

I Partner

Università degli Studi di Verona

Dipartimento di Scienze Giuridiche,
Dipartimento di Informatica, Dipartimento
di Neuroscienze, Biomedicina e
Movimento, Dipartimento di Diagnostica e
Sanità Pubblica

Università degli Studi di Milano

Università degli Studi di Trento

Libera Università di Bolzano

Regione del Veneto

Veneto Lavoro

Comune di Venezia

Cia di Padova

Confagricoltura Veneto

Federazione regionale Coldiretti
del Veneto

Confederazione agricola e
agroalimentare del Veneto

Cooperativa sociale Città So.La.Re.

Provincia Autonoma di Trento -
Agenzia del lavoro

Associazione La Strada-Der Weg

Afol – Agenzia metropolitana per
la formazione, l'orientamento e il
lavoro

Associazione Lule onlus

Capa di Cremona (Centro di
Addestramento Professionale
Agricolo)

Cimi di Mantova (Cassa
Integrazione Malattia e Infortuni)

Sito di progetto:

<https://www.project-farm.eu>

mail:

farm@ateneo.univr.it



Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

FAMI 2014-2020 – OS 2 – ON 2 – lett. i-ter – 2019-2021 – Prog. n. 2968 CUP: B38D19004710007



Filiera
Agricoltura
Responsabile

Annualità
2020 / 2021

Beneficiario capofila

Università degli Studi di Verona

FARM_in_Formazione: Sfruttamento lavorativo e caporalato: metodologia del contrasto tramite prevenzione

Sintesi:

A partire dalle motivazioni del progetto, nella lezione proposta si concretizza l'obiettivo PERFEZIONANDO IL METODO DI LAVORO nella prospettiva giuridica. La finalità della lezione è quella di passare dalla conoscenza delle «regole» alla «lettura» delle regole coerente con le funzioni degli operatori FARM.

Temi affrontati:

La formazione è stata costruita in due parti:

- 1° fase (8-1-21): invio di un caso con documentazione da leggere prestando attenzione ad alcune questioni contenute nella scheda allegata;
- 2° fase: (11-1-21) lezione (45 minuti) con il supporto di una presentazione seguita da una discussione dedicata al caso.

A seguito dell'esperienza formativa, gli operatori sono in grado di costruire una PRIMA MAPPA QUALITATIVA DEL FENOMENO, utile strumento per chi opera nel progetto, cercando anche di individuare le differenze territoriali o di contesto.

Approfondimenti: Scheda di analisi di caso - Il caso StraBerry

La start-up lombarda Strawberry, che coltiva e vende principalmente frutti di bosco, è stata aperta nel 2010 da XXX, nella zona di Cassina de' Pecchi, nella periferia nord-est di Milano (la sede è situata nel Parco agricolo Sud). L'area produttiva è di circa 200.000 mq, costituita per 25.000 mq da serre fotovoltaiche, riscaldate grazie all'energia solare, nelle quali si coltivano circa 200 mila piantine di fragole e 6 mila lamponi. La parte esterna è dedicata alla coltivazione di frutta, ortaggi e cereali e dei piccoli frutti come mirtilli, lamponi, more e ciliegie.

Sia nel 2013 che nel 2014 Strawberry è stata premiata da Coldiretti con il riconoscimento Oscar Green («un esempio riuscito di agricoltura che valorizza il territorio nel segno dell'ecosostenibilità») quale azienda agricola innovativa e attenta alla sostenibilità ambientale. Nel 2015 l'azienda ha ottenuto il riconoscimento come produttore di qualità ambientale del parco agricolo sud Milano per l'impegno a favore dell'ambiente, del territorio e del passaggio. L'azienda ha un valore complessivo di 7,5 milioni di euro.

A seguito della segnalazione di un cittadino extracomunitario – pervenuta al numero 117 – in merito alla mancata corresponsione dello stipendio da parte dell'azienda presso la quale aveva raccolto le fragole, la Guardia di finanza di Gorgonzola (finanziari del comando provinciale di Milano) ha dato avvio alle indagini. Da un primo esame delle banche dati Inps è emersa, in particolare, una frequenza eccessivamente alta di annullamenti di assunzione dopo circa due giorni dalla trasmissione delle comunicazioni obbligatorie unificate Unilav. Una pratica che, secondo quanto è emerso dalle indagini, consentiva all'azienda di impiegare i braccianti in prova e di verificare, in quel breve lasso di tempo, se fossero in grado di raccogliere almeno quattro o cinque cassette di fragole all'ora, in una giornata di lavoro di nove ore. Se l'esito era negativo, per l'azienda il rapporto non proseguiva e non veniva neanche remunerato per il periodo di prova. A conclusione delle indagini, tra amministratori e dipendenti – nello specifico XXX, un altro amministratore, due sorveglianti, due impiegati amministrativi e il consulente dell'azienda che predisponiva le buste paga – risultano in totale sette le persone denunciate per reato di intermediazione illecita e sfruttamento della manodopera di cui all'art. 603-bis c.p. nei confronti

di circa cento operai agricoli, nella maggioranza dei casi migranti provenienti dall'Africa subsahariana, cui l'azienda si rivolgeva attraverso i centri di accoglienza situati tra Milano e la Brianza.

Il 24 agosto 2020 i finanzieri hanno messo sotto sequestro, su disposizione del Pubblico Ministero, tutti i beni della società, consistenti in 53 immobili, 25 veicoli e 3 conti correnti. Hanno altresì nominato un amministratore giudiziario per garantire la continuità aziendale. La situazione rilevata all'interno dell'azienda prevedeva contratti irregolari – livelli retributivi ampiamente inferiori al contratto di categoria, violazioni dell'orario di lavoro (anche con riferimento a pause e riposi), mancata osservanza delle norme prevenzionistiche – e condizioni di lavoro disumane. A questi aspetti, si aggiungono atteggiamenti vessatori da parte dei referenti aziendali. Non dissimile la situazione dei lavoratori occupati stabilmente (sempre OTD) nell'azienda. Pagati 4,5 euro all'ora – nonostante il contratto nazionale ne prevedesse almeno 6,71 – e costretti a giornate lavorative superiori alle dieci ore, senza spogliatoi né docce, ma un solo bagno. I braccianti sarebbero stati anche costretti ad utilizzare i diserbanti e i fitofarmaci senza l'utilizzo di dispositivi di protezione adeguati né il patentino previsto dalla legge per effettuare questo tipo di attività. Secondo i riscontri di Ats e Vigili del Fuoco risultano inapplicate le più elementari norme igieniche. Per quanto riguarda invece le intimidazioni e gli atti vessatori i braccianti hanno spiegato agli inquirenti che durante la raccolta non potevano parlare tra di loro e subivano costanti minacce e violenze verbali da parte del datore di lavoro o suo preposto.

FONTI

- Articoli quotidiani.
- Decreto di convalida del sequestro disposto d'urgenza (art. 321 c.p.p.) dal Tribunale di Milano – Sezione dei Giudici per le Indagini preliminari, il 24 agosto 2020, in cui sono contenuti dichiarazioni, testimonianze rese dai lavoratori, intercettazioni, autorizzazione operazioni tecniche sui telefoni e sulle mail in uso ai soggetti coinvolti, intercettazioni telefoniche e flussi telematici relativi alla vicenda StraBerry.
- Ricerca qualitativa con interviste a testimoni privilegiati (amministratore giudiziario, rappresentanti FLAI CGIL Lombardia e Milano).

LA DIMENSIONE GIUDIZIARIA (punti chiave quali indagati, fatti, prove)

Segnalazione da parte di un lavoratore extracomunitario, addetto alla raccolta di fragole presso l'azienda StraBerry, per mancata corresponsione dello stipendio (19 maggio 2020). Dichiarazioni confermate da un altro lavoratore extracomunitario che ha riferito di aver lavorato anche lui presso l'azienda agricola per due giorni, dalle 7 alle 18 con un'ora di pausa, per 4,5 euro l'ora senza essere stato retribuito e di essere stato allontanato al termine dei due giorni in quanto "non andavano bene per il lavoro".

Avvio indagini della Guardia di finanza di Gorgonzola (finanzieri del comando provinciale di Milano). Dagli accertamenti svolti sulle banche dati emerge che l'azienda aveva provveduto a comunicare all'Inps prima l'assunzione di entrambi i lavoratori, uno in relazione ad un contratto di lavoro a domicilio a tempo pieno della durata di un anno, l'altro in relazione ad un contratto a tempo determinato a tempo pieno, due giorni dopo l'annullamento del loro contratto.

Durante le indagini, i finanzieri hanno sentito altri due lavoratori dell'azienda agricola in oggetto ospiti del Centro di Accoglienza sito a Milano. Anche in questo caso, su uno dei due lavoratori l'azienda aveva proceduto, nell'ambito della stessa giornata, prima all'attivazione di un contratto di lavoro a domicilio a tempo pieno della durata di anni 1, con comunicazione obbligatoria unificato UniLav, poi al suo annullamento. La stessa procedura veniva svolta anche nei confronti dell'altro lavoratore.

Un'ulteriore dichiarazione proviene da un quinto lavoratore che ha riferito di non essere stato retribuito durante il periodo di prova, che la paga oraria ammontava a 4,5 euro e che il datore li aveva minacciati fin da subito di non chiamarli più a lavorare qualora non avessero raccolto almeno 25 cassette di fragole ogni giorno.

Raccolte queste testimonianze, la Guardia di finanza si è appostata in prossimità della cascina per verificarne l'attendibilità, rilevando a) la presenza di numerose persone di origine africana dedite all'attività di raccolta nei campi di fragole sotto il controllo di un soggetto identificabile verosimilmente nel responsabile della sorveglianza dei lavoratori; b) violazione norme prevenzionistiche (no rispetto distanza di sicurezza, no mascherine).

Per corroborare ulteriormente le dichiarazioni rese dai lavoratori, la Guardia di finanza ha sentito altri soggetti ancora in servizio, fermandoli presso la fermata della metropolitana. Si tratta, in particolare, di un lavoratore regolarmente impiegato dall'azienda da tre anni con un trattamento economico corrispondente a 4,50 euro all'ora e di altri 4 lavoratori che hanno confermato di percepire la stessa paga oraria (uno di loro 4 euro all'ora).

Per confermare le informazioni riferite dai lavoratori sono state autorizzate operazioni tecniche sui telefoni e sulle mail in uso ai soggetti coinvolti. Le intercettazioni telefoniche e i flussi telematici (tra la segretaria dell'azienda agricola e la consulente per l'elaborazione dei cedolini paga / tra il datore di lavoro e un lavoratore / tra uno dei lavoratori e un ex dipendente amministrativo dell'azienda / tra il datore e un collaboratore) hanno confermato quanto affermato dai dipendenti dell'azienda agricola. Emerge in particolare come la remunerazione del lavoro svolto non avvenga secondo le modalità previste dalla normativa e dai contratti collettivi ma il trattamento retributivo sia forfettizzato, a prescindere dal numero di ore lavorate, dagli straordinari, dai festivi e dalle altre circostanze del caso. Si evince altresì che i due giorni di prova non sono per prassi mai stati retribuiti. Inoltre confermata la durata dell'orario di lavoro di nove ore, la mancata corresponsione degli straordinari, il lavoro nei festivi e la paga oraria di 4.50 euro. Infine rileva l'utilizzo ricattatorio e punitivo del diritto di chiamata da parte del datore di lavoro, il mancato utilizzo dei dispositivi di protezione, l'assenza di presidi sanitari nonché la mancata nomina del medico competente e la mancata effettuazione delle visite periodiche prescritte ai lavoratori.

Ulteriori elementi sono stati tratti dalle dichiarazioni di un ex stagista occupato presso l'azienda oggetto d'indagine e dimessosi a metà del giugno 2020 da cui si evince che i lavoratori avevano un contratto a tempo determinato per 12 mesi a chiamata, con periodo di prova di due giorni che non viene retribuito ed effettuavano l'irrogazione dei fito-farmaci senza alcuna formazione e senza l'utilizzo dei DPI.

Istanza e convalida del sequestro preventivo da parte del Tribunale di Milano (i presupposti del provvedimento ex art. 321, comma 1, c.p.p. sono costituiti dal *fumus commissi delicti* inteso non già in termini di gravità indiziaria ma di mera configurabilità del fatto di reato in astratto, essendo sufficiente accertare la sussistenza di indizi di commissione del fatto per cui si procede - e dal *periculum in mora, id est* un collegamento chiaro e univoco tra la *res* e il reato per cui si procede, nonché la sussistenza di un pericolo derivante dalla libera disponibilità della stessa. Il pericolo in questione va inteso in senso oggettivo, come probabilità concreta di danno futuro in conseguenza dell'effettiva disponibilità materiale o giuridica della cosa).

Quanto al *fumus boni iuris* (cioè la valutazione degli elementi che fanno presupporre la necessità di un provvedimento cautelare come il sequestro preventivo): gli elementi finora delineati fanno certamente ritenere ipotizzabile il delitto di cui all'art. 603 bis, comma 1 n. 2, c.p. Sono altresì emersi tutti gli indici caratteristici dello sfruttamento dei lavoratori menzionati dal comma 3 dell'art. 603 bis c.p. Del pari, non può dubitarsi della sussistenza di uno stato di bisogno dei lavoratori stranieri.

Rispetto al *periculum in mora* (cioè la valutazione della possibilità che il reato possa continuare e perciò protrarre nel tempo i suoi effetti): emerge il pericolo che i beni sequestrati, costituenti il complesso aziendale utilizzato per commettere il reato fino al momento del provvedimento cautelare reale, se lasciati nella disponibilità degli indagati, continuino ad essere utilizzati con le consuete modalità, così portando ad ulteriori conseguenze il reato permanente.

Procedimento penale in corso: indagati del reato p. e p. dall'art. 81 cpv, 110 e 603 bis cp, perché, in concorso tra di loro, con più azioni esecutive del medesimo disegno criminoso, XXX e XXX in qualità di amministratori della società agricola cascina Pirola srl, XXX anche quale gestore di fatto della stessa, XXX e XXX quali addetti alla sorveglianza dei braccianti, XXX e XXX quali collaboratrici di XXX nella gestione amministrativa e contrattualistica dei braccianti, XXX quale soggetto addetto alla elaborazione della buste paga, assumevano e utilizzavano manodopera sottoponendo i lavoratori, in numero di almeno 100, a condizioni di sfruttamento con approfittamento del loro stato di bisogno.

LA VICENDA ATTRAVERSO IL DECRETO DI CONVALIDA DEL SEQUESTRO PREVENTIVO E L'INTERVENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA (art. 34, d.lgs. n. 159/2011)

Come risulta dalle intercettazioni riportate nel decreto in allegato, la maggior parte dei braccianti agricoli versava in una condizione di particolare fragilità e vulnerabilità (molti richiedenti asilo, in attesa di regolarizzazione secondo le procedure attivate dal governo dal 1 giugno 2020), di cui l'impresa agricola sembrava consapevole e tesa ad approfittarsi.

Alla luce di queste considerazioni, è stato ritenuto necessario un intervento di gestione e controllo incidente dell'assetto dell'azienda StraBerry e finalizzato alla conservazione della sua attività tipica attraverso un ripristino delle condizioni di liceità.

Nel caso di specie, l'intervento dell'amministratore giudiziario ha comportato una serie di cambiamenti:

- Conseguimento dell'autorizzazione in deroga per proseguire l'attività della cascina oggetto di sequestro.
- Valutazione in merito alla possibilità di modificare la denominazione della cascina oppure no.
- Cura e mantenimento delle piante: attività di irrigazione, fertirrigazione, trattamento e sistemazione delle serre.
- La maggior parte delle attività svolte dall'amministratore sono state possibili grazie alla presenza di un fotovoltaico all'interno dell'azienda che ha fornito le risorse finanziarie necessarie per mettere in sicurezza l'azienda, promuovere gli investimenti per chiudere tutte le prescrizioni dell'Ats e dei vigili del fuoco e per erogare la formazione dei lavoratori.
- Con riguardo alla formazione, rilevata la necessità tanto di una **formazione del lavoro mirata** (rivolta non solo alla raccolta ma a tutto il ciclo del prodotto - ivi compresi confezionamento, conservazione e vendita - e a tutta una serie di attività connesse ai campi come la fertirrigazione, la concimazione, la pulizia dei canali - fino ai patentini trattori - all'utilizzo di fitofarmaci) quanto di una **formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, in lingua francese o inglese (la formazione per i lavoratori stranieri era stata erroneamente erogata dall'azienda in lingua italiana e quindi ritenuta non sufficientemente adeguata).
- Creazione di un organigramma (56 corsi di formazioni + circa 20 persone di patentino per trattore, gru (etc.), scavatori + 6 persone muniti di patentino per trattamenti fitosanitari + 15 soggetti a corsi per la sicurezza nei campi durante la raccolta. Tutti hanno ricevuto la formazione sul lavoro (12 + 12 ore di formazione nella loro lingua, francese o inglese).
- Erogazione formazione in lingua per quasi 60 persone entro il mese di novembre 2020 (nello specifico: 56 corsi di formazioni).
- Tentativo di dialogo con la Grande Distribuzione Organizzata (GDO) la quale, subito dopo che l'avvenimento è balzato agli oneri della cronaca, ha annullato gli ordini precedentemente effettuati (es. Esselunga e Coop) richiamando quanto previsto dal proprio codice etico.
- Ricontrata difficoltà di conciliare le vicende giudiziarie con i tempi e gli interessi di un'azienda.
- Necessità di valutazione dei rischi prevenzionistici in base alla provenienza dei lavoratori (molti dei quali di fede islamica provenienti dal Nord Africa - durante il periodo del ramadan il digiuno rappresenta una condizione che espone il soggetto ad un pericolo più alto soprattutto nello svolgimento di attività faticose). Ne consegue che occorre introdurre una serie di misure, quali maggiore turnazione etc.

LA DIMENSIONE GIURIDICA PREVENZIONISTICA

Chiarimento sulla finalità dell'approccio prevenzionistico

Metodologia: come utilizzare le fonti disponibili

Ricerca finalizzata a collocare la denuncia e i fatti della causa in un contesto più ampio in cui emerga il funzionamento concreto delle dinamiche che legano i soggetti della causa.

La denuncia è letta come un sintomatico fallimento del (lo Stato di) diritto e, a prescindere dall'esito concreto della causa, condizionato ovviamente dall'accertamento processuale dei fatti.

Il fatto e la denuncia nella sua complessità economico-sociale-giuridica

SOGGETTI COINVOLTI DIRETTAMENTE IN CAUSA:

- I datori di lavoro e i lavoratori, tutti coloro che sono coinvolti nella causa (consulenti del lavoro, collaboratori, responsabile sorveglianza lavoratori)
- La Guardia di Finanza, che ha ricevuto la denuncia
- Il giudice che ha emesso il decreto
- L'amministratore giudiziario chiamato a gestire i rapporti di lavoro all'interno dell'azienda sequestrata;

SOGGETTI INVISIBILI (chi è presente, perché incide nelle scelte, ma non si vede):

- 1) esiste un finanziatore dell'impresa? Esiste qualcuno che incide sulle scelte imprenditoriali?
- 2) L'associazione a cui l'impresa agricola è iscritta? (risulta aver vinto il premio di Coldiretti per come azienda etica? Da verificare con Coldiretti direttamente. Ulteriore riconoscimento quale produttore di qualità ambientale del parco agricolo sud Milano per l'impegno a favore dell'ambiente, del territorio e del passaggio)

- 3) Intermediario lavoratori o caporale: chi ha esercitato le funzioni di intermediazione? Si tratta di una ipotesi di gestione diretta del mercato del lavoro da parte dell'azienda? – le modalità di reclutamento sembrerebbero variare a seconda che si tratti di lavoratori addetti alla raccolta (i.e. passaparola) o di lavoratori preposti alla vendita del prodotto (i.e. agenzia interinale).
- 4) Giornalisti e mass media
- 5) Consumatori (reti etiche)

SOGGETTI PARZIALMENTE VISIBILI:

- 1) (Ispettorato) COOP, la commercializzazione dei progetti (GDO)
- 2) Medico competente non nominato e assenza delle visite mediche periodiche
- 3) Il sindacato

SOGGETTI ASSENTI (chi manca, ma dovrebbe o potrebbe esserci):

- 1) Il servizio pubblico (presente solo prestazioni dei servizi di trasporto e nella gestione dei rapporti di lavoro dal punto di vista formalistico, perché riceve le comunicazioni obbligatorie); Direzione ispettiva? Soggetti deputati alla vigilanza sanitaria nei luoghi di lavoro? qualsiasi autorità di pubblica sicurezza in Italia (Guardia di Finanza, Polizia di Stato, Carabinieri)
- 2) Il medico competente e l'effettuazione di visite mediche
- 3) Assenza formatori e formazione (i.e. per l'irrogazione di fito-farmaci, patentini per trattori agricoli, utilizzo di DPI)

- a) Definiti in modo completo i soggetti coinvolti nella causa, si possono ricavare le logiche di funzionamento identificando i fattori che incidono concretamente nel caso StraBerry (disinnescare le logiche di funzionamento come unico strumento di prevenzione?)
- b) Le questioni giuslavoristiche che emergono? il diritto del lavoro al servizio dello sfruttamento:

Utilizzo improprio del lavoro a domicilio – attivazione di un contratto di lavoro a domicilio a tempo pieno della durata di 1 anno annullato nel corso della stessa giornata con comunicazione obbligatoria unificata UniLav per svolgere attività di raccolta delle fragole.

Utilizzo del lavoro intermittente come strumento punitivo e di ricatto nei confronti di coloro che erano ritenuti non sufficientemente produttivi ovvero che osavano ribellarsi alla violazione dei propri diritti in tema di retribuzione e/o orario di lavoro.

Utilizzo improprio delle comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto effettuate al servizio per l'impiego.

Utilizzo periodo di prova di lavoro – solitamente della durata di due giorni - non retribuito.

Utilizzo del lavoro a cottimo – corresponsione della paga oraria condizionata alla raccolta di almeno 4 cassette all'ora, per un totale talvolta di 40 cassette per 8 ore giornaliere.

Violazione norme in materia di salute e sicurezza in generale – utilizzo incongruo o assenza di DPI – e durante l'emergenza COVID in particolare – no rispetto distanze di sicurezza, assenza di mascherine.

Mancata formazione uso fitosanitari

Mancata corresponsione della remunerazione del lavoro secondo le modalità previste dalla normativa e dai contratti collettivi e trattamento retributivo forfettizzato, a prescindere dal numero di ore lavorate, dagli straordinari, dai festivi e dalle altre circostanze del caso.

Violazione orario di lavoro (durata fino a 10 ore giornaliere), mancata corresponsione degli straordinari, lavoro nei festivi, mancato rispetto pause e riposo settimanale, paga oraria di 4,50 euro.

- c) Individuazione delle modalità di reclutamento? Per i lavoratori addetti alla raccolta delle fragole utilizzo del passaparola attraverso il quale si apprendeva, da alcuni ospiti del Centro di Accoglienza dove vivevano, la possibilità di lavorare presso l'azienda agricola in questione.

- d) Sul versante penalistico, indagini rispetto alla fattispecie di reato di cui all'art. 603-bis, c.p.:

indici di sfruttamento lavorativo – violazioni tanto sotto il profilo della retribuzione, dell'orario di lavoro, del riposo settimanale e degli straordinari, quanto sotto quello della sicurezza e della salute degli stessi sul luogo di lavoro e delle norme igienico-sanitarie.

Circostanze aggravanti – utilizzo di un numero di lavoratori superiore a tre e commissione del fatto con minaccia costituita dal paventare ai lavoratori di essere sospesi temporaneamente, e per una durata a discrezione del datore di lavoro, dalle

giornate lavorative ove non avessero effettuato le ore di straordinario e in alcuni casi ove avessero interrotto il lavoro per la pausa pranzo.

- e) Le questioni di status dei lavoratori che emergono – sul versante giuridico (tutti richiedenti asilo o comunque in attesa di regolarizzazione, dimoranti in strutture di accoglienza, privi di legami affettivi, con una scarsa conoscenza della lingua italiana e poco consci dei diritti che uno stato civile riserva ai lavoratori nei confronti del proprio datore di lavoro) e sul versante contrattuale (contratti di lavoro regolari a tempo determinato quando non utilizzato il lavoro a domicilio).

Tradurre queste note in elementi di una formazione dedicata agli operatori del progetto FARM. Ogni punto deve essere accompagnato da alcune domande a cui rispondere nella formazione per favorire

- 1) **WP1** Outreach mirato ed efficace
- 2) **WP3** Miglioramento dei servizi (del lavoro in primis) a livello regionale e nazionale

WP2: quale interesse per la politica locale?

WP4: quale interesse per i datori di lavoro? (e per le associazioni di categoria? Il tavolo del rinnovo del contratto provinciale).

Letture dedicate:

Stefania Battistelli, Cittadinanze e sfruttamento nel caso di un'azienda agricola "innovativa", in Lavoro e diritto n. 2, 2021, p. 387 (<https://www.rivisteweb.it>)