

# fieri

**rapporti di ricerca**

## **Digitalizzazione e migrazioni: piattaforme informatiche e lavoro agricolo**

**Sara Korbi**



Maggior sostenitore



Fondazione  
Compagnia  
di San Paolo

## Executive Summary

La ricerca ha l'obiettivo di comprendere le ragioni alla base dello scarso utilizzo delle piattaforme di incrocio domanda-offerta di lavoro nel settore dell'agricoltura, dove la presenza di lavoratori stranieri è molto elevata.

In particolare, la mia analisi ha preso in considerazione due categorie di fattori potenziali di successo/insuccesso di queste piattaforme: la strutturazione ed i fattori tecnici delle piattaforme ed i costi e gli interessi percepiti dagli stakeholders, con particolare riferimento alle imprese. Rispetto al secondo fattore, è infatti emerso come le aziende percepiscano le piattaforme come un sistema di controllo istituzionale e sono meno incentivate ad utilizzarle perché temono il rischio di subire controlli sulle situazioni contrattuali e sul conteggio delle giornate lavorative.

Di conseguenza, la scelta dei casi studio si è indirizzata verso due distretti agroalimentari in cui sono state sviluppate piattaforme digitali con caratteristiche tecniche differenti e inserite in un diverso quadro di rischi e vantaggi per le imprese. Si tratta del Saluzzese in Piemonte, dove è stata creata una piattaforma nell'ambito del progetto FAMI Buona Terra, e Latina, nel Lazio, dove è stata sperimentata la App Fair Labor. Dal punto di vista tecnico, l'App Fair Labor risulta essere più innovativa e funzionale della piattaforma di Buona Terra. Inoltre, a Latina si è registrata un'intensità maggiore dei controlli da parte delle autorità riguardo alla situazione contrattuale dei lavoratori, che ha inciso sulla percezione del rischio delle imprese.

La ricerca si basa sull'analisi di dati empirici raccolti attraverso 16 interviste semi-strutturate a testimoni privilegiati, operanti presso organizzazioni sindacali, associazioni datoriali e cooperativistiche del settore agricolo, centri per l'impiego, istituti di ricerca, enti territoriali.

Il lavoro sul campo ha confermato che il successo delle piattaforme dipende dalla strutturazione dello strumento informatico. In particolare, la piattaforma Buona Terra del Piemonte è stata concepita come un portale interno al progetto, in cui i dati dovevano essere immessi manualmente dagli operatori del progetto e dalle aziende. Questo ha generato dei costi per gli imprenditori, poiché l'immissione dei dati richiedeva un certo livello di skills digitali e un notevole investimento di tempo. Inoltre, la piattaforma non prevedeva un aggiornamento automatico dei dati relativi alle assunzioni, limitando i vantaggi per gli imprenditori, che rischiavano di richiedere lavoratori già impiegati altrove. Le imprese, quindi, hanno continuato a preferire la via più immediata dell'intermediazione diretta e informale.

Al contrario, la App Fair Labor del Lazio è una piattaforma multilingue utilizzabile su tutti i dispositivi, compresi gli smartphones. In generale, la App risulta essere funzionale e user-friendly per i datori di lavoro: la fase di registrazione è semplice e immediata e, tramite l'App, l'azienda può richiedere l'assistenza del Centro per l'impiego.

Inoltre, le imprese sono state incentivate a registrarsi grazie ad un contributo economico disposto in favore delle aziende che assumono i lavoratori tramite la App, allo scopo di sostenere gli oneri connessi all'assunzione, incrementando così i vantaggi percepiti dai datori di lavoro.

Infine, la maggiore disponibilità da parte delle imprese ad utilizzare la piattaforma, rispetto all'esperienza del Piemonte, è dipesa dal fatto che nel Lazio negli ultimi anni ci sono stati molti controlli delle autorità per verificare la regolarità dei rapporti di lavoro. In questo contesto, l'utilizzo della App Fair Labor non è stato

percepito dalle aziende come un fattore dirimente, capace di aumentare in maniera significativa il rischio di controlli ed eventuali sanzioni.

Come conseguenza della maggiore fruibilità della piattaforma e dei controlli diffusi e indipendenti dall'utilizzo dell'App, i risultati in termini di utilizzo sono stati superiori a quelli di Buona Terra: tramite la App Fair Labor sono stati stipulati un numero di rapporti di lavoro sei volte superiori a Buona Terra.

## Indice

|   |    |
|---|----|
| <b>Parte I. Le piattaforme digitali di incrocio domanda e offerta in agricoltura</b> .....                              | 5  |
| 1. Introduzione .....   | 5  |
| 2. Impostazione della ricerca e metodologia.....  | 6  |
| 3. Casi studio: la piattaforma Buona Terra e la App Fair Labor.....   | 8  |
| 3.1 Saluzzo e Latina: provenienza della manodopera e condizioni di impiego dei braccianti agricoli. ....                | 8  |
| 3.2 Il contesto di governance: l'investimento sulle piattaforme in agricoltura .....                                    | 12 |
| 3.3 La piattaforma del progetto F.A.M.I. Buona Terra. ....  | 14 |
| 3.4 La App Fair Labor della Regione Lazio. ....   | 16 |
| <b>Parte II. Comprendere il funzionamento delle piattaforme digitali in agricoltura: tentativi di spiegazione</b>       | 18 |
| 4. Le ipotesi interpretative alla base del funzionamento delle piattaforme digitali di incrocio domanda e offerta ..... | 18 |
| 4.1 Il primo ordine di fattori: la struttura delle piattaforme digitali .....   | 18 |
| 4.2 Il secondo fattore: gli interessi delle imprese .....   | 19 |
| 5. Conclusione: quali prospettive? .....  | 21 |
| <b>Bibliografia</b> .....   | 22 |

# Parte I. Le piattaforme digitali di incrocio domanda e offerta in agricoltura

## 1. Introduzione

La transizione digitale è in pieno svolgimento con effetti in ogni settore e a diversi livelli. Se l'obiettivo principale è quello di rendere i processi produttivi più efficienti, accessibili e trasparenti, l'impatto sulla condizione dei lavoratori, e in particolare sui loro diritti, è considerevole e ambivalente. Questo vale in particolare per i lavoratori migranti, in quanto categoria svantaggiata e vulnerabile sotto il profilo giuridico, sociale, educativo (Van Doorn e Vijay, 2021; Van Doorn *et al.*, 2023).

Il mercato del lavoro agricolo rappresenta uno scenario degno di attenzione in quanto la manodopera migrante vi svolge un ruolo indispensabile per la competitività e la sostenibilità del settore (Berton *et al.*, 2020). Ogni anno, infatti, numerosi lavoratori stagionali arrivano dall'estero in Italia e trovano occupazione in agricoltura, aggiungendosi ai numerosi lavoratori stranieri già presenti sul territorio. Si tratta, com'è noto, di un settore caratterizzato da rapporti di lavoro particolarmente instabili e di breve durata. Questo fa sì che una cospicua parte della manodopera migrante venga reclutata irregolarmente, o con modalità ibride, solo parzialmente regolari. Ne derivano forme diffuse di grave sfruttamento lavorativo (Omizzolo, 2019; Abbatecola, Filippi, Omizzolo, 2022).

La pandemia di COVID-19, che ha determinato il blocco delle frontiere e dei flussi di ingresso dei lavoratori stagionali, ha ulteriormente evidenziato l'importanza della manodopera migrante per la tenuta del settore e per la sicurezza alimentare. Pertanto, l'emergenza generata dalla pandemia ha riaperto il dibattito pubblico e politico sulla gestione dei flussi di lavoratori stagionali provenienti dall'estero e sulle modalità di reclutamento e di intermediazione della manodopera (Prencipe e Sanfilippo, 2021; Pastore, 2021).

Tra i provvedimenti immediati per fare fronte alla carenza di manodopera in agricoltura, si è assistito alla proliferazione di piattaforme digitali per favorire l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro. Si tratta di strumenti promossi da soggetti diversi quali enti territoriali, organizzazioni sindacali, associazioni datoriali e cooperativistiche del settore agricolo. Oltre alla funzione di intermediazione lavorativa, queste piattaforme avevano anche l'obiettivo di favorire l'efficienza e la trasparenza, garantire migliori condizioni contrattuali e lavorative e contrastare la diffusione di pratiche di intermediazione informali, riducendo quindi lo spazio per gli abusi.

A partire da queste considerazioni, questo rapporto presenta un'analisi delle piattaforme digitali sviluppate per il *matching* tra domanda e offerta di lavoro in agricoltura, ponendo l'attenzione sul loro funzionamento e sull'effettivo utilizzo. Una mappatura preliminare ha rivelato l'avvio di una dozzina di sperimentazioni sul territorio nazionale dalla pandemia all'inizio del 2023, evidenziando però anche che molte di queste non hanno superato la fase di start up e non sono mai diventate strumenti istituzionalizzati e diffusi; alcune sono cadute in disuso subito dopo la fine dell'emergenza COVID-19; inoltre, la risposta da parte dei potenziali utilizzatori è stata generalmente scarsa e le iscrizioni poche.

Alla luce di queste premesse, le domande che hanno guidato la ricerca sono le seguenti: perché le piattaforme digitali di incontro domanda-offerta di lavoro non funzionano in agricoltura? Quali sono i fattori che hanno

impedito a queste sperimentazioni di superare la fase di start up e diventare strumenti istituzionalizzati e operativi?

## 2. Impostazione della ricerca e metodologia

Oggi giorno, stiamo assistendo ad una vera e propria “*platformania*”, fenomeno in cui le piattaforme digitali stanno colonizzando numerosi settori economici grazie a evidenti vantaggi competitivi (Steffen *et al.*, 2023). Secondo la definizione di Parker *et al.* (2017), una piattaforma digitale conferisce un valore aggiunto alle interazioni tra produttori e utenti. La piattaforma, infatti, fornisce ai partecipanti l'infrastruttura digitale e determina le condizioni e le regole in base alle quali lo scambio si verifica. Sempre più aziende vogliono costruire le proprie piattaforme e trarne vantaggio. Tuttavia, il tasso di fallimento è elevato, soprattutto nella fase di start-up (Özcan *et al.*, 2022).

La letteratura individua molteplici fattori che influenzano il successo ed il fallimento delle piattaforme (Özcan *et al.*, 2022; Steffen *et al.*, 2023). La mia analisi prenderà in considerazione due categorie di fattori potenziali di successo/insuccesso delle piattaforme di incrocio domanda-offerta in agricoltura:

1. La strutturazione e i fattori tecnici dello strumento informatico.
2. I rischi e gli interessi percepiti dagli stakeholders, con particolare riferimento agli interessi delle imprese.

La ricerca si è articolata in due momenti: la mappatura di progetti in tema di intermediazione lavorativa dei lavoratori agricoli stranieri che contemplassero anche l'attivazione di piattaforme digitali di *matching* e l'approfondimento di due casi studio.

La mappatura si è sviluppata essenzialmente mediante una ricognizione sui principali motori di ricerca, la conduzione di interviste esplorative con testimoni privilegiati e l'analisi dei documenti e dei report esistenti sull'argomento. Sono emerse undici sperimentazioni attive a inizio 2023, sintetizzate nella seguente tabella.

Tabella 1. Mappatura delle piattaforme di incrocio domanda-offerta di lavoro in agricoltura.

| Nome piattaforma                     | Ente promotore ed enti partecipanti  | Territorio di riferimento                                   |
|--------------------------------------|--|---|
| <a href="#">Buona Terra</a>          | Regione Piemonte - IRES Piemonte, Comune di Saluzzo in ATS con Cooperativa Armonia, Agenzia Piemonte Lavoro, CGIL Regionale Piemonte, Confcooperative Piemonte, Consorzio Monviso Solidale, Federazione Regionale Coldiretti Piemonte IRES, Regione Calabria | Piemonte (Saluzzo)  |
| <a href="#">Humus Job</a>            | Humus Job (spin off dell'Associazione MiCò APS) e rete di aziende agricole della Valle Grana (CN)  | Nata in Piemonte, progetti estesi in varie regioni italiane |
| <a href="#">IoLavoro Agricoltura</a> | Regione Piemonte (Assessorato Istruzione e Formazione Lavoro), Agenzia Piemonte Lavoro   | Piemonte  |
| <a href="#">Job in Country</a>       | Confederazione nazionale Coldiretti  | Territorio nazionale  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <a href="#"><u>App Fair Labor</u></a>                          | Regione Lazio, Confcooperative Lazio, Cgil, Cisl, Uil, Ugl e le Organizzazioni Datoriali Legacoop Lazio, Coldiretti, Cia Lazio e Confagricoltura Lazio  | Lazio (Latina)   |
| <a href="#"><u>Agrijob</u></a>                                 | Sudtiroler Bauernbundes e Confagricoltura   | Veneto, Trentino - Alto Adige, Lombardia                     |
| <a href="#"><u>Restoincampo</u></a>                            | Anpal (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro), Ministero del Lavoro  | Territorio nazionale   |
| <a href="#"><u>App. PUNTACCAPO</u></a>                         | Finanziato dal F.A.M.I. e promosso da Ass.For.SEO con l'UGL (Unione Generale del Lavoro)  | Toscana, Lazio, Lombardia, Emilia-Romagna, Umbria, Veneto    |
| <a href="#"><u>Lavora con agricoltori italiani</u></a>         | CIA (Confederazione Italiana Agricoltori)   | Territorio nazionale   |
| <a href="#"><u>FarM - Filiera Agricoltura Responsabile</u></a> | Finanziato dal F.A.M.I. Comune di Venezia, Cia di Padova, Confagricoltura Veneto, Cooperativa sociale Città So.La.Re., Federazione regionale Coldiretti del Veneto, Confederazione agricola e agroalimentare del Veneto, Cimi di Mantova, Provincia Autonoma di Trento - Agenzia del lavoro, Associazione La Strada-Der Weg, Associazione Lule onlus, Afol, Capa di Cremona | Lombardia, Veneto e Province autonome di Trento e di Bolzano |
| <a href="#"><u>Migrants Work</u></a>                           | Umana Solidarietà in partnership con l'A.P.L. coop. San Francesco   | Sicilia  |

Per rispondere alle domande di ricerca ho deciso di partire da due approfondimenti su distretti specifici: il territorio ortofrutticolo di Saluzzo, in provincia di Cuneo, e l'area produttiva di Latina, nel Lazio. La scelta è stata dettata dalle seguenti considerazioni:

- 1) Le due piattaforme presentano delle caratteristiche tecniche differenti; in particolare, la App Fair Labor del Lazio sembra essere più innovativa e funzionale, consentendomi di analizzare il ruolo del fattore 1.
- 2) Le due sperimentazioni mostrano un diverso quadro di rischi e vantaggi percepiti dalle imprese, dal momento che Fair Labor offre agli imprenditori incentivi economici per i contratti stipulati e che a Latina si è registrata un'intensità maggiore dei controlli da parte delle autorità riguardo alla situazione contrattuale dei lavoratori.

Questo rapporto si basa sull'analisi di dati empirici raccolti attraverso una ricerca qualitativa condotta da settembre 2022 a maggio 2023. Come sintetizzato nella tabella seguente, sono state condotte 16 interviste semi-strutturate a testimoni privilegiati, operanti presso organizzazioni sindacali, associazioni datoriali e cooperativistiche del settore agricolo, centri per l'impiego, istituti di ricerca, enti territoriali.

Tabella 2. Elenco delle interviste svolte.

| AFFILIAZIONE SOGGETTO INTERVISTATO | DATA INTERVISTA | PIATTAFORMA DI RIFERIMENTO |
|------------------------------------|-----------------|----------------------------|
| IRES Piemonte                      | 24.01.2023      | Buona Terra                |
| IRES Piemonte                      | 24.01.2023      | Buona Terra                |
| Agenzia Piemonte Lavoro            | 14.02.2023      | Io Lavoro in Agricoltura   |
| Centro per l'impiego di Saluzzo    | 02.03.2023      | Buona Terra                |
| Centro per l'impiego di Saluzzo    | 02.03.2023      | Buona Terra                |
| Centro per l'impiego di Saluzzo    | 02.03.2023      | Buona Terra                |
| CGIL Cuneo                         | 08.03.2023      | Buona Terra                |
| Coldiretti Piemonte                | 15.03.2023      | Job in Country             |
| Humus Job                          | 22.03.2023      | Humus Job                  |
| Coldiretti Cuneo                   | 04.04.2023      | Job in Country             |
| CGIL Cuneo                         | 12.04.2023      | Buona Terra                |
| CGIL Cuneo                         | 12.04.2023      | Buona Terra                |
| CGIL Cuneo                         | 12.04.2023      | Buona Terra                |
| Progetto PERLA - Lazio             | 04.05.2023      | App Fair Labor             |
| Agenzia Spazio Lavoro - Lazio      | 25.05.2023      | App Fair Labor             |
| Agenzia Spazio Lavoro - Lazio      | 25.05.2023      | App Fair Labor             |

Il rapporto è articolato in due parti: nella prima vengono approfonditi i due casi scelti. In particolare, vengono forniti alcuni elementi di contesto sulle caratteristiche dei due territori produttivi, sui flussi della manodopera straniera e sulle condizioni di reclutamento e impiego. Inoltre, vengono descritte e analizzate le politiche di contrasto allo sfruttamento lavorativo implementate a livello regionale. La seconda parte è dedicata all'analisi del funzionamento delle piattaforme in agricoltura, attraverso l'esame di due ipotesi interpretative che tentano di spiegare i fattori di successo e fallimento delle piattaforme digitali di incrocio domanda-offerta.

### 3. Casi studio: la piattaforma Buona Terra e la App Fair Labor

#### 3.1 Saluzzo e Latina: provenienza della manodopera e condizioni di impiego dei braccianti agricoli.

##### Saluzzo

La provincia di Cuneo produce circa il 40% dei beni e servizi agricoli del Piemonte ed è la quinta provincia italiana per numero di lavoratori stranieri occupati in agricoltura (Idos, 2018). In particolare, il distretto agricolo di Saluzzo è un'area particolarmente conosciuta per la produzione frutticola e, ormai da decenni, è un polo che ha visto avvicinarsi numerose ondate migratorie di operai agricoli stranieri, attirati dalle possibilità di impiego. L'area è nota per la coltivazione di mele, pesche noci, pesche e kiwi e, più recentemente, sono stati introdotti i piccoli frutti, come mirtilli, lamponi, more, ribes e uva spina (Ippolito *et al.* 2020). Si tratta di produzioni caratterizzate da una stagionalità breve: il raccolto inizia a maggio con i piccoli frutti, procede a luglio e agosto con le pesche (anche se in progressivo abbandono), aumenta ad agosto e settembre con la produzione delle mele e si assiste nuovamente ad un calo a ottobre per la riduzione della coltura dei kiwi (Berton *et al.*, 2020). La stagionalità breve e l'aumento delle superfici coltivate hanno



incrementato il fabbisogno di manodopera durante i picchi della raccolta, che è stato in gran parte colmato grazie al ricorso a lavoratori agricoli esterni al territorio, innescando un processo di sostituzione della manodopera agricola autoctona.

In particolare, a partire dagli anni '90, in seguito al crollo dei regimi comunisti, si è assistito all'arrivo a Saluzzo di lavoratori provenienti dall'Europa orientale, in particolare dalle città del nord dell'Albania<sup>1</sup>. La gran parte di essi ha iniziato a lavorare nel settore agricolo, per poi spostarsi in altri ambiti lavorativi, come l'edilizia. Si tratta principalmente di lavoratori che si sono insediati nel territorio e vi risiedono da lungo tempo. Un'altra parte, invece, è venuta a lavorare in Italia su base stagionale tramite i decreti flussi, prendendo accordi diretti con le aziende e, nel corso degli anni, ha reso più stabile la propria posizione giuridica ottenendo un permesso di soggiorno per lavoro rinnovabile (Buttino, 2022).

Nel Saluzzese vi è anche una presenza importante della comunità cinese, insediata da decenni nella zona, che svolge principalmente lavori non connessi all'agricoltura (come l'attività svolta nelle cave di pietra da costruzione nelle zone di Barge, Bagnolo e Luserna). Tuttavia, con l'introduzione dei piccoli frutti, la manodopera cinese femminile ha assunto un ruolo rilevante nella raccolta di queste nuove colture, poiché è stata impiegata nei magazzini e nelle celle frigorifere.

A causa della recessione economica del 2008, molti lavoratori provenienti dall'Africa sub-sahariana hanno perso il lavoro nel settore industriale e hanno cominciato a spostarsi all'interno del Paese reinventandosi operai agricoli per la raccolta della frutta (Pagliuca e Tsimba, 2022). Tale presenza si è intensificata a seguito delle crisi umanitarie conseguenti all'emergenza Nord Africa del 2011-2012, in cui si è assistito all'arrivo di migranti di origine africana (Ippolito *et al.*, 2020), diventato ancora più evidente dal 2015. Si tratta di migranti provenienti prevalentemente dall'Africa occidentale (Mali, Costa D'Avorio, Senegal, Guinea, Burkina Faso, Gambia), generalmente uomini di età inferiore ai 30 anni e con un basso livello di istruzione. Essi hanno inizialmente soggiornato presso centri di accoglienza ed hanno uno status giuridico molto differente dai loro predecessori. Molti di loro, infatti, sono in possesso di un permesso di soggiorno per richiesta asilo e sono in attesa che la loro richiesta di protezione internazionale venga riconosciuta. Altri, sono titolari di protezione umanitaria, sussidiaria e internazionale. Una buona parte arriva nel nord Italia a maggio per la raccolta della frutta e, a fine stagione, si sposta al Sud verso altri importanti distretti ortofrutticoli.

L'agricoltura rappresenta, infatti, un settore chiave di impiego, poiché offre opportunità lavorative per i migranti in qualsiasi fase della loro traiettoria migratoria: all'arrivo in Italia, quando spesso i migranti non sono ancora in possesso di un permesso di soggiorno, nella fase di transizione tra due impieghi, o nelle situazioni di disoccupazione (Semprebon *et al.*, 2017). Come illustrato da Dines e Rigo (2015), la forte crescita del numero di braccianti africani è indice della cosiddetta "*refugeeization of the workforce*". L'agricoltura poggia sempre di più su persone straniere con permessi di soggiorno provvisori e su situazioni giuridiche precarie, come quella dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione umanitaria. Si tratta dei lavoratori più vulnerabili ed esposti al rischio di sfruttamento.

---

<sup>1</sup> Berton *et al.* (2020) sostiene che il 45,5% dei lavoratori extra-UE impiegati a Saluzzo nel 2010 erano cittadini albanesi.

Per quanto concerne le modalità di reclutamento della manodopera, le reti informali ed il cosiddetto “passaparola” rimangono ancor oggi il canale principale per trovare impiego in agricoltura. Il settore agricolo italiano, infatti, è tradizionalmente caratterizzato dalla presenza di un “mediatore”, che ha il compito di mettere in contatto in maniera informale il lavoratore ed il datore di lavoro. Tuttavia, è necessario evidenziare l’ambiguità di questa figura. Come descritto da Buttino (2022), la mediazione informale ha una ragione d’essere in quanto copre un’esigenza comune sia ai braccianti, sia alle aziende: i primi vogliono trovare lavoro e ricorrono ad un mediatore per loro scelta; le aziende, invece, hanno necessità di reclutare lavoratori deboli ed affidare ai mediatori la gestione informale di rapporti di lavoro al limite della legalità.

Nel Saluzzese, vi è una predominanza di rapporti di lavoro basati su contratti di breve durata. Questo è dovuto al fatto che, specialmente per le mansioni meno specializzate, il periodo di impiego varia da un minimo di poche giornate ad un massimo di un paio di mesi, proprio per la stagionalità della raccolta. Inoltre, i datori di lavoro temono che i lavoratori, titolari per lo più di permessi di soggiorno di breve durata, diventino irregolari<sup>2</sup>. Un ulteriore fattore che merita di essere evidenziato, e che verrà approfondito nel corso della trattazione, risiede nella difficoltà di programmare in anticipo il fabbisogno di manodopera da parte delle aziende, a causa delle condizioni ambientali e dei picchi imprevisti della produzione.

La sussistenza di rapporti di lavoro instabili e di breve durata fa sì che vi sia maggiore spazio per gli abusi. Infatti, a Saluzzo si rileva una generale diffusione di lavoro “grigio”, ovvero la tendenza diffusa a non riconoscere nel contratto la totalità delle giornate lavorate. Generalmente, le ore dichiarate nel contratto sono pagate conformemente a quelle dei contratti collettivi, mentre quelle non dichiarate vengono retribuite meno. Accade spesso che i braccianti agricoli, pur avendo lavorato come stagionali per diversi mesi all’anno nei principali distretti ortofrutticoli d’Italia, a causa della tendenza dei datori di lavoro a non dichiarare le giornate lavorate, non riescano a dimostrare di aver maturato almeno 51 giornate annue, soglia minima per l’ottenimento dei benefici previdenziali (Caruso, 2022). Nonostante i salari (tra i 5 e i 6 euro netti all’ora) si attestino al di sotto di quanto definito dai contratti collettivi, risultano comunque essere migliori rispetto a quelli corrisposti in altre zone d’Italia. Tuttavia, in caso di mancato pagamento, la maggior parte dei lavoratori prova timore a sporgere denuncia, a causa della posizione di vulnerabilità legata alla condizione di soggiorno (Cingolani e Donatiello, 2022). Per questo motivo, i braccianti subsahariani hanno soppiantato i lavoratori di altre provenienze: essi sono più ricattabili da parte dei datori di lavoro.

### *Latina*

La presenza dei lavoratori stranieri extracomunitari rappresenta il 73,6% del totale degli operai stranieri presenti nel Lazio e l’8,8% della manodopera agricola extracomunitaria nazionale (CREA, 2021). In particolare, nel pontino è presente da circa trent’anni la comunità indiana originaria del Punjab, in particolare nei Comuni di Sabaudia, San Felice Circeo, Terracina, Fondi e nelle zone limitrofe al Comune di Latina (Omizzolo, 2017). Il

---

<sup>2</sup> Questo fenomeno riguarda particolarmente i richiedenti asilo che hanno ricevuto un’istanza di diniego di riconoscimento della protezione internazionale da parte della Commissione territoriale e hanno presentato ricorso avverso la decisione dinanzi al tribunale competente. Infatti, in caso di sentenza negativa da parte del tribunale, il richiedente non potrebbe più rinnovare il permesso di soggiorno per richiesta asilo e rischierebbe di trovarsi in una posizione di irregolarità. Anche i titolari di protezione umanitaria o protezione speciale si trovano in una situazione giuridica precaria, perché spesso non riescono a rinnovare o convertire il loro permesso di soggiorno al momento della scadenza.

flusso migratorio dei punjabi in Italia è caratterizzato in larga parte da ingressi regolari, prevalentemente di giovani uomini di religione sikh. Ad oggi la comunità conta circa 30 mila presenze, residenti soprattutto nelle aree periurbane o rurali in cui vengono replicati stili di vita e modelli sociali propri della cultura punjabi (Omizzolo, 2016).

Il distretto agricolo di Latina presenta un'agricoltura intensiva, caratterizzata da serre, praticata su terreni pianeggianti, con un'organizzazione aziendale diffusa e composta da cooperative agricole o aziende di piccole, medie e grandi dimensioni. Sono aziende impegnate soprattutto nel settore ortofrutticolo, florovivaistico e vitivinicolo, sostenute da un sistema di raccolta e distribuzione dei prodotti agricoli in cui è centrale il Mercato Ortofrutticolo di Fondi, uno dei maggiori in Europa (Omizzolo, 2016). L'organizzazione specifica del mercato del lavoro pontino rappresenta una scelta obbligata per i lavoratori indiani, i quali non hanno una vocazione etnica al lavoro agricolo, ma la necessità materiale di lavorare (Omizzolo e Sodano, 2016).

Anche il sistema di reclutamento e impiego dei lavoratori punjabi nel pontino avviene attraverso l'attività di un intermediario, generalmente indiano, che contribuisce a generare un sistema illegale fondato sulla tratta internazionale a scopo di sfruttamento lavorativo e sul caporalato<sup>3</sup>. La tratta punjabi si è realizzata in alleanza con alcuni imprenditori agricoli pontini, liberi professionisti dediti all'agevolazione di pratiche utili all'attività criminale, impiegati pubblici e a volte anche organizzazioni malavitose. I lavoratori vengono assunti spesso senza regolare contratto di lavoro, a fronte di retribuzioni particolarmente basse. Si tratta di braccianti costretti a lavorare dalle 10 alle 14 ore al giorno, per circa 3 euro netti l'ora. Si aggiungono truffe di varia natura: dalle pratiche illegali per il rinnovo del permesso di soggiorno, alle buste paga e contratti falsi, dai salari pagati con ritardi anche di un anno o mai riconosciuti, alle violenze fisiche (Omizzolo, 2019). Tutto ciò concorre a formare un sistema di produzione fondato sull'organizzazione dello sfruttamento e su pratiche di assoggettamento dei lavoratori punjabi, consentendo ad alcune aziende un contenimento dei loro costi di produzione (Colloca e Corrado, 2013). Ai casi sopra esposti si sommano gli infortuni sul lavoro, le rapine che i braccianti punjabi subiscono il giorno di paga, aggressioni a scopo intimidatorio ed episodi di suicidio come unico modo per fuggire dallo sfruttamento. La gravità dello sfruttamento non si manifesta solo nelle condizioni lavorative ma anche in quelle abitative e più in generale in tutti gli aspetti della condizione sociale ed economica dei lavoratori (Abbatecola *et al.*, 2022). Tra le condizioni di sfruttamento, infatti, rientrano il ricatto occupazionale, la povertà economica indotta, l'assenza di formazione e di conoscenza del diritto del lavoro, della sicurezza, del welfare vigente e delle procedure sociali esistenti.

---

<sup>3</sup> Come descritto da Omizzolo (2017), il sistema di tratta internazionale finalizzata al lavoro forzato nell'area pontina è formato da organizzazioni criminali con membri prevalentemente punjabi, in grado di governare tutto il ciclo della tratta: dal reclutamento, al viaggio ed al trasferimento transnazionale di migranti, all'inserimento lavorativo, nonché al monitoraggio delle relazioni con i datori di lavoro. Tra i gestori della tratta e alcuni imprenditori pontini vige un rapporto interdipendente che risiede nella necessità di entrambi di trovare soluzioni vantaggiose al fabbisogno di manodopera delle aziende locali. L'imprenditore ripaga l'intermediario versandogli per ogni lavoratore illecitamente reclutato in Punjab una cifra che varia dai 1.000 ai 3.000 euro. I guadagni dell'imprenditore, invece, si determinano con l'impiego dei migranti punjabi secondo orari e ritmi di lavoro elevati e pagandoli con salari irrisori.

### **3.2 Il contesto di governance: l'investimento sulle piattaforme in agricoltura**

A partire dal 2018, sia il governo, sia le giunte regionali hanno posto particolare attenzione sul tema dello sfruttamento lavorativo e del caporalato ed hanno intrapreso numerose azioni. La quasi totalità di queste iniziative si è posta tra gli obiettivi lo sviluppo di piattaforme digitali di incrocio domanda-offerta. Come è emerso dalle interviste con i testimoni privilegiati, l'azione è risultata essere molto frammentata: gli strumenti digitali sviluppati sono stati numerosi e sono stati implementati spesso senza forme di coordinamento<sup>4</sup>. Questo ha causato una sovrapposizione e duplicazione di intenti e ha dato origine ad un ambiente digitale opaco e difficile da navigare per le aziende ed i lavoratori. Basti pensare che, soltanto in Piemonte, nel 2020 erano presenti la piattaforma Humus Job<sup>5</sup>, Job in Country<sup>6</sup> di Coldiretti, Io Lavoro in Agricoltura<sup>7</sup> della Regione Piemonte e la piattaforma del progetto F.A.M.I. Buona Terra.

Questo fenomeno potrebbe essere ricondotto alla percezione diffusa che la tecnologia e l'implementazione di portali digitali possiedano il potenziale di essere una soluzione alle sfide di protezione ed integrazione dei migranti e dei rifugiati. In particolare, come descritto da Benton (2019), durante l'apice della crisi migratoria in Europa del 2015-2016 sono state sviluppate centinaia di app e piattaforme digitali a questo scopo (vd. anche Pastore & Giannetto, 2021). Tuttavia, gran parte dell'entusiasmo per le soluzioni tecnologiche è rapidamente svanito: alcune startup hanno progettato applicazioni senza abbastanza attenzione alla privacy. Altre hanno perso fondi e sono fallite. Un problema particolare è stato il proliferare di applicazioni per i rifugiati per orientarli sui servizi locali e sulle opportunità di lavoro e che, a causa della loro duplicazione, non hanno raggiunto la massa critica degli utenti. Il rischio, infatti, è che tali strumenti vadano in disuso e diventino obsoleti, andando ad accentuare il fenomeno del *"digital litter"* (Benton, 2019), costituito da *"ghost websites, outdated information and broken links of the Internet"*.

Secondo Benton (2019), la responsabilità può essere ricondotta in parte alle politiche che hanno sfruttato l'*hype* tecnologico per creare piattaforme digitali rivolte ai migranti, basandosi però su finanziamenti limitati nel tempo, che non permettono di continuare ad aggiornare le app alla conclusione del progetto. Questo fenomeno si è osservato anche rispetto allo sfruttamento lavorativo, che ha portato ad una proliferazione di piattaforme digitali di incrocio domanda-offerta.

In Piemonte, il primo dei territori oggetto di questa analisi, nel marzo 2019, la Giunta regionale ha approvato un protocollo d'intesa<sup>8</sup> volto a garantire la trasparenza nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro stagionale e ad affrontare le questioni relative al reclutamento, soluzioni alloggiative, sicurezza, salute, sistema dei trasporti e integrazione sociale dei braccianti agricoli. Il protocollo d'intesa è stato sottoscritto dalla Regione Piemonte, Agenzia Piemonte Lavoro, Prefetture piemontesi, Ispettorato del lavoro, INPS, INAIL, ANCI Piemonte, organizzazioni sindacali, associazioni datoriali e cooperativistiche del settore agricolo, Arcidiocesi

---

<sup>4</sup> Intervista ad un amministratore di Humus Job, 22.03.2023

<sup>5</sup> Sito internet della piattaforma Humus Job: <https://humusjob.it/>

<sup>6</sup> Sito internet della piattaforma Job in Country di Coldiretti: <https://lavoro.coldiretti.it/>

<sup>7</sup> Sito internet della piattaforma Io Lavoro in Agricoltura della Regione Piemonte:

<https://agenziapiemontelavoro.it/servizio/iolavoro-in-agricoltura/>

<sup>8</sup> Deliberazione della Giunta Regionale Piemonte, 1 marzo 2019, n. 39-8502. Approvazione Protocollo d'Intesa per la promozione del lavoro regolare in agricoltura. [http://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2019/10/attach/dgr\\_08502\\_1050\\_01032019.pdf](http://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2019/10/attach/dgr_08502_1050_01032019.pdf)

di Torino e Diaconia Valdese. Il patto è rivolto nello specifico all'area del Saluzzese in cui, come descritto, vi è una particolare concentrazione di lavoratori stagionali stranieri in condizioni precarie.

Tra le principali azioni enunciate dal protocollo d'intesa, vi sono gli interventi volti ad attivare e rafforzare i servizi di informazione, in partenariato con le organizzazioni sindacali e datoriali e con i Centri per l'impiego. Tuttavia, il fulcro degli interventi riguardava il reclutamento dei lavoratori, tramite l'avvio di iniziative per il collocamento della manodopera attraverso i Centri per l'impiego e con il supporto dell'Agenzia Piemonte Lavoro. In particolare, durante la stagione agricola 2019, presso il Centro per l'impiego di Saluzzo venne costituita una lista pubblica di collocamento dei lavoratori stagionali, alle quali le aziende del territorio potevano fare riferimento. Lo scopo dell'iniziativa era quello di conoscere e definire il fabbisogno di manodopera, snellire le procedure di attivazione dei contratti di lavoro e prevenire fenomeni di irregolarità. Tuttavia, l'adesione da parte delle aziende fu scarsa, forse a causa dello scarso preavviso, evidenziando l'esigenza di sensibilizzare i datori di lavoro con largo anticipo (Ippolito *et al.*, 2020). Infine, nel protocollo d'intesa si faceva riferimento all'utilizzo di banche dati online finalizzate a favorire l'incrocio domanda-offerta di lavoro "per scongiurare lo strutturarsi di sistemi illeciti di intermediazione di manodopera". Il progetto FAMI Buona Terra è stato presentato per dare gambe a questo protocollo.

Anche in Lazio è stato siglato un protocollo d'intesa tra la Regione e le parti sociali "Per un lavoro di qualità in agricoltura"<sup>9</sup>, nel gennaio 2019. Il protocollo d'intesa ha previsto la realizzazione di un piano di intervento per il contrasto ai fenomeni del lavoro nero e allo sfruttamento del lavoro e per la promozione e valorizzazione della legalità in agricoltura. Le parti (Regione Lazio, Confcooperative Lazio, Cgil, Cisl, Uil, Ugl e le Organizzazioni Datoriali Legacoop Lazio, Coldiretti, Cia Lazio e Confagricoltura Lazio) hanno avviato una prima sperimentazione sul territorio della provincia di Latina che, in sinergia con l'articolazione territoriale della Rete del Lavoro agricolo di qualità costituita presso l'INPS provinciale di Latina, offriva misure e strumenti a supporto dei lavoratori e lavoratrici agricoli ed a beneficio delle aziende agricole per un "lavoro di qualità in agricoltura". Tra gli obiettivi del piano di intervento vi è *in primis* la costituzione di strumenti a favore dei lavoratori e delle lavoratrici agricoli, tra cui la presa in carico del soggetto da parte dei Centri per l'Impiego e lo sviluppo di uno strumento di incrocio tra domanda e offerta di lavoro, a disposizione delle aziende che si avvalgono di tali servizi e dei lavoratori.

A pochi mesi dalla sperimentazione nella provincia di Latina, la Regione Lazio ha approvato una legge *ad hoc* sul caporalato (L.R. n.18/2019) che prevede l'utilizzo di indici di congruità, ovvero il controllo sull'attività delle imprese finalizzato a rivelare quale sia il rapporto medio tra giornate di lavoro e quantità di prodotto in aziende che operano in condizioni comparabili (Buttino, 2022). Inoltre, il fulcro delle azioni previste dalla legge si focalizza sul potenziamento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sia istituendo gli elenchi di prenotazione telematici presso il Centro per l'impiego, sia realizzando un'apposita piattaforma digitale, l'applicazione Fair Labor (Cornice *et al.*, 2020).

---

<sup>9</sup> Protocollo d'intesa tra la Regione Lazio e le parti sociali "Per un lavoro di qualità in agricoltura"  
<https://regione.lazio.it/notizie/sviluppo-economico/firmato-protocollo-intesa-con-parti-sociali-per-lavoro-sviluppo-turismo>

### **3.3 La piattaforma del progetto F.A.M.I. Buona Terra.**

Il progetto è un'iniziativa della Regione Piemonte, finanziata dal Ministero del Lavoro con risorse del F.A.M.I., avviata nel 2020 e conclusa a settembre 2022. Il progetto Buona Terra è finalizzato al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori agricoli stagionali e ultra-stagionali impiegati nella raccolta della frutta, attraverso azioni sperimentali condotte nell'area del Saluzzese, al fine di creare un nuovo modello di convivenza nel quale la presenza dei lavoratori stranieri diventi parte integrante della vita della comunità locale.

Sono partner del progetto: IRES Piemonte, Comune di Saluzzo in ATS con Cooperativa Armonia, Agenzia Piemonte Lavoro, CGIL Regionale Piemonte, Confcooperative Piemonte, Consorzio Monviso Solidale, Federazione Regionale Coldiretti Piemonte, Regione Calabria.

Il progetto vede il coinvolgimento di attori di diversa natura. In particolare, tra i partner troviamo sia il principale sindacato italiano (CGIL Regionale Piemonte), sia la principale associazione datoriale del settore (Federazione Regionale Coldiretti Piemonte). Sul fronte lavorativo, un altro importante soggetto è l'Agenzia Piemonte Lavoro, che gestisce i centri per l'impiego e ha dunque garantito la partecipazione attiva di quelli presenti sul territorio interessato dall'intervento. Vi sono poi due importanti soggetti erogatori di servizi quali l'ente gestore dei servizi socio-assistenziale Consorzio Monviso Solidale e il Comune di Saluzzo. Su questo fronte, i partner indicano invece come assenze rilevanti quelle degli altri Comuni del distretto ortofrutticolo. Inoltre, sono state istituite forme di coordinamento con altre aree del Paese – in primo luogo con la Regione Calabria, partner del progetto – che affrontano situazioni simili e hanno necessità complementari a quelle della frutticoltura saluzzese, per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore e offrire ai lavoratori maggiori opportunità di continuità occupazionale.

L'iniziativa si poneva l'obiettivo di realizzare tre macro-azioni: predisporre un punto di accesso unico ai servizi di informazione e primo orientamento per i lavoratori; promuovere l'accoglienza abitativa dei lavoratori stagionali e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; informare e sensibilizzare le aziende e le cooperative agricole per favorire comportamenti virtuosi nell'accoglienza abitativa e nell'inserimento lavorativo, coinvolgendole nella "Rete del lavoro agricolo di qualità".

In particolare, ai fini di questa analisi, risultano rilevanti le numerose azioni svolte nell'ambito del sostegno dell'occupabilità dei lavoratori e dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Infatti, tra le prime iniziative, il progetto provvede alla creazione e gestione di un servizio di raccolta del fabbisogno di manodopera agricola stagionale ed all'istituzione presso il Centro per l'impiego di una lista pubblica per il collocamento dei lavoratori, da cui le aziende del territorio possono attingere. La lista pubblica pone le basi per la costruzione e la sperimentazione, in rete con altri progetti, di un sistema digitale per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ampiamente acclamato dai principali attori del territorio come soluzione vantaggiosa ed innovativa per reperire la manodopera. Il risultato è la piattaforma Buona Terra, una sperimentazione interna di un applicativo digitale per il *matching* tra le aziende agricole del saluzzese ed i lavoratori stranieri stagionali.

La piattaforma digitale si rivolge specificatamente ai braccianti agricoli stranieri, in quanto indispensabili per la tenuta del settore agroalimentare e spesso assoggettati a condizioni di lavoro e di vita precarie. L'idea di

sviluppare una piattaforma digitale deriva dalla necessità di assicurare il fabbisogno di manodopera necessario per il periodo della raccolta della frutta e, in particolare, durante i cosiddetti “picchi” della raccolta, ovvero il momento in cui la frutta è allo stato di maturazione e deve essere raccolta entro brevissimo tempo.

La piattaforma è costituita in modo tale da permettere un tracciamento dei potenziali lavoratori: consente di schedare i dati anagrafici e le informazioni relative al permesso di soggiorno, segnalare le esperienze pregresse, le attività svolte sul territorio e gli spostamenti, oltre a riconoscere le competenze e la disponibilità a svolgere determinati impieghi, tutte informazioni estremamente utili per consentire un *matching* efficace e collocare adeguatamente la manodopera. Infatti, secondo IRES Piemonte<sup>10</sup>, che ha ideato il progetto in cooperazione con la Regione, di cui è ente strumentale, la costituzione di uno strumento digitale che permetta di avere a portata di mano i contatti dei braccianti agricoli immediatamente disponibili, avrebbe potuto essere una soluzione efficace per rispondere tempestivamente alle richieste urgenti di manodopera da parte delle imprese. Inoltre, la possibilità di censire i lavoratori all'interno di un sistema digitale e favorire l'intermediazione regolare tra domanda e offerta di lavoro avrebbe permesso maggiore controllo sulla veridicità dei dati e sulla trasparenza dei contratti di lavoro stipulati, favorendo di conseguenza migliori condizioni di lavoro. Un ulteriore vantaggio sarebbe stato individuabile nella possibilità di prevedere in anticipo la manodopera necessaria alle aziende, favorendo anche una gestione più efficace dei flussi di lavoratori stagionali in arrivo e, di conseguenza, dei sistemi di accoglienza dove sarebbero stati alloggiati.

Per sviluppare la piattaforma digitale è stato fondamentale, in primo luogo, reperire i dati da immettere nell'applicativo e comprendere quali informazioni fossero utili al fine di consentire l'incontro tra domanda e offerta. A questo scopo, all'interno del progetto Buona Terra sono stati organizzati dei momenti di formazione rivolti agli operatori dei partner del progetto, per spiegare come raccogliere i dati nella maniera più completa possibile.

Noi continuiamo ad insistere tantissimo sulla necessità di avere dei dati alla base che funzionino. Negli anni del progetto Buona Terra è stata fatta una grande raccolta di informazioni sulle aziende e sui lavoratori. Abbiamo formato i nostri operatori affinché raccogliessero i dati nella maniera più completa possibile: dal lato aziende, le informazioni sul fabbisogno necessario, la possibilità di mettere a disposizione l'alloggio, il vitto, gli orari di lavoro. Così come le informazioni sul lavoratore: il permesso di soggiorno, l'esperienza pregressa, da quanto tempo è in Italia, se ha già lavorato in agricoltura.

Abbiamo puntato maggiormente sul caricamento dei dati rispetto all'incrocio domanda-offerta: all'inizio, le aziende, le associazioni datoriali, i Comuni chiedevano lo sviluppo di una app per l'incrocio domanda-offerta. Ma in realtà serviva prima capire quali informazioni raccogliere per popolare i database con i dati utili per fare un incrocio domanda-offerta. (Intervista ai ricercatori di IRES Piemonte, 24.01.2023)

Il risultato è stato lo sviluppo di una piattaforma digitale di incrocio-domanda offerta a livello locale, dove sono stati inseriti i profili ed i dati di 2966 potenziali lavoratori stranieri e 428 aziende del saluzzese<sup>11</sup>. Lo strumento non è accessibile a tutti, ma è una sperimentazione interna a cui solo i partner del progetto possono accedere. Inoltre, la piattaforma non è attualmente collegata al SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte), servizio in cui confluiscono tutte le informazioni relative ai processi di collocamento, come le

---

<sup>10</sup> Intervista ai ricercatori di IRES Piemonte, 24.01.2023

<sup>11</sup> Dati aggiornati a marzo 2023

comunicazioni obbligatorie e i fascicoli sullo stato di occupazione dei lavoratori. Questo è sicuramente un limite significativo in quanto la piattaforma non è aggiornata in tempo reale. Pertanto, esiste il rischio che all'interno della piattaforma ci siano i contatti di lavoratori che non sono più disponibili perché attualmente impiegati altrove. Inoltre, dalle interviste condotte con i partner del progetto Buona Terra, sono emerse alcune significative criticità relative alla fruizione della piattaforma, soprattutto da parte delle aziende. In particolare, è emersa una certa riluttanza delle imprese ad utilizzare il portale digitale: le 428 aziende che risultano all'interno della piattaforma sono state esortate ad iscriversi da parte di Coldiretti, partner del progetto Buona Terra, ma pare che i dati da loro immessi non siano abbastanza completi da poter consentire un incrocio domanda-offerta efficace.

Se si guardano le aziende iscritte, la maggior parte di esse non ha mai inserito in maniera completa i dati richiesti dalla piattaforma. C'è la possibilità di specificare la mansione richiesta, la durata e la tipologia di contratto, gli orari lavorativi, la possibilità di vitto e alloggio. Tuttavia, la maggior parte delle aziende questi dati non li ha inseriti o li ha inseriti solo parzialmente e quindi non ha utilizzato questo strumento in maniera efficace. Questa è la nostra percezione. (Intervista ad un sindacalista di CGIL Cuneo, 08.03.2023).

La questione dei dati parziali o della totale mancanza di informazioni da parte delle aziende che hanno deciso di censirsi nel portale genera ovviamente una serie di interrogativi riguardo alla volontà delle imprese ad utilizzare lo strumento digitale, nonostante la dichiarata urgenza di reperire la manodopera tempestivamente in determinati periodi dell'anno.

### **3.4 La App Fair Labor della Regione Lazio.**

Nell'ambito del Piano di Intervento per il contrasto ai fenomeni del lavoro nero e allo sfruttamento del lavoro e per la promozione e valorizzazione della legalità in agricoltura nella regione Lazio, le parti hanno avviato una prima sperimentazione di uno strumento di incrocio tra domanda e offerta di lavoro, a disposizione delle aziende che si avvalgono di tali servizi e dei lavoratori. Infatti, insieme alla Regione Lazio, il progetto vede il coinvolgimento di attori di diversa natura. In particolare, tra i partner troviamo i principali sindacati italiani, come Cgil, Cisl, Uil, Ugl, e le principali associazioni datoriali del settore, come Legacoop Lazio, Coldiretti, Cia Lazio e Confagricoltura Lazio.

La App Fair Labor è stata attivata nel 2019 con l'intento di incrociare la domanda e l'offerta di lavoro in agricoltura e contrastare il fenomeno del caporalato. La sperimentazione si rivolge particolarmente all'area sud del Lazio, ovvero la provincia di Latina.

La app è stata sviluppata insieme ad una società in-house della Regione Lazio, Lazio Crea<sup>12</sup>, ed ha la principale caratteristica di essere fruibile su tutti gli smartphones e di essere una app multilingue:

Si tratta di una app sviluppata in inglese, francese, rumeno, punjabi, oltre all'italiano. Le lingue sono state scelte a seguito di un'analisi delle etnie più presenti sul territorio del basso Lazio, dove c'è una forte presenza di lavoratori stranieri stagionali. Sono sostanzialmente le lingue parlate maggiormente in quel contesto: c'è una forte comunità di indiani, rumeni e nordafricani. L'inglese è stato ovviamente inserito perché è una lingua

---

<sup>12</sup> Sito internet di Lazio Crea: <https://www.laziocrea.it/>



universale; quindi, parlata anche dalle altre comunità non censite. (Intervista al Project manager di un progetto F.A.M.I., Lazio, 04.05.2023)

Questa App permette ai potenziali lavoratori e ai datori di lavoro di iscriversi autonomamente alla piattaforma, inserendo una serie di informazioni nelle sezioni predefinite. Ai lavoratori vengono richiesti i dati anagrafici, i contatti telefonici e di posta elettronica, la descrizione delle competenze e delle esperienze pregresse e l'applicazione prevede altresì il caricamento del documento di riconoscimento in corso di validità e del curriculum vitae. Le aziende devono inserire i dati del legale rappresentante, la denominazione dell'impresa, la partita iva, i contatti telefonici e di posta elettronica ed il documento di riconoscimento in corso di validità. La app permette ai datori di lavoro di ricercare la figura professionale più idonea alla tipologia di lavoro che sta offrendo, attraverso un *matching* tra i dati del candidato ed i dati dell'impresa. La fase successiva prevede la gestione della fase di contrattualizzazione da parte dei Centri per l'impiego, oppure può essere svolta in autonomia da parte delle aziende, che si affidano ai propri consulenti del lavoro. I Centri per l'impiego maggiormente interessati dal progetto sono quelli di Latina, Cisterna di Latina, Sezze, Fondi e Formia.

La stipula del contratto di lavoro tramite la app permette ai lavoratori agricoli di usufruire di ulteriori servizi innovativi: in particolare, attraverso la presentazione del contratto di lavoro presso il Centro per l'impiego, i lavoratori ottengono la tessera COTRAL, che permette loro di fruire gratuitamente dei mezzi di trasporto pubblici per raggiungere il luogo di lavoro. Inoltre, il Protocollo d'intesa del 2019 ha agevolato e rafforzato sostanzialmente la rete di trasporto locale, attraverso l'incremento delle linee di spostamento da e verso i campi, con l'obiettivo di scardinare il sistema di trasporto informale collegato al fenomeno del caporalato.

Un'ulteriore innovazione legata all'utilizzo della App è rappresentata dagli incentivi economici disposti in favore delle aziende che assumono i lavoratori tramite lo strumento digitale, allo scopo di sostenere gli oneri connessi all'assunzione. Per ottenere il contributo economico, le aziende devono, *in primis*, aderire alla Rete del lavoro agricolo di qualità e rispettare gli indici di congruità, ovvero il rapporto tra quantità e qualità dei beni e dei servizi offerti dai datori di lavoro e la quantità delle ore lavorate. Successivamente, dopo l'avvenuto *matching* sulla app, l'azienda presenta la domanda di incentivo alla Regione Lazio, che può accettarla e validare gli impegni di spesa dei progetti ammessi al finanziamento attraverso una determina. Le aziende possono ottenere un contributo economico fino a 2.500 euro per ogni contratto, purché preveda almeno cento giornate lavorative nell'arco dell'anno, per un massimo di cinque lavoratori assunti.

La realizzazione di una app scaricabile e fruibile su tutti gli smartphones in diverse lingue costituisce un elemento di semplificazione e accessibilità, che potrebbe contribuire a considerare tale strumento user-friendly. Tuttavia, dalle interviste condotte nel corso della ricerca, è emerso che i dati sulle iscrizioni e sui *matching* avvenuti sono stati relativamente scarsi, benché decisamente più elevati di quelli di Buona Terra. Infatti, nel biennio 2019-2020, si sono iscritti alla piattaforma 75 potenziali lavoratori e 60 aziende, per un totale di 60 rapporti di lavoro conclusi.

## **Parte II. Comprendere il funzionamento delle piattaforme digitali in agricoltura: tentativi di spiegazione**

### **4. Le ipotesi interpretative alla base del funzionamento delle piattaforme digitali di incrocio domanda e offerta**

Le sperimentazioni descritte nei paragrafi precedenti non hanno riscontrato particolare successo da parte dei potenziali utilizzatori. Il presente capitolo tenterà di analizzare le ragioni di questo fenomeno, attraverso due ipotesi interpretative sui fattori di successo e fallimento delle piattaforme digitali:

1. Il funzionamento delle piattaforme dipende dalla strutturazione e dai fattori tecnici dello strumento informatico.
2. Il funzionamento delle piattaforme dipende dai rischi e dagli interessi percepiti dalle imprese.

#### **4.1 Il primo ordine di fattori: la struttura delle piattaforme digitali**

Dalle interviste condotte sono emersi diversi elementi che potrebbero avere un impatto negativo sulla fruibilità e sul funzionamento degli strumenti digitali.

In primo luogo, la piattaforma Buona Terra, come descritto nel par. 3.3, è una sperimentazione di un portale interno, la cui funzione principale è stata di raccogliere i dati delle aziende e dei lavoratori per permettere, conseguentemente, un *matching* efficace. Sono stati immessi i profili di 2966 potenziali lavoratori stranieri e 428 aziende del Saluzzese. Tuttavia, le aziende non hanno inserito i dati in maniera completa, pertanto non è stato possibile costruire un incontro domanda-offerta efficace. Secondo Coldiretti<sup>13</sup>, questo è avvenuto perché era previsto che le aziende immettessero i propri dati manualmente ed in autonomia, con un notevole investimento di tempo e capacità che è risultato essere un deterrente. Le imprese, infatti, hanno continuato a preferire la via più immediata dell'intermediazione diretta e informale, anche in assenza di una particolare volontà di infrangere le norme.

Per quanto riguarda i lavoratori, invece, non è stato possibile valutare l'utilizzo dello strumento digitale perché la piattaforma non è mai diventata pubblica e quindi accessibile per loro: i dati sui lavoratori, infatti, sono stati immessi dagli operatori afferenti ai partner del progetto.

Inoltre, esiste un problema di aggiornamento dei dati nel portale: non essendo la piattaforma del progetto F.A.M.I. Buona Terra collegata al SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte), nel momento in cui un lavoratore iscritto stipula un contratto di lavoro, la piattaforma non prevede un aggiornamento automatico dei dati e quel lavoratore risulta ancora disponibile sul database. Questo dà origine ad ulteriori *impasse*, perché le aziende rischiano di non trovare la manodopera necessaria tempestivamente.

Lo sviluppo della App Fair Labor, invece, potrebbe rappresentare un esempio di innovazione, poiché l'essere una piattaforma multilingue utilizzabile su tutti gli smartphones costituisce un fattore positivo per garantirne una maggiore fruibilità, sia da parte dei lavoratori, sia delle aziende. In effetti, i risultati rispetto all'utilizzo

---

<sup>13</sup> Intervista ad un dirigente di Coldiretti Piemonte, 15.03.2023

sono stati superiori a quelli di Buona Terra, poiché tramite la App Fair Labor sono stati stipulati 60 rapporti di lavoro nel biennio 2019-2020, confermando come la struttura delle piattaforme digitali sia un elemento essenziale nel determinarne l'impiego.

In particolare, per quanto riguarda la fruizione da parte delle aziende, la App risulta essere funzionale e user-friendly per i datori di lavoro: la fase di registrazione è semplice e immediata e, in seguito al *match* con il lavoratore, tramite l'app l'azienda può richiedere l'assistenza del Centro per l'impiego per la stipula del rapporto di lavoro<sup>14</sup>. Tuttavia, le iscrizioni attese da parte delle aziende erano superiori. La causa è imputabile ai particolari criteri che devono essere rispettati dalle imprese per poter utilizzare la App, come verrà descritto nel paragrafo successivo.

Riguardo alla fruizione da parte dei lavoratori migranti, non è stato possibile effettuare una comparazione sull'utilizzo delle due piattaforme, poiché hanno potuto utilizzare solamente la piattaforma Fair Labor. Tuttavia, riporto gli elementi emersi dall'analisi di quest'ultimo progetto, in quanto utili a comprendere l'importanza di alcuni aspetti tecnici nel favorire od ostacolare l'utilizzo della piattaforma digitali in agricoltura.

Come noto, gli smartphones sono uno strumento essenziale per i migranti, per rimanere in contatto con i propri cari, accedere alle informazioni riguardanti il percorso migratorio ed il paese di destinazione, prendere decisioni in merito alle loro traiettorie; quindi, la quasi totalità ne è in possesso (Zijlstra e Van Liempt, 2017; Nedelcu e Soysuren, 2022). Tuttavia, anche se gran parte di essi possiede uno smartphone e utilizza quotidianamente internet, non tutti sono effettivamente alfabetizzati dal punto di vista digitale<sup>15</sup>. Infatti, il funzionamento della App Fair Labor non è così immediatamente comprensibile per i lavoratori stranieri. Questo viene confermato sia dai professionisti dell'Agenzia Spazio Lavoro (Lazio), sia dai sindacati, i quali affermano che molti lavoratori non sono in grado di utilizzare una piattaforma digitale e avrebbero necessità di un servizio di ausilio e supporto, almeno nella fase iniziale<sup>16</sup>. Inoltre, i migranti potrebbero essere riluttanti a fornire i propri dati personali nel processo di registrazione alla piattaforma, a causa del timore che si tratti di uno strumento di sorveglianza del loro status giuridico da parte delle autorità (Dekker *et al*, 2015).

#### **4.2 Il secondo fattore: gli interessi delle imprese**

Il secondo fattore analizzato è rappresentato dagli interessi delle imprese.

---

<sup>14</sup> Intervista al Project manager di un progetto F.A.M.I., Lazio, 04.05.2023

<sup>15</sup> Per alfabetizzazione digitale, secondo la definizione dell'UNESCO, si intende *"the ability to access, manage, understand, integrate, communicate, evaluate, and create information safely and appropriately through digital technologies for employment, decent jobs and entrepreneurship. It includes competencies that are variously referred to as computer literacy, I.C.T. literacy, information literacy and media literacy"* (UNESCO Institute for Statistics, 2018). L'alfabetizzazione digitale è stata ampiamente riconosciuta come un fattore chiave nello sviluppo della carriera dell'individuo. Inoltre, l'esclusione digitale porta a ulteriori forme di disuguaglianze: persone e gruppi già affetti da disuguaglianze hanno meno probabilità di essere alfabetizzati digitalmente. A sua volta, la mancanza di familiarità con la tecnologia e le risorse online può rafforzare ulteriormente la loro emarginazione (Elsonowo, 2022).

<sup>16</sup> Intervista al Project manager di un progetto F.A.M.I., Lazio, 04.05.2023

In generale, si può affermare che il processo di digitalizzazione dell'intermediazione lavorativa in agricoltura sia mosso prevalentemente da due obiettivi: il contrasto dello sfruttamento lavorativo, e quindi la necessità di rendere i processi produttivi più trasparenti, ed il reperimento della manodopera e l'ottimizzazione economica dall'altro lato.

Tuttavia, molte delle sperimentazioni sono state lanciate in un momento particolare, e cioè in corrispondenza della prima fase della pandemia COVID-19, nel corso del 2020. Infatti, il decreto flussi del 2020 è stato pubblicato con diversi mesi di ritardo e, di conseguenza, parte dei lavoratori stagionali che sarebbero dovuti arrivare tramite questo strumento, è rimasta bloccata all'estero. Le preoccupazioni per la tenuta del settore agroalimentare hanno fatto sì che le organizzazioni datoriali si dotassero di strumenti digitali per reperire la manodopera mancante in quel periodo, come la piattaforma Job in Country<sup>17</sup> di Coldiretti e Agrijob<sup>18</sup> di Confagricoltura. In questo caso, infatti, il target non era costituito dai lavoratori stranieri, ma le piattaforme erano rivolte principalmente ai lavoratori italiani che si trovavano a casa a causa del *lockdown*<sup>19</sup>. Pertanto, si può affermare che le iniziative proposte dalle organizzazioni datoriali avessero lo scopo principale di reperire la manodopera in un contesto emergenziale e garantire la tenuta del settore agroalimentare. Per questo motivo, infatti, la conclusione del periodo pandemico è corrisposta ad un'interruzione dell'utilizzo della piattaforma Job in Country, che ad oggi si trova ancora in stand-by.

Ciò si collega agli interessi e rischi percepiti dalle aziende agricole, le quali si erano iscritte alle varie piattaforme digitali di intermediazione in previsioni di contingenze simili a quelle registratisi durante il lockdown. Queste però non si sono ripresentate e sono quindi prevalse altri tipi di interessi e rischi percepiti, quelli tipici dei periodi ordinari.

In primo luogo, l'esubero di manodopera in agricoltura fa sì che le imprese non abbiano la necessità di cercare gli addetti agricoli in anticipo e non siano quindi spinte a programmare il fabbisogno di lavoratori<sup>20</sup>. Se a ciò si aggiunge il ruolo giocato dalla fiducia interpersonale, nei periodi ordinari le aziende finiscono per preferire il reperimento della manodopera in maniera diretta e informale, tramite il passaparola, piuttosto che affidarsi ad uno strumento informatico.

A ciò si aggiunge l'elevato ricorso al lavoro grigio (vedi par. 3.1), che induce in molte aziende il timore dei controlli da parte delle autorità riguardo alla situazione contrattuale dei lavoratori ed al conteggio delle giornate lavorative. Come affermato dai sindacati, il fatto di reclutare la manodopera in maniera informale permette ai datori di lavoro di avere maggiore libertà nello stipulare i contratti e stabilire le modalità di impiego, diversamente da ciò che accadrebbe se la mediazione avvenisse all'interno di un vero e proprio sistema controllato, come una piattaforma digitale.

Nella mentalità delle aziende, tutto ciò che passa per un canale istituzionale è controllato, quindi è molto più vincolato. Le piattaforme digitali, secondo noi, non funzioneranno, perché tutto quello che è tracciabile e trasparente viene respinto dalle aziende. (Intervista ad un sindacalista di CGIL Cuneo, 13.04.2023)

---

<sup>17</sup> Sito internet della piattaforma Job in Country di Coldiretti: <https://lavoro.coldiretti.it/>

<sup>18</sup> Sito internet della piattaforma Job in Country di Coldiretti: <https://www.confagricoltura.it/ita/agrijob>

<sup>19</sup> Intervista ad un dirigente di Coldiretti Cuneo, 04.04.2023

<sup>20</sup> Intervista ad un amministratore di Humus Job, 22.03.2023

Infatti, come rilevato da Buttino (2022), le aziende non dichiarano anticipatamente il fabbisogno di manodopera per lasciarsi aperta la strada di ricorrere a pratiche di elusione fiscale e, quindi, dichiarare al fisco molte meno giornate lavorative di quante vengono effettuate.

Nel caso della App Fair Labor, le imprese sono state incentivate a registrarsi grazie al contributo economico *“che sicuramente attrae le aziende”*<sup>21</sup>. Inoltre, la maggiore disponibilità da parte delle imprese ad utilizzare la piattaforma, rispetto all’esperienza del Piemonte, *“è data dal fatto che [nel Lazio] negli ultimi anni ci sono stati molti blitz dei Carabinieri e della Guardia di Finanza che hanno rilevato delle irregolarità; quindi, le aziende hanno avuto timore e hanno approfittato della app per reclutare il lavoratore in maniera regolare”*<sup>22</sup>. In altri termini, il disincentivo a usare canali come le app per timore di rivelare il ricorso al lavoro nero o grigio è stato diminuito dal fatto che i controlli sono avvenuti comunque, spingendo diverse aziende a regolare i rapporti contrattuali. D’altra parte, un elemento che ha invece disincentivato il ricorso alla App è che la Regione Lazio ha vincolato l’erogazione del contributo economico all’iscrizione alla Rete del lavoro agricolo di qualità (RELAQ) ed al rispetto degli indici di congruità, ovvero il controllo sull’attività delle imprese finalizzato a rivelare quale sia il rapporto medio tra giornate di lavoro e quantità di prodotto in aziende che operano in condizioni comparabili.

Chiedevamo alle aziende che si volevano iscrivere all’app anche questo requisito, ovvero che fossero iscritte alla RELAQ. Questo ovviamente è risultato un po’ un ostacolo perché non tutte le aziende conoscevano la rete, erano iscritte o ne comprendevano l’utilità. Essere iscritti alla rete è una *white list* che non dà benefici all’azienda, è una sorta di bollino, come se fosse una garanzia di eticità. (Intervista al Project manager di un progetto F.A.M.I., Lazio, 04.05.2023)

## 5. Conclusione: quali prospettive?

Tra le iniziative avanzate sia a livello nazionale sia a livello locale per contrastare le criticità del mercato del lavoro agricolo, viene dato ampio spazio allo sviluppo di alternative all’intermediazione informale della manodopera. La promozione di canali di reclutamento regolari, infatti, è una condizione necessaria (anche se non l’unica) per garantire contratti di lavoro più trasparenti e condizioni di lavoro e di vita dignitose. A questo scopo, sono stati sviluppati ed implementati nuovi strumenti digitali per favorire il *matching* tra la domanda e l’offerta di lavoro in agricoltura e permettere una maggiore trasparenza dei rapporti di lavoro stipulati e, conseguentemente, delle condizioni di impiego. Tuttavia, le piattaforme digitali di incrocio domanda-offerta non hanno riscontrato particolare successo. In particolare, questo è dovuto ai fattori tecnici delle piattaforme digitali ed agli interessi percepiti dai datori di lavoro.

Il mercato del lavoro agricolo è tradizionalmente caratterizzato da una bassa formalizzazione e da una scarsa programmazione, che rendono complessa la diffusione e la penetrazione di canali regolari di intermediazione. Al contrario, le caratteristiche della filiera agroalimentare in Italia incentivano il ricorso alla manodopera più vulnerabile e ricattabile: i lavoratori migranti (e in particolare dei più svantaggiati tra loro, come i richiedenti

---

<sup>21</sup> Intervista ad un dirigente dell’Agenzia Regionale Spazio Lavoro, 25.05.2023

<sup>22</sup> *Ibidem*

e i beneficiari di protezione). Infatti, lo sfruttamento del lavoro migrante risulta una delle modalità principali per l'abbattimento dei costi di produzione.

Ciò si collega ai fattori tecnici delle piattaforme digitali: gli strumenti dovrebbero essere funzionali e semplici per gli utenti, in modo da incentivarne l'utilizzo. Tuttavia, spesso risultano essere macchinosi e non tempestivamente aggiornati. Inoltre, è emersa, da parte delle imprese, la percezione degli strumenti informatici come un adempimento burocratico aggiuntivo che rischia di rallentare il processo di assunzione. Anche per i lavoratori stranieri l'utilizzo non è così immediatamente comprensibile, perché molti di essi non sono digitalmente alfabetizzati.

Infine, il fenomeno può essere ricondotto agli interessi delle imprese. In particolare, le aziende percepiscono le piattaforme come un sistema di controllo istituzionale e sono meno incentivate ad utilizzarle perché temono il rischio di subire controlli sulle situazioni contrattuali e sul conteggio delle giornate lavorative. Tuttavia, l'aumento dei controlli da parte delle autorità e dei blitz da parte delle forze dell'ordine, come è avvenuto in Lazio, potrebbe incentivare le aziende a fare riferimento a questi strumenti per regolarizzare la loro posizione e per il timore di subire sanzioni.

La ricerca presenta alcuni limiti metodologici, che potrebbero essere il punto di partenza per futuri percorsi di ricerca. Lo studio, infatti, si è focalizzato maggiormente sull'utilizzo delle piattaforme digitali da parte delle aziende, ma potrebbe essere auspicabile approfondire la fruizione da parte dei lavoratori stranieri, in modo da valutarne l'utilità e l'impatto.

In aggiunta, i risultati emersi potrebbero essere il punto di partenza per approfondire il funzionamento delle piattaforme digitali di incontro domanda-offerta in altri settori lavorativi diversi dall'agricoltura, dove la manodopera migrante è notevole. Questa prospettiva di ricerca servirebbe per comprendere quanto contano le caratteristiche dei vari settori economici nel determinare il successo o il fallimento di tali piattaforme.

Infine, un ulteriore tema di ricerca potrebbe essere l'applicabilità delle piattaforme digitali di incrocio domanda-offerta per il *matching* transnazionale, funzionale a politiche dell'immigrazione legale da paesi terzi. Questo è un dibattito estremamente attuale che sta coinvolgendo anche le istituzioni europee, nell'ottica di reclutare lavoratori provenienti da paesi terzi in settori strategici per l'Unione Europea, attraverso lo sviluppo della piattaforma "EU Talent Pool".

## **Bibliografia**

Abbatecola, E., Filippi, D., Omizzolo, M. (2022). Introduzione. Dal caporalato al padronato. Riflessioni critiche sul sistema del Grande Sfruttamento Lavorativo. MONDI MIGRANTI, 2/2022, 9-36.

Benton, M. (2019). Digital Litter: The Downside of Using Technology to Help Refugees, 20 June 2019, Migration Information Source, Migration Policy Institute

Berton, F., Cingolani, P., Donatiello, D., Origlia, S. (2020). Lavoro migrante in agricoltura. I distretti della frutta e del vino nel cuneese. Quaderno 38. Cuneo: Fondazione CRC.

Buttino, M. (2022). Vite provvisorie. Braccianti africani nell'agricoltura globalizzata del Saluzzese. Alia, 15.

- Caruso, F.S., Ghetti rurali e profughizzazione del lavoro bracciantile nell'orto d'Italia in "MONDI MIGRANTI" 2/2022, pp 37-52
- Centro Studi e Ricerche IDOS (2018). Dossier Statistico Immigrazione 2018, Roma.
- Cingolani, P., Donatiello, D. (2022). Fuga dai campi"? Dinamiche migratorie e lavoro agricolo nel nord-ovest italiano, «STUDI EMIGRAZIONE», 227, pp. 672 – 692
- Colloca, C., Corrado, A. (2013) La globalizzazione delle campagne. Migranti e società rurali nel Sud Italia. Franco Angeli, Milano.
- Cornice, A., Innamorati, A., Pomponi, F. (2020). Campo aperto: azioni di contrasto allo sfruttamento degli immigrati in agricoltura. INAPP Paper, n. 27.
- CREA (2021). L'agricoltura nel Lazio in cifre 2021. Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, Roma.
- Dekker, R., Engbersen, G., Faber, M. (2015). The Use of Online Media in Migration Networks. *Population, Space and Place*. 22. 10.1002/psp.1938.
- Dines, N., Rigo, E. (2015). Postcolonial citizenships and the “refugeeization” of the workforce: migrant agricultural labor in the italian mezzogiorno. In Sandra Ponzanesi e Gianmaria Colpani (a cura di), *Postcolonial transitions in Europe: contexts, practices and politics*(151-172). London: Rowman and Littlefield.
- Esenowo, I.P. (2022). Digital Literacy for Refugees in the United Kingdom in Cantat, C., Cook, I. M., & Rajaram, P. K. (Eds.). (2022). *Opening Up the University: Teaching and Learning with Refugees* (Vol. 5). Berghahn Books. <http://www.jstor.org/stable/j.ctv29sfzbc>
- Giannetto, L. & F. Pastore (2021). Refugee Tech in the EU. A scoping study of ICT tools for labour market integration of refugees and migrants, rapporto di ricerca prodotto nel quadro del progetto LABOUR-INT2 (<http://www.labour-int.eu/the-labour-int-project-2/>), European Trade Unions Confederation (ETUC), febbraio 2021, <http://www.labour-int.eu/wp-content/uploads/2021/02/EN-REFUGEE-TECH-IN-THE-EU.pdf>
- Ippolito, I., Sabbadini, M., Soggia, A. (2020). Impiego di manodopera straniera e sfruttamento del lavoro nel settore agricolo, Osservatorio regionale sull'immigrazione e sul diritto d'asilo in collaborazione con IRES Piemonte.
- Nedelcu, M., Soysüren, I. (2022) Precarious migrants, migration regimes and digital technologies: the empowerment-control nexus, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48:8, 1821-1837, DOI: 10.1080/1369183X.2020.1796263
- Omizzolo, M. (2016). Tratta internazionale e sfruttamento lavorativo della comunità punjabi in provincia di Latina.
- Omizzolo, M., Sodano, P. (2016). L'assimilazionismo e i lavoratori immigrati nell'agricoltura italiana. La comunità punjabi in provincia di Latina. *Cambio. Rivista Sulle Trasformazioni Sociali*, 5(10), 55–66. <https://doi.org/10.13128/cambio-19169>
- Omizzolo, M. (2017). Tratta internazionale nell'area del Mediterraneo e sfruttamento lavorativo: il caso della comunità indiana in provincia di Latina”, in Serena Baldin, Moreno Zago (edited by), “Europe of Migrations: Policies, Legal Issues and Experiences”, Trieste, EUT Edizioni Università di Trieste, pp. 307-328
- Omizzolo, M. (2019) *Sotto padrone. Uomini, donne e caporali nell'agromafia italiana*. Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

Özcan, L., Koldewey, C., Duparc, E., van der Valk, H., Otto, B., Dumitrescu, R. (2022) "Why do Digital Platforms succeed or fail? - A Literature Review on Success and Failure Factors". AMCIS 2022 Proceedings. 15.[https://aisel.aisnet.org/amcis2022/sig\\_dite/sig\\_dite/15](https://aisel.aisnet.org/amcis2022/sig_dite/sig_dite/15)

Pagliuca, C., Tsimba, N. (2022). Manodopera (in)visibile: spazi e immaginari della marginalità nel lavoro agricolo e domestico. MONDI MIGRANTI, 2/2022, 97-116. (p. 101)

Parker, G., Van Alstyne, M., Choudary, S.P. (2016) Platform revolution: how networked markets are transforming the economy and how to make them work for you. W.W. NORTON & Company, New York.

Pastore, F. (a cura di). Migrazioni e pandemia. Mondì Migranti n.1/2021. Franco Angeli, Milano.

Prencipe, L., Sanfilippo, M. (a cura di). COVID-19 e migrazioni. STUDI EMIGRAZIONE ANNO LVIII: 221/2021. CSER (Centro Studi Emigrazione Roma).

Semprebon, M., R. Marzorati and A.M. Garrapa. 2017. Governing Agricultural Migrant Workers as an "Emergency": Converging Approaches in Northern and Southern Italian Rural towns.' International Migration 55(6): 200–215.

Steffen, B., Möller, F., Stachon, M. (2023). Success Factors of Digital Platform Design. ITM Web of Conferences. 51. 10.1051/itmconf/20235105001.

UNESCO Institute for Statistics (2018). 'A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2', Information Paper No. 51. <http://uis.un>

Van Doorn, N., Ferrari, F., Graham, M. (2023). Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention. Work, Employment and Society, 37(4), 1099–1111. <https://doi.org/10.1177/09500170221096581>

Van Doorn, N., Vijay, D. (2021). Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure. Environment and Planning A: Economy and Space, 0(0). <https://doi.org/10.1177/0308518X211065049>

Zijlstra, J., Van Liempt, I. (2017). Smart(phone) travelling: understanding the use and impact of mobile technology on irregular migration journeys. International Journal of Migration and Border Studies. 3. 174. 10.1504/IJMBS.2017.083245.

## Siti web

Deliberazione della Giunta Regionale Piemonte, 1 marzo 2019, n. 39-8502. Approvazione Protocollo d'Intesa per la promozione del lavoro regolare in agricoltura. [http://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2019/10/attach/dgr\\_08502\\_1050\\_01032019.pdf](http://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2019/10/attach/dgr_08502_1050_01032019.pdf)

Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020 – 2022 <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/Tavolo-caporalato/Documents/Piano-Triennale-post-CU.pdf>

[Protocollo d'intesa tra la Regione Lazio e le parti sociali "Per un lavoro di qualità in agricoltura"](https://regione.lazio.it/notizie/sviluppo-economico/firmato-protocollo-intesa-con-parti-sociali-per-lavoro-sviluppo-turismo) <https://regione.lazio.it/notizie/sviluppo-economico/firmato-protocollo-intesa-con-parti-sociali-per-lavoro-sviluppo-turismo>

Sito internet della piattaforma Job in Country di Coldiretti: <https://www.confagricoltura.it/ita/agrijob>

Sito internet della piattaforma Humus Job: <https://humusjob.it/>

Sito internet della piattaforma Io Lavoro in Agricoltura della Regione Piemonte: <https://agenziapiemontelavoro.it/servizio/iolavoro-in-agricoltura/>



Sito internet della piattaforma Job in Country di Coldiretti: <https://lavoro.coldiretti.it/>

Sito internet di Lazio Crea: <https://www.laziocrea.it/>