



Meccanismi di reclamo nel settore agricolo

SOMMARIO

- 02 Una panoramica**
- 03 Il contesto del progetto**
- 04 I fattori che conducono alla migrazione**
- 08 Impatto dei diritti umani nei paesi di arrivo**
 - 08 Italia
 - 10 Spagna
- 12 Disponibilità ed efficacia del meccanismo di reclamo**
 - 12 Italia
 - 14 Spagna
- 15 Conclusioni**
- 16 Raccomandazioni**
 - 17 Alle aziende britanniche ed europee
 - 17 Ai produttori e ai datori di lavoro dei paesi di produzione
 - 18 Alle parti interessate della rete di prevenzione prima della partenza

© Foto: Shutterstock; Sara Petersson

Una panoramica

Il lavoro agricolo si affida a manodopera a basso costo e flessibile, spesso fornita da lavoratori migranti e stagionali esposti a un elevato rischio di sfruttamento e che spesso non hanno accesso ai meccanismi di gestione delle loro rivendicazioni inerenti alle loro condizioni lavorative.

I meccanismi di gestione delle rivendicazioni inerenti alle condizioni di lavoro sono sistemi che accolgono le richieste dei lavoratori e forniscono un riscontro. Possono assisterli nelle richieste di risarcimenti per danni o pregiudizi subiti, nell'identificazione e prevenzione dei rischi futuri e fornire loro informazioni cruciali in materia di diritti umani per altri processi aziendali, come la due diligence. Possono anche contribuire a creare rapporti di fiducia tra lavoratori e datori di lavoro, producendo un impatto positivo con un investimento relativamente basso. Tuttavia, per essere efficaci, questi meccanismi devono essere ben strutturati e ben funzionanti. Secondo una valutazione della World Benchmarking Alliance del 2023, solo il **5%** delle aziende intervistate era in grado di dimostrare la fiducia dei lavoratori nel proprio meccanismo di reclamo e il **10%** era in grado di coinvolgere gli utenti potenziali ed effettivi nella progettazione del meccanismo.¹

Questo rapporto evidenzia le barriere nell'accesso alla giustizia che i lavoratori migranti incontrano, sia prima che dopo il loro arrivo in Europa, e raccomanda misure per migliorare l'efficacia dei meccanismi di gestione delle rivendicazioni sul lavoro.



Il contesto del progetto

Nel gennaio 2023, Ethical Trading Initiative (ETI) ha avviato l'iniziativa "Grievance mechanisms in agriculture" (letteralmente: Meccanismi di reclamo in agricoltura), finanziata dal Modern Slavery Innovation Fund III del governo britannico con lo scopo di incrementare l'accesso ai meccanismi di gestione delle rivendicazioni per i lavoratori vulnerabili all'interno di filiere agricole mirate. L'obiettivo è anche quello di migliorare la condivisione delle informazioni sulle pratiche di reclutamento e sui rischi emergenti per i lavoratori migranti attraverso la creazione di una rete di prevenzione della schiavitù moderna nei paesi di origine e di transito dei migranti.

L'iniziativa, che riunisce un gruppo di sindacati, ONG e aziende membri dell'ETI, si concentra sulle filiere agricole delle imprese britanniche in Spagna e in Italia. Il Regno Unito è il terzo importatore di frutta e verdura fresca in Europa e un terzo delle sue importazioni proviene dalla Spagna.² Dopo la Germania, il Regno Unito è anche il secondo mercato di esportazione dei prodotti freschi provenienti dall'Italia.³

Nell'ambito dell'iniziativa, l'ETI ha commissionato una ricerca per consolidare le ricerche esistenti e aggiornare la nostra comprensione dei fattori essenziali che incidono sulla disponibilità, la consapevolezza, l'accessibilità e l'uso dei meccanismi di reclamo da parte dei lavoratori agricoli nelle nostre aree di destinazione. L'iniziativa si baserà sulla letteratura esistente e utilizzerà nuove conoscenze per progettare e attuare un meccanismo di reclamo pilota e sviluppare la nuova rete di prevenzione.

Questo rapporto riassume i risultati di diverse ricerche commissionate dall'ETI nel 2023:

- Rapid supply chain and grievance mechanism mapping of the Italian agriculture sector, *Partner Africa*.
- Rapid supply chain and grievance mechanism mapping of the Spanish agriculture sector, *Partner Africa*.
- Grievance mechanisms in agriculture: Supporting pre-departure networks in West and North Africa, *Partner Africa*.
- ETI Grievance mechanisms in agriculture, *Oxfam Business Advisory Service (OBAS)*.

Metodologia

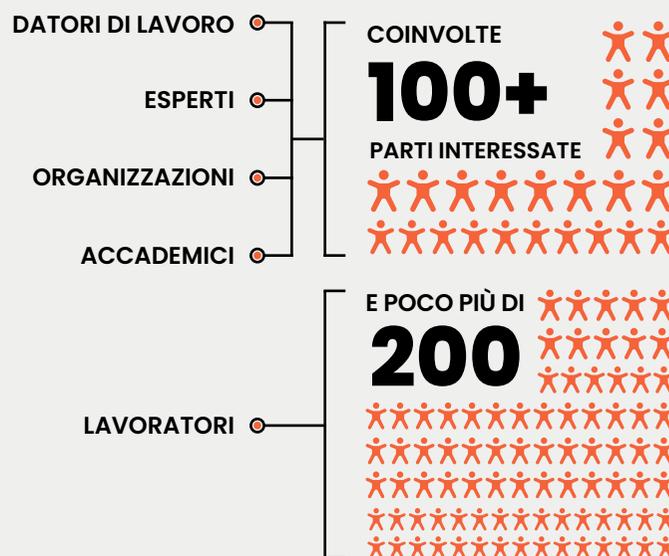
La metodologia di ricerca ha combinato due approcci:



Una ricerca "desk-based", che ha comportato un'analisi approfondita della letteratura esistente.



Una raccolta di dati primari, realizzata attraverso interviste e discussioni di gruppo con lavoratori, datori di lavoro e altre parti interessate.



Più di 100 parti interessate (datori di lavoro, esperti, organizzazioni e accademici) sono stati intervistati individualmente o hanno partecipato a tavole rotonde moderate, mentre poco più di 200 lavoratori sono stati intervistati o hanno partecipato a un focus group.

I fattori che conducono alla migrazione

La ricerca iniziale ha identificato una serie di paesi di origine critici con flussi migratori consolidati verso l'Europa e collegamenti a casi di schiavitù moderna in agricoltura in Spagna e in Italia. Si tratta di:⁴



 Marocco

 Costa d'Avorio

 Guinea

 Tunisia

 Senegal

Il Marocco e la Tunisia sono anche paesi di transito per molti migranti subsahariani, ossia paesi attraversati per raggiungere il paese di destinazione.

In questi cinque paesi africani, i ricercatori hanno identificato i principali fattori di migrazione:

- Instabilità economica.
- Mancanza di opportunità di lavoro.
- Disordini politici.

A giocare un ruolo nel processo decisionale sono anche i legami personali e familiari in Europa, insieme alle immagini di uno stile di vita europeo idealizzato condivise attraverso i media e i social network.

A giocare un ruolo nel processo decisionale sono anche i legami personali e familiari in Europa, insieme alle immagini di uno stile di vita europeo idealizzato condivise attraverso i media e i social network.

I datori di lavoro non sono in genere coinvolti nella selezione e nel trasporto di candidati provenienti dall'Africa settentrionale e occidentale, quando assumono per lavori agricoli in Europa. L'unico canale di reclutamento formale su larga scala individuato tra l'Europa e l'Africa settentrionale e occidentale è stato il sistema di migrazione circolare tra il Marocco

e la Spagna, che consente ai lavoratori di spostarsi ripetutamente tra il paese d'origine e quello ospitante per lavorare con contratti temporanei e rinnovabili. Non esistono altri canali di reclutamento su larga scala che coinvolgano i datori di lavoro tra queste regioni lasciando coloro che cercano di migrare privo di qualsiasi canale ufficiale a cui rivolgersi.

Per coloro che decidono di viaggiare al margine delle opportunità legali, la ricerca di un lavoro in Europa non è una priorità fino al momento dell'arrivo ed è influenzata da diversi fattori:

- legami familiari e comunitari;
- porto di arrivo;
- le persone che incontrano una volta in Europa;
- le "opportunità" che si presentano;
- precedenti esperienze di lavoro.

Ciò rende difficile indirizzare i potenziali migranti dell'Africa occidentale e settentrionale in base ai settori in cui è probabile che entrino a lavorare una volta in Europa, tranne nei casi in cui siano stati applicati programmi di migrazione formali.



"Molti sottovalutano i rischi fisici e finanziari, sopravvalutano le possibilità di raggiungere la destinazione."

I migranti affrontano una moltitudine di sfide e pericoli

Soprattutto chi cerca di raggiungere l'Europa con mezzi irregolari



**MAGGIORE
RISCHIO DI ABUSO**



**SCHIAVITÀ
MODERNA**



**CONDIZIONI DI
VITA PRECARIE**



**MAGGIORE RISCHIO
DI SFRUTTAMENTO**



DISCRIMINAZIONE



**MECCANISMI DI
RECLAMO LIMITATI**



"Le principali parti interessate delle organizzazioni della società civile, gli ex-migranti intervistati e altri esperti dei cinque paesi hanno raccomandato che il progetto chiarisca molto bene che non mira a dissuadere le persone dal viaggiare in modo irregolare, ma cerca piuttosto di fornire informazioni obiettive sul viaggio e sulle condizioni di vita e di lavoro nei paesi di destinazione. Questo è il modo migliore, come raccomandato dagli intervistati, per evitare il rifiuto da parte della popolazione target."

■ Partner Africa, Supporting pre-departure networks in West and North Africa

I migranti che tentano di raggiungere l'Europa con mezzi irregolari affrontano una moltitudine di sfide e pericoli e sono vulnerabili ed esposti a maggiori rischi di abuso, sfruttamento e schiavitù moderna, poiché non hanno accesso alla stessa protezione e informazione di coloro che migrano legalmente.

Le organizzazioni della società civile hanno difficoltà a raggiungere le persone che operano al di fuori dei contesti legali per offrire supporto e consulenza, anche perché queste persone sono meno propense a richiedere informazioni sui loro diritti o sui rischi che corrono. Per molti migranti la priorità assoluta è raggiungere l'Europa, spesso a tutti i costi.

Le organizzazioni intervistate in Tunisia, Marocco e Costa d'Avorio hanno confermato che i migranti che partono usando rotte irregolari sono spesso poco informati sui loro diritti e sui rischi che corrono in Europa, affidandosi principalmente al passaparola. Coloro che migrano usando rotte regolari sono spesso consapevoli delle condizioni di lavoro formali, ma non esistono iniziative strutturate per informarli sul rischio di abusi o sui meccanismi di reclamo a loro disposizione.

I partecipanti alla ricerca hanno indicato che le persone che cercano di migrare in modo irregolare prenderebbero decisioni più sicure se fossero in grado di valutare meglio i rischi rispetto ai vantaggi della migrazione irregolare. Molti sottovalutano i rischi fisici e finanziari, sopravvalutano le possibilità di raggiungere la destinazione e di acquisire uno status legale e hanno una percezione vaga o imprecisa di come sarà la loro vita dopo l'arrivo.

La maggior parte degli interventi per la migrazione finanziati in accordo dall'Africa e dall'Europa si concentra sulla dissuasione dei potenziali migranti, evidenziando i rischi della migrazione irregolare, ad esempio i pericoli fisici del viaggio. Tuttavia, a parte le organizzazioni internazionali che si occupano dell'attuazione di questi programmi, la stragrande maggioranza delle parti interessate intervistate dubita dell'efficacia di tali campagne che sono spesso viste dai migranti come un tentativo delle "autorità" di scoraggiarli a partire. Inoltre, molte iniziative si concentrano su grandi campagne di comunicazione sui media senza un contatto diretto con le famiglie e le comunità che permettono di entrare più in profondità nella questione.

Un'altra percezione molto diffusa, documentata sia dalle interviste che da altre fonti, è che più il viaggio diventa difficile, più i migranti sono determinati a proseguirlo. Le interviste ai migranti rimpatriati e alle organizzazioni della società civile mostrano che le difficoltà subite nella prima parte del viaggio spesso aumentano la volontà dei migranti di continuare il viaggio attraverso l'Europa, poiché il costo del ritorno a casa via terra è maggiore rispetto al rischio di attraversare il mare verso l'Italia o la Spagna.

Attualmente esistono pochissime reti regionali che riuniscono le organizzazioni locali della società civile incentrate sui migranti e, laddove esistono, la maggior parte di esse è di tipo accademico o orientate alla difesa legale. Tra le organizzazioni intervistate emerge chiaramente la necessità e il desiderio di una più stretta cooperazione e di una condivisione delle informazioni sul reclutamento etico e sui diritti dei lavoratori migranti nei paesi di origine e di transito.

Impatto sui diritti umani nei paesi di arrivo

Dopo aver affrontato viaggi pericolosi via terra e via mare, il più delle volte condotti da trafficanti, i migranti che lavorano nelle filiere agricole del Mediterraneo continuano a essere estremamente vulnerabili e tendono a non conoscere i loro diritti fondamentali. Una ricerca condotta in Spagna e in Italia ha valutato le vulnerabilità di questi lavoratori.

La maggior parte di essi si trova ad affrontare una situazione economica e abitativa precaria, aggravata da fattori quali la limitata comprensione delle lingue straniere e, in alcuni casi, la mancanza di documenti d'identità. Ciò rende impossibile far valere i propri diritti. La loro preoccupazione principale è quella di assicurarsi un impiego che soddisfi i loro bisogni fondamentali e sostenga le loro famiglie, il che li porta ad accettare il lavoro senza considerare le potenziali violazioni dei diritti che implica.

Sia l'Italia che la Spagna hanno assunto diversi impegni internazionali, tra cui la ratifica delle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e l'attuazione delle direttive dell'UE in materia di diritti umani, standard lavorativi e diritti dei lavoratori, nonché di diritti dei rifugiati e dei migranti. Ciononostante, la maggior parte delle operazioni di potatura e raccolta nelle aziende agricole che producono frutta, orticoltura e verdura per i mercati del Regno Unito sono effettuate da lavoratori migranti ad alto rischio di sfruttamento attraverso tattiche illecite di reclutamento e impiego.

L'OIL ha delineato 11 indicatori che rappresentano i segni più comuni della possibile esistenza di un caso di lavoro forzato:

- Abuso di vulnerabilità
- Inganno
- Limitazione del movimento
- Isolamento
- Violenza fisica e sessuale
- Intimidazioni e minacce
- Confisca dei documenti d'identità
- Trattenute illecite sullo stipendio
- Schiavitù per debiti
- Condizioni di lavoro e di vita illegali
- Lavoro straordinario eccessivo

In alcuni casi, la presenza di un singolo indicatore può implicare l'esistenza di lavoro forzato, mentre in altri casi sono diversi indicatori che, se combinati, indicano un caso di lavoro forzato. Trovarsi in una posizione di vulnerabilità o sopportare condizioni di lavoro e di vita sfavorevoli non equivale necessariamente all'esistenza di un lavoro forzato, ma è quando i datori di lavoro approfittano delle vulnerabilità dei lavoratori che può sorgere il lavoro forzato.⁵ I risultati ottenuti sia in Italia che in Spagna dimostrano che i lavoratori migranti si trovano ad affrontare situazioni che li rendono altamente suscettibili alle forme di schiavitù moderna.



Italia

L'Italia è uno dei principali punti di ingresso in Europa per i migranti che scelgono di lasciare il proprio paese in cerca di una vita migliore.

Nel 2023 sono arrivati in Italia **157.301 migranti, ossia un aumento del 50% rispetto all'anno precedente**. I paesi di provenienza più frequenti sono stati Guinea, Tunisia, Costa d'Avorio, Egitto, Siria e Burkina Faso.⁶ All'inizio del nuovo anno, sulle coste italiane, nei primi giorni del 2024, sono già arrivate più di 1.000 persone attraverso canali di migrazione irregolare.⁷ Secondo l'Alto commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani (UNHRHC), **tra i 450.000 e i 500.000 migranti lavorano nel settore agricolo italiano**, circa la metà della forza lavoro totale.⁸

I fattori stagionali e logistici influenzano la produzione agricola, rendendo difficile per i centri pubblici per l'impiego soddisfare le esigenze di una forza lavoro flessibile tipica del settore. Una pratica comune, soprattutto nelle regioni meridionali, è quella di reclutare e trasportare i lavoratori ricorrendo a terzi illegali. Tale pratica è nota anche come caporalato, un sistema che si basa sullo sfruttamento della vulnerabilità dei lavoratori migranti, che spesso porta a condizioni di vita e di lavoro disumane.

Un'altra caratteristica del settore agricolo in Italia è il lavoro sommerso, definito dall'Istituto Nazionale di Statistica come lavoro "nero", in cui il lavoratore è sconosciuto alle autorità; e lavoro "grigio", in cui il numero di ore di lavoro dichiarate è inferiore a quello effettivo, o la retribuzione dichiarata è inferiore alla somma effettiva.⁹ La maggior parte del lavoro sommerso è lavoro "grigio". Secondo il Ministero dell'Economia e delle Finanze italiano, si stima che l'evasione fiscale dei lavoratori irregolari nel settore agricolo costi allo Stato tra i 642 milioni di euro e il miliardo di euro di perdita di reddito.¹⁰

Negli ultimi anni, l'Italia ha introdotto nuove leggi contro lo sfruttamento del lavoro e la corruzione. Tuttavia, queste misure presuppongono che siano i lavoratori a denunciare e a fornire le prove degli abusi, cosa che molti migranti temono di fare, dato il rischio di perdere il lavoro o la paura di essere espulsi. Secondo un recente rapporto, sono stati avviati meno del 10% dei casi giudiziari a seguito alle segnalazioni dei lavoratori. Queste leggi non promuovono un "approccio di filiera" che potrebbe aumentare la trasparenza nella catena del valore agricolo per combattere il caporalato e lo sfruttamento del lavoro.



Interviste ai lavoratori in Puglia e Sicilia

Fattori come il genere, la nazionalità e la mancanza di documenti contribuiscono in modo significativo a porre i lavoratori in una situazione di vulnerabilità. Tale situazione è aggravata dalla natura stagionale della produzione e dalla prevalenza del lavoro nero.

I lavoratori migranti in Puglia, dovendo affrontare barriere linguistiche e problemi di mobilità, si rivolgono al sistema del caporalato per trovare lavoro, nonostante costituisca un sistema basato sullo sfruttamento. L'inadeguatezza delle comunicazioni e delle informazioni isola ulteriormente i lavoratori, costringendoli ad affidarsi a intermediari per gestire le questioni legate al lavoro.

In Puglia, tutti gli intervistati erano lavoratori migranti. Alla domanda su cosa piacesse loro del lavoro, la maggioranza ha dichiarato di farlo solo per sopravvivere. La maggior parte dei lavoratori intervistati in Sicilia era di nazionalità italiana; questi hanno invece menzionato gli aspetti positivi del loro lavoro, tra cui i buoni rapporti con i colleghi e i supervisori. Le loro risposte ritraggono due quadri diversi delle condizioni del lavoro agricolo in Italia.¹¹

→ Orario di lavoro e condizioni retributive

La maggior parte dei lavoratori intervistati in Puglia è pagata direttamente dall'azienda (96% degli intervistati), mentre il restante 4% è pagato dal Caporale. Alcuni dei lavoratori pagati dall'azienda sono pagati in contanti.

La disparità di retribuzione come forma di discriminazione non è stata menzionata dai lavoratori intervistati. Tuttavia, un'analisi dei salari indicati dagli intervistati in Puglia e Sicilia mostra che i lavoratori non italiani tendono a essere pagati meno.

"L'azienda ci paga sei ore al giorno. Se lavoriamo di più, ci pagano in contanti, ma non possiamo tenerli. Il caporale si tiene tutti i soldi in più."

– LAVORATORE AGRICOLO MIGRANTE IN PUGLIA

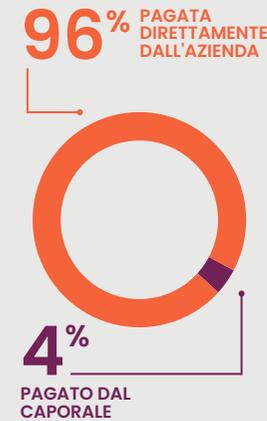
I lavoratori hanno riferito di lavorare dalle 6 alle 10 ore al giorno, con una durata della giornata lavorativa che dipende dal clima, dal luogo di lavoro e dal prodotto su cui lavorano.

La pratica dei "contratti grigi" descritta in letteratura è stata confermata dalla ricerca primaria sia in Puglia che in Sicilia.

"Nelle buste paga spesso c'è scritto che ho lavorato sette o otto giorni al mese, ma in realtà lavoro 28 giorni al mese!"

– LAVORATORE AGRICOLO MIGRANTE IN PUGLIA

Molti lavoratori ricevono buste paga che non includono i dettagli dei giorni di lavoro. Durante un gruppo di discussione, i lavoratori hanno rivelato che i datori di lavoro omettono intenzionalmente il numero di giorni lavorati dalla busta paga, per evitare di pagare i contributi sociali.



CHI PAGA I LAVORATORI

Regione	Retribuzione Media Oraria	Retribuzione Media Giornaliera
SICILIA	ITALIANO: 7.5€	ITALIANO: 62.5€
	MIGRANTI: 6.5€	MIGRANTI: 44.5€
PUGLIA	MIGRANTI: 7€	MIGRANTI: 40€

DISCRIMINAZIONE SALARIALE IN PUGLIA E SICILIA



I lavoratori hanno anche spiegato che devono dimostrare un certo numero di giorni di lavoro per rinnovare il loro permesso di lavoro. Tuttavia, poiché i datori di lavoro non indicano i giorni effettivi di lavoro nella busta paga, molti lavoratori non riescono a rinnovare il permesso di lavoro e diventano quindi migranti irregolari, perdendo la loro posizione legale.

Alla domanda relativa agli straordinari, l'**80%** dei 45 intervistati in Puglia ha dichiarato che a volte viene chiesto loro di lavorare ore extra. Il **71%** ha dichiarato di essere sempre pagato per le ore di lavoro extra, ma alla stessa tariffa delle ore normali.

"Di solito lavoro 10 ore, ma a volte lavoro 12 ore e mi pagano solo per il lavoro che faccio per 10 ore."

– LAVORATORE AGRICOLO MIGRANTE IN PUGLIA



→ Discriminazione e condizioni di vita

Per i lavoratori migranti è difficile trovare un alloggio in affitto, anche per chi ha documenti validi. La maggior parte dei migranti in Puglia vive in campi improvvisati, noti come ghetti. In questi luoghi mancano i servizi di base, come l'acqua corrente, l'elettricità o lo smaltimento dei rifiuti. La situazione è simile in Sicilia; i lavoratori spesso soggiornano in campi migranti insalubri perché non riescono a trovare un posto in affitto e non sono stati messi a disposizione abbastanza posti ufficiali.

Tra i lavoratori intervistati in Puglia, il **51%** viveva in baracche e ha riferito che le loro condizioni di vita sono pessime, anche se alcuni erano comunque soddisfatti di avere un posto dove vivere. La loro priorità principale è guadagnare denaro per mantenere le loro famiglie, anche se questo significa vivere in alloggi al di sotto degli standard.

"È freddo e sporco, ma riesco a sopportarlo."

– LAVORATORE AGRICOLO MIGRANTE IN PUGLIA

La difficoltà nel trovare un alloggio è spesso dovuta alla discriminazione. Una parte significativa dei lavoratori intervistati in Puglia (**45%**) ha dichiarato di aver subito discriminazioni basate sulla propria etnia o nazionalità. Diverse donne intervistate hanno sottolineato che essere una donna africana rende il loro lavoro particolarmente impegnativo a causa di pregiudizi e stereotipi comuni, come l'essere etichettati come ladri da alcuni abitanti del luogo.

"Le persone non sono amichevoli con gli africani. Per un africano è molto difficile prendere un appartamento in affitto."

– LAVORATORE AGRICOLO MIGRANTE IN PUGLIA

→ Mobilità

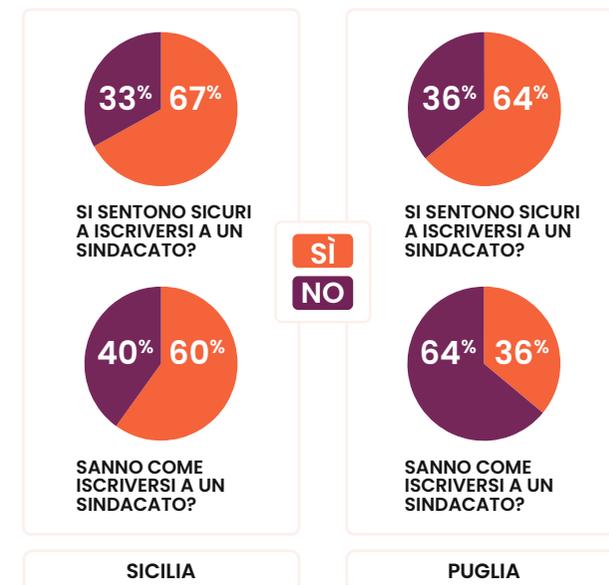
I lavoratori intervistati hanno dichiarato di avere molte difficoltà a raggiungere il posto di lavoro a causa della mancanza di mezzi di trasporto, anche se i requisiti contrattuali della provincia prevedono che i datori di lavoro forniscano il trasporto o rimborsino parte delle spese di viaggio. Molti lavoratori del settore vengono invece trasportati alle aziende agricole con furgoni sovraffollati gestiti dai caporali, che sono regolarmente coinvolti in incidenti.¹²

I tentativi di risolvere il problema hanno incluso lo sviluppo di un servizio di autobus "su richiesta"

da parte di **Coldiretti**, l'associazione nazionale degli agricoltori e di tre importanti sindacati. I lavoratori che vivono nei pressi dei due principali insediamenti rurali intorno a Foggia, in Puglia, sono stati incoraggiati a prenotare i posti in autobus utilizzando un'applicazione mobile. Finora, pochissimi migranti hanno utilizzato il servizio. Da ulteriori indagini condotte dai ricercatori è emerso che la scarsa diffusione del servizio è dovuta alla mancanza di informazioni fornite ai lavoratori e al mancato sostegno all'iniziativa da parte delle aziende. La loro resistenza era dovuta in parte al timore che l'app fornisse ai lavoratori una registrazione delle loro ore di lavoro, che avrebbe potuto essere usata come prova per contestare i contratti "grigi".

→ Libertà di associazione

Il **64%** dei lavoratori intervistati in Puglia ha dichiarato di ritenere di poter aderire in sicurezza a un sindacato. Tuttavia, alla domanda se conoscessero la procedura di iscrizione, il **64%** degli intervistati ha dichiarato di non esserne a conoscenza. In Sicilia, una percentuale maggiore di lavoratori (**67%**) ritiene di potersi iscrivere liberamente a un sindacato, ma il **40%** non sa ancora come farlo. La maggior parte dei lavoratori siciliani privi di queste conoscenze erano immigrati.





Spagna



L'agricoltura nel sud della Spagna è fondamentale per l'economia del Paese; solo in Andalusia il settore impiega circa 290.000 persone.

L'agricoltura intensiva rappresenta addirittura il **40%** del PIL delle comunità autonome.¹³ Le stime indicano che **ci sono circa 80.000-100.000 lavoratori a Huelva e circa 80.000 lavoratori confermati ogni anno ad Almeria**, con un numero potenzialmente maggiore di lavoratori non documentati.¹⁴

La crescita del settore agricolo industrializzato ha aumentato la necessità di manodopera, con conseguente reclutamento di migranti nordafricani e dell'Africa subsahariana. Il sistema di gestione collettiva del reclutamento nel luogo di origine (GECCO) è stato istituito nel 1999 per sostenere il reclutamento di manodopera a basso costo, in quanto consente ai datori di lavoro di assumere a livello internazionale e di concedere permessi di soggiorno limitati. Tale sistema viene spesso utilizzato per assumere lavoratori stagionali dal Marocco, che hanno limitate possibilità di cambiare datore di lavoro, restrizioni sui visti e dipendono dai datori di lavoro per l'alloggio e il trasporto.

Esistono disparità in base alla nazionalità per quanto riguarda la manodopera agricola. I lavoratori provenienti dall'Europa dell'Est, dal Marocco e dai Paesi dell'Africa subsahariana sono tipicamente impegnati in attività di raccolta sul campo, mentre gli spagnoli occupano spesso ruoli negli impianti di confezionamento e posizioni manageriali. A livello di azienda agricola, i lavoratori fissi (spesso spagnoli) assunti da aziende e cooperative di alta qualità subiscono meno irregolarità rispetto ai lavoratori migranti, in particolare quelli assunti tramite agenti.

Attualmente la Spagna attua diversi meccanismi nazionali di reclamo non giudiziari, come il canale anonimo di denuncia del Ministero del Lavoro, il [punto di contatto nazionale dell'OCSE per le imprese multinazionali](#), e il difensore civico nazionale. Una recente legge ([Legge 2/2023](#)) promulgata nel febbraio 2023, impone alle aziende con più di 50 dipendenti di istituire un sistema di whistleblowing (noto come "mecanismo de denuncia" in spagnolo), ma questa legge esclude dal suo campo di applicazione molte piccole aziende a conduzione familiare.

40%
DEL PIL
DELLE COMUNITÀ AUTONOME



L'AGRICOLTURA INTENSIVA IN SPAGNA

ALMERIA:

80k

HUELVA:

80k-100k

CON UN NUMERO POTENZIALMENTE
MAGGIORE DI LAVORATORI NON
DOCUMENTATI¹⁴

STIMA ANNUA NUMERO DI LAVORATORI

HUELVA

ALMERIA



Ad Almería, i lavoratori hanno segnalato difficoltà nel sapere se il loro salario fosse pagato su base oraria, giornaliera o mensile. La maggioranza ha riferito di ricevere lo stipendio mensilmente, in linea con il contratto collettivo di lavoro.



Tuttavia, non sono state fornite informazioni specifiche sull'importo del salario (che secondo l'accordo dovrebbe essere di almeno 1.080 euro mensili nel 2023). Quasi il **90%** degli intervistati ha dichiarato di lavorare otto ore al giorno, ma a volte questo orario viene ridotto a quattro ore al giorno, a seconda delle condizioni meteorologiche o degli ordini.

"Non contiamo le ore di lavoro. Il nostro compenso è determinato da un sistema a cottimo, il che significa che lavoriamo finché non abbiamo completato un numero prestabilito di pezzi. In questo sistema non c'è distinzione tra ore di lavoro standard e ore di straordinario."

– LAVORATORE AGRICOLO A MURCIA

A Huelva è stata identificata la maggiore variazione nella frequenza dei pagamenti del salario: il **50%** degli intervistati viene pagato ogni 15 giorni, il **31%** ogni mese, il **13%** ha riferito di ricevere una paga giornaliera e il **6%** una paga oraria. Gli orari di lavoro irregolari e i diversi piani di pagamento nelle varie regioni evidenziano una mancanza di coerenza e di chiarezza nei sistemi retributivi del settore agricolo. Inoltre, orari di lavoro molto variabili hanno implicazioni sul reddito e sul benessere dei lavoratori.

Non mi sento libero di lasciare il lavoro, mentre i miei colleghi lo fanno a causa di comportamenti aggressivi.

– Lavoratore agricolo a Huelva

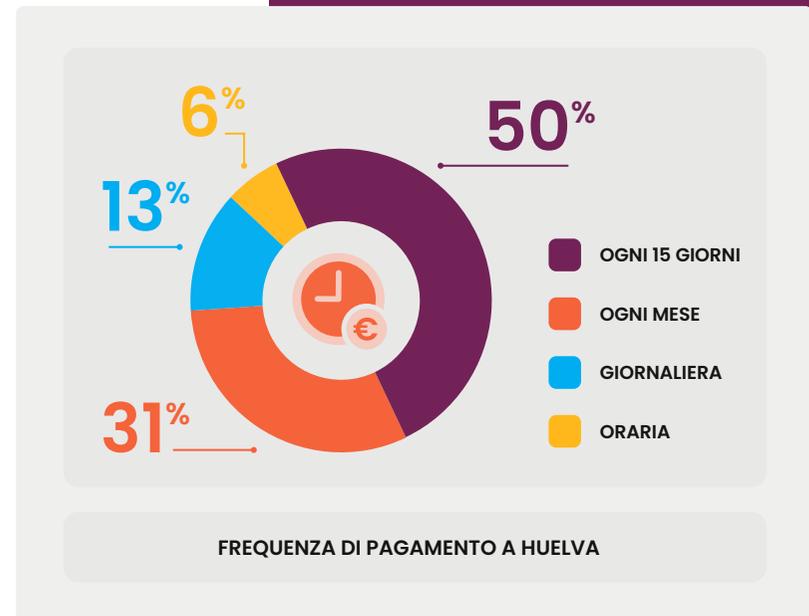
Interviste ai lavoratori di Almería, Murcia e Huelva

Sebbene la maggior parte dei lavoratori intervistati abbia riferito di essere in grado di soddisfare le proprie esigenze di base con i salari attuali, questi sono altamente vulnerabili.

La situazione dei lavoratori è complicata da fattori quali la comprensione limitata dello spagnolo e la dipendenza dai datori di lavoro a causa della natura dei loro contratti. Gli impatti sui diritti umani discussi dai lavoratori durante la ricerca includono discriminazione, lunghi orari di lavoro senza un'adeguata retribuzione, cattive condizioni abitative e abusi verbali.

→ Orario di lavoro e condizioni retributive

Un numero significativo di lavoratori intervistati non aveva una comprensione di base dei propri contratti, compresi dettagli come l'orario di lavoro e il salario. A Murcia, il **33%** degli intervistati ha dichiarato di non comprendere molti aspetti del proprio contratto. Per i lavoratori di Huelva, l'aspetto del lavoro che sembrava essere meno chiaro era l'orario e i giorni di lavoro.





→ Discriminazione

La ricerca ha esplorato la discriminazione da diverse prospettive, considerando il genere, l'età, la nazionalità e l'appartenenza ai sindacati come potenziali fattori scatenanti.



Diversi intervistati hanno condiviso le loro opinioni su questo tema, con il massimo impegno a Huelva, probabilmente a causa della maggiore rappresentanza di lavoratori migranti nel campione. A Huelva, il **31%** degli intervistati ha dichiarato di aver subito discriminazioni legate alla propria etnia, nazionalità ed età. Le donne lavoratrici spesso devono affrontare ulteriori problematiche e i lavoratori hanno raccontato episodi di discriminazioni di genere e molestie sessuali.

→ Condizioni di vita

La ricerca presenta un quadro diversificato delle condizioni abitative nelle tre regioni.

Ad Almeria, tutti gli intervistati hanno dichiarato di condurre in affitto un alloggio privato e molti vivono con le loro famiglie nel paese. Analogamente, a Murcia, il **67%** (sia dei lavoratori migranti che di quelli spagnoli) vive in alloggi privati in affitto. La maggior parte di questi lavoratori ha riferito che le condizioni del proprio alloggio sono buone o vivibili. In un certo senso, la sistemazione abitativa dei lavoratori migranti in queste due province li aiuta a integrarsi più facilmente rispetto ai lavoratori migranti di Huelva.

A Huelva, la maggioranza degli intervistati (**75%**) ha dichiarato di vivere in un alloggio fornito dal datore di lavoro. Questi intervistati erano lavoratori migranti provenienti da Marocco, Guinea, Mali

e Costa d'Avorio. Tutte le lavoratrici provenienti dal Marocco hanno anche riferito di pagare le bollette (gas, elettricità, acqua). Tuttavia, a queste intervistate mancava chiarezza sulla natura di questi pagamenti, e avevano l'impressione di pagare un affitto. Ciò evidenzia ancora una volta la mancanza di consapevolezza di queste lavoratrici sui loro diritti e sulle loro prerogative. Tutte le lavoratrici intervistate a Huelva hanno affermato che l'alloggio fornito era in cattive condizioni, il che è coerente con il noto problema degli insediamenti nella regione.¹⁵

→ Libertà di associazione

La partecipazione sindacale è bassa, soprattutto tra i lavoratori agricoli più vulnerabili, il che indica una limitata capacità di esercitare il diritto alla libertà di associazione. In tutte e tre le regioni, i lavoratori hanno difficoltà a comprendere i propri diritti e temono ripercussioni da parte dei datori di lavoro se si iscrivono a un sindacato.

Dalle interviste condotte ad Almeria e Murcia è emerso che, sebbene la maggior parte dei lavoratori si senta generalmente sicura nell'aderire a un sindacato, molti di loro, soprattutto i lavoratori immigrati, non ne conoscono il funzionamento. Una parte significativa degli intervistati di Huelva ha espresso incertezza o esitazione riguardo all'adesione a un sindacato. Anche i lavoratori di Almeria e Murcia hanno segnalato alcuni casi di discriminazione basati sull'appartenenza a un sindacato.

**Posso iscrivermi,
ma ci sarebbero
delle ritorsioni.**

– Lavoratore agricolo ad Almeria

Disponibilità ed efficacia del meccanismo di reclamo

I ricercatori hanno valutato la disponibilità e l'efficacia dei meccanismi di reclamo per le questioni lavorative e hanno identificato barriere nell'accedervi.

Sono stati intervistati fornitori di servizi e datori di lavoro al fine di costruire un quadro dell'"ecosistema" dei meccanismi esistenti.



Italia

Nessuno dei lavoratori intervistati in Italia era a conoscenza dei canali statali legali a loro disposizione per segnalare problematiche.

Alla domanda se esistessero canali per condividere le proprie preoccupazioni e opinioni con i datori di lavoro, solo il **25%** dei lavoratori pugliesi era a conoscenza di tali canali, mentre il **35%** ha dichiarato che non esistevano e il **40%** non era sicuro. In Sicilia, invece, il **63%** dei lavoratori intervistati era a conoscenza dei meccanismi di reclamo, mentre il restante **37%** ha dichiarato di non sapere se tali canali esistessero. Tuttavia, di questo **63%**, la maggior parte degli intervistati era italiana, mentre quasi tutti coloro che non sapevano dell'esistenza di tali canali erano immigrati.

Tra i lavoratori che erano a conoscenza di eventuali meccanismi di reclamo in entrambe le regioni, il canale più comune per sollevare le proprie preoccupazioni è stato il colloquio con i dirigenti e i supervisori. I datori di lavoro intervistati hanno anche menzionato che i lavoratori spesso segnalano direttamente le loro problematiche sul lavoro. Tuttavia, tutti i datori di lavoro pugliesi hanno ammesso di non tenere traccia dei reclami. Uno ha aggiunto che nel caso di questioni più complicate, in cui non è possibile raggiungere un accordo, i lavoratori spesso scelgono di andarsene. In Sicilia, i datori di lavoro hanno espresso l'opinione che i lavoratori non incontrano problemi significativi, ma non hanno fornito ulteriori dettagli a sostegno di questa convinzione.

PUGLIA

40% DICHIARATO DI NON SAPERE

35% DICHIARATO DI NON ESISTEVANO

25% ERA A CONOSCENZA

SICILIA

63% ERA A CONOSCENZA

37% DICHIARATO DI NON SAPERE

CONSAPEVOLEZZA DEL CANALE DI RECLAMO

→ Rappresentanze sindacali

Sia in Puglia che in Sicilia, i lavoratori hanno citato i rappresentanti sindacali come canale per le questioni relative a buste paga, contratti e orari di lavoro. In Puglia, quasi la metà dei lavoratori partecipanti ha indicato i sindacati come la fonte principale per accedere alle informazioni sui propri diritti.

In Italia, i sindacati ricevono finanziamenti statali per fornire informazioni, assistenza e mediazione in materia di occupazione, cittadinanza, diritti sociali e alloggio. Tuttavia, sia i sindacati che le ONG locali faticano a coinvolgere i lavoratori migranti a causa della natura informale del loro impiego, delle difficoltà di comunicazione, della difficoltà di ottenere fiducia e della mancanza di accesso alle aree in cui vivono.

I sindacati, curiosamente, pur descrivendo i servizi offerti ai lavoratori migranti, non hanno detto esplicitamente di rappresentarli. Questa distinzione è fondamentale perché influisce sulla percezione del loro ruolo e sul sostegno che potrebbero fornire alle comunità di lavoratori migranti.

→ **Segnalazione di un reclamo**

Circa la metà dei lavoratori pugliesi partecipanti ha espresso disagio nel segnalare le proprie problematiche sul lavoro. In Sicilia, dove la maggioranza dei lavoratori partecipanti era di nazionalità italiana, sono stati osservati livelli di fiducia più elevati e l'**83%** degli intervistati ha

dichiarato di sentirsi a proprio agio nello sporgere un reclamo.

È stato chiesto ai lavoratori quali fossero i loro metodi preferiti per segnalare le loro questioni. In Puglia, i rappresentanti sindacali o i mediatori sono stati la scelta preferita, soprattutto dalle lavoratrici. In Sicilia, invece, i lavoratori hanno preferito la comunicazione diretta con i dirigenti o i supervisori.

La disponibilità di contratti, informazioni legali e meccanismi di reclamo nella lingua madre dei lavoratori è emersa come uno strumento fondamentale per consentire loro di comprendere i propri diritti e di sentirsi a proprio agio e sicuri nel sollevare dubbi. La conoscenza della lingua ha un impatto sostanziale sul benessere dei lavoratori, un dato sottolineato dal confronto tra le risposte dei lavoratori migranti e di quelli autoctoni. Altre ricerche hanno dimostrato che la conoscenza della lingua del paese ospitante è un fattore importante per il successo dell'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro.¹⁶ Da ciò si può trarre la logica conclusione che gli individui che possono accedere alle informazioni e comunicare efficacemente in una lingua che capiscono, hanno meno probabilità di subire violazioni dei diritti umani nel loro ambiente di lavoro.

"La conoscenza della lingua ha un impatto sostanziale sul benessere dei lavoratori, un dato sottolineato dal confronto tra le risposte dei lavoratori migranti e di quelli autoctoni."



Gli intervistati che non si sentivano sicuri nello sporgere un reclamo hanno individuato diverse barriere nell'accesso e nell'utilizzo dei canali di reclamo, tra cui:

- comprensione limitata della lingua italiana;
- la paura di ritorsioni;
- disagio nella comunicazione diretta con i dirigenti e i supervisori;
- incertezza sulle conseguenze in seguito alla segnalazione di un problema;
- vulnerabilità dovuta alla mancanza di documentazione legale.



**Domando al supervisore.
Non so dove sia l'ufficio, siamo
all'interno delle aziende agricole.
Allora, la persona che vedi è il
supervisore, che non vuole che
crei problemi in ufficio; è lui la
persona con cui parlare.**

– Lavoratori agricoli a Murcia



Spagna

Nonostante gli sforzi compiuti da più parti interessate per implementare i meccanismi di reclamo, la loro efficacia è limitata dalla scarsa comunicazione con i lavoratori.

Tutti i datori di lavoro intervistati in Almeria, Murcia e Huelva hanno dichiarato di aver compreso e attuato i meccanismi di reclamo. Hanno riferito di aver utilizzato display visivi per informare i lavoratori sui canali disponibili durante il processo di inserimento. Tuttavia, mentre queste comunicazioni a Murcia e Huelva includono lingue come l'arabo, il bulgaro, il francese e il rumeno, i datori di lavoro di Almeria si affidano esclusivamente allo spagnolo. Inoltre, questi materiali visivi sono collocati negli uffici, lontano dalle aree agricole in cui operano i lavoratori. Questo approccio si è rivelato inefficace, poiché nessuno dei lavoratori intervistati ha visto questi materiali.

Alla domanda su quali siano i canali di reclamo disponibili, in tutte e tre le regioni sono stati citati la comunicazione diretta con i dirigenti e l'uso di cassette per i suggerimenti. In genere, i lavoratori sono stati messi a conoscenza di questi meccanismi quando hanno iniziato a lavorare o in seguito, dai loro supervisori o dirigenti.

→ Segnalazione di un reclamo

La maggior parte degli intervistati ha espresso una mancanza di fiducia nel segnalare problemi sul lavoro. Come i risultati relativi all'Italia, i dati rivelano una differenza significativa tra i lavoratori migranti e quelli spagnoli anche per questa questione. In particolare, le lavoratrici migranti hanno tutte espresso un disagio in tutte le regioni. Questi risultati evidenziano la necessità di sforzi mirati per affrontare le preoccupazioni e le barriere specifiche che i lavoratori migranti, in particolare le donne, incontrano nel sentirsi sicuri e fiduciosi riguardo la segnalazione dei problemi sul lavoro.

In tutte e tre le regioni sono state individuate barriere simili a quelle espresse in Italia, tra cui la paura di ritorsioni, la mancanza di fiducia nel sistema e il timore di perdere il posto di lavoro. Ad Almeria e Huelva, i partecipanti hanno citato casi di licenziamento o sospensione dopo aver presentato reclami attraverso la cassetta dei suggerimenti dell'azienda. I partecipanti erano anche riluttanti a sollevare questioni per paura di causare problemi. Gli intervistati di Huelva hanno sottolineato che i lavoratori con contratti organizzati nel Paese di origine o di transito dipendono completamente dal datore di lavoro. Non hanno la possibilità di cambiare il proprio datore di lavoro e temono possibili ripercussioni se sollevano dubbi.

La maggior parte dei lavoratori ha indicato i sindacati come il canale preferito per affrontare le preoccupazioni relative al contratto, al salario e all'orario di lavoro. Tuttavia, i lavoratori non nominavano spesso i sindacati come fonte primaria di informazioni sui loro diritti. Ad Almeria, la fonte più comune di informazioni sui diritti sul posto di lavoro era il contratto di lavoro. Tuttavia, quando è stato chiesto ai lavoratori se comprendessero la lingua in cui era scritto il loro contratto, il **56%** ha dichiarato di avere una comprensione limitata. A Murcia, la principale fonte di informazioni sui diritti sul posto di lavoro è il proprio responsabile o supervisore. A Huelva, la maggior parte degli intervistati si è affidata a familiari, amici e colleghi per rispondere alle domande sul proprio contratto.

La maggior parte dei lavoratori ha dimostrato di non comprendere i tipi specifici di problemi che possono essere segnalati attraverso i canali disponibili e pochissimi lavoratori migranti hanno effettivamente segnalato un problema.



Gli intervistati hanno identificato diversi standard che renderebbero i meccanismi di reclamo per questioni di lavoro più funzionali:

- I lavoratori hanno espresso la preferenza che il meccanismo di reclamo sia gestito da una terza parte **esterna all'azienda** o da un rappresentante indipendente dei lavoratori.
- L'**anonimato** è stato considerato un fattore essenziale per incoraggiare l'apertura senza timore di rappresaglie.
- I lavoratori hanno sottolineato che il meccanismo sarebbe più facile da utilizzare se fosse gestito da un collega o da un **rappresentante dei lavoratori**, indicando un livello di fiducia e familiarità nel trattare i loro problemi.
- È stata sottolineata l'importanza di una **comunicazione chiara nella lingua dei lavoratori** con processi trasparenti e tempistiche definite. Aspetti come la chiarezza e l'accessibilità nella comprensione del processo sono essenziali per incoraggiare la partecipazione.
- Le lavoratrici hanno dichiarato l'importanza di avere **rappresentanti femminili** nella gestione del meccanismo, probabilmente esprimendo la loro convinzione che le donne sono più adatte ad affrontare le questioni di genere e promuoverebbero un senso di benessere e fiducia tra le lavoratrici.

Conclusioni

La grande maggioranza dei migranti non conosce i propri diritti sul lavoro prima di intraprendere il viaggio verso l'Europa.

La decisione di migrare attraverso rotte irregolari è personale e influenzata da diversi fattori, tra cui la situazione personale, il contesto socio-economico nazionale, i disordini politici e altre forze esterne. I migranti irregolari sono spesso poco informati sui rischi in Europa e si affidano principalmente al passaparola. Coloro che migrano attraverso rotte regolari tendono a essere consapevoli delle condizioni di lavoro formali, ma non esistono iniziative strutturate per informarli sui rischi di abuso o sui meccanismi di reclamo disponibili.

La maggior parte degli interventi finanziati sulla migrazione tra Africa ed Europa mira a scoraggiare la migrazione irregolare evidenziandone i rischi, ma l'efficacia di tali iniziative è discutibile.

Non esistono reti regionali di organizzazioni locali della società civile incentrate sui migranti nei paesi di origine o di transito dei lavoratori, per informarli sul reclutamento etico e sui diritti del lavoro. Tali informazioni potrebbero prepararli meglio e metterli in condizione di accedere ai loro diritti una volta in Europa. Reti come questa potrebbero colmare una lacuna importante, rendendo più facile per i potenziali migranti ottenere informazioni accurate prima di intraprendere il viaggio e durante il transito.

I settori agricoli spagnoli e italiani sono fornitori fondamentali di prodotti freschi per il mercato britannico e sono anche importanti fonti di lavoro per i migranti che arrivano in Europa in cerca di una vita migliore. Sebbene in teoria i meccanismi di reclamo esistano, in pratica sono inaccessibili ai lavoratori di entrambi i paesi a causa della loro scarsa consapevolezza, del basso livello di comprensione dei loro diritti lavorativi e del controllo diretto dei datori di lavoro sui canali esistenti, che genera nei lavoratori la paura di subire ritorsioni.

In Italia, i lavoratori migranti che devono affrontare barriere linguistiche e problemi di trasporto si rivolgono al caporalato per trovare lavoro. La mancanza di informazioni affidabili sui loro diritti o sui loro contratti li rende ancora più vulnerabili. Spesso lavorano con contratti "grigi", in cui la manipolazione delle buste paga impedisce ai lavoratori di rinnovare i loro permessi, spingendoli verso uno status di irregolarità e mettendo a rischio la loro posizione legale.

In Spagna, il programma GECCO, concepito per soddisfare le esigenze di manodopera stagionale, consente il reclutamento internazionale, ma spesso porta allo sfruttamento dei lavoratori attraverso contratti temporanei e visti restrittivi. Inoltre, il legame giuridico tra lo status di residenza dei lavoratori migranti in Spagna e la loro situazione lavorativa compromette gravemente il loro accesso a meccanismi di reclamo efficaci. I lavoratori migranti sono costretti a dipendere dai loro datori di lavoro per aspetti cruciali della loro vita, tra cui lo status di residenza, con il costante timore di perdere il lavoro nel caso scontentino il datore di lavoro.

Quando la situazione dei lavoratori migranti che hanno partecipato a questa ricerca viene valutata rispetto agli undici indicatori di lavoro forzato dell'OIL, è chiaro che molti sono altamente esposti alle forme di schiavitù moderna. Sostenendo e valutando l'efficacia dei meccanismi di reclamo nei livelli più bassi del settore dei prodotti freschi in Italia e Spagna, dove è impiegata la maggior parte dei lavoratori migranti, le aziende britanniche possono gestire meglio i rischi del lavoro forzato.

È possibile migliorare l'efficacia di tali meccanismi attraverso l'impegno e la condivisione delle conoscenze con le organizzazioni della società civile nei paesi di origine e di transito dei lavoratori, come la rete di prevenzione raccomandata, per garantire che i diritti dei lavoratori siano ben compresi, che i rischi potenziali siano noti in anticipo e che i metodi per risolvere i problemi siano chiaramente comunicati.



"È chiaro che molti sono altamente esposti alle forme di schiavitù moderna"

Raccomandazioni

I risultati della ricerca illustrati in questo rapporto sottolineano l'insufficienza degli attuali meccanismi di reclamo nel rispondere alle esigenze specifiche dei lavoratori, in particolare di quelli migranti, in cinque regioni italiane e spagnole. Questa sezione fornisce una serie di raccomandazioni per tre gruppi distinti, offrendo linee guida pratiche per migliorare l'accessibilità e l'efficacia di questi meccanismi.



In futuro, come possono le imprese, i produttori e le parti interessate migliorare i meccanismi di reclamo per i lavoratori migranti in Europa?

Alle aziende britanniche ed europee

Ai produttori e ai datori di lavoro dei paesi di produzione

Alle parti interessate della rete di prevenzione prima della partenza

Alle aziende britanniche ed europee:

- Valutare le lacune dei meccanismi di reclamo lungo la catena di fornitura e lavorare a tutti i livelli, e con i partner interessati, per rafforzarne la disponibilità e l'efficacia rispetto ai [criteri dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani \(UNGP\)](#).¹⁷ Occorre prestare particolare attenzione alla necessità che i meccanismi a livello operativo si basino sull'impegno e sul dialogo.
- Riesamine dei meccanismi di reclamo attraverso valutazioni del rischio contestualizzate. Le prospettive e le aspettative dei lavoratori devono essere fondamentali per capire se un meccanismo di reclamo funziona o meno. I lavoratori devono essere al centro della progettazione e dell'attuazione dei meccanismi, in quanto sono coloro che meglio conoscono le proprie condizioni e hanno il massimo interesse a garantire il rispetto dei propri diritti.
- Raggiungere i produttori nelle nazioni di produzione per valutare le loro esigenze e offrire supporto per la formazione sui meccanismi di reclamo e la gestione efficace dei reclami dei lavoratori.
- Assicurarsi che la presenza di meccanismi di reclamo non diventi una semplice checklist da spuntare a fini legali e/o di audit, monitorando attivamente l'impegno dei produttori, la disponibilità, l'uso e l'impatto di tali sistemi.
- Accertarsi che i meccanismi di reclamo della filiera implementati o sostenuti dagli acquirenti principali non compromettano la necessità di meccanismi di reclamo a livello dei produttori, basati su un impegno, una rappresentanza e un dialogo significativi.

- Impegnarsi a sostenere gli attori coinvolti nella filiera per indagare e risolvere le questioni più rilevanti e favorire gli sforzi settoriali per superare e rispondere ai rischi sistemici, anche sviluppando canali efficaci e procedure di escalation per i reclami che non possono essere risolte dai singoli datori di lavoro.
- Esaminare le pratiche di acquisto delle aziende in relazione a questo contesto per aumentare la comprensione del legame tra le pratiche e le condizioni di lavoro identificate in Italia e Spagna.

Ai produttori e ai datori di lavoro dei paesi di produzione:

- Valutare l'uso e l'efficacia dei canali di reclamo esistenti, concentrandosi anche sulla conoscenza, la comprensione, la fiducia e l'accesso dei lavoratori ai canali disponibili.¹⁸
- Assicurarsi che tutti coloro che interagiscono o supervisionano il processo del meccanismo di reclamo siano adeguatamente formati sul processo, sulle aspettative e sui requisiti di salvaguardia.
- Assicurarsi che i lavoratori e i loro rappresentanti abbiano una reale opportunità di plasmare la progettazione dei meccanismi di reclamo e di adattarli alle esigenze dei lavoratori, anche personalizzando i canali per soddisfare le esigenze linguistiche, i diversi livelli di alfabetizzazione, garantendo l'anonimato e la privacy, fornendo metodi di comunicazione alternativi e affrontando le dinamiche di potere tra lavoratori e direzione.

- Applicare un approccio di tolleranza zero nei confronti di ritorsioni o rappresaglie e creare fiducia per garantire che i lavoratori non temano di segnalare i problemi.
- Collaborare con i sindacati e le organizzazioni della società civile per progettare programmi di formazione completi incentrati sui diritti dei lavoratori, sulla comprensione dei contratti e sui processi dei meccanismi di reclamo, compreso l'accesso all'assistenza nel luogo in cui vivono, fornita in lingue comprensibili ai lavoratori.
- Comunicare in modo chiaro e regolare il processo del meccanismo di reclamo alle parti interessate, assicurando che sia trasparente e tempestivo, e monitorare e dimostrare la risoluzione efficace ed efficiente dei problemi per costruire la fiducia nel meccanismo.
- Monitorare attivamente i dati sui reclami per valutare le tendenze e i problemi ricorrenti e affrontarli come parte degli sforzi continui per migliorare le condizioni di lavoro.
- Stabilire modalità che consentano ai lavoratori di documentare e comprovare più facilmente le proprie ore di lavoro, per contrastare i contratti di lavoro nero e grigio e impedire che i lavoratori con tali contratti cadano in uno status di migranti irregolari.
- Affrontare le sfide affrontate dalle donne migranti migliorando la loro rappresentanza nei ruoli dirigenziali e nei sindacati per creare ambienti di lavoro più sicuri e di supporto e affrontare le sfide specifiche vissute dalle lavoratrici migranti.

Alle parti interessate della rete di prevenzione prima della partenza:

- Sostenere la creazione di una rete transnazionale di organizzazioni della società civile nei Paesi di origine e di transito per scambiare e diffondere informazioni accurate sulla realtà della migrazione irregolare fra Nord Africa e Europa.
- Estendere la rete agli attori della società civile in Spagna e in Italia, che rappresentano la destinazione della maggior parte dei migranti irregolari. Le organizzazioni della società civile europea possono fornire informazioni affidabili sulla realtà del lavoro nel settore agricolo sia agli aspiranti migranti che alle imprese britanniche preoccupate per la schiavitù moderna nelle loro filiere agricole.
- Investire in organizzazioni locali nei paesi di origine e di transito che abbiano un'esperienza vissuta della migrazione (ad esempio guidate da migranti di ritorno) e che abbiano accesso diretto alle persone che potrebbero migrare.
- Coinvolgere i sindacati a livello locale, nazionale e globale per condividere le conoscenze su una migliore rappresentanza dei lavoratori migranti e coordinare le attività. Collaborare in modo specifico con i sindacati dei paesi di partenza e di transito.
- Sensibilizzare i lavoratori migranti sui sindacati e su altri canali di servizio forniti dalle organizzazioni della società civile, a partire dai paesi di origine per raggiungere i gruppi di potenziali migranti. Sostenere i sindacati e le organizzazioni per raggiungere i migranti nei paesi di destinazione.

Note di chiusura

1. WBA, Corporate Human Rights Benchmark 2023 Insights Report, p. 14. Disponibile all'indirizzo <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/12/2023-Corporate-Human-Rights-Insights-Report-28Nov23.pdf> [Ultimo accesso: 22 dicembre 2023].
2. Fresh Plaza "The UK's growing fewer and fewer vegetables, while importing more and more" Disponibile all'indirizzo <https://www.freshplaza.com/europe/article/9280018/the-uk-s-growing-fewer-and-fewer-vegetables-while-importing-more-and-more/> [ultimo accesso il 22 dicembre 2023].
3. Statista "Leading destination countries for Italy's exports of fruit and vegetables from 2017 to 2019 by export value" pubblicato il 29 giugno 2022 e disponibile all'indirizzo <https://www.statista.com/statistics/1023102/leading-destination-countries-for-italy-s-exports-of-fruit-and-vegetables/> [ultimo accesso il 22 dicembre 2023].
4. Nella fase iniziale della ricerca, è stato riscontrato che le nazioni di provenienza dei migranti arrivati in Italia nel 2023 sono prevalentemente Tunisia, Costa d'Avorio e Guinea, mentre in Spagna prevalgono i migranti provenienti dal Marocco. I cittadini del Senegal continuano a preferire la Spagna come paese di destinazione e il numero di migranti provenienti da questa nazione, che utilizza la rotta del Mediterraneo occidentale che attraversa l'Atlantico fino alle Isole Canarie, è aumentato nel corso degli anni. Si veda *Organizzazione internazionale per le migrazioni (OIM)*, 13 settembre 2023. DTM West and Central Africa – Irregular Migration Routes to Europe (January – June 2023). IOM, West and Central Africa. Per consultare le statistiche aggiornate sul flusso migratorio verso l'Europa, visitare il sito [Europe Arrivals | Displacement Tracking Matrix \(iom.int\)](https://www.iom.int)
5. ILO Special Action Programme to combat Forced Labour – SAP-FL (2012). Disponibile all'indirizzo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf [Ultimo accesso il 21 dicembre 2023].
6. UNHCR, Italy Weekly Snapshot (dal 25 dicembre al 31 dicembre). Disponibile all'indirizzo: <https://data.unhcr.org/en/situations/mediterranean/location/5205> [ultimo accesso: 8 gennaio 2024]
7. Schengenvisa News "Italy's Migrant Landings Increased by 50% In 2023" pubblicato il 4 gennaio 2024 e disponibile all'indirizzo <https://www.schengenvisainfo.com/news/italys-migrant-landings-increased-by-50-in-2023/> [ultimo accesso: 8 gennaio 2024]
8. UNHRHC "Italia: Il sistema alimentare italiano sfrutta i piccoli produttori e lavoratori agricoli, afferma l'esperta alimentare dell'ONU" (31 gennaio 2020) Disponibile all'indirizzo: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2020/01/italy-food-system-exploits-smallholder-farmers-and-workers-un-food-expert> [ultimo accesso il 21 dicembre 2023]
9. European Labour Authority, Factsheet on Undeclared Work – Italy (2017). Disponibile all'indirizzo: <https://www.ela.europa.eu/en/media/2251>
10. Giovannetti, Monia "Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare", Prima Indagine Nazionale (InCas 2022), p. 18. Disponibile all'indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Documents/Rapporto-Le-condizioni-abitative-dei-migranti-settore-agroalimentare.pdf>
11. Tutti i lavoratori intervistati in Puglia erano lavoratori migranti, mentre la maggior parte dei lavoratori in Sicilia erano italiani. Le ragioni principali sono due: in primo luogo, nelle aree siciliane selezionate al momento della ricerca, la stagione non era ancora iniziata e ciò ha reso più difficile raggiungere i lavoratori migranti nei siti di lavoro, poiché essi vengono generalmente impiegati nei momenti di punta. In Puglia, invece, il team di ricerca non è riuscito a trovare lavoratori italiani che svolgessero lo stesso tipo di lavoro dei migranti. Pertanto, i risultati ottenuti da due gruppi diversi hanno permesso alla ricerca di identificare le differenze nelle condizioni di lavoro e nelle esperienze che possono essere associate allo status di migrante.
12. Reuters, "Fatal crashes reveal plight of Italy's African labourers" (13 agosto 2018). Disponibile all'indirizzo: <https://www.reuters.com/article/europe-migrants-italy-crash-idINKBNKY13R/> [ultimo accesso il 21 dicembre 2023]
13. Le Monde "En Andalousie, Plongée Dans l'Enfer Des Serres de Tomates Bio." (2 settembre 2019). Disponibile all'indirizzo: https://www.lemonde.fr/planete/article/2019/09/02/en-andalousie-plongee-dans-l-enfer-des-serres-de-la-tomate-bio_5505296_3244.html [ultimo accesso il 21 dicembre 2023]
14. Ethical Consumer, Produce of Exploitation. UK supermarkets and migrant labour in Southern Spain (2023), p. 14. Disponibile all'indirizzo: <https://research.ethicalconsumer.org/research-hub/spain-workers-exploitation>
15. Statement by the UN Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, Philip Alston, on the conclusion of his official visit to Spain, 27 January – 7 February 2020, Madrid 7 febbraio 2020. Disponibile all'indirizzo: <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/02/statement-professor-philip-alston-united-nations-special-rapporteur-extreme?langID=&NewsID=25524>
16. Lang, Julia, Employment effects of language training for unemployed immigrants, Journal of Population Economics (2022) 35:719–754, p. 719. Disponibile all'indirizzo: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-021-00832-7>
17. OHCHR, OHCHR Accountability and Remedy Project: Soddisfare i criteri di efficacia degli UNGP. Riepilogo della guida ARPIII (2021) Disponibile all'indirizzo: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/arp-note-meeting-effectiveness-criteria.pdf> [Ultimo accesso il 21 dicembre 2023]
18. Ad esempio, il kit Oxfam Business Advisory Service Grievance Mechanism Toolkit sviluppato per Reckitt, disponibile all'indirizzo: <https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit/> e AIM-Progress Grievance Mechanism Maturity Framework & Guidance 1.0 disponibile all'indirizzo: <https://aim-progress.com/> -33.

For human rights, for better business

L'ETI è un'alleanza leader di sindacati, ONG e imprese, che collabora con i principali stakeholder per promuovere soluzioni pratiche per porre fine all'abuso dei diritti umani sul lavoro.

La nostra visione è quella di un mondo del lavoro che protegga i diritti umani, garantisca dignità a tutti, offra opportunità e sia libero da sfruttamento e abusi.

Ethical Trading Initiative
KP LHB04,
Lincoln House,
1-3 Brixton Road
London SW9 6DE
United Kingdom

+44 (0) 20 7841 4350
eti@eti.org.uk
@ethicaltrade
ethicaltrade.org