

Contrasto al lavoro nero e al caporalato in agricoltura

Direzione Benchmarking e Relazioni Internazionali

Ottobre 2018

INDICE

Il lavoro nero e il caporalato: principali aspetti.....	3
La principale normativa di riferimento.....	4
Alcuni dei principali provvedimenti regionali di contrasto al caporalato	8

Il lavoro nero e il caporalato: principali aspetti

Il lavoro nero, soprattutto in agricoltura, non è un fenomeno esclusivamente italiano: secondo i dati forniti dall'Eurispes, circa il 25% dei lavoratori agricoli in Europa è irregolare o illegale. I braccianti agricoli prestano servizio tra inadempimenti contributivi, bassa retribuzione, orari eccessivi di lavoro e assenza totale di tutela della salute e sicurezza, con una percentuale che tocca il 60% in Portogallo, il 50% in Bulgaria ed un tasso poco superiore al 30% per l'Italia. Germania, Austria e Olanda contengono il fenomeno, con numeri dell'illegalità che toccano rispettivamente il 5%, il 10% ed il 13,7%. Lo stesso rapporto degli esperti del Consiglio d'Europa "GRETA"¹ sottolinea che, proprio l'agricoltura rappresenta uno dei principali settori di sfruttamento della manodopera.

L'espressione "lavoro nero" non fotografa tuttavia un identico fenomeno in tutti gli Stati membri. Esistono infatti diverse forme di sfruttamento del lavoro in agricoltura, che vanno dall'evasione contributiva a fenomeni con un alto grado di pericolosità sociale, con particolare riguardo al caporalato in Italia². Quest'ultimo, rientrando ormai nel fenomeno delle "agromafie", costituisce una forma illegale di reclutamento e organizzazione della mano d'opera agricola al di fuori dei normali canali di collocamento, senza alcun rispetto dei minimi salariali, dei contributi, nonché delle disposizioni in termini di salute e sicurezza dei lavoratori. Le dimensioni del fenomeno nel nostro Paese sono considerevoli: secondo i dati forniti dall'Osservatorio Placido Rizzotto (relativi al 2017), l'economia non osservata è stimata in 208 miliardi di euro; il lavoro irregolare vale 77 miliardi, ovvero il 37,3%, incidendo per il 15,5% sul valore aggiunto del settore agricolo. Il "fatturato" del lavoro irregolare e del caporalato in agricoltura è pari a 4,8 miliardi di euro, con circa 1,8 miliardi di evasione contributiva. Con riferimento alle condizioni dei lavoratori sottoposti a grave sfruttamento in agricoltura si evidenzia che:

- risultano assenti le tutele e i diritti garantiti dai contratti e dalla Legge;
- i lavoratori devono pagare ai caporali non solo il trasporto a secondo della distanza, ma anche i beni di prima necessità;
- l'orario medio va da 8 a 12 ore di lavoro al giorno;
- le donne sotto caporale percepiscono un salario inferiore del 20% rispetto ai loro colleghi;
- nei casi di sfruttamento più gravi, alcuni lavoratori migranti percepiscono un salario di 1 euro l'ora.

Si stima che il numero di aziende che ricorrono all'intermediazione tramite caporale è di circa 30 mila, il 25% del totale delle imprese del territorio nazionale che impiegano manodopera dipendente³.

¹ GRETA – Gruppo di esperti sulle azioni per il contrasto del traffico degli esseri umani. Per maggiori informazioni consultare il seguente link. <https://www.coe.int/en/web/anti-human-trafficking/-/fifth-world-day-against-trafficking-in-persons>

² Parlamento europeo, interrogazione parlamentare ad oggetto "lavoro nero in agricoltura", maggio 2017.

³ Quarto rapporto agromafie e caporalato, Osservatorio Placido Rizzotto, luglio 2018.

La principale normativa di riferimento

Va in primo luogo considerata la [Legge 29 ottobre 2016, n. 199](#) (“Legge Martina”), che ha per oggetto “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”.

I **principali filoni di intervento** della Legge riguardano⁴:

- la riscrittura del reato di caporalato (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), che introduce la sanzionabilità anche del datore di lavoro;
- l'applicazione di un'attenuante in caso di collaborazione con le autorità;
- l'arresto obbligatorio in flagranza di reato;
- il rafforzamento dell'istituto della confisca;
- l'adozione di misure cautelari relative all'azienda agricola in cui è commesso il reato;
- l'estensione alle persone giuridiche della responsabilità per il reato di caporalato;
- l'estensione alle vittime del caporalato delle provvidenze del Fondo antitratta;
- il potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità, in funzione di strumento di controllo e prevenzione del lavoro nero in agricoltura;
- il graduale riallineamento delle retribuzioni nel settore agricolo.

Nello specifico, tale Legge **reformula, aggiorna e inasprisce** il dettato dell'art. 603-bis del Codice Penale che prevede sanzioni in presenza di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. Il nuovo dettato normativo dispone, **all'art. 1**, salvo che il fatto costituisca più grave reato, la reclusione da uno a sei anni, nonché multe comprese tra 500 e 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. Costituisce indice di sfruttamento:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali;
- la costante violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

In caso di un numero di lavoratori, anche minori, superiore a tre, l'art. 1 prevede l'aggravante specifica e l'incremento della pena da un terzo alla metà.

⁴ “Il contrasto al caporalato nella legge n. 199 del 2016”, Camera dei Deputati, focus marzo 2018.

L'art.2 introduce poi l'art. 603-bis.2 del Codice Penale ("Confisca obbligatoria"). In caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti, per i delitti previsti dall'articolo 603-bis, è sempre obbligatoria, salvi i diritti della persona offesa alle restituzioni e al risarcimento del danno, la confisca delle cose destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato. Ove essa non sia possibile, è disposta la confisca di beni di cui il reo ha la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato.

L'art. 3 prevede che, nei procedimenti per i reati previsti dall'articolo 603-bis del Codice Penale, qualora ne ricorrano i presupposti, il giudice dispone, in luogo del sequestro, il controllo giudiziario dell'azienda presso cui è stato commesso il reato, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale. L'amministratore giudiziario così nominato affianca l'imprenditore nella gestione dell'azienda ed autorizza lo svolgimento degli atti di amministrazione utili all'impresa, riferendo al giudice ogni tre mesi, e comunque ogni qualvolta emergano irregolarità circa l'andamento dell'attività aziendale.

L'art. 4 modifica l'art. 380 del Codice di Procedura Penale. Stabilisce che, per il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, in caso di condanna, è sempre disposta la confisca obbligatoria del denaro, dei beni o delle altre utilità di cui il condannato non possa giustificare la provenienza.

L'art. 8 modifica la normativa che ha istituito presso l'INPS la Rete del lavoro agricolo di qualità⁵, alla quale possono essere iscritte le imprese agricole più virtuose, che non hanno riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto e che non sono destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative oltre ad essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

L'art. 9 detta disposizioni a supporto dei lavoratori che svolgono attività stagionali in agricoltura: il Ministero del Lavoro, congiuntamente a quello dell'Interno, ha il compito di predisporre un piano di interventi che prevede misure per la sistemazione logistica e il supporto dei lavoratori, anche attraverso il coinvolgimento di Regioni, Province autonome e Amministrazioni locali, nonché delle Parti sociali.

L'art. 10 prevede infine che gli accordi provinciali di riallineamento retributivo del settore agricolo, di cui all'art. 5 del DL n. 510/96 (convertito in Legge n. 608/96), possono demandare la definizione di tutto o parte del programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori agli accordi aziendali di recepimento purché sottoscritti con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale

Oltre alla norma specifica citata, si devono altresì considerare altri dettati normativi in materia. Con l'entrata in vigore del *Jobs Act*, il [DLgs n. 149/15](#) introduce l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** quale Agenzia unica di diritto pubblico che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e

⁵ Si tratta di un organismo autonomo nato per rafforzare le iniziative di contrasto dei fenomeni di irregolarità e delle criticità che caratterizzano le condizioni di lavoro nel settore agricolo (fonte: MIPAAFT).

dell'INAIL. Esso, tra l'altro, svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso Enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare. Inoltre esercita e coordina su tutto il territorio nazionale la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Il [DLgs n. 151/15](#) "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183", introduce una serie di disposizioni di contrasto al lavoro irregolare. **All'art. 22 prevede sanzioni a carico del datore di lavoro** così stabilite:

- da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

Tale articolo, ai commi 3-bis e 3-ter, stabilisce poi l'applicazione della procedura della diffida, prevedendo la stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, nonché il mantenimento in servizio dei lavoratori per almeno tre mesi. La prova della avvenuta regolarizzazione, del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, è fornita entro il termine di 120 giorni dalla notifica del relativo verbale. Il comma 3-quater incrementa le sanzioni del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri (non in possesso di un valido permesso di soggiorno) o di minori in età non lavorativa.

Vanno poi richiamate una serie di Circolari. La [Circolare n. 26 del 12 ottobre 2015](#), con la quale il Ministero del Lavoro fornisce **chiarimenti** sulla revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale, introdotte dal DLgs n. 151/15, articolo 22, necessarie per una corretta applicazione delle nuove disposizioni, al fine di assicurare l'uniformità di comportamento di tutto il personale ispettivo. Viene inoltre precisato che, ai fini dell'adempimento della diffida (prevista ai commi 3-bis e 3-ter) della suindicata norma, non risulta possibile la stipula di un contratto di lavoro intermittente, sia a tempo indeterminato che a termine.

Con la [Circolare INPS n. 129 del 13 luglio 2016](#), viene descritta la **procedura sanzionatoria** per i casi di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Per effetto dell'art. 22 del DLgs n. 151/15, a partire dal 24 settembre 2015, giorno di entrata in vigore di tale norma, le sanzioni civili da applicare ai casi di utilizzo di lavoratori subordinati

“irregolari” sono quelle previste dall’art. 116, comma 8, lett. b), della [Legge n. 388/00](#) (Legge Finanziaria 2001)⁶. Relativamente ai profili temporali, si precisa che la nuova modalità di calcolo va applicata a tutti gli accertamenti ispettivi iniziati a partire dal 24 settembre 2015, pur se nel corso degli stessi siano state riscontrate violazioni commesse antecedentemente a tale data; nonché a tutti gli accertamenti ispettivi iniziati e non conclusi prima del 24 settembre. Diversamente, per gli accertamenti ispettivi iniziati e conclusi prima del 24 settembre si applica l’aumento delle sanzioni civili previsto dalla Legge n. 183/10.

La [Circolare INPS del 12 ottobre 2017, n. 138](#) ha per oggetto l’art. 10 della Legge n. 199/16, intervenendo nello specifico sul **riallineamento retributivo** del settore agricolo. La citata disposizione attribuisce agli accordi provinciali di riallineamento la possibilità di demandare a quelli aziendali, purché sottoscritti con le stesse parti, la definizione di tutto o parte del programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori. Il programma di riallineamento declinato nell’accordo aziendale deve rispettare e tenere conto di quanto ad esso delegato; qualora l’accordo provinciale nulla dica in ordine ai valori di riallineamento vanno presi in considerazione quelli fissati dall’accordo aziendale. Quest’ultimo, inoltre, può prevedere valori di retribuzione compresi tra i limiti minimi e massimi eventualmente fissati dall’accordo provinciale.

Il [Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28 febbraio 2018, n. 25](#), dispone, con riferimento al caporalato, che l’ANPAL, nell’ambito del proprio Piano strategico triennale dovrà sviluppare **azioni di sistema** entro cui potranno essere realizzati dei focus con obiettivi specifici ed indirizzati ai target in tema di contrasto al caporalato ed allo sfruttamento lavorativo in agricoltura. Nello specifico l’ANPAL, sulla base dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie dovrà condurre analisi sugli andamenti congiunturali della domanda di lavoro (assunzioni e cessazioni). Particolare attenzione dovrà essere dedicata alle forme contrattuali, quali il lavoro temporaneo e somministrato, anche in relazione ai settori economici, tra cui quello della filiera agroalimentare, ai gruppi professionali e alla tipologia e alle caratteristiche delle imprese con particolare riferimento alla loro dimensione e localizzazione geografica.

Attraverso l’integrazione con altre banche dati ed in particolare con il Registro delle imprese della Camera di Commercio ritenute funzionali alla descrizione degli andamenti della domanda di lavoro, l’Agenzia dovrà condurre analisi finalizzate anche al supporto delle politiche attive del lavoro in relazione ai contesti territoriali, ai sistemi imprenditoriali ed alla rete dei servizi al lavoro attivi sul territorio.

⁶ Art. 116, comma 8, lett b): “In caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%; la sanzione civile non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge”.

Con riferimento al contrasto del lavoro nero in alcuni settori, tra i quali l'agricoltura, si deve considerare che la [Legge n. 96/18](#) di conversione del [DL n. 87/18](#) ("Decreto Dignità"), introduce una serie di modifiche alla disciplina delle **prestazioni occasionali**, contenuta nell'art. 54-bis del DL n. 50/17, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/17.

Tra le novità così introdotte, per il **settore agricolo**, si segnalano le seguenti:

- lettera b), si introduce l'obbligo per il prestatore di autocertificare la non iscrizione, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- lettera e), si amplia il novero dei soggetti che sono tenuti a comunicare la data di inizio e il monte orario complessivo presunto, comprendendovi non solo l'imprenditore agricolo (come già previsto), ma anche l'azienda alberghiera o la struttura ricettiva che opera nel settore del turismo, nonché gli Enti Locali. Per tali soggetti, si amplia l'arco temporale di riferimento della durata della prestazione, che non deve essere superiore a 10 giorni (invece dei 3 giorni attualmente previsti per gli imprenditori agricoli);
- lettera g), si esclude l'applicazione della sanzione prevista in caso di violazione accertata di uno dei divieti di ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel caso in cui la suddetta violazione derivi da informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese da talune tipologie di prestatori (titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario, di Reddito di inclusione-REI, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito).

Le prestazioni occasionali possono rappresentare un contributo all'emersione del lavoro sommerso in agricoltura. Tale disciplina ha avuto le sue origini negli articoli 70-73 del DLgs n. 276/03 abrogati dal DLgs n. 81/15. Gli articoli del Capo VI ("Lavoro accessorio") del DLgs n. 81/15 sono stati a loro volta abrogati dal [DL n. 25/17](#), convertito in Legge n. 49/17, per via del crescente uso-abuso. La prima applicazione del disposto delle norme del DLgs n. 276/03 si ebbe nel caso della vendemmia del 2008 (limitatamente a studenti e pensionati), estesa poi a tutte le attività agricole.

Alcuni dei principali provvedimenti regionali di contrasto al caporalato

Il 27 maggio 2016 è stato sottoscritto tra Ministero del Lavoro, Ministero dell'Interno, Ministero delle Politiche Agricole e Forestali, Regioni **Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia**, nonché le Parti sociali, il Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento in agricoltura "Cura - legalità - uscita dal ghetto". Esso prevede di:

- portare ai lavoratori del settore agricolo cure idonee a prevenire l'insorgenza di problematiche di ordine pubblico, e lo sviluppo di situazioni di grave rischio sanitario anche in relazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro;

- attivare servizi di informazione e di tutela finalizzati a promuovere legalità e sicurezza nei rapporti di lavoro con la presenza sul campo del personale ispettivo in collaborazione con le parti sociali sottoscrittrici del presente protocollo;
- negoziare e concludere accordi che promuovano concrete azioni, nei rapporti di lavoro, a garanzia delle condizioni di legalità nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche mediante l'intervento del sistema della bilateralità, con particolare riferimento le problematiche del trasporto della manodopera da e verso i luoghi di lavoro;
- individuare e diffondere pratiche che, anche mediante il ruolo della contrattazione decentrata territoriale e misure di semplificazione amministrativa, comunque valorizzino ed incentivino le attività economiche del settore agricolo ed i prodotti d'eccellenza del *Made in Italy*, delle imprese che scelgano legalità e sicurezza combattendo ogni forma di caporalato e sfruttamento criminale della manodopera;
- attivare percorsi di integrazione ed animazione socio-culturale che diffondano il rispetto tra le popolazioni migranti e quelle locali, consentendo di combattere anche sul piano culturale la segregazione e la creazione dei ghetti adiacenti o limitrofi al luogo di lavoro.

La Regione **Abruzzo**, con Delibera di Giunta n. 149 del 6 aprile 2017, ha approvato il Protocollo d'Intesa denominato "Promozione di azioni di contrasto al fenomeno del caporalato e di sfruttamento lavorativo in agricoltura", con durata fino al 31 dicembre 2018 e comunque prorogabile per il biennio successivo. Tale Protocollo è stato sottoscritto il 12 maggio 2017 da Regione Abruzzo, Ispettorato Interregionale del Lavoro di Roma, INPS, Direzione Regionale INAIL, Anci, CGIL, CISL, UIL, Coldiretti, Cia, Copagri e Assolavoro, per regolare ambiti, impegni ed attività dirette al raggiungimento degli obiettivi di contrasto al fenomeno del caporalato e dello sfruttamento del lavoro agricolo. Il Protocollo si inquadra all'interno del fenomeno, più generale, della elusione della disciplina sul lavoro, presente in molti settori, anche extra-agricoli e mirante allo sfruttamento a basso costo di manodopera, senza il rispetto delle tariffe contrattuali sui minimi salariali e senza il versamento dei contributi previdenziali. Nell'ambito del Protocollo d'intesa, nel 2017 è stato costituito l'Osservatorio regionale, espressione del tavolo partenariale, volto a promuovere concrete iniziative coordinate per combattere i fenomeni del caporalato e del lavoro irregolare in agricoltura, con il fine di studiare, prevenire, raccogliere dati e monitorare costantemente i detti fenomeni nel territorio della Regione. È prevista l'individuazione di progetti sperimentali per far fronte a particolari esigenze e favorire l'applicazione di metodologie di intervento particolarmente avanzate per il contrasto al fenomeno del caporalato ed altri fenomeni inerenti l'utilizzo improprio e lo sfruttamento di manodopera in agricoltura.

Con Delibera di Giunta Regionale n. 627 del 2014, la Regione **Basilicata** ha istituito una *Task force*, con il coordinamento del Presidente della Giunta, finalizzata alla realizzazione di un piano operativo per un'accoglienza dignitosa ed un lavoro regolare ai lavoratori stagionali. Con la Legge Regionale n. 13 del 6 luglio 2016⁷, viene istituito il "Coordinamento delle politiche per l'immigrazione" che ha il

⁷ "Norme per l'accoglienza, la tutela e l'integrazione dei cittadini migranti e dei rifugiati", Bollettino Ufficiale n. 26 del 6 luglio 2016.

compito, tra l'altro, di "promuovere l'attivazione di programmi di intervento per l'alfabetizzazione e l'accesso ai servizi educativi, per l'istruzione e la formazione professionale, per l'inserimento lavorativo, la lotta al lavoro nero ed al caporalato e il sostegno ad attività autonome e imprenditoriali, per l'integrazione e la comunicazione interculturale a favore dei migranti e dei rifugiati". Con successiva Delibera di Giunta n. 863 del 26 agosto 2018, la Giunta Regionale approva la proposta di progetto di accoglienza 2018 redatto a cura dell'Organismo di Coordinamento per le politiche dell'immigrazione; approva poi lo schema di convenzione con la CRI - Comitato del Bradano. Per la stagione 2018 si prevede così l'apertura di una struttura di ricovero, nell'edificio Ex Tabacchificio di Palazzo San Gervasio, per i migranti presenti nei territori di Venosa e di palazzo San Gervasio, per un numero compreso tra le 200 e le 300 unità e per un periodo di circa due mesi, a seconda delle necessità relative alla raccolta dei prodotti ortofrutticoli. I servizi saranno erogati in convenzione dalla CRI Comitato locale del Bradano.

Con Delibera della Giunta Regionale 24 maggio 2016, n. 242, la Regione **Campania** approva lo schema di Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura "cura – legalità – uscita dal ghetto" del 26 maggio 2016, sopracitato. Occorre inoltre citare la Legge Regionale 8 febbraio 2010, n. 6 che ha per oggetto "Norme per l'inclusione sociale, economica e culturale delle persone straniere presenti in Campania". Prevede, tra l'altro, iniziative rivolte a garantire alle persone straniere regolarmente soggiornanti in Campania condizioni di uguaglianza nel godimento dei diritti civili e sociali con i cittadini italiani ed a rimuovere le cause che ne ostacolano l'inserimento nel tessuto sociale, culturale ed economico. La Regione organizza un sistema di tutela e promozione sociale delle persone straniere attraverso iniziative volte a assicurare pari opportunità di accesso all'abitazione, al lavoro, all'istruzione ed alla formazione professionale, alla conoscenza delle opportunità connesse all'avvio di attività autonome e imprenditoriali, alle prestazioni sanitarie ed assistenziali nonché alle attività di mediazione interculturale, nonché a rimuovere le situazioni di violenza o di sfruttamento lavorativo illegale.

La Regione **Emilia-Romagna**, con la Legge Regionale n. 18 del 28 ottobre 2016⁸, ha la finalità di adottare misure volte a contrastare i fenomeni d'infiltrazione e radicamento di tutte le forme di criminalità organizzata, in particolare di tipo mafioso, e i fenomeni corruttivi, nonché i comportamenti irregolari e illegali che incidono, negli ambiti di propria competenza, nei settori di cui alla presente legge, anche raccordandosi con gli interventi settoriali previsti in altre normative regionali. Concorre inoltre allo sviluppo dell'ordinata e civile convivenza della comunità regionale, della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile. A tale scopo la Regione adotta misure atte a rafforzare la cultura della legalità, della solidarietà e dell'etica della responsabilità, a tutela dell'impresa sana e del buon lavoro degnamente retribuito. Sono adottate altresì misure atte a rafforzare la cultura della legalità, della solidarietà e dell'etica della responsabilità, a tutela dell'impresa sana e del buon lavoro degnamente retribuito. In particolare, l'art. 37 ("Accordi per la promozione della legalità e il potenziamento dell'attività ispettiva e di controllo"), promuove forme

⁸ "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili", Bollettino Ufficiale n. 326 del 28 ottobre 2016

di collaborazione con le autorità competenti al fine di contrastare il caporalato e gli altri illeciti che alterano la regolarità del mercato del lavoro attraverso forme di sfruttamento dei lavoratori e di qualunque altra forma di utilizzo non regolare degli stessi.

La Legge Regionale **Piemonte** n. 12 del 13 giugno 2016⁹ stabilisce (art. 1) che, ai fini del supporto all'attività lavorativa stagionale in agricoltura, nonché per prevenire lo sfruttamento ed il fenomeno del caporalato, è data facoltà ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di accogliere temporaneamente salariati agricoli stagionali nei periodi di raccolta della frutta e di attività correlate alla coltivazione. L'art. 2 dispone che dopo l'articolo 25 della LR 5 dicembre 1977, n. 56 è inserito il seguente: "Art. 25 bis. (Interventi edilizi per la sistemazione temporanea dei salariati agricoli stagionali) 1. Ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali, singoli o associati, sono consentiti interventi di adeguamento igienico-sanitario fino a 200 metri quadrati di superficie nelle strutture esistenti non residenziali, da adibirsi alle attività strumentali delle aziende agricole attive, finalizzati alla sistemazione temporanea di salariati agricoli stagionali, con l'esclusione dei salariati fissi. Tali interventi devono essere realizzati in conformità delle norme igienico-sanitarie e regolamentari dei comuni sede dell'intervento. 2. Qualora non siano sufficienti le strutture di cui al comma 1, è ammessa l'installazione stagionale di strutture prefabbricate per un periodo non superiore a 180 giorni all'anno nei limiti di superficie di cui al comma 1. 3. Gli interventi di cui al comma 2 possono essere realizzati anche da società o associazioni di coltivatori diretti e di imprenditori agricoli professionali. 4. Gli interventi realizzati da enti pubblici o da associazioni convenzionate con gli enti medesimi possono prevedere analoghe installazioni anche oltre il limite di superficie di cui al comma 1, e in ogni caso non oltre i 2mila metri quadrati. 5. La Giunta regionale è autorizzata a concedere contributi fino ad un massimo di 25mila euro ad enti pubblici o associazioni convenzionate per la realizzazione degli interventi di cui al comma 4".

La Regione **Puglia** ha adottato la Delibera di Giunta dell'11 luglio 2018, n. 1261, ad oggetto "Azioni di contrasto al caporalato. Schema di Convenzione con l'Amministrazione Provinciale di Taranto". Nello specifico destina la somma di 250 mila euro alla Amministrazione Provinciale di Taranto, per la realizzazione di un progetto sperimentale di trasporto dei lavoratori agricoli da attuare su un territorio ristretto, che prevede l'erogazione a sportello, direttamente al lavoratore di "Buoni trasporto", da utilizzare presso un'azienda di trasporto individuata a seguito di apposita procedura di evidenza pubblica. La Delibera della Giunta Regionale 4 agosto 2016, n. 1278 dispone la creazione di uno sportello mobile che sperimentalmente agisca nelle province di Foggia e Lecce (Nardò) a supporto dei lavoratori migranti interessati ai percorsi lavorativi in agricoltura. La DGR n. 929/16 riguarda la presa d'atto adesione al "Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura. Piano 2016". Con successiva Delibera della Giunta Regionale 21 febbraio 2017, n. 212 detta disposizioni in merito a: "Approvazione strumenti di attuazione operativa Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura 'cura-legalità-uscita dal ghetto' promosso dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero

⁹ "Disposizioni per la sistemazione temporanea dei salariati agricoli stagionali nelle aziende agricole piemontesi. Modifica della legge regionale 5 dicembre 1977, n. 56 (Tutela ed uso del suolo)".

dell'Interno e dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali. Variazione compensativa bilancio di previsione 2017 e pluriennale 2017/19".

Con Delibera di Giunta n. 1446 del 19 dicembre 2017¹⁰, la Regione **Toscana** ha approvato lo schema di protocollo d'intesa avente ad oggetto "Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura per l'annualità 2018". Stipulato con l'Ispettorato Interregionale del lavoro di Roma, la Direzione Regionale dell'INPS e dell'INAIL, CGIL, CISL, UIL, Coldiretti, CIA, Confagricoltura, Alleanza delle Cooperative Toscane, l'intesa mira a:

- attivare interventi coordinati tra gli organismi pubblici di controllo e quelli paritetici di prevenzione, anche attraverso la condivisione delle banche dati e delle risorse utili a rendere più efficiente ed efficace l'azione di vigilanza nel settore agricolo;
- promuovere concrete azioni a garanzia delle condizioni di legalità nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche mediante l'intervento del sistema della bilateralità;
- individuare e diffondere pratiche che, anche mediante la contrattazione decentrata territoriale e misure di semplificazione amministrativa, valorizzino ed incentivino le attività economiche del settore agricolo ed i prodotti d'eccellenza delle imprese che operano in condizioni di legalità e sicurezza;
- nel rispetto delle norme comunitarie in materia di agricoltura, mantenere forme di condizionalità relativa al rispetto dei diritti contrattuali dei lavoratori e al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per l'accesso ai fondi europei e il mantenimento dei benefici ad essi collegati.

¹⁰ "Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura. Anno 2018".