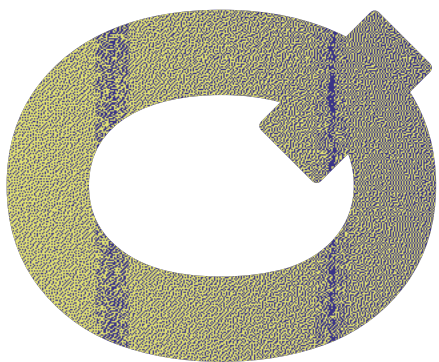
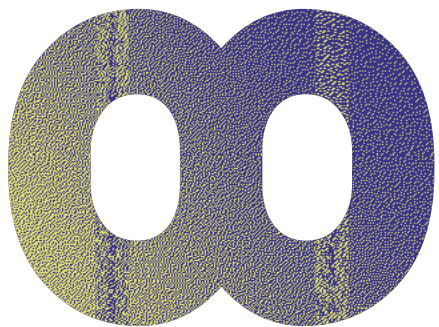


# LAVORO MIGRANTE IN AGRICOLTURA

I DISTRETTI DELLA FRUTTA  
E DEL VINO NEL CUNEESE







La collana *Quaderni della Fondazione CRC* mette a disposizione i risultati delle ricerche socioeconomiche realizzate dal Centro Studi e Innovazione per esplorare temi di interesse e di prospettiva per il territorio della provincia di Cuneo e per contribuire alla realizzazione e alla valutazione dell'attività della Fondazione.

La presente ricerca è stata promossa e finanziata dalla Fondazione CRC e realizzata in collaborazione con il Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione (FIERI) e il LABORatorio R. Revelli.

Centro Studi e Innovazione Fondazione CRC: Elena Bottasso (coordinamento), Stefania Avetta, Ilaria Ballatore, Francesco Carbonero.

Gruppo di ricerca: Ferruccio Pastore (FIERI – coordinamento scientifico), Fabio Berton (Università di Torino, CIRET, IZA, LABORatorio R. Revelli), Pietro Cingolani (FIERI), Davide Donatiello (FIERI), Sara Origlia (Università di Torino).

La ricerca è frutto di un lavoro collettivo, tuttavia si specificano di seguito le singole attribuzioni: Fabio Berton e Sara Origlia (capitoli 1 e 2), Pietro Cingolani (capitoli 3 e 5), Davide Donatiello (capitolo 4).

Un ringraziamento particolare ad Alessandro Corsi (Università di Torino) e Mario Perosino (Regione Piemonte) per il supporto sui dati del VI Censimento dell'Agricoltura; alla Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro della Regione Piemonte per l'accesso ai dati delle Comunicazioni Obbligatorie; a Michelangelo Filippi (R&P - Ricerche e Progetti) per la finalizzazione dei dati a scopo di analisi statistica.

Un ringraziamento anche ad Alessia Actis, Yasmine Beraudo, Francesca Mina, Giulia Ravotti per aver collaborato alla pubblicazione di questo Quaderno.

*Si ringraziano le tante persone (lavoratori, imprenditori agricoli, amministratori e funzionari pubblici e del privato sociale, operatori sociali, volontari) che hanno regalato il loro tempo per partecipare a interviste e focus group e per accompagnare i ricercatori nelle zone della ricerca, condividendo informazioni, opinioni e visioni utili alla realizzazione di questo lavoro.*

SETTEMBRE 2020

# LAVORO MIGRANTE IN AGRICOLTURA

I DISTRETTI DELLA FRUTTA  
E DEL VINO NEL CUNEESE

*A cura di*

Fabio Berton, Pietro Cingolani, Davide Donatiello, Sara Origlia

© 2021 Fondazione CRC  
Via Roma 17 – 12100 Cuneo – Italia  
[www.fondazionecrc.it](http://www.fondazionecrc.it)  
ISBN 978-88-98005-28-4

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito [www.fondazionecrc.it](http://www.fondazionecrc.it)  
È vietata la riproduzione dei testi, anche parziale, senza autorizzazione

Progetto grafico: Undesign - Torino  
Impaginazione: Bosio.Associati – Savigliano  
Stampa: Tipolito Europa  
Chiuso in tipografia a marzo 2021



---

Saluto del Presidente	8
Presentazione	9
Introduzione	11

---

## **1. SETTORE AGRICOLO E RESIDENTI STRANIERI: UN QUADRO DI RIFERIMENTO**

1.1	L'Italia nello scenario internazionale	17
1.2	La provincia di Cuneo nel panorama nazionale	24
1.3	Migranti e agricoltura nel Cuneese	29

---

## **2. I LAVORATORI MIGRANTI NEL SETTORE AGROALIMENTARE CUNEESE**

2.1	Una ricostruzione a partire dai dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura	33
2.2	Un confronto con le Comunicazioni Obbligatorie della Regione Piemonte	37
2.3	Evoluzione del fenomeno nel periodo 2010-2019	41
2.3.1	Aspetti demografici: genere, età e cittadinanza	42
2.3.2	Aspetti relativi al rapporto di lavoro: forma di impiego e mansione	46
2.3.3	Persistenza territoriale dei lavoratori extracomunitari	49

---

## **3. IL SETTORE ORTOFRUTTICOLO E IL DISTRETTO DI SALUZZO**

3.1	Trasformazioni delle attività produttive locali e inserimento di lavoratori stranieri	53
3.2	Chi, come, quando?	56
3.3	Le modalità di reclutamento e le condizioni di impiego	62
3.4	La presenza sul territorio dei lavoratori	67

#### 4. IL SETTORE VITIVINICOLO E IL DISTRETTO DI ALBA

4.1	Trasformazioni delle attività produttive locali e inserimento di lavoratori stranieri	75
4.2	Chi, come, quando?	81
4.3	Le modalità di reclutamento e le condizioni di impiego	92
4.4	La presenza dei lavoratori sul territorio	100

---

#### 5. RISPOSTE ISTITUZIONALI, PROGETTUALITÀ IN ATTO E PROPOSTE PER IL FUTURO

5.1	Effetti del Covid-19 sulla filiera agroalimentare e sul lavoro migrante	105
5.2	Le risposte locali e i problemi aperti	111
5.3	Proposte e indicazioni di <i>policy</i>	118

---

Appendice statistica: elenco dei settori coperti dal Censimento		
	Generale dell'Agricoltura	124
	Bibliografia	129



## Saluto del Presidente

Il tema affrontato da questo lavoro di ricerca è molto importante per la provincia di Cuneo, in virtù della rilevanza del settore agricolo, in cui l'apporto dei lavoratori migranti è ormai divenuto imprescindibile. Con il Quaderno 35 (2018), *Coltivare innovazione*, abbiamo analizzato le trasformazioni del sistema agroalimentare nel suo complesso e le esigenze di innovazioni. Ora ci occupiamo di un fenomeno con cui il nostro territorio ha dovuto confrontarsi nel tempo, non senza difficoltà, ma acquisendo man mano la consapevolezza che si tratta di un aspetto strutturale, che richiede soluzioni sistemiche e di lungo periodo, sia sul fronte produttivo sia su quello sociale.

La Fondazione ha cercato di essere al fianco – insieme alla Regione e alle altre fondazioni piemontesi – delle amministrazioni locali, degli enti del terzo settore e del sistema produttivo nelle risposte che sono state man mano costruite negli anni, al fine di affrontare le situazioni di emergenza, ma anche e soprattutto per facilitare percorsi di inserimento lavorativo dei migranti in condizioni di legalità e inclusione. Oltre al sostegno al progetto di accoglienza diffusa, il P.A.S. di Saluzzo, la Fondazione ha promosso e aderito a molte iniziative volte a favorire la migliore integrazione delle persone migranti, per esempio con il progetto *Migranti in Rete* o l'iniziativa nazionale *Never Alone*. Recentemente, la Fondazione ha aderito con Fondazione De Mari al Bando lanciato nel 2020 dalla Compagnia di San Paolo *Territori inclusivi*, finalizzato a promuovere lo sviluppo e il consolidamento di reti di protezione sociale per fasce di popolazione in condizione di fragilità o a rischio di marginalità, con particolare attenzione a quelle con background migratorio.

Sul fronte del settore agricolo e agroalimentare, la Fondazione negli ultimi anni ha promosso il programma *Agroalimentare 4.0*, con l'intento di sostenere l'innovazione nel settore agroalimentare e da questo impegno è scaturita, nel 2020, la nascita di *Filiera Futura*. Un'associazione cui aderiscono 24 enti, tra cui 20 fondazioni di origine bancaria italiane, due università (Scienza gastronomiche di Pollenzo e Università di Udine), due associazioni di categoria (Confartigianato Imprese e Coldiretti), che si propone di continuare a stimolare un'innovazione utile allo sviluppo del settore agroalimentare italiano, a una scala italiana, e una particolare attenzione alla sostenibilità economica, ambientale e sociale delle proprie iniziative, ponendo al centro della propria attenzione i bisogni delle persone, delle comunità, degli enti e delle attività produttive coinvolte.

Approcci che si confermano e si consolidano per l'attività dei prossimi anni, sintetizzata nei tre assi strategici individua-

ti per il mandato 2021-2024, + *Sostenibilità*, + *Comunità*, + *Competenze*, che la Fondazione intende perseguire al fianco delle istituzioni, della società civile e degli enti economici e sociali del territorio.

Giandomenico Genta

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giandomenico Genta', written over the printed name.

## Presentazione

L'apporto del lavoro di persone migranti e di origine immigrata in agricoltura è un fenomeno importante a scala europea e nazionale, ma particolarmente rilevante in provincia di Cuneo, anche in virtù del peso che il settore ricopre sul sistema produttivo e sul mercato.

La provincia di Cuneo produce circa il 40% dei beni e servizi agricoli regionali e impiega quasi la metà dei braccianti agricoli a livello regionale. Basterebbe questo dato per dare l'idea di quanto ogni cambiamento produttivo del settore agricolo cuneese influenzi inevitabilmente l'economia e le condizioni sociali del territorio.

La scelta di dedicare il Quaderno 38 al fenomeno del lavoro migrante in agricoltura nasce dalla volontà della Fondazione, attraverso il Centro Studi e Innovazione, di descrivere e analizzare la complessità e varietà di questo fenomeno, in relazione ai cambiamenti che la provincia sta attraversando, sia dal punto di vista della scelta dei prodotti agricoli e dalle aziende impegnate nel settore, sia dal punto di vista delle sfide che l'arrivo, la presenza e la permanenza di manodopera straniera pone al territorio.

Una presenza variegata, in cui coesistono, a seconda degli ambiti di inserimento, migranti stagionali circolari di breve periodo, migranti stagionali di lungo periodo e lavoratori permanenti che si sono inseriti in modo stabile sul territorio, spesso dando vita a iniziative imprenditoriali.

Lo studio, svolto in collaborazione con i centri di ricerca FIERI - Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione e LABORatorio Riccardo Revelli, dedica una prima parte ad analizzare, nel suo complesso, l'evoluzione della presenza immigrata in provincia di Cuneo e delle caratteristiche di impiego nel settore agroalimentare.

Una seconda parte focalizza l'attenzione su due distretti specifici particolarmente coinvolti, sebbene non siano gli unici, dall'impiego di manodopera di origine immigrata: quello ortofrutticolo del Saluzzese e quello vitivinicolo dell'Albese.

L'analisi qualitativa di queste realtà territoriali è stata supportata dalla realizzazione di interviste e focus groups con i principali attori coinvolti nel lavoro agricolo, che hanno collaborato con grande disponibilità: amministratori locali, imprenditori e associazioni datoriali, lavoratori (italiani e stranieri) e sindacati, cooperative sociali.

In base agli esiti della ricerca, il rapporto propone alcune indicazioni di policy per favorire la gestione efficace di un fenomeno complesso, che richiede da un lato urgenti azioni di contrasto al lavoro irregolare e allo sfruttamento, dall'altro la prosecuzione e il rafforzamento di sinergie e collaborazioni, non solo a scala locale, per la ricerca di soluzioni strutturate e permanenti, che garantiscano le migliori condizioni di vita e di lavoro delle persone e delle comunità coinvolte.

Auspichiamo che il Quaderno possa contribuire al dibattito tra i diversi attori e aiutare la comprensione del fenomeno del lavoro migrante in agricoltura, coinvolgendo a diversi livelli istituzioni, imprenditori, associazioni sindacali e terzo settore affinché emergano pratiche e risposte virtuose per il territorio.

Il Centro Studi e Innovazione

## Introduzione

L'impiego di manodopera immigrata nel settore agroalimentare è un tema che ha ricevuto crescente interesse in Europa, soprattutto nell'area mediterranea. Il rapporto tra agricoltura e migrazioni da alcuni anni è oggetto di nuova attenzione, anche in seguito al diffondersi di forme di impiego opache, situazioni di sfruttamento e di emergenza abitativa (Michalon e Morice, 2008; Crenn e Tersigni, 2013; Corrado e Colloca, 2013; Gertel e Sippel, 2014; Corrado *et al.*, 2016; Corrado *et al.*, 2018a; Nori e Farinella, 2020). Nel contesto italiano il settore agroalimentare ha conosciuto profondi cambiamenti a livello di strutture (numero e dimensione delle aziende), forza lavoro impiegata (aumento costante dei lavoratori stranieri), canali di commercializzazione (ruolo crescente della grande distribuzione organizzata) e certificazioni di qualità (l'Italia è *leader* per numero di prodotti Dop, Igp e Stg) (Corrado *et al.*, 2018b).

Inoltre, il settore agroalimentare, anche in provincia di Cuneo, sta attraversando un periodo di profonda evoluzione dal punto di vista tecnologico, economico e sociale, come evidenziato nel 2018 dal Quaderno 35 della Fondazione CRC, *Coltivare innovazione* (Fondazione CRC, 2018).

L'impiego crescente di manodopera immigrata è quindi uno tra i più importanti processi di mutamento in corso che, tuttavia, va osservato e interpretato prendendo in considerazione le altre trasformazioni qui richiamate.

Se consideriamo il territorio piemontese, la provincia di Cuneo presenta dei caratteri di assoluto rilievo rispetto alla presenza di lavoratori stranieri in agricoltura: si tratta dell'area che più contribuisce ai beni e servizi agricoli prodotti a livello regionale, grazie soprattutto a un tessuto imprenditoriale agricolo particolarmente sviluppato. Secondo una recente analisi della Coldiretti, quella cuneese è la quinta provincia italiana per numero di lavoratori stranieri occupati in agricoltura (Idos, 2018). Di questi, una parte si è inserita in modo stabile e permanente sul territorio, mentre altri fanno ritorno nella provincia seguendo il ciclo di lavoro stagionale, specialmente in seguito al progressivo venire meno del contributo di alcune componenti tradizionali della forza lavoro stagionale locale.

A dimostrazione dell'importanza della manodopera straniera nel settore agricolo, un rapporto dell'Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA, 2014) ha evidenziato come, senza la componente straniera, sparirebbero dal settore primario piemontese più di 20 mila addetti, in gran parte specializzati, indispensabili per l'economia regionale. Il fenomeno è particolarmente significativo nel Cuneese, proprio in virtù della forte specializzazione agricola di alcune aree.

Il presente rapporto mira a fare luce su alcuni cambiamenti dei modelli produttivi del settore agricolo cuneese evidenziando le

implicazioni rispetto alla presenza e al reclutamento della manodopera straniera. A tal fine, si propone un'analisi dei numeri e delle caratteristiche dei lavoratori migranti impiegati nel settore agroalimentare locale e del peso rivestito per l'economia del territorio, approfondendo caratteristiche e modalità di impiego e di inserimento, criticità e opportunità e presentando alcune pratiche di gestione del fenomeno già avviate e in corso di sperimentazione.

Più nel dettaglio, l'indagine è stata guidata da cinque domande di ricerca:

- 1) Come è cambiato, negli ultimi anni, il comparto dell'agricoltura del cuneese e dei suoi distretti agricoli principali, a partire dal numero e dalle dimensioni degli operatori economici, e quali conseguenze hanno avuto questi cambiamenti sulle caratteristiche e sulle condizioni di lavoro della manodopera?
- 2) Come si è modificata la composizione della manodopera immigrata nel comparto agroalimentare cuneese in termini di provenienze nazionali, di genere e di tipologia dei contratti?
- 3) Come lo *status* giuridico dei migranti – in particolare quello di richiedenti asilo e di rifugiati – ha influito sui processi di inserimento socio-lavorativo?
- 4) Quali sono e come stanno cambiando i meccanismi di reclutamento, le strategie di assunzione e di inserimento in azienda?
- 5) Quali sono le altre problematiche con le quali si confrontano i lavoratori stranieri, in riferimento al tema dell'alloggio, dell'accesso ai servizi e della socialità extra lavorativa?

Per rispondere a queste domande, si è deciso di affiancare a una parte di analisi generale del fenomeno due approfondimenti su distretti specifici, il vitivinicolo dell'Albese e l'ortofrutticolo del Saluzzese, che rappresentano due casi con specificità interessanti rispetto all'organizzazione della filiera e all'impiego di manodopera straniera stagionale e non.

Questi due distretti non esauriscono la forte presenza di manodopera straniera nel Cuneese (si pensi, per esempio, al settore zootecnico che presenta una prevalenza di lavoratori di origine indiana), tuttavia sono stati scelti perché offrono interessanti spunti comparativi, proprio per le caratteristiche riportate di seguito.

Come emerso nel corso della ricerca, al di là di alcune differenze strutturali, i due contesti territoriali presentano alcuni punti in comune per quanto riguarda il tema dei lavoratori stranieri, ad esempio: l'aumento della mobilità della manodopera agricola di origine straniera; un forte turnover nelle provenienze nazionali; un aumento di criticità riguardo le soluzioni alloggiative e di accesso ai servizi; il presentarsi di fenomeni di sfruttamento lavorativo.

Il 2020, con la crisi sanitaria, economica e sociale generata dalla pandemia da Covid-19, ha rappresentato un anno davvero particolare, che ha messo nuovamente in luce tutte le fragilità di un sistema già in sofferenza, ma allo stesso tempo ha fornito spunti di ispirazione per soluzioni da implementare anche dopo la fine dell'attuale crisi. In questo contesto sono state adottate alcune

misure straordinarie che avrebbero dovuto sostenere i lavoratori del settore agricolo, quali per esempio l'erogazione di *bonus* previsti dal decreto Cura Italia di marzo o la possibilità di emersione dal lavoro irregolare per i lavoratori stranieri contenuta nel decreto Rilancio di maggio. L'efficacia di tali misure verrà discussa all'interno del rapporto, ponendo attenzione alla loro ricaduta negli specifici territori presi in esame.

La ricerca si è avvalsa sia di strumenti di ricerca quantitativi sia qualitativi. Nella parte quantitativa si è partiti dall'analisi dei dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura, l'ultimo disponibile (anno agricolo 2009-2010). Questi dati sono stati integrati e arricchiti tramite l'analisi della banca dati delle Comunicazioni Obbligatorie della Regione Piemonte, esaminando le comunicazioni nell'arco di dieci anni (dal 2010 al 2019) e in corrispondenza del giorno 15 dei mesi di marzo, giugno, settembre e dicembre.

Il confronto tra le risultanze dei dati censuari e delle Comunicazioni Obbligatorie ha permesso di approfondire l'indagine rispetto alle dimensioni del genere, dell'età, della forma di impiego e della mansione. L'analisi dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie ha permesso inoltre di evidenziare una correlazione positiva tra la qualifica dei lavoratori e la durata dei contratti di lavoro, così come il legame tra la presenza di residenti stranieri di specifiche nazionalità e flussi di lavoratori connazionali, oltre che alcuni fenomeni strutturali, quali la mobilità territoriale dei lavoratori agricoli all'interno della Regione Piemonte, il fenomeno dell'estensione della durata dei contratti stagionali, l'aumento della presenza del fenomeno cooperativistico e infine la crescente presenza di imprese straniere operanti nell'agroalimentare.

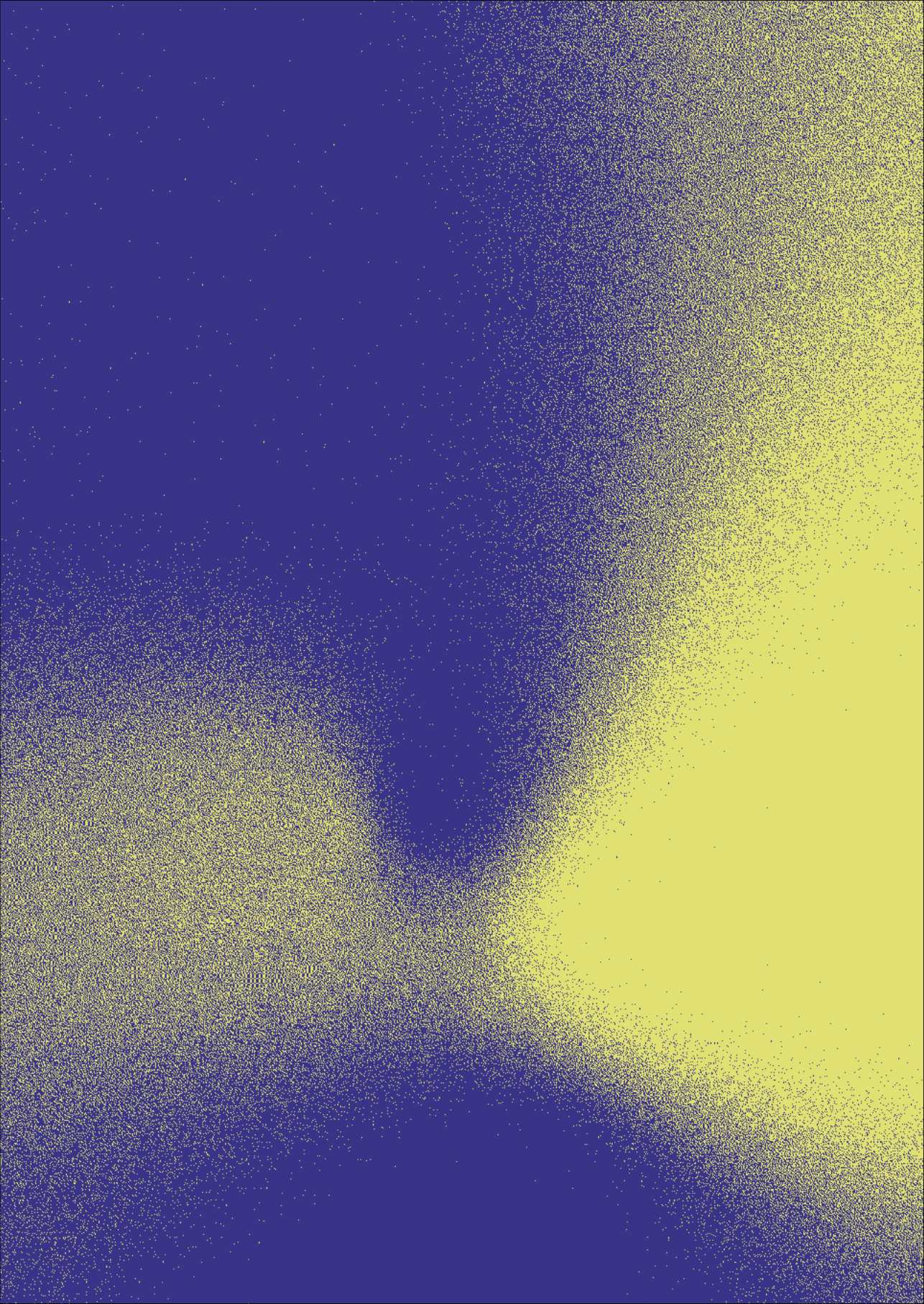
Per quanto riguarda gli strumenti di ricerca qualitativi, sono state svolte 14 interviste in profondità a testimoni privilegiati, con competenze sia a livello regionale sia a livello provinciale e, ancora più nello specifico, con esperienza nell'ambito dei due distretti di Alba e Saluzzo. Si è trattato di rappresentanti delle amministrazioni locali, impiegati nei servizi, esponenti del Terzo Settore e dell'associazionismo migrante, sindacalisti, rappresentanti delle associazioni di categoria del settore agroalimentare. A queste interviste sono seguiti due *focus group*, uno a Saluzzo e uno ad Alba, cui hanno partecipato 14 imprenditori del territorio con aziende di dimensioni piccole, medie e medio-grandi. Sono infine state condotte 16 interviste in profondità a lavoratori di origine straniera impiegati con diverse mansioni e con differenti contratti, stagionali e non, nel settore agricolo. Gli sviluppi della crisi da Covid-19, non prevedibili all'inizio del nostro lavoro, hanno richiesto un approfondimento effettuato attraverso ulteriori 6 interviste condotte nei mesi di aprile e di agosto 2020 con osservatori privilegiati già incontrati nella prima fase della ricerca qualitativa.

La parte qualitativa è stata, infine, completata da esperienze di osservazione sul campo, quali la partecipazione a giornate di vendemmia nei territori al confine tra Langhe e Monferrato e ad

alcuni eventi pubblici rilevanti per il tema della ricerca (convegni, presentazioni di libri, ecc.).

Il rapporto di ricerca è suddiviso in cinque capitoli. Il primo illustra lo scenario nazionale della presenza di lavoratori stranieri in agricoltura e le specificità della realtà piemontese, distinguendo tra lavoro stagionale e non stagionale ed evidenziando le criticità più rilevanti. Il secondo capitolo è dedicato all'analisi quantitativa del fenomeno, con riferimento alla provincia di Cuneo e poi nello specifico ai distretti di Saluzzo e di Alba, con una serie di approfondimenti riguardo alla mobilità territoriale, alla stagionalità, al rapporto tra mobilità e livello di qualifica. I capitoli terzo e quarto contengono gli approfondimenti qualitativi. In essi si presentano dapprima le caratteristiche e i profili della manodopera immigrata, quindi le trasformazioni delle attività produttive locali e, in conclusione, le modalità di reclutamento, le condizioni di impiego, legali, abitative, di trasporto e di accesso ai servizi. Nel quinto capitolo ci si interroga sugli effetti della presente pandemia sul settore agroalimentare e si prendono in analisi alcune risposte istituzionali e progettualità in corso, presenti sia nel Cuneese che in altre zone d'Italia. Infine, compatibilmente con l'elevatissimo grado di incertezza della fase in corso, ci si sofferma sugli scenari futuri, interrogandosi sui possibili passi da intraprendere per consolidare modelli sostenibili ed equi tanto per i lavoratori quanto per le aziende e, più in generale, per il territorio.





# SETTORE AGRICOLO E RESIDENTI STRANIERI: UN QUADRO DI RIFERIMENTO

1

In questo primo capitolo vengono illustrati lo scenario nazionale della presenza di lavoratori stranieri (definiti tali sulla base del Paese di nascita) in agricoltura<sup>1</sup> e le specificità della realtà piemontese. Nel primo paragrafo si descrivono sinteticamente le caratteristiche dell'Italia, in rapporto agli altri Paesi europei, per quanto riguarda la presenza migratoria e il suo rapporto con il settore agricolo. Nel secondo paragrafo si presentano le caratteristiche peculiari della provincia di Cuneo rispetto al resto della Regione Piemonte e al panorama nazionale. Nell'ultimo paragrafo si delineano i nodi che caratterizzano l'inserimento della manodopera immigrata in agricoltura nel Cuneese, evidenziando la pluralità di realtà e di modelli organizzativi e anticipando alcuni temi di approfondimento che verranno sviluppati nei capitoli successivi, dedicati al settore vitivinicolo dell'Albese e al settore ortofrutticolo del Saluzzese.

## 1.1 L'Italia nello scenario internazionale

### ↳ Forza lavoro migrante in Italia

Quella migrante è una componente fondamentale della forza lavoro, con una quota consistente e in crescita in tutto il mondo (Docquier *et al.*, 2019). In Italia nel 1990 gli individui residenti nati all'estero risultavano soltanto 500.000 (Colucci, 2018), ma già nel 2009 erano circa decuplicati, raggiungendo quasi il 10% dell'intera popolazione residente. Tale quota si è poi mantenuta pressoché stabile nel decennio successivo.

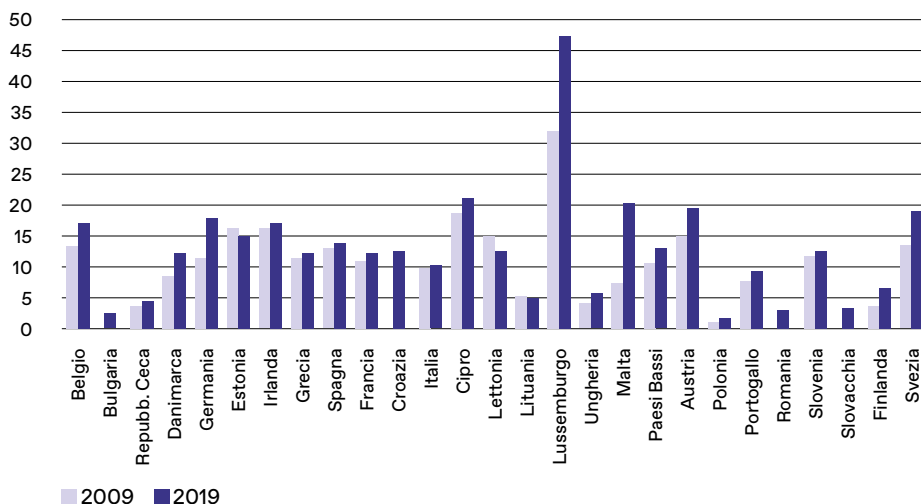
Questa crescita improvvisa e molto sostenuta della popolazione straniera ha sollecitato l'opinione pubblica di diversi stati dell'Unione Europea, e in particolare quella italiana. Nonostante ciò, va notato come l'Italia non sia tra i paesi europei con le più importanti quote di individui nati all'estero: Germania (17,9%), Spagna (13,9%) e Francia (12,5%) – le altre tre grandi economie dell'Unione – ci precedono più o meno nettamente. Fatta eccezione per la Finlandia, gli altri Paesi dell'Unione Europea che esi-

1 Nei primi due capitoli, l'esatta copertura settoriale di ciò che indicheremo come "agricoltura" o "settore agricolo" o "agroalimentare" non è costante e varia con la base dati utilizzata. In conseguenza di ciò, appare necessario chiarire fin da ora a quali ambiti specifici si fa riferimento nei dati e nelle loro elaborazioni. Le fonti Eurostat e Istat (dalla quale la prima deriva per ciò che concerne i dati italiani) utilizzano la *agricultural holding* come unità statistica, definita come "a single unit, both technically and economically, operating under a single management and which undertakes economic activities in agriculture within the economic territory of the European Union, either as its primary or secondary activity. The holding may also provide other supplementary (non-agricultural) products and services" ([www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Agricultural\\_holding](http://www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Agricultural_holding)). L'unità statistica è soggetta a una soglia dimensionale minima che garantisce, dal 2010 in avanti, la copertura del 98% del macrosettore. Quest'ultimo si compone dei seguenti settori specifici: coltivazione di colture agricole non permanenti (codice NACE Rev. 2 A01.1) e permanenti (A01.2); riproduzione delle piante (A01.3); allevamento di animali (da A01.41 a A01.47 e parte di A01.49); attività miste (A01.5); attività di supporto alla produzione vegetale (A01.61). Maggiori dettagli metodologici relativi alla struttura dei dati Eurostat/Istat sono disponibili qui: [www.ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ef\\_esms.htm](http://www.ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ef_esms.htm). L'elenco dettagliato dei settori sui quali insiste il Censimento Generale dell'Agricoltura, che sarà usato nel secondo capitolo, è riportato in appendice al quaderno. Come si potrà notare, la sovrapposizione non è perfetta rispetto alla definizione di settore agricolo che sottende i dati Eurostat. Perfettamente coincidente, invece, è la selezione settoriale di Censimento e dati delle Comunicazioni Obbligatorie. Per maggiori dettagli al riguardo rimandiamo al capitolo 2 e all'appendice statistica in coda al quaderno. Per dare un'intuitiva distinzione all'interno della parte di rapporto dedicata all'analisi quantitativa, faremo riferimento al settore "agricolo" nel primo capitolo, e alla più estesa accezione di settore "agroalimentare" nel secondo.

biscono quote di residenti nati all'estero inferiori a quella italiana appartengono al gruppo dell'ex blocco sovietico, ovvero a un'area di emigrazione netta molto accentuata (fig. 1).

**Figura 1. Quota percentuale di stranieri sulla popolazione residente**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.

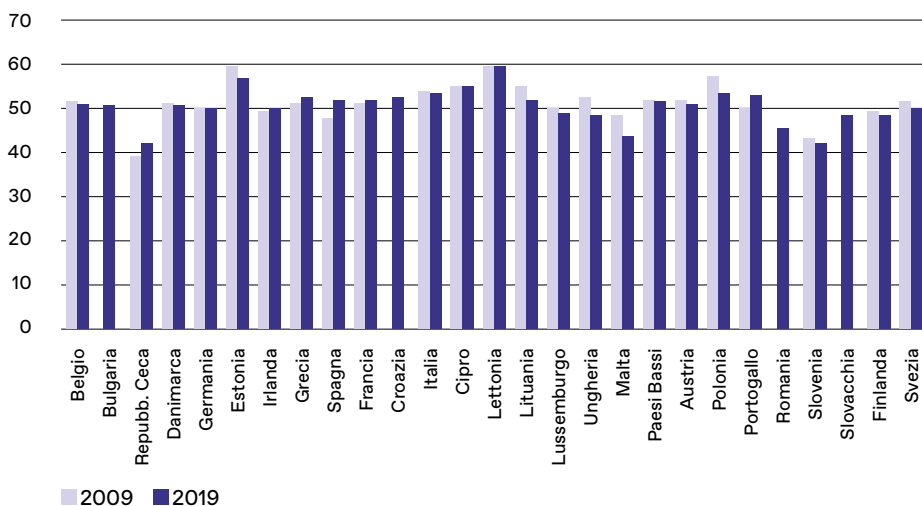


↳ **Genere e età anagrafica**

La quota di donne all'interno della popolazione straniera presenta una variabilità – sia nel tempo che tra paesi – abbastanza contenuta; in questa prospettiva l'Italia (53,6% di donne nel 2019) appare in linea con i maggiori Paesi europei (fig. 2).

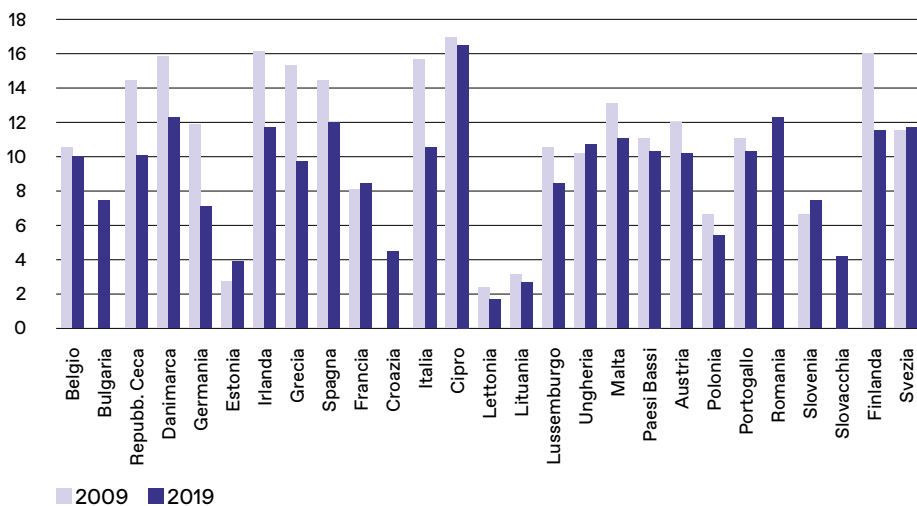
Ben diversa è la situazione per quel che riguarda la quota di individui giovani, qui definiti come aventi un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (fig. 3). Similmente agli altri Paesi europei, anche in Italia la quota di giovani negli ultimi dieci anni è diminuita, probabilmente a causa dell'invecchiamento della popolazione straniera già residente, che – in un contesto di flussi in ingresso complessivamente calati per effetto della crisi economica e delle quote via via più restrittive – prevale sui nuovi flussi di giovani dall'estero.

**Figura 2. Quota percentuale di donne sulla popolazione straniera residente**



Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.

**Figura 3. Quota percentuale di giovani (15-24 anni) sulla popolazione straniera residente**

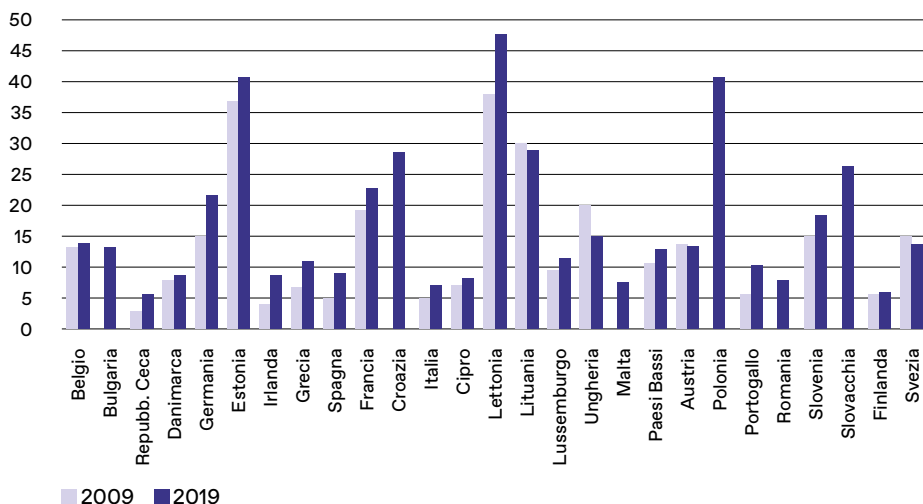


Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.

Nel 2009, in Italia, la quota di giovani sul totale degli stranieri (15,7%) era tra le più alte dell'Unione Europea. Dieci anni più tardi ben quattordici Paesi dell'Unione presentano una quota analoga o superiore a quella italiana (10,6%).

Coerentemente, la quota di immigrati “anziani” (cioè con almeno 65 anni di età) è in crescita un po’ ovunque ed è, in Italia (4,8% nel 2009, 7,1% nel 2019), generalmente inferiore rispetto agli altri Paesi dell’Unione (fig. 4).

**Figura 4. Quota percentuale di anziani (65 anni e più) sulla popolazione straniera residente**

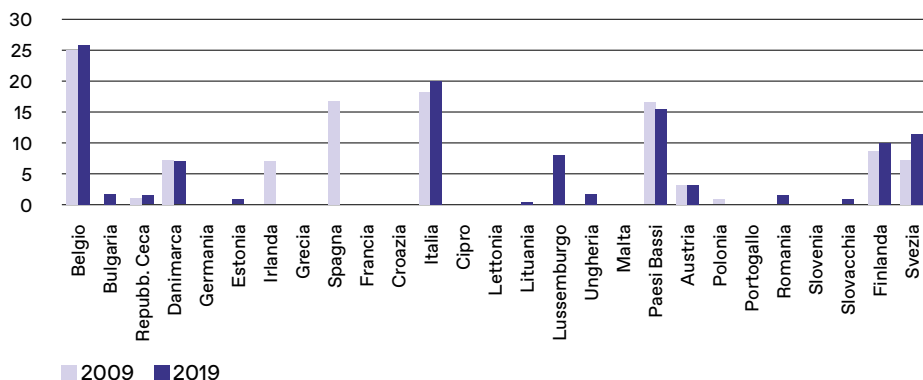


Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.

↳ **Provenienza geografica**

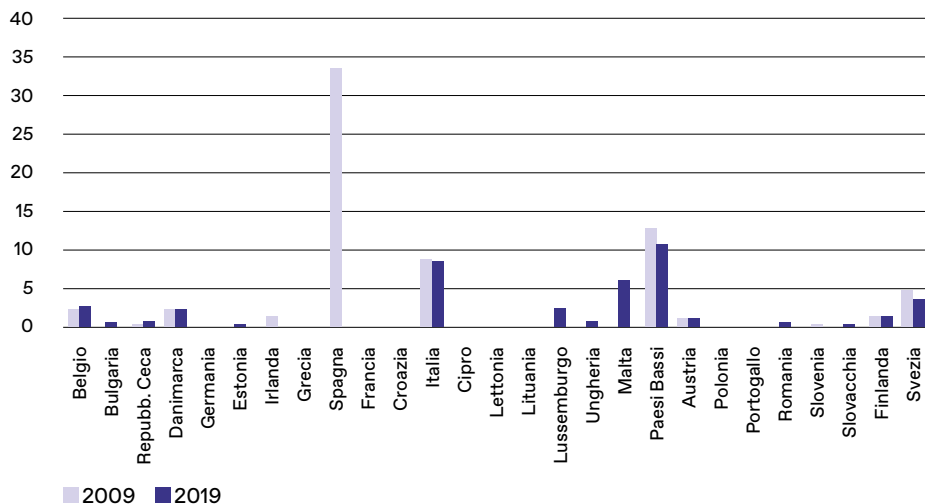
L’analisi, a causa della carenza di dati, diventa più complessa nel momento in cui si cerca di rintracciare il Paese di nascita della popolazione straniera. Le fonti Eurostat, infatti, presentano dati mancanti per un significativo numero di Stati membri, tra i quali, però, non figura l’Italia. Si scopre allora che circa il 20% degli stranieri che risiedono in Italia è nato in Africa, meno del 10% in Sud America e circa il 15% in Asia (figg. 5-6-7).

**Figura 5. Quota percentuale di nati in Africa sulla popolazione straniera residente**



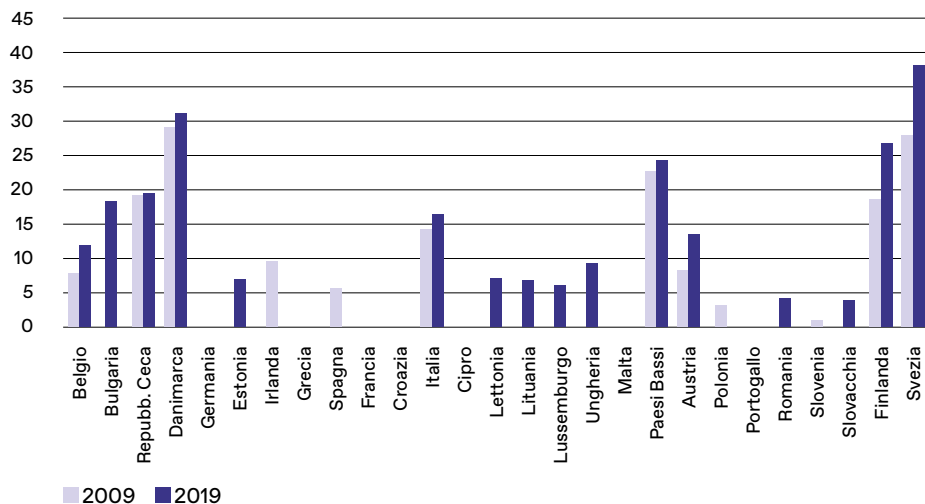
Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.

**Figura 6. Quota percentuale di nati in Sud America sulla popolazione straniera residente**



Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.

**Figura 7. Quota percentuale di nati in Asia sulla popolazione straniera residente**



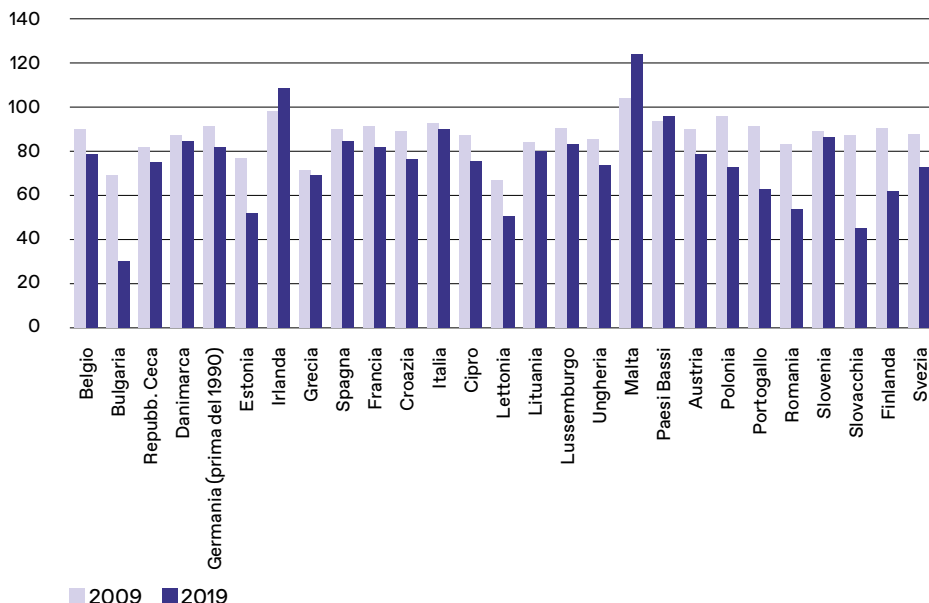
Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.

#### ↳ Forza lavoro in agricoltura

Il rapporto tra migrazione e produzione nel settore agricolo è un nodo centrale in tutta Europa. In questa prospettiva, riteniamo utile partire da alcuni confronti tra i Paesi dell'Unione Europea rispetto al peso del settore agricolo. A tal proposito, le figure dalla 8 alla 10 mostrano due indicatori chiave: la quantità di lavoro im-

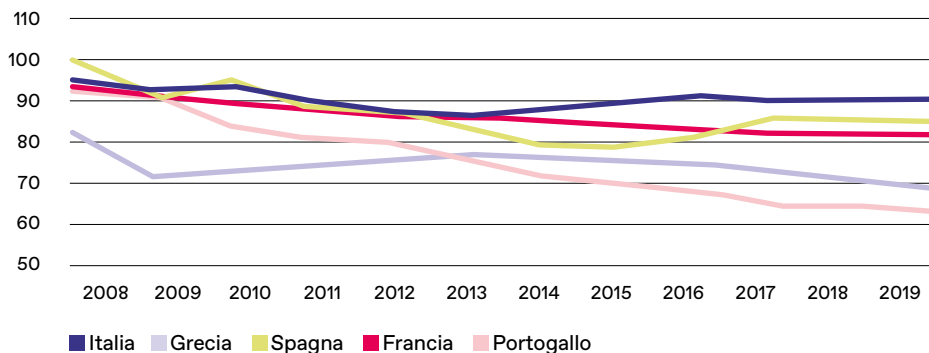
piegata e il valore aggiunto netto pro-capite dell'agricoltura tra il 2009 e il 2019<sup>2</sup>.

**Figura 8. Quantità di lavoro utilizzata nel settore agricolo**



Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.  
 Note: numero indice, 2005 = 100.

**Figura 9. Quantità di lavoro utilizzata nel settore agricolo, dettaglio**

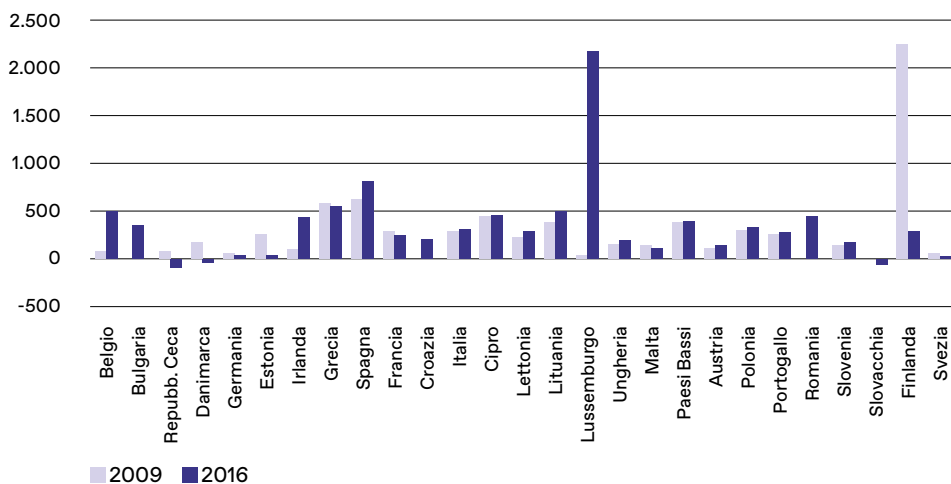


Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.  
 Note: numero indice, 2005 = 100.

<sup>2</sup> Per "valore aggiunto lordo" (o semplicemente "valore aggiunto") si intende la differenza tra il valore della produzione (misurato secondo un certo sistema di prezzi base) e il valore del consumo di beni intermedi. Il "valore aggiunto netto" sottrae al valore aggiunto anche il valore del consumo del capitale fisso. Si veda: [www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gross\\_value\\_added\\_at\\_market\\_prices](http://www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gross_value_added_at_market_prices). In contabilità nazionale, il Prodotto Interno Lordo (PIL) è ottenibile anche come somma dei valori aggiunti di tutte le imprese che, entro un predeterminato periodo di tempo (tipicamente un anno), operano all'interno di un determinato spazio economico (tipicamente un Paese).



**Figura 10. Valore aggiunto netto pro capite nel settore agricolo (€ del 2005)**

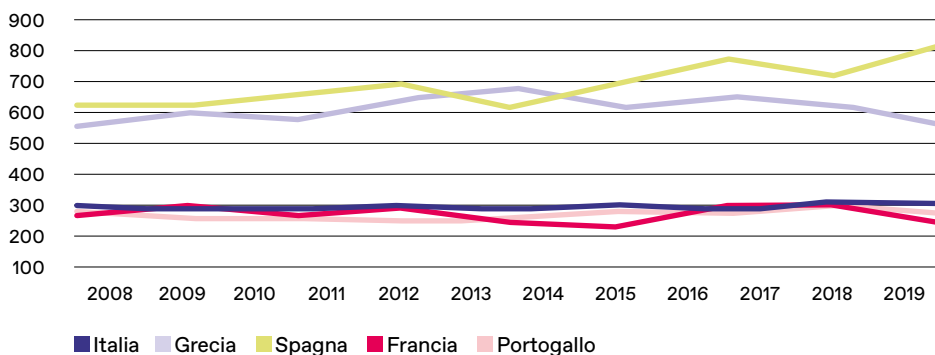


Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.

Note: confronti in parità di potere d'acquisto a prezzi costanti. I valori molto fuori scala del Lussemburgo per il 2016 e della Finlandia per il 2009 fanno sospettare la presenza di errori nei dati, che però allo stato attuale non siamo in grado di rintracciare.

La quantità di lavoro utilizzata dal settore agricolo è in diminuzione nella maggior parte dei paesi europei. L'Italia dimostra un trend molto simile rispetto agli altri Paesi del bacino mediterraneo (Francia, Grecia, Spagna), escluso il Portogallo che invece ha sperimentato una forte diminuzione tra il 2009 e il 2019.<sup>3</sup>

**Figura 11. Valore aggiunto netto pro capite nel settore agricolo, dettaglio (€ del 2005)**



Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat.

Note: confronti in parità di potere d'acquisto a prezzi costanti.

<sup>3</sup> Le differenze tra livelli potrebbero essere almeno in parte un artefatto statistico. Le figure 8 e 9, infatti, normalizzano la quantità di lavoro utilizzata nel 2005 a 100 per tutti i Paesi. Le figure vanno quindi lette rispetto alla dimensione della variazione temporale (e a queste differenze tra gli Stati), piuttosto che non per il mero confronto tra i livelli di diversi Paesi in un dato anno.

Al contrario, è molto basso, anche se paragonabile a quello di Francia e Portogallo, il valore aggiunto *pro capite* generato dal settore agricolo in Italia. A titolo di esempio, nel 2016 l'agricoltura italiana produceva un valore aggiunto netto di circa 300 euro per abitante, mentre quella spagnola si attestava a più di 800 euro a persona. Tenendo conto delle specializzazioni produttive dei territori oggetto del presente studio la motivazione si potrebbe individuare nella difficile meccanizzabilità di tali territori, coerentemente con l'elevato utilizzo del fattore lavoro descritto sopra.

## 1.2 La provincia di Cuneo nel panorama nazionale

### ↳ Caratteristiche del settore agricolo cuneese

In provincia di Cuneo si produce oltre il 40% del valore dei beni e dei servizi agricoli ottenuti in regione, con circa la metà nel settore zootecnico, in quello vitivinicolo (15%) e in quello frutticolo (10%). Una buona parte della produzione, sia di ortofrutta fresca che di prodotti agroalimentari trasformati è destinata all'*export* sia in Paesi extraeuropei (Arabia Saudita, Brasile, USA ed Egitto *in primis*), sia in Paesi europei (in ordine di importanza, Francia, Germania, Spagna, Polonia). Secondo i dati forniti dalla Camera di Commercio di Cuneo (2018), gli occupati in agricoltura nel Cuneese sono il 10%, il triplo rispetto alle percentuali regionali. L'incidenza di imprenditori giovani nelle aziende si allinea con quella regionale (il 9,3% ha meno di 40 anni), mentre l'incidenza di quelli anziani in provincia di Cuneo risulta inferiore rispetto al resto della regione (36,8% rispetto al 38,8% dei conduttori con più di 65 anni). In generale, nel Cuneese si sta assistendo a un invecchiamento della popolazione autoctona attiva in agricoltura, nonostante un lieve *turnover* generazionale osservato nei beneficiari delle misure previste dai Programmi di Sviluppo Regionale (PSR).

Le caratteristiche dell'agroalimentare sono state ben sintetizzate nel recente studio *Coltivare Innovazione* (Fondazione CRC, 2018). Nel Cuneese si osserva una forte specializzazione produttiva, con solo il 12% delle aziende che praticano policoltura, poliallevamento o un misto di agricoltura e allevamento. Si tratta di un'agricoltura che fa ancora ampio uso di fertilizzanti (il 30% di tutti i fertilizzanti utilizzati nel 2017 in Piemonte era usato in provincia di Cuneo) e di fitofarmaci (oltre il 60% del totale dei fungicidi utilizzati in Piemonte), con un impatto ambientale importante soprattutto nelle zone di pianura – classificate, per la gran parte, come Zone Vulnerabili da Nitrati di origine agricola (ZVN).

Per ciò che concerne gli indicatori demografici, il problema principale riguarda la definizione di "straniero residente": il dato Eurostat consente di identificare i nati all'estero, mentre i dati Istat fanno riferimento al criterio della cittadinanza, che per il singolo individuo può cambiare nel corso del tempo. Ulteriori

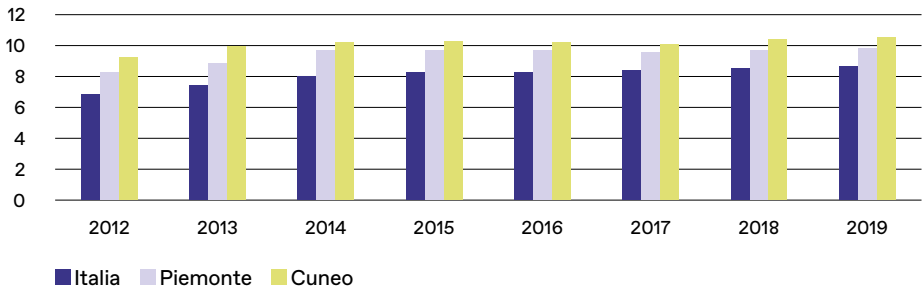
### ↳ Criticità nel confronto degli indicatori

## Indicatori demografici

difficoltà sono poi emerse per gli indicatori economici: Istat mette a disposizione informazioni sulle unità di lavoro a tempo pieno equivalenti e non un numero indice sulla quantità di lavoro complessivamente utilizzata per la produzione nel settore agricolo<sup>4</sup>. Inoltre, l'informazione sul valore aggiunto fa riferimento al dato lordo e non a quello netto. Per entrambi gli indicatori economici – per questioni di rappresentatività statistica – manca inoltre il dettaglio sulla provincia di Cuneo.

La quota di stranieri appare sostanzialmente stabile nel corso del periodo osservato per tutte e tre le aggregazioni geografiche prese in esame; nel dettaglio però, emerge una maggiore concentrazione di stranieri in Piemonte (9,8% nel 2019) rispetto alla media nazionale (8,7%), e nella provincia di Cuneo (10,4%) rispetto al resto del Piemonte (fig. 12).

**Figura 12. Quota percentuale di stranieri sulla popolazione residente**

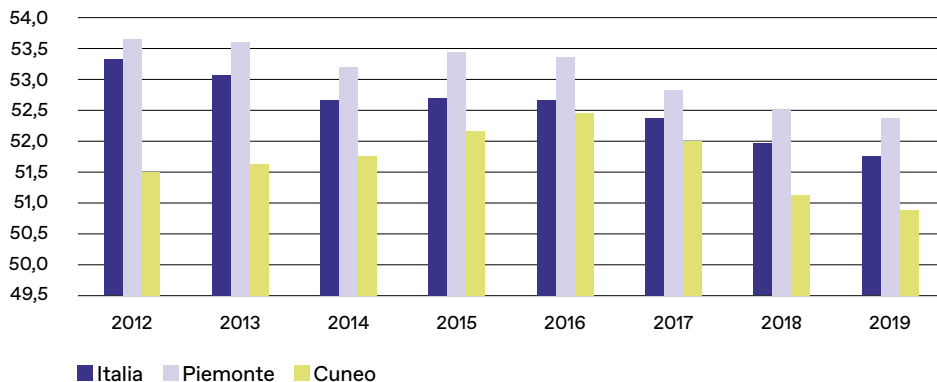


Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat.

La quota di donne sul totale degli immigrati – sempre definiti come individui con cittadinanza estera – appare complessivamente in calo sia in Italia (53,3% nel 2012 e 51,7% nel 2019) che in Piemonte (dal 53,6% al 52,4%); nella provincia di Cuneo questo *trend* sembra essere ritardato, poiché tale quota passa dal 51,5% del 2012 a un picco del 52,4% nel 2016, per poi scendere nuovamente al 50,9% del 2019 (fig. 13). Si stanno evidentemente descrivendo differenze minime tra le tre aree geografiche prese in considerazione, differenze che potrebbero non sopravvivere a un test statistico; tuttavia, una maggiore presenza femminile in Piemonte rispetto al resto dell'Italia, combinata con una tendenza contraria della provincia di Cuneo rispetto a entrambe le aree di confronto, sembra essere un aspetto consolidato.

<sup>4</sup> Una unità di lavoro a tempo pieno equivalente (ULA) corrisponde alla quantità di lavoro erogata da un individuo che lavora a tempo pieno per un anno.

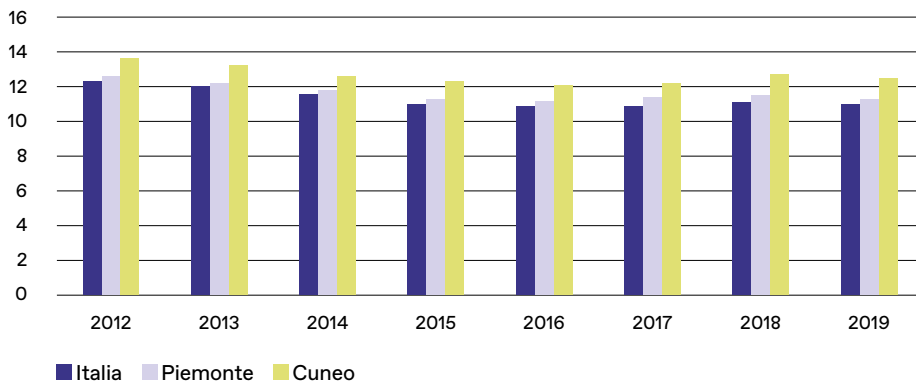
**Figura 13. Quota percentuale di donne sulla popolazione straniera residente**



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat.

Al contrario, è maggiore nella provincia di Cuneo la quota di giovani, sempre definiti come individui di età compresa tra i 15 e i 24 anni: 12,5% nel 2019, contro l'11,2% del Piemonte e l'11% dell'Italia nel complesso. Ovunque, però, si evidenzia una tendenza in diminuzione, un fenomeno già messo in luce nel capitolo precedente: le stesse quote nel 2012 erano rispettivamente del 13,6%, del 12,6% e del 12,3% (fig. 14).

**Figura 14. Quota percentuale di giovani (15-24 anni) sulla popolazione straniera residente**

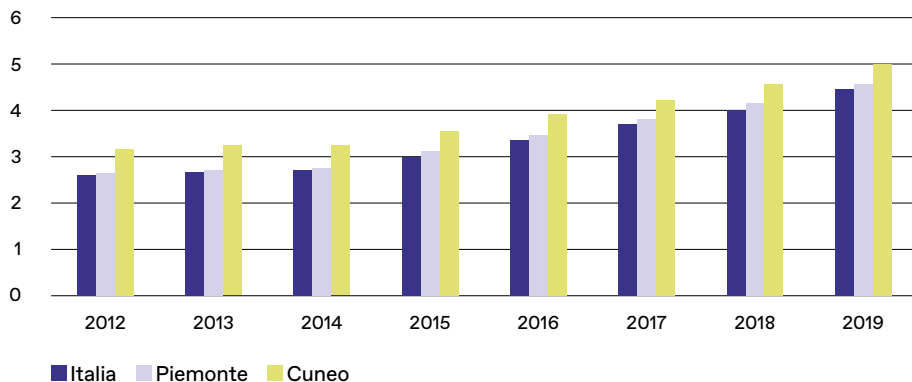


Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat.

Non possiamo però concludere che la provincia di Cuneo sia, sotto il profilo degli stranieri, una provincia più giovane rispetto al resto dell'Italia e del Piemonte. Anche la quota di individui stranieri con 65 anni di età e oltre è infatti maggiore nella nostra area di riferimento: 5% nel 2019, contro il 4,6% del Piemonte e il 4,4% medio dell'Italia. Coerentemente con quanto già osservato per

il quadro europeo, anche in queste tre aree si ripresenta il netto *trend* di crescita della componente anziana (fig. 15).

**Figura 15. Quota percentuale di anziani (oltre 65 anni) sulla popolazione straniera residente**



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat.

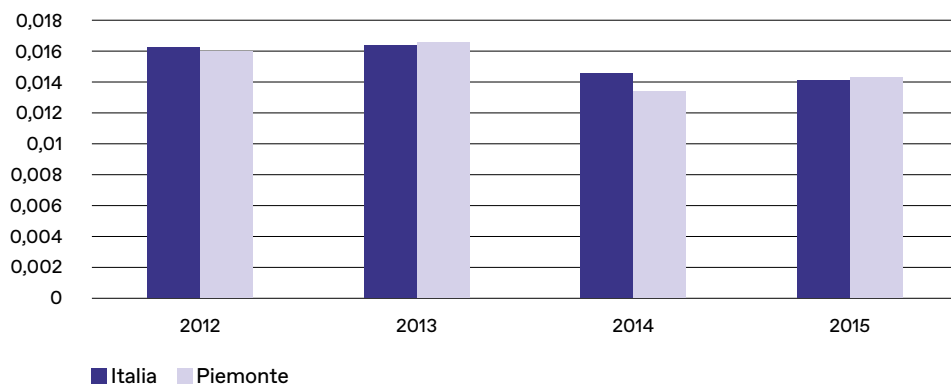
#### ↳ Occupazione agricola nel Cuneese

Riprendiamo ora ad analizzare le caratteristiche generali del settore agricolo in Italia, in Piemonte e, nello specifico, nella provincia di Cuneo. La quantità di lavoro pro-capite utilizzata nel settore agricolo risulta paragonabile tra Piemonte e Italia ed è ha subito solo lievi variazioni tra il 2012 e il 2016 (ha oscillato tra le 14 e le 16 unità lavorative (ULA) ogni mille residenti, come da figura 16). Questo dato – letto congiuntamente alla quota di occupati in agricoltura, nettamente più alta nella provincia di Cuneo rispetto al resto della regione – porta a concludere che l'occupazione agricola nel Cuneese sia più alta anche rispetto alla media nazionale, sebbene occorra ricordare che numero di occupati e unità di lavoro a tempo pieno equivalenti non sono grandezze direttamente confrontabili. Il *trend* nazionale e regionale di lieve diminuzione sono in contrasto con quello – rilevato nello stesso periodo – di leggera crescita che si osserva sui dati Eurostat, ma, ancora una volta, va ricordato che i due indicatori sono diversi e non direttamente paragonabili.

#### ↳ Valore aggiunto pro capite nel Cuneese

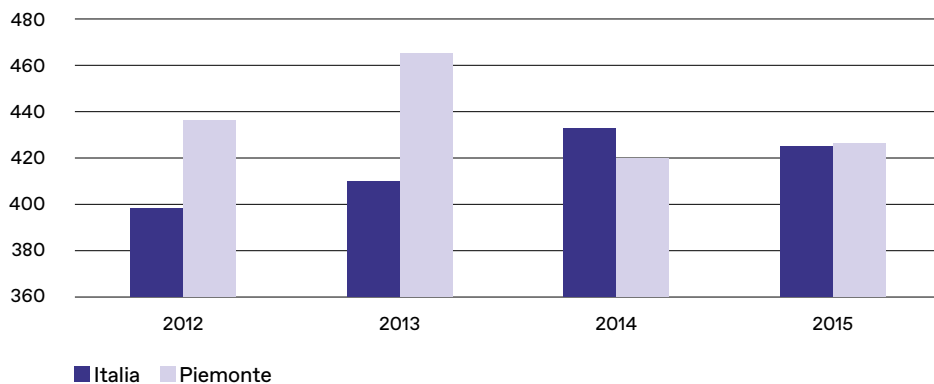
Al contrario, differenze significative emergono in termini di valore aggiunto *pro capite* nel 2012 e nel 2013: mentre in Piemonte si registrano valori compresi tra i 435 euro (2012) e i 465 euro (2013) per residente, in Italia si arrestano rispettivamente a 398 e 410 euro (fig. 17). Tale *gap* si esaurisce però negli anni successivi, fino ad arrivare a valori, per entrambe le aree, intorno ai 425 euro. Il *trend* di crescita del dato nazionale riproduce lo stesso andamento già osservato nella figura 11, mentre la differenza tra i livelli è da ricondurre al consumo di capitale fisso, incluso nel computo della figura 17 (ma non in quello della figura 11).

**Figura 16. ULA pro capite utilizzate nel settore agricolo**



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat.

**Figura 17. Valore aggiunto pro capite nel settore agricolo (€)**



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat.  
 Note: valori a prezzi costanti.

↳ **Il valore aggiunto**

Il modesto livello – rispetto ad altre realtà, soprattutto estere (par. 1.1) – del valore aggiunto può ricondursi alla limitata meccanizzazione, del settore nella provincia di Cuneo. Esistono, inoltre, anche altri elementi. Le adesioni ai disciplinari di produzione integrata, per esempio, risultano ancora carenti (Fondazione CRC, 2014); l'agricoltura biologica si sta affermando, nonostante una flessione importante nel periodo 2004-2012, per poi tornare in lieve crescita (nel 2016 i produttori biologici nel Cuneese erano il 44% del totale regionale). Sono ancora poco presenti tecniche di lavorazione del suolo di tipo conservativo, dunque poco impattanti, mentre le tecniche tradizionali riguardano il 95% del terreno lavorato.

↳ **Organizzazione produttiva**

In termini di organizzazione produttiva, poi, la dimensione cooperativistica è presente (nel 2016 le cooperative rappresentavano il 5,6% del totale nazionale), anche se con una dimensione economica limitata rispetto alla media italiana. La frammentazione

e la bassa propensione alla cooperazione sono due delle criticità che pongono in posizione di debolezza le aziende del territorio rispetto alla grande distribuzione organizzata (Fondazione CRC, 2018), portando a una definizione dei prezzi di vendita totalmente svantaggiosa per i produttori. Queste caratteristiche del settore, che richiedono urgenti risposte in termini di innovazione sia nei processi produttivi sia in quelli della distribuzione, alle quali il territorio sta lavorando, hanno una stretta correlazione anche con le caratteristiche della forza lavoro impiegata, sulle quali si dirà in seguito (cap. 2).

## 1.3 Migranti e agricoltura nel Cuneese

Quali sono i nodi centrali del rapporto tra settore agroalimentare e presenza immigrata nel Cuneese? Come si chiarirà nel dettaglio in seguito, si possono individuare elementi caratterizzanti tutto il territorio provinciale ma, allo stesso tempo, si è di fronte a una pluralità di contesti che si differenziano sotto vari punti di vista: caratteristiche della conformazione territoriale, tipologie di produzione agricola, storia migratoria e caratteristiche insediative della popolazione straniera. I casi del settore ortofrutticolo nel Saluzzese e del vitivinicolo nell'Albese sono stati scelti proprio perché si differenziano per tutte queste caratteristiche e, dalla loro analisi comparata, si possono ricavare anche interessanti indicazioni di *policy*.

↳ **Varietà territoriale e produttiva in provincia di Cuneo**

La conformazione territoriale del Cuneese registra differenze tra aree di pianura, aree collinari e aree montane. A esse corrispondono difformità nelle tipologie di produzioni agricole, nelle dimensioni aziendali e anche nell'insediamento della popolazione straniera. Nelle aree di pianura, si pensi alla zona di Saluzzo, si ritrovano produzioni agricole monoculturali e di carattere più intensivo e le aziende hanno anche dimensioni maggiori. Nelle zone di collina, come l'Albese, si riscontrano aziende con dimensioni più piccole, con una minore presenza di meccanizzazione e con produzioni meno intensive e più di nicchia. Queste caratteristiche sono ancora più amplificate nelle zone di montagna dove la vera questione riguarda non tanto lo sfruttamento intensivo del territorio, quanto i processi di declino demografico e di abbandono delle terre alte.

↳ **I primi insediamenti di lavoratori stranieri**

La popolazione di origine straniera si è insediata, nel tempo, con modalità differenti anche in risposta a queste diverse caratteristiche del territorio. La maggiore concentrazione, inizialmente, si è osservata nelle zone urbane e periurbane di pianura, con un successivo processo di diffusione nelle aree più isolate, di collina e di montagna. L'incontro tra migranti e settore agricolo può essere descritto nella sua dimensione storica ed è legato ai processi di insediamento nel territorio. Gli Albanesi nel Saluzzese e i Macedoni

↳ **Tipologie produttive e autonomia della manodopera**

nell'Albese sono comparsi all'inizio degli anni '90; partendo dai centri urbani più importanti si sono progressivamente stanziati capillarmente nel territorio, arrivando a dominare, come manodopera, interi settori agricoli. Discorso ben diverso è costituito dall'importante presenza di subsahariani, comparsi negli ultimi dieci anni, soprattutto come richiedenti asilo. In questo caso il processo di insediamento ha risposto ad altre logiche, ovvero alla presenza sul territorio di strutture di accoglienza, e l'incontro dei migranti con il lavoro agricolo è stato dettato dalla prossimità di tali strutture con le zone di produzione.

La popolazione immigrata si è inserita nel settore agricolo con diversi livelli di complementarietà rispetto alla popolazione autoctona e anche con diversi livelli di autonomia e responsabilità sul lavoro. Ancora una volta è la struttura produttiva a determinare queste differenze.

Vi sono aziende agricole che hanno struttura di filiera integrata, ovvero in cui le attività di trasformazione, produzione e commercializzazione sono tutte concentrate al proprio interno. In genere queste aziende offrono prodotti con un alto valore aggiunto.

È il caso di diverse aziende vitivinicole dell'Albese, mentre questa tipologia è rarissima tra le aziende ortofrutticole del Saluzzese.

La manodopera migrante si differenzia tra un lavoro con livelli di autonomia nulli o molto bassi, a casi intermedi, fino a situazioni in cui ottiene la delega del controllo di interi settori aziendali. In genere il primo caso lo si osserva nelle aziende con coltivazioni a carattere intensivo che richiedono un grande impiego di forza lavoro stagionale, mentre in alcune piccole e medie aziende con produzioni ad alto valore aggiunto si possono ritrovare figure di lavoratori immigrati con mansioni altamente qualificate e di controllo.

↳ **Stagionalità e specializzazione della manodopera**

Il lavoro agricolo dei migranti nel Cuneese si differenzia dunque per livelli di stagionalità, la quale è a sua volta legata alle tipologie di mansioni: la stagionalità di più breve periodo corrisponde alle mansioni meno qualificate, mentre lavori continuativi corrispondono quasi sempre a mansioni più specialistiche. Si passa da una stagionalità di brevissimo periodo, negli ambiti della raccolta della frutta o della vendemmia, con durate comprese tra pochi giorni e un mese, massimo due, a una di medio periodo, che copre intervalli fino a otto mesi all'anno, a forme di lavoro continuativo. In genere, al lavoro di minore durata corrispondono anche minori tutele ed è proprio in questo ambito che si osservano le più diffuse forme di lavoro grigio.

La stratificazione della manodopera agricola migrante si può osservare anche in rapporto al livello di stagionalità. Come emergerà per il caso dell'Albese, i lavoratori macedoni si dividono tra una presenza più stabile che talvolta ricopre anche ruoli di organizzazione e controllo nelle aziende, a una presenza meno stabile costituita da connazionali che arrivano per la vendemmia. Questa stratificazione si osserva anche nel Saluzzese, dove le posizioni più stabili e continuative sono generalmente occupate da migran-



↳ **Processo di sostituzione**

ti albanesi o nordafricani, mentre le posizioni temporanee e maggiormente precarie da migranti subsahariani.

Il processo di sostituzione della manodopera agricola autocotona da parte di manodopera migrante si è da tempo compiuto in tutto il Cuneese. I migranti subsahariani, molti dei quali richiedenti asilo o rifugiati, ricoprono oggi quei ruoli un tempo occupati da migranti con altre provenienze, in particolare esteuropei e nordafricani. Questo processo di sostituzione ha attraversato fasi diverse a seconda dei settori di produzione agricola e delle loro caratteristiche. Nei settori in cui le minoranze migranti hanno occupato nicchie professionali a maggiore qualificazione e meglio retribuite, queste stesse minoranze mantengono il controllo di tali impieghi e lo esercitano anche nei confronti dei nuovi lavoratori in arrivo.

↳ **Deterioramento delle condizioni retributive e delle garanzie sociali**

Ciò che si riscontra in tutto il settore agroalimentare è un generale deterioramento delle condizioni retributive e delle garanzie sociali. Questo elemento spinge anche le minoranze con posizioni più privilegiate, presenti da decenni sul territorio, a optare per forme di nuova mobilità o mobilità secondaria verso altri Paesi europei. Tale fenomeno, come vedremo, sta emergendo con forza nell'Albese in relazione al settore vitivinicolo e preoccupa molti operatori economici del settore.

I capitoli che seguono sono finalizzati a fornire, con diversità di metodi e approcci, una descrizione di questi fenomeni.

# I LAVORATORI MIGRANTI NEL SETTORE AGROALIMENTARE CUNEESE

2

Questo capitolo è composto da tre paragrafi. Nel primo viene dato conto delle dimensioni complessive del fenomeno del lavoro extraeuropeo nel settore agroalimentare della provincia di Cuneo a partire dai dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura<sup>5</sup>. Si vedrà come tali dati risultino però insoddisfacenti sotto molti punti di vista e come tali limiti possano essere superati con l'utilizzo della banca dati delle Comunicazioni Obbligatorie della Regione Piemonte. Nel secondo paragrafo si propone un confronto tra le risultanze dai dati censuari e da quelli delle Comunicazioni Obbligatorie, a scopo di validazione degli *stock* calcolati su queste ultime. Nel terzo paragrafo l'occupazione migrante viene studiata rispetto alle dimensioni del genere, dell'età, della cittadinanza, della forma di impiego e della mansione, ma anche della sua capacità di attrarre altra forza lavoro connazionale e della sua permanenza sul territorio.

## 2.1 Una ricostruzione a partire dai dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura

### ↳ Posizioni lavorative nel VI Censimento Generale dell'Agricoltura

Il numero di posizioni lavorative complessivamente registrate dal VI Censimento Generale dell'Agricoltura all'interno della provincia di Cuneo e relativamente al periodo che va dall'11 novembre 2009 fino al 10 novembre 2010 – ovvero nel corso dell'anno agricolo 2009-10 – ammonta a 62.427. Tra queste, la maggior parte è ricoperta dai conduttori d'azienda stessi (24.738, pari al 39,6%) o dai loro famigliari (24.298, il 38,9%), mentre, tra le restanti, 2.507 (4%) sono di tipo continuativo e 10.884 (17,4%) di tipo saltuario.

**Tabella 1.** Numero di posizioni lavorative continuative per genere e cittadinanza

	Uomini	Donne	Totale
Posizioni lavorative	1.985 (79,2%)	522 (20,8%)	2.507
	UE (Italiani inclusi)	Extra-UE	
	1.902 (75,9%)	605 (24,1%)	

Fonte: elaborazione degli autori su dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura.

Note: percentuali di riga.

5 Si rimanda all'Appendice del quaderno capitolo per la lista completa dei settori inclusi nell'analisi.

↳ Lavoro continuativo

Concentrandoci unicamente sui contratti di lavoro di tipo continuativo, relativi ai soli lavoratori non appartenenti alla famiglia del conduttore, si può osservare che il 79,2% delle posizioni lavorative è ricoperto da uomini e il 24,1% da lavoratori non provenienti dall'Unione Europea (tab. 1)<sup>6</sup>.

Se si osservano contemporaneamente entrambe le dimensioni (tab. 2), si nota che la maggior parte delle posizioni lavorative è ricoperta da uomini sia tra i lavoratori europei (76,1%) sia tra i lavoratori extraeuropei (88,5%) e che lo sbilanciamento di genere è più accentuato tra i secondi. Condizionando invece sul genere, la maggior parte degli uomini è di provenienza europea (72,9%), elemento ancora più evidente tra le donne (87,2%). Emerge quindi una prima differenza significativa rispetto alla popolazione straniera residente, analizzata nel capitolo precedente: mentre quest'ultima mostra una distribuzione di genere sostanzialmente equa, tra i lavoratori occupati nel settore agroalimentare lo sbilanciamento a favore degli uomini è netto.

**Tabella 2. Numero di posizioni lavorative continuative per genere e cittadinanza**

	Uomini	Donne	Totale
<b>UE (Italiani inclusi)</b>	1.447 (76,1%; 72,9%)	455 (23,9%; 87,2%)	<b>1.902</b> <b>(75,9%)</b>
<b>Extra-UE</b>	538 (88,5%; 27,1%)	67 (11,5%; 12,8%)	<b>605</b> <b>(24,1%)</b>
<b>Totale</b>	<b>1.985</b> <b>(79,2%)</b>	<b>522</b> <b>(20,8%)</b>	<b>2.507</b>

Fonte: elaborazione degli autori su dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura.

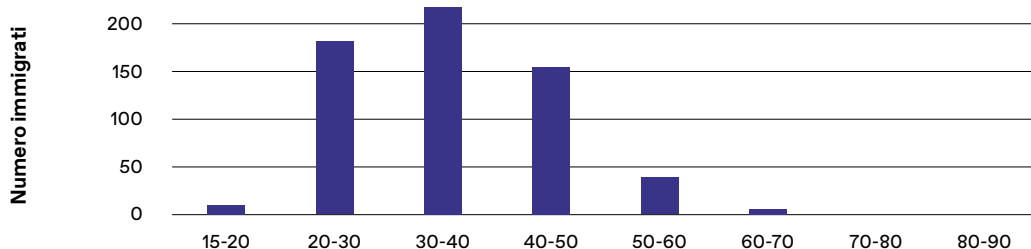
Note: percentuali di riga, quindi di colonna, in parentesi.

↳ Distribuzione per classi di età

Nella fascia tra i 20 e i 50 anni si raccoglie la quasi totalità delle 605 posizioni lavorative a tempo indeterminato ricoperte da lavoratori extracomunitari nel settore agroalimentare della provincia di Cuneo, con oltre 200 nella fascia centrale 30-40, circa 180 in quella 20-30 e poco più di 150 in quella 40-50. Una cinquantina di posizioni lavorative sono ricoperte da individui con più di 50 anni, mentre marginale è il contributo dei giovanissimi (15-20 anni; fig. 18). Complessivamente, la distribuzione dei lavoratori extracomunitari è più concentrata su fasce d'età giovanili.

<sup>6</sup> Anche all'interno dei dati del Censimento dell'Agricoltura, così come sarà poi per quelli delle Comunicazioni Obbligatorie descritti oltre, la condizione di straniero è definita sulla base della cittadinanza.

**Figura 18. Distribuzione per classe di età delle posizioni lavorative continuative ricoperte da lavoratori extraeuropei**



Fonte: elaborazione degli autori su dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura.

#### ↳ Lavoro saltuario

Decisamente più abbondante è la manodopera assunta in forma saltuaria (tab. 3). La presenza di lavoratori extra-UE è in questo caso relativamente più abbondante (36,9% delle posizioni lavorative saltuarie, contro il 24,1% delle posizioni lavorative continuative), così come lo è la quota di donne tra i lavoratori extra-UE che detengono una posizione saltuaria (25,8% contro l'11,5% di chi ha un impiego continuativo).

**Tabella 3. Numero di posizioni lavorative saltuarie per genere e cittadinanza**

	Uomini	Donne	Totale
<b>UE (Italiani inclusi)</b>	4.726 (68,8%; 61,3%)	2.144 (31,2%; 67,5%)	<b>6.870</b> <b>(63,1%)</b>
<b>Extra-UE</b>	2.980 (74,2%; 38,7%)	1.034 (25,8%; 32,5%)	<b>4.014</b> <b>(36,9%)</b>
<b>Totale</b>	<b>7.706</b> <b>(70,8%)</b>	<b>3.178</b> <b>(29,2%)</b>	<b>10.884</b>

Fonte: elaborazione degli autori su dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura.

Note: percentuali di riga, quindi di colonna, in parentesi.

#### ↳ Conduttori di impresa

Passando invece ai conduttori delle imprese, si osserva che essi sono prevalentemente uomini (69,8%) e per la quasi totalità europei (99,9%). In modo peculiare, sebbene la dimensione numerica assoluta non consenta di trarre conclusioni robuste, tra i conduttori extraeuropei emerge una parità di genere assente invece tra i conduttori europei (tab. 4).

**Tabella 4. Numero di posizioni lavorative ricoperte dai conduttori per genere e cittadinanza**

	Uomini	Donne	Totale
<b>UE (Italiani inclusi)</b>	17.248 (69,8%; 99,9%)	7.455 (30,2%; 99,8%)	<b>24.703</b> <b>(99,9%)</b>
<b>Extra-UE</b>	18 (51,4%; 0,1%)	17 (48,6%; 0,2%)	<b>35</b> <b>(0,1%)</b>
<b>Totale</b>	<b>17.266</b> <b>(69,8%)</b>	<b>7.472</b> <b>(30,2%)</b>	<b>24.738</b>

Fonte: elaborazione degli autori su dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura.

Note: percentuali di riga, quindi di colonna, in parentesi.

Il breve quadro che emerge dal VI Censimento Generale dell'Agricoltura viene chiuso dalla descrizione del ruolo ricoperto da parenti e familiari del conduttore impiegati all'interno dell'azienda agroalimentare (tab. 5). Rispetto al principale ambito dell'analisi – quello del lavoro extracomunitario – l'aspetto che emerge più chiaramente è che, nella quasi totalità dei casi, quando un familiare del conduttore extracomunitario ricopre una posizione lavorativa nell'azienda, si tratta del coniuge.

**Tabella 5. Numero di posizioni lavorative ricoperte da parenti e familiari dei conduttori**

	UE (Italiani inclusi)	Extra-UE	Totale
<b>Coniuge</b>	15.052 (99,6%; 62,1%)	63 (0,4%; 90%)	<b>15.115</b> <b>(62,2%)</b>
<b>Parenti</b>	3.049 (99,9%; 12,6%)	2 (0,1%; 2,9%)	<b>3.051</b> <b>(12,6%)</b>
<b>Altri familiari</b>	6.127 (99,9%; 25,3%)	5 (0,1%; 7,1%)	<b>6.132</b> <b>(25,2%)</b>
<b>Totale</b>	<b>24.228</b> <b>(99,7%)</b>	<b>70</b> <b>(0,3%)</b>	<b>24.298</b>

Fonte: elaborazione degli autori su dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura.

Note: percentuali di riga, quindi di colonna, in parentesi.

## 2.2 Un confronto con le Comunicazioni Obbligatorie della Regione Piemonte

↳ Limiti del VI Censimento Generale dell'Agricoltura

I risultati dell'analisi dei dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura presentano alcuni limiti che il presente rapporto intende superare, e in particolare:

- a. passare dal conteggio delle posizioni lavorative a quello degli individui. Poiché ciascun individuo può infatti intrattenere più di un rapporto di lavoro in un dato intervallo temporale e addirittura anche nello stesso istante nel tempo, il conteggio delle posizioni lavorative rischia di essere una sensibile sovrastima delle dimensioni del lavoro extracomunitario all'interno della provincia di Cuneo;
- b. aggiornare il conteggio alla data più recente possibile, anche allo scopo di osservare l'evoluzione temporale del fenomeno nel corso del tempo, dal periodo di riferimento del censimento – l'anno agricolo 2009-10, ormai piuttosto lontano – a tempi più recenti;
- c. aggiungere dimensioni di analisi dell'andamento del lavoro extracomunitario diverse rispetto a quelle del genere, della classe di età e della forma contrattuale;
- d. risolvere i problemi di *recall bias* (ovvero di difetti di memoria) ai quali la ricostruzione *ex-post* di storie lavorative passate – peraltro diverse dalla propria – è esposta<sup>7</sup>.

L'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie (di seguito COB) discende dall'obbligo – stabilito dalla legge finanziaria per il 2007, in capo a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati – di comunicare assunzioni, separazioni e ogni altra variazione formale del contratto di lavoro al Centro per l'Impiego competente in ragione della sede di lavoro, ovvero del luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa. Le COB permettono dunque di superare tutti i limiti del dato censuario descritti sopra, in quanto, rispettivamente:

- a. l'archivio contiene codici identificativi dell'individuo e dell'impresa<sup>8</sup>;
- b. il suo aggiornamento continuo consente analisi quasi congiunturali<sup>9</sup>;
- c. è molto ricco in termini di variabili osservate;
- d. trattandosi di un dato amministrativo comunicato contestualmente al verificarsi di ogni singolo flusso di lavoro, non contiene virtualmente alcun errore di misura. L'utilizzo delle COB per la ricerca scientifica è infatti ormai una pratica consolidata<sup>10</sup>.

Non è quindi l'utilizzo in sé della banca dati che va giustificato, quanto piuttosto la comparabilità del suo contenuto informativo

↳ Le Comunicazioni Obbligatorie

↳ Comparabilità con il Censimento Generale dell'Agricoltura

7 Si ricorda infatti che è sempre il conduttore d'impresa a essere intervistato circa tutte le posizioni lavorative relative all'azienda.

8 Denotandosi in gergo tecnico come un LEED, ovvero un *Linked Employer-Employee Database*.

9 Alla data di stesura del presente rapporto, la banca dati è aggiornata a tutto il 2019.

10 Esempi recenti basati sulle COB venete – di più lunga tradizione scientifica rispetto a quelle piemontesi – sono Sestito e Viviano (2018) e Berton et al. (2018). Sulle COB piemontesi si basa invece il contributo di Ardito et al. (2019).

con quello del Censimento Generale dell'Agricoltura. Nell'utilizzo delle COB occorre infatti tenere presenti alcune peculiarità della banca dati che potrebbero renderla parzialmente disallineata rispetto ai conteggi derivanti dal Censimento. Infatti:

- a. le COB derivano da un archivio amministrativo; per definizione, pertanto, non contengono elementi di lavoro irregolare, che invece il Censimento, a discrezione dell'intervistato, potrebbe includere;
- b. le COB si basano su dati di flusso e non sono pertanto in grado, in linea di principio, di calcolare lo *stock* di lavoratori occupati in un determinato istante del tempo. La ragione è semplice: poiché l'obbligo di comunicazione scaturisce soltanto in occasione di assunzioni, separazioni o trasformazioni dei contratti di lavoro, nulla è dato sapersi circa i contratti di lavoro iniziati prima di tale obbligo e non ancora terminati alla data di chiusura della banca dati (nel nostro caso il 31 dicembre 2019). Dato l'elevato livello di *turnover* che da sempre si osserva in Italia (Contini, 2019), combinato con la lunghezza della serie storica osservata, il problema, all'atto pratico, riguarda una piccola quota di lavoratori con contratti a tempo indeterminato, ancor più modesta laddove si voglia concentrare l'attenzione sui lavoratori stranieri, più mobili rispetto a quelli italiani;
- c. le COB, contrariamente al Censimento, non contengono informazioni sulle relazioni familiari.

Precisati questi aspetti – e messi in guardia lettori e lettrici sulle principali ragioni per le quali i conteggi basati sulle COB e quelli basati sul Censimento descritti sopra potrebbero differire – possiamo appunto passare a confrontare le risultanze derivanti dalle due banche dati. Un limitato disallineamento tra le due sarebbe garanzia di utilizzabilità delle COB anche per la ricostruzione degli *stock*, e pertanto di capacità di analisi indipendente rispetto al dato censuario<sup>11</sup>.

Per confrontare i dati del VI Censimento Generale dell'Agricoltura (par. 2.1) con quelli delle Comunicazioni Obbligatorie, occorre procedere alla loro sovrapposizione settoriale e temporale, per fare in modo che gli ambiti di osservazione siano perfettamente coincidenti. Grazie alla granularità, cioè al livello di dettaglio territoriale, delle COB, ciò può essere fatto in modo molto preciso. L'appendice riporta per esteso l'elenco dei settori coperti dal VI Censimento Generale dell'Agricoltura; poiché nelle COB il dato settoriale è riportato con la medesima precisione (sei *digit*), la selezione dei rapporti di lavoro rilevanti può essere fatta senza disallineamenti<sup>12</sup>. Il Censimento, come già precisato, fa poi riferimento

↳ **Un'analisi incrociata della forza lavoro: dati censuari e COB**

11 In caso di patente incongruenza tra le due banche dati, l'analisi relativa al periodo successivo a quello studiato dal censimento andrebbe limitata ai soli flussi, per definizione misurati senza errore dalle COB. I contributi citati precedentemente risolvono il problema della ricostruzione degli *stock* integrando le COB con le informazioni provenienti da ASIA, l'Archivio Statistico delle Imprese Attive curato da Istat a partire da dati Inps. Questo approccio è però nel nostro caso precluso dal fatto che ASIA esclude il settore primario dal proprio ambito di osservazione.

12 Una selezione meno fine e limitata ai macrosettori Ateco 2007 01, 02 e 03 dell'agricoltura e 11, 12 e 13 della manifattura comporterebbe, nelle COB, una differenza di selezione di circa 100 contratti di lavoro su oltre nove milioni nell'arco temporale osservato. Detto altrimenti, sarebbe pressoché ininfluenza.



– per le informazioni relative alla forza lavoro impiegata – all’anno agricolo, che in termini giuridici intercorre tra l’11 novembre di un anno e il 10 del medesimo mese dell’anno successivo. La frequenza di aggiornamento delle COB è giornaliera, ed è pertanto possibile selezionare tutti e soli i contratti di lavoro iniziati prima dell’11 novembre del 2010 e terminati dopo il 10 novembre del 2009, in modo da avere anche piena coincidenza temporale tra COB e Censimento.

#### ↳ Le forme contrattuali

Un ulteriore aspetto – con alcune precisazioni che riguardano parenti e famigliari dei conduttori e che saranno discusse oltre – riguarda le forme contrattuali. All’interno delle COB definiamo “continuative” tutte le forme a tempo indeterminato, *ivi* includendo il lavoro intermittente, in somministrazione, quello ripartito, a domicilio, l’associazione in partecipazione e il contratto di agenzia, qualora siano stipulati, appunto, a tempo indeterminato. Definiamo invece “saltuari” i rapporti di lavoro regolati dai seguenti contratti: a tempo determinato (anche per sostituzione; stagionale e non), tutte le forme di apprendistato, il contratto di inserimento, il lavoro intermittente, in somministrazione, ripartito, a domicilio, le collaborazioni a progetto, il lavoro occasionale, il tirocinio, le borse di lavoro, il lavoro congiunto, le associazioni in partecipazione e i contratti di agenzia<sup>13</sup>.

Secondo i dati COB, all’interno della provincia di Cuneo e nei settori oggetto di indagine, si contano 35.936 rapporti di lavoro insistenti almeno in parte sull’anno agricolo 2009-10. Il Censimento, come messo in luce in precedenza, conta invece 62.427 episodi lavorativi. L’ampia differenza può facilmente essere ricondotta all’inclusione, nel dato censuario, dei conduttori d’azienda che – in quanto tali – nelle COB vengono registrati come datori di lavoro e non come titolari di un rapporto di lavoro all’interno dell’impresa. Sottratti pertanto i conduttori, il totale del dato censuario si riduce a 37.689 posizioni lavorative, vale a dire a un conteggio del 4,9% superiore rispetto a quello ottenuto con le COB. Laddove poi si consideri che, verosimilmente, alcuni parenti e famigliari dei conduttori sono essi stessi contitolari dell’impresa, l’eventuale sovrastima rimanente risulta essere pienamente compatibile con la presenza, nei dati del Censimento, di alcuni rapporti di lavoro di lunghissimo periodo – per costruzione assenti nelle COB – e di almeno parte del lavoro irregolare largamente presente nel settore agroalimentare, anch’esso ovviamente non registrato da un archivio di fonte amministrativa. Lo *stock* di lavoratori del settore agroalimentare della Provincia di Cuneo costruito a partire dalle Comunicazioni Obbligatorie risulta pertanto essere ragionevolmente in linea con il dato desumibile dal VI Censimento Generale dell’Agricoltura.

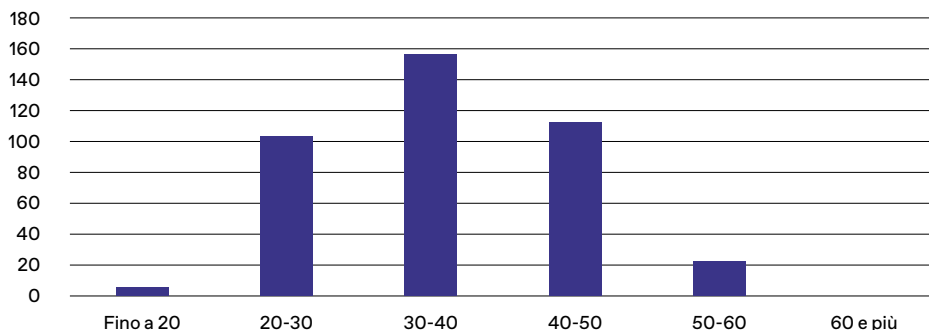
Escludendo dunque i conduttori d’azienda (comunque pochissimi tra i lavoratori extracomunitari) e mettendoci nella prospet-

#### ↳ Cittadinanza dei lavoratori

<sup>13</sup> Alcune forme contrattuali, come il lavoro in somministrazione, possono essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato; il dettaglio delle Comunicazioni Obbligatorie consente di cogliere queste differenze.

tiva dei lavoratori migranti, le COB contano 24.805 contratti di lavoro stipulati con cittadini di Paesi dell'Unione Europea e 11.131 con lavoratori extraeuropei. In questa prospettiva il dato del Censimento appare meno in linea con quello delle COB, poiché misura rispettivamente 33.000 e 4.689 episodi di lavoro. Riteniamo che si possa ragionevolmente escludere la possibilità che i conduttori abbiano un'errata percezione della cittadinanza del lavoratore impiegato, poiché da questa dipendono le specifiche procedure di assunzione. Più plausibile, ma da sottoporre a verifica, è invece la possibilità che una larga parte dei lavoratori extracomunitari assuma una seconda cittadinanza proprio allo scopo di agevolare il proprio ingresso nel mercato del lavoro europeo<sup>14</sup>. Qualora le COB non registrassero l'acquisizione di una seconda cittadinanza (europea), ma questo fatto fosse invece noto – per ovvie ragioni – al conduttore dell'impresa agroalimentare, ecco allora che il numero di episodi lavorativi extraeuropei risulterebbe essere più grande nelle COB.

**Figura 19. Distribuzione per classe di età dei rapporti di lavoro di tipo continuativo osservati nell'anno agricolo 2009-10, lavoratori extraeuropei**



Fonte: elaborazione degli autori su dati COB.

↳ **Classi d'età**

La distribuzione per età (fig. 19), calcolata sommando tutte le posizioni lavorative di tipo continuativo osservabili nelle COB e inattenute da lavoratori extracomunitari, ricalca piuttosto da vicino quella ottenuta dal Censimento (fig. 18) e mostra una prevalenza delle fasce di età centrali, con alcune differenze che potrebbero essere dovute al fatto che le COB includono una parte dei parenti e dei famigliari dei conduttori, che invece il Censimento considera una categoria contrattuale a sé stante. Anche questo aspetto potrebbe infatti inficiare l'ultimo confronto possibile, ovvero quello relativo alla forma contrattuale. Considerando i soli lavoratori extraeuropei, le COB contano 398 rapporti di tipo continuativo e

<sup>14</sup> Proprio nel settore vitivinicolo dell'Albese è noto il caso dei lavoratori macedoni con passaporto bulgaro.

10.709 di tipo saltuario; il Censimento riporta 605 rapporti di tipo continuativo, 4.014 di tipo saltuario e 70 intrattenuti da parenti e familiari del conduttore<sup>15</sup>.

## 2.3 Evoluzione del fenomeno nel periodo 2010-2019

### ↳ Nuovi parametri di analisi

Assumeremo in questo terzo paragrafo un duplice mutamento di prospettiva: da un lato, non conteremo più il numero di contratti di lavoro stipulati all'interno di un anno agricolo, bensì il numero di lavoratori (di "teste" in gergo) di cittadinanza extraeuropea occupati nel settore agroalimentare in alcuni precisi istanti del periodo in esame, vale a dire il 15 dei mesi di marzo, giugno, settembre e dicembre di ciascun anno dal 2010 al 2019<sup>16</sup>. Questa strategia ci permetterà di apprezzare la stagionalità presente nei dati in analisi. Dall'altro, aggiungeremo al dato medio relativo alla provincia di Cuneo i dettagli sui distretti dell'Albese e del Saluzzese, identificati sulla base della lista dei comuni appartenenti ai Centri per l'impiego delle due cittadine (tab. 6).

*Tabella 6. Comuni appartenenti ai distretti dell'Albese e del Saluzzese*

#### Distretto di Alba

Alba, Albaretto della Torre, Arguello, Baldissero d'Alba, Barbaresco, Barolo, Benevello, Bergolo, Borgomale, Bosisia, Bossolasco, Bra, Camo, Canale, Castagnito, Castelletto Uzzone, Castellinaldo, Castiglione Falletto, Castiglione Tinella, Castino, Ceresole Alba, Cerretto Langhe, Cherasco, Cissone, Corneliano d'Alba, Cortemilia, Cossano Belbo, Cravanzana, Diano d'Alba, Feisoglio, Gorzegno, Govone, Grinzane Cavour, Guarene, La Morra, Lequio Berria, Levice, Magliano Alfieri, Mango, Monchiero, Monforte d'Alba, Montà, Montaldo Roero, Montelupo Albese, Monteu Roero, Monticello d'Alba, Narzole, Neive, Neviglie, Niella Belbo, Novello, Perletto, Pezzolo Valle Uzzone, Piobesi d'Alba, Pocapaglia, Priocca, Rocchetta Belbo, Roddi, Roddino, Rodello, San Benedetto Belbo, Sanfré, Santa Vittoria d'Alba, Santo Stefano Belbo, Santo Stefano Roero, Serralunga d'Alba, Serravalle Langhe, Sinio, Sommariva del Bosco, Sommariva Perno, Torre Bormida, Treiso, Trezzo Tinella, Verduno, Zezza D'Alba

#### Distretto di Saluzzo

Bagnolo Piemonte, Barge, Bellino, Brondello, Brossasco, Cardé, Casteldelfino, Castellar, Costigliole Saluzzo, Crissolo, Envie, Frassinò, Gambaasca, Isasca, Lagnasco, Manta, Martiniana Po, Melle, Moretta, Oncino, Ostanta, Paesana, Pagno, Piasco, Pontechianale, Revello, Riffreddo, Rossana, Saluzzo, Sampeyre, Sanfront, Scarnafigi, Torre San Giorgio, Valmala, Venasca, Verzuolo

Fonte: [globallaboraty.it](http://globallaboraty.it)

### ↳ Stagionalità e crescita dei lavoratori extraeuropei

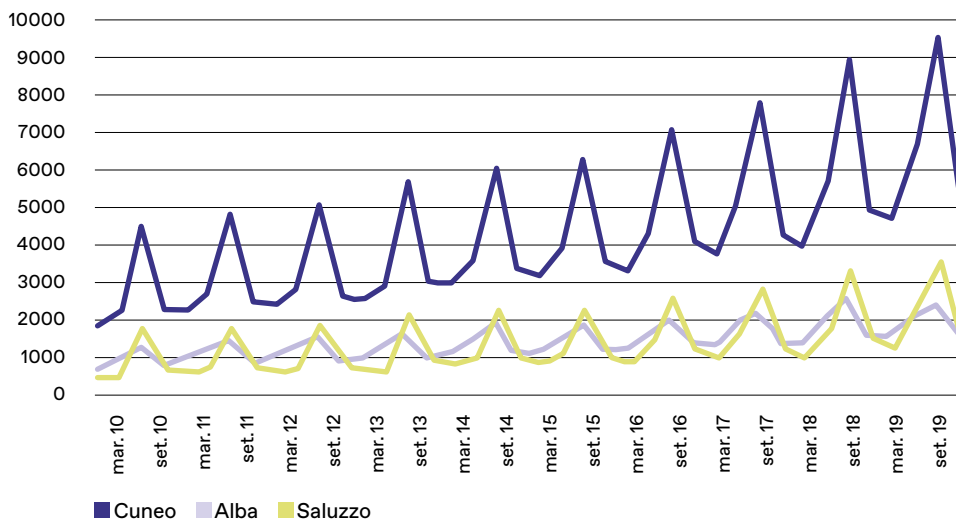
Il numero di lavoratori extraeuropei occupati nel settore agroalimentare della provincia di Cuneo presenta due aspetti princi-

<sup>15</sup> Sommando le 398 posizioni di tipo continuativo e le 10.709 di tipo saltuario, otteniamo 11.107 posizioni lavorative intrattenute da lavoratori extra-UE. Per arrivare alle 11.131 citate sopra, occorre aggiungere 24 posizioni per le quali la forma contrattuale non è definita.

<sup>16</sup> Nel caso di individui con più contratti di lavoro sovrapposti, è stata data la priorità a quello avviato prima.

pali: ha una forte stagionalità – dal punto di minimo a quello di massimo il numero di lavoratori più che raddoppia – ed è in forte crescita: dal mese di dicembre – generalmente il minimo del ciclo stagionale – del 2010 allo stesso mese del 2019 si passa da 2.270 a 5.464 lavoratori; confrontando invece i due picchi più lontani – settembre 2010 e settembre 2019 – la crescita è di oltre 5.000 unità (da 4.515 a 9.568). Nell’arco dei dieci anni presi in esame, pertanto, il numero di lavoratori extraeuropei occupati è pressoché raddoppiato. Il dettaglio relativo ai due distretti di Alba e Saluzzo fa emergere, inoltre, che le loro dimensioni, così come i trend di crescita, sono mediamente paragonabili, mentre la stagionalità appare più spiccata nel Saluzzese (fig. 20).

**Figura 20. Numero di lavoratori extra-UE nella provincia di Cuneo e nei distretti di Alba e Saluzzo**



Fonte: elaborazione degli autori su dati COB.

### 2.3.1. Aspetti demografici: genere, età e cittadinanza

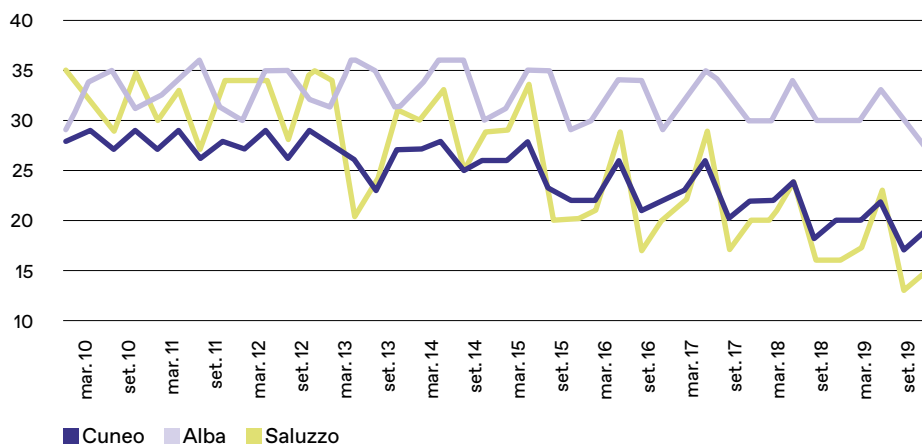
↳ **Genere dei lavoratori stranieri in provincia**

L’andamento della quota di donne (fig. 21) presenta due fasi distinte. Nella prima (2010-2012), la media provinciale è sostanzialmente priva di stagionalità, un risultato dovuto anche alle oscillazioni opposte che si osservano nei distretti di Alba e Saluzzo, dove i massimi si osservano rispettivamente durante l’estate e durante l’inverno<sup>17</sup>. Nella seconda fase (2013-2019), la quota di donne extracomunitarie occupate all’interno della provincia appare complessivamente in declino, con una stagionalità – ora presente e sincronizzata nelle tre aree territoriali – guidata dal mese di giu-

<sup>17</sup> Spostamenti infraprovinciali di donne extracomunitarie potrebbero contribuire a spiegare questo fenomeno.

gno (rispetto a quella complessiva, che invece presenta i propri picchi in settembre; fig. 20), e molto legata alle forti oscillazioni osservabili nel distretto di Saluzzo. Il distretto di Alba, al contrario, oltre a impiegare una quota di donne stabilmente maggiore rispetto alla media provinciale nonché a quella del Saluzzese, esibisce anche oscillazioni più regolari, con una quota di occupazione femminile che cresce nei due mesi estivi; si riscontra inoltre un *trend* di lungo periodo più stabile e apparentemente esente dal declino del lavoro femminile osservabile nel resto della provincia.

**Figura 21. Quota di donne tra i lavoratori extra-UE nella provincia di Cuneo e nei distretti di Alba e Saluzzo**



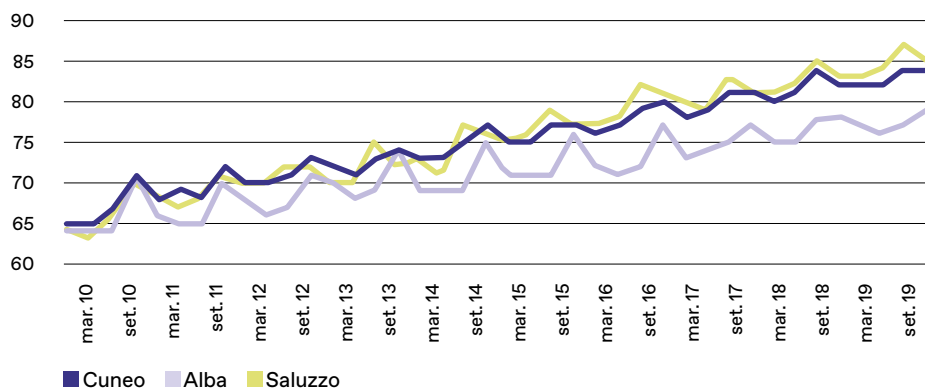
Fonte: elaborazione degli autori su dati COB.

#### ↳ Età dei lavoratori stranieri in provincia

Dal punto di vista dell'età (fig. 22) le oscillazioni stagionali sono decisamente meno marcate, con picchi della quota di *under 40* nella parte finale dell'anno solare, mentre emerge una spiccata tendenza verso un ringiovanimento degli occupati extraeuropei in tutte le aggregazioni territoriali prese in esame: la quota di *under 40* passa dal 64-65% del marzo 2010, a una fascia del 79% (Alba, la più "vecchia" delle aree considerate)-85% del dicembre 2019<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Il dato non è incompatibile con quanto si osservava in precedenza relativamente al calo della quota di giovanissimi (15-24 anni) all'interno della provincia di Cuneo: il *trend* di crescita messo in evidenza nella figura 22, se ne deduce, è guidato dalle classi di età mature (25-39 anni).

**Figura 22. Quota di under 40 tra i lavoratori extra-UE nella provincia di Cuneo e nei distretti di Alba e Saluzzo**



Fonte: elaborazione degli autori su dati COB.

**Tabella 7. Cittadinanza: provincia di Cuneo e distretti di Alba e Saluzzo; fenomeno di attrazione**

Provincia di Cuneo		Distretto di Alba		Distretto di Saluzzo	
Persone con un rapporto di lavoro iniziato nel 2010	Persone con un rapporto di lavoro iniziato a partire dal 2014	Persone con un rapporto di lavoro iniziato nel 2010	Persone con un rapporto di lavoro iniziato a partire dal 2014	Persone con un rapporto di lavoro iniziato nel 2010	Persone con un rapporto di lavoro iniziato a partire dal 2014
Albania (28,5%)	Albania (17,2%)	Macedonia (61,5%)	Macedonia (30,4%)	Albania (45,5%)	Albania (21,7%)
Macedonia (16,0%)	Mali (9,6%)	Albania (9,9%)	Albania (14,8%)	Cina (26,5%)	Mali (16,8%)
Cina (14,7%)	Marocco (9,3%)	Marocco (8,3%)	Marocco (10,5%)	Marocco (7,1%)	Costa D'Avorio (8,7%)
Marocco (9,7%)	India (9,1%)	Cina (5,5%)	Nigeria (7,9%)	Senegal (5,1%)	Senegal (7,8%)
Senegal (7,0%)	Senegal (8,4%)	India (4,6%)	Senegal (7,4%)	Costa D'Avorio (4,4%)	Cina (7,7%)
India (6,5%)	Macedonia (8,1%)	Moldavia (1,2%)	India (6,4%)	India (3,1%)	Marocco (6,5%)
Costa D'Avorio (4,9%)	Costa D'Avorio (7,0%)	Tunisia (1,0%)	Gambia (2,2%)	Ghana (1,1%)	India (6,3%)
Burkina Faso (1,1%)	Nigeria (5,2%)	Egitto (0,7%)	Tunisia (1,8%)	Burkina Faso (1,0%)	Burkina Faso (5,1%)
Mali (1,0%)	Cina (4,1%)	Senegal (0,6%)	Mali (1,7%)	Mali (0,9%)	Gambia (3,7%)
Filippine (0,8%)	Burkina Faso (3,2%)	Brasile (0,6%)	Cina (1,5%)	Nigeria (0,7%)	Nigeria (3,6%)

Fonte: elaborazione degli autori su dati COB.

Note: quota percentuale sul totale degli individui extra-UE nel periodo di riferimento in parentesi.

Per l'analisi della cittadinanza abbiamo adottato una prospettiva leggermente diversa, al fine di rendere conto di un fenomeno, che chiameremo di *attrazione*, che descriveremo meglio in seguito. In primo luogo, abbiamo isolato i rapporti di lavoro avviati nel corso del 2010 e identificato le persone che li hanno intrattenuti<sup>19</sup>. Abbiamo quindi ricostruito la distribuzione della loro cittadinanza, ordinandone la frequenza dalla più alla meno diffusa. La tabella 7, alle colonne 1 (provincia di Cuneo), 3 (distretto di Alba) e 5 (distretto di Saluzzo), mostra i risultati per le prime dieci cittadinanze. Complessivamente, tra gli occupati extra-UE con un rapporto di lavoro iniziato nel 2010 all'interno della provincia di Cuneo, prevalevano i cittadini albanesi (28,5%), seguiti dai macedoni (16,0%) e quindi dai cinesi (14,7%). Restringendo il campo d'indagine al solo distretto di Alba, le cittadinanze più numerose sono Macedonia (61,5%), Albania (9,9%) e Marocco (8,3%), mentre nel distretto di Saluzzo si osservano soprattutto Albanesi (45,5%), Cinesi (26,5%) e Marocchini (7,1%). Questo tipo di descrizione anticipa l'analisi di quella che poco fa è stata definita attrazione. Un interrogativo che ricorre spesso negli studi sulle migrazioni è quello che concerne la capacità dei gruppi di stranieri già presenti sul territorio, e quindi più radicati, di rappresentare un polo di attrazione – o un canale di facilitazione – per l'immigrazione dei propri connazionali. Con i dati a disposizione – le COB – non è possibile studiare direttamente questo fenomeno in termini propriamente demografici. Possiamo però comprendere se la presenza di occupati di una determinata nazionalità possa rappresentare un fattore di attrazione per nuovi occupati della medesima nazionalità. Nelle colonne 2 (provincia di Cuneo), 4 (distretto di Alba) e 6 (distretto di Saluzzo) si trovano le quote delle prime dieci cittadinanze osservate tra gli individui extra-UE che hanno iniziato un lavoro a partire dal 2014 e che non sono mai stati osservati prima nella banca dati. Ovviamente ciò non garantisce che tali individui non fossero già presenti sul territorio (o, a maggior ragione, in Italia) prima del 2010, ma limita fortemente la possibilità di commettere errori di questo tipo. A partire dal 2014, le cittadinanze più diffuse all'interno dei flussi di nuovi lavoratori nella provincia di Cuneo erano l'albanese (17,2%), la maliana (9,6%) e la marocchina (9,3%). Nel distretto di Alba ai primi tre posti si osservano i Macedoni (30,4%), gli Albanesi (14,8%) e i Marocchini (10,5%) mentre nel distretto di Saluzzo si osservano gli Albanesi (21,7%), i Maliani (16,8%) e gli Ivoriani (8,7%). La correlazione tra l'ordinamento delle cittadinanze nel 2010 e quello a partire dal 2014, misurato con l'indice di Spearman, è dell'85,9% per l'intera provincia (*p-value* del test dell'ipotesi nulla di non correlazione: 0,000), del 71,0% nel distretto di Alba (*p-value*: 0,000) e del 77,4% nel distretto di Saluzzo (*p-value*: 0,000). La risposta al nostro interrogativo, limitatamente alla presente ricerca che qui si pone soltanto obiettivi descrittivi, è pertanto positiva: la presenza di cittadini di un

19 Preservando, per ciascun individuo, il criterio di dare la priorità al rapporto di lavoro iniziato prima.

certo Paese extracomunitario costituisce un polo d'attrazione per l'impiego di cittadini dello stesso Paese<sup>20</sup>. In particolare, è evidente una tendenza alla crescita della componente subsahariana dell'occupazione. A livello provinciale, e sempre limitandoci alle dieci cittadinanze più presenti, un terzo degli occupati osservati a partire dal 2014 in avanti proviene da tali regioni (colonna 2). Questa tendenza è molto marcata nel Saluzzese (più del 45%: colonna 6) e molto meno nell'Albese (un quinto circa: colonna 4).

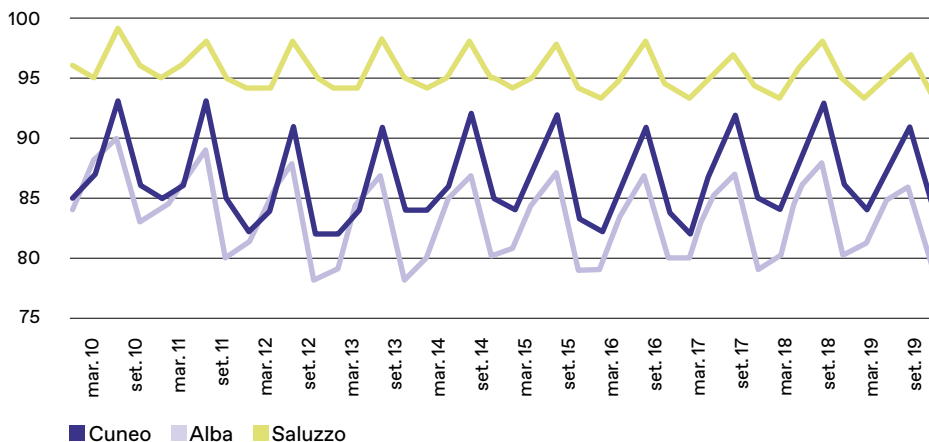
### 2.3.2. Aspetti relativi al rapporto di lavoro: forma di impiego e mansione

↳ **Caratteristiche del lavoro immigrato in agricoltura**

Tre sono gli aspetti che caratterizzano il lavoro dei cittadini extraeuropei nel settore agroalimentare della provincia di Cuneo dal punto di vista della forma d'impiego, qui operativizzata come quota di occupati stranieri con un contratto saltuario sul totale dei lavoratori stranieri del settore agricolo (fig. 23):

- a. la diffusa precarietà, con una quota di lavoro saltuario mai inferiore al 75%, particolarmente spiccata nel distretto di Saluzzo, che esibisce picchi vicini al 100%;
- b. una sostanziale assenza di tendenza all'ampliamento o al ridimensionamento del fenomeno;
- c. una stagionalità piuttosto marcata e sincrona nelle tre aree considerate, con picchi nei mesi di settembre di ciascun anno.

*Figura 23. Quota di saltuari tra i lavoratori extra-UE nella provincia di Cuneo e nei distretti di Alba e Saluzzo*

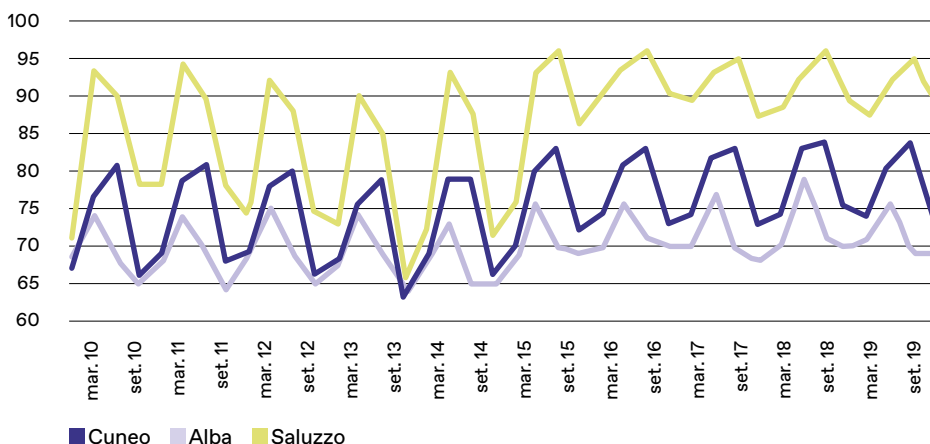


Fonte: elaborazione degli autori su dati COB.

<sup>20</sup> Una misura alternativa di *rank correlation* è data dall'indice di Kendall. Il tau-A (tau-B) vale 68,9% (70,7%) nella provincia di Cuneo, il 53,5% (57,3%) nel distretto di Alba e il 58,3% (62,1%) nel distretto di Saluzzo. In tutti i casi, il *p-value* dell'ipotesi di assenza di correlazione è prossimo allo zero.



**Figura 24. Quota di mansioni di bassa qualifica tra i lavoratori extra-UE nella provincia di Cuneo e nei distretti di Alba e Saluzzo**



Fonte: elaborazione degli autori su dati COB.

#### ↳ Livelli di qualifica e stagionalità

Infine, non sorprende osservare un'altrettanta elevata quota di mansioni poco qualificate (fig. 24)<sup>21</sup>. Nel complesso della provincia di Cuneo, tale quota oscilla tra un minimo del 63% (dicembre 2013) e un massimo dell'84% (settembre 2018 e 2019). A questo livello elevato, si abbina una stagionalità piuttosto marcata, con picchi all'interno della provincia osservati nei mesi di settembre. Rispetto alla media provinciale, il distretto di Alba esibisce quote di lavoro non qualificato leggermente inferiori (si va dal 64% del dicembre del 2011 al 79% nel giugno del 2018) – dovute principalmente a picchi meno accentuati – e una stagionalità che risulta anticipata di un trimestre. Il distretto di Saluzzo mostra invece livelli molto più alti e sempre compresi tra il 71% e il 96% (ma mai più bassi dell'86% a partire dall'estate del 2015), e una stagionalità che tende a spostarsi progressivamente in avanti e a coordinarsi con la media provinciale<sup>22</sup>. Non è un caso che tanto i livelli quanto la ciclicità delle quote di lavoratori con impieghi di bassa qualifica siano coerenti con le quote di occupati aventi impieghi saltuari in tutte le aree prese in esame.

21 Sono state considerate tali tutte le mansioni appartenenti alla classe 8 (lavoro manuale non qualificato) della classificazione CP2011. All'interno delle mansioni mediamente qualificate sono state invece incluse le classi 3 (professioni tecniche), 4 (professioni esecutive nel lavoro d'ufficio), 5 (professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi), 6 (artigiani, operai specializzati e agricoltori) e 7 (conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli). Tra le professioni altamente qualificate compaiono infine legislatori, imprenditori e altra dirigenza (classe 1) e le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (classe 2).

22 All'interno del settore agroalimentare del territorio della provincia, le tre mansioni più diffuse nel 2019 durante la fase di picco del ciclo locale del numero di lavoratori extra-UE, sono quelle di "bracciante agricolo" (codici 8311000 e 8311007, 50,7% del totale dei lavoratori extra-UE occupati), "coglitore di frutti e ortaggi" (codice 8311009, 14,1%) e "manovale agricolo" (codice 8311015, 9%). Nel distretto di Alba si trovano "bracciante agricolo" nel 30,5% dei casi, "manovale agricolo" nel 28,3% e "vendemmiatore" (codice 6412016) nel 9,6%. Nel distretto di Saluzzo compaiono "braccianti agricoli" (78,8%), "raccoglitori a mano di prodotti agricoli" (codice 8311020, 10,6%) e "coglitori di frutti e ortaggi" (2,1%).

Un secondo indicatore collegato alla qualità del lavoro svolto, e dunque alla mansione, è la durata del contratto<sup>23</sup>. All'interno della provincia di Cuneo la durata mediana di un contratto continuativo è di 387 giorni, dunque poco più di un anno; per i contratti saltuari, come è ovvio attendersi, la durata è di gran lunga inferiore e si ferma a due mesi circa (63 giorni per la precisione). Concentrando l'attenzione sul distretto di Alba (Saluzzo), la durata mediana dei contratti continuativi intrattenuti dai lavoratori extra-UE è di 334 (402) giorni, mentre quella dei contratti saltuari è di 128 (60) giorni. Rispetto alla media provinciale, dunque, la differenza distrettuale principale riguarda l'Albese, dove i contratti saltuari sono, per così dire "un po' meno saltuari", evidenziando una durata mediana doppia (quattro mesi contro due) rispetto sia al complesso della provincia di Cuneo, sia al distretto di Saluzzo. L'altra differenza, ovvero i contratti continuativi più brevi ad Alba rispetto al Saluzzese, risulta decisamente più contenuta e potrebbe essere non significativa, oltre che in senso economico, anche in senso statistico.

Incrociando le due dimensioni di mansione e durata dei contratti, otteniamo poi i risultati riassunti dalla tabella 8. Nel complesso della provincia sembrerebbe non esserci alcun nesso tra durata dei contratti e livello della qualifica, correlazione che però emerge concentrando l'attenzione sui distretti.

Per i contratti continuativi vediamo che le due dimensioni sono correlate positivamente, ovvero al crescere della qualifica cresce anche la durata del contratto. Diverso è il caso invece per i contratti saltuari: la correlazione positiva tra livello della qualifica e durata rimane confermata all'interno del distretto di Saluzzo, mentre diventa negativa nel distretto di Alba e, in media, nel territorio dell'intera provincia. Nel Saluzzese, come è lecito attendersi, tale correlazione è positiva – al crescere della qualifica, aumenta anche la durata – e riguarda sia i contratti continuativi che quelli saltuari. Nell'Albese la correlazione è negativa per i contratti saltuari (quelli di bassa qualifica durano cinque mesi, quelli di qualifica intermedia meno di due), ed è di nuovo assente per ciò che concerne i rapporti di tipo continuativo.

23 Per il calcolo della durata abbiamo escluso i contratti a tempo indeterminato non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2019, ovvero l'ultimo giorno di osservazione della banca dati. Si rammenta inoltre che la banca dati delle COB esclude, per costruzione, i contratti di lavoro avviati prima dell'inizio del periodo di osservazione e non ancora terminati alla sua fine. In generale, pertanto, la durata dei contratti di lavoro – in particolare per ciò che riguarda i contratti a tempo indeterminato – è sottostimata. Tuttavia, data l'elevata mobilità del lavoro migrante – come messo in luce e discusso nel paragrafo 2.2 – riteniamo che la distorsione sia in questo specifico contesto trascurabile. A ulteriore contenimento dell'eventuale distorsione – derivante in generale dall'inclusione dei valori estremi della distribuzione – abbiamo scelto di usare la mediana e non la media come indicatore statistico di posizione.

**Tabella 8. Durata mediana dei contratti di lavoro, per area, qualifica e tipo di contratto**

Area		Provincia di Cuneo		Distretto di Alba		Distretto di Saluzzo	
Mansione		Media	Bassa	Media	Bassa	Media	Bassa
Contratto	Continuativo	396	370	333	339	502	277
	Saltuario	59	63	52	152	145	57

Fonte: elaborazione degli autori su dati COB.

### 2.3.3. Persistenza territoriale dei lavoratori extracomunitari

↳ **Bassa intensità di capitale umano e mobilità**

Un aspetto specifico legato alla conservazione delle competenze create sul territorio riguarda la permanenza della forza lavoro extra-UE nella provincia di Cuneo. Uno dei rischi che i datori di lavoro del comparto agroalimentare, ma non solo, corrono nell'utilizzo di forza lavoro molto mobile, è che questa – dopo aver acquisito competenze rivendibili sul mercato – possa migrare nuovamente alla ricerca di condizioni lavorative migliori. Se ciò è perfettamente razionale e legittimo dal punto di vista dei lavoratori, certamente rappresenta un rischio per gli imprenditori dell'agroalimentare, di fronte al quale questi potrebbero reagire sottoinvestendo nella formazione di competenze e convergendo verso tecniche di produzione a bassa intensità di capitale umano.

Per studiare questo fenomeno abbiamo selezionato i lavoratori extra-UE impiegati nel comparto agroalimentare della provincia di Cuneo nella fase di picco stagionale dell'anno iniziale della serie storica considerata – precisamente al 15 settembre del 2010 – e ci siamo chiesti se e dove lavorassero quegli stessi individui uno, cinque e nove anni più tardi, ovvero rispettivamente al 15 settembre del 2011, del 2015 e del 2019. Sebbene non siamo in grado di individuare i soggetti ancora presenti sul territorio, ma non occupati negli anni successivi (oppure, al contrario, gli inoccupati del 2010 già presenti e poi occupati alle date successive), questo esercizio ci consente di apprezzare le potenzialità della banca dati longitudinale delle COB e, nel caso specifico, la possibilità di monitorare gli individui nel tempo.

**Tabella 9. Persistenza territoriale dei lavoratori extra-UE nel comparto agroalimentare della provincia di Cuneo**

	2011					2015					2019					
	Cuneo	Piemonte				Altro	Cuneo	Piemonte			Altro	Cuneo	Piemonte		Altro	
		Totale	Cuneo					Totale	Alba	Saluzzo			Totale	Alba		Saluzzo
			Totale	Alba	Saluzzo											
Alba	81,3	76,4	75,1	0,4	18,7	70,2	62,9	60,8	0,5	29,8	59,6	51,5	48,7	0,5	40,4	
Saluzzo	70,1	67,0	0,8	62,7	29,9	53,6	49,3	1,0	42,5	46,4	46,8	41,7	1,1	32,9	53,2	

Fonte: elaborazione degli autori su dati COB.

Note: "Altro" comprende tutte le destinazioni diverse da un impiego in Piemonte, e pertanto anche l'inoccupazione (indipendentemente dall'area), l'occupazione in altre aree d'Italia o d'Europa, il decesso.

Sulle righe della tabella 9 si leggono le aree "di partenza" (ovvero quelle osservate nel 2010). Le colonne sono distinte in tre pannelli verticali diversi, uno per ciascun anno "di destinazione" (2011, 2015, 2019). All'interno di essi, le aree geografiche di destinazione sono a un primo livello distinte in "Altro" (che comprende diversi stati occupazionali: l'inoccupazione, indipendentemente dall'area geografica, l'occupazione in un'area diversa dal Piemonte e il decesso) e "Piemonte", che indica un'occupazione (indipendentemente dal settore) all'interno della regione. A un secondo livello, all'interno della regione, si identificano gli impieghi nella provincia di Cuneo e, a un terzo livello, quelli nei due distretti di Alba e Saluzzo. Tutti i numeri riportati in tabella sono percentuali rispetto al totale degli occupati extracomunitari del settore agroalimentare rilevati a settembre 2010.

#### ↳ Scarsa permanenza in provincia

Due sono i risultati principali che emergono dall'analisi dei dati. Da un lato, la capacità del territorio di trattenere la forza lavoro migrante cala vistosamente nel tempo. Considerando l'intera provincia, dopo un anno dall'osservazione iniziale un quarto degli occupati extra-UE del comparto agroalimentare non è più occupato all'interno della regione Piemonte e soltanto il 70,3% risulta ancora occupato all'interno della provincia. Tale "persistenza" territoriale scende al 55% dopo cinque anni per ciò che riguarda la provincia (59,9% se allarghiamo l'ambito alla regione) e al 46,8%

(53% al livello regionale) dopo nove anni. Lo stesso *pattern* temporale, sebbene su livelli diversi, emerge anche all'interno dei due distretti. Dall'altro lato però, dal confronto di questi ultimi si denota chiaramente che Alba ha una capacità (interesse?) di trattenere il lavoro extracomunitario decisamente superiore a Saluzzo. Dopo un anno, i migranti di Alba ancora occupati all'interno del distretto sono il 75,1% , dopo cinque anni il 60,8% , e dopo nove anni il 48,7% mentre nel distretto di Saluzzo sono il 62,7% dopo un anno, il 42,5% dopo cinque anni e il 32,9% dopo nove anni.

# IL SETTORE ORTOFRUTTICOLO E IL DISTRETTO DI SALUZZO



Il presente capitolo è dedicato a un approfondimento qualitativo sulla presenza immigrata nel settore ortofrutticolo del Saluzzese. Il capitolo utilizzerà l'evidenza aneddotica per descrivere alcuni aspetti critici del lavoro nel settore agricolo. Consapevoli del grado di parzialità di questo approccio, al tempo stesso riteniamo utile fornire al lettore alcune specifiche esperienze che sono fondamentali per comprendere la complessità del fenomeno. Il primo paragrafo descrive le trasformazioni del settore negli ultimi dieci anni: introduzione di nuove colture, allungamento della stagionalità, cambiamento delle dimensioni aziendali, scarso ricambio generazionale nella proprietà e aumento dei costi di produzione. Nel secondo paragrafo si delineano le caratteristiche della manodopera immigrata impiegata nel settore, ponendo attenzione ai cambiamenti nelle provenienze e nelle condizioni giuridiche (aumento di subsahariani richiedenti asilo e rifugiati e diminuzione di migranti estereuropei) e alla periodicità dei contratti, distinguendo tra lavoratori fissi, stagionali di breve periodo e stagionali di lungo periodo. Il terzo paragrafo è dedicato alla descrizione delle modalità di reclutamento e di impiego dei lavoratori, evidenziando alcune criticità, quali la scarsa efficacia dei canali formali di incontro tra domanda e offerta e la diffusione di aree di lavoro grigio. Il quarto paragrafo affronta ulteriori dimensioni della vita dei lavoratori migranti nel Saluzzese, quali le condizioni legali, l'abitare, i sistemi di trasporto verso i luoghi di lavoro e l'accesso ai servizi. Si tratta di dimensioni tra loro strettamente interconnesse che, se riconosciute e affrontate con adeguate misure, concorrono in maniera determinante al benessere e all'equo trattamento dei lavoratori.

## 3.1 Trasformazioni delle attività produttive locali e inserimento di lavoratori stranieri

### ↳ Nuove colture

Nel Saluzzese si sta assistendo a importanti cambiamenti nel settore agricolo, che si rispecchiano anche nelle trasformazioni dei profili dei lavoratori migranti impiegati.

Un primo aspetto importante riguarda l'introduzione di nuove coltivazioni, come i mirtilli, e sta aumentando la presenza di alcune nuove varietà di mele, che comportano un allungamento della stagionalità. Viceversa si sta progressivamente abbandonando la coltivazione della pesca, così come in parte il kiwi. Questi cambiamenti sono ben rispecchiati dalla modifica delle superfici destinate alle varie colture, sia a livello regionale sia, più in dettaglio, a livello saluzzese: il pesco in regione dai 3.687 ettari del 2012 è passato ai soli 1.609 del 2019; nel territorio di Saluzzo si è passati da 393 ettari a 109 ettari. Il kiwi, dal picco regionale di 5.392 ettari del 2012 è passato al minimo di 3.591 del 2019; a Saluzzo si è passati da 366 a 252. Il melo è in continua crescita, passando dai 5.196 ettari del 2012 ai 6.493 del 2019 e, a Saluzzo, da 282 a 420 ettari.

↳ **Stagionalità e tecniche di raccolta**

Questo significa che, mentre un tempo i picchi di raccolta si verificavano tra luglio e ottobre, ora il raccolto inizia a maggio (con i piccoli frutti), tra luglio e agosto si registra un calo di produzione (per la diminuzione della coltura delle pesche), a settembre vi è nuovamente un aumento (legato alla produzione di mele), si diminuisce ancora a ottobre (per la riduzione della coltura dei kiwi), ma si allunga la stagione fino a novembre, grazie all'introduzione di mele tardive. Inoltre, sono state introdotte nuove tecnologie come le reti antigrandine, la cui installazione inizia già ad aprile.

↳ **Nuove mansioni**

Le pressanti richieste del mercato spingono a dover svolgere alcune mansioni che prima non erano ritenute centrali, come per esempio il diradamento degli alberi da frutto. Il diradamento, durante la fioritura, è importante per aumentare le dimensioni del frutto e dunque la sua appetibilità dal punto di vista commerciale. Queste variazioni richiedono due tipologie di manodopera, come si vedrà più in dettaglio in seguito: una manodopera non qualificata per i picchi della raccolta e una manodopera con maggiore qualificazione per il resto dell'anno, per lavori quali la potatura, il diradamento, la manutenzione e l'utilizzo di nuovi macchinari agricoli.

↳ **Nuove dimensioni aziendali**

Un secondo aspetto da sottolineare è che si stanno modificando le dimensioni aziendali e gli assetti proprietari. Le più penalizzate, in questo momento storico, sono le aziende di medie dimensioni. Molte di esse hanno dovuto ridefinire la propria tipologia di produzione, anche in seguito all'aumento dei costi di produzione e alla riduzione dei pagamenti corrisposti da parte della grande distribuzione:

*Nell'azienda dove lavoro abbiamo tagliato tutti gli alberi di pesco, perché erano ormai vecchi e perché le pesche ora vengono pagate dieci centesimi al chilo. I padroni le lasciavano marcire sulla pianta, perché era più costoso pagare i raccoglitori che vendere le pesche. Al loro posto abbiamo messo mele estive, di altra qualità. Per questo è diminuito molto anche il numero di lavoratori. Nel 2005, quando sono arrivato, in azienda c'erano dieci lavoratori, adesso siamo solo quattro.*

P., lavoratore

La previsione di diversi esperti intervistati è che nel medio periodo si verificheranno due fenomeni: le aziende medie si ridimensioneranno, tornando a una dimensione poco più che familiare, o si affermeranno i grandi produttori, quelli in grado di fronteggiare le altalenanti variazioni dei prezzi e della domanda. Anche perché le grandi aziende saranno le uniche a poter fronteggiare investimenti legati alla meccanizzazione delle varie fasi produttive e sostenere l'orizzonte di sopravvivenza in un mercato globalizzato:

*Girando per le fiere internazionali si osserva come molti nostri concorrenti europei optino per l'automazione anche nei processi più complicati come la potatura, per le mele e per i piccoli frutti. Per le coltivazioni ad alto valore aggiun-*



↳ Inadeguato  
rinnovamento  
generazionale

*to, come il mirtillo o i lamponi, il problema della manodopera è maggiore, perché ce ne vuole tanta. Tutti i grandi gruppi passeranno all'automazione, ma i più piccoli non ne sono in grado.*

S., imprenditore

Un terzo aspetto, fortemente accentuato, è l'invecchiamento dei proprietari delle aziende, non sempre compensato da un rinnovamento generazionale. Il dilemma di molti produttori è dunque se affittare le terre o se trasferire il controllo della proprietà a persone esterne alla famiglia. Entrambe le opzioni appaiono svantaggiose per i proprietari, che continuano a mantenere il controllo finché possibile, ma con crescenti difficoltà. Il valore del terreno agricolo nel Saluzzese è inoltre molto alto e, al venir meno dei proprietari più anziani, è probabile che i famigliari si troveranno in difficoltà nel tenere unita la proprietà:

*Ogni venti anni un'azienda deve ricomprare terreno. Quando per esempio un fratello muore, si cerca di non vendere al di fuori della famiglia per mantenere il capitale, ma è molto difficile. Siamo in un momento di transizione complicato, di cui non sappiamo prevedere gli esiti.*

P., imprenditore

↳ Aumento del costo  
del lavoro

A tutti questi aspetti si unisce il costo del lavoro che diventa sempre maggiore, come emerge da queste due testimonianze, la prima di un lavoratore e la seconda di un imprenditore:

*Il problema degli agricoltori è il costo del lavoro. A fronte di 40 euro in busta paga al dipendente, pagano 40 euro di tasse. Non conviene e per questo le aziende vanno sempre peggio. Anche per questo motivo devono negoziare i salari con noi lavoratori. Vuoi più giorni riconosciuti in busta paga ma pagati meno, o meno giorni e pagati di più? Io, come lavoratore, ho bisogno dei giorni in busta paga e quindi accetto anche cinque euro all'ora.*

P., lavoratore

*La nostra offerta di lavoro non è appetibile. Io ho avuto un gruppo di lavoratori romeni per sette anni e poi hanno deciso di andare in Germania. L'inghippo è che l'Italia non è più concorrenziale. Se in Germania il contributo previdenziale che l'azienda paga è la metà di quello italiano, è chiaro che la paga in Italia è ridotta. Non riusciamo a dare bonus al lavoratore, non c'è la forza per farlo. I costi ci massacrano e in più il nostro prodotto non è pagato il giusto sui mercati. I costi incidono sulla competitività e quindi, per essere onesti, prendiamo i lavoratori che si accontentano di quello che possiamo offrire.*

M., imprenditore

↳ **Obsoleto politiche del lavoro**

Alcuni produttori lamentano anche politiche del lavoro fortemente penalizzanti, con una contrattazione collettiva che talvolta segue regole definite obsolete e lontane dall'andamento dei mercati:

*Il Sistema Paese va visto anche dall'interno, la contrattazione collettiva è vecchia di 40 anni; non c'è flessibilità contrattuale. C'è sempre aumento contrattuale sulla retribuzione, nonostante la recessione di settore. Siamo paragonati all'industria che, tra l'altro, non ha il problema dell'alloggio del personale. Nella nostra azienda abbiamo 60 persone e il Comune ci chiede perfino una fidejussione per lo smaltimento dei container abitativi, che è davvero una bella cifra!*

S., imprenditore

↳ **Determinazione del prezzo**

I produttori, inoltre, evidenziano la difficoltà di rispondere alle richieste dalla grande distribuzione. Non è possibile fissare i prezzi della frutta con il dovuto anticipo, e questo va a discapito di una corretta programmazione della produzione:

*Noi produciamo secondo la regola della 'futura determinazione di prezzo'. Le cooperative, a cui conferiscono moltissimi agricoltori del Saluzzese, vendono alla grande distribuzione, tolgono le spese vive e poi quello che rimane si redistribuisce tra i soci. Gli agricoltori conferiscono sul prezzo da determinare, perché i magazzini hanno già virtualmente venduto prima ancora che sia fissato il prezzo. Questa è una stortura di settore, i prodotti che produciamo diventano commodities e la territorialità non è valore aggiunto, soprattutto per quello che produciamo qui nel Saluzzese: le pesche, i kiwi e le mele.*

S., imprenditore

## 3.2 Chi, come, quando?

I bacini della manodopera agricola nel Saluzzese sono in gran parte esterni al territorio. Come si è visto, le aziende non possono più contare sulle risorse interne alla famiglia, come facevano un tempo. La popolazione autoctona attiva in agricoltura è invecchiata e, soprattutto, sono aumentate le superfici coltivate e dunque la necessità di manodopera durante i picchi della raccolta.

*La storia saluzzese negli ultimi anni ha sempre vissuto di flussi, tempi addietro erano gli Italiani del Sud; poi si è diffuso il lavoro stagionale tra gli studenti e i pensionati. Negli anni '90 sono arrivati in massa gli Albanesi, poi ci sono stati i Polacchi, che venivano ospitati nei container; in questo ultimo periodo si è affermato il flusso di origine africana.*

D., imprenditore

## ↳ Flussi e provenienza della manodopera

La fotografia dei lavoratori immigrati nel settore agricolo saluzzese ci è già stata restituita nell'approfondimento quantitativo. Come emerge dai dati forniti dall'Osservatorio regionale, relativi ai contratti stipulati nei Centri per l'Impiego di Cuneo, Saluzzo e Savigliano, vi è un aumento significativo di lavoratori africani negli ultimi anni, con un forte incremento tra 2018 e 2019 (da 2.101 nel 2018 a 3.404 nel 2019). Nel periodo di massimo impiego, tra giugno e settembre 2019, sono stati stipulati 4.603 contratti a migranti di origine africana (43% del totale dei contratti in quel periodo). Non significa che lavoratori con altre provenienze siano scomparsi, ma la loro presenza si è ridimensionata. I lavoratori albanesi, che nel 2010 rappresentavano il 47,7% di quanti avevano stipulato il loro primo contratto, nel 2014 sono scesi al 23,4% del totale.

## ↳ Manodopera albanese

Nel Saluzzese si osserva infatti una presenza storica di cittadini albanesi, arrivati a partire dai primi anni '90 dalle città del Nord dell'Albania, in particolare da Scutari. La maggioranza di loro ha iniziato a lavorare dal settore agricolo per poi passare ad altri settori. Oggi sono inseriti in molti ambiti lavorativi, soprattutto nell'edilizia e nel settore della cura. Parte di questi lavoratori è entrata, ed entra tutt'ora, in Italia come stagionale utilizzando i decreti flussi, rimane nel Saluzzese da aprile fino a ottobre e poi ritorna in inverno nel Paese d'origine.

## ↳ Manodopera cinese

Anche i lavoratori cinesi sono una presenza importante, impiegata soprattutto nella raccolta dei piccoli frutti. In questa collettività si contano diverse donne, spesso arrivate per ricongiungimento familiare, che lavorano nei magazzini e nelle celle frigorifere. Queste mansioni sono più continuative ma sono anch'esse caratterizzate da picchi stagionali.

*In generale questi lavoratori, e queste lavoratrici, rimangono a vivere nel Saluzzese anche quando non sono impiegati in agricoltura, anche perché fanno parte di comunità da tempo insediate nella zona.*

G., operatore sociale

## ↳ Status giuridico dei lavoratori

La condizione dei lavoratori è legata in primo luogo al loro status giuridico. Le COB non riflettono adeguatamente questo dato. Ma questo aspetto emerge da altre banche dati, come per esempio quella del progetto *Presidio*, in cui sono censiti i lavoratori migranti che hanno avuto accesso ai servizi predisposti dalla Caritas (Caritas Italiana, 2018). Questi dati rivelano come, dal 2015, sia aumentata tra i lavoratori la presenza di titolari di protezione umanitaria, sussidiaria e internazionale, oltretutto di richiedenti asilo. Nel 2017, il 39% dei lavoratori registrati nella banca dati del progetto aveva il permesso umanitario, il 20% la protezione sussidiaria, il 18% era richiedente asilo, mentre solo il 6% aveva un permesso per motivi di lavoro autonomo, subordinato e in attesa di occupazione e il 2% aveva un permesso per asilo politico. Lo status giuridico ha importanti conseguenze sul piano lavorativo,

## ↳ Background dei lavoratori migranti

e lo avrà sempre di più per effetto della normativa vigente, che impedisce il rinnovo dei permessi umanitari in scadenza e rende estremamente complessa la conversione da permessi umanitari in permessi per lavoro subordinato.

Analizzando più nel dettaglio le caratteristiche della manodopera migrante e chiedendoci quali siano i percorsi di mobilità territoriale, le esperienze lavorative pregresse e le progettualità future si nota che una parte della manodopera agricola è costituita da lavoratori con una notevole anzianità migratoria in Italia, approdati tardivamente a questo settore, per effetto della crisi economica degli ultimi anni. Si tratta di lavoratori espulsi da altri settori lavorativi, come quelli dell'industria pesante o della logistica. Per esempio M., un giovane originario del Mali, è arrivato in Italia nel 2006, a Brescia, dove ha iniziato a lavorare in una fabbrica metalmeccanica. In seguito alla crisi del 2010 ha perso il lavoro e si è spostato nel nordovest dove ha iniziato a lavorare in agricoltura. È riuscito a ottenere la carta di soggiorno e ora alterna le stagioni di raccolta a Saluzzo, da maggio a novembre, al ritorno annuale in Mali, dove vive tutta la sua famiglia.

Altri lavoratori, invece, anch'essi con una certa anzianità migratoria, finito il periodo della raccolta rimangono sul territorio saluzzese svolgendo altre attività. Queste persone dispongono di soluzioni abitative autonome e, grazie al lavoro agricolo, riescono spesso ad accumulare giornate sufficienti per maturare i sussidi di disoccupazione, ricominciando a lavorare in agricoltura all'inizio della stagione seguente.

## ↳ Lavoratori dai Centri di accoglienza

Vi è poi una quota consistente di lavoratori migranti che proviene da percorsi di accoglienza in Piemonte o in altre parti d'Italia. Queste persone spesso non hanno svolto altri lavori nel nostro Paese e si trovano al loro primo impiego. A., originario della Guinea, è arrivato nel 2017 a Cosenza, dove ha vissuto per quasi due anni in un grande centro di accoglienza, con altri 100 giovani. Appena ottenuto il permesso umanitario, secondo la normativa, è stato espulso dall'accoglienza, ritrovandosi senza una sistemazione abitativa né un lavoro; ha così deciso di raggiungere un connazionale che già da tempo si trovava in Piemonte, a Saluzzo. Ci sono molti altri casi simili al suo. Parecchi di questi migranti lamentano il fatto che i progetti di accoglienza non abbiano previsto alcuna forma di accompagnamento al lavoro e li abbiano abbandonati a loro stessi. Si fa notare che, in riferimento all'inserimento lavorativo, alcuni servizi per i richiedenti asilo sono venuti a mancare a causa dell'entrata in vigore nell'ottobre 2018 del decreto n. 113 del 4 ottobre 2018 (soprannominato "decreto sicurezza"). Il nuovo schema di capitolato seguito dalle Prefetture per le procedure di affidamento ha individuato i servizi, limitandoli a quelli essenziali alla persona, escludendo, tra gli altri, l'alfabetizzazione, l'orientamento al lavoro e la formazione professionale<sup>24</sup>.

24 Il decreto immigrazione, approvato il 5 ottobre 2020, pur abolendo o rivedendo diverse norme contenute nei decreti Salvini, ha mantenuto la distinzione tra servizi di primo livello, a cui hanno accesso i richiedenti asilo, e servizi di secondo livello, destinati ai titolari di protezione, che includono l'orientamento al lavoro e la formazione professionale.

In questa prospettiva, il Saluzzese ha assunto una certa notorietà in Italia, come bacino di lavoro accessibile a tutti. I migranti arrivano attraverso il passaparola, come testimonia questo giovane lavoratore del Mali:

*Le persone continuano ad arrivare e lo faranno anche in futuro, nonostante tutto. Perché in fondo il lavoro qua c'è e per certi aspetti è meglio che in altre parti d'Italia. I fratelli questo lo sanno; poi vedono me, quando torno a Napoli, con un po' di soldi in tasca e mi chiedono dove sono stato. Qui se lavori venti giorni di seguito, anche se lavori come un mulo e stai in una tenda, puoi mettere da parte 800 euro. Cosa impossibile in Campania o in Sicilia.*

L., lavoratore

### ↳ Mappatura della mobilità stagionale

Alla fine della stagione agricola a Saluzzo i migranti che non rimangono sul territorio intraprendono vari percorsi. Una parte di loro si sposta nel Sud, a Rosarno, a San Ferdinando, a Foggia, o nel Casertano, qualcuno va in Sicilia. Sono stati registrati anche casi di lavoratori che sono andati in Spagna o a Malta, dove hanno lavorato in edilizia. Non vi sono evidenze di pendolarismo lavorativo verso altri importanti distretti dell'ortofrutticolo, come per esempio verso il Nord Est italiano. Queste traiettorie sono state ricostruite in particolare a partire dai dati del progetto *Presidio* e confermate dalle nostre interviste qualitative, ma, come hanno sottolineato gli operatori della Caritas, uno degli obiettivi di futuri (e auspicabili) progetti di ricerca-azione integrati sul piano nazionale sarebbe proprio quello di mappare e fare emergere eventuali forme di mobilità lungo direttrici non ancora sufficientemente chiare (intervista a R., operatrice sociale).

Esiste dunque una diffusa mobilità sull'asse Nord - Sud Italia, in cui si alternano lavori differenti tra diverse località e in diversi periodi dell'anno. Il maliano L., per esempio, viene a Saluzzo in primavera e vi rimane fino all'autunno, quando torna nel Napoletano.

*Io in inverno ritorno al caldo. Lì ho la mia famiglia e spendo i miei risparmi, o faccio altri lavoretti in nero, come consegna di pizze a domicilio, o acquisto di merce nei mercati all'ingrosso e poi vendita porta a porta nei quartieri, quello che una volta veniva chiamato vucumprà. Sono in tanti a fare come me.*

L., lavoratore

Le strategie di mobilità si basano dunque su valutazioni molto pragmatiche. In alcuni luoghi è più facile trovare lavoro, ma si devono considerare anche altri costi. Un lavoratore della Guinea ci ha raccontato, per esempio, come in Spagna si trovi facilmente lavoro perché vi sono buoni intermediari ma non sempre le condizioni retributive sono vantaggiose come ci si aspetterebbe.

*Sono arrivato in Spagna, lì la paga è di 6 euro all'ora, ma 2 euro vengono direttamente trattenuti da chi ti ha trovato il lavoro. Per questo sono stato solo un mese e poi sono tornato qui a Saluzzo.*

K., lavoratore

Per molti migranti, la mobilità territoriale per lavoro è condizionata, in modo particolare in questo momento storico, dalla possibilità di rinnovare i documenti. Mentre, nel passato, diversi lavoratori si spostavano laddove erano sicuri di avere un guadagno, anche se in nero, oggi preferiscono non spostarsi più perché, non avendo la sicurezza di un contratto, rischiano di finire nell'illegalità amministrativa. Questo li porta a rimanere fissi sul territorio, anche accettando condizioni contrattuali molto penalizzanti.

*Questo è stato uno degli effetti perversi del decreto Sicurezza. Da un lato ha ridotto in parte forme di lavoro nero. Dall'altro i richiedenti asilo pur di avere un contratto, sono disposti ad accettare qualsiasi condizione, perché hanno il terrore di non poter rinnovare i permessi.*

R., operatrice sociale

#### ↳ Abbandono della stagionalità

Vi è infine una quota di migranti che, dopo aver lavorato per lungo tempo in agricoltura nel Saluzzese come stagionali, rimangono nel settore agricolo, ma abbandonando la stagionalità. Questo passaggio corrisponde a un cambiamento di mansioni, per esempio da raccoglitori a magazzinieri. Tale fenomeno è ancora poco presente tra i lavoratori subsahariani, mentre è più evidente tra i lavoratori albanesi o nordafricani. Il caso del signor P. è esemplare: arrivato da Scutari nel 2006, nell'ambito della quota fissata dal decreto flussi stagionali<sup>25</sup>, ha lavorato per anni per la stessa azienda, da giugno a ottobre, tornando in Albania nei periodi invernali. Nel 2015 ha deciso di stabilizzarsi in Italia, concretizzando poi il ricongiungimento con i figli adolescenti e la moglie.

*Dalla sola raccolta sono passato anche alla potatura e alla manutenzione dei macchinari, in inverno. In questo periodo io sono da solo in azienda, mentre in primavera arrivano altri quattro lavoratori albanesi – tutti miei parenti o conoscenti – e nel picco di luglio arrivano anche stagionali africani. Per ora ho il permesso di soggiorno per lavoro a tempo determinato, da rinnovare annualmente.*

<sup>25</sup> Il decreto flussi è un provvedimento con il quale il governo italiano stabilisce ogni anno le quote di ingresso dei cittadini stranieri non comunitari che possono entrare in Italia per motivi di lavoro subordinato, autonomo e stagionale. Tale decreto è stato approvato con cadenza annuale dal 2001, in base alla Legge n°40/1998 (la cosiddetta legge Turco-Napolitano). Il 7 luglio del 2020, con forte ritardo, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto che fissa le quote dei lavoratori stranieri per l'anno 2020. Il decreto ha previsto, come gli anni passati, 18.000 quote riservate all'ingresso per lavoro stagionale. Queste quote sono riservate a specifiche nazionalità, che nel 2020 risultano essere: Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Erzegovina, Repubblica di Corea, Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Ghana, Giappone, India, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina. Si tratta delle stesse provenienze rispetto al 2019, con l'aggiunta di cittadini bengalesi, pakistani e salvadoregni.

*Vorrei davvero ottenere la carta di soggiorno per me e la mia famiglia, ma devo avere un CUD di 17.000 euro all'anno e non riesco a ottenerlo.*

P., lavoratore

#### ↳ Prospettive lavorative

Per questi lavoratori si presentano dunque altre problematiche, in particolare quella della conversione del permesso da lavoro dipendente a soggiorno di lungo periodo.

Dall'analisi delle prospettive dei lavoratori intervistati emerge un comune denominatore, trasversale a stagionali e non stagionali e alle differenti anzianità di impiego nel settore. Il lavoro in agricoltura non è scelto per vocazione e la maggioranza dei lavoratori ambisce a spostarsi in altri settori.

*Io vorrei fare il carpentiere o il saldatore. Ho seguito anche un corso di specializzazione. Perché il lavoro in fabbrica è molto meglio della campagna! Sei sempre dentro, al chiuso, hai maggiori garanzie. La campagna è faticosa.*

P., lavoratore

*In generale il lavoro agricolo non è una scelta, ma un bisogno. Nessuno di noi sognava di lavorare nei campi. Rimaniamo a fare questo lavoro finché non abbiamo altro. Io in Guinea guidavo le ruspe, qua non ho la patente, ma vorrei fare un corso di specializzazione e tornare a fare quello, anziché raccogliere le mele.*

K., lavoratore

*Io non vorrei continuare a fare questo lavoro, anche perché ho seri problemi con la colonna vertebrale e il medico mi ha detto che raccogliere non va bene per la salute. Ma non ho alternative e ogni anno lo faccio lo stesso. Quando arriva il momento, contatto il mio datore e vedo se ha bisogno di me.*

L., lavoratore

#### ↳ Ringiovanimento della forza lavoro

Ciò che si osserva è una tendenza al ringiovanimento della forza lavoro nelle mansioni agricole meno qualificate e questo, come si è visto, dipende dall'arrivo massiccio di stagionali subsahariani. I lavoratori di altre provenienze, in particolare marocchini e albanesi, sono mediamente più anziani. Per questi lavoratori la difficoltà di uscire dal settore agricolo ed entrare in altri settori è legata alla loro età anagrafica.

*Il problema della mia generazione è che non siamo ancora vecchi, ma non siamo più neanche giovani. Io per esempio ho cinquant'anni. Vorrei lasciare l'agricoltura e lavorare come saldatore, ma, anche se c'è molta richiesta, quando mando il curriculum mi dicono che sono troppo anziano e che preferiscono prendere giovani. Un giovane costa 20 euro al giorno di tasse, un anziano 40 euro.*

P., lavoratore

↳ **Possibili miglioramenti di condizione**

Per quanti rimangono nel settore agricolo un orizzonte di miglioramento potrebbe essere rappresentato dal mettersi in proprio, costituendo per esempio cooperative di lavoratori specializzati, come potatori o trattoristi. I vantaggi potenziali sono molteplici: dal punto di vista dei documenti, il lavoro in proprio permette di ottenere permessi da lungo-soggiornanti, svincolando i lavoratori dalle urgenze del rinnovo annuale; inoltre, pone i lavoratori in posizione di maggiore potere contrattuale nei confronti dei proprietari delle aziende agricole. Nel Saluzzese, questo fenomeno è praticamente assente, mentre nell'Albese è molto più accentuato, sebbene con luci e ombre, come si vedrà nel capitolo successivo.

### 3.3 Le modalità di reclutamento e le condizioni di impiego

↳ **Decreti flussi stagionali e chiamata nominativa**

Le modalità di reclutamento variano a seconda del canale di ingresso e delle tipologie dei lavori svolti. I lavoratori che arrivano con i decreti flussi stagionali tendono a tornare sempre dallo stesso datore di lavoro, essendo la chiamata nominativa. In questo caso le difficoltà riscontrate sono legate soprattutto alle tempistiche di rilascio dei documenti, alla burocrazia e all'inefficienza del sistema.

*Il problema è che il decreto non esce sempre nello stesso periodo, qualche anno esce a gennaio, qualche anno a febbraio, altri anni ad aprile. A oggi, per il 2020, non è ancora uscito (inizio marzo ndr) e quasi sicuramente non verrà emanato a causa delle restrizioni legate alla pandemia. E il problema è che da quando esce il decreto a quando la persona arriva effettivamente sul luogo di lavoro possono passare anche due mesi. Poi, se guardiamo al caso albanese, mentre prima il nulla osta arrivava a Scutari, adesso arriva solo più a Tirana. E tutto questo complica le cose. Per questi motivi una parte delle persone che entrano con i decreti flussi stagionali cercano poi di rimanere, convertendo in permesso di lavoro, altri, una piccola quota, tornano in Albania.*

V., mediatrice

↳ **Reti informali e intermediari**

Per quanti invece non arrivano nel Saluzzese attraverso i decreti flussi stagionali, sono centrali le reti informali e l'effetto di richiamo operato dai connazionali. Si giunge a Saluzzo perché si sa che in determinati periodi c'è urgente bisogno di manodopera. I passaggi sono ben riassunti da L., un migrante del Mali:

*Io sono arrivato a Saluzzo da Napoli. Subito ho cercato il luogo dove stavano i migranti africani, il Foro Boario, per*



*tutti conosciuto come Guantánamo. Lì ti spiegano subito come fare: trovati una bici e vai in giro. Un amico mi ha detto di andare a Envie perché li cercavano, sono andato da un'azienda all'altra e alla fine mi hanno preso, come diceva lui.*

L., lavoratore

Un ruolo centrale è ricoperto da quei lavoratori che sono sul territorio da molti anni e fungono da intermediari informali. Non sempre questi facilitatori sono connazionali. B., migrante guineano, per diversi anni ha trovato lavoro grazie all'intermediazione di un signore albanese e, successivamente, è diventato lui stesso procacciatore di manodopera per il suo datore di lavoro italiano.

*Nel 2016 ho incontrato un signore albanese in un giardino pubblico, qui a Saluzzo. Ci siamo scambiati il numero di telefono, perché lui aveva già un buon lavoro. Il mese seguente io l'ho cercato e lui mi ha mandato da un vicino del suo datore di lavoro, che aveva bisogno di potatori. Poi sono tornato da quel contadino anche l'anno dopo. Quest'anno il contadino ha chiesto a me di trovare degli amici da portargli per la raccolta delle mele.*

B., lavoratore

Questi mediatori ricoprono un ruolo centrale e presumibilmente lo manterranno anche nel prossimo futuro. Forniscono diversi servizi, innanzitutto per trovare lavoro, ma non solo. Il sistema richiede queste figure, soprattutto per la necessità di avere lavoratori in tempi rapidi e per brevi periodi. Molti dei servizi offerti, dunque, si collocano nell'ambito dell'informalità. Uno degli aspetti più problematici evidenziati da alcuni operatori sociali riguarda la concessione della residenza:

*I lavoratori hanno un disperato bisogno del domicilio per il rinnovo dei propri permessi. La Prefettura di Cuneo non riconosce la dichiarazione di ospitalità fornita dal progetto PAS, Prima Accoglienza Stagionali, al fine del domicilio per il rinnovo. Per questo può succedere che i lavoratori debbano "comprare" da altri un domicilio.*

R., operatrice sociale

La debolezza delle istituzioni pubbliche preposte all'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, oltre allo scarso utilizzo sia da parte dei datori di lavoro sia da parte degli aspiranti lavoratori, sono i motivi principali che hanno portato alla comparsa di queste figure di mediatori informali. È importante ribadire quanto la loro attività non abbia sempre un profilo penale, trattandosi spesso di comportamenti ascrivibili alla sfera della solidarietà e della reciprocità tra pari; tuttavia il recente processo "Momo", av-

### ↳ Contratti di breve durata

viatosi davanti al Tribunale di Cuneo nell'autunno del 2020, sta mettendo in luce azioni illegali e di presunto caporalato anche nelle campagne saluzzesi, sebbene in misura limitata ad alcune realtà<sup>26</sup>.

Un secondo aspetto dell'analisi ha riguardato le tipologie contrattuali. Tutti i contratti sono di breve durata. Anche nelle fasi dell'anno con minore intensità di impiego, come a gennaio, i contratti sono per tre, massimo quattro mesi. I datori di lavoro non vogliono correre rischi, poiché temono la scarsa stabilità dei lavoratori, legata anche alla perdita dei requisiti legali per il soggiorno, e soprattutto perché non sono in grado di fare previsioni produttive di lungo periodo.

### ↳ Lavoro "grigio"

Nel Saluzzese a oggi il lavoro nero non è diffuso quanto in altre zone d'Italia, ma è invece presente il lavoro "grigio". Vi è, cioè, una tendenza diffusa a non riconoscere nel contratto la totalità delle giornate effettivamente lavorate e raramente la retribuzione è in linea con quella prevista dai contratti collettivi del settore (Caritas italiana, 2018). Generalmente, le ore dichiarate nel contratto sono pagate conformemente a quelle dei contratti collettivi, mentre quelle non dichiarate vengono retribuite meno. Tra i datori si riscontrano due modalità di pagamento. Alcuni pagano a fine giornata, in contanti. Altri invece saldano ogni quindici giorni, o a fine mese, con trasferimento su conto corrente bancario o postale.

### ↳ Il salario

Il salario varia da caso a caso, in genere si attesta tra i 5 e i 6 euro all'ora. In alcuni rari casi, si può arrivare a 7 euro, per le attività più specializzate, come quelle dei potatori. Sono salari, come si è detto, spesso al di sotto di quanto definito dai contratti collettivi, ma comparativamente migliori di quanto è corrisposto in altre parti d'Italia per le stesse mansioni. A., originario del Ghana, prima di arrivare a Saluzzo ha vissuto a Rosarno dove lavorava 10 ore al giorno per 24 euro, senza alcun contratto. Ha dormito in un accampamento dentro una tenda in plastica, senza acqua né elettricità. Condizioni per lui incomparabili rispetto a quanto ha poi trovato a Saluzzo. Sono però presenti casi di mancato pagamento, alcuni eclatanti, come testimoniato da A.:

*Il primo mese il padrone mi ha pagato 800 euro, il secondo 1.000, il terzo mese mi ha detto che c'erano dei problemi di liquidità. Alla fine ho accumulato un credito di 3.000 euro. Gli altri lavoratori, due albanesi e un ragazzo africano, hanno bloccato la macchina del padrone e lo hanno minacciato. Così alla fine sono stati pagati. Io non*

26 Nel Saluzzese, secondo gli inquirenti, stagionali africani raccoglievano frutta con turni anche di dodici ore al giorno e affiancavano al lavoro nei campi l'impiego notturno in un allevamento di pollame. Per questo motivo due aziende familiari e un presunto caporale africano devono rispondere di sfruttamento nei confronti di 19 lavoratori stranieri. L'inchiesta è partita dai comportamenti sospetti di Momo, cittadino del Burkina Faso, arrivato in Italia nel 2007 e dal 2011 residente in provincia di Cuneo. Nel 2018 è stato ospite del PAS di Saluzzo, lavorando come semplice bracciante giornaliero presso due aziende di Lagnasco e di Barge. Dalle indagini è emerso come Momo procurasse alle aziende altri lavoratori e come la paga media effettiva accordata a questi lavoratori si attestasse sui 5 euro all'ora. Nonostante le buste paga risultassero in regola, le aziende operavano nell'irregolarità: un lavoratore, per esempio, ha riferito di aver ricevuto circa 1200 euro, ma di averne poi restituiti 630 all'impiegata dell'azienda che lo aveva assunto (Cascioli, 2020).

*l'ho fatto. A fine stagione l'ho preso coraggio e ho denunciato, ma da quando ho presentato denuncia sono passati ormai otto mesi. Alla prima udienza in tribunale il datore non si è presentato. Adesso stiamo aspettando la seconda.*

A., lavoratore

### ↳ Sensibilizzazione dei lavoratori

In caso di mancato pagamento, però, la maggior parte dei lavoratori non sporge denuncia, per la posizione di debolezza strutturale nella quale si trovano. B., un richiedente asilo della Guinea Konakri, a fronte di 2.500 euro di credito, non ha fatto nulla poiché ha temuto che le sue rivendicazioni influissero negativamente sull'esito dei colloqui con la commissione territoriale.

Nonostante queste difficoltà, rispetto a un recente passato nel quale non vi era alcuna vertenza sindacale, dal 2014 le cause sono notevolmente aumentate. Questo è l'effetto di un'importante azione di sensibilizzazione tra i lavoratori, svolta da diverse realtà associative, in primo luogo dalla CGIL e dalla Caritas. All'interno del progetto PAS, sul quale ritorneremo più diffusamente in seguito, erano infatti previste oltre ad azioni di monitoraggio delle condizioni contrattuali dei lavoratori, anche servizi di consulenza e di accompagnamento legale nel caso in cui questi avessero voluto sporgere denuncia.

Nelle misure elaborate dal governo per rispondere all'emergenza Covid, si è tenuto conto anche del settore agricolo e della questione del lavoro sommerso dei migranti. Torneremo su questo tema (in particolare sulla regolarizzazione dei lavoratori agricoli promossa dal decreto Rilancio del maggio 2020) nel quinto capitolo. Qui ci limitiamo a sottolineare come tale misura abbia avuto nel Saluzzese una scarsa efficacia. Ecco quanto attesta un operatore:

*Nel 2014 nessun lavoratore era disposto a farti vedere la busta paga. Ora la situazione è decisamente cambiata, anche se ancora pochi sono disposti a intraprendere questi percorsi di emersione. Perché i tempi sono spesso lunghi – per esempio ci sono vertenze dell'autunno 2018 ancora aperte – non compatibili con i bisogni dei lavoratori, che tra l'altro si spostano e non possono rimanere fermi qui ad aspettare l'esito.*

G., operatore sociale

Alla luce di queste condizioni di reclutamento e di contrattualizzazione, si può comprendere perché i lavoratori subsahariani, di recente arrivo, stiano soppiantando quelli di più antica presenza. Condividiamo, in questo senso, le osservazioni di una mediatrice albanese:

*Un datore di lavoro può dichiarare meno ore per un lavoratore subsahariano, che alla fine significa un reddito imponibile minore. Inoltre, per un lavoratore con permesso*

↳ **Trattamento sul luogo di lavoro**

*umanitario basta produrre una dichiarazione di ospitalità e si può rinnovare il permesso; un lavoratore albanese, per il rinnovo del permesso di lavoro, deve dimostrare di aver lavorato almeno un tot di ore e per questo esige dal datore la dichiarazione delle ore... I datori di lavoro ora preferiscono africani perché è più semplice gestirli. E poi spesso, chi è qui da tanto, come gli Albanesi, ha anche maggiore competenza e conoscenza dei propri diritti.*

V., mediatrice

Oltre alle condizioni contrattuali, attraverso l'esperienza aneddotica abbiamo rilevato alcune criticità per quanto concerne la qualità delle relazioni di lavoro. Molti lavoratori subsahariani ci hanno raccontato situazioni di rivalità e tensioni all'interno delle aziende. Alcuni denunciano una difformità di trattamento e una discriminazione sia da parte dei datori che degli altri lavoratori.

*Quando ho lavorato alla raccolta delle pesche c'era un marocchino che guidava il trattore e noi quattro della Guinea che raccoglievamo e trasportavamo i cassoni. Il marocchino ci controllava, lui è qui da 15 anni e per questo motivo il padrone lo trattava meglio. Il lavoro più faticoso lo facevamo noi.*

K., lavoratore

Per alcuni lavoratori africani gli atteggiamenti di superiorità da parte degli altri lavoratori sono legittimati dai comportamenti iniqui dei datori, come ipotizza anche una mediatrice che opera presso un sindacato.

*Noi Albanesi non eravamo abituati a vedere persone di colore e per questo accettare di lavorare fianco a fianco all'inizio poteva essere difficile. Prima gli ultimi eravamo noi, adesso sono loro.*

V., mediatrice

I lavoratori quando descrivono le loro mansioni ne sottolineano tre principali caratteristiche: fisicamente impegnative, facili da apprendere e precarie.

*È un lavoro faticoso, soprattutto perché non ti puoi mai sedere e devi stare per tante ore in piedi, sempre all'aperto. Non è un lavoro difficile da imparare, io ci ho messo poco. Devi solo sapere alcuni trucchi, per esempio per la raccolta delle pesche devi imparare a staccare la pesca con cura per non farla marcire.*

K., lavoratore

I problemi sottolineati dai più sono la temporaneità e la precarietà di queste attività, legate alle condizioni ambientali e ai picchi imprevedibili della produzione.

*Il problema più grande è che è un lavoro temporaneo, non hai mai la sicurezza per il futuro. Per esempio, a gennaio ho avuto 19 giorni di lavoro, sono contentissimo, ma questa è una situazione eccezionale. Durante la raccolta se piove si va tutti a casa, e in quei giorni non vieni certo pagato. Per noi è difficile immaginare un futuro sicuro in queste condizioni.*

B., lavoratore

### 3.4 La presenza sul territorio dei lavoratori

#### ↳ Una pluralità di condizioni giuridiche

La qualità delle relazioni lavorative ed extra lavorative dei migranti è determinata da diversi aspetti, riconducibili alla sfera giuridica, a quella abitativa, dei trasporti e all'accessibilità dei servizi.

Per quanto riguarda le condizioni giuridiche, come si è già visto, i lavoratori migranti presenti nel Saluzzese possono rientrare in una delle seguenti categorie: migranti con cittadinanza italiana, migranti con cittadinanza comunitaria, con permesso da lungo-soggiornanti, con permesso di soggiorno per lavoro subordinato o per motivi familiari, richiedenti asilo che non hanno ancora terminato l'*iter* di riconoscimento, migranti con una forma di protezione (umanitaria, asilo politico o sussidiaria) e infine irregolari, ovvero privi di permesso o con permessi scaduti. Si passa da una sfera piena di diritti, come nel caso di quanti hanno ottenuto la cittadinanza italiana, a sfere progressivamente meno protette, fino a giungere alla totale irregolarità che non permette di rivendicare alcun diritto né sul piano lavorativo né su quello sociale.

#### ↳ Titolarità di domicilio e residenza

Intrinsecamente legata allo *status* amministrativo è la titolarità di un domicilio formale e la possibilità di ottenere la residenza, condizione necessaria al rinnovo di tutte le tipologie di titoli di soggiorno, a eccezione dei cittadini comunitari (e ovviamente dei naturalizzati) per i quali non vige tale vincolo. Inoltre, la residenza è fondamentale per accedere a diverse misure di *welfare*, come l'assistenza sanitaria piena, grazie all'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale.

Questo vale per tutte le categorie giuridiche di lavoratori. È proprio la necessità di un domicilio o residenza che ha portato al manifestarsi di pratiche illecite, quali la concessione di residenza dietro pagamento.

#### ↳ Condizioni abitative

Un nodo aperto riguarda le condizioni abitative dei lavoratori. Un discrimine importante tra lavoratori stagionali che entrano attraverso i decreti flussi e quanti invece non seguono questo *iter* risiede nel fatto che per i primi i datori di lavoro sono tenuti a garantire alloggio, mentre per i secondi no.

*La verità è che i flussi non vengono più utilizzati per reperire forza-lavoro perché non sono convenienti. I datori preferiscono reclutare tra persone già presenti sul terri-*

*torio, per esempio tra i richiedenti asilo, perché in questo modo non hanno i costi dell'accoglienza.*

G., operatore sociale

Nel Saluzzese i lavoratori incontrano offerte differenti, a seconda dei territori. È quanto emerso da un confronto avuto con alcuni amministratori pubblici del territorio. A Costigliole Saluzzo, per esempio, non è difficile trovare casa in affitto, in qualsiasi momento dell'anno. A Lagnasco, invece, non sono disponibili case sfitte a sufficienza per fronteggiare la grande richiesta di posti letto nei picchi del lavoro stagionale. A Saluzzo le abitazioni ci sarebbero, ma i proprietari spesso non sono disponibili ad affittarle.

*Gli operatori sociali hanno mandato richieste a 12 agenzie immobiliari di Saluzzo e la risposta è stata semplice: "i proprietari non vogliono affittare". Ci sono persone che lavorano con il contratto in regola e non trovano casa. C'è stato un solo datore di lavoro, nella nostra esperienza, che si è presentato all'agenzia immobiliare per fornire garanzie rispetto a un suo lavoratore.*

R., operatrice sociale

*Ci sono persone che lavorano da più di un anno, con contratti uno di seguito all'altro, e si trovano ancora in emergenza abitativa. Un esempio è fornito dal caso di alcuni ragazzi che sono stati prima al PAS, poi sono passati alla casa del cimitero (altra struttura di prima accoglienza, ndr), poi nuovamente al PAS e infine alla struttura di accoglienza per persone fragili, Casa Madre Teresa.*

G., operatore sociale

Alcuni migranti hanno dato una lettura di matrice razziale ai rifiuti ricevuti, ma diversi lavoratori hanno evidenziato che il rifiuto da parte dei padroni di casa di affittare è spesso legato alla temporaneità del loro contratto. Con contratti da tre mesi è praticamente impossibile trovare locatari disponibili. D'altra parte, gli stessi lavoratori stagionali spesso non vogliono vincolarsi a un contratto d'affitto senza la certezza di poter pagare il canone oltre il tempo del loro effettivo impiego.

Il problema alloggiativo non si pone, invece, per i lavoratori che hanno contratti di lavoro lunghi, come per esempio Albanesi e Marocchini che sono nel Saluzzese da molto più tempo e che vivono tutti in case in affitto, in edilizia popolare o, in alcuni casi, in alloggi di proprietà.

Un tema ampiamente dibattuto è quello delle strutture temporanee per l'accoglienza dei lavoratori stagionali. Le soluzioni approntate negli anni sono state varie: dai *container* predisposti dalla Coldiretti nel 2013, al campo di accoglienza allestito dalla Caritas presso il Foro Boario nel 2014, destinato a 250 persone,

↳ **Strutture alloggiative temporanee**

### ↳ Progetto PAS

al progetto 'Accoglienza diffusa' a partire dal 2016, con 95 posti letto in edifici sfitti o in *container* in quattro comuni del territorio (Lagnasco, Revello, Saluzzo, Verzuolo). Nel 2017, la presenza di migranti al Foro Boario ha raggiunto numeri mai verificati prima, con più di 400 persone accampate in condizioni precarie.

Nel 2018, è stato inaugurato il progetto PAS (Prima Accoglienza Stagionali) promosso dal Comune di Saluzzo insieme alle Regione e altre realtà locali, che ha previsto la messa in sicurezza e la ristrutturazione della ex caserma Filippi, in grado di accogliere fino a 370 persone. Il progetto PAS ha attivato anche, nei comuni aderenti (Costigliole Saluzzo, Lagnasco, Saluzzo e Verzuolo), 118 posti letto in edifici o in *container*. Il 2019 è stato il secondo anno del progetto PAS e un bilancio è stato presentato in un convegno pubblico tenutosi a Saluzzo nel febbraio 2020.

### ↳ Accoglienza diffusa

Si affianca al PAS il progetto di Accoglienza diffusa, gestito dalla Caritas con quattro Comuni. L'accoglienza diffusa ha presentato diverse problematiche. Molte strutture temporanee messe a disposizione dai Comuni aderenti sono ormai vecchie e inadeguate, come alcuni *container* utilizzati per la prima volta nel 1998 da Coldiretti per i lavoratori polacchi. Il Comune di Lagnasco ha rinnovato le pavimentazioni di tutti i *container*, con un investimento pubblico di 4.000 euro. Altri problemi hanno riguardato le forniture di acqua calda ed elettricità. Un'ipotesi per migliorare le condizioni dei lavoratori è stata quella di dotare i *container* di pannelli solari, ma non si è potuta realizzare per motivi burocratici. Altri nodi sono stati la bassa adesione delle amministrazioni pubbliche, a eccezione dei quattro Comuni da sempre impegnati su questo fronte, e la difficoltà a raccogliere il contributo da parte di alcune aziende beneficiarie dell'iniziativa. Il progetto PAS è stato pensato come risposta di carattere straordinario e di primissima accoglienza per lavoratori che arrivano sprovvisti di una rete di supporto sul territorio, ma non dovrebbe costituire una soluzione ordinaria né tantomeno l'unica disponibile.

Nel 2020 la struttura di accoglienza del progetto PAS, che si sarebbe dovuta aprire a luglio, è rimasta chiusa a causa dell'emergenza sanitaria, lasciando diversi lavoratori stagionali in arrivo a Saluzzo senza ospitalità. Attualmente, è in corso il progetto FAMI La Buona Terra, promosso dalla regione Piemonte con i principali attori locali (Comune di Saluzzo, Consorzio Monviso Solidale, Confcooperative, Coldiretti, CGIL Piemonte e Ires Piemonte).

### ↳ Il protocollo d'intesa di giugno 2020

Il 30 giugno, presso la Prefettura di Cuneo, è stato siglato un protocollo d'intesa generale tra otto Comuni (Bagnasco, Busca, Costigliole Saluzzo, Cuneo, Saluzzo, Savigliano, Tarantasca e Verzuolo), Regione Piemonte, Provincia di Cuneo, oltre che dalle associazioni datoriali di categoria del mondo agricolo, da Caritas, da Associazione Papa Giovanni XXIII e dalle Forze dell'Ordine. Il 13 luglio 2020 è stato sottoscritto un documento contenente le modalità operative per assicurare la disponibilità, in condizioni di sicurezza sanitaria, di posti letto in edifici e *container*, a lavoratori

### ↳ Nuove criticità legate all'emergenza Covid-19

stagionali con contratto o in cerca di impiego. La proposta è stata di accogliere prioritariamente i lavoratori stagionali contrattualizzati ma privi di sistemazione e, secondariamente, chi è in cerca di occupazione. Si è affidata la gestione dell'emergenza abitativa alla Cooperativa Armonia, per un totale di 115 posti. Il tavolo di lavoro ha visto un allargamento degli enti locali aderenti (dai quattro del 2019 agli otto del 2020), anche se l'adesione non ha ancora riguardato tutti i Comuni dove la presenza di lavoratori stagionali è alta.

La gestione dell'emergenza Covid-19, dal punto di vista abitativo, ha rivelato moltissime criticità. La stessa Caritas di Saluzzo, che attraverso il presidio Saluzzo Migrante ha offerto assistenza continuativa ai lavoratori stagionali, ha constatato come quest'anno sia visibilmente aumentato l'afflusso di utenti per servizi di prima necessità, quali per esempio il servizio docce. Molti di questi migranti durante la notte erano accampati in soluzioni precarie (parcheggi di supermercati, parchi pubblici, ecc.). Tra di loro, hanno denunciato gli stessi operatori della Caritas, non vi erano solamente persone in cerca di lavoro, ma anche migranti impiegati a giornata in aziende del territorio.

Un caso dibattuto della stagione estiva 2020, per quanto riguarda il tema dell'abitare collegato al distretto della frutta, riguarda la città di Cuneo. Di fronte all'aumento di migranti arrivati sul territorio alla ricerca di lavoro, ma senza soluzioni abitative, l'amministrazione comunale ha implementato una serie di interventi, garantendo anche un'apertura straordinaria del dormitorio della Croce Rossa, con 50 posti letto destinati a persone in emergenza abitativa. In estate l'amministrazione comunale ha emesso un'ordinanza anti-bivacco per sanzionare i senza fissa dimora che stazionavano in alcuni parchi pubblici ed è stato disposto un intervento della polizia per lo sgombero di una struttura abbandonata, che era arrivata a contenere fino a 90 persone, alcune delle quali arrivate con la speranza di essere assunte come stagionali della frutta. L'episodio è stato oggetto di un acceso confronto tra il Comune e la rete di associazioni cittadine coinvolte sul tema<sup>27</sup>. A partire da questa situazione complessa, l'intenzione condivisa è di pervenire in tempo a soluzioni in grado di prevenire e gestire in modo sistematico gli arrivi futuri dei migranti in cerca di occupazione.

### ↳ Altre soluzioni abitative

Come sottolineato da più fronti, i lavoratori che si trovano in condizione di emergenza abitativa costituiscono solo una frazione di tutti gli stagionali impiegati in agricoltura nel Saluzzese. Altri lavoratori vivono presso le aziende dove lavorano o hanno trovato soluzioni autonome, come alloggi condivisi tra più lavoratori. Solitamente, l'alloggio è affittato da un lavoratore che risiede continuamente sul territorio e che lo mette a disposizione anche di altri lavoratori per periodi più circoscritti. Uno degli aspetti che è emerso con forza, sempre in relazione all'emergenza Covid, sono le forme di discriminazione, più o meno esplicite, nel mercato abi-

27 A luglio 2019 è nata la rete "Minerali Clandestini" che raccoglie le principali associazioni, gruppi, pastorali diocesane, movimenti e privati cittadini.



tativo locale. Per molti lavoratori migranti infatti la casa rappresenta non solo una soluzione temporanea, ma anche un passo importante per avviarsi verso l'autonomia. Spesso però questi lavoratori non possono fornire le garanzie, le spese di caparra, coprire i costi per gli allacci alla rete di luce, gas e acqua, le spese condominiali, il riscaldamento. Per fronteggiare queste problematiche il Comitato Antirazzista saluzzese ha promosso e condiviso con alcuni braccianti il progetto "loc/AZIONE", per la creazione di un fondo di solidarietà volto a sostenere le spese iniziali di affitto, attraverso iniziative di autofinanziamento e di sensibilizzazione pubblica.

#### ↳ Trasporto

Oltre all'abitare, anche il trasporto è un aspetto problematico. Molti lavoratori sono disposti ad affrontare lunghi spostamenti quotidiani. Diversi richiedenti asilo, durante la raccolta, hanno continuato a dormire nelle strutture d'accoglienza dove si trovavano ospitati, spesso anche molto lontane, spostandosi ogni giorno con i mezzi pubblici verso i luoghi di lavoro anche perché i regolamenti delle strutture di accoglienza CAS prevedono che gli ospiti tornino a dormire in struttura almeno ogni due giorni (pena la perdita dello *status* e dell'accoglienza e la caduta in clandestinità), anche nel caso di stipula di un contratto di lavoro lontano dalla struttura.

*Nel 2018 prendevo il treno alle quattro del mattino da Torino Lingotto, arrivavo alla stazione di Savigliano, poi prendevo la bicicletta che avevo lasciato in stazione e pedalavo per altri venti minuti. Alle 8 del mattino ero sul campo. Lavoravo fino alle 17.30, poi di nuovo la bici e il treno. Facevo così perché a Torino avevo dove dormire mentre là non sapevo davvero dove stare. L'anno scorso il padrone ci ha trovato una casa vicino al campo, ci chiedeva di pagare un euro a notte, eravamo sei persone, divise in due camere. Così ho smesso di andare avanti e indietro.*

K., lavoratore

Per altri il campo informale al Foro Boario prima e le strutture della ex caserma Filippi dopo hanno rappresentato i luoghi dove dormire, mentre il lavoro era in altre località, anche molto distanti:

*Ho vissuto al Foro Boario per quattro anni. Dormivo lì e lavoravo a Envie. Questo significava ogni giorno cinquanta minuti per andare a lavorare in bicicletta la mattina e cinquanta per tornare a Saluzzo la sera. Poi sono andato a lavorare a Busca, ancora più lontano. Sono 18 chilometri da Saluzzo, anche quelli in bicicletta. Mi alzavo alle quattro e mezza del mattino per arrivare in tempo sui campi.*

L., lavoratore

#### ↳ La bicicletta

Nel Saluzzese la bicicletta rappresenta un bene prezioso per i lavoratori stagionali. Si sono sviluppate competenze legate alla

↳ **Socialità  
extra-lavorativa**

manutenzione delle biciclette e alcune realtà assistenziali hanno predisposto servizi per venire incontro a questi bisogni. Ogni anno vengono distribuiti mezzi usati, dietro il pagamento di una piccola cauzione e si offre anche la possibilità di lasciarli in custodia gratuita, da un anno all'altro, in modo che i lavoratori possano ritrovarli la stagione successiva. I problemi legati all'uso delle biciclette non sono pochi, poiché le strade provinciali non sono attrezzate né ben illuminate e il sovraffollamento nelle ore serali mette a rischio la sicurezza dei lavoratori e degli automobilisti.

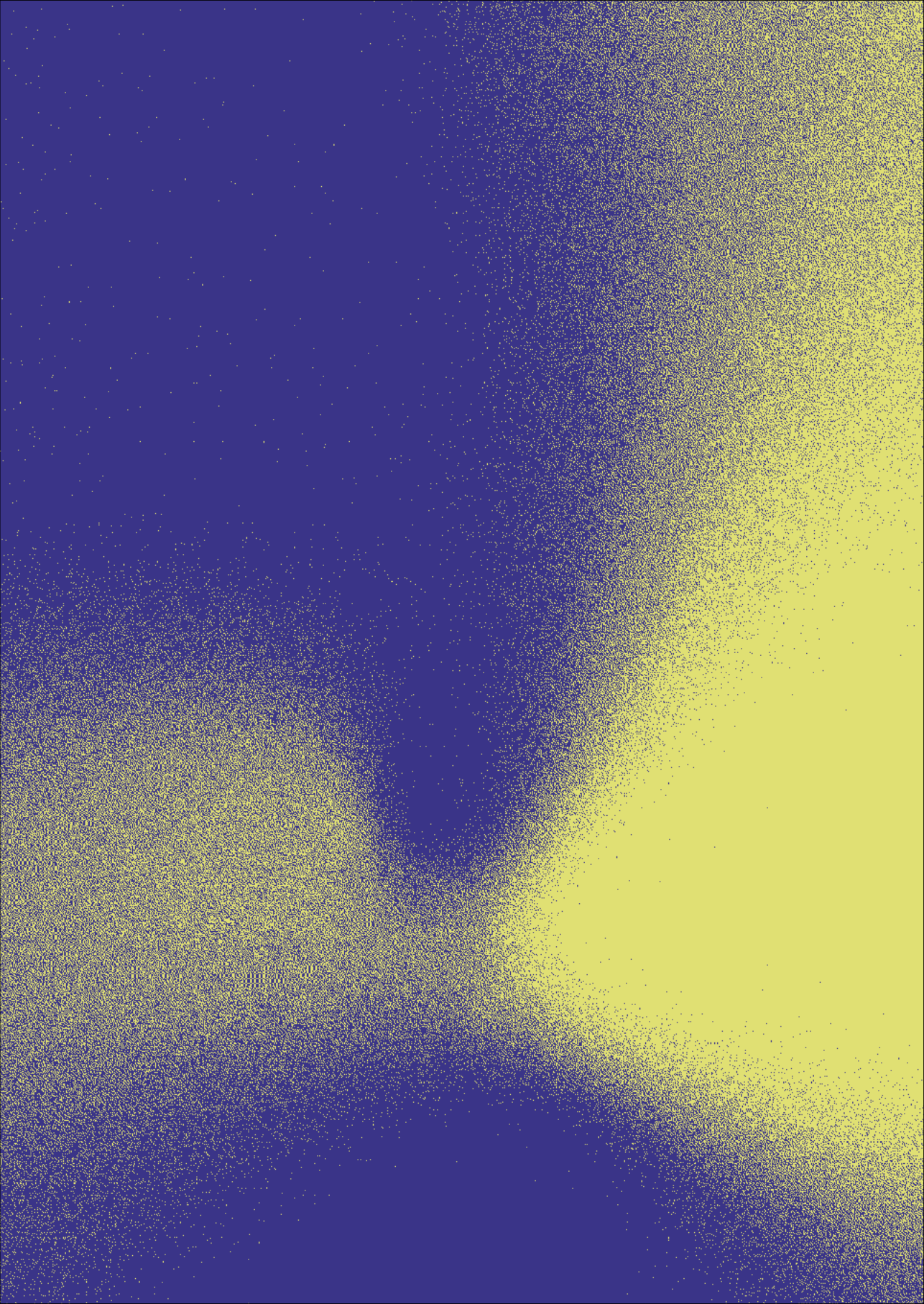
Un ultimo aspetto emerso dall'indagine riguarda la dimensione della socialità extra-lavorativa; è un aspetto importante perché è legato alle relazioni dei lavoratori con il territorio e alle percezioni della cittadinanza autoctona riguardo alla loro presenza. Vi sono profonde differenze tra i migranti insediati da più anni nel Saluzzese, che hanno avuto l'opportunità e il tempo di costruirsi spazi aggregativi e di socialità e di ottenere anche un riconoscimento pubblico positivo della loro identità e del loro ruolo, e i migranti stagionali tenuti ai margini e senza opportunità di costruire relazioni sociali significative, proprio per la loro condizione di passaggio e temporaneità.

Solo per fare alcuni esempi, i migranti albanesi hanno una loro associazione culturale, hanno rappresentanze in diversi organi istituzionali, si sono costruiti una reputazione positiva anche nell'opinione pubblica. Allo stesso modo i migranti maghrebini hanno le loro sale di preghiera, attività commerciali e figli che frequentano le scuole del territorio. Per i migranti subsahariani la questione è diversa: sono ancora visti come radicalmente "altri", e questo immaginario emerge di frequente non solo nei discorsi dei cittadini, ma anche in quello dei datori di lavoro. Esistono certo comunità etniche di riferimento e associazioni, dirette da connazionali con maggiore anzianità migratoria, ma non sempre queste reti comunitarie rappresentano un aiuto per i nuovi venuti e possono, al contrario, essere vissute come un vincolo che inibisce altre opportunità.

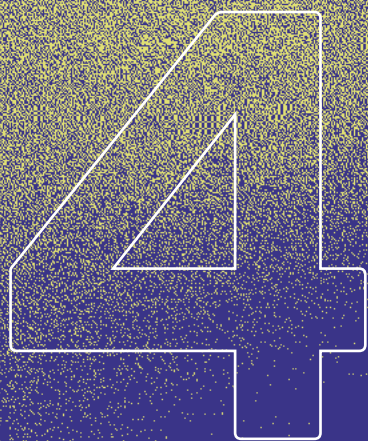
*Qui a Cuneo c'è la comunità maliana ma io personalmente ho sempre preferito evitarla. C'è molto controllo, da parte di alcune persone più anziane, e io sono stato uno che ha sempre fatto di testa sua. Credo che questi conflitti ci siano dovunque. Io me la sono cavata perché ho fatto amicizia con Italiani, sono quelle le relazioni che contano.*

L., lavoratore

Pur sottolineando queste difficoltà, molti migranti hanno anche evidenziato che il Saluzzese, rispetto ad altri territori, si distingue per una rete di supporto fatta di istituzioni, associazioni, enti di volontariato laico e religioso, comitati di cittadini che forniscono grande aiuto e solidarietà.



# IL SETTORE VITIVINICOLO E IL DISTRETTO DI ALBA



Il presente capitolo è dedicato a un secondo approfondimento qualitativo e prende in considerazione l'evoluzione della presenza immigrata nel settore vitivinicolo, tra le principali filiere cuneesi dell'agroalimentare.

Il capitolo è articolato in quattro paragrafi. Nel primo si ripercorrono alcune recenti trasformazioni che hanno riguardato gli assetti del settore e la struttura occupazionale a livello di filiera, al fine di definire il quadro entro cui si è sviluppata la crescente presenza di lavoratori immigrati. Nel secondo viene proposta una ricostruzione delle principali fasi che hanno caratterizzato l'inserimento di lavoratori stranieri nell'agricoltura dell'Albese, evidenziando alcune caratteristiche dei profili di questa manodopera, a cominciare dalla distinzione tra figure stanziali, stagionali di lungo periodo e stagionali di breve periodo. Il terzo paragrafo ricostruisce le modalità utilizzate per il reclutamento dei lavoratori, mettendo in luce il ruolo preponderante acquisito dalle cooperative e sottolineando le criticità connesse alla diffusione di forme opache di intermediazione della manodopera straniera, anche in riferimento all'attuale emergenza sanitaria da Covid-19. Infine, nell'ultima sezione, si prendono in considerazione alcune dimensioni extra-lavorative che hanno a che vedere con le condizioni di permanenza dei lavoratori stranieri nei territori dell'Albese e che sono strettamente interconnesse all'idea di sostenibilità etica e sociale del modello produttivo locale.

## 4.1 Trasformazioni delle attività produttive locali e inserimento di lavoratori stranieri

### ↳ Il distretto vitivinicolo

Com'è noto, il Piemonte è terra di qualità per la produzione di vino, essendo la prima regione italiana per numero di riconoscimenti DOP (ISMEA, 2019; dati Mipaaf): all'inizio del 2020 si contano addirittura 42 DOC e 17 DOCG (ISMEA, 2019; dati Regione Piemonte<sup>28</sup>). L'associazione Assovini (Associazione Nazionale Produttori Vinicoli e Turismo del Vino) individua sei macro-aree principali nel più ampio contesto regionale: l'area pedemontana tra Saluzzo e Torino; il Monferrato Astigiano; l'Alto Monferrato; il Roero; le Langhe; l'Alto Piemonte. Il caso descritto in questo capitolo ha come riferimento territoriale la penultima macro-area dell'elenco (le Langhe) e si snoda attorno al centro di Alba: in assenza di precise definizioni amministrative dei suoi confini è possibile circoscriverne l'estensione all'insieme dei comuni della provincia cuneese riconosciuti come "zona di origine" delle uve atte a produrre i vini a denominazione di origine controllata e rappresentati dal Consorzio di Tutela Barolo, Barbaresco, Alba Langa

<sup>28</sup> [www.regione.piemonte.it/web/temi/agricoltura/viticultura-enologia/vini-denominazione-origine-docg-doc](http://www.regione.piemonte.it/web/temi/agricoltura/viticultura-enologia/vini-denominazione-origine-docg-doc)

### ↳ Evoluzione del modello produttivo

### ↳ Caratteristiche e dimensioni delle aziende

e Dogliani<sup>29</sup>. Al momento, sulle 59 totali della regione, sono ben 10 le denominazioni tutelate da questo Consorzio – che ha sede proprio ad Alba – e prodotte nel distretto: Barolo, Barbaresco, Dogliani, Dolcetto di Diano d'Alba (DOCG); Barbera d'Alba, Langhe, Dolcetto d'Alba, Nebbiolo d'Alba, Verduno Pelaverga, Alba (DOC)<sup>30</sup>. Alcune tra le zone di produzione sono state insignite nel 2014 del riconoscimento a patrimonio dell'umanità UNESCO come parte integrante del paesaggio vitivinicolo del Piemonte: Langhe-Roero e Monferrato<sup>31</sup>.

Il settore vitivinicolo, per ragioni che derivano dall'insieme di norme che disciplinano la produzione così come dal riconoscimento e dalla fama internazionale acquisita da alcuni vini di particolare pregio<sup>32</sup>, si configura come un ambito economico sottoposto a vincolanti meccanismi di regolazione. Siamo indubbiamente di fronte a un settore fiorente e in salute<sup>33</sup>, in cui la *governance* di filiera prevede un'intensa attività di controllo e certificazione. Tuttavia, dal punto di vista specifico delle condizioni di impiego dei lavoratori, di quelli stranieri in particolare, le azioni di vigilanza non sono di per sé sufficienti a garantire la sostenibilità sociale e il rispetto di criteri etici, sia per quanto riguarda l'incontro tra domanda e offerta di manodopera sia a livello delle condizioni contrattuali e di impiego. Peraltro, come è noto (Barberis *et al.*, 2018; Sciarrone e Storti, 2019), gli eccessi di regolazione non sono incompatibili con la diffusione di modalità di reclutamento opache e di forme di sfruttamento tipiche dell'economia informale, a maggior ragione se considerate reazioni legittime all'eccessiva rigidità del sistema.

Una prima panoramica del settore è già stata delineata nel capitolo di analisi quantitativa: nell'Albese, in modo simile all'area di Saluzzo, la componente immigrata è nettamente prevalente e maggioritaria e tende a esaurire le diverse figure della forza lavoro agricola. Tuttavia, a differenza del distretto saluzzese questo esito è il prodotto di dinamiche di settore e di filiera assai differenti. Nell'Albese, infatti, prevalgono imprese di piccola dimensione e a conduzione familiare, di queste circa la metà vinifica e l'80% delle altre conferisce le uve alla cooperativa-cantina storica del territorio<sup>34</sup>. Il valore aggiunto garantito (al netto della variabilità dei costi) nelle diverse fasi di realizzazione dei prodotti poi collocati

29 L'area geografica della provincia di Cuneo qui considerata si sovrappone in larga parte all'elenco dei comuni considerati parte del Distretto dell'Albese nel secondo capitolo (paragrafo 2.3), identificati in quel caso sulla base della lista dei comuni appartenenti al Centro per l'Impiego di Alba. Per maggiori informazioni si veda il sito del Consorzio: [www.langhevini.it/](http://www.langhevini.it/).

30 Le certificazioni DOC (Denominazione di Origine Controllata) e DOCG (Denominazione di Origine Controllata e Garantita) – lo ricordiamo – attestano che l'uva utilizzata per la produzione di un vino proviene da una determinata e delimitata area territoriale e che il vino è stato prodotto nel rispetto di uno specifico disciplinare di produzione.

31 Il riconoscimento premia alcuni siti appartenenti alle province di Cuneo, Asti e Alessandria e riguarda un numero limitato di piccoli comuni: Barbaresco, Barolo, Canelli, Grinzane Cavour, Nizza Monferrato ([www.whc.unesco.org/en/list/1390](http://www.whc.unesco.org/en/list/1390)).

32 Nella provincia di Cuneo si coltivano oltre 16 mila ettari di vite, di cui l'80% relativi a vini con denominazione di origine (Fondazione CRC, 2018).

33 Il Cuneese è la terza provincia nella graduatoria italiana per valore prodotto annualmente – in milioni di euro – del vino imbottigliato (ISMEA, 2019).

34 La Cantina Terre del Barolo di Castiglione Falletto.

↳ Ruolo della manodopera straniera

sul mercato è significativamente più elevato rispetto al settore ortofrutticolo; infine, l'intero comparto è gestito da un sistema di *governance* fortemente innervato nei luoghi di origine ed è meno esposto alle dinamiche concorrenziali della grande distribuzione organizzata e delle catene commerciali extraterritoriali.

Se si prendono in considerazione i cambiamenti del settore vitivinicolo registrati nell'Albese negli ultimi tre decenni – in termini di incrementi dell'imbottigliamento, di valore prodotto, di *upgrading* e apertura ai mercati internazionali – si intuisce facilmente quanto l'apporto della manodopera straniera sia risultato fondamentale per alimentare la crescita dell'intero sistema, in particolare in una fase storica cruciale per l'economia e lo sviluppo delle Langhe rispetto alle sfide poste dalla recente congiuntura negativa. Le opportunità di inserimento di manodopera straniera nel settore vitivinicolo vanno interpretate proprio alla luce di tali cambiamenti, a cominciare da quelli relativi ai principali attori della filiera e alle trasformazioni delle attività produttive locali. Per quanto riguarda in particolare il primo aspetto, nel tempo si è assistito a un consolidamento degli operatori storici dell'area (produttori e cantine) che hanno sfruttato l'affermazione sui nuovi mercati internazionali dei vini di maggior qualità, tra tutti il Barolo e il Barbaresco.

*Gli ettari di Barolo negli ultimi tre decenni sono anche raddoppiati, per questo serve molta manodopera. Attenzione: si aumenta il Barolo perché scende il Dolcetto. Trent'anni fa ti compravano il Dolcetto e insieme gli davi anche due bottiglie di Barolo come sconto. Sono cambiate le dinamiche, adesso il Barolo è diventato il fenomeno che conosciamo e ha penalizzato un po' certi vini caratterizzati da un consumo fortemente quotidiano. Si è scelto di bere di più la bottiglia, la qualità più che la quantità.*

F., Consorzio di Tutela

Nonostante l'espansione e la ricollocazione di questi vini nelle fasce alte di mercato, il sistema di filiera – a eccezione di qualche caso isolato – non si è aperto all'ingresso di aziende esterne al territorio, come avvenuto per altri vitigni piemontesi a denominazione garantita: si pensi al caso del Moscato Bianco nell'area compresa tra Astigiano, Cuneese e Alessandrino in cui tra la fine degli anni '90 e i primi Duemila alcune multinazionali *leader del beverage* di marca – più orientate alla produzione industrializzata e alla commercializzazione attraverso i canali della GDO – hanno investito nell'acquisto di alcune case storiche (Donatiello e Moiso, 2018).

*Per il Moscato è diverso perché la vinificazione del Moscato è in mano all'industria... le case sono tutte industrie perché la vinificazione richiede attrezzature per cui un [produttore] piccolo ha una difficoltà enorme. Anche*

## ↳ Composizione della filiera

*i piccoli che fanno vinificazione danno l'uva in lavorazione alle grandi cantine perché le attrezzature sono troppo onerose per una dimensione medio-piccola. Quindi lì ci sono grandi gruppi che hanno acquisito ma erano già industriali, non erano aziende agricole. Qui, in agricoltura c'è stata qualche azienda acquistata da soggetti stranieri ma senza l'arrivo di grandi gruppi industriali.*

E., associazione di categoria

Nel distretto dell'Albese, la struttura di filiera ha conservato nel tempo la sua composizione, con un numero crescente di aziende agricole che hanno integrato al proprio interno le attività di trasformazione, produzione e commercializzazione. Una strategia promossa e assecondata anche dal Consorzio di Tutela, in sintonia con l'adozione di politiche basate sulla qualità certificata e sul *wine marketing*.

*Saranno 6-700 i viticoltori e 330-340 le etichette: i viticoltori conferiscono per l'80% a Terre del Barolo<sup>35</sup> e poi c'è sempre un 17% di uva venduta sul mercato libero ma si sta sempre di più attenuando perché anche il piccolo produttore che conferiva a Terre del Barolo magari ha un figlio che ha studiato all'enologica e si sta specializzando... noi stiamo spingendo molto in questo senso, noi vorremmo che tutti i produttori uscissero con la loro etichetta. È quello il segreto del successo locale, se hai una cantina hai più marginalità, se vendi l'uva invece non hai la logica di un trasformatore, che punta alla qualità perché ci mette la faccia. Il valore in più che ha una bottiglia di Barolo rispetto all'uva permette questo tipo di strategia, è più prestigioso [...], è un'evoluzione, con tutte le problematiche, bisogna andare sul mercato internazionale e queste strategie sottraggono del tempo alle aziende di per sé, alla coltivazione della vite.*

F., Consorzio di Tutela

Il settore è oggi presidiato da imprese di piccola dimensione, in gran parte a conduzione familiare, le cui attività continuano a essere fortemente radicate nella cultura contadina.

*Noi abbiamo 500<sup>36</sup> cantine associate e la metà produce meno di venti mila bottiglie di Barolo. Sono realtà piccolissime, sartoriali, dove il produttore probabilmente va sul trattore e va anche a vendere.*

F., Consorzio di Tutela

<sup>35</sup> La Cantina Terre del Barolo di Castiglione Falletto è una cooperativa di viticoltori fondata nel 1958: oggi conta oltre trecento soci e rappresenta gli undici Comuni della denominazione: ([www.terredelbarolo.com/](http://www.terredelbarolo.com/)).

<sup>36</sup> Attualmente, i soci iscritti del Consorzio sono 506 e ammontano a circa 10 mila gli ettari di vigneti delle denominazioni tutelate ([www.langhevini.it/](http://www.langhevini.it/)).



## ↳ Ricambio generazionale

Negli ultimi due decenni si è assistito a un ricambio generazionale nella conduzione di queste aziende che ha favorito pratiche di ammodernamento e di innovazione tecnica, con l'introduzione di sistemi efficienti in luogo degli impianti di vinificazione e di conservazione più obsoleti (Fondazione CRC, 2018). Questo rinnovamento ha interessato soprattutto i processi di trasformazione, mentre il lavoro meccanizzato in vigna e nella raccolta è ancora piuttosto limitato: per ragioni legate alle strategie di qualità del prodotto, alla riconversione di alcune etichette al biologico e soprattutto alla conformazione morfologica della maggior parte degli impianti (le pendenze sono spesso molto accentuate e rendono difficile l'impiego di macchine nei vigneti, soprattutto in caso di pioggia) la richiesta di manodopera si è mantenuta costantemente elevata e la meccanizzazione «è arrivata solo fino a un certo punto» (M., imprenditore).

## ↳ Apporto di manodopera esterna

Quest'ultimo è un aspetto rilevante<sup>37</sup> ed evidenzia ulteriormente come l'espansione del settore degli ultimi tre decenni sia stata alimentata dall'apporto crescente di manodopera esterna al territorio, attraverso processi che hanno portato alla situazione efficacemente riassunta dall'espressione iperbolica di un nostro testimone: «in viticoltura la figura autoctona non esiste più. Ci sono solo più immigrati» (P., imprenditore). L'insieme di fattori considerati, fornendo un quadro dei cambiamenti più generali relativi agli aspetti sociali ed economici del modello produttivo prevalente in quest'area (in ambito vitivinicolo), aiuta a comprendere i motivi per cui la domanda di lavoro straniero si sia sempre mantenuta su livelli elevati.

*Ovviamente dove non c'è tanto la possibilità di meccanizzare il lavoro, come nelle colline delle Langhe e del Roero, in modo particolare la viticoltura necessita di parecchia manodopera. Poi ovvio che il fenomeno è mutato tantissimo, [una volta] le famiglie erano più numerose e si attingeva di più alla manodopera in ambito familiare. Oggi è cambiato proprio il contesto socioeconomico dell'area. Le famiglie sono meno numerose, i figli studiano, chi si occupa di vitivinicoltura molto probabilmente studia da enologo o enotecnico e lavora prevalentemente in cantina. Poi non dimentichiamo che nella nostra realtà il Barolo e il Barbaresco si esportano per quasi l'80% e il contesto familiare è dedicato all'export e al brand management.*

F., Consorzio di Tutela

37 Quanto un livello più o meno elevato di meccanizzazione possa incidere sull'impiego di manodopera e il coinvolgimento di immigrati nella filiera è facilmente intuibile: si pensi, a fini comparativi, alla "piramide qualitativa" del sistema Prosecco (e alla coltivazione dell'uva Glera da cui origina) con due Docg prodotte in collina, con lavorazioni a mano, costi elevati e produzioni contenute, e una Doc che nasce in pianura, con lavorazioni a elevata meccanizzazione, costi contenuti e produzioni elevate. Per un approfondimento: [www.qualivita.it/wp-content/uploads/2015/07/20150716\\_RS\\_INFORMATORE-AGRARIO\\_2.pdf](http://www.qualivita.it/wp-content/uploads/2015/07/20150716_RS_INFORMATORE-AGRARIO_2.pdf)

## ↳ Attrazione di manodopera immigrata

Al pari di altri comparti agroalimentari della provincia, il settore vitivinicolo ha esercitato storicamente una forza attrattiva nei confronti della manodopera immigrata: dapprima con l'apporto di lavoratori provenienti dalle regioni del Sud Italia – che a partire dai primi anni '60 del secolo scorso avevano cominciato a raggiungere le Langhe con regolarità per il periodo della vendemmia – e poi dalla fine degli anni '80 con flussi crescenti di arrivi dall'ex Jugoslavia (soprattutto dall'attuale Repubblica della Macedonia del Nord), dall'Albania e da altri Paesi dell'Est Europa. Il lavoro nei vigneti, oggi, è svolto in netta prevalenza da stranieri che hanno progressivamente sostituito la forza lavoro tradizionale, rappresentata da viticoltori e operai agricoli locali (gli ultimi, talvolta, di origine meridionale): a questi, in corrispondenza dei picchi lavorativi e della fase di raccolta, si aggiungevano abitualmente pensionati, doppiolavoristi occasionali, studenti e casalinghe del luogo. La componente straniera che attualmente trova occupazione nel settore è differenziata tra le presenze di lunga data – in alcuni casi si tratta di persone che risiedono con continuità sul territorio, anche da più di vent'anni – e quelle degli stagionali che trascorrono nelle Langhe soltanto periodi (più o meno lunghi) nel corso dell'anno. Nonostante la circolarità degli spostamenti, anche una buona parte di questi ultimi ha sviluppato legami con il territorio: spesso sono persone che ritornano a lavorare per gli stessi datori da un anno all'altro, sulla base di rapporti fiduciari consolidati nel tempo, e trascorrono i mesi tardo autunnali e invernali nel Paese di origine.

## ↳ Ruolo e mansioni

In riferimento alla struttura della filiera e alla canonica articolazione dei quattro processi che la compongono – conduzione dei vigneti e produzione viticola; trasformazione e vinificazione; imbottigliamento e confezionamento; distribuzione e commercializzazione – la maggior parte degli occupati stranieri si concentra soprattutto nella prima fase, quella prettamente agricola.

*Il problema va diviso in due parti, la parte vinicola è una cosa e la parte viticola – più importante – è un'altra. Le esigenze di manodopera della parte viticola sono stagionali e ultimamente, con l'incremento della superficie vitata presente nella zona, la necessità di manodopera è aumentata a dismisura. Le aziende sono piccole, a carattere familiare, e quindi hanno bisogno di gestire i vigneti.*

M., imprenditore

Oggi, in conseguenza dell'elevata domanda, il lavoro nei campi è di competenza quasi esclusiva degli immigrati inseriti stabilmente in azienda o di quelli ingaggiati stagionalmente. Gli stranieri si collocano in corrispondenza dei gradini più bassi della gerarchia occupazionale di questo sistema. Negli ultimi anni, infatti, la struttura lavorativa del settore si è modificata e "stirata" verso l'alto: i titolari delle imprese che vinificano seguono l'intero ciclo produttivo e le nuove generazioni delle famiglie si professionalizzano (si formano come enologi o enotecnici) oppure si dedicano

al *brand management*; i lavoratori italiani impiegati nel settore tendono a presidiare i ruoli connessi alle attività di vinificazione/imbottigliamento e di *marketing/commercializzazione*; gli stranieri, invece, sono in larga parte occupati nelle attività – lasciate scoperte dagli autoctoni – di viticoltura e di raccolta, assumendo ruoli di coordinamento e gestione delle operazioni e/o fornendo la manodopera necessaria per i lavori in vigna in qualità di “braccianti agricoli”, “manovali agricoli” e “vendemmiatori”. Questa dinamica relativa alle posizioni lavorative interessa l’intera filiera e si è associata a una crescente segmentazione del mercato del lavoro interno: nel tempo si è quindi progressivamente definita una relazione di complementarità tra la manodopera autoctona e quella immigrata, di cui si può avere evidenza andando a vedere come sono organizzate le singole aziende del distretto.

## 4.2 Chi, come, quando?

### ↳ La comunità macedone

Il territorio dell’Albese verso la fine degli anni ’80 è diventato meta di flussi di stranieri che hanno trovato lavoro soprattutto in ambito agricolo e, secondariamente, nell’edilizia (almeno prima della crisi economica del 2008) e nell’industria manifatturiera. In queste zone, la permanenza di immigrati stranieri ha assunto una certa rilevanza negli anni immediatamente successivi: dapprima con l’inserimento di molti Albanesi e di una componente minoritaria di Marocchini, in seguito con la progressiva stabilizzazione dei flussi dall’Est Europa e dai Balcani, in gran parte dalla Repubblica della Macedonia del Nord (in seguito alla dissoluzione della ex Jugoslavia) e in secondo ordine dalla Romania e dalla Bulgaria. Soltanto negli ultimi anni è tornato a crescere il numero di lavoratori africani, in relazione all’arrivo di rifugiati e richiedenti asilo di origine subsahariana inseriti in strutture di accoglienza del territorio o provenienti da altri centri della regione (dell’Astigiano e del Torinese, in particolare).

La situazione tracciata nell’approfondimento quantitativo conferma questo quadro (par. 2.3.1): a distanza di tre decenni dalle origini del fenomeno, la nazionalità prevalente tra i lavoratori agricoli continua a essere quella macedone.

### ↳ Background dei lavoratori migranti

Peraltro, ancora oggi la maggior parte dei Macedoni presenti in questo angolo del Piemonte (si consideri in senso più esteso l’area collinare di giuntura tra il Monferrato e le Langhe) proviene dalle zone rurali nella parte orientale del Paese di origine, soprattutto da piccoli centri (Kočani, Blatec, Vinica) al confine con la Bulgaria che vantano una lunga tradizione di coltivazione di uva, riso e tabacco (Donatiello e Moiso, 2017)<sup>38</sup>.

38 Si consideri che dal 2009 è stata estesa ai cittadini macedoni la libera circolazione nell’area Schengen e che molti soggetti di nazionalità bulgara residenti nell’area di Alba sono in realtà bulgaro-macedoni. La Bulgaria, infatti, prevede una corsia preferenziale per il riconoscimento della cittadinanza (quindi del passaporto Ue) a Macedoni che dimostrano di avere radici bulgare (Neofotistos, 2009).

*Noi avevamo già la cultura del lavoro agricolo, ci siamo adattati bene. La viticoltura c'era negli immigrati di allora e qui hanno sfruttato la situazione particolare dei Macedoni.*

D., lavoratore

Si tratta di immigrati che, grazie alle competenze già acquisite nei contesti di origine, hanno costituito storicamente una manodopera preziosa per le aziende viticole dell'Albese, proprio perché impiegabili agevolmente e senza necessità di un prolungato apprendimento sul campo. Un aspetto più volte ribadito dai nostri interlocutori.

*Sul settore vitivinicolo c'è la presenza di Macedoni con forte vocazione. Chi arriva dall'Est Europa ha una tradizione agricola simile alla nostra, si tratta di inserirli in un ciclo produttivo magari più evoluto ma analogo al loro.*

P., associazione di categoria

Come già accennato, all'inizio degli anni '90, in varie parti del Monferrato e delle Langhe, la necessità di manodopera da impiegare nelle varie fasi del ciclo di coltivazione dell'uva e di produzione del vino iniziava a essere piuttosto marcata per l'urgenza di sostituire le figure tradizionali della forza lavoro stagionale locale (autoctoni – pensionati, casalinghe, studenti – o italiani provenienti dalle regioni meridionali). In questo primo periodo i pionieri furono soprattutto uomini, mentre successivamente la composizione di genere si è in parte riequilibrata.

#### ↳ La componente femminile

Oggi, nel quadro generale di un'occupazione femminile straniera che si attesta a livelli più elevati di quelli della media provinciale, la quota di lavoratrici stagionali immigrate cresce soprattutto nei mesi estivi poiché, come spiega D. (lavoratore e titolare di un'impresa agricola) «per la vendemmia e per scarzolare [il diradamento] ci sono anche le donne, potare invece è un lavoro per uomini». Per quanto riguarda le donne residenti – soprattutto macedoni e dell'Est Europa – sono diverse quelle che, pur avendo compagni e mariti che svolgono mansioni agricole, lavorano come badanti e collaboratrici domestiche, per conto di imprese di pulizia o sono inserite nelle realtà manifatturiere e commerciali locali.

Se si analizzano le storie e le traiettorie dei primi Macedoni giunti nell'area di indagine ci si accorge che, al tempo, trovare lavoro in ambito agricolo era un'opportunità immediata, nonostante la scarsa dimestichezza con la lingua italiana. Tuttavia, le loro esperienze migratorie non furono semplici, dato lo *status* giuridico incerto, l'assenza di reti di supporto e l'impreparazione delle istituzioni locali.

*Mio padre è arrivato negli anni '90 in periodo di guerra, crisi economica e fabbriche statali che chiudevano. [...] Ha capito nel '92 che rimanere giù sarebbe stato un suicidio.*

*È partito con altri dieci del paesino di Vinica: nome che deriva dalla parola “vino”, è il karma! Passando da Ungheria e Austria, sono scesi in Italia attraversando la frontiera illegalmente, per le montagne. Era un rischio stare in Italia, inizialmente è stato un clandestino... ha vissuto quell’esperienza brutale. All’epoca non aveva contatti con altri Macedoni, solo per sentito dire. Si è ritrovato a Mombuzzo, nell’Astigiano, attorno a Canelli. Ci è arrivato perché avevano un contatto di un Macedone che stava in una cascina: “ma tu vieni e poi ti sistemiamo”, ed è arrivato da quel tizio che lo ha ospitato. È stato da una famiglia del posto che aiutava in campagna. [...] Ha imparato prima il piemontese dell’italiano. Lui è rimasto anche fregato un paio di volte, qualcuno invece di pagarlo minacciava di chiamare i carabinieri visto che era clandestino. Fortuna vuole che si traferì in Langa, vicino a Monforte. Prima a Verduno dove ha fatto il muratore, e lì ha conosciuto XXX (cugino del famoso produttore) che gli disse di avere bisogno di un ragazzo e iniziò a lavorare lì, poi lui ha fatto da garante per la domanda del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.*

I., lavoratore

#### ↳ Permanenza sul territorio

Come si evince dalla storia familiare di questo giovane macedone, oggi titolare insieme al padre e al fratello di un’azienda agricola che conduce le proprietà terriere di famose cantine della zona, nel corso del tempo si è assistito a una differenziazione crescente tra la componente immigrata inserita in modo permanente sul territorio – che nel caso dei Macedoni ha dato vita a una comunità numerosa e articolata<sup>39</sup> – e l’altra più instabile costituita dagli stagionali che arrivano – in diversi momenti dell’anno e per periodi più o meno lunghi, spesso (ri)chiamati dagli stessi connazionali – per svolgere le attività alla base della filiera vitivinicola.

*La prima manodopera ha portato conoscenti e amici. Poi la Macedonia, quanti sono? Tre milioni? Si conoscono tutti, è una grande famiglia, è un Paese talmente piccolo... ovviamente laggiù non esiste il lavoro. La formazione veniva fatta già dagli stessi Macedoni e le competenze venivano trasferite.*

F., Consorzio di Tutela

39 La storia della ventennale presenza della comunità macedone tra le colline delle Langhe e del Monferrato è una di quelle ricostruite in “Siamo qui da vent’anni”, un documentario che racconta il contributo ormai strutturale da parte di alcuni gruppi di lavoratori immigrati alla produzione agricola cuneese e ad altre attività economiche tipiche del territorio. Oltre ai lavoratori macedoni nelle terre del Barolo e del Moscato, il docufilm prende in considerazione l’inserimento di Sikh nella produzione casareia dei dintorni di Marene, i rifugiati e richiedenti asilo di origine africana che custodiscono i castagneti e i sentieri dei boschi di Ormea, gli operai cinesi nel distretto della pietra di Barge e Bagnolo, le donne cinesi nelle attività di confezionamento della frutta dell’area compresa tra Saluzzo e Cavour. “Siamo qui da vent’anni”, opera del regista Sandro Bozzolo, è un progetto promosso e realizzato dall’associazione ANOLF Cuneo, con la partecipazione di FAI-CISL, del consorzio delle ONG piemontesi e della Fondazione CRC. Uscito, nel corso del 2020, il documentario ha vinto l’ultima edizione del Premio Ciak Migration del Festival del Cinema dei Diritti Umani di Napoli ([www.cinemambiente.it/movie/fvr-siamo-qui-da-ventanni/](http://www.cinemambiente.it/movie/fvr-siamo-qui-da-ventanni/)).

↳ **Processi di stanziamento**

Gli assetti e gli equilibri che si sono sviluppati nel settore vitivinicolo di Alba a cui si è fatto riferimento permettono una comprensione più approfondita dei processi di inserimento dei lavoratori stranieri nell'agricoltura di questa zona. Sono utili a mettere in luce il modo in cui si combina questo modello produttivo con le dinamiche migratorie che stiamo descrivendo. I testimoni privilegiati che abbiamo intervistato sono concordi nel sottolineare che, nell'Albese, per parlare di stranieri in agricoltura si debba fare riferimento a diversi aspetti del fenomeno.

*Come azienda la nostra situazione è divisa tra dipendenti e manodopera stagionale acquisita annualmente [...] da ormai 15 anni.*

P., imprenditore

Da una parte ci sono gli immigrati di lungo periodo – e le relative famiglie – presenti stabilmente sul territorio. Dall'altra c'è un universo variegato di presenze straniere stagionali. In questo paragrafo consideriamo i percorsi dei primi e l'evoluzione della loro situazione nel corso degli anni.

*La prima volta [1992] ho lavorato tre mesi a Monforte e poi sono tornato in Macedonia. Sono rientrato nel '94 e ho trovato lavoro presso l'azienda per cui lavoro ancora oggi, nel '95 mi hanno fatto subito i documenti e dato il tempo indeterminato. Lavoro come trattorista, organizzo la manodopera nei campi e faccio le consegne ai clienti. La mentalità di quel tempo andava bene: loro hanno investito su di me, mi hanno insegnato tutto.*

D., lavoratore

↳ **Livelli di autonomia**

In alcuni casi, questi lavoratori stanziali hanno raggiunto un elevato grado di autonomia e responsabilità rispetto al ruolo svolto in azienda, in ragione delle capacità acquisite e dei legami fiduciari instaurati con i datori e poi consolidati nel lungo periodo, come mostra il caso limite – ma non così infrequente – del rapporto di delega accordato a I. (arrivato nel '96) dai suoi titolari:

*Sono dipendente a tempo indeterminato, lavoro nocioleti e vigne che ci vengono date in affitto. Gestisco in autonomia il lavoro, i miei datori sono a Torino, qui hanno i terreni e la cascina in cui vivo io con la mia famiglia.*

I., lavoratore

Per certi versi, la situazione di questo lavoratore macedone è simile a quella di altri immigrati inseriti stabilmente e da diversi anni nel settore, capaci di migliorare la propria posizione lavorativa nel corso del tempo. Tra i Macedoni, in particolare, si sono registrati percorsi di carriera principalmente di due tipi: per alcuni il miglioramento della posizione è giunto grazie all'esperienza maturata, e

si è concretizzato con l'accesso a ruoli di maggior responsabilità che in genere prevedono il coordinamento di tutto l'insieme delle operazioni viticole – dagli aspetti più operativi del vigneto fino alle attività di legatura, potatura, zappatura, irrigazione e raccolta delle uve – e la gestione della forza lavoro impiegata nei campi. In altre situazioni, meno frequenti, l'opportunità di carriera si è concretizzata attraverso l'acquisizione delle competenze tecniche e delle conoscenze nell'uso delle attrezzature per la trasformazione dell'uva in vino – dalla pigiatura alla fermentazione – ed eventualmente per l'imbottigliamento, con conseguente passaggio “dalla vigna alla cantina”. Nel primo caso, le traiettorie di carriera si sono sviluppate verso l'alto ma sempre nell'ambito della fase agricola della filiera; nel secondo, assistiamo invece a inserimenti in mansioni tipiche della seconda o terza fase<sup>40</sup>, con un affrancamento dalle attività manuali e faticose svolte nei vigneti in favore di quelle più strettamente vinicole.

*Abbiamo degli stranieri che lavorano anche come cantinieri, sicuramente. Chi ha voglia di lavorare... sono bravi e anche affidabili, ne abbiamo diversi che lavorano nelle cantine, che si occupano anche della parte di imbottigliamento, carrellisti, mulettisti...*

E., associazione di categoria

Tuttavia, quelli descritti, pur vedendo protagonisti gli immigrati stanziali che vantano una continua e ormai ultraventennale presenza sul territorio, restano percorsi di carriera affatto scontati:

*Gli stessi Macedoni hanno fatto fatica ad accedere a lavori di cantina, chi fa manodopera è difficile che arrivi ad avere un ruolo gestionale e non operativo: rimangono legati alla manodopera agricola, poi magari nelle cantine più grandi possono ricoprire ruoli polivalenti (magazziniere, carrellista, ecc.) ma c'è la competizione con gli Italiani.*

M., giornalista

## ↳ Presenze stagionali

Le situazioni dei lavoratori migranti stanziali e di quelli stagionali sono fortemente interconnesse, come mostra il caso dei Macedoni: i primi, essendo inseriti nelle dinamiche lavorative locali e quindi più informati sull'effettivo fabbisogno di manodopera, hanno storicamente svolto una funzione di regolazione e di controllo degli arrivi dei secondi, reclutati a distanza tra compaesani, amici e parenti.

<sup>40</sup> La distinzione in fasi delle attività e dei processi di filiera non deve trarre in inganno: le singole fasi possono essere svolte da operatori diversi oppure essere svolte – anche tutte insieme – da un unico operatore, come per esempio nel caso di un'azienda vitivinicola che si occupa dell'intero ciclo, dalla conduzione dei vigneti alla commercializzazione delle proprie etichette.

*I bacini di reclutamento degli stagionali sono le reti interne. Un Macedone parte adesso, poi torna indietro; c'è a chi questa stagionalità conviene. A loro interessa prendere qua sei mesi di lavoro e tornare là per gli altri sei dove il costo della vita è più basso.*

M., imprenditore

#### ↳ Mobilità e flussi degli stagionali

La capacità dei gruppi più radicati e stabili sul territorio di esercitare una forza attrattiva per l'immigrazione stagionale dei propri connazionali è peraltro già stata suffragata dai riscontri quantitativi presentati del secondo capitolo.

Nel più generale fenomeno dei lavoratori stagionali, le situazioni individuali tendono poi a differenziarsi in base alla stagionalità, ai movimenti circolari rispetto al Paese di origine, alle opportunità di impiego e alle condizioni di permanenza sul territorio. Per semplificare, possiamo operare una distinzione tra *stagionali di lungo periodo* e *stagionali di breve periodo*. I primi, di solito, iniziano ad arrivare già a febbraio-marzo quando vengono impegnati in lavori di manutenzione delle vigne, pulitura dei terreni e potatura per poi proseguire con spollonatura, cimatura e diradamento delle viti nei mesi successivi. Si tratta quindi di lavoratori che compiono l'intero ciclo viticolo, seguendo anche la maturazione dell'uva nei mesi estivi e la sua preservazione con la distribuzione dei trattamenti antiparassitari, fino alla raccolta autunnale. I secondi, invece, tendono ad arrivare per il periodo di alta stagione, partecipano soprattutto alle fasi conclusive della coltivazione e, soprattutto, prestano quel *surplus* di manodopera necessaria per le intense attività di vendemmia (concentrate in poche settimane): la domanda di questo tipo di lavoratori è più aleatoria e difficile da definire in anticipo perché più strettamente vincolata all'andamento dell'annata.

#### ↳ Competenze e mansioni

Anche dal punto di vista delle competenze e abilità professionali si tratta di profili diversi: gli stagionali di lungo periodo, al pari di chi è stabile sul territorio, possiedono una conoscenza più approfondita delle tecniche viticole e una maggior autonomia nell'esecuzione delle operazioni in vigna (per esempio nella conduzione di mezzi e strumenti di lavoro) rispetto ai lavoratori meno specializzati impiegati per la raccolta.

Dato il peso numerico delle diverse figure di lavoratori stagionali, la presenza di stranieri nel distretto dell'Albese varia sensibilmente in ragione dei loro spostamenti e dei periodi di massima concentrazione. Pur non negando l'esistenza di casi isolati in cui si sono riscontrati problemi connessi alle condizioni d'impiego e ai trattamenti economici penalizzanti, gli esperti intervistati sostengono che anche in corrispondenza dei momenti in cui le presenze sono più numerose non si siano manifestate le situazioni di disagio già osservate nel Saluzzese per l'ortofrutta oppure nella vicina Canelli (area della provincia astigiana) per la filiera del Moscato Bianco (Donatiello e Moiso, 2017).



## ↳ Condizioni abitative

## ↳ Flussi in uscita di manodopera specializzata

Dal punto di vista della permanenza sul territorio, gli stagionali trovano ospitalità da parte dei connazionali residenti *in loco* oppure una sistemazione presso le aziende stesse per cui lavorano, per lo più attraverso dinamiche spontanee e senza un intervento attivo delle istituzioni pubbliche. Tuttavia, come vedremo successivamente, va considerato che, a fronte delle difficoltà intercorse a causa dell'attuale emergenza sanitaria, anche nell'Albese i sindacati iniziano a valutare con maggiore frequenza la necessità di adottare soluzioni condivise per gestire l'arrivo e la permanenza dei migranti stagionali<sup>41</sup>.

Definito lo spettro delle diverse figure di immigrati impiegati nel settore vitivinicolo, veniamo al problema oggi più avvertito dagli imprenditori intervistati: da due, tre anni a questa parte – dopo un lungo periodo nel quale l'offerta di lavoratori stranieri si era mantenuta stabile e abbondante, senza destare alcun tipo di preoccupazione se non quelle legate a una progressiva lievitazione dei costi – per la prima volta le aziende hanno incontrato difficoltà a reperire la manodopera stagionale. Fino alla primavera 2020, ovvero prima che la pandemia da Covid-19 ostacolasse la mobilità in entrata degli stagionali stranieri e generasse un'ulteriore riduzione dell'offerta di forza lavoro agricola, l'allarme degli operatori economici della zona era legato a un ritorno alla migrazione di alcuni Macedoni – sia tra i residenti sia tra gli stagionali – che da qualche tempo avrebbero allentato il legame con il territorio, orientandosi verso mete alternative (in prevalenza Germania, Austria, Svizzera). Secondo I. (lavoratore macedone e titolare di una società agricola) questi flussi in uscita sarebbero connessi a una minor attrattività del sistema locale dal punto di vista delle opportunità di reddito, se confrontate a quelle di altri Paesi europei con una situazione economica più solida, e a un progressivo irrigidimento del regime di controlli che avrebbe a sua volta prosciugato quelle sacche di gestione informale dei rapporti di lavoro che per molti anni avevano garantito un facile e immediato inserimento lavorativo:

*Se ne vanno in primis perché si sono rafforzati i controlli e chi lavorava in nero sta scomparendo. Si è irrigidita la situazione ed è una cosa nuova, qualcuno è andato in Germania o in Svizzera per avere più opportunità visto il periodo economico. Magari là ci sono parenti che guadagnano meglio.*

I., lavoratore

Sia stranieri radicati sia stagionali si riorientano verso mete in cui si intravedono prospettive di crescita (lavorativa ed economica) e sperimentano settori anche diversi da quello agricolo, rispolverando magari abilità acquisite in esperienze passate o addirittura nei contesti di origine.

41 Si veda, per esempio, la recente intervista a Carlo Bo, sindaco di Alba: Francesca Pinaffo, *Una strategia condivisa per l'accoglienza in Langa*, Gazzetta d'Alba, 29 settembre 2020.

*Adesso vanno in Svizzera e Germania, perché il lavoro è più pagato e lavorano tutti i giorni, qui invece se piove stanno a casa. Lì c'è il traino del settore dell'edilizia. Anche alcune famiglie che erano qui regolari si sono spostate in Austria, Svizzera, Germania. [...] Qui non ci sono prospettive di crescita lavorativa. Qualcuno che ha provato ad andare in Germania sta tornando, perché là i costi sono alti. Sono [li] per provare a vedere, ma mogli e figli rimangono qua. Se va bene rimangono lì, altrimenti tornano. [...] Anche il panettiere di Neive mi ha chiesto: "dove sono gli stagionali? Non ce ne sono più come 2, 3 anni fa, non vengono più per la potatura, che si fa adesso? Chi lo fa?"*

B., comunità ortodossa

*Sono emigrati verso la Germania dove il lavoro viene remunerato meglio, quindi c'è un problema di scarsità di manodopera e un problema di manodopera specializzata, perché le operazioni manuali che si fanno sono delicate – dalla spollonatura al diradamento – e richiedono competenze. E più l'area è di pregio più si richiedono competenze in questo senso. [...] Mi viene in mente il trattorista, chi guida il cingolo, quindi automaticamente è un'attività molto specialistica [...] sono figure che vengono sempre di più a mancare nell'area.*

F., Consorzio di Tutela

Tra i Macedoni, anche coloro che hanno deciso di rimanere e che non prendono in considerazione l'ipotesi di cambiare Paese comprendono bene le ragioni di chi invece sceglie di dirigersi altrove. In base alle loro testimonianze, almeno per quanto riguarda la componente insediata in modo stabile nell'area di Alba, il ritorno alla migrazione sarebbe inversamente proporzionale all'anzianità migratoria e quindi non riguarderebbe la generazione dei pionieri giunti negli anni '90.

*Sono per primo io a dire che non vengano in Italia. Alcuni di quelli che venivano e che hanno il passaporto bulgaro arrivano lo stesso, ma altri non vengono e vanno altrove, per esempio in Svizzera o in Germania. La paga qui è rimasta uguale, non conviene più venire: nei '90 pagavano anche 10 mila lire all'ora, oggi alcune cooperative pagano 6-7 euro, nulla di più.*

I., lavoratore

Altri, come D., aggiungono che i flussi in uscita dalla Repubblica della Macedonia del Nord si sarebbero inevitabilmente ridotti rispetto al passato poiché le condizioni sono cambiate e ora appaiono meno sfavorevoli, al punto che una parte di lavoratori stagionali in uscita sarebbe stata riassorbita dal mercato del lavoro interno: «adesso le paghe sono più alte e manca la manodopera anche lì».

Dal momento che la domanda lavorativa nel distretto di Alba si è mantenuta costante, una parziale risposta al problema è consistita nell'ingaggiare lavoratori di origine africana attingendo soprattutto – ma non in via esclusiva – tra i richiedenti asilo e i rifugiati che si muovono in cerca di occasioni di lavoro, non solo sul territorio provinciale e regionale.

*Ora che i Macedoni sono un po' diminuiti come presenza si è cercato di far lavorare gli ospiti dei CAS [Centri di Accoglienza Straordinaria] nelle vigne. C'è stato questo cambio perché i Macedoni hanno cominciato a emigrare per effetto della crisi, ora dall'anno scorso ci sono ragazzi di colore che vendemmiano. Non era mai successo.*

M., giornalista

Spesso si tratta di soggetti che, oltre a non avere dimestichezza con la lingua – cosa che rende complicata l'interazione con chi li deve coordinare in vigna – non possiedono alcuna competenza o esperienza pregressa nelle operazioni agricole, anche di base, tipiche della coltivazione della vite.

*Sono un rincalzo, c'è il problema legato al fatto che si spostano anche con maggior disinvoltura. Per loro è normale spostarsi ogni quattro giorni, partire da Rosarno e venire su se il caso lo richiede, eventualmente andare anche in Spagna. E permane il forte problema con la lingua italiana per i subsahariani.*

P., associazione di categoria

*L'anno scorso c'è stato un grido di allarme di alcuni produttori che temevano mancasse il personale specializzato, che conosceva bene la vite, per il minor afflusso di Macedoni. Sono stati sostituiti da persone di origine africana che non conoscevano la vite e nemmeno la lingua, né italiana né macedone.*

M., sindacalista

Considerando che la componente della manodopera straniera extraeuropea non è ancora inserita in modo strutturato nel mercato del lavoro agricolo locale, è difficile ottenere riscontri empirici di questo fenomeno emergente. Tuttavia, non sembra esserci, per il momento, una convergenza con quanto si osserva nel Saluzzese. E alcuni osservatori addirittura non ritengono ci siano i presupposti per un'evoluzione in tale direzione.

*La sostituzione della manodopera macedone non è ancora avvenuta, non se ne ha traccia. La viticoltura ha necessità di specializzazione molto elevata rispetto all'ortofrutta.*

P., associazione di categoria

↳ **Carenza di competenze**

Gli esperti intervistati ritengono sia difficile ipotizzare che si inneschi a breve un più ampio processo di sostituzione della manodopera macedone. L'ipotesi di un rimpiazzo immediato, infatti, non raccoglie consenso. Si aprono tuttavia nuovi scenari, per via della disponibilità di questa nuova forza lavoro, la cui consistenza effettiva è difficile da quantificare e le cui competenze agricole sono carenti o poco sviluppate se comparate a quelle dei Macedoni. Questi ultimi, infatti, arrivando da contesti a vocazione agricola, non sono mai dovuti partire da zero; anzi, si sono specializzati acquisendo abilità e conoscenze mirate attraverso le molteplici esperienze in vigna, secondo un processo di apprendimento *learning by doing*. Una condizione favorevole alle aziende locali che per anni hanno attinto da questo apparentemente inesauribile bacino di reclutamento senza la necessità di predisporre e finanziare percorsi formativi *ad hoc*. I nuovi migranti, al contrario, non hanno esperienze pregresse e le attività da condurre nei vigneti richiedono conoscenze che fungono da barriere di accesso.

*C'è preoccupazione per la manodopera nell'Albese perché è una manodopera più professionalizzata rispetto a quella della raccolta frutta di Saluzzo: per la raccolta nelle viti c'è carenza di trattoristi per esempio, ma anche per la gestione ordinaria del vigneto le presenze scarseggiano. I Macedoni sanno già cosa fare, perché hanno una loro tradizione. [...] Ora in vigna ci vanno gli africani ma loro non lo hanno mai fatto.*

E., associazione di categoria

*C'è il produttore che dice "Ah, io no, i richiedenti asilo non li voglio perché non sanno lavorare". [...] La paura di rimanere senza manodopera c'è, si sente abbastanza.*

M., giornalista

↳ **Diffidenza e competitività**

Un discorso parzialmente diverso può valere per la vendemmia, anche se permangono alcune remore: «certo, mettere in mano un ettaro di Barolo a chi non ha mai usato un paio di cesoie» (M., sindacalista). Non sono poi da sottovalutare le potenziali forme di competizione e di conflitto che possono svilupparsi tra lavoratori con diversa origine, soprattutto se teniamo in considerazione gli impegni faticosi a cui sono sottoposti per molte ore al giorno e le situazioni di interazione e prossimità a cui sono esposti tra i filari. È quanto sostiene un'intervistata, confondendo la rivalità e le strategie di esclusione messe in atto dagli immigrati più radicati – che probabilmente avvertono la concorrenza e sentono minacciate le posizioni conquistate negli anni – con una presunta incompatibilità culturale tra gruppi diversi.

*Non si possono mettere Macedoni e Albanesi nella stessa vigna perché si scaldano gli animi. Macedoni e Romeni tanto quanto... No i Macedoni con i richiedenti afri-*

*cani, parlo per esperienza personale avendo una cantina a casa. Anche per dormire insieme ci sarebbero problemi.*

E., associazione di categoria

#### ↳ Segnali di sfruttamento

Tuttavia, in questa fase di cambiamento si scorgono segnali di ulteriore preoccupazione. La maggior vulnerabilità e la minor forza negoziale dei lavoratori di origine africana, nelle parole di un'imprenditrice, sembra infatti aver alimentato un effetto perverso per cui essi si starebbero affermando come "preferibili" ed economicamente vantaggiosi, secondo una logica di reclutamento al ribasso e di contenimento dei costi poco allineata al modello di sviluppo prevalente nel territorio, basato sulla qualità del prodotto finale e sui presupposti di sostenibilità sociale della filiera.

*Ora si utilizzano nuove migrazioni, ma serve uno step culturale con questi nuovi migranti. [...] Questo inserire questi migranti africani in una logica di mercato ha accelerato alcuni processi di abbandono da parte dei precedenti migranti. Gli africani accettano tutto e questo ha diminuito le ore a quelli che avevano i contratti più lunghi, per mesi.*

R., imprenditrice

#### ↳ Reclutamento di lavoratori ed emergenza sanitaria

L'apporto di questi lavoratori di origine africana è diventato meno residuale nel corso dell'ultima annata, caratterizzata dalle restrizioni ai flussi e agli spostamenti dei lavoratori stagionali per via della recente emergenza sanitaria. Nonostante i timori primaverili, i testimoni privilegiati interpellati nel corso dell'indagine ritengono che l'annata 2020 – pur scontando il ritardo con cui è stato approvato il decreto flussi e i deludenti risultati della regolarizzazione nel settore agricolo – non sia risultata compromessa dalle difficoltà nel reperimento della manodopera. Un esito non scontato, certamente agevolato dalla cadenza delle attività viticole<sup>42</sup> e da un andamento climatico ideale, con temperature miti e scarse precipitazioni nei mesi di raccolta. La mancanza di lavoratori «era già un problema presentatosi in passato. Alla fine, si è comunque riusciti a recuperare la manodopera necessaria nonostante la scarsità di offerta di lavoro di cittadini italiani [...] la vendemmia è stato il momento più critico ma senza la pioggia si è diluita la disponibilità della manodopera» (F., Consorzio di Tutela). Va però sottolineato che in questo quadro, condizionato dalla riduzione degli arrivi degli abituali stagionali dell'Est Europa e dai rallentamenti per la quarantena dei Macedoni di rientro, il ricorso a soggetti extraeuropei – provenienti soprattutto dall'area subsahariana e dal Bangladesh – è stato più intenso e, talvolta, sistematico: «mi ha fatto effetto che un mio vicino di vigna avesse tante donne africane, non le avevo mai notate prima» (R., imprenditrice). Come anticipato, non si tratta di una novità assoluta: piut-

<sup>42</sup> Il picco stagionale, in occasione della vendemmia autunnale, ha anticipato la seconda ondata della pandemia e si è esaurito prima che la regione Piemonte fosse classificata dal Governo come "zona rossa".

↳ **Problemi di accoglienza e soluzioni abitative**

tosto, dell'accelerazione proprio di quel processo di sostituzione di cui si scorgevano segnali da almeno un paio d'anni e che sembra limitato alla fase della vendemmia, per la quale sono richiesti profili meno qualificati.

L'aumento di queste presenze ha sollevato un dibattito più ampio e non circoscritto agli operatori economici del settore, data la mancanza di strutture di accoglienza dedicate agli stagionali e la necessità di garantire adeguate condizioni igienico-sanitarie in tempo di Covid: ne è prova il fatto che nel mese di settembre 2020, ad Alba, il sindaco e altre istituzioni del territorio si sono mobilitati per offrire una soluzione abitativa alternativa a oltre venti ragazzi di origine africana, che passavano le giornate in vigna lavorando per conto di varie cooperative e di notte trovavano un riparo di fortuna presso i locali dismessi di una palestra nei pressi del parco Tanaro<sup>43</sup>, in una zona periferica della città. Un evento che, in misura più circoscritta, ha riproposto quanto già osservato altrove negli anni passati – a Saluzzo e Canelli – sollevando, con clamore inedito nell'Albese, la questione della sostenibilità etica della filiera vitivinicola<sup>44</sup>.

## 4.3 Le modalità di reclutamento e le condizioni di impiego

↳ **Decreti flussi stagionali**

Le modalità di incontro tra domanda e offerta – così come le condizioni contrattuali – possono differire in base ai profili dei lavoratori stagionali, dei canali di ingresso, dei periodi di arrivo e dei lavori per cui vengono ingaggiati. Al pari di quanto osservato nel Saluzzese (cap. 3), gli stranieri che giungono attraverso i decreti flussi stagionali – essendo reclutati su chiamata nominativa – tendono a tornare presso le stesse aziende e a costruire nel tempo relazioni stabili con i datori. Tuttavia, anche nell'Albese questo strumento presenta vincoli al reclutamento (i numeri previsti sono decisamente inferiori alla domanda di manodopera locale) e inefficienze dovute allo scarto tra le tempistiche burocratiche e la cadenza della stagionalità (anche prima dell'emergenza Covid-19).

*Molti fanno il decreto flussi che però è uscito in ritardo rispetto agli anni passati: di solito esce a febbraio ma nel 2019 è uscito ad aprile, quindi in ritardo per l'ortofrutta e quasi per la vendemmia. Questo perché la Prefettura di Cuneo fa controlli accurati e ritarda a rilasciare il nulla osta. Uno dei principali ostacoli per le aziende agricole rispetto all'utilizzo dei decreti flussi è che ci sono i ritardi:*

43 Francesca Pinaffo, *Parte alle 5 da Alba il furgone che porta i migranti in collina*, Gazzetta d'Alba, 22 settembre 2020.

44 Esempificativa al riguardo la presa di posizione di Matteo Ascheri, Presidente del Consorzio di Tutela Barolo, Barbaresco, Alba, Langhe e Dogliani: Francesca Pinaffo, *Ascheri: non possiamo più trattare quegli uomini come i nostri schiavi*, Gazzetta d'Alba, 29 settembre 2020.

*in Provincia di Cuneo è una tragedia! Nonostante abbia il più alto flusso di stagionali, l'Ufficio immigrazione della Prefettura dice che qualcosa non va e ha innalzato il livello dei controlli. Negli otto anni precedenti le domande flussi funzionavano bene: dal 2010 al 2018 se ne facevano poche e arrivavano in tempo in tutta Italia. Ora, scarseggiando i Macedoni, c'è stata una maggior domanda per i flussi e sono arrivate le risposte in ritardo.*

E., associazione di categoria

#### ↳ Intermediazione di cooperative agricole

Anche per via dei problemi connessi all'utilizzo dei canali istituzionali, oggi si è notevolmente sviluppata l'intermediazione della manodopera immigrata da parte di cooperative agricole. Alcuni osservatori le hanno definite "cooperative senza terra" (Osservatorio Placido Rizzotto - Flai Cgil, 2016). Negli ultimi vent'anni si è assistito a una rapida diffusione di società cooperative che di fatto svolgono solo ed esclusivamente servizi agricoli<sup>45</sup> nelle principali zone a vocazione vitivinicola della provincia astigiana e di quella cuneese. Si tratta di un fenomeno non solo piemontese, che ha profondamente inciso sulle modalità di incontro tra domanda e offerta all'interno del settore. Sono realtà specializzate nell'intermediazione di manodopera immigrata, in principio avviate soprattutto da titolari italiani per venire incontro all'esigenza di sostituire la manodopera tradizionale locale con lavoratori stagionali stranieri non fidelizzati.

#### ↳ Cooperative a titolarità straniera

Il fenomeno si è successivamente differenziato e si è verificata una proliferazione di cooperative a titolarità straniera, anche perché questo nuovo *business*, apparentemente trainato dalla domanda, ha trovato slancio sul fronte dell'offerta, data l'immediata possibilità per alcuni di accedere a estesi bacini di reclutamento tra i connazionali delle aree di origine in coincidenza con la fase di espansione del settore vitivinicolo locale.

*Fino agli anni '90 i nomi grossi non erano grossi come oggi. Il sistema è cresciuto e si è valorizzato, vedi la storia del Barolo: è quando nasce la storia delle cooperative. Adesso è tutto vigna, ogni piccolo buco che è rimasto va riempito. È diverso, le cantine sociali fanno paura, c'è più competizione ed è cresciuta la richiesta di manodopera.*

I., lavoratore

#### ↳ La galassia delle cooperative

I cambiamenti attraversati dal settore vitivinicolo nel distretto di Alba e i processi di trasformazione dimensionale e organizzativa delle aziende non possono che evidenziare ulteriormente il ruolo cruciale giocato dalle cooperative, anche in prospettiva futura. Al suo interno, la galassia delle cooperative attive sul territorio è diversificata: «non tutte sono uguali» (R., imprenditrice). Ci sono

<sup>45</sup> Osservatorio Placido Rizzotto-Flai Cgil, *Terzo rapporto «Agromafie e caporalato»*, Roma, Ediesse, 2016.

realtà più strutturate, secondo i nostri interlocutori soprattutto le prime a titolarità italiana, che si sono accreditate nel corso degli anni e ormai vantano una reputazione positiva: in genere hanno consolidato negli anni rapporti di fiducia sia con cantine medio-grandi sia con piccoli proprietari di queste zone; sono riconosciute come realtà serie e affidabili anche per quanto riguarda il trattamento a cui sottopongono i lavoratori, e tendono ad avere un pacchetto di clienti fidelizzati. Tali cooperative coesistono e competono con altre che operano in modo più opaco – soprattutto nel vicino Monferrato, ma il raggio d’azione si estenderebbe anche alle colline dell’Albese – le quali riescono a corrispondere salari più bassi e a imporre ai lavoratori condizioni di impiego svantaggiose. Diverse cooperative di quest’ ultimo tipo sono sorte su iniziativa di persone di origine straniera, in buona parte intestate a Macedoni. Di solito reclutano lavoratori stagionali attraverso le reti di connazionali degli immigrati già residenti sul territorio (presso i quali gli stessi stagionali trovano ospitalità), *in primis* tra familiari, conoscenti e compaesani. Una pratica spesso già in essere, anche se a livello informale: un bacino di contatti preesistente alla costituzione delle cooperative e da cui – come abbiamo visto – i Macedoni radicati sul territorio hanno attinto per interfacciare la domanda espressa dal mercato locale con la disponibilità di forza-lavoro proveniente dalle zone di origine.

*Ci sono quelli con mentalità imprenditoriale che hanno avviato cooperative, o impropriamente cooperative di lavoro: alle volte sono semplici srl che fanno lavori agricoli per conto terzi, talvolta ditte individuali. Quasi tutte sono di Macedoni; il mercato è molto evoluto: ci sono anche le cooperative italiane storiche, altre aggiunte, alcune miste, la maggior parte interamente straniere con sede in Italia. Alcune hanno la sede in Romania e in Bulgaria, dove le tasse sono al 10%.*

E., associazione di categoria

#### ↳ Meccanismi di sfruttamento

Le realtà più strutturate, quindi, convivono sul mercato con altre il cui operato rimane opaco, soprattutto se guidate da soggetti orientati da un approccio predatorio, attratti dall’opportunità di realizzare profitti economici impiegando per lo più manodopera vulnerabile e ricattabile (sottoposta a condizioni di sfruttamento e penalizzanti dal punto di vista reddituale): il meccanismo più ricorrente consiste nel pagare meno i lavoratori in modo da ampliare il margine tra il costo-persona sostenuto dagli imprenditori e la quota effettivamente corrisposta come compenso. In alcuni casi, pur esistendo un contratto di lavoro formalmente sottoscritto, al lavoratore vengono imposte mansioni non previste, giornate effettive non retribuite, ore o prestazioni non rendicontate, quote “fuori busta”<sup>46</sup>.

46 Matteo Viberti, *Caporalato, lavoro nero e grigio: il volto invisibile dell’agricoltura*, Gazzetta d’Alba, 22 settembre 2020.



↳ **Difficoltà di reclutamento**

La proliferazione delle cooperative è dovuta al fatto che esse «rispondono a un bisogno di flessibilità che il settore può avere» (M., associazione di categoria).

Tuttavia, oggi il loro ruolo è messo alla prova dalle difficoltà emerse sul fronte del reclutamento di lavoratori stagionali.

*Anche le cooperative hanno difficoltà a reclutare perché gli operai agricoli migrano verso la Svizzera e la Germania, molti stagionali rimangono nel paese d'origine. La coltivazione del nocciolo, per esempio, adesso si fa in Romania e in Macedonia: hanno creato un business lì. Il problema, oggi, è il flusso migratorio in uscita.*

P., imprenditore

Per alcune aziende non è stato immediato avviare a questa situazione inattesa e la competizione si è spostata anche sul fronte del reclutamento di lavoratori. Ne è conseguito un indebolimento della forza negoziale degli stessi imprenditori al cospetto delle cooperative: ci sono stati datori che hanno cercato di garantirsi una sorta di prelazione sul personale da reclutare, rendendosi disponibili a pagare di più.

*È pieno di cooperative che prendono richiedenti asilo ma, a differenza dei Macedoni che conoscono già le viti, i ragazzi africani non le conoscono: è una concorrenza al ribasso che può innescare un effetto sostituzione. I richiedenti asilo sono soggetti più vulnerabili, più ricattabili, non sanno niente e quindi negoziano di meno le condizioni di ingaggio. L'anno scorso sono andata a vedere dove questi furgoncini tipo Doblò caricano e scaricano. Partono verso le 6 di mattina e tornano verso le 6 di sera per esempio nelle aree dei supermercati, non in posti isolati. Li vedi, si accorgono che sono guardati e si spostano. Se con i Macedoni era difficile parlare con loro ancora di più, non si aprono su questa cosa. C'è un supermercato per esempio nella zona di Neive, in frazione Baraccone tra Neive e Castagnito. Erano gruppi misti, sia ragazzi di colore sia ragazzi dell'Est. Poi mi hanno detto che lo stesso movimento si vede dove ci sono i CAS.*

M., giornalista

↳ **Intermediazione non formalizzata**

In altri casi, invece, l'intermediazione non è formalizzata e il lavoratore presta la propria attività lavorativa in assenza di regolare contratto di lavoro, con omesso versamento dei contributi e senza copertura assicurativa. Il discorso vale soprattutto per i periodi della raccolta, in cui si registrano i picchi della domanda di manodopera meno specializzata.

*Ci sono cooperative che stanno qua solo per la vendemmia, abbassano il prezzo del lavoro e chi ci lavora prende*

*anche la disoccupazione. Qualche volta lavorano in nero, non fatturano. Noi paghiamo un dipendente quasi 12 euro con i contributi: sei costretto a fare qualche lavoretto anche al nero per coprire le spese.*

D., lavoratore

I testimoni intervistati sostengono che condotte di questo tipo sono diventate via via più frequenti, come suggerirebbe l'andamento della nascita-mortalità di queste iniziative di fronte all'intensificarsi delle azioni di controllo da parte degli organi preposti.

*Il sistema delle cooperative è sempre esistito, la cooperativa come servizio di lavoro è nata negli anni '90 per iniziativa di italiani. Ce ne sono tante [...], con un commerciante infame la apri da un giorno all'altro. Funzionano per un annetto, fanno gruzzoletto e poi li beccano, prendono magari una multa di 50 mila euro e se ne tornano nel paese. Poi magari arrivano qui di nuovo dopo qualche anno.*

I., lavoratore

#### ↳ Mancanza di alternative

Dal punto di vista del funzionamento del sistema, considerate le inefficienze della programmazione per flussi, data la sostituzione dei vecchi e rimpianti *voucher* – «che funzionavano benissimo» (R., imprenditrice) – con macchinosi contratti di prestazione occasionale, di fronte alla mancanza di una proposta alternativa del pubblico per regolare l'incontro domanda/offerta – «il Centro per l'Impiego nelle stagionalità brevi non funziona. Per questo la cooperativa velocizza tutto. Sicuramente chiediamo che ci sia più snellezza» (L., imprenditore) – il *business* delle cooperative ha costituito un vero e proprio "Eldorado". Tuttavia, questa corsa all'oro avrebbe «inquinato molto il mercato perché chi ha tentato l'avventura non ha mantenuto livelli di qualità elevati. La questione è relativa a quale parte del lavoro vada esternalizzata e quale internalizzata» (M., associazione di categoria). Non solo sul piano organizzativo, ma anche sotto il profilo della sostenibilità sociale della filiera e dal punto di vista etico:

*Io so che le cooperative all'imprenditore chiedono 13-14 euro l'ora, con tanto di contratto e documenti relativi alla regolarità contributiva, ecc. Poi al loro interno è difficile capire cosa avvenga, quindi ben vengano i controlli delle autorità preposte. La zona permette anche più marginalità, la logica vuole che l'imprenditore non voglia correre il rischio. Dei 13 euro quanto in effetti finisca in tasca al lavoratore non so, mi auguro di no, che non possa succedere, però, purtroppo... [...] Siamo molto attenti perché ne andrebbe di mezzo la reputazione di un'area intera. Non puoi fare una marginalità così e far lavorare le persone come schiavi: un errore che pagheremmo a caro prezzo.*

F., Consorzio di Tutela

## ↳ Relazione tra datori e lavoratori

In senso più generale, si può affermare che il fenomeno delle cooperative abbia inciso sulla relazione tra datori e lavoratori, riconfigurandola in modo radicale. Come hanno ricordato alcuni operatori economici nel corso dell'indagine, «per le aziende l'uso di cooperative non è un risparmio di soldi, è un risparmio di fastidi» (M., imprenditore). Il costo della manodopera rimane infatti elevato, piuttosto ci si affida «alle cooperative per evitare il carico burocratico e gestionale» (D., imprenditore). Il viticoltore, o il titolare dell'azienda vitivinicola in senso stretto, non si configura più come datore di lavoro, ma come cliente: acquista dalla cooperativa un servizio e delega alla cooperativa la gestione – e la responsabilità – della manodopera impiegata in vigna. La portata di questo cambiamento rispetto alle modalità di impiego, alle prospettive di inserimento lavorativo e alle condizioni di permanenza sul territorio emerge in modo nitido dal confronto con la situazione dei primi anni '90, un periodo in cui tali cooperative ancora non esistevano sul territorio:

*Oggi la manodopera scarseggia: l'informazione viaggia, i giovani non si fanno sfruttare. Bisogna eliminare le cooperative: negli anni '90 non c'erano, a me [i proprietari dell'azienda vitivinicola presso cui lavora ancora oggi ndr] hanno trovato un appartamento e lo hanno riempito con tutto, dalle posate alla lavatrice. Mi hanno anche dato loro una macchina da usare per i primi tre anni [...]. Ora però è tutto cambiato. Nel '94 con 7 mila lire – quanto ci pagavano all'ora – compravi 9 litri di benzina, oggi dovresti prendere 15 euro all'ora ma le cooperative non pagano quella cifra!*

D., lavoratore

## ↳ Difficoltà di fidelizzazione dei lavoratori

Oltre al costo elevato del lavoro, emerge un altro problema: la difficoltà, per le aziende, di riuscire a fidelizzare i lavoratori. Infatti, date le circostanze, le cooperative hanno incrementato il *turnover* a scapito di quella continuità di rapporto tra lavoratore e azienda che per diverso tempo aveva ben oliato il sistema e mantenuto un basso livello di conflittualità interna. Insomma, non c'è soltanto la mancanza di lavoratori: con le cooperative è venuta meno anche «la possibilità di fidelizzazione» (M., imprenditore). I costi aggiuntivi non sono solo di tipo economico, ma anche di coordinamento.

*Il problema è la fidelizzazione. Le aziende sono disposte a investire, ma il problema è che si è passati ad avere un intermediario. Quando i lavoratori erano dipendenti assunti direttamente era un conto. Ora, se il direttore della cooperativa è straniero è lui che decide e gestisce. Possiamo fare poco rispetto all'onerosità di questi intermediari.*

D., imprenditore

*Io non voglio avere a che fare con cooperative, ma questo non vale per tutti. [...] I bacini delle cooperative non sono chiari, il turnover del personale interno è molto forte, è già tanto che in certi momenti vengano a lavorarti il vigneto. Ma la tempistica per noi è fondamentale.*

M., imprenditore

↳ **Necessità di trasparenza**

Sulla giusta retribuzione e sulla fidelizzazione ha insistito la cooperativa avviata dal padre di I., una delle più apprezzate dalle aziende della zona di Alba. I. sostiene che la continuità di rapporto tra aziende e lavoratori sia fondamentale per la tenuta del sistema: ciò non metterebbe in discussione il ruolo delle cooperative, semmai lo valorizzerebbe. Facendo riferimento al proprio caso di successo, ritiene che in questi rapporti di intermediazione spetterebbe proprio alle cooperative il compito di costruire legami fiduciari con gli imprenditori e garantire un *turnover* limitato dei lavoratori.

*La stabilità da creare è tra cooperativa e produttori, non tra lavoratori e produttori. Pensano di sconfiggere così il caporalato, ma lo favoriscono. Per questo si mette a fare affari gente che non ha messo mai piede in campagna. Gli stessi imprenditori e produttori del vino dicono che è una follia.*

I., lavoratore

↳ **Mobilità tra i distretti di Alba e Saluzzo**

Un'ulteriore questione riguarda la mobilità territoriale degli stagionali all'interno della provincia e della regione. In particolare, i transiti *da* e *verso* il distretto saluzzese. È questo un tema che ha attirato un'attenzione crescente da parte degli esperti, anche nell'ottica di valutare soluzioni che possano favorire una maggior continuità d'impiego ai lavoratori stranieri. L'idea di strutturare percorsi di circolarità degli stagionali tra ambiti diversi del macrosettore agroalimentare non è affatto nuova, tuttavia le trasformazioni attraversate dalle singole filiere nell'ultimo decennio hanno reso meno praticabile questa opzione (cap. 3).

*In passato si era pensato a progetti di scambio, in base alla stagionalità, tra settore vitivinicolo e ortofrutticolo... se ne era parlato 10 anni fa ma poi le aziende frutticole hanno ampliato la loro stagionalità, oltre ad avere modificato il proprio indirizzo culturale. Se il periodo si allunga fino a 6-8 mesi, forse è sufficiente per mantenersi tutto l'anno.*

P., associazione di categoria

Con una stagionalità così estesa i lavoratori sarebbero meno incentivati a spostarsi sul territorio, i pochi mesi rimasti – per chi ne ha la possibilità – sono infatti frequentemente sfruttati per un temporaneo ritorno nel Paese di provenienza. Inoltre, diversamente da quanto osservato nel Saluzzese, qui non ci sarebbero neanche le strutture preposte per ospitare e dare accoglienza a

stagionali di origine africana, dal momento che di solito chi arriva dalla Repubblica della Macedonia del Nord e dall'Est Europa viene ospitato dai connazionali insediati stabilmente nell'area.

*Noi li abbiamo proposti alle aziende di qua – qua c'era la tradizione di dare l'alloggio, anche di fortuna, ai pugliesi che arrivavano negli anni '60 – prendendoli dall'elenco di Saluzzo ma dove possiamo metterli qui che non c'è una struttura? Anche perché per la raccolta della frutta dai piccoli frutti alle albicocche ai kiwi passano 4-5 mesi: li posso creare una struttura ma qui no perché la vendemmia dura 15 giorni.*

E., associazione di categoria

#### ↳ Mobilità a corto raggio

Per quanto riguarda la mobilità a corto raggio sembrano invece esserci più scambi sulla direttrice Alba-Canelli, inclusi i relativi territori di riferimento. Per esempio, i tempi della vendemmia del Moscato Bianco nel Canellese si incastrano bene (in anticipo) con la raccolta dei rossi dell'Albese (più tardivi) e questa conseguenza permette una circolarità di lavoratori tra le due aree. Questo tipo di trasferimenti sembra diffuso tra gli stagionali di origine africana che «arrivavano da Asti a Canelli in treno» (D., lavoratore) prima di essere trasferiti dai capisquadra delle cooperative nei vigneti dell'Albese.

#### ↳ Mobilità ad ampio raggio

Al di là di questi movimenti transprovinciali rimangono quelli a più ampio raggio, anche se gli stagionali che seguono questi percorsi itineranti sembrano essere meno numerosi del passato, al netto di una debole ripresa osservata nella stagione appena conclusa e dettata – a parere degli osservatori – dall'elevata domanda locale di lavoro nel regime di limitazioni imposte dalla pandemia agli spostamenti intraeuropei.

*Alcuni si spostano, fanno magari due mesi qua di raccolta uva e poi vanno in Trentino a raccogliere le mele. Capitava di più qualche anno fa.*

I., lavoratore

## 4.4 La presenza dei lavoratori sul territorio

Come già sottolineato nel capitolo sul Saluzzese, le condizioni della permanenza sul territorio degli stranieri impiegati in agricoltura sono determinate dalla combinazione di diversi fattori: lo *status* giuridico, la soluzione abitativa, la disponibilità di trasporti e l'accesso/fruibilità dei servizi. Questi aspetti incidono sulle relazioni che si sviluppano in ambito lavorativo ed extra-lavorativo.

### ↳ Status giuridico dei lavoratori

Rispetto alle condizioni giuridiche abbiamo visto che la situazione è assai diversificata. Vi sono immigrati di lunga data, in prevalenza Macedoni, che risiedono in modo permanente sul territorio e in alcuni casi hanno acquisito anche la cittadinanza italiana. Alcuni tra quelli con minor anzianità migratoria hanno ottenuto il passaporto bulgaro, una strategia molta diffusa per acquisire in minor tempo lo *status* di comunitari e favorita dalle politiche di apertura del governo di Sofia nei confronti della vicina Repubblica della Macedonia del Nord. Anche tra gli stagionali c'è una parte non trascurabile di Bulgaro-Macedoni con doppio passaporto. Va ricordato, inoltre, che gli spostamenti sono stati agevolati dal provvedimento del 2009 che ha esteso ai cittadini macedoni la libera circolazione nell'area Schengen, rendendo non più necessario il possesso del visto per soggiorni inferiori ai tre mesi. I non comunitari che arrivano attraverso il decreto flussi ottengono un permesso per lavoro subordinato stagionale in agricoltura.

Per quanto riguarda, invece, i lavoratori di origine africana – che, lo ricordiamo, rappresentano una componente minoritaria nel distretto dell'Albese – di solito si tratta di richiedenti asilo che devono ancora concludere l'*iter* di riconoscimento per ottenere lo *status* di rifugiati. Vi sono poi, come a Saluzzo, alcuni migranti con una forma di protezione (umanitaria, asilo politico o sussidiaria) e presenze irregolari.

### ↳ Integrazione e socialità

In generale, nel corso delle interviste non abbiamo registrato aspetti problematici relativi all'integrazione dei lavoratori macedoni residenti e delle loro famiglie. Le situazioni di maggior difficoltà affiorano nei racconti dei pionieri degli anni '90, anche se va detto che all'epoca i datori di lavoro avevano l'abitudine di offrire disponibilità alloggiativa ai nuovi arrivati – spesso nelle parti dei cascinali rimaste vuote, abitate in passato dai mezzadri di origine italiana – e ciò facilitava l'inserimento nella realtà locale. Nel tempo, con l'incremento e la maturazione del ciclo migratorio – crescente femminilizzazione e avvio dei ricongiungimenti – la situazione è mutata e si è costituita una comunità numerosa e articolata di connazionali, distribuita tra i comuni delle Langhe e del Monferrato. Oggi la scuola funziona come canale di integrazione per i più giovani (in alcune classi elementari oltre metà degli alunni è di origine macedone) e si osserva un miglioramento anche sul versante abitativo, attraverso il recupero di case e cascine dismesse. A Neive vi è un luogo di culto molto frequentato dai credenti di fede ortodossa (a cui se ne è aggiunto un altro presso

### ↳ Condizioni abitative

l'ex Chiesa dell'Addolorata a Canelli): dal 2008 è stato concesso alla comunità ortodossa l'utilizzo della Chiesa di San Michele Arcangelo nel centro storico del paese, un luogo di incontro in cui professare il proprio culto, che è divenuto un punto di riferimento dei Macedoni ortodossi di tutto il Piemonte. Inoltre, dal 2011 è attiva anche un'associazione culturale di Macedoni (con oltre cento soci) che ha sede nella vicina Canelli.

L'individuazione di un alloggio – anche se di fortuna – non sembra aver costituito un problema per gli stagionali macedoni, data la possibilità di trovare ospitalità presso la rete di connazionali residenti. Per molti di questi è l'occasione di accogliere e sostenere un congiunto o un conoscente, di riallacciare i rapporti per qualche mese all'anno. Tuttavia, in altri casi, dietro all'offerta di ospitalità si è sviluppato un mercato informale degli affitti di posti letto, che rappresenta un modo per garantirsi un'entrata economica aggiuntiva. Non va dimenticato, poi, che le cooperative mettono a disposizione dormitori e garage, o altri locali anche piuttosto fatiscenti ma a prezzi non proprio convenienti. Non mancano situazioni di sovraffollamento e maggior disagio, soprattutto in corrispondenza della vendemmia:

*Gli stagionali vivono in cascinali vuoti. Il titolare della cooperativa affitta questi cascinali vuoti. Adesso i sindaci ne controllano l'agibilità, ma se io come presidente di cooperativa ho l'autorizzazione per 8 persone ne metto dentro fino a 15. Ricordo che una volta ho contato 85 persone in 6 alloggi. Ho chiamato il proprietario della cooperativa e gli ho detto «basta!». Se le cooperative non rispettano questo, si può sempre rescindere il contratto.*

M., imprenditore

Diversa è la situazione dei lavoratori africani, che in gran parte alloggiano nelle strutture dei progetti CAS in cui sono inseriti. Va anche evidenziato che sul territorio, nonostante i dibattiti sorti negli anni passati (in realtà più focalizzati sulle situazioni di sfruttamento registrate nel Canellese dove ci sono stati in passato accampamenti improvvisati, allestiti in modo spontaneo, dettati dall'emergenza e caratterizzati da condizioni igienico-sanitarie approssimative; Donatiello e Moiso, 2017) e qualche tentativo di avviare progetti promossi e condivisi dalle amministrazioni locali, non sono state predisposte strutture temporanee per l'accoglienza dei lavoratori stagionali. Con l'eccezione di alcuni dormitori, allestiti da associazioni laiche e religiose o per iniziative di attori della società civile: a ogni modo, si tratta di piccoli numeri, poco significativi se comparati alle risposte di carattere straordinario approntate nel Saluzzese per fornire accoglienza ai lavoratori stranieri sprovvisti di una rete di supporto sul territorio (cap. 3).

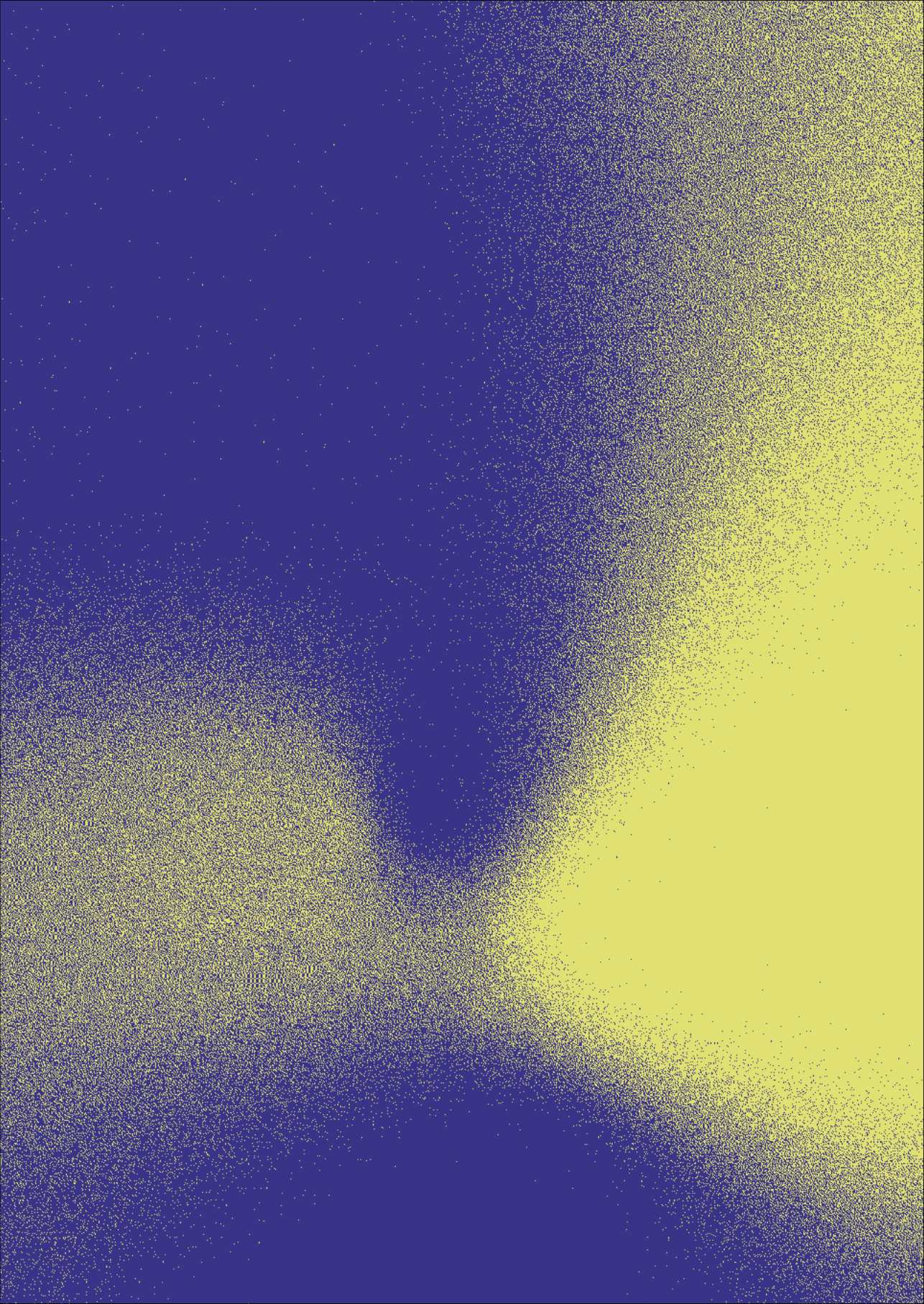
Va ricordato, come accennato in precedenza, che la stagione 2020 ha segnato una discontinuità rispetto al passato. Nel mese

di settembre, il sindaco di Alba, Carlo Bo, ha emesso un'ordinanza di sgombero per accampamento abusivo e, contestualmente, ha attivato una rete di supporto con le associazioni del territorio per trovare una soluzione per 24 migranti, tutti di origine africana e provenienti da diverse zone d'Italia (soltanto un paio già transitati da Saluzzo), che dormivano sotto il porticato di una palestra cittadina in prossimità del fiume Tanaro. Spostati nell'area di un centro di prima accoglienza della Caritas dotato di docce e wc chimici, i ragazzi sono stati ospitati in una tensostruttura appositamente allestita dall'associazione *Proteggere Insieme* e poi rimossa in novembre, a vendemmia conclusa. Una soluzione estemporanea e di emergenza che, però, ha restituito visibilità a un fenomeno sin qui rimasto sommerso, almeno in questo angolo delle Langhe. La vicenda, oltre ad avere suscitato la pronta reazione dell'amministrazione, ha anche portato in primo piano la necessità di progettare in anticipo – e in modo condiviso con gli altri Comuni interessati – strutture di accoglienza per gli stagionali che giungeranno nell'area per le future vendemmie. A differenza dei Macedoni, i migranti africani che da qualche tempo trovano impiego nelle vigne non hanno *in loco* una comunità di riferimento che si organizza internamente per l'ospitalità: il rischio è che molti di loro (tra i 24 ospitati vi erano alcuni con regolare permesso di soggiorno, altri con il permesso scaduto e qualche richiedente asilo) possano sostare sul territorio in condizioni abitative marginali e precarie, in assenza di servizi di base e condizioni igienico-sanitarie adeguate.

#### ↳ Trasporti e trasferimenti

Un'ulteriore questione è legata ai trasporti. Innanzitutto, va detto che negli anni si è sviluppato un rilevante *business* – in mano a compagnie straniere – di trasferimenti a lungo raggio da e verso le aree di origine dei Macedoni: in prossimità dell'alta stagione si intensificano notevolmente gli arrivi di autobus dalla Macedonia. Per quanto riguarda gli spostamenti a livello locale, la maggior parte degli stranieri residenti ha a disposizione un mezzo privato. Gli stagionali di lungo periodo condividono e utilizzano i mezzi messi a disposizione dalle cooperative o dalle aziende presso cui sono impiegati. Gli stagionali di breve periodo e i vendemmiatori vengono recuperati la mattina presto presso punti di raccolta (piazze semi-periferiche, parcheggi dei supermercati, ecc.), caricati su furgoncini e trasportati nelle vigne per la giornata di lavoro fino al tardo pomeriggio, quando vengono riaccompagnati al punto di partenza. Tra questi vi sono i lavoratori di origine africana, disposti a spostarsi anche su ampie distanze: alcuni giungono in treno (via Asti) fino alla stazione di Canelli e qui raggiungono i punti di ritrovo in cui, verso le 6 di mattina, arrivano i capisquadra delle cooperative con i furgoncini. A differenza del Saluzzese, la bicicletta rappresenta un'alternativa secondaria e meno utilizzata per i lavoratori stagionali, sia per la maggior estensione delle distanze da percorrere sia per la conformazione collinare del territorio.





**RISPOSTE ISTITUZIONALI,  
PROGETTUALITÀ IN ATTO  
E PROPOSTE  
PER IL FUTURO**

5

Quali proposte sono state avanzate, nel Cuneese, per rispondere alle criticità affrontate dai lavoratori migranti nel settore agricolo? Esistono pratiche non solo nei territori oggetto d'indagine, ma anche altrove, che potrebbero costituire modelli di riferimento per avviare un cambiamento positivo?

Queste domande sono tanto più rilevanti alla luce dell'emergenza sanitaria ed economica legata alla diffusione del virus Covid-19, la portata delle cui conseguenze di medio e lungo periodo non è ancora del tutto chiara. Alcune fragilità presenti nelle filiere agroalimentari sono semplicemente state evidenziate e aggravate dallo stato di emergenza e certamente le risposte politiche e gestionali dovranno essere strutturali e andare ben oltre la fine della pandemia.

Quest'ultimo capitolo è diviso in tre paragrafi. Il primo paragrafo è dedicato ai nodi fatti emergere dall'emergenza Covid-19. Il secondo paragrafo presenta sia le azioni intraprese come risposta all'emergenza sanitaria sia quelle messe in atto negli ultimi anni, evidenziandone le criticità e gli aspetti positivi. Segue nel paragrafo un box di approfondimento dedicato alla presentazione di buone pratiche emerse in altre parti d'Italia a cui guardare come possibili modelli di intervento per il Cuneese. Il terzo paragrafo infine è relativo ad alcune indicazioni di *policy*, distinguendo tra quelle valide a livello generale e su scala nazionale, e quelle relative al sistema provinciale. Come si chiarirà in seguito, i livelli di intervento sono molteplici perché riguardano non solo le condizioni della forza lavoro (migrante e non migrante), ma anche il sistema produttivo nel suo complesso e l'intera organizzazione delle filiere agroalimentari.

## 5.1 Effetti del Covid-19 sulla filiera agroalimentare e sul lavoro migrante

Lo scoppio e il diffondersi della pandemia legata al virus Covid-19 ha avuto un pesante impatto su tutti i settori produttivi e il settore agroalimentare chiaramente non è stato risparmiato. Come già ricordato, 370.000 lavoratori regolari stranieri arrivano ogni anno dall'estero in Italia, trovando regolare occupazione stagionale in agricoltura e fornendo il 27% del totale delle giornate di lavoro necessarie al settore. A questi si uniscono i tanti lavoratori di origine straniera impiegati regolarmente nel settore, già presenti sul territorio, oltre a una quota importante di lavoratori non statisticamente visibili in quanto impiegati nel settore nero o grigio. Nel presente rapporto riportiamo alcune considerazioni frutto dell'analisi dei fatti di cronaca e delle proposte politiche finora emerse, supportate da alcuni colloqui avuti su questo specifico tema con osservatori privilegiati già incontrati a fine 2019 e nuovamente intervistati alla luce della nuova realtà.

↳ Ritardo del decreto flussi

Il primo effetto della crisi ha riguardato i lavoratori del settore che sarebbero dovuti arrivare attraverso il decreto flussi per stagionali. Come già accennato, si aspettava un decreto a inizio aprile, ma questo è stato pubblicato solo a inizio luglio 2020. Parte della manodopera abitualmente impiegata nei campi del Cuneese è dunque rimasta bloccata all'estero, mancando lo strumento amministrativo che avrebbe permesso un regolare ingresso ed essendo chiuse le frontiere e sospesi i collegamenti di trasporto internazionale. È stato il caso, nel Saluzzese, di diversi lavoratori tornati in Albania alla fine del 2019, che sarebbero dovuti arrivare a inizio maggio, e, per l'Albese, di molti cittadini macedoni.

↳ Proroga dei permessi di soggiorno

Fanno eccezione quei lavoratori che si trovavano ancora in Italia allo scoppio della crisi, che sarebbero dovuti tornare nei Paesi d'origine per poi rientrare nuovamente in Italia dopo qualche mese. Per loro un decreto del Ministero degli Interni ha prorogato i permessi di soggiorno per lavoro stagionale in scadenza, al fine di evitare agli stranieri di dover rientrare nel proprio Paese. La proroga è durata fino al 15 giugno e ha riguardato i permessi di soggiorno in scadenza dal 31 gennaio al 15 aprile (articolo 103, comma 2 del d.l.18).

↳ I corridoi verdi

Questa soluzione per molti non è stata risolutiva in quanto, comunque, non ha incluso coloro che non si trovavano in quel momento in Italia. Per questi lavoratori, diversi Paesi europei che necessitano di manodopera stagionale, come la Germania, hanno attivato i cosiddetti "corridoi verdi" che hanno permesso il reclutamento e la mobilità verso i luoghi di lavoro, in condizioni di supposta sicurezza.

Una parte dei lavoratori macedoni attesi nell'Albese si è riorientata verso la Germania:

*I Macedoni che hanno le cooperative nell'Albese si sono molto lamentati perché non possono far arrivare i loro connazionali. Allora la Germania ha aperto le porte con canali più veloci e molti stanno andando lì. Un fenomeno che comunque stava già succedendo, anche senza Covid.*

V., mediatrice

D'altro canto, seconde le notizie di cronaca (Rogozanu e Gabor, 2020), alcuni lavoratori romeni in Germania hanno contratto il virus sul luogo di lavoro, dimostrando come le condizioni di impiego siano state tutt'altro che sicure e come ai canali di ingresso facilitato non abbia corrisposto sempre un adeguato monitoraggio sia alla partenza sia all'arrivo. In Italia l'opzione dei corridoi verdi non è mai stata attivata.

↳ Inadeguatezza dei decreti flussi e Cura Italia

La crisi ha fatto emergere dunque un problema evidenziato da parte di molti dei nostri interlocutori, ovvero l'inadeguatezza del sistema di ingresso basato sui decreti flussi per stagionali. L'emergenza sanitaria e le misure di contenimento hanno lasciato diverse persone senza lavoro, in particolare quelle bloccate dalle restrizioni alla mobilità. Lo strumento di tutela adottato dal go-

verno italiano per venire incontro ai lavoratori colpiti dalla crisi Covid-19 si è dimostrato purtroppo insufficiente per i lavoratori in agricoltura, trattandosi di una categoria interessata più di altre dal lavoro grigio e dal lavoro nero. Per beneficiare del *bonus* dei 600 euro previsto dal decreto Cura Italia, i lavoratori agricoli a tempo determinato avrebbero dovuto avere almeno 50 giornate di attività nell'anno 2019 (articolo 30 d.l. 18/2020). Molti lavoratori in Italia, pur avendo effettivamente lavorato per un periodo pari o superiore, non lo hanno visto riconosciuto in busta paga, rimanendo esclusi da questa misura eccezionale di supporto al reddito.

Per rispondere alla carenza di manodopera agricola, il decreto Cura Italia ha previsto l'estensione dal quarto al sesto grado del rapporto di parentela/affinità per l'impiego in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo di parenti e affini (articolo 105 d.l. 18/2020), disciplinato originariamente dall'articolo 74 della Legge Biagi. Nella realtà del Cuneese pochi hanno beneficiato di questa misura.

#### ↳ I voucher

Nel pieno della pandemia le associazioni di categoria hanno inoltrato al Ministero dell'Agricoltura la richiesta di facilitare l'utilizzo dei *voucher* per specifiche categorie, quali disoccupati, cassaintegrati, studenti e pensionati. Questa misura, come già evidenziato, ha sollevato la ferma opposizione da parte di altre parti sociali, soprattutto dei sindacati agricoli.

Il bacino di manodopera agricola più consistente si è dimostrato essere, anche durante la pandemia, quello rappresentato da migranti già presenti sul nostro territorio con varie condizioni giuridiche, da titolari di permessi di soggiorno per lavoro, a richiedenti asilo, rifugiati, a persone prive di alcun permesso di soggiorno. Diversi *stakeholder* hanno fatto pressione per ottenere innovazioni di ordine giuridico, come la conversione immediata dei permessi umanitari in scadenza in permessi per lavoro e la regolarizzazione dei migranti presenti in Italia che già stavano lavorando o che presto si sarebbero trovati a essere impiegati nel settore agricolo.

#### ↳ Decreto Rilancio e norma Bellanova

La risposta alla crisi di manodopera sollevata dall'emergenza Covid-19 è arrivata con la già menzionata misura contenuta nel decreto Rilancio, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 13 maggio 2020. Nell'articolo 103 si specificava come potessero presentare istanza di regolarizzazione sia datori che intendessero concludere un contratto di lavoro subordinato o dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare con cittadini stranieri, sia cittadini stranieri con permesso di soggiorno scaduto al 31 ottobre 2019. Questi ultimi avrebbero potuto chiedere un permesso di soggiorno temporaneo di sei mesi, dopo aver dimostrato di essere presenti in Italia alla data dell'8 marzo 2020 e di aver svolto attività nei settori agricolo e domestico in passato, prima del 31 ottobre 2019. Se nel periodo dei sei mesi seguenti al rilascio del primo permesso i richiedenti avessero esibito un contratto di lavoro subordinato, avrebbero potuto convertire il permesso temporaneo in permesso di soggiorno per motivi di lavoro. Questa norma, denominata

“Bellanova” dalla Ministra dell’Agricoltura che l’ha fortemente sostenuta, nelle intenzioni della proponente avrebbe dovuto rispondere a due criticità: i danni economici prodotti dal Covid-19 nei settori interessati e l’endemica presenza di lavoro nero proprio in quei settori. Dai primi dati diffusi dal Ministero dell’Interno risulta che solo il 15% delle oltre 200.000 domande presentate in Italia dal datore di lavoro ha riguardato il settore agricolo e le attività connesse, mentre la grandissima maggioranza delle domande ha riguardato il lavoro domestico e di assistenza alla persona; inoltre, gli stranieri con permesso scaduto che hanno lavorato nel lavoro domestico o in agricoltura e che hanno presentato domanda sono stati in Italia poco più di 12.000.

I datori di lavoro piemontesi hanno presentato il 3,8% delle domande per il lavoro in agricoltura (1.167 domande), e il 5,4% delle domande per il lavoro domestico/di assistenza alla persona (9.577 domande). A queste 11.000 domande vanno aggiunte 1.014 richieste di permesso di soggiorno temporaneo, che rappresentano il 7,8% di quelle presentate a livello nazionale.

Per quanto riguarda la provincia di Cuneo, il processo di emersione ha visto 1.374 istanze, delle quali 490 per lavoratori dei settori agricolo, dell’allevamento, della zootecnia, della pesca e dell’acquacoltura e 884 per assistenti alla persona e lavoratori domestici<sup>47</sup>.

Se si considerano le provenienze delle persone per cui è stata chiesta la regolarizzazione, a livello nazionale, colpisce come vi siano molti migranti di Paesi con un numero elevato di richiedenti asilo (per esempio, Pakistan e Bangladesh, con oltre 30.000 domande di emersione nel lavoro domestico e 5.000 in agricoltura), mentre altri migranti, come Nigeriani, Gambiani, Maliani e Ivoriani, siano poco presenti nelle domande di regolarizzazione.

#### ↳ Limiti dell’art. 103

L’adesione al percorso di regolarizzazione, soprattutto per il settore agricolo, è stata dunque molto al di sotto delle stime del governo. La norma è stata criticata da più parti, soprattutto da chi opera a diretto contatto con i lavoratori migranti. Nel settore agricolo, infatti, i datori disponibili sono stati pochissimi; in alcuni casi è stata denunciata la richiesta di essere rimborsati dai migranti dei 500 euro della pratica, oltre a ulteriori contributi. Per i migranti invece che avrebbero potuto presentare istanza autonomamente, le procedure sono state complesse e i tempi burocratici proibitivi. Inoltre, si sarebbero dovuti includere nel provvedimento altri settori, fortemente caratterizzati dal sommerso, come l’edilizia, e prevedere permessi di soggiorno di durata e con caratteristiche diverse, che tenessero conto della reale situazione del lavoro in Italia, come per esempio un permesso per attesa occupazione di un anno.

L’emersione avrebbe potuto risolvere una serie di criticità già evidenziate in passato, tra le quali la mancanza delle garanzie di

47 La procedura di emersione dell’anno 2012 aveva visto nel Cuneese 540 istanze (delle quali 65 chiuse, 40 archiviate e 435 concluse positivamente).

welfare, in primis l'assistenza sanitaria. Nel pieno della pandemia, per esempio, i lavoratori non hanno potuto contare sui servizi offerti dai medici di base.

*Si parla di più di 800 persone che non sono state prese in carico dal sistema sanitario locale. Queste ne avrebbero avuto bisogno per problemi ordinari e, come si è visto, anche per evitare il propagarsi del contagio.*

A., operatore sociale

#### ↳ Limiti dei modelli di accoglienza

Anche sul piano dell'alloggio la pandemia ha fatto emergere i limiti insiti in un modello di accoglienza di carattere emergenziale. Nel caso di Saluzzo, per esempio, è stato evidenziato come il progetto PAS sia fondamentale per fornire una prima accoglienza – e infatti la sua sospensione nel 2020 ha aggravato le condizioni di precarietà di molti lavoratori migranti – ma anche come non possa considerarsi sostitutivo rispetto a stabili soluzioni per i lavoratori presso le aziende.

La scelta di aprire solo alcune strutture collettive, e in forma fortemente ridotta, ha diviso gli osservatori intervistati. Quanti erano favorevoli all'aumento dei posti disponibili in accoglienza, nonostante la pandemia, hanno sottolineato come la chiusura di diverse strutture abbia prodotto un aumento del numero di lavoratori senza fissa dimora. Altri osservatori, che optavano per misure coercitive che obbligassero tutti i datori a predisporre l'accoglienza nei locali aziendali, adeguando le proprie strutture all'emergenza sanitaria, hanno constatato come questo non sia avvenuto in tutti i casi.

I lavoratori stagionali sono comunque arrivati, a qualsiasi costo e a qualsiasi condizione.

#### ↳ Criticità dei controlli

Per quanto riguarda la gestione abitativa dei migranti, nelle regioni del sud Italia sono stati attuati maggiori controlli sull'attività dei caporali e adottate misure per impedire le concentrazioni abitative; queste azioni, purtroppo, non hanno avuto significativi effetti migliorativi sulle condizioni dei lavoratori, in quanto non sono state affiancate da reali misure per sostenere il lavoro regolare. Si è assistito, infatti, a un processo di frammentazione e parcellizzazione dei ghetti che, anziché scomparire, si sono avvicinati ai campi. Non più grandi ghetti lontani dalle aziende, ma tendopoli più piccole in prossimità o all'interno delle proprietà, dove tuttavia in alcuni casi non sono state rispettate le misure di sicurezza e dove il controllo sui lavoratori da parte dei mediatori è apparso ancora più stringente. Nel Cuneese non si sono verificate situazioni come quelle osservate nel Meridione, in quanto l'unica realtà per certi versi assimilabile a quella dei ghetti meridionali per numero di presenze e concentrazione è stata, in passato, il Foro Boario di Saluzzo. Tuttavia, il disagio alloggiativo è rimasto un problema in gran parte irrisolto e, come anche il caso meridionale dimostra, all'ospitalità in azienda non sempre sono corrisposte condizioni adeguate.

### ↳ Protocolli di emergenza

Alcune istituzioni come la Caritas si sono impegnate a inizio pandemia, su base volontaria, per informare lavoratori e datori di lavoro sulle misure precauzionali da adottare sui luoghi di lavoro. La preoccupazione era infatti che soprattutto le piccole aziende non fossero adeguatamente aggiornate riguardo ai protocolli di emergenza:

*Il protocollo è stato applicato tardi, a mio avviso. Grandi aziende come la Ferrero sicuramente lo hanno adottato e hanno le risorse per applicarlo. I piccoli imprenditori purtroppo non lo hanno fatto tutti. Forse le associazioni datoriali avrebbero anche potuto informare di più su questo livello, ma nel caos generale il tema è passato in secondo piano.*

G., operatore sociale

### ↳ Squilibri di filiera

Infine, la crisi ha evidenziato squilibri di filiera già denunciati in passato, che richiederebbero misure di contrasto più radicali. Nonostante le crescenti difficoltà per i produttori agricoli, i dati mettono in luce come i margini di guadagno della grande distribuzione siano aumentati. Vi è un provvedimento, alla data in cui si scrive all'esame del Senato, sulle "Limitazioni alla vendita sottocosto di prodotti agricoli e divieto di aste a doppio ribasso" (decreto approvato dall'Assemblea della Camera il 27 giugno 2019), che vieterebbe queste pratiche commerciali e le sanzionerebbe pesantemente. Nonostante ciò, alcune catene della grande distribuzione nel mese di marzo 2020 hanno convocato online i fornitori invitandoli a fare un'offerta sulla base di un prezzo base stabilito (Ciconte e Liberti, 2020). Questo nonostante il fatto che i prodotti agroalimentari negli scaffali dei supermercati in diversi casi abbiano subito un rincaro. In questo lavoro, focalizzato sul tema della manodopera agricola, non abbiamo avuto modo di analizzare in dettaglio la questione dell'organizzazione di filiera e della formazione dei prezzi al consumo, ma riteniamo sia uno dei temi centrali intorno ai quali condurre future ricerche e anche elaborare politiche pubbliche.

## 5.2 Le risposte locali e i problemi aperti

Se osserviamo le iniziative intraprese a livello regionale e locale, come evidenziato nei precedenti capitoli, esse hanno riguardato negli anni diverse dimensioni: il reclutamento dei lavoratori, la loro contrattualizzazione, le campagne di informazione sui diritti e sulle opportunità, la gestione dei rapporti con le strutture dell'accoglienza, le soluzioni alloggiative, l'iscrizione anagrafica dei lavoratori, il sistema dei trasporti, le modalità di comunicazione pubblica riguardo gli interventi intrapresi.



↳ **Protocollo d'intesa**  
13 marzo 2019

Il 13 marzo 2019 è stato siglato a Torino un protocollo d'intesa tra Regione Piemonte, Agenzia Piemonte Lavoro, Prefetture piemontesi, Ispettorato del lavoro, Inps, Inail, Anci Piemonte, organizzazioni sindacali, associazioni datoriali e cooperativistiche del settore agricolo, Arcidiocesi di Torino e Diaconia Valdese. Tale documento ha come obiettivo la prevenzione e il contrasto all'intermediazione illegale di manodopera, l'applicazione dei contratti di lavoro collettivi, il rispetto dei principi di sicurezza e legalità nei rapporti di lavoro, ma anche la diffusione di buone pratiche volte a difendere e valorizzare la filiera agroalimentare e contrastando pratiche commerciali scorrette, oltre a promuovere iniziative per garantire l'ospitalità dei lavoratori stagionali in condizioni dignitose.

↳ **Liste pubbliche**  
di reclutamento

Per quanto riguarda il reclutamento dei lavoratori, sono state costituite liste pubbliche di lavoratori stagionali alle quali le aziende possono attingere periodicamente. Grazie al protocollo d'intesa, APL, CGIL e altre agenzie del territorio provinciale, come il Consorzio Monviso Solidale, hanno raccolto nominativi trasmessi agli enti di categoria come Coldiretti e Confagricoltura, e gli imprenditori hanno potuto attingere a queste liste. Nel 2019, tale lista di collocamento ha contato circa 500 nominativi ma non ha riscontrato ampio interesse tra i datori di lavoro, tanto che gli assunti attraverso questo canale sono stati dell'ordine di poche decine. L'auspicio, a fine stagione 2019, era che questo sistema potesse andare a regime in occasione della stagione di raccolta 2020, anche se a oggi non risulta ancora essere stato utilizzato. Alcuni imprenditori agricoli intervistati si sono detti potenzialmente interessati, pur con alcune condizioni.

*Siamo d'accordo con il progetto embrionale per l'estate 2020 di avere il Centro per l'impiego che faccia da arbitro e faccia incontrare domanda e offerta. Questo chiaramente deve permettere a noi di attingere alle liste non nell'ordine definito dei nominativi ma in base alle nostre esigenze. Le liste non devono essere bloccate, e se conosco già qualcuno lo prendo dalla lista.*

M., imprenditore

Più critici altri attori del territorio come CGIL o Caritas i quali sottolineano come, nonostante sia stata riconosciuta l'importanza di avere un'unica piattaforma pubblica, si stia assistendo al proliferare di strumenti simili promossi dalle singole associazioni datoriali, senza sufficienti forme di coordinamento. Sarebbe importante che tali iniziative superassero il livello locale o piemontese, e potessero estendersi ad altri territori italiani con simili caratteristiche, perché tra questi territori si osserva già oggi mobilità di manodopera agricola.

↳ **Piattaforma "Io Lavoro"**

La Regione Piemonte, per sostenere il comparto agricolo piemontese durante la pandemia, ha promosso un servizio qualifica-

to di intermediazione tra domanda e offerta, attraverso l’Agenzia Piemonte Lavoro. La piattaforma “Io Lavoro” è un portale web di *matching* online. Le imprese alla ricerca di manodopera potevano rivolgersi direttamente al Centro per l’impiego territorialmente competente oppure potevano iscriversi al portale web e pubblicare in autonomia le proprie disponibilità. Attraverso questo sistema potevano ricevere automaticamente le candidature delle persone in cerca d’impiego, registrate sul portale. La piattaforma ha visto l’iscrizione di 1.861 persone in cerca di occupazione e di solamente 13 aziende, un risultato che sta interrogando le istituzioni su quali ulteriori azioni intraprendere.

↳ **Decreto Dignità**

La difficoltà nella stipula dei contratti e gli eccessivi costi contributivi sono due ulteriori aspetti sollevati dagli imprenditori agricoli. Alcuni hanno proposto di consolidare lo strumento dei *voucher*, reintrodotti dal cosiddetto decreto Dignità del 2018, anche per i lavoratori agricoli, ma con specifiche limitazioni (il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica INPS, la non iscrizione nell’anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli):

*C’è una burocrazia devastante, il sistema attuale dei contratti è complicato, oneroso e vincolante; se ho un piccolo e sono in crisi, non riesco ad assumere in giornata; un tempo c’erano i voucher, bellissimo strumento per semplificare questa parte qui, poi evidentemente da migliorare. In Italia non c’è la flessibilità dei Paesi avanzati; siamo vincolati da regole che derivano dal sistema dell’industria e che neanche più l’industria adotta.*

M., imprenditore

↳ **Ripristino dei voucher**

A livello nazionale, il ripristino dei *voucher* in agricoltura è stato invocato anche come risposta alla pandemia, perché avrebbe facilitato il reclutamento di categorie rimaste colpite come cassaintegrati, studenti o pensionati. Le associazioni di categoria, come Coldiretti o Confagricoltura, hanno chiesto una radicale semplificazione di questo strumento perché, a loro avviso, favorirebbe l’occupazione e l’emersione del sommerso. In una lettera indirizzata alla presidenza della Regione Piemonte e all’Assessorato all’Agricoltura a inizio aprile 2020, firmata da associazioni di produttori e sindaci di alcuni Comuni del Saluzzese, la promozione dei *voucher* è stata considerata una priorità. I sindacati come CGIL, CISL e USB hanno espresso contrarietà rispetto a questa soluzione perché contribuirebbe, a loro dire, a un’ulteriore precarizzazione del lavoro agricolo.

↳ **Defiscalizzazione dei salari**

Un’altra soluzione per abbassare il costo del lavoro, a detta delle associazioni datoriali, consisterebbe nella defiscalizzazione dei carichi contributivi dei salari, garantendo una concorrenza più equilibrata, più appetibilità alle retribuzioni e maggiori risorse alle aziende da investire anche nell’ospitalità della manodopera. Su questo aspetto non abbiamo osservato risposte istituzionali di rilievo.

### ↳ Reti aziendali di manodopera condivisa

Sempre in riferimento al problema di rendere sostenibile l'assunzione di personale in settori caratterizzati da un'accentuata stagionalità, nel corso del *focus group* a cui hanno partecipato gli imprenditori del distretto vitivinicolo di Alba è emersa l'assoluta necessità di mettere a punto una soluzione integrata. In tal senso, una proposta è l'attivazione di reti aziendali all'interno delle quali condividere la manodopera (si tratta di un progetto in fase embrionale ma nell'agenda di alcune associazioni di categoria). In prospettiva, questa formula da una parte permetterebbe agli imprenditori di sostenere maggiori investimenti in formazione con l'idea di fidelizzare i lavoratori (con costi ripartiti tra le aziende aderenti), dall'altra garantirebbe, a dire dei promotori, una maggiore continuità d'impiego e un orizzonte più a lungo termine ai lavoratori. Un simile meccanismo, basato su rapporti di scambio e reciprocità a corto raggio, potrebbe funzionare tra aziende che si inseriscono nelle diverse fasi della medesima filiera ma anche tra aziende di filiere diverse.

*Si tratta di pensare a una formula diversa rispetto all'assunzione di manodopera attraverso la cooperativa. Faccio un esempio banale: ho il mio fornitore di uve e bisogna fare uno scarico nella mia tramoggia. Poi, per lavorare nella trasformazione ho bisogno di persone in cantina per tre mesi. Posso impiegare quella stessa manodopera che lavora con il mio fornitore. Così c'è un passaggio di manodopera. In questo caso siamo nella stessa filiera. Però possono essere anche filiere diverse.*

L., imprenditore

### ↳ Gestione condivisa lavoratori

Anche la gestione dei picchi lavorativi, se gestita in modo condiviso, potrebbe essere più efficace e generare meno esternalità negative per i territori di riferimento. A cominciare da una maggior tutela delle condizioni di vita degli stessi lavoratori. In provincia di Cuneo, un progetto di questo tipo è stato recentemente avviato a partire da un'esperienza in Val Grana, con l'attivazione della piattaforma Humus Job<sup>48</sup>. Humus ha l'obiettivo di costituire delle reti di aziende agricole con produzioni e stagionalità differenti, in modo da creare circuiti di circolarità e condivisione della forza lavoro costituita da braccianti agricoli stranieri. Attraverso gli accordi e il monitoraggio di rete, questi ultimi possono accedere a contratti regolari di un anno prestando la propria opera presso le diverse aziende coinvolte. Ciascuna impresa può impiegare il lavoratore per un arco di tempo limitato e alla fine del periodo pagherà in percentuale la risorsa impiegata; inoltre, ha la possibilità di condividere i costi fissi della manodopera rendendo meno onerosa l'assunzione regolare. Nel caso di Humus, le aziende che

48 [www.humusjob.it](http://www.humusjob.it)

↳ Cooperative in rete

sottoscrivono i contratti di rete territoriali si impegnano anche a promuovere concretamente un lavoro agricolo sostenibile, regolare ed etico: per questa ragione ricevono un “bollino etico” e vengono inserite in attività di promozione.

L’ipotesi di trovare una forma associativa, nonché modalità di condivisione e coordinamento per risolvere le criticità connesse al reclutamento di manodopera straniera, è emersa anche nel corso dell’intervista con D., lavoratore macedone e titolare di una cooperativa agricola. La prospettiva è ribaltata ma l’idea è simile e consisterebbe nel mettere in rete le cooperative, garantendo loro una regia e un’associazione di rappresentanza in cambio della condivisione di standard etici, allineamento dei prezzi per contrastare le strategie di competizione al ribasso della grande distribuzione, e condizioni di impiego regolari.

*Peccato che i Macedoni che hanno registrato cooperative non hanno fatto anche un’associazione per risolvere i problemi. [...] Bisogna fare società di cooperative macedoni per risolvere il problema del prezzo, se diamo prezzi bassi è svantaggioso per tutti. Non possiamo non pagare in nero e segnare i giorni.*

D., imprenditore

↳ Contrasto all’irregolarità

Vi è poi l’aspetto che riguarda una maggiore sensibilizzazione dei lavoratori riguardo ai loro diritti e il sostegno a percorsi di emersione e denuncia di situazioni di irregolarità. Pratiche di questo genere si ritrovano nell’ambito dei progetti *Anello Forte. Rete antitratta del Piemonte e della Valle d’Aosta*, nel progetto PAS, nel progetto *Presidio* della Caritas e nell’iniziativa *La Buona Terra*, in quanto tutti prevedono la presenza di uno sportello legale che fornisce assistenza su questi temi<sup>49</sup>.

↳ Stagionali richiedenti asilo

Il nodo che riguarda lo *status* incerto dei richiedenti asilo che lavorano come stagionali e il rapporto con le strutture di accoglienza non è ancora stato affrontato in maniera strutturale; si registrano alcune iniziative come le campagne informative condotte dagli enti gestori di strutture di accoglienza e rivolte ai loro ospiti, e il tentativo di questi enti di mettersi in rete con altre istituzioni che assistono i lavoratori sul territorio (Caritas, patronati, sindacati). Grazie a questi interventi si è evitato che gli ospiti delle strutture, a causa della loro assenza nel periodo della raccolta, fossero espulsi dall’accoglienza, e allo stesso tempo si sono intercettati potenziali lavoratori informandoli sui loro diritti, sui vincoli e sulle opportunità presenti nel settore agricolo.

↳ Bisogni abitativi

Vari, ma purtroppo non risolutivi, sono stati gli interventi tesi a risolvere i bisogni abitativi dei lavoratori oltre a quelli attivati negli anni. L’Ente Bilaterale Agricolo Territoriale F.A.V.L.A. di Cuneo, per

49 Dal 2020 queste linee di intervento sono state riprese dai progetti *La Buona Terra*, capofila Regione Piemonte e *Sipla Centro-Nord* capofila il Consorzio *Communitas*, finanziati dal Fondo Asilo Migrazione Integrazione (FAMI) e destinati alla prevenzione e al contrasto del lavoro irregolare e dello sfruttamento nel settore agricolo.

esempio, elargisce incentivi economici ai datori di lavoro che forniscono alloggio ai lavoratori stagionali, legandoli agli altri servizi territoriali.

Alcuni imprenditori hanno ricordato che esiste già una normativa regionale (Legge 12/2016) che permette alle aziende agricole di adattare volumi con qualunque destinazione urbanistica – anche quelli non censiti come residenziali – all’ospitalità degli stagionali della frutta senza costi aggiuntivi all’adeguamento. Inoltre, questa legge impegna 100.000 euro all’anno per i Comuni che attrezzano locali di loro proprietà per l’accoglienza dei lavoratori. Tuttavia, pochissime aziende hanno beneficiato finora di questi contributi:

*Vi era un piano attuativo della Regione per ristrutturare le aziende ma purtroppo il funzionario non ha capito la rilevanza del problema e ha fatto un bando PSR sbagliato. Così hanno avuto accesso solo tre aziende, due di Barge e una di Dronero. I fondi non sono stati spesi tutti, quelli nuovi non si sa; bastava inserire esplicitamente il riconoscimento nell’acquisto dei container. Se vogliamo dare aiuto alle aziende che danno ospitalità basta incentivare la ristrutturazione, fornire uno sgravio per acquisto container o più in generale dare uno sgravio fiscale per chi dà alloggio. Bisognerebbe recuperare e migliorare quel bando.*

M., imprenditore

#### ↳ Nodo dell’accoglienza

Come già visto nell’approfondimento sul Saluzzese, il tema dell’ospitalità dei lavoratori agricoli è riemerso in tutta la sua urgenza nella stagione di raccolta 2020. Le strutture del PAS non sono state aperte e la gestione delle altre strutture messe a disposizione dai Comuni aderenti all’accoglienza diffusa ha mostrato molte criticità. Le istituzioni hanno confidato in una presa in carico alloggiativa da parte di tutti i datori di lavoro, ma questo non è sempre avvenuto.

La scarsa incisività degli interventi ha, inoltre, in parte non espletato un principio centrale contenuto nel Decreto Rilancio, secondo il quale le amministrazioni dello Stato e le Regioni sarebbero state tenute ad adottare soluzioni e misure urgenti idonee a garantire la salubrità e la sicurezza delle condizioni alloggiative dei cittadini stranieri impegnati in attività lavorative<sup>50</sup>.

#### ↳ Iscrizione anagrafica dei migranti

Per quanto riguarda l’iscrizione anagrafica dei migranti, fondamentale tanto per il rinnovo dei permessi di soggiorno quanto per l’accesso al *welfare*, in particolare all’assistenza sanitaria, si è potenziato il lavoro nella Questura di Cuneo. Il potenziamento nel 2020 dell’ufficio immigrazione è avvenuto per facilitare lo smaltimento di molte pratiche, migliorando le relazioni con gli utenti e

<sup>50</sup> Così recita l’articolo 103, comma 20 del Decreto Rilancio: “Al fine di contrastare efficacemente i fenomeni di concentrazione dei cittadini stranieri in condizioni inadeguate a garantire il rispetto delle condizioni igienico-sanitarie le Amministrazioni dello Stato competenti e le Regioni, adottano soluzioni e misure urgenti idonee a garantire la salubrità e la sicurezza delle condizioni alloggiative, nonché ulteriori interventi di contrasto del lavoro irregolare e del fenomeno del caporalato”.

accogliendo le richieste di molti soggetti del Terzo Settore impegnati nella tutela dei diritti dei migranti.

Uno dei primi obiettivi che gli operatori si sono dati è stato quello di permettere ai lavoratori di presentare richiesta di rinnovo del titolo di soggiorno, anche se non domiciliati o non residenti. In altre regioni italiane sono stati realizzati accordi che hanno permesso di iscrivere anagraficamente lavoratori presenti negli insediamenti informali, come è avvenuto a San Severo di Foggia per i migranti presenti nella Capitanata: questo potrebbe essere un orizzonte di azione anche per il Cuneese.

↳ **Trasporto**

Il tema del trasporto, come abbiamo visto, è molto rilevante. Sicuramente una maggiore prossimità tra luoghi dove si abita e luoghi di lavoro risolverebbe questo problema. Alcuni enti gestori dell'accoglienza hanno sperimentato soluzioni collettive, nelle quali, di concerto con i datori di lavoro, hanno messo a disposizione degli ospiti delle strutture dei mezzi di trasporto per i trasferimenti quotidiani. Vi è, per esempio, l'esperienza di una cooperativa sociale con strutture a Racconigi, Dronero e Costigliole di Saluzzo che ha fornito servizi di navetta grazie alla collaborazione di volontari della cooperativa. In altri casi, si è investito sulla formazione dei richiedenti asilo e rifugiati beneficiari dei programmi SPRAR: sono stati offerti moduli di educazione stradale, per ridurre il rischio di incidenti nei percorsi verso i luoghi di lavoro, e si è sostenuto il conseguimento della patente per facilitare l'autonomia dei lavoratori.

↳ **Formazione**

Un ulteriore aspetto emerso dalle interviste con alcuni datori di lavoro è la necessità di formazione per alcune mansioni, soprattutto per migranti che non hanno esperienze lavorative pregresse e hanno una bassa competenza linguistica. Alcune strutture SPRAR del Cuneese hanno offerto ai loro ospiti percorsi formativi, con moduli di linguaggio specialistico e tecnico, rilevante nell'ambito agricolo, percorsi di tutoraggio e di avviamento al lavoro.

↳ **Comunicazione pubblica**

Un ultimo punto emerso con forza e che richiede soluzioni più strutturali, riguarda le modalità comunicative con le quali i pubblici amministratori, da una parte, e i media, dall'altra, raccontano il fenomeno del lavoro agricolo e le azioni pubbliche intraprese per sostenere i lavoratori. Un'errata comunicazione può produrre percezioni deformate nell'opinione pubblica e ostacolare gli interventi. Il Comune di Saluzzo ha gestito con grandi sforzi e poche risorse un'attività di ufficio stampa destinata a fronteggiare la tempesta mediatica che ha investito l'amministrazione cittadina negli ultimi anni.

*Abbiamo un serio problema di comunicazione pubblica e di rappresentazione del fenomeno. Spesso ci siamo trovati soli, tanto nelle azioni intraprese, quanto nello sforzo di correggere le narrazioni deformate.*

Funzionario pubblico

Problemi analoghi sono stati riscontrati da tutti gli amministratori pubblici che hanno intrapreso misure specifiche a favore dei lavoratori migranti, come la promozione di programmi di accoglienza diffusa:

*Se si sottolinea il ruolo fondamentale che gli immigrati hanno per le nostre economie e si fa capire che i lavoratori immigrati contribuiscono anche con i loro soldi alla loro accoglienza, certo i cittadini si tranquillizzano.*

Funzionario pubblico

## → BOX 1

### Buone pratiche dal resto d'Italia

Esistono diversi progetti in Italia che si sono posti come obiettivo il miglioramento delle condizioni dei lavoratori migranti, accorciando le filiere agroalimentari, diventando sostenibili a livello ambientale e trasferendo conoscenze in campo agricolo nei Paesi d'origine dei migranti, nell'ottica di un approccio circolare e transnazionale. In questa sede ci limitiamo a mettere in evidenza cinque iniziative che potrebbero costituire un modello da cui trarre ispirazione anche per il contesto cuneese, sono i progetti Agriculture, Bee My Job, Semino, SfruttaZero e SOS Rosarno.

Il progetto Agriculture ([www.agri-culture.it](http://www.agri-culture.it)) è stato avviato ad Acquaviva delle fonti (BA) e consiste nel recupero di una struttura in disuso in un'area rurale e nella creazione di un'azienda che gestisce terreni confiscati alla malavita organizzata. Nella struttura sono ospitati e lavorano titolari di protezione internazionale provenienti dai centri di accoglienza dell'area. Diversi di questi lavoratori erano già impiegati, come stagionali, da grandi aziende della zona, a condizioni di lavoro profondamente penalizzanti. Tra gli aspetti di rilievo del progetto vi è l'offerta di formazione specialistica nell'ambito delle tecniche dell'agricoltura biologica destinata ai lavoratori dell'azienda. Il progetto punta alla conversione in biologico di tutti i terreni e ha abbattuto i costi di filiera, in quanto i prodotti agricoli vengono venduti diretta-

mente dall'azienda, anche grazie al supporto di Coldiretti.

Il progetto Bee My Job ([www.beemyjob.it](http://www.beemyjob.it)) è nato nel 2015 nella provincia di Alessandria. Si tratta di un progetto di apicoltura e di agricoltura sociale, che coinvolge rifugiati e richiedenti asilo. Nel 2018 il progetto si è esteso alla provincia di Bologna e a quella di Lamezia Terme, assumendo una scala nazionale, attraverso azioni di promozione e rafforzamento del *network* con organizzazioni di categoria (Unaapi, Conapi, Aspromiele e Coldiretti). Uno degli aspetti più qualificanti consiste nei corsi professionali sull'apicoltura e sull'agricoltura biologica e sinergica; la metodologia adottata, inoltre, potrebbe essere trasferita anche ad altri settori del mercato del lavoro.

Il progetto Semino ([www.kilowatt.bo.it/semino](http://www.kilowatt.bo.it/semino)) nasce a Bologna e consiste in una rete di produttori agricoli e ristoratori, gestito dalla Cooperativa Sociale Kilowatt. Questo *network* è stato ideato per introdurre nel mercato prodotti agricoli sostenibili e salubri, selezionando specie vegetali appartenenti alla cultura dei migranti e difficili da reperire in Italia. Queste varietà incontrano la crescente richiesta da parte della popolazione di origine straniera, e vengono coltivate e vendute insieme ai *partner* dell'iniziativa. Questo permette di valorizzare le competenze dei lavoratori migranti e inoltre svincola la richiesta di questi prodotti ortofrutticoli dalle filiere legate al commercio internazionale e alla grande distribuzione.

Vi è inoltre una componente di innovazione importante, in quanto nel *network* è coinvolta una pluralità di figure professionali, imprenditori sociali, ricercatori universitari, agricoltori biologici, distributori e ristoratori. I due progetti che seguono sono stati entrambi promossi nell'Italia meridionale e rispondono ad alcune criticità, in particolare quelle dell'organizzazione della filiera e dello sfruttamento della manodopera agricola. SfruttaZero ([www.facebook.com/sfruttazero](http://www.facebook.com/sfruttazero)) è un progetto realizzato a Nardò (LE) dall'associazione Solidaria e dall'associazione Diritti a Sud. È stata creata una filiera alimentare incentrata sulla produzione, distribuzione e vendita del pomodoro, creando opportunità lavorative sotto regolare contratto per vittime di sfruttamento sul lavoro. Una caratteristica peculiare del progetto è l'etichetta narrante, che riporta informazioni dettagliate sulla varietà dei pomodori che compongono il sugo, sul luogo di colti-

vazione e lavorazione e sui costi che ne determinano il prezzo. Questa strategia rende cosciente il consumatore finale dei processi produttivi che sono alla base del prodotto che acquista.

SOS Rosarno ([www.sosrosarno.org](http://www.sosrosarno.org)) è un'associazione di agricoltori, attivisti e operatori del turismo sostenibile, che si trova a Rosarno (RC). L'associazione coordina il lavoro di due cooperative agricole della Piana di Gioia Tauro, I Frutti del Sole e Mani e Terra, garantendo ai produttori la possibilità di vendere i propri prodotti a un prezzo equo. Le reti di vendita sono quelle legate ai gruppi di acquisto solidale di tutta Italia e ai negozi FairTrade, che attualmente assorbono circa il 30% della produzione. Questo modello di produzione si basa su una corretta contrattualizzazione dei lavoratori migranti, i quali riescono a godere dei contributi per la disoccupazione agricola nei periodi annuali di inattività.

## 5.3 Proposte e indicazioni di *policy*

Come si è visto, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori migranti è solo uno degli aspetti di un sistema che necessita di plurimi cambiamenti di natura strutturale. Alcuni di questi cambiamenti si collocano su una scala prettamente locale, altri riguardano una scala nazionale, ma avrebbero comunque ricadute sui territori di indagine. Le innovazioni dovrebbero riguardare gli ambiti delle politiche dell'accoglienza e delle politiche migratorie, ma anche quelli delle politiche del lavoro e agricole, al fine di riorganizzare le filiere agroalimentari secondo criteri di maggiore equità e di sostenibilità socio-ambientale.

Al termine della ricerca si propongono alcune raccomandazioni e indicazioni di *policy*, emerse dall'analisi e dal confronto con i principali *stakeholder* del territorio, che, sebbene non esaustive, possono valere per diversi ambiti e scale di intervento:

### Soluzioni abitative

- Creare soluzioni di accoglienza abitativa collettiva per i lavoratori stagionali che, a differenza di quanto avviene ora, dovrebbero essere capillarmente diffuse sul territorio e dovrebbero



tenere conto, per la loro apertura e chiusura, dell'estensione delle stagioni agricole.

Queste soluzioni potrebbero consistere nel recupero e nella rifunzionalizzazione di edifici pubblici dismessi, come già avvenuto con la ex caserma Filippi a Saluzzo.

Tali strutture ricettive, in alcuni casi, potrebbero essere pensate per *target* di popolazioni "mobili" con diverse caratteristiche, sul modello di soluzioni di *social housing* già sperimentate altrove: per esempio, nei periodi della raccolta potrebbero essere riservate ai lavoratori stagionali, nel resto dell'anno ad altri lavoratori fuorisede o a turisti.

- Sostenere l'ammodernamento e la messa in sicurezza da parte dei datori di lavoro di stabili interni alle proprie aziende. L'accesso a queste misure di sostegno, già previste dalla normativa vigente, dovrebbe essere facilitato – di fatto pochissimi privati ne hanno finora beneficiato – e dovrebbero essere accompagnate da misure di controllo e sanzione, per evitare processi di ghettizzazione e abusi sui luoghi di residenza dei lavoratori.
- Promuovere azioni pubbliche di sostegno al mercato privato della locazione immobiliare quali:
  - riduzione del carico fiscale per i locatori;
  - costituzione di un fondo di sostegno e di garanzia a cui i lavoratori che intendono affittare casa possano attingere;
  - costituzione di una piattaforma di offerta immobiliare privata riservata ai lavoratori stagionali.
- Promuovere azioni di contrasto e di sanzione alle discriminazioni nel mercato privato della casa per evitare che, pur a fronte della disponibilità di immobili sfitti, i lavoratori in cerca di alloggio si trovino rifiutate le loro richieste.

#### Sistemi di trasporto

- Organizzare forme di trasporto collettivo, sul modello del *car-sharing*, tra i luoghi di domicilio dei lavoratori e quelli di lavoro.
- Durante i picchi della raccolta, potenziare i trasporti pubblici già esistenti su determinate tratte e in determinate fasce orarie.
- Sostenere sistemi di trasporto integrati: per esempio stazioni di interscambio per treni e autobus, con parcheggi per biciclette.
- Costruire infrastrutture ciclabili sicure e capillari sul territorio. Di queste infrastrutture beneficerebbero non solo i lavoratori stagionali, ma anche altre componenti della popolazione come gli studenti, oppure i turisti.

#### Sistemi di accoglienza dei richiedenti asilo

- Favorire la mobilità dei richiedenti asilo e dei rifugiati tra le strutture dell'accoglienza, in funzione delle loro esigenze lavorative:
  - prevedendo la possibilità che richiedenti asilo presenti in una determinata struttura possano essere tempora-

- mente accolti in un'altra struttura più prossima ai luoghi di lavoro, esclusivamente per il periodo di ingaggio lavorativo;
- prevedendo un meccanismo per cui l'assenza programmata e dichiarata dalla struttura di accoglienza, per il periodo di lavoro, permetta il rientro regolare nella struttura al termine di tale periodo.
- Migliorare e specializzare i servizi messi a disposizione dei richiedenti asilo e dei rifugiati inclusi in percorsi di accoglienza:
  - potenziando le figure professionali quali mediatori culturali e operatori dei servizi per il lavoro;
  - aumentando l'offerta di momenti formativi sulle caratteristiche contrattuali, sulla tutela dei propri diritti in ambito lavorativo, sulla disponibilità di altri servizi di assistenza presenti sul territorio;
  - potenziando i servizi mirati a richiedenti asilo con particolari vulnerabilità sociali, legali e sanitarie.

#### **Iscrizione anagrafica e documenti**

- Sostenere il dialogo inter-istituzionale tra enti pubblici del territorio, quali Comuni e Questura, per l'iscrizione anagrafica e il rinnovo e la conversione dei permessi di soggiorno, anche al fine di favorire l'accesso ai servizi territoriali, specie a quelli socio-sanitari.

#### **Accesso e adeguatezza dei servizi socio-sanitari**

- Facilitare l'accesso dei lavoratori stagionali ai servizi socio-sanitari:
  - promuovendo azioni di informazione capillare;
  - sostenendo la collaborazione tra soggetti del privato sociale e soggetti pubblici, in modo tale che i primi non si sostituiscano ai secondi, ma fungano da collettori di bisogni e da enti di prossimità che indirizzino i lavoratori verso le strutture sanitarie pubbliche attrezzate.
- Adeguare maggiormente i servizi socio-sanitari locali ai bisogni e alle caratteristiche di una popolazione mobile e con caratteristiche di grande diversità culturale:
  - formando il personale locale con gli strumenti della medicina di comunità e della medicina interculturale;
  - rafforzando i servizi di mediatori culturali;
  - aumentando i presidi socio-sanitari mobili, che si spostino sul territorio, e siano in grado di intercettare i migranti in prossimità dei luoghi di lavoro e di residenza.

#### **Incontro tra domanda e offerta**

- Migliorare le piattaforme disponibili per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, centralizzando il sistema ed evitando il proliferare di piattaforme e sistemi paralleli che finiscono per creare confusione e sfiducia tra i lavoratori e i datori di lavoro.
- Laddove siano presenti situazioni di migranti che di fatto già

operano come mediatori, ma in ambito informale, ideare forme di affiancamento dei servizi pubblici di avviamento al lavoro e di raccordo tra domanda e offerta (ad esempio, con personale dei centri per l'impiego), anche per limitare i rischi di intermediazione non regolamentata della manodopera.

- Potenziare il riconoscimento delle competenze, sia formali sia informali, dei lavoratori, in modo che le aziende agricole possano trovare manodopera qualificata per tutte le mansioni richieste.
- Costruire una rete sovraregionale di collaborazione che coinvolga enti pubblici, enti gestori dell'accoglienza, agenzie pubbliche per il lavoro. In questo modo si potrebbe far emergere e regolarizzare una mobilità translocale dei lavoratori agricoli che di fatto già esiste.

### **Contrasto allo sfruttamento**

- Vigilare sulla corretta applicazione dei contratti nazionali e territoriali di lavoro e sostenere l'informazione dei lavoratori riguardo ai loro diritti.
- Monitorare con attenzione e sanzionare le forme illecite di mediazione, affiancando ciò a campagne di comunicazione pubblica che stigmatizzino i comportamenti di tutti i soggetti coinvolti nelle azioni irregolari.

### **Politiche agricole e di filiera**

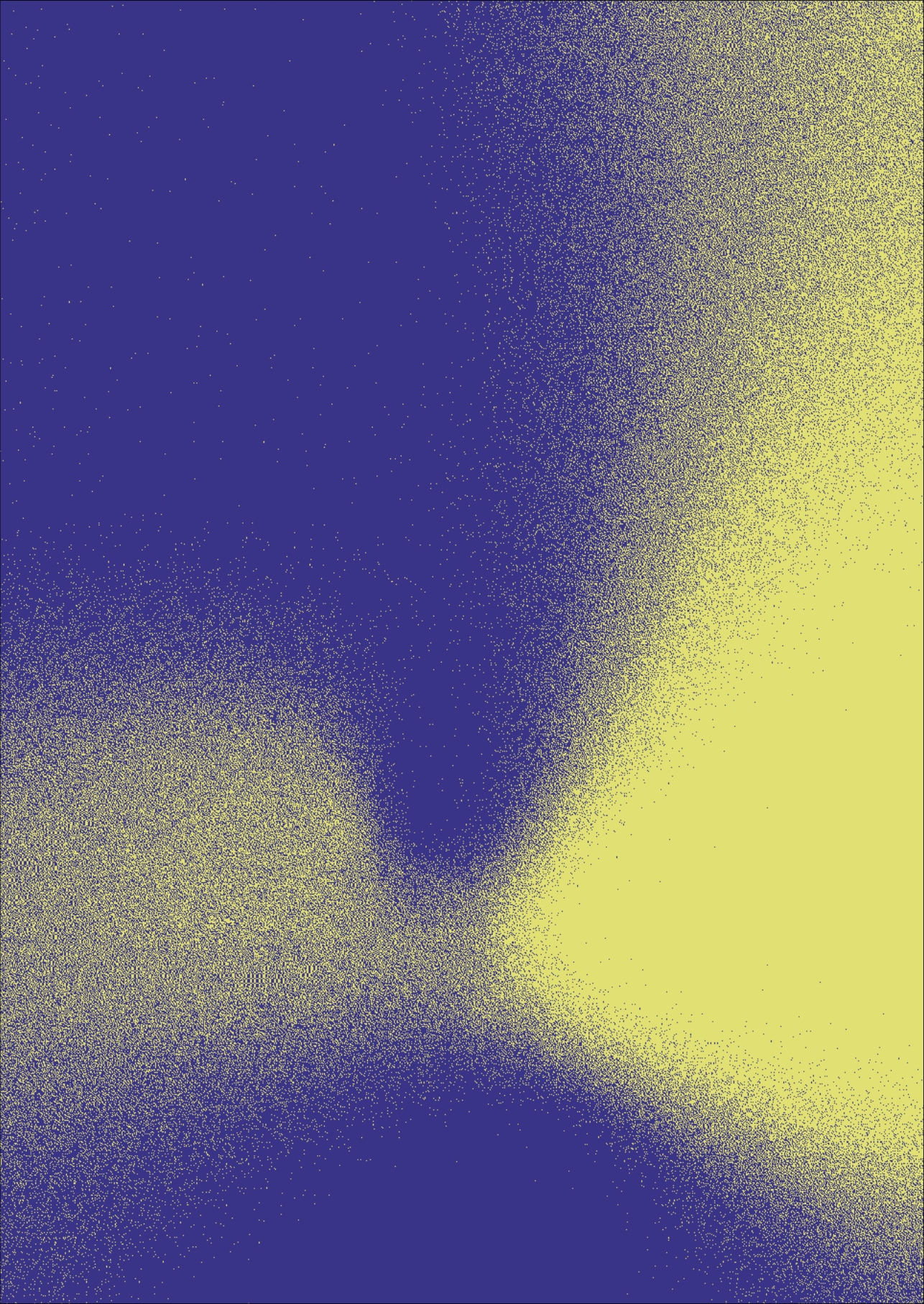
- Valorizzare le produzioni agricole etiche, sociali e di qualità, tramite il riconoscimento e l'incentivazione dei comportamenti delle aziende socialmente responsabili.
- Migliorare l'accesso per i piccoli produttori ai beni della produzione come terra e capitale.
- Promuovere la formazione dei produttori finalizzata all'innovazione, attraverso iniziative che migliorino i redditi dei produttori e ne riducano la vulnerabilità.
- Potenziare le aggregazioni orizzontali e verticali tra produttori. I contratti di rete sono uno strumento collaborativo tra produttori che permette di condividere forza lavoro all'interno di una rete di imprese, tutelando sia lavoratori sia datori di lavoro.
- Promuovere accordi di filiera, nei quali sia riconosciuto un giusto prezzo ai produttori agricoli e una retribuzione ai lavoratori in linea con i contratti di lavoro.
- Promuovere marchi etici e di qualità che rendano chiaramente riconoscibile al consumatore tutta la filiera, dalla produzione fino alla distribuzione.
- Sostenere interventi per riequilibrare i meccanismi di determinazione dei prezzi, contrastando pratiche nocive come quelle delle doppie aste.

### **Azioni di *community engagement* e di comunicazione**

- Sostenere attività di animazione comunitaria che, nelle comu-

nità locali, facilitino la comunicazione e l'interscambio tra autoctoni e lavoratori migranti, quali:

- momenti di convivialità;
  - gruppi di mutuo aiuto;
  - iniziative culturali e artistiche.
- Favorire azioni educative mirate all'interno delle scuole, nelle quali si affrontino temi rilevanti per la comprensione dei processi in atto, come la globalizzazione, l'ecologia, l'incontro interculturale.
  - Formare gli attori locali della comunicazione (operatori dei media, uffici stampa delle istituzioni pubbliche locali, operatori dell'accoglienza) riguardo ai corretti linguaggi da utilizzare e alle strategie comunicative più efficaci per contrastare pregiudizi e discriminazione.



# Appendice statistica: elenco dei settori coperti dal Censimento Generale dell'Agricoltura

Codice Ateco 2007	Descrizione
<i>Gruppo 01: coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi</i>	
01.11.10	coltivazione di cereali (escluso il riso)
01.11.20	coltivazione di semi oleosi
01.11.30	coltivazione di legumi da granella
01.11.40	coltivazioni miste di cereali, legumi da granella e semi oleosi
01.12.00	coltivazione di riso
01.13.10	coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in piena aria (escluse barbabietola da zucchero e patate)
01.13.20	coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in colture protette (escluse barbabietola da zucchero e patate)
01.13.30	coltivazione di barbabietola da zucchero
01.13.40	coltivazione di patate
01.14.00	coltivazione di canna da zucchero
01.15.00	coltivazione di tabacco
01.16.00	coltivazione di piante per la preparazione di fibre tessili
01.19.10	coltivazione di fiori in piena aria
01.19.20	coltivazione di fiori in colture protette
01.19.90	coltivazione di piante da foraggio e di altre colture non permanenti
01.21.00	coltivazione di uva
01.22.00	coltivazione di frutta di origine tropicale e subtropicale
01.23.00	coltivazione di agrumi
01.24.00	coltivazione di pomacee e frutta a nocciolo
01.25.00	coltivazione di altri alberi da frutta, frutti di bosco e frutta in guscio
01.26.00	coltivazione di frutti oleosi
01.27.00	coltivazione di piante per la produzione di bevande
01.28.00	coltivazione di spezie, piante aromatiche e farmaceutiche
01.29.00	coltivazione di altre colture permanenti (inclusi alberi di Natale)
01.30.00	riproduzione delle piante
01.41.00	allevamento di bovini e bufale da latte, produzione di latte crudo
01.42.00	allevamento di bovini e bufalini da carne

01.43.00	allevamento di cavalli e altri equini
01.44.00	allevamento di cammelli e camelidi
01.45.00	allevamento di ovini e caprini
01.46.00	allevamento di suini
01.47.00	allevamento di pollame
01.49.10	allevamento di conigli
01.49.20	allevamento di animali da pelliccia
01.49.30	apicoltura
01.49.40	bachicoltura
01.49.90	allevamento di altri animali nca
01.50.00	coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali: attività mista
01.61.00	attività di supporto alla produzione vegetale
01.62.01	attività dei maniscalchi
01.62.09	altre attività di supporto alla produzione animale (esclusi i servizi veterinari)
01.63.00	attività che seguono la raccolta
01.64.01	pulitura e cernita di semi e granaglie
01.64.09	altre lavorazioni delle sementi per la semina
01.70.00	caccia, cattura di animali e servizi connessi

#### *Gruppo 02: silvicoltura ed utilizzo di aree forestali*

02.10.00	silvicoltura e altre attività forestali
02.20.00	utilizzo di aree forestali
02.30.00	raccolta di prodotti selvatici non legnosi
02.40.00	servizi di supporto per la silvicoltura

#### *Gruppo 03: pesca e acquacoltura*

03.11.00	pesca in acque marine e lagunari e servizi connessi
03.12.00	pesca in acque dolci e servizi connessi
03.21.00	acquacoltura in acqua di mare, salmastra o lagunare e servizi connessi
03.22.00	acquacoltura in acque dolci e servizi connessi

#### *Gruppo 10: industrie alimentari*

10.11.00	produzione di carne non di volatili e di prodotti della macellazione (attività dei mattatoi)
10.12.00	produzione di carne di volatili e prodotti della loro macellazione (attività dei mattatoi)
10.13.00	produzione di prodotti a base di carne (inclusa la carne di volatili)

10.20.00	lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi mediante surgelamento, salatura, ecc.
10.31.00	lavorazione e conservazione delle patate
10.32.00	produzione di succhi di frutta e di ortaggi
10.39.00	lavorazione e conservazione di frutta e di ortaggi (esclusi i succhi di frutta e di ortaggi)
10.41.10	produzione di olio di oliva da olive prevalentemente non di produzione propria
10.41.20	produzione di olio raffinato o grezzo da semi oleosi o frutti oleosi prevalentemente non di produzione propria
10.41.30	produzione di oli e grassi animali grezzi o raffinati
10.42.00	produzione di margarina e di grassi commestibili simili
10.51.10	trattamento igienico del latte
10.51.20	produzione dei derivati del latte
10.52.00	produzione di gelati senza vendita diretta al pubblico
10.61.10	molitura del frumento
10.61.20	molitura di altri cereali
10.61.30	lavorazione del riso
10.61.40	altre lavorazioni di semi e granaglie
10.62.00	produzione di amidi e di prodotti amidacei (inclusa produzione di olio di mais)
10.71.10	produzione di prodotti di panetteria freschi
10.71.20	produzione di pasticceria fresca
10.72.00	produzione di fette biscottate, biscotti; prodotti di pasticceria conservati
10.73.00	produzione di paste alimentari, di cuscus e di prodotti farinacei simili
10.81.00	produzione di zucchero
10.82.00	produzione di cacao in polvere, cioccolato, caramelle e confetterie
10.83.01	lavorazione del caffè
10.83.02	lavorazione del tè e di altri preparati per infusi
10.84.00	produzione di condimenti e spezie
10.85.01	produzione di piatti pronti a base di carne e pollame
10.85.02	produzione di piatti pronti a base di pesce, inclusi <i>fish and chips</i>
10.85.03	produzione di piatti pronti a base di ortaggi
10.85.04	produzione di pizza confezionata
10.85.05	produzione di piatti pronti a base di pasta
10.85.09	produzione di pasti e piatti pronti di altri prodotti alimentari
10.86.00	produzione di preparati omogeneizzati e di alimenti dietetici



10.89.01	produzione di estratti e succhi di carne
10.89.09	produzione di altri prodotti alimentari nca
10.91.00	produzione di mangimi per l'alimentazione degli animali da allevamento
10.92.00	produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali da compagnia

*Gruppo 11: industria delle bevande*

---

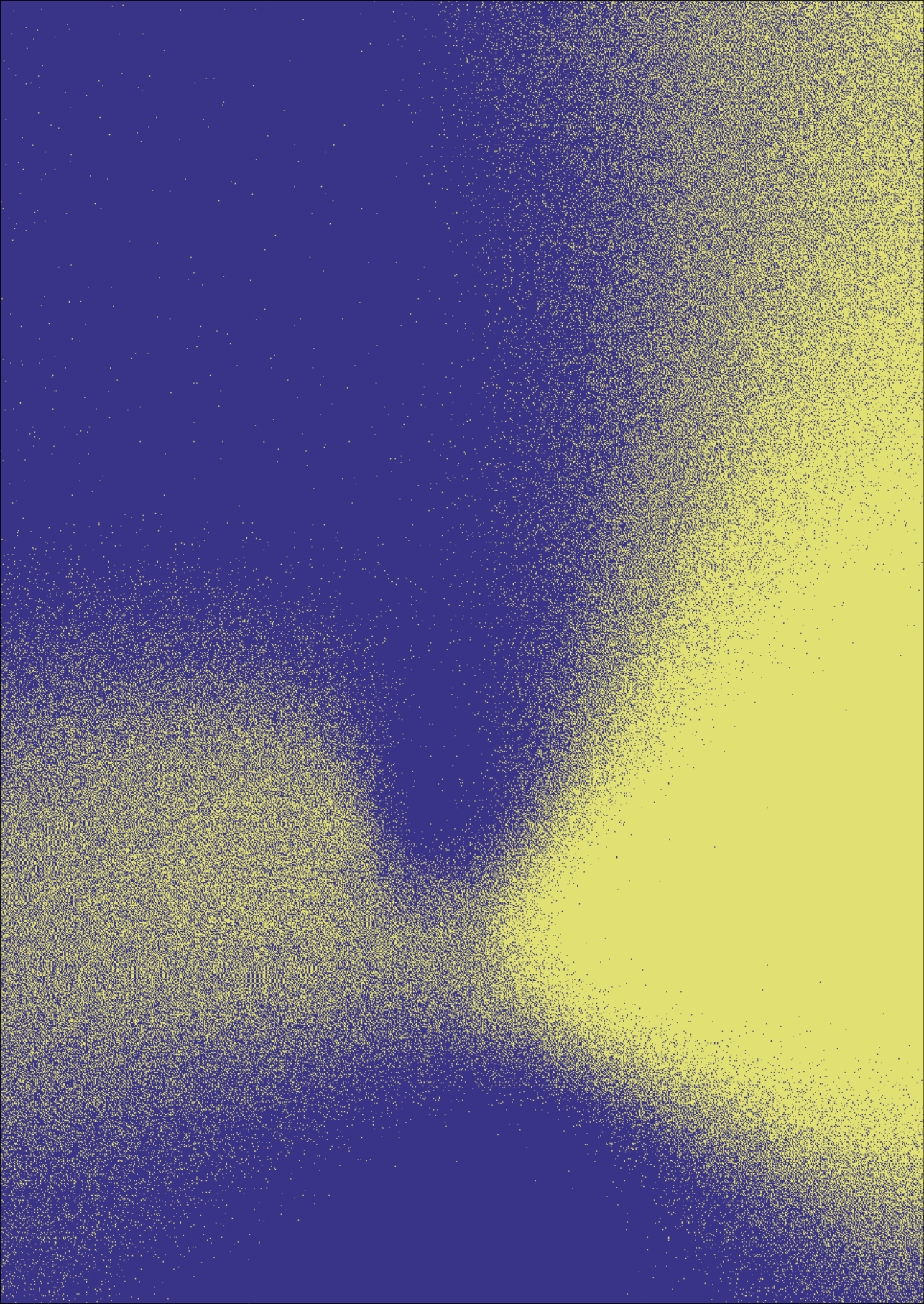
11.01.00	distillazione, rettifica e miscelatura degli alcolici
11.02.10	produzione di vini da tavola e v.q.p.r.d.
11.02.20	produzione di vino spumante e altri vini speciali
11.03.00	produzione di sidro e di altri vini a base di frutta
11.04.00	produzione di altre bevande fermentate non distillate
11.05.00	produzione di birra
11.06.00	produzione di malto
11.07.00	industria delle bibite analcoliche, delle acque minerali e di altre acque in bottiglia

*Gruppo 12: industria del tabacco*

---

12.00.00	industria del tabacco
----------	-----------------------

---



## Bibliografia

Ardito C., Berton F., Pacelli L. (2019) *Combined and distributional effects of EPL reduction and hiring incentives: an assessment using non-linear DiD*, «IZA Discussion Paper», n. 12748.

Barberis E., Polidori P., Teobaldelli D. (2018) *Il quadro politico-istituzionale del Progetto Presidio*, in P. Campanella, a cura di, *Vite sottocosto. 2° rapporto Presidio*, Canterano (RM), Aracne Editrice.

Berton F., Mocetti S., Presbitero A., Richiardi M. (2018) *Banks, firms and jobs*, «The Review of Financial Studies», n. 31(6), pp. 2113-2156.

Cascioli A. (2020) *Processo 'Momo', accuse ai presunti caporali del Saluzzese: 'I braccianti costretti a restituire metà paga'*, «Cuneodice.it», 25 novembre, in [www.cuneodice.it/cronaca/cuneo-e-valli/processo-momo-accuse-di-caporalato-per-sette-imputati-e-la-prima-volta-nel-saluzzese\\_40824.html](http://www.cuneodice.it/cronaca/cuneo-e-valli/processo-momo-accuse-di-caporalato-per-sette-imputati-e-la-prima-volta-nel-saluzzese_40824.html).

Ciconte F., Liberti S. (2020) *Le aste dei discount nelle settimane della pandemia*, «Internazionale», 30 marzo, in [www.internazionale.it/notizie/fabio-ciconte/2020/03/30/coronavirus-discount-cibo-ribasso](http://www.internazionale.it/notizie/fabio-ciconte/2020/03/30/coronavirus-discount-cibo-ribasso).

Colucci M. (2018) *Storia dell'immigrazione straniera in Italia. Dal 1945 ai giorni nostri*, Roma, Carocci.

Contini B. (2019) *Dai lavori usa e getta al Jobs Act*, Roma, Aracne Editrice.

Corrado A., Caruso F.S., Lo Cascio M., Nori M., Palumbo L., Triandafyllidou A. (2018a) *Is Italian agriculture a 'pull factor' for irregular migration – and, if so, why?*, Open Society, European Policy Institute Report, Retrieved from Cadmus, European University Institute Research Repository, in [www.hdl.handle.net/1814/60950](http://www.hdl.handle.net/1814/60950).

Corrado A., Colloca C., a cura di, (2013) *La globalizzazione delle campagne. Migranti e società rurali nel Sud Italia*, Milano, Franco Angeli.

Corrado A., De Castro C., Perrotta D., a cura di, (2016) *Agriculture and migration. Mobility and change in the Mediterranean area*, London, Routledge.

Corrado A., Lo Cascio M., Perrotta D. (2018b) *Introduzione. Per un'analisi critica delle filiere e dei sistemi agroalimentari in Italia*, «Meridiana», n. 93.

Crenn C., Tersigni S., a cura di, (2013) *Migrations et mondes ruraux*, «Hommes et migrations», n. 1301.

Docquier F., Kone Z. L., Mattoo A., Ozden C. (2019) *Labor Market Effects of Demographic Shifts and Migration in OECD Countries*, «European Economic Review», n. 113, pp. 297-324.

Donatiello D., Moiso V. (2017) *Titolari e riservisti. L'inclusione differenziale di lavoratori immigrati nella viticoltura del Sud Piemonte*, «Meridiana», n. 89, pp. 185-210.

Donatiello D., Moiso V. (2018) *Cooperazione, coordinamento, opportunismo. La filiera del Moscato d'Asti*, «Meridiana», n. 93, pp. 135-154.

Einaudi L. (2007) *Le politiche dell'immigrazione in Italia dall'Unità a oggi*, Roma, Laterza.

Fondazione CRC (2018) *Coltivare innovazione. Prospettive per l'agroalimentare in provincia di Cuneo*, «Quaderno 35», Cuneo, Fondazione CRC.

Gertel J., Sippel S.R. (2014) *Seasonal workers in Mediterranean agriculture. The social costs of eating fresh*, London, Routledge.

Idos (2018) *Dossier statistico Immigrazione*.

INEA (2014) *Indagine sull'impiego dei lavoratori in agricoltura in Italia 2012*, Roma.

Ippolito, Sabbadini e Antonio Soggia (2020). *Impiego di manodopera straniera e sfruttamento del lavoro nel settore agricolo*, Osservatorio regionale sull'immigrazione e sul diritto d'asilo in collaborazione con IRES Piemonte.

ISMEA (2019) *Scheda di settore. Vino*, aprile 2019.

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

Michalon B., Morice A., a cura di, (2008) *Travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne*, «Etudes Rurales», n. 182.

Neofotistos V.P. (2009) *Bulgarian passports, Macedonian identity: The invention of EU citizenship in the Republic of Macedonia*, «Anthropology today», n. 4, pp. 19-22.

Nori M., Farinella D. (2020) *Migration, agriculture and rural development*, Cham, Springer.

Osservatorio Placido Rizzotto-Flai Cgil (2016) *Terzo rapporto «Agromafie e caporalato»*, Roma, Ediesse.

Rogozanu C., Gabor D. (2020) *Are western Europe's food supplies worth more than east European workers' health?*, «The Guardian», 16 aprile, in [www.theguardian.com/world/comment-is-free/2020/apr/16/western-europe-food-east-european-workers-coronavirus](https://www.theguardian.com/world/comment-is-free/2020/apr/16/western-europe-food-east-european-workers-coronavirus).

Sciarrone R., Storti L. (2019) *Le mafie nell'economia legale. Scambi, collusioni, azioni di contrasto*, Bologna, il Mulino.

Sestito P., Viviano E. (2018) *Firing costs and firm hiring: evidence from an Italian reform*, «Economic Policy», n. 93, pp. 101-130.







## La Fondazione CRC

La Fondazione CRC è un ente no profit, privato e autonomo, che persegue scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico, attraverso erogazioni di contributi a favore di soggetti pubblici e privati non profit e tramite progetti promossi direttamente, in partenariato con soggetti del territorio, nei settori dello sviluppo locale e dell'innovazione, dell'arte e della cultura, del welfare, dell'educazione, della salute pubblica e dell'attività sportiva. La Fondazione opera in provincia di Cuneo, prevalentemente nelle zone di principale operatività relative alle aree dell'Albese, del Braidese, del Cuneese e del Monregalese.

### Presidente

Giandomenico Genta

### Consiglio di Amministrazione

Giandomenico Genta, Presidente  
 Ezio Raviola, Vice Presidente anziano  
 Francesco Cappello, Vice Presidente  
 Enrico Collidà  
 Davide Merlini  
 Paolo Merlo  
 Giuliano Viglione

### Consiglio Generale

Daniela Bosia • Annalisa Bove • Carlo Giorgio Comino • Piera Costa • Mariano Costamagna • Michele Antonio Fino • Marco Formica • Patrizia Franco • Giorgio Garelli • Massimo Gula • Graziano Lingua • Claudia Martin • Michelangelo Matteo Pellegrino • Cristina Pilone • Maurizio Riso • Vittorio Sabbatini • Mario Sasso • Mirco Spinardi • Giuliana Turco • Domenico Visca

### Collegio Sindacale

Nicola Gaiero, Presidente  
 Vitale Pasquale  
 Maria Gabriella Rossotti



# I Quaderni della Fondazione CRC

1. **Il bilancio dell'Unione Europea 2007**  
L'accesso ai finanziamenti comunitari per il territorio (2007)
2. **Percezione e notorietà della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo (2007)**
3. **"Senectus Ipsa Morbus"**  
Ricerca sui servizi socio-assistenziali per gli anziani nell'area di Cuneo, Mondovì ed Alba/Bra (2008)
4. **L'Università in provincia di Cuneo**  
Gli studenti residenti in provincia iscritti nelle sedi locali e nella sede di Torino (2008)
5. **Cluster produttivi e traiettorie di sviluppo nei territori del cuneese (2009)**
6. **Il Politecnico di Torino in provincia di Cuneo**  
Dai dati statistici alle opinioni degli studenti (2009)
7. **Il settore delle utilities in provincia di Cuneo**  
Analisi e prospettive (2009)
8. **Università e sviluppo del territorio**  
Laureati cuneesi della facoltà di Scienze Politiche e mercato del lavoro (2010)
9. **L'arte della Fondazione**  
Valutazione dei progetti di conservazione e valorizzazione del patrimonio artistico e architettonico finanziati dalla Fondazione CRC (2010)
10. **Un patrimonio valorizzato**  
Descrizione dei 100 maggiori interventi di restauro architettonico e artistico finanziati dalla Fondazione CRC (2011)
11. **La ricerca della Fondazione**  
Valutazione di tre anni di Bando Ricerca della Fondazione CRC (2011)
12. **L'innovazione sociale in provincia di Cuneo**  
Servizi, salute, istruzione, casa (2011)
13. **Il valore della cultura**  
Per una valutazione multidimensionale dei progetti e delle attività culturali (2011)
14. **L'impatto economico delle università decentrate: il caso di Cuneo (2012)**
15. **Capitale umano e società della conoscenza: i laureati nelle imprese cuneesi (2012)**
16. **Innovazione in Comune**  
Percorsi innovativi nei sette maggiori Comuni della provincia di Cuneo (2013)
17. **Disagio psicologico**  
Diffusione, fattori di rischio, prevenzione e cura (2013)

- 18. Il mondo a scuola**  
Alunni stranieri e istituzioni formative in provincia di Cuneo (2013)
- 19. Terre alte in movimento**  
Progetti di innovazione della montagna cuneese (2013)
- 20. Facciamo cose**  
Progetti di giovani per la provincia di Cuneo (2013)
- 21. Granda e Green**  
*Green economy* in provincia di Cuneo (2014)
- 22. Langhe e Roero**  
Tradizione e innovazione (2014)
- 23. Quelli che lasciano**  
La dispersione scolastica in provincia di Cuneo (2014)
- 24. Alla prova della crisi**  
L'innovazione sociale in provincia di Cuneo (2015)
- 25. Sviluppo locale**  
Politiche e progetti in provincia di Cuneo (2015)
- 26. Prevenire e promuovere**  
Politiche e progetti per la salute in provincia di Cuneo (2015)
- 27. Startup in Granda**  
Imprenditoria innovativa in provincia di Cuneo (2015)
- 28. Pedalare per lo sviluppo**  
Il cicloturismo in provincia di Cuneo (2016)
- 29. Imparare a lavorare**  
I tirocini in provincia di Cuneo (2017)
- 30. Formarsi in Granda**  
La formazione professionale in provincia di Cuneo (2017)
- 31. Imprese di valore**  
Le cooperative sociali in provincia di Cuneo (2017)
- 32. Granda e Smart**  
Esperienze smart in provincia di Cuneo (2017)
- 33. Impresa possibile**  
Welfare aziendale in provincia di Cuneo (2018)
- 34. Patrimoni naturali per lo sviluppo**  
I parchi della provincia di Cuneo (2018)
- 35. Coltivare innovazione**  
Prospettive per l'agroalimentare in provincia di Cuneo (2018)
- 36. Alternanza scuola lavoro**  
I giudizi di chi la fa (2019)
- 37. Rigenerare spazi dismessi**  
Nuove prospettive per la comunità (2019)



ISBN: 978-88-98005-28-4



[fondazionecrc.it](http://fondazionecrc.it)

