

## **Position Paper sul fenomeno del caporalato e proposte su come contrastarlo a livello regionale**

### **Premessa**

Nel settore agricolo il fenomeno del caporalato, presente in significative aree del Paese e specialmente nel Mezzogiorno, è causa di inaccettabili forme di **sfruttamento dei lavoratori** e di marcati squilibri di mercato, **a danno delle aziende virtuose che agiscono secondo legalità.**

Su tale tema Assolavoro ha già predisposto **un Position paper** - trasmesso lo scorso 15 settembre 2015 ai Ministri delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, del Lavoro e delle Politiche Sociali e all'INPS - contenente diverse proposte delle Agenzie di natura legislativa e amministrativa<sup>1</sup>.

La lotta al caporalato ed a ogni forma di lavoro sottopagato **richiede la collaborazione proattiva di tutti gli stakeholder coinvolti** (Istituzioni locali, Forze dell'Ordine, Parti Sociali, Patronati) in quanto solo la sinergia tra tutti questi soggetti consentirà l'adozione di misure volte a ridurre lo spazio di "convenienza economica" che oggi il caporalato indubbiamente presenta rispetto al lavoro legale.

**Il presente documento reca talune proposte operative che, *ratione materiae*, rientrano nell'ambito della competenza concorrente e sono finalizzate a valorizzare la rete degli intermediari autorizzati.** Per contrastare la rete criminale degli intermediari "illeciti" occorre infatti valorizzare e sostenere **gli intermediari autorizzati** e, tra questi, le **Agenzie per il Lavoro (ApL).**

---

<sup>1</sup> Quali l'integrazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis del Codice Penale con l'introduzione di una circostanza di aggravante propria e un diverso e più severo computo delle circostanze, in considerazione della pericolosità sociale del caporalato. Viene inoltre proposta l'introduzione di norme di carattere penale nel caso di trasporto non autorizzato di lavoratori, che prevedano il sequestro obbligatorio del veicolo utilizzato, la confisca obbligatoria delle cose che rappresentano il prezzo, il prodotto o il profitto dell'attività illecita svolta (così come previsto dal Codice Penale nei confronti del condannato per associazione di stampo mafioso, art. 416 bis, comma 7) e sanzioni amministrative accessorie più severe, quali la sospensione della patente per il conducente.

Le ApL sono, come noto, registrate in un apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro ed autorizzate a livello nazionale anche all'attività di intermediazione. Ai fini dell'iscrizione all'Albo, il Ministero del Lavoro accerta la sussistenza di stringenti requisiti giuridici e finanziari imposti dalla legge<sup>2</sup>, ed è chiamato a vigilare sul corretto andamento dell'attività.

## LE PROPOSTE DI MERITO

### 1. Modalità di effettuazione del reclutamento

Il ruolo del “caporale” risulta centrale nelle logiche criminali di gestione del “processo” di selezione e reclutamento del personale agricolo.

Occorre quindi assicurare che tutti gli operatori impegnati nell'attività di intermediazione effettuino la **selezione e il reclutamento del personale esclusivamente mediante personale munito dei necessari requisiti professionali di legge**, con procedure di selezione e colloqui svolti unicamente presso le unità locali regolarmente accreditate e sottoposte a periodici controlli.

Nel momento dell'individuazione dei candidati giudicati in linea con i profili richiesti dalle aziende utilizzatrici, questi devono inoltre essere contattati ed avviati al lavoro da personale dipendente di operatori autorizzati ai servizi di selezione, reclutamento e intermediazione di manodopera, prevedendo anche la possibilità di **segnalare alle autorità competenti ogni eventuale ingerenza da parte di soggetti abusivi**.

---

<sup>2</sup> L'**art. 5 del D. Lgs. n. 276/2003** prevede tali requisiti giuridici e finanziari, tra cui l'assenza in capo al *management* di condanne penali, anche non definitive, per delitti contro il patrimonio, l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro, la disposizione di un deposito cauzionale di 350.000 euro e, a decorrere dal terzo anno solare di attività, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro.

## **2. Accessibilità delle banche dati e tracciabilità dei portatori di incentivi**

Per attaccare il “monopolio” dei “caporali” occorre **mettere a disposizione degli intermediari autorizzati, tra cui le Agenzie per il lavoro, le Banche dati pubbliche (Banca dati percettori INPS, SIL Provinciali, Dati delle Comunicazioni obbligatorie presso il Ministero del lavoro) contenenti i nominativi dei lavoratori agricoli** suddivisi per territori con relativi dati anagrafici, di contatto, inquadramento e profilo professionale.

Conseguentemente occorre definire un'efficace **dorsale informatica** a vantaggio dei Servizi per il lavoro competenti (D. Lgs. n. 150/2015 art. 13 e ss.), con una banca dati relativa alla “disoccupazione amministrativa”, cioè di tutti coloro che ricevono un sostegno, e una politica attiva (in prospettiva).

Tale strumento faciliterebbe enormemente i contatti diretti tra Agenzie e lavoratori/lavoratrici, **consentendo di superare il rapporto pressoché esclusivo che intercorre tra gli stessi e il trasportatore/caporale** (eliminando anche una sudditanza che genera un'evidente omertà).

## **3. Corresponsione della retribuzione**

Uno degli aspetti operativi in cui si annida il rischio di infiltrazione da parte di intermediari illegali sono le **modalità di corresponsione della retribuzione del personale agricolo**, spesso restio ad avvalersi di strumenti bancari ed avvezzo a prassi non comuni in altri settori come l'anticipo (in contanti) delle paghe.

Il sostegno alla legalità passa quindi anche per la **promozione della tracciabilità dei flussi di pagamento**, favorendo il più possibile l'apertura di conti corrente bancari. La retribuzione del personale deve sempre essere erogata in misura pari a quanto indicato in busta paga e versata in unica soluzione (escludendo la possibilità di effettuare anticipi sulle retribuzioni maturate o maturande, in contanti o con qualsiasi altra modalità).

#### **4. Il ruolo delle Parti Sociali: stop alle paghe di piazza e promozione della flessibilità tutelata**

Le Parti Sociali, attraverso un'intelligente utilizzo della contrattazione, sono chiamate ad assumere un ruolo centrale nell'attività di contrasto al fenomeno del caporalato sotto almeno due punti di vista.

##### **4a) Contrasto alle paghe di piazza**

Il fenomeno delle c.d. **“paghe di piazza”** si traduce spesso in un **sotto-salario nel quale si annida il compenso per il caporale**.

Su questo punto bisogna dare vita ad una negoziazione sindacale annuale sulle tariffe orarie in funzione di fattori che possano influenzarle. La retribuzione dei lavoratori deve essere parametrata al Ccnl agricoltura e al relativo contratto provinciale applicabile in ragione del luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa e deve essere determinata esclusivamente nell'ambito delle buste paga mensili (rese disponibili ai lavoratori nel rispetto dei tempi e delle modalità previsti dalla legge e dai Ccnl applicabili).

Sempre per via negoziale è inoltre auspicabile l'introduzione, ove lo impongano ragioni oggettive e mediante accordi sottoscritti con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, di **margini ragionevoli e condivisi di flessibilità salariale** in considerazione della natura del settore, influenzato da fattori esterni imponderabili (quali gli eventi atmosferici) o da turbolenze dei mercati non sempre controllabili dalla dimensione localistica tipica del settore agricolo.

##### **4b) Promozione della flessibilità tutelata**

La somministrazione di lavoro risponde alle esigenze di flessibilità delle imprese, offrendo al contempo un'ampia gamma di tutele per il lavoratore: si configura come **contratto di lavoro subordinato** che dà diritto alla **parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati** rispetto ai

dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. I lavoratori temporanei tramite Agenzia possono inoltre beneficiare di un vero e proprio **welfare di settore**, tramite **E.Bi.Temp.**, l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo che si occupa dell'erogazione di prestazioni aggiuntive rispetto alle prestazioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice e interamente finanziato con risorse private.

Per far fronte alle esigenze ed alle concrete esigenze che emergono dai singoli territori appare necessaria l'apertura di tavoli di confronto con le Parti Sociali di riferimento nell'ambito dei quali valorizzare la somministrazione:

- Adattando le disposizioni del Ccnl alle esigenze che ciascun singolo territorio può esprimere;
- Definendo una revisione concertata dei limiti quantitativi posti in via eventuale alla somministrazione a tempo determinato dai Ccnl, prevedendosi comunque l'inapplicabilità dei suddetti limiti per i lavoratori stagionali.

## **5. Il trasporto: regime autorizzatorio e sistema di controlli**

**Un fattore "logistico" strategico sul quale incidere in termini repressivi** è quello dei trasporti, che rappresenta un elemento centrale dell'attività del "caporale" vista la distanza che spesso intercorre tra i luoghi di lavoro e quelli di residenza dei lavoratori.

Su questo versante vanno definite discipline regionali che, in sinergia con un capillare sistema integrato di trasporto pubblico, prevedano:

- a) un'autorizzazione *ad hoc* per il trasporto di personale agricolo - da rilasciare ai titolari previa verifica dei requisiti di onorabilità e in assenza di condanne per delitti o contravvenzioni previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale - disponendo un obbligo di comunicazione mensile, alle DTL o ad altro Servizio pubblico, degli elenchi delle persone trasportate e delle aziende di destinazione;

b) un sistema di controlli più stringente volto ad accertare che si utilizzino esclusivamente mezzi di trasporto mantenuti a regola d'arte, dotati di cassette di pronto soccorso e dispositivi di protezione come per legge e che il personale impiegato sui mezzi di trasporto sia addestrato a prestare primo soccorso in caso di necessità e munito di idonea certificazione di frequentazione del relativo corso di formazione.

## **6. Revisione del sistema di welfare in agricoltura**

È nota la circostanza per la quale acquisiti da parte dei lavoratori i requisiti minimi di accesso alle indennità di disoccupazione viene spesso meno la disponibilità di alcuni ad attivare nuovi percorsi lavorativi "in chiaro", con conseguente perdita del beneficio dell'ammortizzatore.

Il settore delle Agenzie insieme alle Amministrazioni Pubbliche locali e alle rappresentanze sindacali territoriali devono farsi promotori di una proposta di rimodulazione del *welfare* in agricoltura, **rivedendo il sistema dei requisiti d'accesso** per consentire il **parziale godimento dell'ammortizzatore anche in costanza di rapporto di lavoro** (ad eventuale integrazione della retribuzione), ovvero di **trasformarlo in un incentivo per chi assume**.

## **7. Azione ispettiva e incentivi regionali a valere sui POR**

Un elemento da potenziare è quello delle **azioni di controllo mirate**, anche con la collaborazione di tutti gli organismi di vigilanza, dall'Inps, al Ministero del Lavoro alle Forze dell'Ordine nell'attività di prevenzione e di presidio, con particolare riferimento alle aree rurali.

All'attività ispettiva si deve comunque accompagnare un sistema di incentivazione economica regionale che, utilizzando i POR (Piani operativi Regionali), promuova il ricorso ad operatori (pubblici e privati) autorizzati.

\* \* \*