

DIRITTO E SOCIETÀ

1/2026

Marco Chiaramonte

POVERTÀ E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO
NEL SETTORE AGRICOLO

[Estratto]

EDITORIALE SCIENTIFICA
NAPOLI 2026

ISSN 0391-7428

Povert  e sfruttamento del lavoro nel settore agricolo

Marco Chiaramonte

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Le cause della povert  e dello sfruttamento dei lavoratori agricoli. La temporaneit  dei rapporti di lavoro. – 3. *Segue*. La frammentazione del sistema di contrattazione collettiva e l'utilizzo indiretto di manodopera. – 4. *Segue*. Lo squilibrio dei rapporti commerciali all'interno della filiera agroalimentare. – 5. Le criticit  applicative dell'art. 603-bis c.p. – 6. Alcune proposte per attenuare la vulnerabilit  economica dei lavoratori agricoli.

1. *Introduzione*. –   opinione diffusa nella dottrina giuslavorista che la povert  e lo sfruttamento dei lavoratori agricoli costituiscano fenomeni strutturali degli attuali assetti della produzione agroalimentare e agroindustriale¹.

Negli ultimi anni, infatti, molte imprese agricole hanno fatto ampio ricorso a forme di interposizione illecita o comunque di reclutamento irregolare di manodopera, nel tentativo di attenuare la forte pressione competitiva dei mercati e rispondere all'aumento dei prezzi dei fattori produttivi determinata dalla frammentazione della filiera agroalimentare². A queste pratiche ha fatto da specchio

¹ La connessione fra lavoro povero, sfruttamento del lavoro e conformazione dell'assetto della produzione agricola   stata approfondita da diversi Autori. Fra gli altri, cfr.: V. NUZZO, *L'utilizzazione di manodopera altrui in agricoltura e in edilizia: possibilit , rischi e rimedi sanzionatori*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2018, 357, 1-27; W. CHIAROMONTE, «Cercavamo braccia, sono arrivati uomini». Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 173, 350; M. D'ONGHIA, C. DE MARTINO, *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto pi  complesso*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2018, 352, 1-44; V. PINTO, *Sanzioni promozionali e indici di congruit  nelle politiche di contrasto al lavoro irregolare*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2008, 1, 25-57; R. REALFONZO, *Lavoro sommerso e modello di specializzazione produttiva: quali politiche?*, in V. PINTO (a cura di), *Le politiche pubbliche di contrasto al lavoro irregolare*, Bari 2007, 49 ss.

² P. CAMPANELLA, *Filieri fragili, tutela del lavoro e relazioni sindacali nell'agroalimentare*, in M. BROLLO, C. ZOLI, P. LAMBERTUCCI, M. BIASI (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Bergamo 2024, 337; I. CANFORA, V. LECCESE, *Nuove dinamiche della filiera agroalimentare, tra strumenti correttivi del mercato e condizionalit  sociale*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2024, 4, 846-872; I. SENATORI, *Tutela dei lavoratori e strumenti di governo contrattuale della filiera agroalimentare*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2024, 4, 981-989; I. CANFORA, *La filiera agro-*

l'impiego sempre più frequente in questo settore di lavoratori particolarmente vulnerabili, disposti a svolgere lavori poco qualificati³, a percepire bassi salari⁴ e a godere di scarse tutele. Si tratta, per la maggior parte, di lavoratori stranieri impiegati in occupazioni prevalentemente stagionali od occasionali e che versano in gravose condizioni di vita e di lavoro tali da dar luogo a un mercato del lavoro parallelo (dove cioè è frequente la violazione della normativa lavoristica in materia di orario di lavoro, sicurezza e retribuzione), complementare rispetto a quello in cui opera la manodopera italiana⁵.

Una tendenza, peraltro, accentuatasi anche a seguito della crisi economica dell'ultimo decennio che ha consentito ai produttori agricoli di reclutare molti lavoratori stranieri che, dopo essere stati espulsi da altri settori produttivi, hanno scelto di riversarsi nelle campagne e di concorrere con i braccianti agricoli autoctoni nello svolgimento dell'attività nei campi⁶.

alimentare tra politiche europee e disciplina dei rapporti contrattuali: i riflessi sul lavoro in agricoltura, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 158, 259 ss.; V. LECCESE, *Lavoro, sfruttamento e tutela nella filiera agroalimentare: un itinerario*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 158, 246; V. PINTO, *Filiere agro-alimentari e agro-industriali, rapporti di produzione agricola e lavoro nero*, in V. FERRANTE (a cura di), *Economia «informale» e politiche di trasparenza*, Milano 2017, 87 ss.; A. IANNARELLI, *Profili giuridici del sistema agro-alimentare e agro-industriale. Soggetti e concorrenza*, Bari 2017, 15.

³ Sono i c.d. *dirty, dangerous, demanding works*, ossia attività di lavoro faticose, sotto retribuite e generalmente invise alla popolazione autoctona. Per un approfondimento, cfr. A. CARACCIOLIO, *Il sostegno al reddito per gli stranieri provenienti da Paesi extra-UE*, in *Dir. Mer. lav.*, 2024, 1, 258 ss.; V. PAPA, *Dentro o fuori il mercato? La nuova disciplina del lavoro stagionale degli stranieri tra repressione e integrazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 2, 390, nota 69; F. BUFFA, *Il rapporto di lavoro degli extracomunitari*, Tomo I. *Soggiorno per lavoro e svolgimento del rapporto*, Padova 2009; A. LO FARO, *Immigrazione, lavoro, cittadinanza: appunti per una ricerca*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1997, 76, 549.

⁴ Secondo il VII Rapporto Agromafie e Caporalato dell'Osservatorio Placido Rizzotto-Flai CGIL, i lavoratori agricoli percepiscono retribuzioni lorde annuali assai modeste, pari in mediana a poco più di sei mila euro l'anno. Le retribuzioni della maggior parte dei dipendenti agricoli sono al di sotto della soglia di povertà retributiva calcolata sul resto del settore privato e sono del tutto insufficienti a garantire un'esistenza dignitosa. Per un approfondimento si rinvia a questo link: <https://files.collettiva.it/version/c:NmIwMGZjMjMtZWE5Mi00:ZGFmYTM4NTktN2VIYy00/VII%20Rapporto%20Agromafie%20e%20caporalato.pdf>

⁵ Secondo i dati riportati da M. C. MACRÌ, *Rapporto sul contributo degli stranieri in agricoltura*, Centro di ricerca Politiche e Bioeconomia, Roma 2024, reperibile al seguente link <https://www.crea.gov.it/web/politiche-e-bioeconomia/-/online-il-rapporto-sul-contributo-degli-stranieri-in-agricoltura>, i lavoratori stranieri costituiscono circa il 59% della forza lavoro impiegata in agricoltura. Per un approfondimento sul tema dell'impiego dei lavoratori stranieri in agricoltura, cfr., fra i più recenti, C. FALERI, *Vulnerabilità e sfruttamento sistemico dei lavoratori migranti in agricoltura*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2025, 1, 2-15; C. DE MARTINO, *La condizione giuridica dei migranti nel settore agricolo: regolazione dei flussi, forme di irregolarità e strumenti di prevenzione dello sfruttamento*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2025, 3, 597-627; O. BONARDI, L. CALAFÀ, S. ELSÉN, R. SALOMONE (a cura di), *Lavoro sfruttato e caporalato. Una road map per la prevenzione*, Bologna 2023; M. D'ONGHIA, *Il lavoro (regolare) come strumento d'integrazione e inclusione sociale dei migranti*, in H. CAROLI CASAVOLA, L. CORAZZA, M. SAVINO (a cura di), *Migranti, territorio e lavoro. Le strategie d'integrazione*, Soveria Mannelli 2022, 54.

⁶ Sul punto cfr. C. FALERI, *Il lavoro povero in agricoltura, ovvero sullo sfruttamento del (bisogno di) lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2019, 1, 151; G. DALLA ZUANNA, *Immigrazione e mercato del lavoro in Italia*, in *Il Mulino*, 2016, 2, 250; D. PERROTTA, *Ben oltre lo sfruttamento: lavorare da migranti in agricoltura*, in *Il Mulino*, 2014, 1, 29.

Ulteriori ripercussioni sono poi derivate dall'evoluzione tecnologica e dai processi di digitalizzazione che da diverso tempo interessano il settore agricolo: tali fenomeni, infatti – se da un lato hanno consentito alle imprese di disporre di macchinari sempre più all'avanguardia (computer di bordo, sensori e processori in grado di far comunicare tra loro le macchine operatrici, droni, ecc.) in grado di aumentare l'efficienza della produzione – dall'altro hanno contribuito alla riduzione della richiesta di apporto di lavoro umano e all'aumento del divario economico fra chi è in grado di utilizzare i suddetti strumenti e chi, privo delle competenze necessarie, è ancora costretto a svolgere lavori manuali e routinari⁷.

In questo quadro, il presente contributo si propone di riflettere sulle misure idonee ad attenuare la vulnerabilità economica dei lavoratori dei campi e a garantire loro l'applicazione delle tutele lavoristiche. Prima di sviluppare tale analisi, appare però opportuno approfondire le cause che contribuiscono alla diffusione e alla persistenza dei fenomeni della povertà e dello sfruttamento del lavoro nel settore agricolo.

2. Le cause della povertà e dello sfruttamento dei lavoratori agricoli. La temporaneità dei rapporti di lavoro. – Una delle cause in grado di accrescere il rischio di vulnerabilità socioeconomica dei lavoratori agricoli è innanzitutto la temporaneità dei rapporti di lavoro e la conseguente discontinuità retributiva a cui essi sono sottoposti.

A tal proposito, occorre rammentare come uno dei tratti strutturali del settore agricolo sia la stagionalità della produzione agroalimentare: il ciclo colturale agricolo, infatti, si suddivide in più fasi e richiede operazioni specifiche che possono essere realizzate solo in determinati periodi dell'anno. Per tale ragione, le imprese fanno ampio ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato che, garantendo una peculiare flessibilità organizzativa, consente di reclutare manodopera solo per i periodi in cui deve essere svolta l'attività agricola⁸.

Tali circostanze hanno quindi indotto il legislatore ad assecondare le esigenze dei datori di lavoro agricoli, prevedendo, da un lato, che gli operai agricoli

⁷ V. FERRARIS, *Una letteratura economica del lavoro povero*, in *Lav. Dir.*, 2019, 1, 51-61; A. RICCABONI, S. CRESTI, *L'agricoltura nel Mediterraneo di fronte alle questioni globali*, in *Economia e Società*, 335; C. CARBONI, *Lavoro ed evoluzione tecnologica*, in *Il Mulino*, 2016, 2, 250.

⁸ Ciò spiega come mai la giurisprudenza sia da tempo concorde nel ritenere che i rapporti di lavoro a tempo determinato costituiscano la forma comune dei rapporti di lavoro agricoli (cfr. Cass. 13 gennaio 1997, n. 265, in *DeJure*; Cass. 10 aprile 2000, n. 4523, in *DeJure*; Cass. 9 aprile 2001, n. 5754, in *Dir. Lav.*, 2001, II, 293, con nota di A. FONTANA e, da ultimo, Trib. Grosseto 19 novembre 2025, n. 400, inedita) e come mai tale tipologia contrattuale sia di gran lunga più utilizzata rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato (in particolare, secondo il *Rapporto annuale dell'Osservatorio EBAN sul Lavoro Agricolo*, nel periodo 2023-2025 l'80% dei lavoratori agricoli è inquadrato come lavoratore a tempo determinato mentre solo l'11% è assunto come lavoratore a tempo indeterminato).

fossero esclusi dalla disciplina legale in materia di contratti di lavoro a tempo determinato (art. 29, d.lgs. n. 81/2015) e, dall'altro, che ai lavoratori a termine impiegati in attività stagionali⁹ non fossero applicate una serie di garanzie previste dalla legge per i contratti a termine, ossia quelle relative al contingentamento (art. 23, c. 2, lett. c), alle proroghe e ai rinnovi (art. 21, c. 1 e art. 29, c. 3-bis, ultimo periodo), alla durata (art. 19, c. 2), e alla successione fra un contratto e l'altro (art. 2, c. 2)¹⁰.

Queste scelte del legislatore, tuttavia, pongono dirimenti problemi interpretativi in ordine alle condizioni di vita e di lavoro degli operai agricoli.

La regolamentazione derogatoria in materia di contratto a termine prevista per i lavoratori agricoli, in particolare, si pone in potenziale contrasto con la clausola 5 dell'accordo quadro sul rapporto a tempo determinato del 18 marzo 1999, allegato alla direttiva europea 1999/70/CE in materia di prevenzione dell'abuso nella reiterazione dei contratti a tempo determinato¹¹: invero, come è stato opportunamente segnalato in dottrina, nel settore agricolo la maggior parte dei contratti di lavoro a tempo determinato è stipulata per lo svolgimento di attività lavorative non stagionali e, pur non rientrando nel campo di applicazione della deroga, non riconosce ai lavoratori agricoli le tradizionali garanzie previste dalla legge in materia di protrazione del rapporto di lavoro¹². Ne deriva, il rischio

⁹ Ai fini della individuazione delle attività stagionali, l'art. 21, c. 2, d.lgs. n. 81/2015 rinvia al d.p.r. 07.10.1963, n. 1525, il quale, in attuazione di un analogo rinvio contenuto nella l. n. 230/1962 (ora abrogata), elenca cinquantatré attività produttive caratterizzate dalla stagionalità.

¹⁰ Sull'utilizzo del contratto a termine in agricoltura, cfr. C. GESMUNDO, *Questioni sulle tipologie contrattuali flessibili nel mercato del lavoro in agricoltura*, in *Dir. Agr.*, 2024, 1, 51-82; C. FALERI, *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*, Torino 2020; P. MAGNO, *Il lavoro a termine nel settore agricolo*, in *Dir. Lav.*, 2006, 1, 37 ss.; C. SERRA, *Contratto a termine e lavoro in agricoltura*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano 2002, 302 ss.; A. FONTANA, *Contratto a termine finale e contratto a tempo indeterminato nel panorama odierno del lavoro operaio in agricoltura (nota a Cass. 10 aprile 2000, n. 4523)*, in *Riv. dir. Agr.*, 2000, 2, 386 ss.; E. GATTA, *Il rapporto di lavoro a termine in agricoltura*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1992, 1, 390.

¹¹ Sull'impatto della Direttiva sull'ordinamento italiano e sugli altri ordinamenti europei, cfr. M. AIMO, *Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*, Torino 2017; M. V. BALLESTRERO, *Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del diritto del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2016, 4, 783 ss.; D. GOTTARDI, *La giurisprudenza della Corte di Giustizia sui contratti di lavoro a termine e il suo rilievo per l'ordinamento italiano*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, 1, 721 ss.; S. SCIARRA, *Il lavoro a tempo determinato nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea. Un tassello nella "modernizzazione" del diritto del lavoro*, in W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2007, 52, 1-26; C. VIGNEAU, *Lé regime des contrats à durée déterminée en droit communautaire*, in *Dr. Soc.*, 2007, 94 ss.; D. SCHIEK, *The ECJ Decision in Mangold: A Further Twist on Effects of Directives and Constitutional Relevance of Community Equality Legislation*, in *Int. Lab. Journ.*, 2006, 329 ss.; F. VALDÉS DEL RE, J. LAHERA FORTÉZA, *La nuova riforma del mercato del lavoro in Spagna*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, 111, 521-539; M. FUCHS, *I contratti di lavoro flessibile in Germania, Olanda e Spagna*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2005, 105, 435 ss.; S. SCIARRA, *The evolution of labour law (1992-2003)*, 1, *General Report*, Luxembourg 2005, 37 ss.; K. AHLBERG ET AL., *Fixed-term work in Europe*, National Institute for Working Life, Stockholm, 1999; C. VIGNEAU, *L'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée*, in *Dr. Soc.*, 1999, 928.

¹² In particolare, Cass. 12 maggio 2025, n. 12572, in *DeJure*, ha recentemente rimesso la questione alla Corte di Giustizia UE. Per la ricostruzione dei possibili esiti del giudizio, cfr. E. GRAGNO-

concreto che molti lavoratori risultino vittime di una illegittima reiterazione del contratto a termine e dunque, di una ingiustificata precarietà e discontinuità retributiva.

All'indirizzo del legislatore, peraltro, si è allineata anche la contrattazione collettiva. Quest'ultima, infatti – ritenendo che il contratto a termine costituisse un freno all'instaurazione di rapporti di lavoro nel settore agricolo – non ne ha recepito la disciplina prevista dal d.lgs. n. 81/2015, limitandosi a riconoscere agli operai agricoli a tempo determinato alcune prerogative volte ad assicurare una relativa continuità della loro prestazione lavorativa: a tal proposito, particolarmente significativa è, ad esempio, la previsione contenuta nell'art. 20 CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti (2022-2025) che, al fine di accrescere l'efficienza della produzione, riconosce agli operai agricoli a tempo determinato, alla scadenza del contratto, un diritto di riassunzione nell'azienda e l'adibizione allo svolgimento delle medesime mansioni.

Ciononostante, la condizione di vulnerabilità dei lavoratori agricoli risulta accentuata dalla disciplina negoziale in materia di orario di lavoro degli operai agricoli a tempo determinato che, naturalmente, incide sulle condizioni retributive di tali lavoratori¹³.

Nello specifico, se per gli operai a tempo indeterminato è previsto il diritto ad una retribuzione erogata su base mensile, per i lavoratori agricoli a tempo determinato, invece, è previsto il diritto ad essere retribuiti solo per le ore di lavoro «effettivamente» svolte nell'arco della giornata (art. 45, c. 1); allo stesso modo, in caso di interruzione della prestazione per causa di forza maggiore, mentre gli operai a tempo indeterminato hanno diritto ad un trattamento economico sostitutivo (art. 45, c. 3), i lavoratori a tempo determinato, invece, hanno diritto ad essere retribuiti solo nella misura in cui siano rimasti a disposizione del datore di lavoro (art. 45, c. 2): ne deriva dunque una maggiore debolezza economica per gli operai agricoli impiegati a tempo determinato rispetto a coloro i quali sono impiegati a tempo indeterminato¹⁴.

In questo quadro, le principali vittime delle dinamiche sopra descritte sono soprattutto i lavoratori stranieri che migrano nel nostro Paese per svolgere atti-

LI, *Il lavoro stagionale in agricoltura*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2025, 3, 544-557. Sul tema, cfr. anche CGUE 8 maggio 2025 (cause riunite C-212/24, C-226/24 e C-227/24).

¹³ M. D'ONGHIA, C. FALERI, *Regole e tecniche di tutela del lavoro agricolo tra vecchi «vizi» e nuove «virtù»*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2024, 2, 176-200.

¹⁴ Una disparità di trattamento che, secondo alcuni Autori, pone seri dubbi di compatibilità con il c.d. Decreto Trasparenza che risulta applicabile anche al settore agricolo (art. 1, c. 1, lett. a) laddove riconosce al lavoratore il diritto a essere informato sulle ore e i giorni in cui è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative (art. 4, c. 1, lett. p). Sul punto, cfr. A. SCELSI, *L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato fra istanze di flessibilità e antinomie di sistema*, in E. ALES, D. CASALE, V. FILI, V. LECCESE, F. MARINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, Bergamo 2024, 41 ss.; M. D'OTTAVIO, *Il tempo di lavoro dell'operaio agricolo a termine tra ambiguità tipologiche, trattamento diversificato e riflessi previdenziali*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2023, 1, 288 ss.

vità di lavoro stagionale: costoro, infatti, da un lato, sono obbligati a ottenere un contratto di lavoro per soggiornare legalmente in Italia e, dall'altro, sono costretti, alla scadenza del rapporto, a lasciare il territorio nazionale per fare ritorno nel proprio Paese d'origine (d.lgs. n. 109/2012). Tale regolamentazione accresce la vulnerabilità del lavoratore straniero, dato che per quest'ultimo il rinnovo del contratto di lavoro costituisce nella maggior parte dei casi l'unica possibilità per ottenere anche il rinnovo del permesso di soggiorno¹⁵. Ne deriva che, laddove il contratto di lavoro non venga rinnovato, il lavoratore migrante sia disposto ad accettare qualsiasi condizione di lavoro pur di continuare a lavorare in Italia e ottenere un compenso idoneo a sostenerlo: ciò accresce il rischio che egli divenga vittima di forme illegali di intermediazione nella gestione della manodopera (c.d. caporalato)¹⁶ e che, più in generale, acquisisca lo *status* di clandestino¹⁷.

¹⁵ Sulle criticità della procedura di accesso al mercato del lavoro degli stranieri, cfr., fra i tanti, W. CHIARAMONTE, *Immigrazione e contratto di lavoro* voce, in *Enc. Dir., I tematici, Contratto di lavoro*, R. DEL PUNTA, R. ROMEI, F. SCARPELLI (diretto da), vol. VI, Milano 2023, 707-725; P. BONETTI, M. D'ONGHIA, P. MOROZZO DELLA ROCCA, M. SAVINO, *Immigrazione e lavoro quali regole?*, Napoli 2022; G. A. RECCHIA, *L'accesso al lavoro dei migranti economici*, in W. CHIARAMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI, *Migranti e lavoro*, Bologna 2020, 93-110; D. SCHIUMA, *Il Presidio di Cerignola*, in P. CAMPANELLA (a cura di), *Vite sottocosto, 2° Rapporto Presidio di Caritas italiana*, Canterano 2018, 143 ss.; M. AMBROSINI, *Perché e come gli immigrati continuano a lavorare in Italia*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 4, 557; V. PINTO, *Migrazioni economiche e rapporti di lavoro. Alcuni spunti di riflessione*, in S. D'ACUNTO, A. DE SIANO, V. NUZZO (a cura di), *In cammino tra aspettative e diritti. Fenomenologia dei flussi migratori e condizione giuridica dello straniero*, Napoli 2017, 243-265; M. MC BRITTON, *Migrazioni economiche e ordinamento italiano*, Bari 2017; L. CALAFÀ, *Migrazioni economiche e contratto di lavoro degli stranieri*, Bologna 2013.

¹⁶ La letteratura sul c.d. caporalato è vasta. Tra i tanti, cfr. F. DE MICHIEL, *Tra prevenzione e repressione: il contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato in agricoltura*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2024, 4, 922-961; C. FALERI, «Non basta la repressione». A proposito di caporalato e sfruttamento del lavoro in agricoltura, in *Lav. dir.*, 2021, 2, 257-278; A. LEOGRANDE, *Uomini e caporali. Viaggio tra gli schiavi nelle campagne del Sud*, Milano 2016; C. DE MARTINO, M. LOZITO, D. SCHIUMA, *Immigrazione e caporalato e lavoro in agricoltura*, in *Lav. dir.*, 2016, 2, 31; D. PERROTTA, *Il caporalato come sistema: un contributo sociologico*, in E. RIGO (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa 2015, 22; D. SCHIUMA, *Il caporalato in agricoltura tra modelli organizzativi e nuovo approccio europeo per la protezione dei lavoratori immigrati*, in *Riv. Dir. Agr.*, 2015, 1, 87; L. CORAZZA, *Il "nuovo" caporalato e il mercato del lavoro degli immigrati*, in *Agr. Ist. Merc.*, 2011, 2, 71-81.

¹⁷ R.D. COSTA, *Ancora una riforma sui flussi di ingresso. Prime note sul d. l. 3 ottobre 2025*, n. 146, in *ADiM Blog*, Ottobre 2025, 1 ss.; M. D'ONGHIA, C. DE MARTINO, *L'ennesimo decreto-legge sugli ingressi per lavoro: deboli segnali di un cambio di marcia ma ancora lontani da una riforma inclusiva*, in *Dir., Imm. Citt.*, 2025, 1, 1 ss.; M. SAVINO, *Disapplicazione senza freni. La sentenza della Corte di giustizia sui paesi di origine sicuri*, in *ADiM Blog*, Editoriale, Agosto 2025; A. GUARISO, *D.lgs. 20/2023 e d.lgs. 152/2023: una nuova fase degli ingressi per lavoro*, in *Dir. Imm. Citt.*, 2024, 1, 1 ss.; W. CHIARAMONTE, *Una lettura giuslavoristica del d.l. 20/2023: le inadeguate politiche migratorie del Governo Meloni*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2023, 3, 447 ss.; D. LAFRATTA, *Il decreto flussi tra vecchie ombre e nuove esigenze*, in *Labor*, 2022, 4, 451 ss.; F. MARTELLONI, *I migranti nel mercato del lavoro tra clandestinizzazione e sfruttamento*, in F. CURI, F. MARTELLONI, A. SBRACCIA, E. VALENTINI, *I migranti sui sentieri del diritto. Profili sociocriminologici, giuslavoristici, penali e processualpenalistici*, Torino 2020, 70-86; M. BARBIERI, *L'intervento comunitario di contrasto al lavoro nero alla luce dell'esperienza italiana*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, 1, 88 ss.

Queste circostanze hanno quindi indotto il legislatore nazionale a mobilitarsi al fine di implementare alcune misure finalizzate ad accelerare il rilascio del permesso di soggiorno per i lavoratori stagionali e a rafforzare la tutela delle loro condizioni di vita e di lavoro: a tal fine, il d.lgs. 29 ottobre 2016, n. 203 – in attuazione della Direttiva europea 2014/36/UE del 26 febbraio 2014 – ha introdotto i cc.dd. permessi pluriennali che consentono, ai lavoratori che dimostrino di essere giunti in Italia almeno una volta nei cinque anni precedenti per prestare lavoro stagionale, di tornare a svolgere attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro (art. 5, c. 3-ter, d.lgs. n. 286/1998).

Tali misure, tuttavia, non hanno posto rimedio alla condizione di debolezza del lavoratore migrante stagionale, essendosi esaurite in mere «forme di agevolazione del re-ingresso» sul territorio nazionale¹⁸.

3. Segue. *La frammentazione del sistema di contrattazione collettiva e l'utilizzo indiretto di manodopera*. – Un'altra ragione che spiega la vulnerabilità socioeconomica dei lavoratori agricoli è la peculiare conformazione del sistema di contrattazione collettiva del settore agroalimentare. Quest'ultimo, in particolare, presenta due caratteristiche fondamentali: una reciproca integrazione fra i livelli negoziali e una profonda frammentazione contrattuale.

Per quanto concerne il primo profilo, occorre rammentare come, a partire dal 1977¹⁹, il modello di contrattazione collettiva adottato dal settore agricolo sia retto da due livelli negoziali – il contratto nazionale e il contratto provinciale – che, in base ad un complesso meccanismo di rinvii e deleghe, concorrono a determinare il trattamento economico applicato ai lavoratori della terra²⁰. In tal senso, esemplificativo è l'art. 50 del CCNL agricoli, il quale rinvia al contratto provinciale ai fini della determinazione del salario contrattuale, prevedendo che

¹⁸ V. PAPA, *Il lavoro stagionale dei migranti*, in W. CHIAROMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Migranti e lavoro*, Bologna 2020, 282.

¹⁹ Risale al 1977, infatti, la stipulazione del primo contratto collettivo nazionale per il settore agricolo, il cui sistema di contrattazione, fino a quel momento, era retto esclusivamente dal contratto provinciale. Sul tema, cfr. B. VENEZIANI, *Struttura ed evoluzione del sistema di contrattazione collettiva in agricoltura*, in B. VENEZIANI (a cura di), *La contrattazione collettiva in Italia 1945/1977*, Bari 1978, 295 ss.; F. GUARRIELLO, *L'evoluzione del sistema contrattuale dal Dopoguerra agli anni Settanta*, in M. GRANDI (a cura di), *Contrattazione collettiva e lavoro agricolo subordinato*, Roma 1990; L. CALAFÀ, *Lavoro prestato in agricoltura: separazioni e omogeneità*, in *Lav. Dir.*, 1996, 3, 553 ss.; G. NATULLO, *L'azione sindacale sul versante della contrattualistica: patti agrari e contrattazione collettiva*, in L. ZOPPOLI (a cura di), *L'associazionismo contadino nel Sannio dal Dopoguerra ai primi anni '90. Logiche associative, azione collettiva e sviluppo economico*, in *Archivio storico del Sannio*, 1997, 2, 325 ss.

²⁰ Sulla struttura della contrattazione collettiva del lavoro agricolo cfr. C. FALERI, *Le relazioni collettive in agricoltura: nuove traiettorie regolative*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2025, 3, 558-576; A. MARCIANO, *Relazioni sindacali e previdenza sociale per un sistema agricolo sostenibile*, Napoli 2023; G. URBISAGLIA, *Efficacia della contrattazione collettiva dei lavoratori della terra*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2022, 1, 223 ss.; M. C. ROVATI, *Lo sfruttamento economico alla luce della contrattazione collettiva del settore agricolo*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 2, 9.

quest'ultimo non possa discostarsi dai minimi retributivi fissati dal livello nazionale²¹.

Per quanto concerne il secondo profilo, invece, il sistema di contrattazione del settore agricolo si caratterizza, per un verso, per la proliferazione di numerosi contratti nazionali applicabili alla medesima platea di lavoratori e, per altro verso, per la presenza di una pluralità di contratti provinciali che prevedono per gli operai agricoli una disciplina differenziata a seconda del tipo di attività svolta e dell'ambito territoriale di riferimento. Tale fenomeno, in particolare, è imputabile alla frammentazione del datore di lavoro o, più esattamente, alla tendenza del datore di lavoro di creare nuove associazioni datoriali e nuove aree contrattuali al fine di individuare interlocutori sindacali con cui negoziare condizioni retributive più basse rispetto a quelle previste dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative del settore (c.d. dumping contrattuale)²².

Ebbene, la combinazione fra il meccanismo dei rinvii negoziali e il fenomeno della frammentazione contrattuale ha come effetto principale quello di determinare l'applicazione di discipline contrattuali differenziate fra i lavoratori agricoli e, di conseguenza, di determinare una profonda disomogeneità dei trattamenti economici ad essi applicati²³: ed è proprio in questo contesto che proliferano le principali forme di impiego irregolare e di sfruttamento dei lavoratori agricoli.

Invero, come è stato anticipato, negli ultimi anni molte imprese agricole – al fine di ridurre la pressione competitiva derivante dai mercati internazionali – hanno scelto di esternalizzare o frammentare alcune fasi del processo produttivo, non tanto al fine di accrescere l'efficienza della propria organizzazione, quanto, invece al fine di ridurre il costo del lavoro²⁴. A tal fine, ad esempio, molti

²¹ Sul punto, cfr. S. CECCONI, *Commento Sub Art. 50*, in S. CECCONI (a cura di), *CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti. Commento ragionato*, Torino 2025, 128 ss.

²² Tale problematica, con particolare riferimento al settore agricolo, è stata approfondita da diversi Autori. Fra questi, cfr. P. CAMPANELLA, *Filiere fragili, tutela del lavoro e relazioni sindacali nell'agroalimentare*, cit., 337 ss.; S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *Lav. Dir.*, 2020, 2, 189 ss.

²³ E ciò accade, come evidenzia A. ABBASCIANO, *Condizioni di lavoro e regolazione del mercato dei prodotti agro-alimentari*, in *Giorn. Dir. lav. Rel. Ind.*, 2025, 185, 113, anche con riferimento a lavoratori con qualifiche equivalenti.

²⁴ Più in generale, si tratta di uno degli effetti collaterali del fenomeno della c.d. frammentazione dell'impresa che a partire dal XX secolo, anche per effetto della globalizzazione e delle innovazioni tecnologiche, ha determinato il passaggio da un modello di produzione "accentrato" (tipico dell'impresa fordista/taylorista) a un modello "reticolare" fondato sull'aggregazione fra unità giuridicamente autonome ma fra loro legate da vincoli societari e/o contrattuali. La letteratura su questo tema è vasta. Cfr. F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1985, 26, 203 ss.; P. ICHINO, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti del Convegno Nazionale A.I.D.La.S.S. Trento, 4-5 giugno 1999*, Milano 2000; P. LAMBERTUCCI, *Area contrattuale e autonomia collettiva*, in *Atti del Convegno Nazionale A.I.D.La.S.S. Trento, 4-5 giugno 1999*, cit.; L. CORAZZA, *"Contractual integration" e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova 2004; G. ORLANDINI, *Diritto del lavoro e regolazione*

datori di lavoro – come dimostrano alcune recenti vicende giudiziarie²⁵ – hanno fatto ampio ricorso a forme di appalto illecito con l'obiettivo precipuo di evitare il costo connesso al reclutamento diretto di manodopera e l'applicazione delle relative garanzie previste dall'ordinamento.

Una tendenza favorita, peraltro, anche dalla legge e, in particolare, dal d.lgs. n. 276/2003 che, da un lato, ha ridefinito i confini fra appalto lecito e interposizione illecita – prevedendo che l'appalto lecito ricorra solo laddove l'appaltatore dimostri di esercitare un potere direttivo e organizzativo nei confronti dei lavoratori impiegati – e, dall'altro, ha abrogato il principio di parità di trattamento fra i lavoratori impiegati dal committente e quelli impiegati dall'appaltatore.

Tale scenario ha dunque indotto l'autonomia collettiva a implementare alcune importanti misure volte a rafforzare la tutela dei lavoratori coinvolti nell'appalto e a responsabilizzare il committente che decidesse di affidare ad un'azienda la realizzazione di un'opera o di un servizio. In questo senso, particolarmente significativi sono, a titolo esemplificativo, l'art. 30, c. 1 del CCNL Agricoli e l'art. 4-*bis* del CCNL Consorzi agricoli e delle cooperative: l'art. 30, in particolare, impone al committente di accertarsi, in sede di affidamento dell'opera o del servizio, che l'appaltatore possieda i requisiti richiesti dalla normativa in materia di appalto e che, più specificamente, applichi il trattamento economico previsto dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; l'art. 4-*bis*, invece, prevede che l'appaltatore si impegni ad applicare la contrattazione collettiva del proprio settore di competenza o, in ogni caso, quella applicata dal committente.

L'indirizzo seguito della giurisprudenza, peraltro, ha trovato una sponda nella giurisprudenza costituzionale che ha stabilito alcuni importanti criteri di-

delle reti, in F. CAFAGGI (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Bologna 2004; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, 1, 30; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Atti del XVI Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, Milano 2010, 77 ss.; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Atti del XVI Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, cit., 35 ss.; U. CARABELLI, *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, 1, 91; T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Merc. Conc. Reg.*, 2012, 1, 7-8; L. RATTI, *Il datore di lavoro e le sue trasformazioni: spunti da una comparazione*, in L. NOGLER, L. CORAZZA (a cura di), *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Milano 2012; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Atti del Convegno Nazionale A.I.D.La.S.S. Cassino 18-19 maggio 2017*, Milano 2018.

²⁵ Ci si riferisce, in particolare, alle indagini svolte dalla Procura della Repubblica di Milano nei confronti di numerosi imprenditori attivi nei settori della moda, della logistica e del food delivery che realizzavano numerose attività imprenditoriali attraverso la creazione di filiere di appalti e di subappalti nell'ambito delle quali si consumavano gravi forme di sfruttamento lavorativo (bassi salari, violazione della normativa in materia di orario di lavoro, di salute e sicurezza), caporalato e interposizione di manodopera. Per un approfondimento, si rinvia a I. ALVINO, O. RAZZOLINI, *Caporalato e sfruttamento del lavoro nelle filiere. Analisi interdisciplinare a partire dalle indagini della Procura della Repubblica di Milano*, in *Quaderni Fondazione Giacomo Brodolini*, Roma 2026.

retti ad orientare l'attività di determinazione giudiziale della giusta retribuzione applicabile ai lavoratori impiegati tramite contratto di appalto. In questo senso, particolarmente rilevante, con riferimento al settore delle cooperative, è stata la sentenza n. 51/2015 della Corte costituzionale che, nel rigettare la questione di costituzionalità sollevata in riferimento all'art. 7, c. 4, d.l. n. 248/2007 conv. con mod. dalla l. n. 31/2008, ha ravvisato nel trattamento economico sancito dal contratto collettivo comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale lo standard minimo di tutela inderogabile applicabile al lavoratore²⁶.

Ciò ovviamente non implica che il trattamento economico più favorevole per il lavoratore sia in ogni caso quello definito dal contratto collettivo "leader" del settore, tant'è che il giudice può anche discostarsene e determinare la clausola retributiva affidandosi a contratti collettivi che soddisfino altri requisiti (ad es. la diffusione territoriale o la rappresentatività effettiva dei soggetti firmatari)²⁷.

Infine, particolarmente rilevante con riferimento al tema in esame è l'art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 276/2003, il quale identifica il trattamento economico applicabile ai lavoratori coinvolti in un appalto con quello sancito dai contratti collettivi applicabili nel settore produttivo «strettamente connesso» con l'attività oggetto dell'appalto²⁸.

Ora, questa norma pone una dirimente questione interpretativa in ordine alla definizione dell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale. Nel nostro ordinamento, infatti, la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. ha comportato la mancata determinazione della categoria

²⁶ Per un'analisi degli effetti prodotti dalla pronuncia, cfr., tra gli altri, G. ORLANDINI, *Legge, contrattazione collettiva e giusta retribuzione dopo le sentenze 51/2015 e 178/2015 della Corte costituzionale*, in *Lav. Dir.*, 2018, 1, 7 ss.; M. DELFINO, *La regolazione del mercato del lavoro tra recenti riforme, principi costituzionali e prassi. Legge e contrattazione collettiva sui minimi salariali nel prisma dei principi costituzionali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 2, 335 ss.; M. BARBIERI, *In tema di legittimità costituzionale del rinvio al CCNL delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, 2, 493 ss.; S. LAFORGIA, *La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 4-5, 934 ss.

²⁷ Tale aspetto è approfondito da A. ABBASCIANO, *Condizioni di lavoro e regolazione del mercato dei prodotti agroalimentari*, cit., 114 e, in giurisprudenza, da Cass. pen. 5 dicembre 2023, n. 2573, in *Dir. Rel. Ind.*, 2024, 2, 478 ss., con nota di M. FERRARESI. Per un commento a quest'ultima pronuncia, cfr. R. RIVERSO, *Orario di lavoro, trattamento retributivo e contributivo per i lavoratori agricoli a tempo determinato. Le svisse della Corte di Cassazione*, in D. GAROFALO, S. CAFFIO (a cura di), *L'effettività delle tutele nel lavoro in agricoltura*, Bergamo 2024, 45 ss.

²⁸ Approfondiscono le questioni giuridiche connesse a tale norma, in particolare, I. ALVINO, *Il livello dei trattamenti negli appalti privati alla luce del nuovo art. 29, co. 1 bis, d.lgs. n. 276/2003*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2025, 1, 44; V. BAVARO, *Frammentazione organizzativa e dumping contrattuale: problemi e soluzioni nella catena degli appalti privati*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2025, 4, 660-672; A. BEL-LAVISTA, *La tutela dei lavoratori negli appalti pubblici e privati*, in M. D'ONGHIA, M. TRIMARCHI, F. DI NOIA (a cura di), *La dimensione sociale degli appalti pubblici*, Bari 2025; I. SANTORO, *Il trattamento economico-normativo dei lavoratori negli appalti privati: "ritorno...alla legge"?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2024, 1, 281 ss.

contrattuale, ossia del perimetro di riferimento del contratto collettivo²⁹. Ne è conseguita, come anticipato, la proliferazione di una pluralità di contratti collettivi applicabili al medesimo settore produttivo, il che ha indotto l'interprete a selezionare fra i vari contratti collettivi applicabili quello stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale (c.d. criterio della rappresentatività comparata)³⁰.

Tale criterio, tuttavia, si è rivelato non pienamente soddisfacente proprio a causa della mancata definizione della categoria contrattuale che avrebbe dovuto rappresentare l'area entro la quale effettuare la misurazione e la selezione fra i vari contratti collettivi applicabili.

Tuttavia, una possibile soluzione a tale problematica è fornita dall'art. 11 del Codice Appalti pubblici (d.lgs. n. 36/2023) per come integrato dall'Allegato I.01 introdotto dal d.lgs. n. 209/2024: tale norma, infatti, introduce una peculiare tecnica di classificazione dei contratti collettivi funzionale all'individuazione della fonte collettiva da prendere a riferimento per la determinazione del trattamento retributivo applicabile ai lavoratori impiegati negli appalti pubblici³¹. La classificazione, più specificamente, si articola in due fasi: in una prima fase, si codifica l'attività oggetto di appalto con i codici ATECO; in una seconda fase, invece, si classificano tutti i contratti collettivi esistenti e depositati al CNEL in 96 sottosettori corrispondenti a 96 categorie contrattuali sulla base delle attività produttive indicate nei propri ambiti di applicazione raggruppando tutti i codici ATECO relativi alle attività di quel sottosettore.

Ebbene, secondo alcuni Autori, tale meccanismo sarebbe esportabile anche nel settore privato e – in combinato disposto con l'art. 2070 c.c. che identifica l'ambito di applicazione del contratto collettivo con l'attività professionale svol-

²⁹ Per una ricostruzione di tali problematiche, cfr. P. A. VARESI, *Pluralismo e rappresentatività sindacale cinquant'anni dopo lo Statuto dei lavoratori*, in A.I.D.La.S.S., *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*. Pisa-Lucca, 5-6 maggio 2021, Piacenza 2021, 15 ss.

³⁰ Per un riepilogo del dibattito, si rinvia a F. DI NOIA, *Rappresentatività e contratto collettivo*. Libertà, pluralismo ed esigenze regolative, Torino 2022.

³¹ Se ne occupano diffusamente, A. BELLAVISTA, *La tutela dei lavoratori negli appalti pubblici e privati*, cit.; F. DI NOIA, *Le clausole sociali nel "nuovo" Codice dei contratti pubblici: conferme ed evoluzioni del modello di tutela*, in *Lav. Prev. Ogg.*, 2023, 9-10, 611 ss.; M. GIACONI, *Il nuovo codice e le tutele sociali dal punto di vista del giuslavorista. Verso un appalto pubblico socialmente sostenibile?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2024, 1, 57 ss.; G. RICCI, *Il sistema dei contratti pubblici e le tutele (non solo) salariali dei lavoratori*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2023, 1, 602 ss.; A. TAMPIERI, *Contratti collettivi e tutele salariali nell'art. 11 del Codice degli appalti pubblici*, in *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 2024, 2, 212 ss.; D. GAROFALO, *Appalti pubblici e tutele dei lavoratori*, in *Liber amicorum per Valerio Speciale*, vol. 1, Bari 2025; M. FAIOLI, *Contrattazione collettiva "equivalente". Codice degli appalti, comprensione ermeneutica e scelta di un metodo per comparare le tutele*, in *Federalismi.it*, 21 maggio 2025; M. GUERINI, *Contratti pubblici ed equo trattamento dei lavoratori: riflessioni a margine di un esercizio sull'individuazione del Ccnl applicabile*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2025, 1, 313 ss.; P. PASSALACQUA, *I contratti collettivi negli appalti pubblici dopo il decreto correttivo al Codice*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2025, 2, 179 ss.; G. RICCI, I. SANTORO, *Le tutele equivalenti dei lavoratori dopo il "correttivo appalti": analisi teorica e applicazioni pratiche*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2025, 1, 435 ss.

ta dall'imprenditore³² – consentirebbe di individuare la categoria contrattuale più affine a cui riferire una determinata attività professionale³³.

4. Segue. *Lo squilibrio dei rapporti commerciali all'interno della filiera agroalimentare*. – Un'ulteriore fonte di impoverimento per i lavoratori agricoli è rappresentata dalle dinamiche commerciali che si sviluppano all'interno della filiera agroalimentare.

A tal proposito, occorre innanzitutto rammentare come quest'ultima presenti una peculiare conformazione caratterizzata, da un lato, da una ineguale distribuzione del potere negoziale fra i vari attori commerciali e, dall'altro, da una concentrazione del potere economico in capo ai soggetti che acquistano i prodotti agricoli (industrie di trasformazione, intermediari commerciali, operatori della distribuzione): ne deriva l'impossibilità dei produttori agricoli di incidere sulla formazione del prezzo di vendita dei prodotti agricoli che, al contrario, viene determinato prevalentemente dai soggetti acquirenti³⁴. Ciò induce i produttori agricoli a scaricare la rigidità dei prezzi di vendita sulla forza lavoro evitando di accollarsi il costo connesso al riconoscimento delle tutele lavoristiche previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In altri casi, invece, i soggetti acquirenti dei beni agricoli abusano della

³² L'art. 2070 c.c., in particolare, assolve ancora oggi due funzioni fondamentali: da un lato, quella di individuare il contratto collettivo applicabile in tutti i casi in cui la la legislazione rinvia alla contrattazione collettiva e, dall'altro, quella di consentire al giudice di rinviare al contratto collettivo ai fini della determinazione della giusta retribuzione qualora la clausola retributiva scelta dalle parti sia incompatibile con i principi di proporzionalità e sufficienza ex art. 36 Cost. In giurisprudenza, cfr. Cass. 17 luglio 2024, n. 19759, in *DeJure*; Cass. 18 dicembre 2014, n. 26742, in *DeJure*; Cass. 26 marzo 1997, n. 2665, in *Giur. It.*, 1998, 915, con nota di M. MARAZZA; In dottrina, cfr. G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bologna 2020; M. FERRARESI, *La categoria contrattuale nel diritto del lavoro italiano*, Milano 2020; M. NOVELLA, *Applicazione del contratto collettivo e categoria professionale. Vecchi e nuovi problemi*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1999, 1, 358.

³³ V. BAVARO, *Frammentazione organizzativa e dumping contrattuale: problemi e soluzioni nella catena degli appalti privati*, cit., 669-670. In giurisprudenza, cfr. la recentissima Trib. Trani 10.03.2026, n. 622, inedita, che, muovendo dall'assunto secondo cui la classificazione del CNEL costituisce «parametro oggettivo e istituzionale di individuazione dei settori economici e dei contratti collettivi di riferimento», ha delimitato il perimetro contrattuale delle attività svolte da un datore di lavoro attivo nel settore dei *call center* e individuato, di conseguenza, il relativo contratto collettivo «leader».

³⁴ V. PINTO, *Filiere agro-alimentari e agro-industriali, rapporti di produzione agricola e lavoro nero*, cit., 86-91; P. CAMPANELLA, *Filiere fragili, tutela del lavoro e relazioni sindacali nell'agroalimentare*, cit., 330; I. CANFORA, *Rapporti tra imprese e ripartizione del valore nella filiera agroalimentare*, in *Riv. Dir. Alim.*, 2022, 2, 5-17; L. COSTANTINO, *La problematica dei prezzi dei prodotti agricoli: strumenti normativi di tutela tra antichi problemi e nuove crisi*, in *Riv. Dir. Agr.*, 2020, 4, 783; V. LECCESE, *Lavoro, sfruttamento e tutela nella filiera agroalimentare: un itinerario*, cit., 245; E. RIGHINI, *Le relazioni commerciali nelle filiere agroalimentari*, in P. CAMPANELLA (a cura di), *Vite sottocosto*, 2° rapporto Presidio Caritas italiana, Roma 2018, 331-332; L. BUKEVICIUTE, A. DIERX, F. ILZKOVITZ, *The functioning of the food supply chain and its effect on food prices in the European Union*, in *Occasional Paper European Commission Directorate General for Economic and Financial Affairs*, Bruxelles 2009.

propria preminenza economica ponendo in essere vere e proprie pratiche commerciali sleali: non sono rari i casi in cui, ad esempio, le centrali di acquisto imputano in capo ai fornitori un rischio economico non previsto dai contratti di fornitura³⁵. Ed è proprio in questo scenario di squilibrio delle posizioni negoziali degli attori commerciali che si innestano – come è stato rimarcato dal *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato 2020-2022*³⁶ e dalla Direttiva 2019/633/UE³⁷ – le principali forme di sfruttamento e impoverimento dei lavoratori agricoli.

³⁵ Le pratiche commerciali sleali sono da tempo attenzionate sia dalle istituzioni europee sia dalle autorità nazionali che vigilano sul mercato. Per quanto concerne le istituzioni europee, le pratiche commerciali sleali sono state oggetto della Comunicazione della Commissione europea sul “Migliore funzionamento della filiera alimentare in Europa” COM (2009) 591 del 28 ottobre 2009, del “Libro verde sulle pratiche commerciali scorrette nella catena di fornitura alimentare e non alimentare tra imprese in Europa” del 2013, degli interventi della Commissione sulle pratiche commerciali sleali nella filiera alimentare tra imprese COM (2016) 0032 e della Risoluzione del 7 giugno 2016 del Parlamento Europeo. Con riferimento, invece, alle Autorità che vigilano sul mercato, si rinvia, in particolare, alla “Indagine conoscitiva sulla distribuzione agroalimentare (IC/28)” (Provvedimento 7 giugno 2007, n. 16908). Per un approfondimento sulle pratiche commerciali sleali, cfr. I. CANFORA, V. LECCESE, *Pratiche sleali, equilibrio del valore e legalità dei rapporti di lavoro nella filiera agroalimentare*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2022, 173, 149; S. MASINI, *Dalla repressione dell'abuso di dipendenza economica alla rinegoziazione del contratto della filiera agroalimentare*, in S. CARMIGNANI, N. LUCIFERO (a cura di), *Le regole del mercato agroalimentare tra sicurezza e concorrenza*, Napoli 2020, 379 ss.; N. LUCIFERO, *Le pratiche commerciali sleali nel sistema delle relazioni contrattuali tra imprese nella filiera agroalimentare*, Milano 2017; L. COSTANTINO, *La tutela del contraente debole nelle relazioni negoziali lungo la filiera agro-alimentare nelle più recenti esperienze giuridiche europee e statunitensi*, in *Riv. Dir. Agr.*, 2013, 1, 166 ss.

³⁶ Il Piano, in particolare, costituisce la base su cui si innesta la strategia nazionale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato ed è il risultato dell'interazione tra diversi attori istituzionali coinvolti a livello centrale e decentrato e del confronto con i rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro e delle associazioni del Terzo Settore. Esso, in particolare, sottolinea che «la dispersione di valore che avviene lungo la filiera agroalimentare, a causa della frammentazione degli operatori, dell'organizzazione logistica e del funzionamento dell'industria di trasformazione che incide sul prezzo dei prodotti agricoli riconosciuti ai produttori (su 100 euro destinati dal consumatore all'acquisto di prodotti alimentari, il margine in capo all'imprenditore agricolo è inferiore ai due euro) può spingere alla soddisfazione di tutta o parte della domanda di lavoro agricolo attraverso il ricorso al lavoro non dignitoso» (pag. 5). Per un approfondimento, cfr., per tutti, I. CANFORA, V. LECCESE, *Lavoro irregolare e agricoltura. Il Piano triennale per il contrasto allo sfruttamento lavorativo, tra diritto nazionale e regole di mercato della nuova PAC*, cit.

³⁷ La Direttiva, in particolare, emanata dal Parlamento Europeo il 17 aprile 2019, evidenzia come «nella filiera agricola e alimentare sono comuni squilibri considerevoli nel potere contrattuale tra fornitori e acquirenti di prodotti agricoli e alimentari. È probabile che tali squilibri nel potere contrattuale comportino pratiche commerciali sleali nel momento in cui partner commerciali più grandi e potenti cerchino di imporre determinate pratiche o accordi contrattuali a proprio vantaggio relativamente a un'operazione di vendita [...] (considerando 1). Ne deriva un «impatto negativo sul tenore di vita della comunità agricola [...] sia diretto, in quanto riguarda i produttori agricoli e le loro organizzazioni in qualità di fornitori, che indiretto, poiché le conseguenze delle pratiche commerciali sleali che avvengono nella filiera agricola e alimentare si ripercuotono «a cascata» con effetti negativi sui produttori primari in tale filiera» (considerando 7). Sulla portata della Direttiva, cfr., fra gli altri, S. PAGLIANTINI, *Dal B2C al B2B: una prima lettura della dir. (UE) 2019/633 tra diritto vigente e in fieri*, in *Nuove Leggi Civili Commerciali*, 2020, 220 ss.; L. RUSSO, *La direttiva 2019/633 sulle pratiche commerciali sleali nella filiera agroalimentare: una prima lettura*, in *Nuove Leggi Civili*

Diversi sono stati i tentativi sia del legislatore nazionale sia del legislatore europeo di regolare i rapporti commerciali fra i vari attori che agiscono all'interno della filiera. Per quanto concerne le misure nazionali, particolarmente promettenti si sono rivelate, ad esempio, le cc.dd. intese di filiera (art. 9, d.lgs. n. 102/2005): esse, in particolare, mirano a orientare le condotte degli operatori commerciali e a improntare i loro rapporti all'insegna di una maggiore collaborazione³⁸, in modo tale da accrescere la legalità dei rapporti di lavoro³⁹.

L'efficacia di tali accordi risulta tuttavia limitata da alcune criticità: le intese, infatti, oltre a non essere particolarmente diffuse a livello nazionale, non presuppongono una partecipazione incisiva delle organizzazioni sindacali ai tavoli di filiera, laddove svolgono una funzione meramente consultiva⁴⁰.

Le intese in esame, inoltre, in molti casi vengono scalzate dagli accordi quadro in deroga (art. 45, l. n. 203/1982) che, non venendo stipulati dalle rappresentanze sindacali dei lavoratori ma solo dalle imprese dei vari segmenti della filiera (quello produttivo, trasformativo, ecc.), risultano finalizzati per lo più a garantire la qualità del prodotto agricolo commercializzato e non anche a tutelare le condizioni di impiego degli operai agricoli⁴¹.

La principale criticità delle suddette intese, tuttavia, è rappresentata dal mancato raccordo con la contrattazione collettiva⁴². La filiera agroalimentare, infatti, risulta scissa in due diversi sottosistemi normativi che non interagiscono tra di loro: da un lato, vi sono le intese di filiere e gli accordi in deroga la cui disciplina è limitata a singoli comparti o segmenti produttivi e, dall'altra, vi è la contrattazione collettiva che, come anticipato, raggruppa più comparti in un singolo settore merceologico e si articola in due livelli negoziali (nazionale e provin-

Commerciali, 2019, 1420 ss.; P. DE CASTRO, *La direttiva UE contro le pratiche commerciali sleali nel settore agroalimentare. Cosa cambia per le imprese e i consumatori italiani*, Parlamento Europeo, Bruxelles 2019; A. IANNARELLI, *La direttiva sulle pratiche commerciali sleali: un'occasione persa per la tutela dei produttori agricoli?*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2019, 163, 439 ss.

³⁸ L'importanza di una collaborazione fra tutti gli operatori agricoli, peraltro, è stata rimarcata anche dal Comitato economico e sociale europeo in materia di pratiche commerciali sleali nella filiera agricola e alimentare che, nell'ambito del Parere espresso nel dicembre 2021, denominato *Verso una filiera alimentare equa* (2021/C517/05), ha riconosciuto come essenziale «la cooperazione tra gli operatori della filiera alimentare», al fine di garantire «un'equa ripartizione tra gli operatori» ed «evitare [così] la denigrazione».

³⁹ R. PETTINELLI, *Filiera agroalimentare, caporalato e pratiche commerciali sleali*, in *Lav. Dir.*, 2022, 1, 191; I. CANFORA, V. LECCESE, *Lavoro irregolare e agricoltura. Il Piano triennale per il contrasto allo sfruttamento lavorativo, tra diritto nazionale e regole di mercato della nuova PAC*, in *Dir. Agr.*, 2021, 1, 70; I. SENATORI, *Filiera agroalimentare, tutela del lavoro agricolo e modelli contrattuali di regolazione collettiva: una geografia negoziale dello sviluppo sostenibile*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2019, 164, 618.

⁴⁰ C. FALERI, *Le relazioni collettive in agricoltura: nuove traiettorie regolative*, cit., 569.

⁴¹ A. IANNARELLI, *La direttiva sulle pratiche commerciali: un'occasione persa per la tutela dei produttori agricoli?*, cit., 439.

⁴² I. SENATORI, *Tutela dei lavoratori e strumenti di governo contrattuale della filiera agroalimentare*, cit., 982 ss.

ziale): ciò comporta una diversificazione dei trattamenti normativi e retributivi fra i lavoratori agricoli a seconda dei territori in cui essi operano.

Tale criticità, nondimeno, potrebbe essere sanata – come evidenzia una parte della dottrina giuslavorista – mediante un maggiore coinvolgimento sia delle rappresentanze professionali⁴³ sia di quelle sindacali⁴⁴: le prime, infatti, partecipano alla stipulazione delle intese e degli accordi quadro e potrebbero garantire – in applicazione dell'art. 6, c. 1, d.lgs. n. 128/2021 – una presunzione di conformità ai principi di buona fede e correttezza degli accordi fra i vari attori commerciali; le seconde, invece, potrebbero implementare – parimenti a quanto previsto da alcune declaratorie contrattuali⁴⁵ – forme di integrazione o coordinamento tra i vari sottosistemi normativi.

Venendo invece alle misure introdotte dal legislatore europeo, particolarmente rilevante risulta il meccanismo della condizionalità sociale che – introdotto nell'ambito della Politica Agricola Comune (PAC) 2023-2027⁴⁶ e del Regolamento europeo 2021/2115⁴⁷ – prevede una decurtazione dei finanziamenti

⁴³ Sul punto, cfr. G. CENTAMORE, D. DAZZI, *Tendenze delle relazioni industriali nel settore suinicolo: il caso italiano in un quadro europeo*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2020, 165, 69-70.

⁴⁴ C. INVERSI, *Un lavoro di qualità per filiere agricole sostenibili: strumenti contrattuali e di autoregolazione*, in O. BONARDI, L. CALAFÀ, S. ELSÉN, R. SALOMONE (a cura di), *Lavoro sfruttato e caporalato*, Bologna 2023, 210; A. MARCIANO, *Relazioni sindacali e previdenza sociale per un sistema agricolo sostenibile*, Napoli 2023; C. FALERI, *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*, Torino 2020; I. SENATORI, *Filiera agroalimentare, tutela del lavoro agricolo e modelli contrattuali di regolazione collettiva: una geografia negoziale dello sviluppo sostenibile*, cit., 593 ss.; P. CAMPANELLA, V. PAPA, D. SCHIUMA, *Il ruolo delle relazioni sindacali nelle filiere agroalimentari italiane*, in P. CAMPANELLA (a cura di), M. DE MARCO (coordinato da), *Vite sottocosto. 2° Rapporto Presidio*, Roma 2018, 363 ss.

⁴⁵ Ci si riferisce, in particolare, all'Accordo Interprofessionale del Tabacco 2018-2020, sottoscritto dalle associazioni dei produttori e trasformatori con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Sul punto, cfr. I. SENATORI, *Filiera agroalimentare, tutela del lavoro agricolo e modelli contrattuali di regolazione collettiva: una geografia negoziale dello sviluppo sostenibile*, cit., 621.

⁴⁶ La PAC nasce nel 1962 come politica comune dei Paesi europei al fine di mantenere i prezzi degli alimenti accessibili e di favorire un tenore di vita equo agli agricoltori. Essa oggi trova il proprio fondamento giuridico nel Titolo III del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (artt. da 38 a 44) che autorizza l'Unione Europea a definire e attuare una politica comune dell'agricoltura al fine di garantire un impiego migliore dei fattori di produzione (in particolare della manodopera) e di assicurare così un miglioramento del reddito individuale di coloro che lavorano nell'agricoltura. L'attuale regolazione è contenuta nella PAC 2023-2027, entrata in vigore il 1° gennaio 2023, la quale trova attuazione nei singoli ordinamenti europei per effetto di Piani strategici nazionali approvati dalla Commissione europea. Per un approfondimento sull'evoluzione della PAC e sugli obiettivi da essa perseguiti, cfr. I. BRESCIANI, *I riflessi della Politica Agricola comune nel diritto del lavoro*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2025, 3, 577-596; A. IANNARELLI, *Agricoltura sostenibile e nuova PAC: problemi e prospettive*, in *Riv. Dir. Agr.*, 2020, 1, 23; J. A. McMAHON, M. CARDWELL, *Research Handbook on EU Agricultural Law*, Cheltenham-Northampton 2016; D. GADBEN, *L'«OCM unique»: le déclin de la régulation publique des marchés*, in *Revue de droit rural*, 2014, 423, 17 ss.; D. MORO, P. SCKOKAI, *The impact of decoupled payments on farm choices: conceptual and methodological challenges*, in *Food Policy*, 2013, 41, 28-38; S. TANGERMANN, *Direct Payments in the Cap post 2013*, in *International agricultural policy*, 1, 21-32; J. C. BUREAU, L. P. MAHÉ, *Cap payments after 2013 and rural public goods*, in *Questione Agraria*, 2009, 4, 29-55; V. ZAHMT, *Public money for public goods: winners and losers Cap reform*, in *Working Paper n. 08, European Centre for International Political Economy*, Bruxelles 2009.

⁴⁷ Il Regolamento UE 2021/2115 (recante norme sul sostegno ai piani strategici nazionali della

spettanti alle aziende agricole operanti nel territorio dell'Unione Europea ladove esse violino la normativa europea in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (Dir. 89/391/CEE; Dir. 2009/104/CE) e di prevedibilità minima e trasparenza del lavoro (Dir. 2019/1152/UE)⁴⁸.

Tale meccanismo, in particolare, mira a realizzare due obiettivi: da un lato, incentivare la diffusione di un lavoro dignitoso all'interno della filiera⁴⁹ e, dall'altro, condizionare i calcoli di convenienza degli attori commerciali, in modo tale che l'effettività delle tutele lavoristiche diventi una variabile indipendente dal mercato⁵⁰: ciò consente, di conseguenza, di valorizzare gli attori economici più virtuosi e, contestualmente, di penalizzare quelli che cercano di guadagnare margini di competitività abbassando illegittimamente il costo del lavoro.

Anche il meccanismo in esame, tuttavia, appare perfettibile: come è stato evidenziato in dottrina, si potrebbe pensare di rafforzare la tutela dei lavoratori

PAC) costituisce, unitamente al Regolamento UE 2021/2016 (in tema di finanziamento, gestione e monitoraggio della PAC) e al Regolamento UE 2021/2117, uno dei Regolamenti che compongono l'attuale PAC 2023-2027. Esso, nello specifico, all'art. 14 impone agli Stati membri di prevedere, nei propri piani strategici della PAC e al più tardi a decorrere dal 1° gennaio 2025, una sanzione amministrativa, efficace e proporzionata, per gli agricoltori e gli altri beneficiari che ricevono pagamenti diretti, previa consultazione delle parti sociali nazionali, nel caso in cui non rispettino i requisiti relativi alle condizioni di lavoro e di impiego applicabili o gli obblighi del datore di lavoro derivanti dagli atti giuridici previsti dall'Allegato IV al Regolamento.

⁴⁸ Per un approfondimento sulla tecnica della condizionalità sociale, cfr. F. MARTELLONI, *I benefici condizionati come tecniche promozionali nel Green New Deal*, in *Lav. Dir.*, 2022, 2, 297; C. VALENTI, *Riflessioni in tema di sostenibilità sociale nel diritto del lavoro tra tecniche di tutela e prove di regulatory compliance*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2024, 3, 469 ss.; C. FALERI, *Transizione ecologica e sostenibilità sociale per un'Agricoltura 4.0*, in *Lav. Dir.*, 2022, 2, 452; I. CANFORA, V. LECCESE, *La condizionalità sociale nella nuova PAC (nel quadro dello sviluppo dell'agricoltura)*, in *Biblioteca "20 maggio"*, 2022, 2, 79 ss.; L. TASCHINI, *I diritti sociali al tempo della condizionalità*, Torino 2019; A. TOPO, *Obbligo di lavoro e libertà di lavoro: quando lavorare è un dovere "sociale"*, in M. BROLLO, C. CESTER, L. MENGHINI (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, Trieste 2016; M. D'ONGHIA, *Il rafforzamento dei meccanismi di condizionalità*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Bergamo 2016, 389; L. CORAZZA, *Il principio di condizionalità (al tempo della crisi)*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2013, 139, 489; S. MARCHAL, I. MARX, N. VAN MECHELEN, *Minimum Income Protection in the Austerity Tide*, in *Iza Journal of European Labour Studies*, 2016, 5, 1, 1; J. HUNT, *Making the CAP Fit: responding to the Exploitation of Migrant Agricultural Workers in the EU*, in *Int. Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014, 30, 2, 146 ss.; N. PACI, *La condizionalità*, in M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino 2013.

⁴⁹ La nozione di lavoro dignitoso è stata declinata dalla Dichiarazione adottata a New York dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 17 dicembre 2018 *United Nations declaration on the rights of peasants and other people working in rural areas* (UNDROP) come diritto umano fondamentale diretto a ottenere la garanzia di un nucleo di diritti indisponibili (occupazione decorosa, non pericolosa, remunerata in modo da garantire un tenore di vita dignitoso, non forzososa). Per un approfondimento, cfr. O. DESSI, *Il diritto al lavoro dignitoso dei contadini e dei lavoratori impiegati nelle aree rurali*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2024, 1, 139 ss.; M. BIASI, *Il decent work tra politica e sistema*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 1, 2 ss.; L. CALAFÀ, *La dignità e il lavoro ai «margini»*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, 1, 2 ss.

⁵⁰ I. CANFORA, V. LECCESE, *Nuove dinamiche della filiera agroalimentare, tra strumenti correttivi del mercato e condizionalità sociale*, cit., 868; L. PAOLONI, *La filiera agroalimentare "etica" e la tutela del lavoro*, in *Dir. Agr.*, 2020, 3, 635 ss.

impiegati all'interno della filiera estendendo il campo di applicazione della condizionalità sociale anche a tutte le altre tutele previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva⁵¹. Il mancato richiamo alle tutele previste dalla contrattazione collettive, infatti, mina l'efficacia della condizionalità sociale, rendendola potenzialmente inidonea a garantire ai lavoratori agricoli tutele adeguate in numerose materie quali l'orario di lavoro, il livello delle retribuzioni, i contratti flessibili, il lavoro irregolare.

5. *Le criticità applicative dell'art. 603-bis c.p.* – Le considerazioni sopra sviluppate hanno dunque consentito di mettere in evidenza come la diffusione e la persistenza dei fenomeni della povertà e dello sfruttamento del lavoro nel settore agroalimentare siano imputabili prevalentemente alla presenza di fattori strutturali del mercato del lavoro agricolo che incentivano il datore di lavoro a rendersi refrattario rispetto all'applicazione delle principali tutele lavoristiche.

Ora, tale problematica è stata tendenzialmente affrontata dal legislatore mediante il ricorso alla repressione penale delle condotte di sfruttamento, per mezzo dell'art. 603-bis c.p. in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

A tal proposito, occorre innanzitutto rammentare come ad una disciplina organica in materia di sfruttamento del lavoro si pervenga solo nel 2011 allorché il legislatore – a fronte di un apparato sanzionatorio inefficace e al delinearsi di un ruolo di preminenza della criminalità organizzata nell'alimentare l'afflusso di immigrati irregolari sul territorio nazionale⁵² – introduce nel nostro ordinamento l'art. 603-bis c.p. a mezzo del quale veniva punito chiunque avesse svolto «un'attività organizzata di intermediazione, reclutandone manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori».

L'art. 603-bis c.p., dunque, nella sua versione originaria puniva esclusivamente il soggetto che avesse svolto irregolarmente l'attività di intermediazione, prevedendo una responsabilità per il datore di lavoro solo laddove quest'ultimo avesse concorso nella consumazione del reato: vi era dunque un'ingiustificata area di impunità per l'utente finale della manodopera e destinatario della maggior parte del profitto illecito⁵³. Ciò indusse pertanto il legislatore – sulla scorta dei rilievi critici mossi dalla dottrina giuslavoristica⁵⁴ – a modificare nel 2016

⁵¹ I. BRESCIANI, *I riflessi della Politica Agricola comune nel diritto del lavoro*, cit., 585.

⁵² D. GAROFALO, *Il contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro (non solo in agricoltura)*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, 2, 263.

⁵³ S. M. CORSO, *Nuove forme di "caporalato" e pluralità di risposte (inappaganti)*, cit., 915.

⁵⁴ L. CALAFÀ, *Lo sfruttamento lavorativo oltre le migrazioni: percorsi di ricerca*, in D. GOTTARDI (a cura di), *Legal frame work*, Torino 2016, 155; P. CURZIO, *Sfruttamento del lavoro e repressione pe-*

l'art. 603-*bis* c.p. (l. 29 ottobre 2016, n. 199), prevedendo una equiparazione sul piano sanzionatorio dell'attività di intermediazione illecita del c.d. "caporale" e dello sfruttamento del lavoro, riconosciuto come condotta tipica del datore di lavoro⁵⁵.

Per l'effetto, l'art. 603-*bis* c.p. nella sua versione attuale punisce chiunque recluti lavoratori mediante attività di intermediazione illecita e la impieghi in condizioni di sfruttamento approfittando del loro stato di bisogno. Tale norma, in particolare, definisce lo sfruttamento ricorrendo ad alcuni indici che individuano alcune delle condizioni lavorative potenzialmente più pericolose per l'incolumità dei lavoratori. Più precisamente, la norma incriminatrice è integrata laddove vi sia una reiterata violazione della normativa in materia di orario di lavoro, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro o vi sia una reiterata corresponsione di retribuzioni difformi rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva.

Ebbene, la norma in esame – nonostante abbia prodotto risultati significativi sul piano giudiziario⁵⁶ – pone numerosi dubbi interpretativi in ordine alla sua reale effettività, sia in generale, sia con specifico riferimento al lavoro agricolo.

A livello più generale, il problema attiene innanzitutto alla natura esemplificativa o tassativa degli indici di sfruttamento. A tal proposito, si concorda con quella parte della dottrina penalistica che aderisce alla prima opzione, ritenendo che gli indici in discorso indichino le situazioni più frequenti nelle quali si verificano casi di sfruttamento del lavoro⁵⁷.

nale. Alla ricerca di un delicato equilibrio ermeneutico, in F. DI MARZIO (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Roma 2017, 127; N. NUZZO, *L'utilizzazione di manodopera altrui in agricoltura e in edilizia: possibilità, rischi e rimedi sanzionatori*, in W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2018, 357, 25; C. RONCO, *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: problematiche applicative e prospettive di riforma*, in *Lav. giur.*, 2016, 7, 6; E. SANTORO, C. STOPPANI, *Il contrasto allo sfruttamento lavorativo: i primi dati dell'applicazione della legge 199/2016*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2019, 2, 267.

⁵⁵ Per un'analisi dell'art. 603-*bis* c.p. nella versione conseguente alla riforma, cfr. M. FERRARESI, S. SEMINARA, *Caporalato e sfruttamento del lavoro. Un'indagine di diritto penale, processuale e del lavoro*, Modena 2022; B. GIORDANO, *Il contrasto al lavoro irregolare e allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge 29 ottobre 2016, n. 199*, in INAIL, *Agricoltura: salute e sicurezza sul lavoro a 100 anni dall'introduzione della tutela assicurativa*, 2017, 55; F. GORI, *La nuova legge sul grave sfruttamento lavorativo nell'ambito della normativa di contrasto al lavoro sommerso*, in *ADAPT Working Paper*, 2017, 2, 26; F. STOLFA, *La legge sul "caporalato" (l. n. 199/2016): una svolta "etica" nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Dir. sic. lav.*, 2017, 1, 86.

⁵⁶ Sulle conseguenze sul piano processuale connesse all'applicazione della disciplina in esame, cfr. S. M. CORSO, *Nuove forme di "caporalato" e pluralità di risposte (inappaganti)*, cit., 918 ss.

⁵⁷ A. DI MARTINO, *Tipicità di contesto a proposito dei c.d. indici di sfruttamento nell'art. 603-*bis**, in *Arch. Pen.*, 3, 1 ss. Una posizione, peraltro, a cui aderisce anche la giurisprudenza che, in una recente pronuncia, ha definito lo sfruttamento del lavoro come un «depauperamento del rapporto fra la forza impiegata dal lavoratore e le condizioni di lavoro assicurate dal datore di lavoro, che oltrepassano in modo sistematico e reiterato i limiti che l'ordinamento pone a garanzia della prestazione lavorativa o pongono in essere situazioni tali per cui la dignità del lavoratore viene degradata proprio dalla situazione lavorativa alla quale viene assoggettato, vuoi per lo spregio dello stato psicofisico che l'applicazione della normativa sulla sua incolumità sul luogo di lavoro gli assicurerebbe, vuoi perché per avvalersi della sua prestazione egli venga costretto ad adattarsi ad una situazione alloggiativa umiliante i bisogni dell'essere umano» (Cass. pen., 16.05.2022, n. 19143, *DeJure*). Per una lettura

Tale tecnica legislativa, tuttavia, pur nominando lo sfruttamento, non specifica in che cosa esso si sostanzi: ciò è imputabile, secondo molti Autori, ad una precisa scelta del legislatore che – ritenendo ormai lo sfruttamento lavorativo una componente fisiologica delle attuali dinamiche economiche di stampo neoliberale e capitaliste – si astiene dal fornire una definizione precisa di tale fenomeno⁵⁸. Il che non fa altro che aumentare la discrezionalità del giudice in sede di accertamento della condotta di sfruttamento e, di conseguenza, limitare l'effettività della norma in esame.

Con specifico riferimento al lavoro agricolo, invece, l'art. 603-*bis* c.p. oltre a non chiarire in cosa si sostanzi la palese difformità rispetto ai contratti collettivi⁵⁹, – nella parte in cui punisce «la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale [...]» – pone una dirimente questione interpretativa in ordine al requisito della «reiterazione»⁶⁰: tale concetto, infatti, risulta estremamente ambiguo e, soprattutto, difficilmente declinabile nel settore agricolo, laddove lo svolgimento della prestazione lavorativa può esaurirsi, come ampiamente illustrato, anche nell'arco di poche settimane o giorni: ne deriva il rischio concreto che numerose fattispecie di sfruttamento possano sfuggire dal campo di applicazione della norma in esame.

6. *Alcune proposte per attenuare la vulnerabilità socioeconomica dei lavoratori agricoli.* – Le criticità della disciplina sanzionatoria *ex* art. 603-*bis* c.p. sopra descritte dimostrano dunque come i fenomeni dello sfruttamento del lavoro e della povertà dei lavoratori agricoli non possano essere affrontati esclusivamente mediante il ricorso alla repressione penale. Lo sfruttamento del lavoro, infatti – in quanto fenomeno multidimensionale⁶¹ – richiede di affiancare all'opzione

critica della giurisprudenza sull'art. 603-*bis* c.p., cfr. A. DONINI, *Riflessioni giuslavoristiche sul reato di sfruttamento del lavoro nel diritto vivente*, in C. FALERI, F. MARTELLONI, M. RANIERI (a cura di), *Lo sfruttamento del lavoro tra prospettiva economica, cultura giuridica e diritto vivente*, Napoli 2025.

⁵⁸ A. WEATHERBURN, *Labour Exploitation in Human Trafficking Law*, Cambridge 2021; E. RIGO, *Introduzione. Lo sfruttamento come modo di produzione*, in E. RIGO (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa 2015; S. MARKS, *Exploitation as an International Legal Concept*, in S. MARKS (a cura di), *International Law on the Left. Re-examining Marxist Legacies*, Cambridge 2008.

⁵⁹ R. DI MEO, *Gli indici di sfruttamento lavorativo nell'art. 603-*bis* c.p.: una lettura lavoristica*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2019, 1, 282.

⁶⁰ V. TORRE, *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 158, 299.

⁶¹ Per un approfondimento, cfr. M. D'ONGHIA, *Riflessioni sul concetto giuridico di sfruttamento lavorativo*, in C. FALERI, F. MARTELLONI, M. RANIERI (a cura di), *Lo sfruttamento del lavoro tra prospettiva economica, cultura giuridica e diritto vivente*, Napoli 2025, 71 ss.; S. BORRELLI, L. CALAFÀ, M. D'ONGHIA, S. LAFORGIA, M. RANIERI, *L'altro art. 18. Riflessioni giuslavoristiche sullo sfruttamento del lavoro. Introduzione*, in *Lav. Dir.*, 2021, 2, 187-191; L. CALAFÀ, *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *Lav. Dir.*, 2021, 2, 193 ss.

prettamente repressiva, l'implementazione di una strategia idonea a rimuovere quei fattori strutturali del settore agricolo che contribuiscono alla diffusione dei fenomeni dello sfruttamento e della povertà nel settore agricolo⁶². Muovendo da tale prospettiva, appare pertanto urgente, a parere di chi scrive, l'implementazione di tre misure fondamentali.

Un primo intervento dovrà riguardare innanzitutto il mercato del lavoro agricolo, ossia il "luogo" in cui si consumano le principali forme di sfruttamento dei lavoratori della terra. In tale ambito, in particolare, appare necessario garantire alle imprese agricole un reclutamento rapido della manodopera, tenuto conto della stagionalità della produzione agroalimentare e della difficoltà di programmare le assunzioni. Per tale ragione, particolarmente utile sarebbe, ad esempio, il rafforzamento organizzativo e tecnologico dei centri per l'impiego⁶³: dal punto di vista organizzativo, ad esempio, si potrebbe ipotizzare di costituire sportelli temporanei presso i centri di accoglienza dei migranti allestiti dalla Croce Rossa italiana; dal punto di vista tecnologico, invece, l'obiettivo dovrebbe essere quello di rafforzare il collegamento telematico fra domanda e offerte di lavoro.

Ora, su quest'ultimo fronte, qualche iniziativa in realtà è stata già avviata, ma si è rivelata inefficace: si pensi, a titolo esemplificativo, all'applicazione telematica *restoincampo* che – nata con l'obiettivo di semplificare l'interazione fra produttori e lavoratori agricoli ai fini dell'instaurazione dei rapporti di lavoro – nei primi sei mesi di operatività, ha registrato soltanto 800 offerte di lavoro a fronte di circa 6 mila operazioni di scaricamento registrate⁶⁴. Ciò dimostra dunque come tali interventi non siano sufficienti a prevenire lo sfruttamento del lavoro nel settore agricolo.

Del resto, in un assetto giuridico fondato sulla libertà del datore di lavoro di scegliere chi assumere e di farlo senza che sia giuridicamente necessaria l'intermediazione di un pubblico ufficio, è sempre possibile che la domanda di lavoro venga influenzata dai cc.dd. caporali. Per tale ragione, risulta altresì necessario depotenziare l'attività di influenza esercitata da questi ultimi in ordine alle scelte assunzionali compiute dai produttori agricoli: i caporali, infatti, per

⁶² V. PINTO, *Mercato del lavoro agricolo e sfruttamento lavorativo*, in V. LECCESE, V. PINTO (a cura di), *Le conquiste legislative degli anni '70 e il ruolo del movimento sindacale in Puglia*, Bari 2022, 197 ss.

⁶³ Per un approfondimento relativo alle principali problematiche della disciplina in materia di servizi per l'impiego, cfr. E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Bari 2016; L. VALENTE, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro. Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015*, n. 150, Milano 2016; R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA (a cura di), *Ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro*, Torino 2017, 127 ss.; A. SARTORI, *Commento al decreto legislativo 14 settembre 2015*, n. 150, in F. SCARPELLI, R. DEL PUNTA (a cura di), *Codice commentato lavoro*, Milano 2020, 3028, ss; V. FILÌ, *L'organizzazione e la gestione dei servizi per l'impiego nel d.lgs. n. 150/2015 alla luce della riforma costituzionale del 2016*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, 3, 513 ss.

⁶⁴ V. PINTO, *Mercato del lavoro agricolo e sfruttamento lavorativo*, cit., 215.

un verso, garantiscono il trasporto della manodopera dal luogo di residenza al luogo di lavoro e, per altro verso, consentono agli stessi lavoratori di alleviare il loro stato di bisogno (ad esempio, procurando un alloggio ai lavoratori senza tetto)⁶⁵. Sotto tale profilo, pertanto, utile sarebbe, da un lato, l'implementazione di misure volte a promuovere un'adeguata politica abitativa, almeno finché i salari di piazza non siano idonei a consentire ai lavoratori di procurarsi un'abitazione autonomamente; dall'altro, invece, si potrebbe pensare di sollecitare le Regioni ad incentivare, nei limiti consentiti dalla disciplina eurounitaria, quelle imprese che intendano noleggiare o acquistare mezzi per il trasporto dei lavoratori.

Per mitigare la vulnerabilità socioeconomica dei lavoratori agricoli fondamentale sarà poi necessario predisporre misure orientate a contrastare le politiche del sotto salario. A tal proposito, se l'introduzione di una legge che fissi un trattamento economico non inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione nazionale appare allo stato utopistica⁶⁶, vi è comunque margine per sviluppare ulteriori iniziative. Si potrebbe, ad esempio, implementare meccanismi in grado di estendere la responsabilità per il pagamento dei salari contrattuali in capo ad altri attori della filiera agroalimentare ed eliminare quei fattori che acuiscono la vulnerabilità dei lavoratori stranieri (si pensi al reato di ingresso e soggiorno irregolare sul territorio dello Stato ex art. 10-*bis*, d.lgs. n. 286/1998).

Una seconda tipologia di misure, invece, dovrà essere finalizzata a rafforzare il sistema ispettivo e di vigilanza⁶⁷. Quest'ultimo, infatti – oltre ad essere fondato prevalentemente sulle denunce dei lavoratori sfruttati che in molti casi, tuttavia, vi rinunciano per timore di ritorsioni – prevede che le ispezioni siano effettuate soltanto “a vista”, ossia per zone e non anche per singoli imprenditori. E quand'anche intercettino singoli imprenditori, esse possono essere pianificate solo per brevi periodi, ossia a seguito della comunicazione obbligatoria di inizio rapporto e sempre che in queste ultime venga riportato il luogo di esecuzione dell'attività lavorativa e non soltanto la provincia.

⁶⁵ Sul punto cfr. E. PUGLIESE, *Lavoro agricolo immigrato e violazione dei diritti in Calabria*, in E. PUGLIESE (a cura di), *Lavoro agricolo immigrato e violazione dei diritti in Calabria*, in *Immigrazione e diritti violati. I lavoratori immigrati nell'agricoltura del Mezzogiorno*, Roma 2013, 145; L. PISACANE, *Immigrazione e mercato del lavoro agricolo*, in *Osservatorio Placido Rizzotto* (a cura di), *Agromafie e caporalato. Terzo rapporto*, Roma 2016, 44-45.

⁶⁶ Sul punto, però, significativa è stata la recente introduzione della L. 26 settembre 2025, n. 144 a mezzo della quale il legislatore rafforza la tutela salariale senza introdurre un salario minimo legale, ancorando le retribuzioni al «trattamento economico complessivo minimo» dei CCNL maggiormente applicati ed estendendone la componente economica ai lavoratori non coperti e agli appalti di servizi.

⁶⁷ Sulle caratteristiche e le criticità dei servizi ispettivi in relazione al lavoro sommerso, cfr. A. BELLAVISTA, A. GARILLI, *Politiche pubbliche e lavoro sommerso: realtà e prospettive*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, 1, 275; M. ESPOSITO (a cura di), *Il nuovo sistema ispettivo e il contrasto al lavoro irregolare dopo il Jobs Act*, Torino 2017; M. NOVELLA, *Il modello italiano dell'ispezione sul lavoro: deterrence, compliance o altro?*, in D. GOTTARDI (a cura di), *Legal frame work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Torino 2016, 259; L. ZACCARELLI, *L'efficacia delle ispezioni in materia di lavoro*, in *Variazioni Temi Diritto Lavoro*, 2018, 2, 493.

Ciò spiega perché sarebbe necessario rafforzare i sistemi di vigilanza, da un lato, dotando l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) di adeguati mezzi tecnologici per intercettare i fenomeni di lavoro irregolare e rafforzando la collaborazione di quest'ultimo con le Forze dell'Ordine (Carabinieri, Guardia di Finanza, ecc.) e, dall'altro, sfruttando l'interconnessione fra le banche dati mediante la sperimentazione e l'impiego di algoritmi in grado di elaborare informazioni funzionali ai controlli.

Un'ultima tipologia di interventi, invece, si propone di risolvere le disfunzioni connesse ad un modello produttivo – quale quello del settore agricolo – fondato sulla competitività di costo e di avviare, conseguentemente, processi di produzione del valore trainati dalla capacità di innovazione⁶⁸.

Ora, tale obiettivo è stato tendenzialmente perseguito dal legislatore con iniziative finalizzate a rafforzare la reputazione commerciale delle aziende agricole e a indirizzare, di conseguenza, le abitudini di spesa dei consumatori. È il caso, ad esempio, della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità (art. 6, l. 24 giugno 2014, n. 91), ossia un registro istituito presso l'INPS a cui possono aderire le imprese agricole ex art. 2135 c.c. che rispettino tre requisiti di onorabilità: non aver riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative definitive in materia di lavoro e legislazione sociale; essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

L'iscrizione alla Rete, pertanto, consentirebbe alle imprese di ottenere una sorta di "marchio di qualità" in ordine all'eticità della domanda dei prodotti agricoli, ai metodi produttivi e alle condizioni di lavoro in modo tale da orientare le scelte commerciali dei consumatori. Tale iniziativa, tuttavia, non ha riscosso particolare successo nel mondo imprenditoriale⁶⁹ e, soprattutto, non appare di per sé sufficiente a prevenire fenomeni di portata più ampia come lo sfruttamento del lavoro. Peraltro, la Rete presenta una significativa criticità laddove consente alle imprese che vi aderiscono di essere esonerate da qualsiasi ispezione (salvo quelle richieste dal lavoratore, dalle organizzazioni sindacali e dalle autorità amministrative) (art. 6, c. 6, l. n. 41/2014): ne deriva, dunque, il rischio che le imprese agricole procedano all'iscrizione, non tanto per certificare l'eticità della propria attività, quanto, invece per eludere le ispezioni. E ciò è ancora più significativo se si pensa che l'iscrizione alla Rete

⁶⁸ T. TREU, *Conclusioni*, in V. FERRANTE (a cura di), *Economia "informale" e politiche di trasparenza: una sfida per il mercato del lavoro*, Milano 2017, 231.

⁶⁹ Su circa 168 mila imprese agricole presenti in Italia (cfr. *Osservatorio sul mondo agricolo in Italia*, 2024, al seguente link <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.11.osservatorio-sul-mondo-agricolo-i-dati-del-2024.html>) vi hanno aderito soltanto in 10.689 (cfr. Dati INPS a questo link <https://sbare.google/9aRbrYkYJCOeZD8Tc>).

costituisce una delle condizioni richieste dalle normative regionali per ottenere sostegni economici⁷⁰.

Maggiormente promettenti appaiono, al contrario, quelle proposte che mirano a rafforzare la posizione delle imprese sul mercato a prescindere dai costi diretti e indiretti dalle stesse sostenuti per impiegare regolarmente i lavoratori. Il riferimento in particolare è al meccanismo dei cc.dd. indici di congruità⁷¹. Quest'ultimo, più precisamente, muove dall'assunto in base al quale per produrre un certo quantitativo di prodotto occorra un certo numero di lavoratori e lavoratrici e, calcolati standard di impiego del personale a tutte le condizioni stabilite dalla legge e dai contratti collettivi, qualora il datore di lavoro immetta sul mercato un prodotto "incongruo", ossia superiore a quello ricavabile dal lavoro di cui si dichiara l'impiego, vi sarà lavoro non dichiarato. Tale meccanismo, pertanto, consentirebbe di escludere dal riconoscimento dei benefici quelle imprese che hanno impiegato un numero di lavoratori "incongruo" rispetto a tali standard e che, dunque, hanno probabilmente guadagnato margini di competitività violando la normativa lavoristica e previdenziale.

Ora, un modello analogo è da tempo utilizzato nel settore edile al fine di contrastare la diffusione del lavoro irregolare: in questo settore, infatti, la legge autorizza la conclusione di contratti di appalto e il pagamento del relativo corrispettivo all'appaltatore a condizione che quest'ultimo dimostri il regolare adempimento degli obblighi contributivi e previdenziali e impieghi un numero di lavoratori congruo rispetto a specifiche stime (concordate a livello collettivo fra le organizzazioni dei datori edili con le organizzazioni sindacali dei lavoratori edili, Feneal UIL, Filca CISL e Fillea CGIL) relative all'incidenza minima del costo del lavoro sul valore complessivo dell'opera (il c.d. indice minimo di congruità).

Ebbene, a fronte del successo riscosso nel settore edilizio⁷², si potrebbe ipotizzare – in coerenza con alcuni modelli già elaborati a livello regionale rimasti per la maggior parte purtroppo inattuati⁷³ – di esportare il meccanismo degli in-

⁷⁰ Sul punto, cfr. C. DE MARTINO, M. LOZITO, D. SCHIUMA, *Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura*, in *Lav. Dir.*, 2016, 2, 319.

⁷¹ Per un approfondimento, cfr., da ultimo, V. PINTO, *Le verifiche induttive degli occupati in agricoltura*, in *Var. Temi Diritto Lavoro*, 2025, 3, 628-649.

⁷² Invero, in base ad uno studio della Cgil (raggiungibile al seguente link <https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/edilizia-con-la-congruita-meno-lavoro-nero-piu-occupazione-e-salari-q9begryqy>) che incrocia dati INPS, ISTAT e dell'Osservatorio Statistico della Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili, offrendo un'analisi sull'andamento dell'edilizia tra il 2019 e il 2024, si evince che tra il 2019 e il 2023, gli operai edili sono aumentati del 33%, passando da 745.483 a 990.731. Inoltre, nel 2022, con l'entrata a regime della congruità, è cresciuto anche il numero di giornate retribuite per operaio (+4,7%), con picchi del +12,9% nelle Isole e del +9,6% al Sud. Anche i salari sono aumentati: dai 14.621 euro del 2021 a 16.932 euro annui per gli operai edili del Sud. Parallelamente, i conti nazionali Istat indicano un calo del lavoro irregolare in edilizia: dal 17,4% nel 2019 al 13,8% nel 2022. Dati recenti del 2024 confermano il trend positivo con un aumento degli operai tracciati dalle Casse Edili del 4% rispetto al 2023 e una massa salari che supera i livelli del 2008, raggiungendo i 10 miliardi di euro.

⁷³ Il modello di riferimento, in questo senso, è quello elaborato dalla Regione Puglia con l. 26

dici di congruità anche nel settore agricolo al fine di contrastare anche in questo settore la diffusione del lavoro irregolare e mitigare, di conseguenza, la vulnerabilità socio economica dei lavoratori agricoli.

ottobre 2006, n. 28 che, da un lato, ha definito gli indici di congruità come indicatori del «rapporto tra la quantità e qualità dei beni e dei servizi offerti dai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, e la quantità delle ore lavorate» (art. 2, c. 3) e, dall'altro, ha subordinato alla «dimostrazione del rispetto degli indici di congruità [...] l'accesso a qualunque beneficio economico e normativo, [...] la partecipazione a bandi e/o gare d'appalto» e «il godimento di erogazioni da parte della Regione Puglia, a qualunque titolo, anche in forma indiretta, di fondi comunitari, nazionali e regionali» (art. 1, c. 8). Per un approfondimento di questo modello, cfr. V. PINTO, *Indici di congruità e contrasto al lavoro irregolare in agricoltura*, in *Riv. dir. agr.*, 2014, 3, 1, 372 ss. e, da ultimo, C. GESMUNDO, *I meccanismi di condizionalità per il contrasto al lavoro nero. Spunti dalla legge Regione Puglia n. 28 del 2006. Disciplina in materia di contrasto al lavoro non regolare*, in *Diritto e giurisprudenza agraria alimentare e dell'ambiente*, 2024, 6, www.rivistadga.it.