



UNIVERSITÀ
di VERONA

OLTRE L'ETICHETTA

ANALISI E PROSPETTIVE DI SVILUPPO
DELLE INIZIATIVE ITALIANE PER UNA
FILIERA AGRICOLA ETICA





La Social Sustainability Legal Clinic ha beneficiato del supporto finanziario della Commissione della Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile. Le sue attività si collocano nell'ambito del progetto PRIN 2020 "Dell'Origine. Identità, autenticità e contraddizioni del cibo" (coordinato per l'Università di Verona dal prof. Marco Torsello) e del progetto Scambiamolo finanziato nell'ambito del bando FORMAT 2024 di Fondazione Cariverona (coordinato dal prof. Ivan Salvadori).

Il percorso di ricerca maturato nell'attività clinica non sarebbe stato possibile senza l'esperienza dei progetti FARm - Filiera dell'agricoltura responsabile, finanziato nell'ambito del Fondo FAMI, AVVISO 1/19 e Common Ground - Azioni interregionali di contrasto allo sfruttamento lavorativo e di sostegno alle vittime, finanziato nell'ambito del PON Inclusione (FSE) 2014-2020, coordinati scientificamente dalla prof.ssa Laura Calafà.



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Oltre l'etichetta: analisi e prospettive di sviluppo delle iniziative italiane per una filiera agricola etica

SOCIAL SUSTAINABILITY
LEGAL CLINIC:

Angelica Barattin
Caterina Bonfini
Sofia De Lisi
Beatrice Ferretto
Arianna Fiorin
Elvis Vitanza

CON LA
SUPERVISIONE
SCIENTIFICA DI:

Venera Protopapa

CON LA
COLLABORAZIONE DI:

Priscilla Robledo

IMPAGINAZIONE E
GRAFICA DI:

Caterina Bonfini



Indice

1. Introduzione	pag. 4
2. Il Fair Food Program	pag. 5
3. I casi studio italiani	pag. 15
3.1. Buoni e Giusti	pag. 15
3.2. Goel Bio	pag. 19
3.3. Humus Job	pag. 23
3.4. NoCap.....	pag. 26
3.5. SfruttaZero.....	pag. 32
3.6. SOS Rosarno	pag. 36
4. La matrice di effettività	pag. 41
5. Un'analisi grafico-orientante	pag. 43
6. Indicazioni per la costruzione di filiere agricole etiche	pag. 51
7. Bibliografia	pag. 53

1. Introduzione

Il presente studio si propone di analizzare le principali iniziative italiane per una filiera agricola etica, al fine di individuarne punti di forza e criticità e di formulare alcune raccomandazioni utili a rafforzarne l'efficacia. L'analisi muove dalla constatazione che le filiere agricole in Italia sono spesso segnate da sfruttamento lavorativo e caporalato, lavoro irregolare, violazioni dei diritti fondamentali e carenze in materia di salute e sicurezza.

Lo studio prende le mosse dal **Fair Food Program (FFP)**, assunto come **best practice internazionale**, per poi declinare il confronto su alcune esperienze italiane: **Buoni e Giusti, GOEL Bio, Humus Job, NoCap, SfruttaZero, e SOS Rosarno**. Alla luce del FFP, è stata elaborata una matrice di effettività volta a valutare aspetti quali la centralità dei lavoratori, la formazione peer-to-peer, la definizione chiara degli standard di tutela, la presenza di strumenti di reclamo accessibili e anonimi, il monitoraggio continuo e imparziale, le forme di enforcement, la redistribuzione del valore, i sistemi di bollino etico, il coinvolgimento dei consumatori, la trasparenza dei dati e l'attivazione di canali di reclutamento protetti.

La **matrice di effettività** e l'individuazione di **indicatori organizzati in alcune macroaree** (coinvolgimento consapevole dei lavoratori; standard e misure di adeguamento; sistema di garanzie; accountability; incentivi economici; brand awareness) ha permesso di individuare **elementi di forza e margini di miglioramento**. Sulla base di tali risultati, vengono formulate alcune **raccomandazioni** volte a potenziare l'impatto delle iniziative italiane e a **promuovere un modello di filiera agricola etica più solido, trasparente e rispettoso dei diritti dei lavoratori**.

È necessario, infine, evidenziare i **limiti metodologici** del presente studio. L'analisi si è basata esclusivamente su fonti documentali reperibili online e su ricerche già esistenti relative alle iniziative considerate, senza ricorso ad attività di monitoraggio diretto, indagini empiriche o interviste con i protagonisti coinvolti. Per attenuare, almeno in parte, questo limite, i risultati preliminari sono stati condivisi con ciascuna delle iniziative analizzate, **al fine di verificare la correttezza dei contenuti e raccogliere eventuali osservazioni**. La versione finale del lavoro recepisce gli esiti di questo confronto.

Ciò circoscrive la portata dei risultati e suggerisce prudenza nell'interpretazione delle evidenze emerse. Allo stesso tempo, la scelta metodologica adottata non riduce la rilevanza dell'indagine: essa ha infatti consentito di **raccogliere e sistematizzare informazioni frammentate**, rendendole comparabili attraverso la matrice di effettività e orientando la formulazione di raccomandazioni operative.

Per le fonti online, le informazioni riportate si riferiscono alla data di consultazione indicata in corrispondenza di ciascun link.

2. Il Fair Food Program

Il Fair Food Program (FFP)¹ rappresenta una delle iniziative più avanzate e strutturate a livello globale per la **promozione dei diritti umani nel settore agricolo**. Emerge come una partnership innovativa tra lavoratori agricoli, coltivatori e aziende della grande distribuzione alimentare, meticolosamente concepita per garantire salari equi e condizioni di lavoro umane per i braccianti agricoli.

Il FFP è stato sviluppato dalla **Coalition of Immokalee Workers (CIW)**², un'organizzazione fondata nel 1993 dagli stessi braccianti agricoli migranti di Immokalee, in Florida. Negli anni '90, questa zona era tristemente nota come "terra di nessuno", con condizioni disumane, salari sotto la soglia di povertà e abusi sistematici, tra cui lavoro forzato e molestie sessuali.

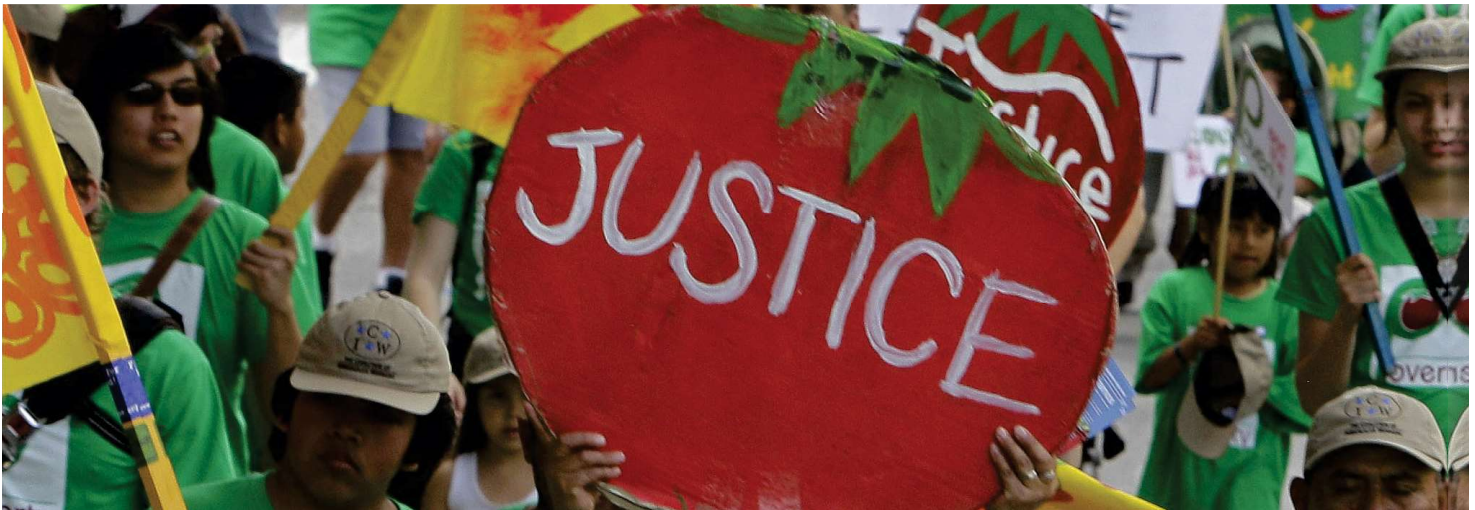
Il programma ha preso forma a partire da una lunga fase di mobilitazione e advocacy, che ha avuto un momento decisivo con il **boicottaggio nazionale contro Taco Bell**, durato quattro anni e conclusosi con successo nel 2005. Tale azione portò alla firma del primo accordo Fair Food da parte di *Yum! Brands*, società madre di Taco Bell, stabilendo un precedente sia per quelli che saranno i principi fondamentali del Fair Food Program, sia per l'ottenimento di accordi simili con altri giganti dell'industria alimentare, come McDonald's nel 2007 e Burger King nel 2008, che testimoniano la crescente forza del modello del FFP.

Obiettivi e risultati raggiunti

Nel corso del tempo, il FFP ha affinato le sue componenti operative, diventando un programma unico nel suo genere. Tra gli elementi centrali e distintivi: il modello di educazione worker to worker, i rigorosi protocolli di audit del **Fair Food Standards Council (FFSC)**, istituito come organismo di monitoraggio indipendente, il Codice di Condotta, sviluppato con la partecipazione attiva dei lavoratori, che vieta esplicitamente forme gravi di abuso, il Fair Food Premium, ovvero un sovrapprezzo pagato dai compratori finali e redistribuito integralmente ai lavoratori sotto forma di bonus salariali e il coinvolgimento diretto dei consumatori attraverso l'ethic label. Il Fair Food Program non è un'iniziativa statica ma un **sistema dinamico, progettato per adattarsi ai cambiamenti del contesto socio-lavorativo**. Ne sono prova l'integrazione nel Codice di Condotta di specifici protocolli di salute e sicurezza per la gestione della pandemia da COVID-19, delle malattie da stress da calore e la sperimentazione di nuove espansioni geografiche e settoriali.

¹ Fair Food Program, consultabile alla pagina web: < <https://fairfoodprogram.org/> > (ultimo accesso in data 27.04.2025).

² Coalition of Immokalee Workers (CIW), consultabile alla pagina web: < <https://ciw-online.org/> > (ultimo accesso in data 27.04.2025).



Originariamente focalizzato sull'**industria del pomodoro in Florida**, il FFP è stato esteso ad altri stati degli USA, tra cui Georgia, South Carolina e New Jersey, e ad altre colture. Inoltre, la CIW sta attivamente esplorando adattamenti internazionali del suo modello, come dimostrano le consultazioni per l'applicazione dei suoi principi nell'industria saccarifera indiana e i riferimenti a una "**Mappa Internazionale FFP 2025**".

La capacità del programma di apprendere dall'esperienza diretta dei lavoratori, adattare il suo Codice di Condotta alle nuove sfide ed espandere strategicamente la sua portata geografica e settoriale ne evidenzia la vitalità. **Questo approccio di riflessione, adattamento e reattività è cruciale per la sostenibilità a lungo termine e la rilevanza nell'affrontare le complesse dinamiche dei diritti del lavoro.** Sebbene tutte le componenti siano integrali, l'impegno contrattuale dei principali acquirenti aziendali a sospendere gli acquisti da coltivatori non conformi al programma funge da leva più critica per imporre l'adesione agli standard di lavoro equi. Questo meccanismo unico **reindirizza il potere di mercato al servizio dei diritti umani**, trasformando gli acquirenti da potenziali contributori passivi agli abusi della catena di approvvigionamento (attraverso la pressione sui prezzi) in **garanti attivi dei diritti dei lavoratori**.

Secondo i dati ufficiali, aggiornati al 2024:³

- Sono stati distribuiti oltre **45 milioni di dollari in bonus salariali ai lavoratori**;
- Sono più di **9.000 le violazioni scoperte durante gli audit FFSC** e affrontate dai coltivatori;
- Il sistema ha gestito oltre **3.000 reclami con celeri tempi di risoluzione**;

³ Fair Food Program, *Transparent processes measurable results*, consultabile alla pagina web: < <https://fairfoodprogram.org/> > (ultimo accesso in data 27.04.2025).



- Il tasso di partecipazione alla **formazione dei lavoratori**, svolta da educatori pari della CIW, ha raggiunto costantemente il **90-95% dei lavoratori** (1222 sessioni di formazione con più di 82 mila lavoratori presenti);
- Sono stati distribuiti più di **312 mila opuscoli** “conosci i tuoi diritti e le tue responsabilità”;
- **Non** sono pendenti cause promosse dal Department of Labor (DOL) o casi trattati dalla Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).
- Il programma vanta risultati misurabili e impatti significativi. Tra questi emerge il **contrasto al lavoro forzato** con una drastica **riduzione di altri gravi abusi** come le molestie sessuali, gli abusi verbali e il furto sistematico di salari all'interno delle aziende agricole partecipanti. Inoltre, grazie al Fair Food Premium, si possono rilevare dei miglioramenti tangibili nei salari dei lavoratori, i quali hanno acquisito una voce significativa e un rinnovato senso di dignità.

Nel presente lavoro, il Fair Food Program sarà utilizzato come **standard di riferimento per l'analisi comparata di altre esperienze di filiera etica nel settore agroalimentare**, valutandone il grado di inclusività, l'efficacia degli strumenti di enforcement e le potenzialità di replicabilità in contesti normativi e socio-economici diversi.

FOCUS

Il Modello della responsabilità sociale guidata dai lavoratori (WSR)

Negli ultimi decenni, la crescente attenzione verso le condizioni di lavoro nelle filiere agroalimentari globali ha generato un proliferare di iniziative di responsabilità sociale d'impresa (**Corporate Social Responsibility - CSR**). Tuttavia, numerose ricerche hanno evidenziato come questi approcci volontari, spesso dominati da logiche aziendali unilaterali e strumenti di audit formali ma inefficaci, abbiano mostrato **gravi limiti nel prevenire abusi sistemici, garantire condizioni di lavoro dignitose e tutelare i diritti umani fondamentali**.

Alla base del Fair Food Program vi è il modello della **Worker-Driven Social Responsibility (WSR)**, Responsabilità Sociale Guidata dai Lavoratori: un paradigma che si distingue nettamente dalla CSR tradizionale. In tale modello, i **lavoratori** e le loro **organizzazioni rappresentative**, in questo caso la CIW, assumono un ruolo centrale come **architetti e garanti** dell'applicazione di programmi volti al **miglioramento dei loro salari, delle condizioni di lavoro e dei diritti umani fondamentali** all'interno delle catene di approvvigionamento aziendali. I principi costitutivi della WSR, chiaramente incarnati nel FFP, includono: la **leadership delle organizzazioni dei lavoratori** nella progettazione e implementazione degli standard; l'adozione di **accordi legalmente vincolanti con i marchi della grande distribuzione**, che impongono il rispetto delle condizioni stabilite e prevedono **conseguenze economiche concrete per i fornitori inadempienti**; e **meccanismi di monitoraggio indipendenti ed efficaci**, costruiti attorno alla partecipazione attiva dei lavoratori, incluse sessioni di formazione peer-to-peer, audit regolari e un sistema di reclami accessibile, rapido e protetto da ritorsioni. L'aspetto centrale della WSR è, dunque, l'integrazione della leadership dei lavoratori con la vincolatività legale e le conseguenze di mercato nella sua stessa struttura, garantendo che la protezione dei diritti umani non sia meramente aspirazionale, ma realizzata e verificabile. Questo approccio sistemico sposta l'equilibrio del potere, conferendo ai lavoratori un ruolo attivo e determinante nella definizione e nel mantenimento di condizioni di lavoro eque e dignitose.

Il Fair Food Program è intrinsecamente **bottom-up e worker-centered**: nasce dalle lotte storiche dei lavoratori agricoli di Immokalee e si sviluppa come risposta ai profondi squilibri strutturali del settore agricolo statunitense. La WSR risponde alle gravi carenze dei modelli CSR, tra cui l'assenza di voce dei lavoratori, l'inadeguatezza degli audit e la mancanza di accountability, integrando la conoscenza esperienziale dei lavoratori stessi nella governance del programma.⁴

⁴ G. ASBED, S. HITOV, *Preventing forced labor in corporate supply chains: the Fair Food Program and Worker-driven Social Responsibility*, *Wake Forest Law*, vol. 52 n. 2, 2017, pp. 509 e ss.

Il Codice di Condotta Fair Food non è un semplice elenco di standard, ma un elemento chiave del FFP. Questo sistema coinvolge impegni e ruoli attivi per i coltivatori partecipanti, gli acquirenti partecipanti, la CIW (attraverso l'educazione dei lavoratori e l'advocacy) e il FFSC (attraverso audit indipendenti e la risoluzione dei reclami), il tutto rafforzato da tangibili conseguenze di mercato.

Questa struttura integrata è progettata per trasformare i diritti umani da principi astratti in realtà applicabili sul posto di lavoro. Il successo del FFP nell'elaborare un Codice di Condotta che affronta genuinamente abusi critici sul posto di lavoro deriva direttamente dal suo principio fondamentale di valorizzare e incorporare le esperienze vissute e la conoscenza esperienziale dei lavoratori. Ciò spiega perché il **Codice del FFP può affrontare efficacemente forme di sfruttamento sfumate e specifiche del settore**, come la storica questione del cupping (sottostima del volume) dei secchi di pomodori, che costituiva un furto sistematico di salari: problemi spesso invisibili o fraintesi da auditor esterni o redattori di codici privi di esperienza diretta.⁵

Il sistema WSR, e quindi il FFP, cerca di contrastare questi meccanismi di impoverimento:

- **Riequilibrando il potere negoziale**, attraverso accordi legalmente vincolanti che coinvolgono i maggiori acquirenti, i lavoratori, tramite la CIW, ottengono una leva economica che prima non possedevano.
- **Garantendo un salario equo**: Il Fair Food Premium è un meccanismo diretto per integrare i guadagni dei lavoratori al di sopra dei livelli di mercato storicamente bassi.
- **Eliminando il furto di salari e altre forme di sfruttamento economico**: Il Codice di Condotta e i suoi meccanismi di applicazione mirano a sradicare pratiche come il mancato pagamento per tutte le ore lavorate o la manipolazione delle misurazioni del raccolto.
- **Promuovendo la stabilità e la sicurezza del lavoro**: Sebbene non sia un obiettivo primario esplicito, la riduzione degli abusi e il miglioramento delle condizioni di lavoro possono contribuire a una maggiore stabilità lavorativa e a ridurre la vulnerabilità dei lavoratori.

L'approccio della CIW, quindi, non si limita a migliorare le condizioni in singole aziende agricole, ma mira a trasformare le dinamiche di potere e le strutture economiche sottostanti che perpetuano la povertà e lo sfruttamento nel settore agricolo. Affrontando le cause profonde dell'impoverimento attraverso un **modello guidato dai lavoratori**, il FFP ha creato e continua a creare un **cambiamento sistemico e sostenibile**.

Nel contesto attuale, caratterizzato sia in USA sia nell'Unione Europea dall'ostilità verso l'introduzione di norme più sostanziali sulla responsabilità aziendale, nonché dalla revisione di normative, come la Direttiva UE sulla Due Diligence aziendale, **il FFP si pone come modello empiricamente testato di responsabilità sociale vincolante**, che combina legittimità e sostenibilità del sistema. La sua peculiarità risiede nell'essere non solo un programma **“per”** i lavoratori, ma costruito **“con”** e **“da”** i lavoratori, secondo una logica trasformativa fondata **sull'auto-organizzazione, la solidarietà orizzontale e la riappropriazione del potere contrattuale**.

⁵ *Ibid.*, p. 515.

Obiettivi e risultati raggiunti

Il Fair Food Program persegue l'obiettivo di promuovere **condizioni di lavoro eque e sicure** per i lavoratori agricoli mediante un modello di responsabilità sociale guidato dai lavoratori stessi.

Uno dei pilastri fondamentali è rappresentato **dall'educazione**, finalizzata a fornire ai lavoratori le conoscenze necessarie per comprendere e difendere i propri diritti durante la stagione lavorativa. La formazione viene erogata **in orario lavorativo, nella lingua madre dei partecipanti, senza alcuna detrazione dalla retribuzione stabilita**.⁶

Le tematiche trattate includono i diritti dei lavoratori, la sicurezza nei luoghi di lavoro e le relative spiegazioni rispetto alle procedure da utilizzare per segnalare eventuali abusi. Le sessioni formative sono progettate per essere **interattive e facilmente comprensibili**, con il fine di garantire una piena tutela dei diritti.⁷

Un elemento distintivo del FFP è **l'approccio worker-to-worker**, in cui lavoratori precedentemente formati condividono conoscenze ed esperienze con i colleghi. Tale metodologia si dimostra particolarmente efficace nel favorire un ambiente di apprendimento collaborativo e nel rafforzare la solidarietà tra i lavoratori. **Le sessioni si svolgono direttamente nei campi e durante l'orario lavorativo per garantire la massima partecipazione**.⁸

Grazie al FFP, i lavoratori ricevono strumenti pratici e operativi per la comprensione dei propri diritti e dei meccanismi disponibili per la segnalazione di violazioni. Questi includono: **la distribuzione di opuscoli informativi, la proiezione di video educativi e l'accesso ad una linea telefonica attiva 24/7 per segnalare abusi in modo anonimo**. Tali strumenti sono essenziali per garantire l'esercizio dei diritti **senza timore di ritorsioni**. Attraverso questi strumenti abilitanti, il Fair Food Program non solo forma i lavoratori sui propri diritti, ma li coinvolge attivamente nella promozione di un ambiente lavorativo più equo e sicuro. Il modello ha dimostrato efficacia nella prevenzione degli abusi e nella promozione di una cultura del rispetto e della responsabilità nel settore agricolo.

Un ulteriore strumento introdotto dalla CIW è il **bollino etico**: un marchio distintivo che attesta l'origine dei prodotti da aziende agricole conformi a rigorosi standard di diritti umani e condizioni di lavoro dignitose. Questa struttura garantisce una **tracciabilità completa lungo tutta la filiera produttiva**, offrendo ai consumatori la certezza che i prodotti contraddistinti dal bollino etico provengono da aziende che rispettano i diritti dei lavoratori.

⁶ F. MIERES, S. MCGRATH, *Ripe to be heard: Worker voice in the Fair Food Program*, in *International Labour Review*, 2021, p. 637.

⁷ G. ASBED, S. HITOV, *Preventing forced labor in corporate supply chains: the Fair Food Program and Worker-driven Social Responsibility*, cit., p. 519.

⁸ F. MIERES, S. MCGRATH, *Ripe to be heard: Worker voice in the Fair Food Program*, cit., p. 637.

Inoltre, il bollino etico offre ai **consumatori** un'opportunità concreta di **influenzare positivamente le pratiche aziendali attraverso le proprie scelte di acquisto**. Scegliendo prodotti certificati Fair Food, i consumatori premiano le aziende che investono in filiere etiche e penalizzano quelle che non rispettano gli standard di diritti umani. Le catene della grande distribuzione organizzata (GDO) aderenti al programma, come Whole Foods, Giant e Stop & Shop, ottengono non solo il miglioramento delle condizioni lavorative nelle proprie filiere, ma anche **un significativo vantaggio reputazionale**. La visibilità del bollino etico può incentivare ulteriori aziende ad aderire al programma, sia per prevenire campagne di boicottaggio sia per rispondere alla crescente domanda di prodotti responsabili. Il programma ha pertanto dimostrato di avere un **impatto tangibile sulle condizioni di vita dei lavoratori**. Come attestato, dal 2011 si sono registrati incrementi retributivi del 50-70%, unitamente al miglioramento della sicurezza e delle dignità delle condizioni lavorative.

Strumenti di enforcement

L'unicità del Fair Food Program, che ne determina lo status di best practice nelle filiere agricole etiche, risiede nel suo **approccio vincolante alla responsabilità sociale**. Gli efficaci meccanismi di enforcement che lo contraddistinguono sono gli **audit, gli strumenti di reclamo e l'enforcement di mercato**.

Gli **audit** costituiscono un requisito fondamentale per l'attuazione del programma, corrispondendo ad attività di controllo periodiche condotte da parte di un ente esterno. Nel FFP, la CIW ha delegato tale funzione di monitoraggio al **Fair Food Standard Council (FFSC)**: organismo indipendente da essa istituito per una supervisione operativa del programma. La decisione della CIW di istituire il FFSC è dipesa dalla constatazione che le agenzie di audit e certificazione non garantivano una sorveglianza sufficientemente ampia, approfondita e imparziale.⁹

Le attività di audit possono comprendere controlli di varie tipologie che variano dal colloquio con il singolo lavoratore all'intervista al manager interno all'accesso ai registri delle aziende fornitrici. I colloqui si svolgono in contesti diversificati: nei campi durante l'orario di lavoro, all'interno delle abitazioni dei lavoratori, sui mezzi di trasporto per raggiungere il posto di lavoro o nei centri di raccolta mattutini; l'obiettivo rimane quello di garantire **spontaneità e trasparenza** nella partecipazione.¹⁰

Accedere ai registri aziendali è un vantaggio importante perché permette di controllare se esiste davvero un sistema funzionante di conteggio delle ore e se i lavoratori ricevono una retribuzione corretta. I dati quantitativi dal 2011 al 2021 attestano **29.699 interviste a lavoratori e 9.357 audit**.¹¹ Ogni audit si conclude con un **report analitico** sulle politiche aziendali, strumento propedeutico alle sessioni ispettive successive.¹²

⁹ G. ASBED, S. HITOV, *Preventing forced labor in corporate supply chains: the Fair Food Program and Worker-driven Social Responsibility*, cit., p. 522.

¹⁰ *Ibid.*, pp. 525 e ss.

¹¹ Fair Food Program, 2021 State of the program Report, consultabile alla pagina web: <<https://fairfoodprogram.org/results/>> (ultimo accesso in data 15.06.2025).

¹² G. ASBED, S. HITOV, *Preventing forced labor in corporate supply chains: the Fair Food Program and Worker-driven Social Responsibility*, cit., pp. 525 e ss.

Sulla base del modello WSR, l'efficacia del sistema risiede sull'**indipendenza degli enti verificatori e sul divieto di finanziamento degli audit da parte dei fornitori**. Tale autonomia finanziaria, garantita da parte di terzi, rappresenta un discrimine essenziale del FFP rispetto ad altri programmi, che spesso prevedono una sponsorizzazione della stessa azienda per le attività di verifica.¹³

Per ovviare alla non-continuità degli audit che, per quanto presenti, non possono avvenire quotidianamente, il FFP ha istituito un **sistema di reclamo multilingue costantemente attivo (24/7)**. Si tratta di una linea telefonica di contatto diretto con gli stessi soggetti che si occupano delle attività di audit, ovvero gli ispettori del FFSC.¹⁴ Quest'ultimi, durante gli audit, lasciano ai lavoratori dei bigliettini con scritto il numero da chiamare nel caso in cui vogliano sollevare qualche osservazione o possibili violazioni del codice di condotta.¹⁵

Gli ispettori svolgono un ruolo strategico perché **combinano le informazioni raccolte** direttamente durante gli audit con le segnalazioni ricevute in forma anonima tramite i reclami. In questo modo, quando viene presentato un reclamo, dispongono già di un quadro chiaro del contesto e delle possibili criticità che il lavoratore può trovarsi ad affrontare, grazie a un database costantemente aggiornato con tutti i dati pertinenti. Grazie a questa sinergia è possibile **velocizzare la risoluzione dei casi presentati mediante reclami**.

Inoltre, il sistema consente di controllare che non vi siano ritorsioni contro chi presenta un reclamo, grazie a **specifici meccanismi di protezione** che prevedono sanzioni gravi in caso di comportamenti ritorsivi.¹⁶

Grazie a queste informazioni, l'integrazione tra audit e reclami consente non solo di prevenire molte criticità, ma anche di **affrontarle tempestivamente** nella loro fase iniziale, applicando i meccanismi di rimedio previsti dal FFSC.¹⁷

I dati dimostrano che, nella stagione 2017/2018, il **49% dei reclami sono stati risolti in meno di 2 settimane** e il **27% in meno di un mese**. Inoltre, dalla nascita del programma nel 2019, il **52% di tutti i reclami sono stati risolti in meno di 15 giorni**, mentre il **79% in meno di un mese**.¹⁸

Una delle pratiche di enforcement più efficace è sicuramente **l'incentivo di mercato**. In altre parole, i partecipanti al programma sono incentivati ad aderire e a conformarsi ai principi previsti dal Fair Food Code of Conduct per le **conseguenze sul mercato che ne potrebbero derivare in caso di violazione**.¹⁹

¹³ A. SHIVJI, *Rightsholder-Driven Remedy for Business-Related Human Rights Abuse: Case of the Fair Food Program*, in *Journal of Business Ethics*, 2024, p. 374.

¹⁴ G. ASBED, S. HITOV, *Preventing forced labor in corporate supply chains: the Fair Food Program and Worker-driven Social Responsibility*, cit., pp. 522-523.

¹⁵ A. SHIVJI, *Rightsholder-Driven Remedy for Business-Related Human Rights Abuse: Case of the Fair Food Program*, cit., p. 374.

¹⁶ G. ASBED, S. SELLERS, *The Fair Food Program: Comprehensive, Verifiable and Sustainable Change for Farmworkers*, cit., p. 46.

¹⁷ A. SHIVJI, *Rightsholder-Driven Remedy for Business-Related Human Rights Abuse: Case of the Fair Food Program*, cit., p. 374.

¹⁸ F. MIERES, S. MCGRATH, *Ripe to be heard: Worker voice in the Fair Food Program*, cit., p. 640.

¹⁹ G. ASBED; S. SELLERS, *The Fair Food Program: Comprehensive, Verifiable and Sustainable Change for Farmworkers*, cit., p. 46.

L'enforcement di mercato si concretizza con degli **accordi vincolanti tra CIW e la grande distribuzione**. Quest'ultima si vincola ad acquistare i prodotti **solamente** dai partecipanti al Fair Food Program che ne rispettino i principi. Questo vuol dire che chi non rispetta il programma sarà **escluso** da quel mercato, in quanto la grande distribuzione sospenderà gli acquisti. Importante notare come tra i buyers ci siano aziende quali McDonald's, Burger King, Subway e Walmart, le quali si impegnano ad acquistare pomodori esclusivamente dalle imprese agricole aderenti. I buyer sono propensi a concludere l'accordo per la trasparenza che ne deriva lungo la catena del valore e per poter comunicare e assicurare ai consumatori e shareholders il loro impegno nel rispetto dei diritti umani. Essi si impegnano inoltre a pagare **un premio che viene tracciato fino alla busta paga del lavoratore**, così da garantire una redistribuzione equa del valore.

L'incentivo di mercato spinge le imprese agricole a **rispettare i diritti dei lavoratori e garantire loro condizioni di lavoro sicure**.²⁰

Nel caso di **accertamento di violazioni** a seguito di audit o segnalazioni, il partecipante **non è immediatamente escluso** dal programma, ma è data la **possibilità di sanare la violazione tramite dei piani correttivi**. I piani vengono negoziati con il Fair Food Standard Council che affianca le imprese agricole nel **modificare i propri comportamenti** e trovare misure che non solo riportino alla conformità, ma anche volte a prevenire la ripetizione della violazione. Nel caso in cui non si arrivi a un accordo, il piano viene imposto dal FFSC.²¹

Quando un'impresa agricola viola le regole del programma, la prima conseguenza è la sospensione, con l'obbligo di adottare un piano correttivo. **Per violazioni gravi**, come il lavoro forzato o l'abuso sessuale, **vige una politica di tolleranza zero** che porta all'**esclusione immediata**. Se l'impresa applica il piano correttivo può essere reintegrata, altrimenti viene esclusa definitivamente e perde l'accesso al mercato dei buyers aderenti. Proprio il rischio di perdere questo mercato crea gli incentivi²² per le imprese agricole a rispettare i diritti dei lavoratori e a rimediare alle violazioni.

Il Fair Food Standards Council (FFSC), prima dell'inizio della stagione agricola, effettua una **valutazione preliminare dei rischi** per identificare potenziali problematiche nei luoghi di lavoro. Questa valutazione include l'audit di ingresso: le aziende agricole che desiderano aderire al FFP devono **superare un audit iniziale** condotto dal FFSC. Tale audit verifica la conformità ai requisiti del Codice di Condotta del FFP, tra cui l'implementazione di sistemi di registrazione del tempo controllati dai lavoratori, la formazione dei supervisori sulle politiche del FFP e la risoluzione di eventuali reclami.²³ Il FFSC analizza i dati raccolti durante gli audit e le segnalazioni dei lavoratori per individuare potenziali rischi, come condizioni di lavoro pericolose o pratiche abusive.

²⁰ A. SHIVJI, *Rightsholder-Driven Remedy for Business-Related Human Rights Abuse: Case of the Fair Food Program*, cit., p. 371.

²¹ G. ASBED, S. HITOV, *Preventing forced labor in corporate supply chains: the Fair Food Program and Worker-driven Social Responsibility*, cit., pp. 523-525.

²² A. SHIVJI, *Rightsholder-Driven Remedy for Business-Related Human Rights Abuse: Case of the Fair Food Program*, cit., p. 375.

²³ Fair Food Standard Council, *Part I: employment practices and minimum requirements for participating growers*, consultabile alla pagina web: <<https://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/#:~:text=Part%20I%3A%20Employment%20Practices%20and,equal%20opportunity%2C%20and%20employee%20safety>> (ultimo accesso in data 15.06.2025).

Queste informazioni guidano l'elaborazione di piani di azione correttivi. La valutazione dei rischi, inoltre, si basa anche sul coinvolgimento e la collaborazione attiva dei lavoratori, che grazie alla formazione ricevuta, possono identificare e segnalare tempestivamente situazioni anomale. Attraverso questa valutazione preliminare, il FFSC riesce ad individuare e mitigare i rischi **prima che si manifestino**.

Infine, viste le criticità riguardanti l'assenza di trasparenza sui canali di reclutamento, che spesso costituiscono poi fonte di indebitamento per i lavoratori, il FFP ha creato dei canali propri con il Messico. Prendendo ispirazione dal **Canada's guest worker**, il FFP ha creato dei **clean channels** per mezzo dei quali i fornitori devono necessariamente passare per poter reclutare i lavoratori. Si tratta di un programma basato su un accordo con il Ministero del lavoro messicano, così da garantire trasparenza e sicurezza all'intero processo di reclutamento per quei lavoratori che dal Messico vanno a lavorare anche stagionalmente negli Stati Uniti.²⁴

²⁴ G. ASBED, S. HITOV, *Preventing forced labor in corporate supply chains: the Fair Food Program and Worker-driven Social Responsibility*, cit., pp. 527-528.



3. I casi studio italiani

3.1 Buoni e Giusti

La campagna Buoni e Giusti nasce nel **2016** su iniziativa di Coop, **il più grande sistema di cooperative di consumatori in Italia**, attivo attraverso una rete di supermercati e ipermercati diffusi sul territorio nazionale. Coop Italia si caratterizza per una lunga tradizione di **impegno verso la responsabilità sociale d'impresa**: è stata la prima azienda italiana ed ottava nel mondo ad aderire, già nel 1998, allo **standard internazionale SA8000**, sviluppato da Social Accountability International, che costituisce lo standard di riferimento della campagna.

Il contesto in cui prende avvio la campagna è segnato da diffuse forme di sfruttamento e irregolarità nel settore agricolo, in particolare nelle filiere ortofrutticole, e da una crescente attenzione dell'opinione pubblica verso la trasparenza e l'etica dei processi produttivi. In questo quadro, con Buoni e Giusti Coop rafforza il proprio presidio etico sulle filiere, prevedendo verifiche e controlli sulle condizioni di lavoro e sulle pratiche dei fornitori. Mentre inizialmente tali verifiche erano riferite soprattutto alle filiere del marchio Coop, Buoni e Giusti estende il perimetro delle verifiche, includendo anche prodotti senza marchio Coop.²⁵

Obiettivi

Lo **standard internazionale SA8000** si focalizza su diverse tematiche e viene considerato una delle colonne portanti della campagna Buoni e Giusti.²⁶

L'obiettivo principale della campagna è **combattere lo sfruttamento lavoratori e l'illegalità nelle filiere alimentari più esposte a rischio**, tra cui l'ortofrutta, il pomodoro da trasformazione, l'olio, il vino e i succhi di frutta.

Buoni e Giusti ha anche lo scopo di sensibilizzare **l'opinione pubblica e i consumatori su temi quali la legalità, l'eticità delle filiere produttive, e l'autenticità dei prodotti alimentari**.

²⁵ Cooperativa Coop, *Coop e il valore etico, per il lavoro equo e solidale*, consultabile alla pagina web: <<https://www.coop.it/news-media/coop-e-il-valore-etico-il-lavoro-equo-e-solidale>> (ultimo accesso in data 29.04.2025).

²⁶ E. BORRELLI, B. OLINTO, "Migrant Labour in the Agrifood Sector, Ethical Food Label and Certification Schemes: A Literature Review", Toronto Metropolitan University, 2022, n.14, p.13.

Standard di tutela

La certificazione SA8000, adottata originariamente nel 1998 e rilasciata dalla Social Accountability International (SAI), è stata aggiornata nel 2014. Nel 2016 Coop Italia ha rinnovato la certificazione, adeguandosi allo schema aggiornato.²⁷

La Social Accountability International (SAI), attiva dal 1997, promuove standard di responsabilità sociale e, tramite la propria divisione di accreditamento SAAS (Social Accountability Accreditation Services), assicura l'affidabilità delle certificazioni. Nel tempo SAI si è specializzata sempre più nella promozione dei diritti umani nei contesti di lavoro.²⁸

Lo standard SA8000 impone alle imprese certificate di garantire **livelli minimi** di tutela dei diritti dei lavoratori. Le imprese non conformi devono adottare azioni correttive o preventive. Lo standard copre ambiti spesso già regolati da norme locali, nazionali o internazionali e impone l'applicazione della disposizione più favorevole per i lavoratori.²⁹ La **SAAS supervisiona il programma SA8000**, assicura il rispetto dello standard e riduce i rischi di violazioni. Solo i certificati rilasciati da organismi di certificazione accreditati da SAAS sono riconosciuti come validi. L'ente che ha certificato Coop è **Bureau Veritas**.

I requisiti stabiliti dallo standard SA8000 sono recepiti in un Codice di condotta, il cui rispetto è richiesto a tutti i fornitori a marchio Coop e nel caso dell'ortofrutta anche non a marchio Coop, lungo tutta la filiera.³⁰

²⁷ Cooperativa Coop, *Rapporto di sostenibilità 2023*, Coop Italia, 2023, p. 13, consultabile alla pagina web: <<https://www.coop.it/sites/default/files/2024-07/coop-rapporto-sostenibilita-2023-web.pdf>> (ultimo accesso in data 29.04.2025).

²⁸ Social Accountability International, *How We Work*, consultabile alla pagina web: <<https://sa-intl.org/about/how-we-work/>> (ultimo accesso in data 29.04.2025).

²⁹ [SA8000:2014 Performance Indicator Annex](#)

³⁰ https://www.coop.it/sites/default/files/2022-06/Codice_di_condotta_SAC1_ITA_REV4_02.01.2020.docx.pdf (ultimo accesso in data 29.04.2025).

Indicatori di performance SA8000

Tali elementi devono essere riscontrati almeno nei loro livelli minimi durante ogni visita di monitoraggio organizzata dall'ente di controllo.

- **Lavoro forzato o obbligato:** L'organizzazione deve escludere qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato, non trattenere documenti di identità né richiedere depositi all'avvio del rapporto, non trattenere salari, indennità, beni o documenti per costringere il personale a continuare a lavorare, garantire che l'assunzione non comporti costi o commissioni a carico dei lavoratori, assicurare la libertà di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata e di cessare il rapporto con ragionevole preavviso, e non ricorrere né dare sostegno alla tratta di esseri umani.
- **Salute e sicurezza:** L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, prevenendo incidenti, infortuni e malattie e riducendo per quanto ragionevolmente possibile tutti i rischi, fornendo quando necessario DPI a proprie spese e assicurando primo soccorso e cure in caso di infortunio, nominando un responsabile di senior management e istituendo un comitato paritetico sulla salute e sicurezza, garantendo formazione periodica al personale e procedure documentate, oltre all'accesso a servizi essenziali come bagni puliti, acqua potabile e spazi idonei per i pasti.

- **Discriminazione:** L'organizzazione deve vietare ogni forma di discriminazione nelle principali fasi del rapporto di lavoro, non interferire con l'esercizio dei diritti e delle esigenze personali connesse a tali condizioni, prevenire e non tollerare comportamenti minacciosi, offensivi, di sfruttamento o sessualmente coercitivi nei luoghi di lavoro e nelle strutture messe a disposizione, e non sottoporre in alcun caso il personale a test di gravidanza o di verginità.
- **Orario di lavoro:** L'organizzazione deve rispettare le regole su orario e riposi, con settimana ordinaria entro 48 ore e almeno un giorno libero dopo sei giorni, e consentire straordinari solo entro limiti definiti, di norma volontari e non sistematici, salvo quanto previsto da accordi collettivi.
- **Retribuzione:** L'organizzazione deve garantire salari dignitosi almeno conformi a legge, standard di settore o contratti collettivi, pagati in modo trasparente e puntuale, senza trattenute disciplinari salvo specifiche eccezioni, con straordinari maggiorati, e senza usare forme contrattuali elusive per aggirare obblighi di lavoro e sicurezza sociale.
- **Sistema di gestione:** L'organizzazione deve adottare una politica SA8000 scritta e accessibile, con procedure e registrazioni a supporto e riesami periodici, istituire un Social Performance Team con management e lavoratori, svolgere valutazioni dei rischi e monitoraggi con audit interni e reporting, garantire comunicazione e formazione, prevedere reclami confidenziali e non ritorsivi con indagini e risultati comunicati, cooperare con verifiche esterne e stakeholder engagement, attuare azioni correttive e preventive tracciate, e applicare due diligence su fornitori e appaltatori comunicando i requisiti, valutando e gestendo i rischi e monitorando le performance.

Strumenti di enforcement

In linea con i valori della campagna Buoni e Giusti, Coop Italia promuove l'adesione alla **Rete del Lavoro Agricolo di Qualità**.

Tuttavia, le **complessità burocratiche legate all'iscrizione** e il **timore di ricevere controlli aggiuntivi ostacolano l'adesione da parte delle aziende**. In ambito ortofrutta, a fine 2023 circa l'8% delle aziende agricole fornitrici di prodotti a marchio Coop risultava iscritta; solo nella filiera del pomodoro da industria il dato per quanto riguarda le imprese legate a Coop sale a oltre il 50%.³¹

All'interno del gruppo Coop, ai sensi del **D.lgs. 24/2023** in materia di "**whistleblowing**", è attivo un **canale** mediante il quale i lavoratori possono effettuare **segnalazioni di condotte illecite**, di cui il lavoratore sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Tali segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto dell'Unione Europea, delle disposizioni normative nazionali nei settori indicati in materia 231 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) adottato anche da Coop Italia.

La piattaforma predisposta da Coop Italia viene definita come **idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante** e la policy di gestione delle segnalazioni garantisce una **protezione da eventuali ritorsioni** che il segnalante potrebbe subire successivamente alla segnalazione. La piattaforma è gestita da un professionista esterno autonomo, dotato delle competenze richieste dalla normativa.³²

³¹ Cooperativa Coop, *Rapporto di sostenibilità 2023*, cit., p. 36.

³² *Whistleblowing: ecco come segnalare condotte illecite*, consultabile alla pagina web: <<https://www.coop.it/whistleblowing-segnalazione-di-condotte-illecite>> (ultimo accesso in data 29.04.2025).

Il rispetto del codice di condotta è sostenuto dalla previsione di audit etici che consistono in verifiche degli ambienti di lavoro; verifiche documentali; interviste, anche ai lavoratori individualmente o in gruppo e senza la presenza del datore di lavoro. Dal 2025 le attività di presidio etico sono affidate all'Area Sostenibilità; in precedenza le stesse funzioni erano svolte dalla Direzione Qualità interna di Coop Italia.³³

L'obbligo per i fornitori di consentire lo svolgimento di verifiche nei punti della catena di fornitura considerati più a rischio è previsto esplicitamente a livello contrattuale. Tali verifiche sono definite annualmente sulla base di un'analisi dei rischi di filiera e sostenute da un budget dedicato.³⁴

Dal 1998 sono state effettuate circa 2.500 ispezioni, con una forte intensificazione a partire dal lancio della campagna "Buoni e Giusti": tra il 2015 e il 2023 si contano 1.321 audit su 562 fornitori, mentre nel solo 2023 sono stati svolti 112 audit su 92 fornitori. Dall'inizio del progetto nel 1998 **sono state sospese in totale 11 aziende agricole**, delle quali 4 dal 2015, per gravi problematiche riscontrate dai controlli.³⁵ Il funzionamento di questo sistema è verificato attraverso 2 audit annuali nel contesto delle verifiche per il mantenimento della certificazione SA8000.

La logica che presiede a questi interventi è **prevenire e impostare azioni di miglioramento, secondo un approccio non punitivo**, all'interno delle aziende fornitrici. La valutazione del rischio si basa su analisi che considerano: l'area geografica, la modalità di raccolta, la durata della stagionalità, le eventuali tensioni dei prezzi e se vi siano state segnalazioni; parametri importanti da tenere in considerazione in relazione ad una potenziale maggiore possibilità di sfruttamento dei lavoratori. Come anticipato, **Coop richiede a tutti i fornitori di sottoscrivere l'adesione ai principi del Codice** e di sottoporsi ai controlli etici, a cui l'azienda fornitrice e le imprese che operano nella sua filiera non possono venire meno, **pena l'esclusione dal circuito**. Dal 2019 all'interno del Codice di Condotta e all'interno dei vari documenti contrattuali sono stati inseriti i principi delle Convenzioni delle Nazioni Unite sull'eliminazione delle forme di discriminazione sia contro le donne che razziale, con lo scopo di focalizzare l'attenzione su questo tipo di violazioni anche durante le ispezioni presso le aziende.³⁶

Al lancio di Buoni e Giusti, sono state individuate 13 filiere ortofrutticole come più critiche, sulle quali intensificare e focalizzare i controlli: clementine, arance Navel, arance rosse, uva, anguria, melone, finocchi, cavolfiore, cavoli, pomodoro, fragole, patate novelle e zucchine. Nel corso degli anni, sulla base delle risultanze dell'analisi del rischio condotta annualmente, tale elenco è stato progressivamente aggiornato e ampliato, includendo anche altre filiere ortofrutticole e prodotti come olio e olive, vino, caffè e succhi di frutta 100%.³⁷

Tali attività sono affiancate da azioni di sensibilizzazione dei consumatori rispetto a ciò che viene da loro acquistato, **sessioni di informazione e sensibilizzazione agli alunni delle scuole medie al terzo anno e superiori** nelle quali si affrontano le tematiche riguardano il mondo del cibo con lo scopo di favorire comportamenti consapevoli.³⁸

³³ A. CORRADO, *Meccanismi per la tutela dei diritti dei lavoratori nel sistema agro-alimentare*, in *Rapporto della Rete Rurale Nazionale 2014-2020*, C. Zumpano (a cura di), Migrazioni, agricoltura e ruralità, 2020, pp. 113 e ss.

³⁴ Cooperativa Coop, Rapporto di sostenibilità 2023, cit., p. 36.

³⁵ *Ibid.*, p. 32.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Cooperativa Coop, "Buoni e giusti", *Coop dalla parte dei lavoratori*, consultabile alla pagina web: <<https://consumatori.coop.it/mondo-coop/buoni-e-giusti-coop-dalla-parte-dei-lavoratori/>> (ultimo accesso in data 29.04.2025).

³⁸ Saperecoop, Buoni e Giusti, *Comportamenti consapevoli, scelte di consumo, legalità democratica*, consultabile alla pagina web: <<https://www.saperecoop-novacoop.it/buoni-e-giusti/>> (ultimo accesso in data 29.04.2025).

3.2 Goel Bio

Il gruppo cooperativo Goel Bio nasce nel **2009** nella Locride, in provincia di **Reggio Calabria**. Il contesto di riferimento è caratterizzato da **continue intimidazioni agli agricoltori da parte di gruppi mafiosi appartenenti alla 'ndrangheta** e da un forte dato di sfruttamento e irregolarità lavorativa nella filiera. Molto elevato è anche il **tasso di disoccupazione giovanile**, che si avvicina al 75%. La 'ndrangheta aveva assunto un ruolo di controllo sul mercato agricolo locale attraverso intimidazioni e violenze sistematiche, che **costringono le aziende a rivolgersi al gruppo mafioso per ottenere "protezione"**. Il prezzo di mercato degli agrumi scende fino a 5 centesimi al chilo, mentre la libera concorrenza è compromessa da cartelli mafiosi che manipolano i prezzi.

L'iniziativa è stata creata dall'**unione di aziende agricole che si oppongono alle violenze del gruppo mafioso creando un'efficace strategia di resistenza**. Goel Bio fa parte del GOEL-Gruppo cooperativo, già attivo a partire dal 2003.³⁹

Obiettivi

L'obiettivo fondante di Goel Bio è di **ripristinare la legalità**, combattendo contro l'assoggettamento al controllo mafioso. Per fare ciò, il programma ha creato una **propria struttura commerciale**, senza l'intermediazione di grossisti locali per garantire ai produttori un maggiore ritorno economico e, di conseguenza, pagare dignitosamente i propri lavoratori. Inoltre, il programma **promuove l'inserimento di persone svantaggiate**, quali disoccupati di lunga durata, donne, migranti o persone provenienti da situazione di disagio sociale. Accanto all'azione di inclusione sociale, i partecipanti di Goel Bio si impegnano a **proteggere l'ambiente** promuovendo un'**agricoltura di tipo biologico**.

Gli obiettivi di Goel Bio sono realizzati tramite **l'introduzione di un supporto economico dal gruppo ai partecipanti al programma** che mira a garantire dignità ai produttori e rafforzare la loro posizione sul mercato. Questo supporto economico permette agli agricoltori di ottenere un giusto prezzo, ricevendo un **ritorno economico** che consente loro di essere **liberi dalle reti criminali** e garantire una equa remunerazione ai lavoratori. Grazie a questo sistema, i produttori vengono pagati circa 40 centesimi al chilo per le arance, cioè fino a otto volte in più rispetto al prezzo di mercato, che si aggira tra i 5 e i 7 centesimi.

Accanto a questo, è stato istituito un **Fondo di Solidarietà**, principalmente grazie a donazioni, con lo scopo di risarcire i danni subiti dai soci vittime di aggressioni da parte della 'ndrangheta, come incendi, furti o atti di vandalismo. Il gruppo Goel Bio ha ottenuto il riconoscimento come parte civile con riferimento ai danni subiti dai propri soci.⁴⁰ In caso di esito positivo della richiesta di risarcimento del danno la somma è devoluta al Fondo di Solidarietà.⁴¹

³⁹ GOEL Bio Gruppo Cooperativo, "Chi siamo", consultabile alla pagina web: <<https://goel.bio/it/content/4-chi-siamo>> (ultimo accesso in data 24.04.2025); Altromercato, GOEL Bio, consultabile alla pagina web: <<https://www.altromercato.it/goel/>> (ultimo accesso in data 24.04.2025).

⁴⁰ GOEL Bio, *Bilancio Sociale 2023*, consultabile alla pagina web: <<https://goel.coop/sites/default/files/Report%20Sociale%202024%20-%20GOEL%20BIO.pdf>> (ultimo accesso in data 24.04.2025).

⁴¹ A. CORRADO, *Meccanismi per la tutela dei diritti dei lavoratori nel sistema agro-alimentare*, cit., p. 111.

Standard di tutela

La volontà di Goel Bio di costruire una filiera etica si concretizza nell'adozione di un **Protocollo Etico**, elaborato dagli stessi agricoltori con l'obiettivo di eliminare il caporalato e il lavoro irregolare nei campi. Nel Protocollo Etico vengono identificati i **principi e criteri** che guidano l'azione di Goel Bio. I principi riguardano la qualità, la legalità e la sicurezza dei prodotti, la responsabilità sociale d'impresa e la salute e sicurezza sul lavoro.

Gli standard fondamentali relativi alla ai prodotti riguardano la **conformità alla normativa vigente** in materia di sicurezza alimentare e produzione biologica. Inoltre, in relazione alla sostenibilità ambientale, è richiesto un costante aggiornamento sulle tecnologie che possono aiutare a diminuire l'impatto ambientale di determinate attività.

Goel Bio si affida agli standard e ai processi di certificazione previsti da IFS Broker e Global Gap. Il primo è inerente alla conformità del servizio di intermediazione, commercializzazione e importazione di prodotti alimentari mentre Global Gap certifica i processi di produzione in agricoltura, acquacoltura e floricoltura.

A fianco a questi standard, si aggiungono quelli di **valutazione della responsabilità sociale**, previsti dal Protocollo etico di Goel Bio e dal modulo **Grasp promosso dallo Standard Global Gap**. Quest'ultimo guarda a criteri inerenti alla **rappresentanza dei lavoratori, presenza di documentazione scritta, condizioni dei lavoratori, orari di lavoro, paghe e lavoro minorile**.

Ulteriori standard sono la promozione di un clima di rispetto e fiducia nelle relazioni "tra" e "con" i lavoratori. Sul punto, Goel Bio si impegna a:

- ✔ garantire una **continuità lavorativa**;
- ✔ rafforzare una **partecipazione attiva dei soci** tramite momenti di consultazione e scambio di informazioni;
- ✔ offrire le **stesse opportunità di crescita professionale ai lavoratori e favorire una conciliazione vita/lavoro**;
- ✔ effettuare **valutazioni dei rischi nei luoghi di lavoro e promozione di programmi di formazione e informazione sulla salute e sicurezza**;
- ✔ garantire **trasparenza** nei rapporti di lavoro;
- ✔ trattare i **dati personali** con discrezione;
- ✔ aumentare la **conciliabilità vita/lavoro**.

Inoltre, è previsto per il **personale una formazione in materia di sicurezza alimentare e sul lavoro** e per i responsabili di funzione la formazione riguarda anche la gestione del rischio. Le informazioni e gli aggiornamenti su sicurezza, qualità e autenticità dei prodotti devono essere comunicati in modo puntuale ed efficace. Se il caso lo richiede, si incentiva l'inserimento di personale con competenze adeguate.

Per tutelare il benessere di lavoratori, fornitori e volontari che collaborano con il programma, è raccomandata l'adozione di un **protocollo specifico per l'organizzazione del lavoro in sicurezza**, anche in caso di emergenze sanitarie.

Gli obiettivi e risultati del programma vengono comunicati ai soci e fornitori incentivando un **dialogo aperto e trasparente tra fornitori e partner sulle procedure di sistema**. Gli standard sono oggetto di revisione e riesame almeno **una volta l'anno**.⁴²

Il Protocollo Etico si occupa inoltre della **procedura di adesione al gruppo**, tramite un'analisi preliminare dei rischi grazie a un'**indagine di prossimità**. Essa consiste in visite in loco da parte degli amministratori di Goel Bio e l'intervento di personalità autorevoli e di fiducia della comunità locale affinché vengano dati **cinque pareri** circa l'estraneità dell'azienda agricola a gruppi mafiosi o segreti. Goel Bio affida l'incarico a persone vicine all'aspirante socio, purché godano di buona reputazione e non siano oggetto di sospetti; tali persone possono anche essere già socie di Goel Bio e vengono contattate in via riservata dal Consiglio di Amministrazione o da altri membri del Gruppo Goel. Se a seguito della visita emergono perplessità da parte di un referente, si riefetta la visita scegliendo altre cinque persone. Mentre, se **l'esito di almeno due referenti è negativo, la procedura non può proseguire**. Durante l'indagine, si richiede l'accesso a documenti aziendali, tra cui il bilancio d'esercizio e l'anagrafica e curricula dei soci e amministratori. È richiesta, inoltre, una lista comprendente i nomi dei fornitori e clienti degli ultimi due anni. Infine, il Consiglio di Amministrazione delibera.

Strumenti di enforcement

La **conformità al Protocollo Etico** viene accertata e promossa tramite il meccanismo di segnalazione, le ispezioni e le conseguenze in caso di violazione.

Il Protocollo Etico prevede un canale di whistleblowing accessibile a tutti i soggetti interessati (lavoratori, clienti, soci). Attraverso questo strumento è possibile **segnalare**, anche in forma anonima, eventuali violazioni del Protocollo. L'accesso avviene tramite un **indirizzo e-mail** indicato sul sito web, dove è disponibile anche un **modulo di segnalazione** compilabile in italiano, inglese e tedesco. Le segnalazioni sono indirizzate ai membri del Consiglio di Amministrazione di Goel Bio e al direttivo di Goel - Gruppo cooperativo.⁴³

⁴² O. BONARDI, C. INVERSI, *Report finale Autoregolazione*, Progetto FARm, Gruppo di ricerca dell'Università degli Studi di Milano Statale, 2022, pp. 8-9; Goel Bio, *Politica per la Qualità e la Sicurezza Alimentare di Goel Bio*, consultabile alla pagina web: < <https://goel.bio/it/content/39-goel-bio-politica-per-la-qualita-e-la-sicurezza-alimentare> > (ultimo accesso in data 24.04.2025).

⁴³ Alert GOEL Bio, *Segnalazioni e suggerimenti per la filiera agroalimentare e cosmetica di GOEL Bio*, consultabile alla pagina web: < <https://goel.coop/alert-goelbio> > (ultimo accesso in data 24.04.2025).

Per garantire il rispetto degli standard, viene effettuata **almeno un'ispezione a sorpresa ogni anno**, generalmente durante il periodo di raccolta, quando è più alta la probabilità di riscontrare lavoro irregolare. Le **ispezioni** vengono effettuate da un membro del consiglio di amministrazione, amministratori o manager del gruppo e un tecnico qualificato in materia di consulenza del lavoro e sicurezza sul lavoro. L'oggetto delle ispezioni è la presenza di lavoratori irregolari, le condizioni di sicurezza, l'adeguatezza tra la remunerazione data ai lavoratori e il fatturato dell'azienda, la lista dei maggiori fornitori e clienti e, nel caso siano presenti alloggi per i lavoratori, la loro abitabilità.⁴⁴

In caso di **violazione grave**, come la presenza di lavoratori in nero oppure altre gravi violazioni del Protocollo Etico, il socio incorre nell'**espulsione dal programma e una sanzione pecuniaria pari a 10.000 euro per ogni lavoratore in nero** a titolo di risarcimento del danno d'immagine da versare entro 90 giorni a Goel Bio. L'espulsione dal programma comporta l'impossibilità di utilizzare l'etichetta Goel Bio, la scomparsa della propria ragione sociale tra i produttori pubblicati nel sito e l'impossibilità di vendere i prodotti tramite i canali offerti da Goel Bio.

In caso di irregolarità non gravi o mancanze nel rispetto del contratto, delle condizioni di lavoro o sicurezza, si ha la **sospensione dal programma** fino alla correzione dell'irregolarità. Infine, nel caso di violazioni lievi, formali o amministrative, la conseguenza è la **messa in mora del socio** e la **fissazione di un termine entro cui il socio deve adempiere**.

Goel Bio garantisce la trasparenza del proprio programma verso i propri clienti tramite l'acquisto di **massimo 20% delle materie prime da non soci**.

I soci della cooperativa venderanno i loro prodotti con l'**etichetta Goel Bio**. L'etichetta trasmette ai consumatori la politica sociale che il gruppo si impegna a perseguire, in particolare vuole rimarcare:

- **Opposizione degli agricoltori alla 'ndrangheta;**
- **Eliminazione del caporalato e del lavoro illegale tramite l'inclusione sociale;**
- **Elevata qualità biologica;**
- **Attenzione all'ambiente e promozione di un'economia circolare.**

I clienti possono sempre accedere al canale di whistleblowing, inviando anche in forma anonima un modulo per segnalare eventuali comportamenti scorretti. La politica di Goel Bio viene comunicata attraverso **campagne di sensibilizzazione, eventi, seminari, convegni, social media, incontri individuali e attività di volontariato**.

Ogni anno sul sito di Goel – Gruppo Cooperativo viene pubblicato il bilancio sociale di Goel Bio. Inoltre, tramite incontri, attività formative, affissioni nei luoghi di lavoro e aggiornamenti sul sito web, l'organizzazione diffonde la propria politica a favore di una filiera etica.⁴⁵

⁴⁴ Alert GOEL Bio, *Segnalazioni e suggerimenti per la filiera agroalimentare e cosmetica di GOEL Bio*, consultabile alla pagina web: < <https://goel.coop/alert-goelbio> > (ultimo accesso in data 24.04.2025)

⁴⁵ GOEL Bio, *Protocollo etico*, consultabile alla pagina web: < <https://goel.bio/it/content/7-protocollo-etico> > (ultimo accesso in data 24.04.2025)

3.3 *Humus Job*

Humus Job è un'impresa sociale fondata nel **2018** in provincia di **Cuneo**, su iniziativa di una rete di aziende agricole della Valle Grana, che si distingue per la sua capacità di coniugare inclusione lavorativa, innovazione sociale e cooperazione tra imprese agricole, creando un **ecosistema virtuoso basato su valori condivisi e pratiche concrete**. I fondatori sono: Claudio Naviglia, antropologo esperto di immigrazione; Luca Barraco, educatore e imprenditore agricolo; ed Elena Naviglia, psicologa con esperienza nel campo della migrazione.

Il progetto prende forma dalla volontà di creare opportunità di lavoro regolare, dignitoso e sostenibile, contrastando il caporalato e promuovendo un'agricoltura etica. L'idea è fare dell'**agricoltura un luogo di inclusione e valorizzazione delle persone**, a partire dai lavoratori più vulnerabili, come migranti e richiedenti asilo.

In particolare, grazie alla condivisione delle risorse tra le aziende aderenti, il progetto genera lavoro sostenibile. Oggi ne fanno parte **oltre quaranta realtà**, tra cui, ad esempio, Verde Vivace SNC, la Cascina Ca' Granda, Bioetik, l'Atelier des tartes e l'azienda agricola Speranza. La condivisione può riguardare un terreno, un macchinario, il personale o un corso di formazione. In questo modo la rete consente una **riduzione di alcuni costi** e un **aumento della marginalità per le aziende**, promuovendo al contempo sostenibilità sociale e competitività sul mercato.

Obiettivi

Uno degli aspetti più innovativi di Humus Job è l'**approccio alla formazione**. In questo modello, la formazione è pensata come fattore che concorre al miglioramento delle condizioni di lavoro il cui peso economico non ricade sul singolo lavoratore agricolo, ma sulle aziende che aderiscono. La formazione viene **effettuata sul luogo di lavoro, durante l'orario lavorativo, spesso nella lingua madre** dei lavoratori.

Quando una azienda aderisce al progetto Humus Job, **firma un Disciplinare del Lavoro Sostenibile** dove si impegna a favorire la formazione dei suoi lavoratori. Sono presenti diverse modalità di formazione: **gratuita, freemium e premium**.

La formazione gratuita non comporta **alcun costo** e comprende, ad esempio, moduli introduttivi, video informativi, guide pratiche e materiali pensati per sensibilizzare sui temi del lavoro regolare e dei diritti degli agricoltori. L'opzione freemium prevede invece **una parte di contenuti gratuiti e una parte più avanzata a pagamento**, che può includere certificazioni, tutoraggio e modelli operativi. Infine, il pacchetto premium include **solo corsi a pagamento**, pensati per i soggetti che desiderano una formazione approfondita e professionale. Solitamente questi corsi prevedono incontri con professionisti esperti, materiali esclusivi e supporto personalizzato a seconda delle esigenze. I corsi organizzati non si limitano a trasferire competenze tecniche, ma mirano a rendere i lavoratori consapevoli dei propri diritti e capaci di orientarsi nel mondo del lavoro.

Humus Job offre adotta un modello di **formazione peer to peer**, che prevede lo scambio diretto di conoscenze tra agricoltori locali e nuovi arrivati. Tale modello trasmette non solo competenze, ma costruisce **relazioni** e **fiducia reciproca**, contribuendo all'inclusione sociale oltre che professionale.⁴⁶

Nel 2020, Humus Job ha lanciato una **piattaforma digitale** per il lavoro etico in agricoltura, grazie a una campagna di equity crowdfunding sostenuta da realtà come EcorNaturaSì, AltroMercato e il gruppo SIT. Da questo sviluppo è nato anche il **Contratto di Rete Humus**, uno strumento giuridico e organizzativo che lega le imprese aderenti a principi comuni di legalità, trasparenza e mutualismo. Tramite questo contratto di rete le aziende cooperano tra loro e condividono lavoratori (attraverso assunzioni congiunte), formazione e valori.

I vantaggi sono notevoli sia per i lavoratori che per le aziende. Le **aziende** hanno accesso a lavoratori già formati e con contratto regolare, possono dividere i costi del lavoro stagionale, hanno accesso a bandi e finanziamenti riservati a imprese etiche o organizzate in rete e infine ricevono supporto alla gestione legale e amministrativa dalla stessa piattaforma Humus Job. I **lavoratori** invece, riescono ad ottenere una stabilità occupazionale più alta, contratti regolari e trasparenti, formazione continua e in aggiunta la possibilità di essere inseriti a lavorare in più aziende senza cambiare datore di lavoro.

Le aziende della rete possono accedere a una banca dati nazionale di lavoratori agricoli selezionati, ricevere supporto organizzativo, formativo e gestionale, e utilizzare il **marchio "Lavoro 100% Etico"**, che certifica l'impegno per una filiera sostenibile e giusta.⁴⁷

Standard di tutela

Il marchio "100% Etico" è concesso solo alle aziende che accettano di sottoporsi a un **percorso di accompagnamento e verifica**, secondo un disciplinare etico condiviso. Questo impone il rispetto di **criteri stringenti**: assunzioni regolari, condizioni di lavoro dignitose, partecipazione a momenti formativi e disponibilità a controlli indipendenti.

L'obiettivo è garantire trasparenza contrattuale (inclusa la pubblicazione dei contratti sulla piattaforma) e costruire un rapporto di fiducia tra lavoratori, imprese e consumatori. Le possibilità di successo del percorso sono rafforzate dalla selezione di aziende che abbiano un profilo specifico e che siano pronte a sperimentare e innovare. Se l'audit risulta positivo e sono presenti tutti i requisiti, allora il marchio 100% etico viene rilasciato, con la licenza di utilizzo **per un anno**.

L'azienda si impegna, per tutta la durata della concessione del Marchio, a sottoporsi a controlli di monitoraggio, a inviare la documentazione richiesta e ogni ulteriore materiale indicato dal Team di Humus Job. Negli anni successivi, il marchio

⁴⁶ Humus JOB, consultabile alla pagina web: <<https://humusjob.it/>> (ultimo accesso in data 02.06.2025).

⁴⁷ L. DI MARIA, *Humus Job, la rete di aziende etiche per un'agricoltura consapevole*, consultabile alla pagina web: <<https://www.italiachecambia.org/2021/06/humus-job-aziende-etiche/>> (ultimo accesso in data 02.06.2025).

100% Etico può essere confermato o revocato in base alla verifica annuale del rispetto dei requisiti. Il marchio è dunque concesso in licenza d'uso, con contratto privato e a cadenza annuale. Il Percorso proposto ha l'obiettivo di contrastare il lavoro nero, grigio e il caporalato attraverso una serie di azioni sistemiche.⁴⁸

Il Contratto di Rete Humus non è solo un **patto etico**, ma anche uno strumento economico. Le aziende aderenti condividono beni e mezzi di produzione, gestiscono in comune l'approvvigionamento e il personale, partecipano ad accordi commerciali collettivi. Questo permette una riduzione dei costi, un aumento della competitività e una più equa redistribuzione del valore lungo la filiera, superando le logiche di concorrenza sleale.

Tra le iniziative più recenti, Humus Job ha collaborato al Progetto PINAQ (Percorsi di inclusione attiva di qualità), attivo nelle Marche, il quale mira a contrastare il caporalato e promuovere l'inserimento lavorativo tramite tirocini formativi. Questo progetto è stato finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il fondo asilo, migrazione e integrazione (FAMI). Le aziende coinvolte nel progetto hanno potuto aderire alla rete Humus e ottenere il marchio etico, ricevendo in cambio supporto tecnico, strumenti di gestione condivisa e accesso alla piattaforma nazionale dei lavoratori.

Strumenti di enforcement

Il sistema Humus Job prevede **audit partecipativi**, con interviste ai lavoratori e controlli diretti nelle aziende, anche a sorpresa, per garantire trasparenza e responsabilità all'interno della rete di aziende agricole aderenti. Gli audit periodici consistono in verifiche costanti per assicurare il rispetto del Disciplinare del Lavoro Sostenibile. Le interviste ai lavoratori permettono la raccolta di **feedback diretti** per monitorare le condizioni di lavoro e ispezioni sul campo. È inoltre attivo un sistema di reclamo anonimo e accessibile, che consente ai braccianti di segnalare eventuali abusi o irregolarità e garantisce accessibilità anche a coloro che hanno competenze digitali modeste.

Le modalità di accesso a questo servizio avvengono attraverso tre canali principali:

1. **Messaggio Whatsapp** (anche vocale): i lavoratori possono inviare messaggi, anche vocali, al numero indicato;
2. **Chiamata telefonica**: è previsto un numero dedicato che può essere contattato per segnalazioni, anche in forma anonima;
3. **Modulo online**: è disponibile un modulo compilabile via Google Forms, che non richiede la registrazione dell'utente, tutelando così l'anonimato.

Tutte le fasi della relazione lavorativa sono tracciate e documentate, contribuendo a creare una filiera basata sulla fiducia, la trasparenza e la legalità condivise.



⁴⁸ F.O.R.M.A., Marchio 100% lavoro etico, consultabile alla pagina web: <<https://famiforma.it/index.php/news/marchio-100-lavoro-etico>> (ultimo accesso in data 02.06.2025).

3.4 NoCap

L'associazione NoCap, fondata da **Yvan Sagnet**, attivista e ingegnere camerunense, nasce con l'idea di combattere il caporalato e il lavoro irregolare. Yvan Sagnet arriva in Italia dal Camerun nel 2007 per studiare ingegneria e durante gli studi, decide di lavorare come bracciante agricolo in Puglia per guadagnare qualche soldo estivo. Qui entra in contatto diretto con il sistema deumanizzante del caporalato e, con coraggio e determinazione, guida il **primo sciopero dei braccianti stranieri a Nardò**, nel Salento.

Lo sciopero dura settimane e richiama l'attenzione dei media, della politica e della magistratura e da lì partono le prime inchieste contro i caporali e le aziende compiacenti. Dopo quel successo, nasce nel 2017 il progetto NoCap: una rete agricola che mette al centro i diritti umani e la dignità del lavoro, composta da attivisti, operatori sociali, giuristi e da aziende agricole locali, e che prevede accordi di distribuzione con grandi gruppi, tra cui Coop Italia e Megamark, per portare a scaffale alcuni prodotti a marchio NoCap.

Oggi NoCap offre a centinaia di braccianti un'alternativa allo sfruttamento, crea percorsi di inclusione sociale e lavorativa, e dimostra che un'agricoltura etica è possibile.⁴⁹

Obiettivi

L'associazione NoCap mira a contrastare il caporalato e il lavoro irregolare nel settore agricolo, garantendo ai produttori un prezzo giusto per i loro prodotti e ai lavoratori il pieno rispetto dei loro diritti. Il progetto nasce nel 2011 e coinvolge una ventina di aziende e circa 100 braccianti extra-UE, per lo più provenienti da ghetti e baraccopoli, creando opportunità di lavoro regolare fuori dal sistema del caporalato. L'innovazione del progetto NoCAP consiste nella capacità di saper integrare e promuovere la collaborazione tra **tutti gli attori che partecipano** alla filiera di un prodotto, dal campo fino agli scaffali dei supermercati. Il progetto rappresenta il primo esperimento in Italia basato su un **sistema di tracciabilità** delle filiere agroalimentari mediante l'uso di due marchi: quello denominato **NoCap** promosso dall'Associazione NoCap e del marchio di qualità etico **IAMME**.

Gli obiettivi principali del progetto NoCap sono l'eliminazione del caporalato e dello sfruttamento nel settore agricolo, la promozione del lavoro regolare e dignitoso, la garanzia di un prezzo equo per i produttori e la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori migranti. Il progetto mira a costruire una filiera produttiva etica e trasparente, fondata sulla tracciabilità, sull'inclusione sociale e sulla sostenibilità ambientale. NoCap si propone di dimostrare che è possibile un modello agricolo alternativo, giusto, ma comunque competitivo, anche nel Mezzogiorno d'Italia.

⁴⁹ Pianeta PSR, *Certificazione Etica NoCap: il primo marchio di una filiera etica contro il caporalato in agricoltura*, consultabile alla pagina web: <https://www.pianetapsr.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/2516#:~:text=Il%20progetto%20mira%20a%20contrastare,dei%20contratti%20collettivi%20del%20lavoro> > (ultimo accesso in data 16.06.2025).

Standard di tutela

All'interno del modello di filiera etica promosso da NoCap, sono previsti **standard rigorosi a tutela della salute, del benessere e della formazione dei lavoratori**, che le aziende aderenti si impegnano a rispettare in modo sistematico e verificabile. In materia di salute e sicurezza, le imprese devono dare attuazione alle norme vigenti, garantendo ambienti di lavoro sicuri e nominando le figure obbligatorie previste. Sono inoltre tenute alla sorveglianza sanitaria periodica.

Per quanto riguarda il benessere dei lavoratori, le aziende devono fornire infrastrutture adeguate, tra cui servizi igienici funzionali, spazi idonei alla consumazione dei pasti e alloggi dignitosi che rispondano ai bisogni essenziali delle persone impiegate. In materia di formazione, si richiede che almeno un lavoratore ogni dieci comprenda la lingua italiana, per facilitare la comunicazione e la comprensione delle procedure. Le imprese si impegnano inoltre a garantire percorsi di formazione e aggiornamento rivolti ai lavoratori, sia sui rischi specifici legati all'ambiente di lavoro, sia su tematiche legate ai diritti umani e alle pratiche sociali aziendali. Questo approccio integrato mira a rafforzare una cultura del lavoro fondata sulla **dignità**, sulla **sicurezza** e sul **rispetto reciproco**.⁵⁰

Per qualsiasi altro aspetto e in materia di ispezioni si fa riferimento alle leggi vigenti, in particolare la normativa specifica prevista dallo standard di Certificazione di Responsabilità Sociale SA8000 emessa dal SAI (Social Accountability International) e la normativa in vigore in Italia e in Europa in tema di lavoro.⁵¹

Il modello NoCap si distingue per l'offerta di un'ampia gamma di servizi integrati rivolti ai lavoratori, pensati per garantire condizioni di lavoro sicure, dignitose e rispettose dei diritti fondamentali. Uno dei servizi principali riguarda il **trasporto sicuro e gratuito**: NoCap fornisce direttamente alle aziende agricole mezzi idonei – furgoncini concessi in comodato d'uso gratuito – da impiegare per il trasferimento giornaliero dei lavoratori nei campi. I costi di acquisto, manutenzione e sanificazione dei veicoli sono interamente a carico dell'associazione, grazie a fondi regionali, crowdfunding e donazioni. Questa scelta mira a sollevare le imprese agricole da oneri economici e a prevenire forme di trasporto insicure e non regolamentate.⁵²

Sul luogo di lavoro, NoCap effettua controlli per verificare che le imprese forniscano dispositivi di **protezione individuale** (tute, guanti, attrezzi), che siano presenti **bagni chimici** e, dove previsto, **mense** con aree di ristoro. Questo monitoraggio assicura che le attività si svolgano nel rispetto delle condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza minime.

Un altro ambito cruciale è l'assistenza alloggiativa: l'associazione promuove protocolli d'intesa con enti pubblici, chiese ed enti del terzo settore per offrire ai lavoratori soluzioni abitative dignitose, incentivando la fuoriuscita dai ghetti.

⁵⁰ F. CARUSO, A. CORRADO, *Essenziali ma Invisibili. Analisi delle politiche e delle iniziative di contrasto allo sfruttamento e per l'inclusione dei lavoratori migranti in agricoltura nel Sud Italia*, cit., pp. 334-335.

⁵¹ *Ibid.*, p. 329.

⁵² M. CARUSILLO, *NoCap: un'esperienza di contrasto al caporalato mediante la creazione di una filiera etica agroalimentare*, [tesi di laurea magistrale], Venezia, Università Ca' Foscari Venezia, 2020, pp. 97-98.

Esempi virtuosi includono **Casa Sankara in Puglia**, messa a disposizione dalla Regione, e **Casa Betania in Basilicata**, struttura accogliente e formativa sostenuta dai fondi dell'8xMille e gestita dall'Arcidiocesi di Matera-Irsina in collaborazione con la Caritas Diocesana. In queste strutture, oltre all'accoglienza, vengono offerti **percorsi formativi** e accesso a **attività agricole autogestite**, come la coltivazione di ortaggi e grani africani.

L'associazione fornisce anche assistenza post-lavorativa, supportando i braccianti nel disbrigo delle pratiche burocratiche, rinnovo dei documenti, ottenimento del codice fiscale, apertura di conti correnti e offrendo mediazione linguistica. Infine, è previsto un sistema di assistenza sanitaria integrativa: i lavoratori accedono a visite mediche prima dell'assunzione e, ove necessario, a cure presso strutture sanitarie convenzionate, con monitoraggio delle eventuali patologie riscontrate.

Questo approccio integrato contribuisce a rafforzare la protezione sociale dei braccianti e a rendere la filiera etica NoCap un modello replicabile di agricoltura giusta e inclusiva.⁵³

Strumenti di enforcement

Il sistema di enforcement di NoCap si basa su **accordi, ispezioni e meccanismi correttivi**.

Gli accordi tra l'associazione NoCap e i partner commerciali delineano implicitamente i requisiti produttivi essenziali per la selezione delle aziende agricole da includere nei progetti di filiera etica certificata. Le aziende agricole candidate devono possedere fin da subito **tre** caratteristiche fondamentali: **adeguata capacità produttiva per soddisfare la domanda della GDO; adesione a pratiche agricole sostenibili e disponibilità a partecipare attivamente al progetto tramite l'assunzione regolare di lavoratori migranti, individuati da NoCap**.

La valutazione delle aziende è affidata a un team tecnico interno a NoCap, composto da legali ed esperti di diritto del lavoro, che attribuisce un **punteggio da 1 a 5** per ciascun criterio previsto. In caso di esito positivo delle ispezioni, l'associazione rilascia il **Bollino Etico NoCap**, simbolo di conformità ai principi della rete.

Il lavoro di verifica del team NoCap è a sua volta oggetto di verifica da parte del **Dipartimento Qualità Agroalimentare (DQA S.r.l.)**, a cui è affidato anche il **monitoraggio continuo delle aziende aderenti**. È rilevante sottolineare che i costi per le attività di valutazione non ricadono sulle aziende ispezionate, ma sono coperti da royalties applicate ai prodotti NoCap, comprese tra l'8% e il 10% sul venduto, e da donazioni volontarie dei consumatori. Tali fondi sono destinati a finanziare non solo il lavoro del DQA, ma anche l'acquisto di mezzi di trasporto per i lavoratori e il rafforzamento dei servizi commerciali tra aziende agricole e distribuzione.⁵⁴

Le aziende coinvolte si obbligano, pertanto, non solo a operare secondo criteri di sostenibilità ambientale, ma anche a **garantire condizioni lavorative dignitose**: regolare contratto e retribuzione, fornitura di dispositivi di protezione individuale, accesso a servizi igienici e sanitari, e impiego dei lavoratori esclusivamente nella produzione destinata al marchio etico NoCap. Parallelamente, NoCap assume la responsabilità della gestione logistica dei lavoratori, rispondendo ai loro bisogni essenziali, e svolge un ruolo attivo nel presidiare l'equità e la trasparenza nei rapporti tra le aziende agricole e i partner della distribuzione.

⁵³ *Ibid.*, p. 100.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 84.

Tramite il coinvolgimento di istituzioni, associazioni e enti di promozione sociale all'interno del partenariato di rete, NoCap riesce a organizzare, gestire e coordinare i servizi di inserimento abitativo e di trasporto ai luoghi di lavoro, rompendo così la catena di sfruttamento creata dall'intermediazione dei caporali proprio a partire da tali bisogni. In alcuni casi, tali servizi – specialmente quello del trasporto – vengono svolti direttamente dall'associazione che, fin dalla sua costituzione, cerca di partecipare a bandi regionali e progetti europei, o ancora di mettere in piedi iniziative di raccolta fondi tramite l'attivazione di campagne di crowdfunding. In base agli accordi previsti dal protocollo di rete, non è più la GDO a stabilire unilateralmente il prezzo massimo di acquisto, bensì **l'intera filiera a definire il valore economico del prodotto**.

L'associazione NoCap, che percepisce una royalty proporzionale alla vendita di ogni prodotto certificato con il proprio bollino etico, gioca un ruolo chiave in questo meccanismo. Essa si impegna, da un lato, a limitare i margini di profitto degli operatori della distribuzione, dall'altro, a garantire che le aziende agricole possano coprire i costi di produzione e operare in condizioni sostenibili.⁵⁵

All'interno dei progetti di filiera etica territoriale promossi da NoCap, il numero di lavoratori da impiegare viene stabilito preventivamente, sulla base degli accordi tra le imprese agricole e i partner della distribuzione. Successivamente, è l'associazione NoCap a occuparsi della **selezione della forza lavoro**, operando direttamente nei ghetti, nei centri di accoglienza o in altri contesti fragili, in funzione delle specificità locali. Una volta formalizzata l'assunzione da parte dell'impresa, l'associazione si fa carico anche dei servizi logistici indispensabili, come il trasporto e la sistemazione abitativa dei lavoratori. Parallelamente, ogni gruppo di lavoratori impiegato in una determinata filiera etica è affiancato da uno o più referenti interni, selezionati tra gli stessi braccianti.

Questi responsabili **diventano membri effettivi dell'associazione NoCap** e assumono ruoli strategici all'interno del progetto, tra cui quello di autista-bracciante, figura chiave incaricata del trasporto dei colleghi e, spesso, della gestione degli alloggi. In questo modello partecipativo, i braccianti fungono da garanti interni del sistema, contribuendo alla "autocertificazione" della legalità contrattuale, retributiva e abitativa della propria condizione.⁵⁶

Per poter far parte della Rete NoCap, è necessario che commercianti distributori e produttori aderiscano ai valori e alle condizioni della stessa. È stata creata infatti, da parte dell'Associazione e in collaborazione con CETRI-TRIES Third Industrial Revolution European Society, una **matrice multicriteri** che consente alla Rete di accertarsi che le aziende rispondano positivamente ai criteri promossi da NoCap.⁵⁷

Essa consta di **sei** criteri che mirano a promuovere la sostenibilità nei suoi tre aspetti ambientale, sociale, economico:

⁵⁵ F. CARUSO, A. CORRADO, *Essenziali ma Invisibili. Analisi delle politiche e delle iniziative di contrasto allo sfruttamento e per l'inclusione dei lavoratori migranti in agricoltura nel Sud Italia*, cit., pp. 303-308.

⁵⁶ *Ibid.*, pp. 311-314.

⁵⁷ NoCap, consultabile alla pagina web: < <https://www.associazionenocap.it/> > (ultimo accesso in data 16.06.2025).

1. Etica nei rapporti di lavoro

Contratti regolari secondo il CCNL

Retribuzione conforme alla legge

Iscrizione all'INPS e copertura assicurativa

Rispetto dell'orario di lavoro

Alloggi dignitosi e trasporti sicuri per i braccianti

2. Decarbonizzazione del processo produttivo

Riduzione delle emissioni di CO₂

Utilizzo di energie rinnovabili (es. fotovoltaico)

Pratiche agricole sostenibili

3. Filiera trasparente e virtuosa

Tracciabilità del prodotto

Comunicazione chiara su origine, trasformazione e distribuzione

Coinvolgimento di tutti gli attori in modo equo (dai produttori ai distributori)

4. Economia circolare e gestione dei rifiuti

Rifiuti zero o ridotti al minimo

Uso di imballaggi biodegradabili o riciclabili

Riduzione degli sprechi lungo la filiera

5. Riconoscimento del valore aggiunto del prodotto

Prezzo equo per il produttore e per il lavoratore

Distribuzione del valore in modo trasparente lungo tutta la catena

6. Benessere animale (per prodotti di origine animale)

Rispetto delle normative sul trattamento degli animali

Sistemi di allevamento non intensivi e con criteri etici

Tra i principali strumenti di trasparenza di NoCap si evidenzia la tracciabilità completa della filiera: ogni prodotto certificato con il Bollino Etico NoCap è accompagnato da informazioni precise sulla sua **origine**, sui **soggetti coinvolti** nella produzione e sulle **condizioni** in cui essa si è svolta. Le aziende partner sono obbligate a documentare tutte le fasi di lavorazione, dalla produzione alla distribuzione. Il rilascio del bollino avviene solo dopo accurate verifiche sul campo, e **la certificazione può essere revocata in caso di violazioni riscontrate**.

I controlli e gli audit costituiscono un ulteriore strumento di vigilanza. Le aziende aderenti sono sottoposte a ispezioni, anche a sorpresa, da parte di enti terzi: la CREI (Cooperativa Rete Etica Internazionale), responsabile dei controlli, e il DQA (Dipartimento Qualità Agroalimentare), che certifica il rispetto degli standard. Anche il coinvolgimento attivo dei consumatori è centrale nella strategia di NoCap: grazie al bollino etico e alle informazioni fornite su etichette e sito web, i consumatori possono compiere scelte consapevoli. L'associazione promuove campagne pubbliche per sensibilizzare l'opinione pubblica su temi legati al consumo responsabile e ai diritti dei lavoratori.⁵⁸

Infine, attraverso la comunicazione pubblica e la rendicontazione, NoCap garantisce trasparenza, pubblicando sul proprio sito ufficiale⁵⁹ **report aggiornati sulle attività svolte**, le aziende coinvolte e i risultati raggiunti.

A supporto delle imprese in fase di transizione verso il rispetto degli standard etici, NoCap prevede anche un piano correttivo che include **assistenza legale** per la regolarizzazione dei lavoratori e verifica dell'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali del lavoro agricolo. Un pilastro fondamentale del modello NoCap è l'istituzione di delegati interni all'interno delle aziende agricole partner. Questi lavoratori, regolarmente assunti, ricevono formazione continua sui propri diritti e monitorano costantemente il rispetto delle condizioni contrattuali. Soprannominati scherzosamente "i poliziotti di NoCap", fungono da punto di riferimento per i colleghi, segnalando eventuali irregolarità e contribuendo a creare un ambiente di lavoro più giusto e trasparente. Il supporto dell'Associazione NoCap non si limita alla selezione della manodopera; infatti, i braccianti sono accompagnati e seguiti durante tutto il processo di assunzione, dalla visita medica aziendale alla stipula del contratto di lavoro, di cui l'associazione conserva una copia.⁶⁰

Inoltre, i **lavoratori e i consumatori** hanno la possibilità di **segnalare problemi o violazioni tramite canali dedicati**. Le segnalazioni vengono esaminate con attenzione e, se necessario, vengono avviate azioni correttive. A tal proposito, è stata sviluppata l'App NoCap, che consente di inviare segnalazioni dirette riguardanti comportamenti illeciti nel settore agricolo a Polizia, Magistratura, enti locali e altre autorità competenti nel monitoraggio e contrasto del caporalato e dello sfruttamento agricolo. Questi meccanismi di monitoraggio e correzione sono essenziali per assicurare che le aziende aderenti mantengano gli alti standard di etica, sicurezza e rispetto dei diritti dei lavoratori.

⁵⁸ M. CARUSILLO, NoCap: un'esperienza di contrasto al caporalato mediante la creazione di una filiera etica agroalimentare, [tesi di laurea magistrale], cit., p. 96.

⁵⁹ NoCap, consultabile alla pagina web: < <https://www.associazionenocap.it/> > (ultimo accesso in data 16.06.2025).

⁶⁰ Foggia città aperta, *NoCap al femminile, dalla violenza alla filiera etica: quando il sociale diventa lavoro sicuro*, 2020, consultabile alla pagina web: < <https://www.foggiacittaaperta.it/news/read/nocap-al-femminile-violenza-filiera-etica-sociale-lavoro-sicuro-sagnet> > (ultimo accesso in data 16.06.2025), G. ROSINI, Caporalato, *NoCap lancia la prima filiera etica per assumere le vittime con contratti regolari: "Grande distribuzione nel rispetto della legge"*, in *Il Fatto Quotidiano*, 2019, consultabile alla pagina web: < <https://www.ilfattoquotidiano.it/2019/09/23/caporalato-nocap-lancia-la-prima-filiera-etica-per-assumere-le-vittime-con-contratti-regolari-grande-distribuzione-nel-rispetto-della-legge/5425258/> > (ultimo accesso in data 16.06.2025).

3.5 SfruttaZero

Il progetto SfruttaZero, nato in **Puglia** nel **2014**, emerge come risposta concreta allo sfruttamento sistemico nel settore agricolo, in particolare nella raccolta e nella trasformazione del pomodoro. Promosso da due realtà territoriali, **Solidaria** (attiva a Bari dal 2008) e **Diritti al Sud** (attiva a Nardò dal 2014), unisce **migranti, giovani precari, contadini e disoccupati autoctoni** in un'iniziativa di tipo cooperativo e mutualistico che ha il fine di avviare un'attività lavorativa nella produzione di prodotti locali per costruire relazioni ed economie solidali.⁶¹

La genesi del progetto affonda in **esperienze di occupazione abitativa** come Socrate Occupato (2009) e Villa Roth (2011): spazi autogestiti che hanno offerto residenza e supporto logistico ai migranti.⁶² Nel 2014 Solidaria avvia "Netzanet", "libertà" in tigrino, con l'idea di costruire una pratica concreta di lavoro agricolo libero da sfruttamento, producendo una **salsa di pomodoro "bioetica"**. Nel 2015, l'ingresso di Diritti al Sud consolida il progetto estendendolo a Nardò e creando una filiera etica dalla semina del pomodoro alla trasformazione in salsa.

La specificità di SfruttaZero risiede in un triplice intreccio: dalla **lotta sindacale contro lo sfruttamento lavorativo**, purtroppo ancora presente nei campi pugliesi che vede braccianti, soprattutto migranti, sottopagati e privi di tutele, alla **co-produzione agroecologica** come pratica di emancipazione economica. A questi due aspetti si aggiunge **l'autogestione abitativa**, che rappresenta un presupposto essenziale per la regolarità della presenza sul territorio.⁶³ Questi spazi non sono solo rifugi, ma dei veri e propri laboratori di autogestione e cittadinanza attiva, da cui è partito il progetto produttivo.

Obiettivi

L'obiettivo principale del progetto SfruttaZero è quello di creare una **filiera etica, pulita, autogestita e trasparente** dalla semina alla trasformazione, coinvolgendo **migranti, disoccupati autoctoni e attivisti**.

Per raggiungere tale obiettivo, il progetto mira sia a certificare **l'eticità dei rapporti di lavoro**, sia a garantire una **produzione rispettosa della terra**. In aggiunta, la distribuzione del prodotto finito, cioè la salsa di pomodoro, avviene **fuori dai canali della GDO**, privilegiando mercati solidali, spazi sociali, GAS (Gruppi di Acquisto Solidale) e reti alternative.⁶⁴ In questo modo SfruttaZero si allontana dalle logiche di finanziarizzazione dell'agricoltura e della concentrazione del capitale da parte delle multinazionali, ponendosi come un'alternativa concreta a un modello basato su filiere lunghe e verticali, tipiche della grande distribuzione.

⁶¹ F. CARUSO, A. CORRADO, *Essenziali ma Invisibili. Analisi delle politiche e delle iniziative di contrasto allo sfruttamento e per l'inclusione dei lavoratori migranti in agricoltura nel Sud Italia*, Rosenberg & Sellier, 2022, p. 340.

⁶² *Ibid.*, 341-345.

⁶³ *Ibid.*, 342.

⁶⁴ *Ibid.*, 349.

Per combattere lo sfruttamento dei lavoratori agricoli, SfruttaZero assicura **salari equi e allineati con i contratti collettivi** e condizioni di lavoro rispettose della persona. Inoltre, vuole valorizzare la capacità dei lavoratori, soprattutto migranti, di **autodeterminarsi**, cercando di trasformare i soggetti marginalizzati in produttori consapevoli, **aiutandoli a riconoscere i propri diritti**.

Di fondamentale importanza per il progetto è anche la costruzione di **legami sociali tra autoctoni e migranti**, basati sulla solidarietà e il reciproco aiuto. Questo approccio rende possibile la costruzione di un'**organizzazione dal basso**, che ha come fine ultimo la realizzazione della salsa di pomodoro, ponendo l'attenzione sull'importanza degli approcci utilizzati.⁶⁶

Attraverso questa lente, il progetto vuole anche ricomporre il **legame tra persone e territorio**. Infatti, attraverso l'utilizzo dell'**agroecologia**, SfruttaZero promuove una rigenerazione ambientale, ma soprattutto la rottura con i metodi intensivi e inquinanti dell'agroindustria. La filiera, perciò, deve produrre cibo sano e genuino nel rispetto della terra, della biodiversità e degli ecosistemi locali. Ispirandosi al **Movimento Sem Terra brasiliano**, nato nel 1984 dalle occupazioni contadine nel sud del Paese, SfruttaZero promuove una forma di "**ricontadizzazione**", intesa come atto politico che invita a ripensare il rapporto con la terra.⁶⁷

Standard di tutela

SfruttaZero articola i suoi standard di tutela attraverso **un'attività che coniuga protezione lavorativa, garanzia abitativa e sostenibilità ambientale**. Sul piano lavorativo, il progetto implementa tutele rigorose a partire dalla contrattualizzazione regolare di tutti i partecipanti e l'applicazione dei **contratti collettivi nazionali**. Tale scelta garantisce sia salari allineati, sia il versamento dei contributi previdenziali e il rispetto degli standard di sicurezza sul lavoro, inclusa la disponibilità di dispositivi protettivi e servizi igienici nei campi, elementi spesso assenti nel contesto agricolo tradizionale.⁶⁸

La squadra di lavoro è composta in modo paritario da **tre migranti e tre autoctoni**. Tutti ricoprono a turno ruoli amministrativi, logistici e agricoli, così da evitare gerarchie e garantire pari dignità a ciascun partecipante. **L'inclusione è riservata in via prioritaria ai soggetti più vulnerabili**, come braccianti precedentemente sfruttati o disoccupati in condizioni precarie ed avviene attraverso un **processo selettivo non formale**, ma fondato sul bisogno effettivo di emancipazione e autodeterminazione socioeconomica. Nonostante queste tutele, **la stagionalità del lavoro limita la continuità occupazionale**, costringendo i lavoratori che partecipano alla campagna SfruttaZero a lavorare anche in altre produzioni.⁶⁹

⁶⁵ *Ibid.*, p. 350.

⁶⁶ *Ibid.*, 341-345.

⁶⁷ *Ibid.*, 350.

⁶⁸ Camilla Emporio di comunità, *SfruttaZero: agricoltura sociale contro lo sfruttamento*, consultabile alla pagina web: < <https://camilla.coop/sfruttazero/> > (ultimo accesso in data 10.06.2025).

⁶⁹ F. CARUSO, A. CORRADO, *Essenziali ma Invisibili. Analisi delle politiche e delle iniziative di contrasto allo sfruttamento e per l'inclusione dei lavoratori migranti in agricoltura nel Sud Italia*, cit., p. 355.

Inoltre, i vincoli normativi impediscono l'assunzione di **migranti privi di permesso di soggiorno**, escludendo proprio i soggetti più esposti allo sfruttamento, anche se in alcuni casi il contratto SfruttaZero ha aiutato alcuni migranti a rinnovare il loro permesso.

Sul fronte abitativo, il progetto riconosce la **residenza come prerequisito essenziale per l'accesso ai diritti**. Le occupazioni autogestite di **Villa Roth** e **Socrate Occupato** forniscono soluzioni effettive, offrendo non solo alloggi a costo zero ma anche indirizzi certificati dal Comune, necessari per l'ottenimento da parte dei lavoratori della residenza. Questi spazi, nati come risposte d'emergenza, si sono trasformati nel tempo in veri **luoghi di cittadinanza attiva**, dove i costi abitativi, come affitti e utenze, rendono sostenibili retribuzioni altrimenti insufficienti.⁷⁰

La tutela ambientale si manifesta sia attraverso la **collaborazione con le reti territoriali** per l'apprendimento di tecniche e l'approvvigionamento di input naturali, piantine e sementi, sia attraverso l'adozione di pratiche agroecologiche che rifiutano l'agroindustria convenzionale. I terreni coltivati **escludono pesticidi sintetici** e impiegano **tecniche a basso consumo idrico**, come l'aridocoltura, orientate alla rigenerazione del suolo attraverso l'utilizzo di pratiche con poche lavorazioni meccaniche del terreno che curano con composti e macerati (letame, aglio, ortica, fico d'india) auto-prodotti.⁷¹

Strumenti di enforcement

La realizzazione concreta delle tutele in SfruttaZero si fonda su un sistema di enforcement **multidimensionale** e **mutualistico**. A livello organizzativo, il cuore decisionale di SfruttaZero è l'**assemblearismo orizzontale**. Ogni anno, tra febbraio e marzo, a Bari e a Nardò, lavoratori, attivisti e migranti si riuniscono in assemblee partecipate per **decidere insieme il budget, gli obiettivi produttivi e la distribuzione dei ruoli**. In questo sistema, tutte le decisioni operative e funzionali vengono approvate o respinte collettivamente, evitando dinamiche verticistiche e garantendo un processo democratico e inclusivo.⁷²

L'autogestione produttiva si declina in modelli adatti ai due contesti locali. A Bari, dove la disponibilità di terreni agricoli è limitata, la coltivazione avviene su un ettaro condiviso con l'associazione Orto Circuito, in una simbiosi che unisce la produzione lavorativa di SfruttaZero e l'orticoltura comunitaria. La trasformazione dei pomodori, inizialmente affidata a spazi temporanei, è ora delegata a piccole imprese locali selezionate per affinità valoriale. A Nardò, la maggiore estensione dei campi richiede una logistica più complessa: la trasformazione avviene presso l'impianto esterno Nuova Generazione a Martano, scelto per le misure di trasparenza nella sicurezza alimentare e la garanzia di tutele di lavoro eque.⁷³

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Camilla Emporio di comunità, *SfruttaZero: agricoltura sociale contro lo sfruttamento*, consultabile alla pagina web: < <https://camilla.coop/sfruttazero/> > (ultimo accesso in data 10.06.2025).

⁷² F. CARUSO, A. CORRADO, *Essenziali ma Invisibili. Analisi delle politiche e delle iniziative di contrasto allo sfruttamento e per l'inclusione dei lavoratori migranti in agricoltura nel Sud Italia*, cit., p. 352.

⁷³ *Ibid.*, p. 361.

SfruttaZero non è un'azienda agricola, ma un **gruppo auto-organizzato di attivisti**, il cui sostentamento si basa principalmente sul ricavato della vendita del prodotto, con prezzi tra i 3 e i 4 euro per vasetti da 520 grammi, attraverso il quale viene assicurata la retribuzione e tutta l'attività ordinaria della filiera. Altri canali di entrata e di sostegno economico, non basati sulla concorrenza, che il progetto ha attivato per mitigare la fragilità finanziaria riguardano l'**iniziale campagna di crowdfunding**, necessaria per avviare i lavori, le **campagne di preacquisto** con pagamento anticipato del 50% da parte dei clienti e, infine, l'**accesso a finanziamenti etici**, tra cui i fondi della Chiesa Valdese. Questi elementi permettono al progetto di mantenere i costi bassi e garantire una retribuzione dignitosa, in un sistema alternativo a quello della grande distribuzione.⁷⁴

Sul versante tecnico, Diritti a Sud agisce come garante legale, monitorando il rispetto dei contratti e fornendo assistenza burocratica ai lavoratori, assumendo un ruolo fondamentale per i migranti con limitata familiarità con il sistema normativo italiano.⁷⁵

La **certificazione partecipata** **sostituisce eventuali meccanismi di controllo esterni** con pratiche di verifica comunitaria: sono previste **visite incrociate** tra i produttori di Bari e Nardò e, sono disponibili, su richiesta dei soggetti interessati, i bilanci sociali e processi formativi ispirati al Movimento Sem Terra. Tali strumenti, in cui anche i consumatori e qualsiasi soggetto interessato possono analizzare i dati relativi ai salari, alle condizioni abitative e all'impatto ambientale, costruiscono una accountability dal basso che legittima il progetto oltre le logiche di mercato, trasformando i consumatori in alleati consapevoli.⁷⁶

Le **principali sfide** operative risiedono nella **non continuità occupazionale** e negli **squilibri territoriali**: a Bari, la scarsità di terreni agricoli frena l'espansione, mentre a Nardò gli alti costi logistici e distributivi rendono il prodotto finito meno accessibile alle fasce popolari locali, orientando le vendite verso il Nord Italia e il Nord Europa. Inoltre, la dipendenza da preacquisti e finanziamenti volontari esterni espone a rischi di liquidità, in particolare in annate con scarsi raccolti. Nonostante ciò, l'intreccio tra autogestione abitativa, il rispetto dei diritti dei lavoratori e la cooperazione produttiva dimostra che l'enforcement efficace può nascere anche dalla comunità stessa, senza ricorso di organismi esterni di gestione e controllo.

⁷⁴ *Ibid.*, p. 358.

⁷⁵ *Ibid.*, p. 361.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 370.



3.6 SOS Rosarno

La Piana di Gioia Tauro, con Rosarno come uno dei suoi epicentri agricoli, rappresenta un'area di fondamentale importanza per l'economia calabrese, storicamente specializzata nella produzione agrumicola.⁷⁷

Tuttavia, questo territorio è da decenni segnato da crisi sistemiche di natura socioeconomica, tra cui spicca il grave sfruttamento della manodopera agricola, in particolare dei lavoratori migranti stagionali. Questi ultimi sono stati per lungo tempo costretti a operare in condizioni di diffusa irregolarità contrattuale, percependo salari minimi e vivendo in contesti abitativi degradanti e disumani.⁷⁸ Tale sistema di sfruttamento è stato storicamente permeato e aggravato dall'influenza pervasiva della criminalità organizzata, specificamente la 'ndrangheta, che ha esercitato un controllo capillare sulla filiera agroalimentare, istituzionalizzando il caporalato come dispositivo di reclutamento e gestione dei braccianti.⁷⁹

Gli eventi del gennaio 2010, noti come la "**rivolta di Rosarno**", hanno segnato un drammatico punto di svolta. La rivolta fu la conseguenza diretta di una spirale di sfruttamento sistematico, esacerbata da episodi di violenza a sfondo razziale.⁸⁰ In questo scenario di crisi e di accresciuta consapevolezza, nel 2011 è nata la campagna SOS Rosarno, formalizzatasi come associazione nell'ottobre 2012.⁸¹

Fin da subito, l'iniziativa si è configurata come una **risposta 'dal basso'**, promossa da un gruppo eterogeneo composto da piccoli agricoltori locali, attivisti impegnati sul fronte antirazzista e ambientale, con il coinvolgimento progressivo e diretto degli stessi lavoratori migranti.⁸²

SOS Rosarno si propone come un progetto di **economia solidale e di costruzione di una filiera etica**, con l'obiettivo primario di contrastare il caporalato, garantire dignità e diritti ai lavoratori, promuovere un'agricoltura biologica e sostenibile, e assicurare un'equa remunerazione ai piccoli produttori.⁸³ L'approccio di SOS Rosarno segna così una transizione significativa: da una fase di denuncia e protesta, incarnata dalla rivolta, a una fase propositiva, finalizzata alla co-costruzione di un **modello socio-economico resiliente**.

⁷⁷ Mercato contadino a Milano, SOS Rosarno, consultabile alla pagina web:

<<https://www.mercatocontadinoamilano.it/azienda/24-sos-rosarno>> (ultimo accesso in data 02.06.2025).

⁷⁸ F. DOLENTE, M. VITIELLO, *Italia. Analizzare Rosarno*, in *la Rivista delle Politiche Sociali*, 2010, pp. 190-194.

⁷⁹ E. FIORENZA, *Lo sfruttamento della manodopera straniera in agricoltura e il caso di Rosarno*, in *economiaepolitica*, 2024, n. 27, p. 1.

⁸⁰ F. OLIVERI, *A Network of Resistances against a Multiple Crisis. SOS Rosarno and the Experimentation of Socio-Economic Alternative Model*, in *Partecipazione e Conflitto*, 2015, pp. 507-508.

⁸¹ G. IOCCO, K. SIEGMANN, *A worker-driven way out of the crisis in Mediterranean agriculture*, in *Global Labour Column*, 2017, pp. 1-2.

⁸² *Ibid.*

⁸³ A. DEGL'INNOCENTI, *Io faccio così #150 - Sos Rosarno: prodotti di qualità contro il caporalato*, in *Italia che cambia*, 2017, consultabile alla pagina web: <<https://www.italiachecambia.org/2017/01/io-faccio-cosi-150-prodotti-qualita-contro-caporalato/>> (ultimo accesso in data 02.06.2025).

Obiettivi

Alla base dell'iniziativa SOS Rosarno c'è un insieme di obiettivi interconnessi che mirano a una profonda trasformazione del sistema agroalimentare nella Piana di Gioia Tauro. Il modello si pone in antitesi diretta al sistema del caporalato, contrastandone i meccanismi fondamentali.⁸⁴ Ciò si traduce nella volontà di scardinare il sistema di intermediazione illegale della manodopera e di assicurare condizioni di lavoro eque, attraverso l'assunzione diretta dei lavoratori con contratti regolari e salari dignitosi, nel pieno rispetto delle tutele legali e contrattuali.⁸⁵ Strettamente legato a ciò è la **garanzia della dignità e dei diritti fondamentali dei lavoratori**, promuovendo ambienti di lavoro sicuri e rispettosi della persona.

Accanto a questi pilastri, SOS Rosarno persegue una visione più ampia che include la **promozione dell'agricoltura biologica e sostenibile**. Tutti i prodotti commercializzati attraverso la rete devono essere biologici, certificati quando possibile, o comunque coltivati seguendo i principi dell'agroecologia, a tutela dell'ambiente e della salute di chi produce e di chi consuma.⁸⁶ Un altro obiettivo cruciale è il **sostegno all'economia locale e ai piccoli produttori agricoli**, garantendo loro una giusta remunerazione che li affranchi dalle dinamiche di compressione dei prezzi imposte dalla Grande Distribuzione Organizzata (GDO) e dalla crisi del mercato tradizionale.

L'aspirazione ultima di SOS Rosarno è quindi quella di consolidare un modello alternativo di produzione e consumo. L'intento è quello di fungere da esempio concreto⁸⁷ di come un'alleanza strategica tra piccoli produttori, lavoratori e "**consumAttori**" – consumatori consapevoli e partecipi – possa generare un sistema agroalimentare più giusto, trasparente e sostenibile.⁸⁸

Il fulcro strategico del progetto è il principio di "**unire i deboli con i deboli**"⁸⁹, che consiste nell'associare i lavoratori agricoli e i piccoli produttori, categorie spesso marginalizzate o sfruttate dalle dinamiche di potere esistenti.

⁸⁴ G. IOCCO, K. SIEGMANN, *A worker-driven way out of the crisis in Mediterranean agriculture*, cit., pp. 1-2.

⁸⁵ Integrazione migranti, *La filiera Etika di Rosarno fa "100"*, consultabile alla pagina web: <<https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/2287/La-filiera-Etika-di-Rosarno-fa-100>> (ultimo accesso in data 02.06.2025).

⁸⁶ A. DEGL'INNOCENTI, *Io faccio così #150 - Sos Rosarno: prodotti di qualità contro il caporalato, in Italia che cambia*, cit.

⁸⁷ G. IOCCO, K. SIEGMANN, *A worker-driven way out of the crisis in Mediterranean agriculture*, cit., pp. 1-2.

⁸⁸ F. OLIVERI, *A Network of Resistances against a Multiple Crisis. SOS Rosarno and the Experimentation of Socio-Economic Alternative Model*, cit., pp. 507-508.

⁸⁹ L. GALEAZZI, L. MUSOLINI, *L'esperienza di SOS Rosarno: arance di qualità al giusto prezzo. "Unire i deboli con i deboli"*, in *Fatto Quotidiano*, 2016, consultabile alla pagina web:

<<https://www.ilfattoquotidiano.it/2016/02/02/caporalato-coldiretti-ddl-governo-contro-lo-sfruttamento-il-distretto-degli-agrumi-di-rosarno-rischia-di-chiudere/2414431/4/>> (ultimo accesso in data 02.06.2025).

Standard di tutela

L'impegno di SOS Rosarno nella tutela dei lavoratori si articola attraverso una serie di standard che mirano a superare le condizioni di sfruttamento endemiche nella Piana di Gioia Tauro. Questi standard non si limitano al rispetto formale della legge, ma cercano di instaurare un modello di "lavoro giusto" che consideri la persona nella sua interezza.

Un pilastro fondamentale dell'iniziativa è l'impiego di tutti i lavoratori, **attraverso contratti di lavoro regolari**.⁹⁰ Questa pratica si pone in netto contrasto con la vasta diffusione del lavoro nero e del "lavoro grigio" (parzialmente irregolare) che caratterizza il settore agricolo locale.⁹¹

La retribuzione corrisposta ai lavoratori si allinea, e in alcuni casi supera, i minimi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli. La capacità di garantire tali salari equi ai lavoratori e, contemporaneamente, una giusta remunerazione ai produttori, è resa possibile dalla vendita dei prodotti a un prezzo equo sul mercato, superiore a quello imposto dalla GDO.⁹²

Sebbene le informazioni disponibili non entrino nel dettaglio di specifiche misure di sicurezza implementate da SOS Rosarno oltre agli obblighi di legge, l'adozione di contratti regolari implica il rispetto delle **normative vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**. L'obiettivo dichiarato è quello di creare un ambiente lavorativo che sradichi le "condizioni disumane"⁹³ e di "semi-schiavitù"⁹⁴ tristemente note nell'area.

SOS Rosarno pone una forte enfasi sull'**inclusione e sulla non discriminazione**. Lo statuto stesso dell'associazione esplicita l'intento di "promuovere e praticare una cultura di solidarietà, rispetto reciproco e nonviolenza, per raggiungere l'eguaglianza e la giustizia sociale". Viene così superata la logica assistenzialista: i lavoratori migranti non sono solo beneficiari del progetto, ma spesso ne sono anche soci e promotori attivi, valorizzando così la loro agency e il loro contributo diretto al cambiamento.⁹⁵

⁹⁰ G. IOCCO, K. SIEGMANN, *A worker-driven way out of the crisis in Mediterranean agriculture*, cit., pp. 1-2.

⁹¹ F. DOLENTE, M. VITIELLO, *Italia. Analizzare Rosarno*, in *la Rivista delle Politiche Sociali*, 2010, pp. 190-194.

⁹² E-circles, SOS Rosarno, cit.

⁹³ A. PROFILIO, *A 4 anni da Rosarno. Dallo sfruttamento nei campi all'autoproduzione dello yogurt Barikamà*, in *Italia che cambia*, 2014, consultabile alla pagina web: < <https://www.italiachecambia.org/2014/01/rosarno-sfruttamento-lavoro-autoproduzione-yogurt/> > (ultimo accesso in data 02.06.2025).

⁹⁴ A. CAMMISOTTO, *Aspetti socio-criminologici dell'immigrazione: il caso di Rosarno* [tesi di laurea triennale], Bologna, l'Alma Mater Studiorum Università di Bologna, 2017, p. 183.

⁹⁵ *Ibid.*

La **questione abitativa** rappresenta una delle criticità più acute per i braccianti della Piana di Gioia Tauro, molti dei quali sono costretti a vivere in ghetti, baraccopoli o casolari fatiscenti, privi dei servizi igienico-sanitari più elementari.⁹⁶ In risposta a questa emergenza, SOS Rosarno collabora attivamente con Mediterranean Hope, programma della Federazione delle Chiese Evangeliche in Italia (FCEI). Un risultato concreto di questa sinergia è l'ostello sociale "Dambe So", situato prima a San Ferdinando e successivamente ampliato con nuove strutture a Taurianova, che offre alloggi dignitosi a decine di lavoratori.

Questo progetto non si limita a fornire un tetto, ma mira a decostruire il paradigma della ghettizzazione, integrando l'accoglienza e l'inserimento lavorativo all'interno del tessuto urbano e sociale.⁹⁷ A sostenere queste iniziative contribuisce anche una "quota sociale" del 10% aggiunta al prezzo di acquisto delle arance della filiera "Etika".⁹⁸

La richiesta che tutti i prodotti della filiera siano biologici o coltivati secondo i principi dell'agroecologia non risponde unicamente a una logica di mercato, ma è parte integrante della visione etica complessiva. Questa scelta include la tutela dell'ambiente, la salvaguardia della biodiversità e la protezione della salute sia di chi lavora la terra sia di chi consuma i prodotti finali, contrapponendosi a un modello agricolo intensivo e potenzialmente dannoso.

Strumenti di enforcement

Il rispetto degli standard in SOS Rosarno è garantito da una governance partecipata, basata sulla conoscenza diretta tra i membri e su accordi di filiera che definiscono responsabilità reciproche.

SOS Rosarno richiede che tutti i prodotti commercializzati siano biologici, **"certificati ove possibile"**. A tal fine, l'organizzazione si affida a certificazioni rilasciate da enti terzi, come l'Istituto Certificazione Etica e Ambientale (ICEA) e l'Organismo di Controllo e Certificazione CODEX. Tuttavia, emerge anche una componente di autocertificazione: SOS Rosarno dichiara autonomamente la conformità di alcune informazioni relative alle proprie pratiche e a quelle dei produttori aderenti. Ad esempio, la piattaforma E-circles, che elenca SOS Rosarno tra i fornitori di Gruppi di Acquisto Solidale (GAS), specifica di non aver ancora effettuato una verifica indipendente della veridicità di tutte le informazioni pubblicate da SOS Rosarno nella sezione dedicata alle certificazioni. Si delinea così un'architettura di garanzia ibrida, che combina certificazioni formali e un capitale fiduciario costruito sulla reputazione e sulle relazioni dirette.⁹⁹

⁹⁶ G. CAVALLI, *A 15 anni dalla rivolta dei braccianti, a Rosarno rischia di nascere un nuovo ghetto*, in *Domani*, 2025, consultabile alla pagina web: < <https://www.editorialedomani.it/fatti/rosarno-15-anni-rivolta-braccianti-rischia-nascere-nuovo-ghetto-vu1xt4l7> > (ultimo accesso in data 02.06.2025).

⁹⁷ Fondazione con il Sud, *Braccianti agricoli di Rosarno tra strutture abitative inutilizzate da milioni di euro*, 2024, consultabile alla pagina web: < <https://www.fondazioneconilsud.it/en/news/rosarno-farm-labourer-amidst-unused-million-euro-housing-structures/> > (ultimo accesso in data 02.06.2025).

⁹⁸ Integrazione migranti, *La filiera Etika di Rosarno fa "100"*, cit.

⁹⁹ E-circles, SOS Rosarno, cit.

SOS Rosarno adotta la pratica di pubblicare "**prezzi trasparenti**"¹⁰⁰, dettagliando i costi sostenuti lungo la filiera. Tale meccanismo è concepito per legittimare un prezzo equo al consumo che possa garantire una remunerazione corretta a tutti gli attori coinvolti, dai lavoratori ai piccoli produttori.¹⁰¹

La partnership con FCEI/Mediterranean Hope è vitale non solo per la filiera "Etika" ma anche per la realizzazione di progetti specifici di grande impatto, come l'ostello "Dambe So".¹⁰² La credibilità e l'impegno di lunga data di queste organizzazioni nel campo della difesa dei diritti umani e del sostegno ai migranti fungono da importante garanzia indiretta per l'intera iniziativa. Altrettanto cruciale è la collaborazione con cooperative agricole locali che condividono i medesimi valori. Tra queste spiccano:

- **Mani e Terra:** Una cooperativa sociale ONLUS composta da soci italiani e africani, nata da membri di SOS Rosarno. È impegnata nella promozione di filiere etiche attraverso l'impiego regolare di lavoratori stranieri, l'adozione di pratiche di coltivazione biologica o agroecologica, e la diversificazione produttiva per destagionalizzare l'impiego.
- **I Frutti del Sole:** Una cooperativa di produttori biologici che collabora attivamente con SOS Rosarno per assicurare contratti regolari ai lavoratori e commercializzare prodotti di alta qualità, incluse le Clementine di Calabria certificate IGP.

Le informazioni disponibili non forniscono dettagli esaustivi su meccanismi di audit interni sistematici o ispezioni esterne commissionate direttamente da SOS Rosarno per verificare l'aderenza agli standard da parte di tutti i produttori della rete. Tuttavia, è documentato un **processo di governance partecipativa** in cui l'associazione valuta e delibera democraticamente ogni anno l'inclusione dei produttori nel circuito, suggerendo un monitoraggio continuo basato sulla relazione diretta.

La vendita avviene prevalentemente attraverso filiere corte e auto-organizzate, basate sui Gruppi di Acquisto Solidale (GAS). Questo modello crea un **rapporto diretto e di fiducia tra produttori e consumatori**, che va oltre la semplice transazione commerciale. SOS Rosarno coltiva attivamente questa relazione, organizzando eventi e incoraggiando visite dirette ai produttori e ai lavoratori a Rosarno.¹⁰³ La trasparenza che ne deriva agisce come un efficace meccanismo di **accountability diffusa** e di monitoraggio sociale, rafforzando il mantenimento degli standard. Campagne di sensibilizzazione come "Spremi le arance, non i braccianti" sono emblematiche di come il consumatore venga mobilitato.

In definitiva, la "filiera etica" di SOS Rosarno non è semplicemente un marchio o un insieme di regole statiche, ma un processo dinamico di co-costruzione che coinvolge attivamente produttori, lavoratori e consumatori. Questo approccio ridefinisce il concetto di "qualità", che non si esaurisce nelle caratteristiche organolettiche del prodotto, ma include intrinsecamente i valori sociali, etici e ambientali che ne hanno caratterizzato l'intero ciclo di vita. I consumatori, attraverso i GAS e le campagne di sensibilizzazione, diventano così parte integrante del meccanismo di garanzia, scegliendo consapevolmente di sostenere un modello che pone al centro la dignità umana e la sostenibilità.

¹⁰⁰ C. CAMPESI, *Ribellarsi a Rosarno: La costruzione di una nuova cultura civile nella piana di Gioia Tauro* [tesi di laurea triennale], cit., p. 92.

¹⁰¹ E-circles, SOS Rosarno, cit.

¹⁰² Integrazione migranti, *La filiera Etika di Rosarno fa "100"*, cit.

¹⁰³ G. IOCCO, K. SIEGMANN, *A worker-driven way out of the crisis in Mediterranean agriculture*, cit., pp. 1-2.

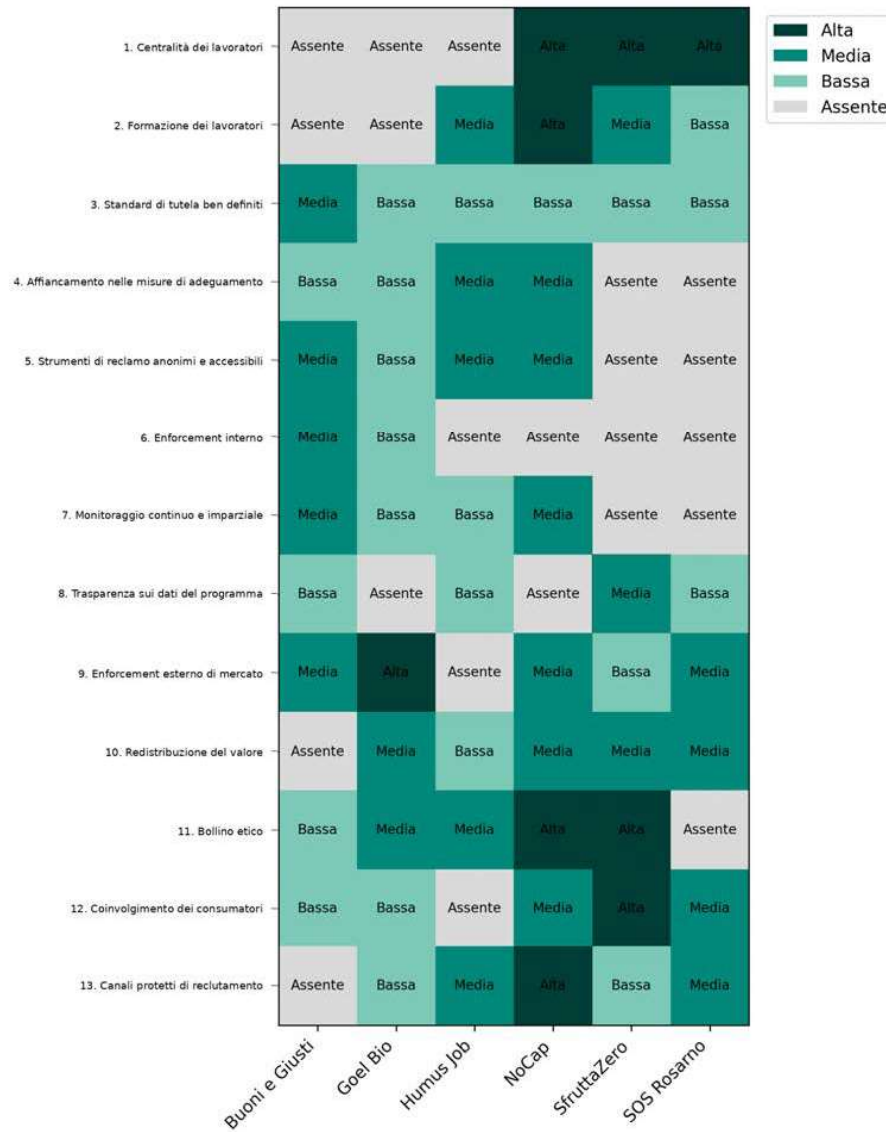
4. La matrice di effettività

La matrice che segue **raccoglie** i casi studio analizzati e li **confronta** sulla base di una serie di **fattori** considerati **essenziali per valutare l'effettività di un modello di filiera etica**. A ciascun fattore è stato attribuito un **colore** che indica il livello riscontrato: **da grigio per l'assenza a verde intenso per segnalare la massima effettività**.

I fattori considerati sono i seguenti:

1. **Centralità dei lavoratori:** misura il grado in cui i lavoratori partecipano come attori protagonisti e decisionali nella governance del programma.
2. **Formazione dei lavoratori:** implementazione di programmi educativi per rendere i lavoratori consapevoli dei propri diritti e dei meccanismi di tutela.
3. **Standard di tutela ben definiti:** presenza di un codice di condotta chiaro, dettagliato e pubblicamente accessibile.
4. **Affiancamento nelle misure di adeguamento:** approccio costruttivo che supporta le aziende non conformi attraverso piani di miglioramento.
5. **Strumenti di reclamo anonimi e accessibili:** canali sicuri, confidenziali e imparziali per la segnalazione di violazioni.
6. **Enforcement interno:** procedure interne chiare e imparziali per la gestione delle violazioni e l'applicazione di sanzioni.
7. **Monitoraggio continuo e imparziale:** controlli e audit periodici, rigorosi e indipendenti.
8. **Trasparenza sui dati del programma:** pubblicazione di informazioni sulle attività e sui risultati per rafforzare credibilità e accountability.
9. **Enforcement esterno di mercato:** uso del potere d'acquisto come leva strategica per imporre il rispetto degli standard.
10. **Redistribuzione del valore:** meccanismi che garantiscono un'equa ripartizione del valore economico lungo la filiera.
11. **Bollino etico:** presenza di un marchio o etichetta riconoscibile che certifichi la conformità del prodotto agli standard.
12. **Coinvolgimento dei consumatori:** strategie per rendere i consumatori alleati consapevoli e attivi della missione del programma.
13. **Canali protetti di reclutamento:** sistemi di assunzione controllati e sicuri per proteggere i lavoratori da sfruttamento e caporalato.

Matrice dei fattori di effettività



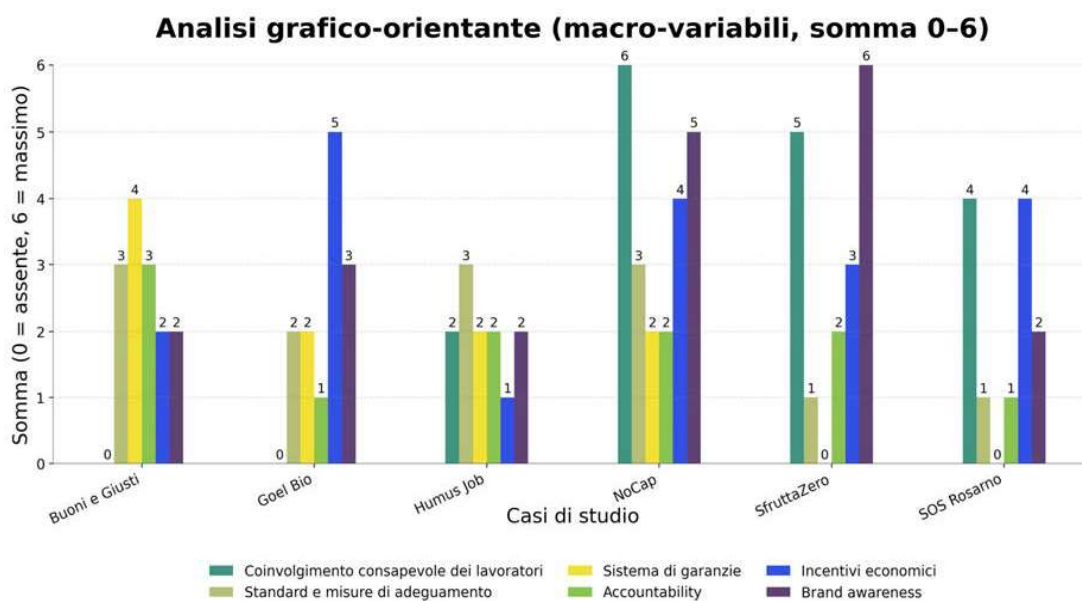
5. Un'analisi grafico-orientante

L'analisi grafico-orientante permette di visualizzare in modo sintetico le caratteristiche delle diverse iniziative attraverso un **sistema cromatico** che associa **un colore a ciascun caso studio**. A differenza della matrice, qui le variabili non sono considerate singolarmente, ma **accorpate in aree tematiche più ampie**, così da mettere in evidenza **dimensioni comuni e linee di forza trasversali**. Per ogni voce è stato attribuito un **punteggio da zero a 3**: 0 per assente; 1 per bassa effettività; 2 per media effettività; 3 per alta effettività.

Le variabili sono state organizzate in **6 macroaree**:

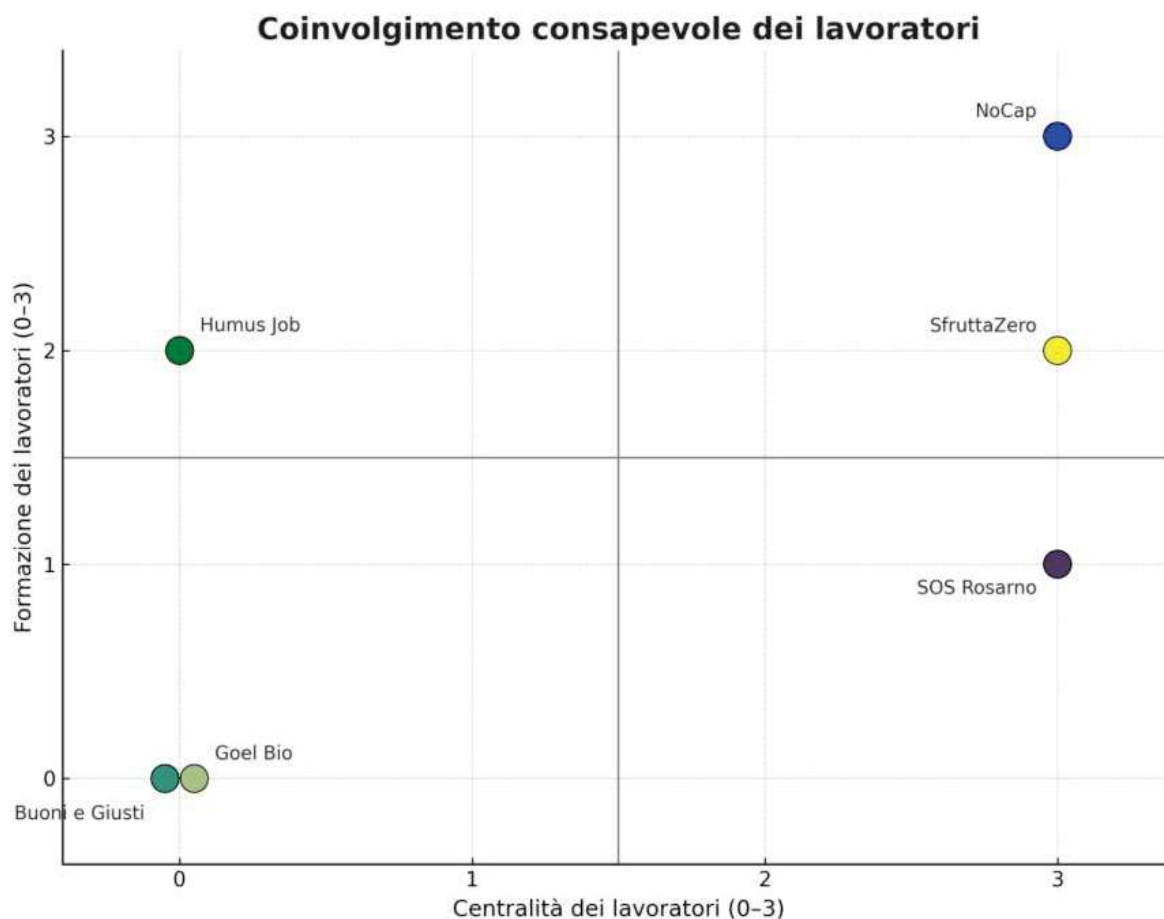
- 1. Coinvolgimento consapevole dei lavoratori:** centralità dei lavoratori + formazione dei lavoratori. Questa coppia misura il cuore del modello worker-driven: non basta dare potere ai lavoratori (centralità), bisogna anche fornire loro gli strumenti e la consapevolezza per esercitarlo (formazione).
- 2. Standard e misure di adeguamento:** standard di tutela ben definiti + affiancamento nelle misure di adeguamento. Questa coppia valuta la capacità di un programma di essere allo stesso tempo esigente (standard elevati) e costruttivo (supporto per raggiungerli). Un programma efficace non si limita a punire, ma accompagna nel miglioramento.
- 3. Sistema di garanzie:** strumenti di reclamo + enforcement interno. Questa coppia analizza l'architettura della giustizia interna di un programma: da un lato, la capacità di ascoltare i problemi (reclami), dall'altro, la capacità di agire attraverso procedure chiare e meccanismi sanzionatori efficaci.
- 4. Accountability:** monitoraggio continuo e imparziale + trasparenza sui dati del programma. Questa coppia lega la capacità di un programma di "guardarsi dentro" (monitoraggio) con la volontà di comunicare esternamente gli esiti (trasparenza). Un sistema credibile è sia rigoroso nei controlli sia aperto nella comunicazione dei risultati.
- 5. Incentivi economici:** redistribuzione del valore + enforcement esterno di mercato. Questa coppia esplora il modello economico: la capacità di generare e redistribuire valore in modo equo, e l'uso del mercato come strumento per far rispettare le regole.
- 6. Brand awareness:** bollino etico + coinvolgimento dei consumatori. Questa coppia analizza la comunicazione e la relazione con il consumatore finale. Il bollino è lo strumento di riconoscimento, il coinvolgimento è la strategia per trasformare quel riconoscimento in una scelta consapevole e attiva.

Il grafico che segue evidenzia **differenze significative tra i casi di studio**: alcune iniziative puntano sul coinvolgimento dei lavoratori e sulla redistribuzione del valore, altre privilegiano strumenti di accountability e riconoscibilità del marchio. La **comparazione** consente di individuare **punti di forza e aree di sviluppo comuni**, utili per valutare l'**efficacia** e la **replicabilità** dei modelli di filiera etica.



1.

Coinvolgimento consapevole dei lavoratori = Centralità dei lavoratori + formazione dei lavoratori

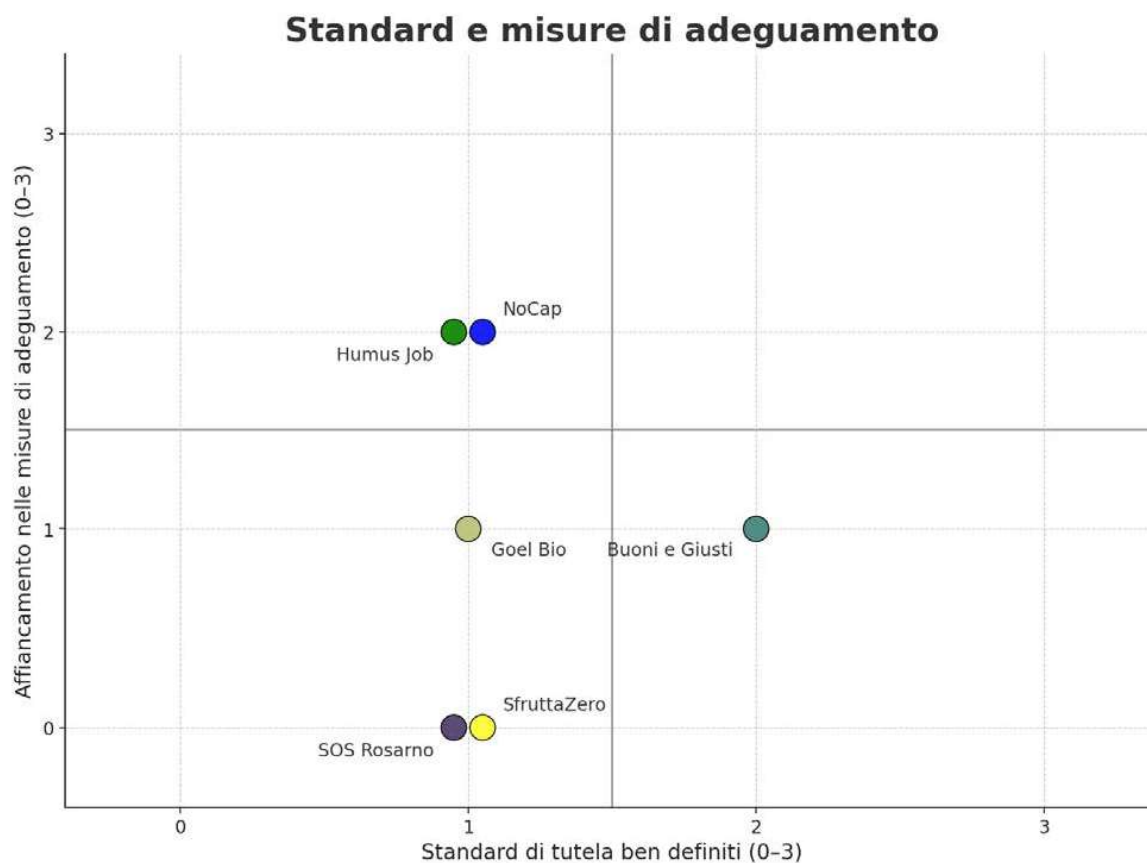


Best practice

NoCap emerge come *best practice* perché combina massima centralità dei lavoratori con formazione strutturata e continua. I braccianti non sono solo assunti regolarmente, ma diventano parte del sistema di controllo etico della filiera, ricevono supporto logistico, sanitario e legale, e sono messi nelle condizioni concrete di riconoscere, segnalare e contrastare lo sfruttamento.

2.

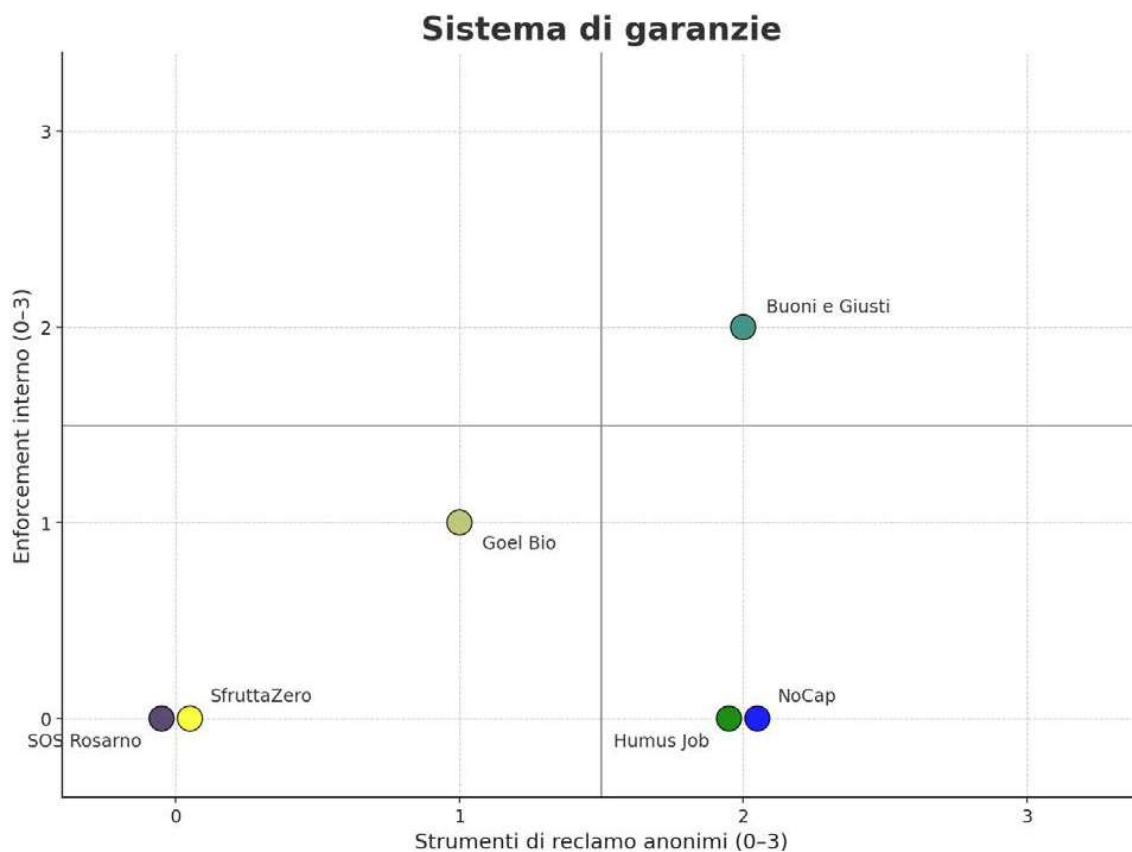
Standard e misure di adeguamento= Standard di tutela ben definiti + Affiancamento nelle misure di adeguamento

**Best practice**

Nella macro-area “Standard e misure di adeguamento” la best practice è condivisa da **Humus Job** e **NoCap**. Entrambe combinano la presenza di standard minimi dichiarati con un affiancamento concreto alle imprese e ai lavoratori nel processo di adeguamento (assunzioni regolari, supporto amministrativo, servizi logistici e legali). **Buoni e Giusti** si distingue per la maggiore definizione degli standard di tutela.

3.

Sistema di garanzie = Strumenti di reclamo + enforcement interno

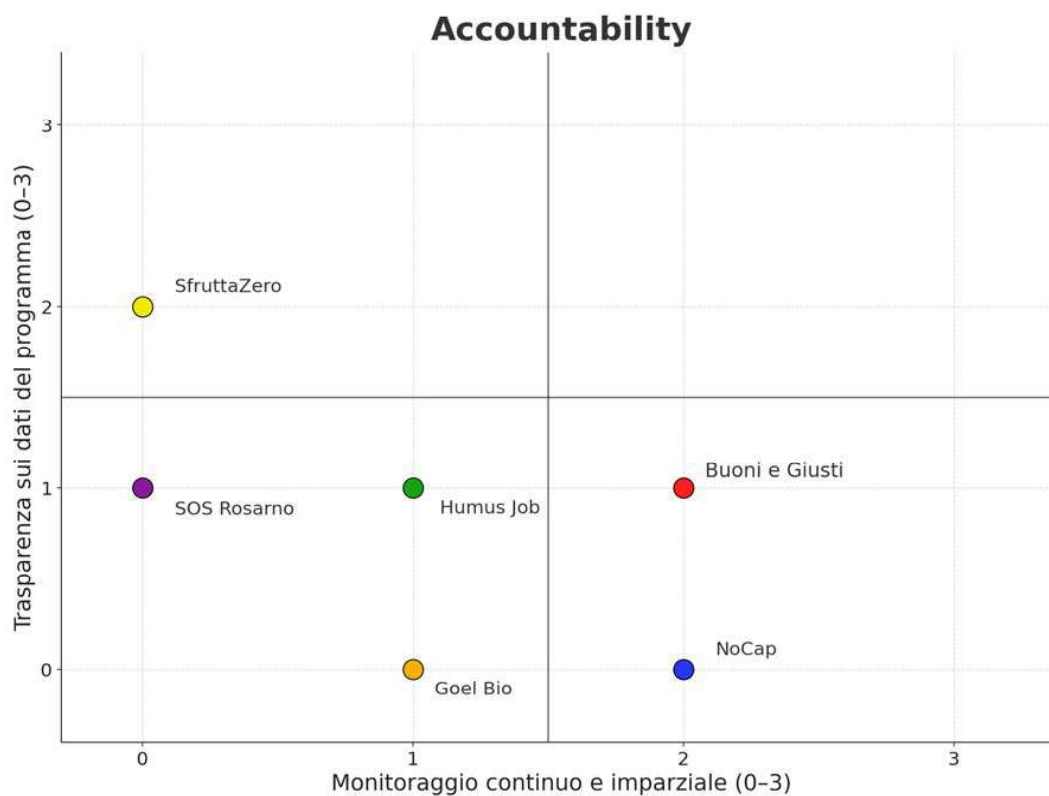


Best practice

Nella macro-area “Sistema di garanzie” la best practice è **Buoni e Giusti**: combina in modo solido strumenti di reclamo anonimi con un meccanismo ben strutturato di enforcement. Le altre esperienze tendono ad avere solo la segnalazione o livelli iniziali su entrambi gli aspetti.

4.

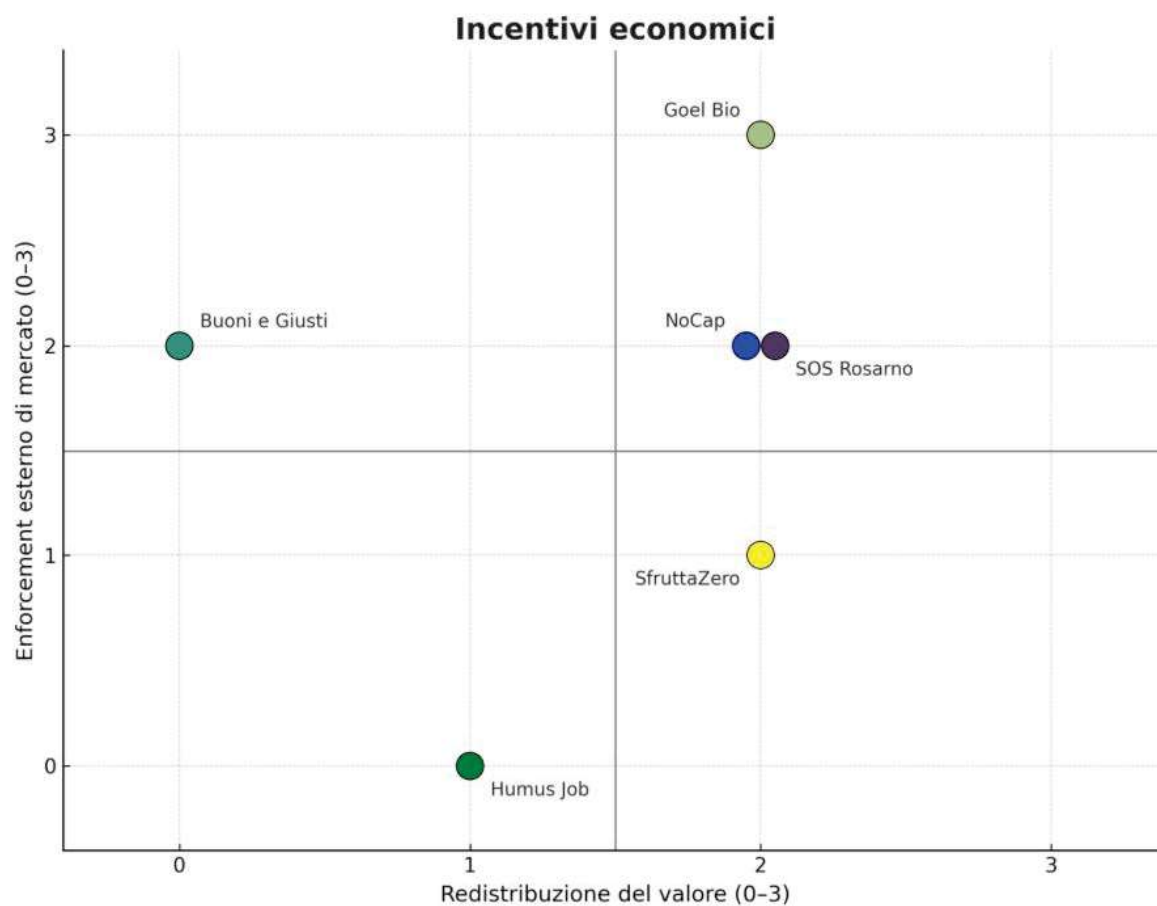
Accountability = Monitoraggio continuo ed imparziale + Trasparenza sui dati del programma

**Best practice**

Nella macro-area “Accountability” **non emerge ancora un modello che unisca monitoraggio strutturato e piena trasparenza. Buoni e Giusti** presenta la combinazione più equilibrata tra monitoraggio e divulgazione dei dati, mentre **SfruttaZero** si distingue per la trasparenza ma senza un sistema interno solido di monitoraggio imparziale.

5.

Incentivi economici = Redistribuzione del valore + Enforcement esterno di mercato

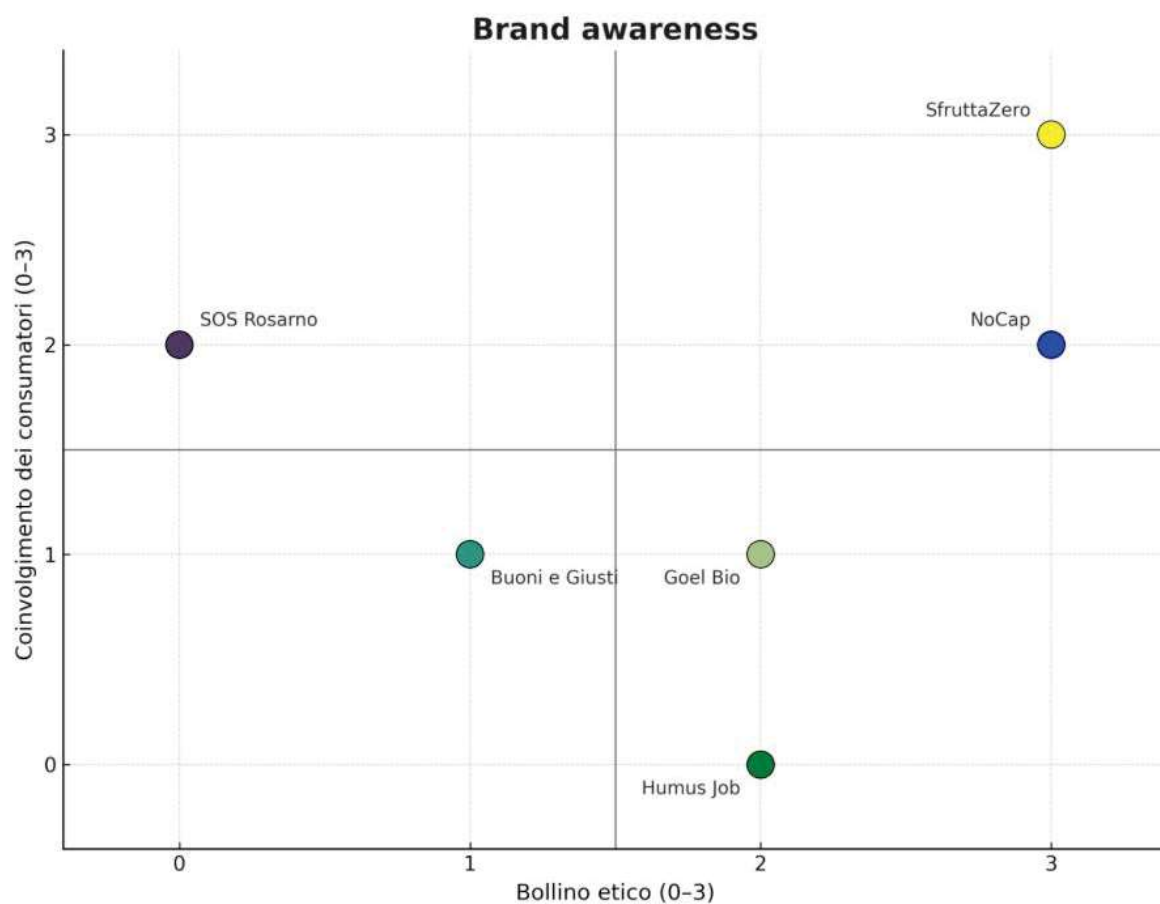


Best practice

Nella macro-area “Incentivi economici”, **Goel Bio** rappresenta la best practice. Non si limita a raccontare il prodotto etico, ma lega l’accesso al mercato al rispetto di condizioni economiche più eque lungo la filiera, inclusa la redistribuzione del valore verso produttori e, indirettamente, verso i lavoratori. Questo usa il mercato come strumento di correzione, non solo come canale di vendita.

6.

Brand awareness = Bollino etico + Coinvolgimento dei consumatori

**Best practice**

Nella macro-area “Brand awareness” la *best practice* è **SfruttaZero**. Combina un bollino etico fortemente riconoscibile con un coinvolgimento diretto e continuo dei consumatori, trasformando l’acquisto in un’azione consapevole contro lo sfruttamento. Notevole è anche l’esperienza di **NoCap** che prevede la possibilità attraverso l’etichetta di individuare il produttore e i parametri della sua valutazione. Il marchio non è solo segno di qualità sociale, ma uno strumento di mobilitazione pubblica.

6. Indicazioni per la costruzione di filiere agricole etiche

L'analisi comparata dei progetti, sviluppata attraverso la matrice di effettività e i relativi grafici di sintesi, rappresenta la base per formulare alcune raccomandazioni utili a delineare un **modello di filiera agricola etica**.

Con riguardo al **coinvolgimento consapevole dei lavoratori**, che include sia la centralità dei lavoratori sia la loro formazione, **i programmi si collocano su livelli molto diversi**: in alcuni casi la partecipazione è pienamente integrata, in altri del tutto assente, mentre altrove è presente in forma solo parziale o limitata alla sola offerta formativa. Risulta quindi fondamentale un **approccio bottom up** che consenta ai lavoratori di incidere nella definizione e nell'attuazione degli standard di tutela, attraverso consultazioni, colloqui finalizzati all'emersione delle criticità e il coinvolgimento delle loro rappresentanze. Parimenti, è necessario assicurare attività periodiche di formazione sui diritti, secondo il modello di **NoCap** da svolgersi durante l'orario di lavoro e senza decurtazioni retributive, valorizzando metodi peer-to-peer e, ove necessario, l'uso della lingua madre.

In relazione agli **standard di tutela e alle misure di adeguamento**, si osserva una relativa **omogeneità**: gli standard sono presenti in tutti i programmi ma collocati su **livelli bassi o medi**, mentre le **misure di affiancamento risultano limitate**. Per rafforzare l'efficacia complessiva, gli standard dovrebbero essere definiti in modo chiaro e pubblico come nel caso di **Buoni e Giusti**. È altrettanto importante introdurre piani di accompagnamento per le imprese aderenti, come sperimentato da **Humus Job e NoCap**, così da privilegiare un approccio che non sia solo sanzionatorio ma anche costruttivo.

Il **sistema di garanzie**, che comprende strumenti di reclamo ed enforcement interno, appare **disomogeneo**. Alcuni programmi hanno attivato canali di reclamo, in taluni casi con buone soluzioni organizzative, ma la presenza di organismi indipendenti capaci di gestire i procedimenti e applicare sanzioni resta marginale. È dunque **opportuno implementare meccanismi di reclamo accessibili, intuitivi, anonimi, multilingue e disponibili 24 ore su 24**, affidandone la gestione ad **oggetto esterno e indipendente** dall'azienda agricola, come nel caso della **campagna Buoni e Giusti di Coop**.

Sul versante dell'**accountability**, che tiene insieme monitoraggio e trasparenza, si osserva una **forte variabilità**. Il tema del monitoraggio risulta rilevante per la maggior parte delle iniziative analizzate.

Alcuni programmi garantiscono una buona **pubblicità dei dati**. Per rafforzare la credibilità nel pubblico è necessario pubblicare **report annuali** con indicatori quali reclami ricevuti e definiti, audit effettuati, sessioni educative realizzate, lavoratori assunti e azioni intraprese, accompagnati dalla diffusione di bilanci sociali facilmente accessibili, come avviene ad esempio in **SfruttaZero**.

Anche la macro-variabile relativa agli **incentivi economici** presenta una situazione articolata. La redistribuzione del valore è **assente e bassa in due programmi** e si colloca a un **livello medio negli altri**; non emergono dunque casi di redistribuzione elevata. L'**enforcement esterno di mercato, invece, varia da assente a medio** e, in **un solo caso, alto**. È cruciale introdurre **meccanismi tracciabili di redistribuzione del valore lungo la filiera e rafforzare le clausole contrattuali e commerciali** che condizionino l'accesso al mercato al rispetto degli standard, come già avviene nell'esperienza di acquisto a prezzi equi praticata da **GOEL Bio**.

Infine, la **brand awareness**, che combina bollino etico e coinvolgimento dei consumatori, evidenzia una forte variabilità: **alcuni programmi hanno sviluppato strumenti riconoscibili e pratiche avanzate di sensibilizzazione**, altri restano a **livelli molto bassi o nulli**. È quindi opportuno rafforzare l'utilizzo di **bollini trasparenti e affidabili** e accompagnarli con iniziative di **coinvolgimento diretto**, come visite nei luoghi di lavoro, incontri pubblici e condivisione dei bilanci sociali, come avviene nel progetto **SfruttaZero**, per tradurre il riconoscimento in scelte di acquisto consapevoli.

Un'ulteriore dimensione trasversale riguarda il **reclutamento dei lavoratori migranti**, che rappresentano una quota significativa della manodopera agricola e che spesso operano in condizioni irregolari. **La migliore soluzione è l'attivazione di canali protetti di reclutamento**, sul modello di **NoCap**, che offrono un'alternativa concreta al caporalato, assicurano **assunzioni regolari** e accompagnano i lavoratori durante l'intero percorso, garantendo anche servizi essenziali come alloggio e trasporto. La figura dell'autista-bracciante, ad esempio, riesce a scardinare la gerarchia tipica del caporalato e la sostituisce con un modello orizzontale di mutuo supporto. Questo rappresenta un cambiamento nella cultura del lavoro: si restituisce dignità al lavoratore e rende i processi trasparenti e partecipativi.

Dalla matrice emerge con chiarezza che esistono due modi diversi di costruire la tutela. Alcuni programmi puntano soprattutto sulla **centralità dei lavoratori, cioè sulla partecipazione, sull'accompagnamento e sulle relazioni di fiducia nella rete**. Altri, invece, investono di più nella formalizzazione delle **garanzie interne, con strumenti di reclamo e meccanismi di enforcement più strutturati**. A questo si aggiunge un altro elemento importante: i programmi non hanno tutti la stessa scala e la stessa portata. Alcuni operano su una dimensione più ampia e cercano di incidere su **filiera più estese**, mentre altri si applicano a realtà più piccole e circoscritte. Anche questo incide sul modo in cui vanno letti i risultati, perché la copertura e la capacità di intervento non dipendono solo dalla qualità del modello, ma anche dalla sua **scala operativa**.

L'analisi delle macro-variabili ha consentito di **mettere in luce punti di forza e spazi di miglioramento per ciascun modello**, indicando traiettorie di sviluppo possibili. In questa prospettiva, il presente lavoro si offre come **base per un'agenda di lavoro comune, volta a rafforzare l'effettività e la sostenibilità delle iniziative di filiera etica in agricoltura**.

7. Bibliografia

ASBED, HITOV, *Preventing forced labor in corporate supply chains: the Fair Food Program and Worker-driven Social Responsibility*, *Wake Forest Law*, vol. 52, n. 2, 2017.

ASBED, SELLERS, *The Fair Food Program: Comprehensive, Verifiable and Sustainable Change for Farmworkers*, *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, vol. 16, n. 1, 2013.

BONARDI, INVERSI, *Report finale Autoregolazione*, Progetto FARm del Team di ricerca dell'Università degli Studi di Milano Statale, 2022.

BORRELLI, OLINTO, *Migrant Labour in the Agrifood Sector, Ethical Food Label and Certification Schemes: A Literature Review*, *Toronto Metropolitan University*, n.14, 2022.

CAMMISOTTO, A. *Aspetti socio-criminologici dell'immigrazione: il caso di Rosarno* [Tesi di laurea triennale], Bologna, Alma Mater Studiorum Università di Bologna, 2017.

CAMPESI, *Ribellarsi a Rosarno: La costruzione di una nuova cultura civile nella piana di Gioia Tauro* [Tesi di laurea triennale], Milano, Università degli Studi di Milano, 2015.

CARUSILLO, *NoCap: un'esperienza di contrasto al caporalato mediante la creazione di una filiera etica agroalimentare* [Tesi di laurea magistrale], Venezia, Università Ca' Foscari Venezia, 2020.

CARUSO, CORRADO, *Essenziali ma Invisibili. Analisi delle politiche e delle iniziative di contrasto allo sfruttamento e per l'inclusione dei lavoratori migranti in agricoltura nel Sud Italia*, Rosenberg & Sellier, 2022.

CAVALLI, *A 15 anni dalla rivolta dei braccianti, a Rosarno rischia di nascere un nuovo ghetto, in Domani*, 2025.

COOP, *Coop e il valore etico, per il lavoro equo e solidale*, 2024.

COOP, *Rapporto di sostenibilità 2023*, Coop Italia, 2023.

COOP, *Whistleblowing: ecco come segnalare condotte illecite*, 2023.

CORRADO, *Meccanismi per la tutela dei diritti dei lavoratori nel sistema agro-alimentare*, in *Rapporto della Rete Rurale Nazionale 2014-2020*, ZUMPANO (a cura di), *Migrazioni, agricoltura e ruralità*, 2020.

DEGL'INNOCENTI, *Io faccio così #150 - Sos Rosarno: prodotti di qualità contro il caporalato, in Italia che cambia*, 2017.

DI MARIA, *Humus Job, la rete di aziende etiche per un'agricoltura consapevole*, 2021.

DOLENTE, VITIELLO, *Italia. Analizzare Rosarno*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2010.

E-CIRCLES, SOS Rosarno, 2024.

F.O.R.M.A., *Marchio 100% lavoro etico*, 2022.

FAIR FOOD PROGRAM, *2024 State of the program Report*, 2024.

FIorenza, *Lo sfruttamento della manodopera straniera in agricoltura e il caso di Rosarno*, in *EconomiaePolitica*, n. 27, 2024.

FOGGIA CITTÀ APERTA, *NoCap al femminile, dalla violenza alla filiera etica: quando il sociale diventa lavoro sicuro*, 2020.

FONDAZIONE CON IL SUD, *Braccianti agricoli di Rosarno tra strutture abitative inutilizzate da milioni di euro*, 2024.

GALEAZZI, MUSOLINI, *L'esperienza di SOS Rosarno: arance di qualità al giusto prezzo. "Unire i deboli con i deboli"*, in *Fatto Quotidiano*, 2016.

GOEL BIO, *Bilancio Sociale 2023*, 2023.

ILO, *A mapping and analysis of the impact and effectiveness of global, regional and national regulatory and non-regulatory initiatives addressing decent work deficits in supply chains*, 2025.

INTEGRAZIONE MIGRANTI, *La filiera Etika di Rosarno fa "100"*, 2022.

IOCCO, SIEGMANN, *A worker-driven way out of the crisis in Mediterranean agriculture*, in *Global Labour Column*, 2017.

LASORELLA, *Certificazione Etica NoCap: il primo marchio di una filiera etica contro il caporalato in agricoltura*, 2021.

MIERES, MCGRATH, *Ripe to be heard: Worker voice in the Fair Food Program*, in *International Labour Review*, 2021.

MONDO COOP, *"Buoni e giusti"*, Coop dalla parte dei lavoratori, 2019.

OLIVERI, *A Network of Resistances against a Multiple Crisis. SOS Rosarno and the Experimentation of Socio-Economic Alternative Model*, in *PARtecipazione e CONflitto*, 2015.

PAIS, MORI, *Towards New Forms of Economic and Political Action: From Voice to Entry, in Contingent Workers' Voice in Southern Europe*, 2023, pp. 177 – 196.

PELLIZARI, *Il network etico delle aziende agricole*, 2023.

PROFILIO, *A 4 anni da Rosarno. Dallo sfruttamento nei campi all'autoproduzione dello yogurt Barikamà*, in *Italia che cambia*, 2014.

ROSINI, *Caporalato, NoCap lancia la prima filiera etica per assumere le vittime con contratti regolari: "Grande distribuzione nel rispetto della legge"*, in *Il Fatto Quotidiano*, 2019.

SHIVJI, *Rightsholder-Driven Remedy for Business-Related Human Rights Abuse: Case of the Fair Food Program*, in *Journal of Business Ethics*, 2024.

