici donne, ONG e mediatrici culturali; vanno istituite forme alternative di *outreach*, es. la convocazione di lavoratrici ad alto rischio in ambienti diversi dai luoghi di lavoro.
- La regolarizzazione a seguito di diffida deve configurarsi come *bonus* portabile, che garantisca alla lavoratrice/tore un accesso privilegiato ad altri lavori.
- La formazione dei componenti della istituzioni deve includere moduli dedicati all'analisi di genere dello sfruttamento, ivi comprese le molestie e violenze sessuali.
- Le linee Guida INL devono contenere indici di sfruttamento e principi di *referral* sensibili al genere.



Analisi di genere delle azioni prioritarie del Piano Triennale (4)

Azione 9 (Vanno prese in considerazione ipotesi di modifica legislativa)

- Il *referral* deve intendersi come attività volta a indirizzare la persona ai servizi più appropriati al suo caso, ivi comprese le esigenze connesse con le responsabilità di cura, e non deve essere subordinato alla denuncia penale o alla testimonianza, né deve essere subordinato all'adesione ad un programma.
- Generalizzare Protocolli di intesa al livello territoriale finalizzati a una presa in carico e alla ricerca di soluzioni individualizzate, in base alla valutazione di team interdisciplinari e con la partecipazione degli enti anti-tratta (indipendentemente dall'inizio di un procedimento penale). Necessità di chiarificazione sul percorso sociale ex art. 18 TUI.
- Applicare la Convenzione OIL n. 190 sulle violenze e molestie di genere. Considerare la possibilità di un'azione pilota finalizzata a sperimentare una metodologia di valutazione dei rischi, monitoraggio e sensibilizzazione dei datori, e una procedura di emersione e risarcimento (ipotesi: procedure confidenziali gestite dagli ispettorati in cooperazione con le organizzazioni sindacali, le consigliere di parità, le operatrici degli enti del privato-sociale e le mediatrici culturali, cui potrebbe conseguire una procedura conciliativa e l'accesso a un adeguato indennizzo.
- Istituire un canale rapido e gratuito per il recupero dei salari non pagati e il risarcimento del danno, non condizionato alla conclusione dell'eventuale processo penale, anche attraverso l'istituzione di un fondo *ad hoc*.



Analisi di genere delle azioni prioritarie del Piano Triennale (5)

Azione 10

- Prevedere percorsi di reinserimento socio-lavorativo basati sulla formazione professionale delle lavoratrici, specie delle giovani.
- Allo scopo di porre fine alla segregazione delle mansioni, la formazione e il reinserimento devono puntare sui comparti ad alto livello di innovazione tecnologica.
- Per la lavoratrici con un certo livello di istruzione si deve prevedere la prosecuzione dell'istruzione formale e il reinserimento anche in settori diversi da quello agricolo.
- Le azioni finalizzate al reinserimento socio-lavorativo devono tenere conto della situazione familiare della lavoratrice e in particolare delle responsabilità di cura.



Risorse OIL Italia

- **L'azione dell'OIL per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo** (pagine web OIL Italia)
- **Supporto al rafforzamento della governance inter-istituzionale sullo sfruttamento lavorativo** (pagine web OIL Italia)
- **Politiche per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo e il lavoro forzato in Europa** (pubblicazione)
- **Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura** (pubblicazione)
- **Dialogo tripartito «Genere e sfruttamento lavorativo in agricoltura** (rapporto finale)
- **Protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo. Un'analisi comparativa** (pubblicazione)
- **Lavoro dignitoso e inclusione sociale delle vittime di sfruttamento lavorativo. Un'analisi comparativa** (pubblicazione)
- **Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro: Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206** (pubblicazione)
- **Lavoro dignitoso in agricoltura: Analisi delle pratiche promettenti** (pubblicazione)



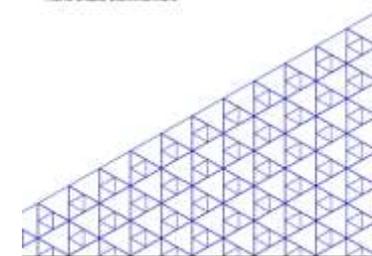
► Politiche per prevenire e contrastare lo sfruttamento lavorativo e il lavoro forzato in Europa

Valdi Cattaneo e Gianni Rossi



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

Maria Grazia Giannarino





Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Contatti

Organizzazione Internazionale del Lavoro Ufficio per l'Italia e San Marino

Email: rome@ilo.org

Web: www.ilo.org/rome



Allegato: Lo sfruttamento delle donne in agricoltura per regione

Nord

Centro

Sud

- **Veneto** - Donne impiegate nella raccolta e il confezionamento dei prodotti orticoli - Rilevata la presenza di donne rumene e moldave precedentemente impiegate in lavoro di cura
- **Emilia Romagna** - Donne impiegate nell'allevamento e raccolta delle uova, nella raccolta e confezionamento dei prodotti ortofrutticoli, nella raccolta delle fragole e nella vendemmia
- **Toscana** - presenza femminile marginale
- **Lazio** - Si ha notizia della presenza di donne indiane, marocchine, tunisine e provenienti dall'Africa Sub-sahariana
- **Campania** - Piana del Sele: Donne italiane e provenienti da Nigeria e Guinea. Rumene, Bulgare e Marocchine sono presenti da molti anni. Agro nocerino-sarnese: anche donne indiane con tutta la famiglia
- **Puglia** - Brindisino: Italiane e cittadine comunitarie residenti da tempo. Cerignola: donne nelle aziende di confezionamento e imballaggio. Molte donne si spostano in Basilicata, soprattutto nel Metapontino, per la raccolta delle fragole
- **Calabria** - Piana di Gioia Tauro: molti braccianti africani, ma non donne, se non quelle sfruttate sessualmente. Piana di S. Eufemia: donne marocchine e dell'Est europeo, soprattutto bulgare e rumene. Piana di Sibari: donne impiegate nelle raccolte estive
- **Sicilia** - Fascia trasformata, in particolare serre del Ragusano: donne rumene e più recentemente magrebine e tunisine. Delia: recentemente rilevate donne rumene