

Policy Brief

Datori di lavoro e rispetto degli standard sul lavoro in agricoltura. Condizionalità sociale e meccanismi di premialità in Italia

Autrici: Eleonora Celoria, Irene Ponzo (FIERI)



This project has been funded by the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101094652

Policy brief

Datori di lavoro e rispetto degli standard sul lavoro in agricoltura. Condizionalità sociale e meccanismi di premialità in Italia

27 gennaio 2026

Autrici: Eleonora Celoria, Irene Ponzo (FIERI)

Introduzione

Il Policy Brief tratta dei meccanismi sanzionatori e premiali relativi al rispetto dei diritti dei lavoratori in agricoltura in Italia. Nel 2024, la percentuale di lavoratori migranti tra i lavoratori in agricoltura ha raggiunto il 25% ([Dossier Immigrazione IDOS 2025](#)).

Nella prima parte, si evidenziano alcune criticità relative ai meccanismi sanzionatori legati alla condizionalità sociale dei fondi della Politica Agricola Europea (PAC). Successivamente, viene presentata l'esperienza italiana dalla Rete del lavoro agricolo di qualità, che in alcune regioni italiane è connessa invece a meccanismi premiali per le aziende. Benché le due iniziative siano tra loro del tutto indipendenti, sono entrambe volte ad assicurare adeguate condizioni di lavoro

per i lavoratori nel settore agricolo. Nell'ultima sezione vengono fornite raccomandazioni di policy indirizzate all'UE, agli organi dello Stato e alle Regioni italiane relative a entrambi i meccanismi. Il policy brief è il frutto delle riflessioni sviluppate nel corso del progetto [DignityFIRM](#) e approfondite in occasione di un focus group tenutosi a ottobre 2025, a cui hanno partecipato rappresentanti di alcune organizzazioni datoriali ed esponenti degli enti nazionali e regionali coinvolti nella gestione della Rete del Lavoro Agricolo di qualità e della condizionalità sociale dei fondi della PAC.



La condizionalità sociale nei fondi della Politica Agricola Europea (PAC)

L'introduzione anticipata da parte dell'Italia

La condizionalità sociale per la distribuzione dei fondi della PAC è stata introdotta dal Regolamento UE 2021/2115 ed è stata attuata, in Italia, con il Decreto Legislativo n. 42/2023 e successivi decreti ministeriali.

Benché gli Stati membri fossero tenuti ad applicare la condizionalità sociale entro il 2025, l'Italia ha deciso di anticipare la sua attuazione dal 2023.

I meccanismi di controllo e sanzione

La sanzione applicabile consiste nella riduzione dei fondi PAC di cui beneficiano le aziende agricole: l'entità della riduzione, basata su un calcolo matematico, varia in base alla gravità, persistenza e intenzionalità della violazione e si basa su indici collegati al tipo di norme violate. L'applicazione delle sanzioni è in capo all'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA), l'ente istituito presso il Ministero dell'Agricoltura competente per il pagamento dei fondi UE. L'accertamento delle violazioni si basa sulle informazioni trasmesse da tre autorità competenti per ispezioni e controlli: Ispettorato del Lavoro, Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, e Aziende sanitarie locali.

Criticità e sfide

L'esclusione del grave sfruttamento

In base a quanto previsto dal Regolamento UE 2021/2115, le sanzioni si applicano solamente a quegli ambiti in cui l'Unione Europea ha già adottato norme comuni tramite Direttive, ossia: condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, salute e sicurezza dei lavoratori, requisiti minimi per l'uso delle attrezzature di lavoro. Non sono invece incluse violazioni più gravi attinenti a casi di sfruttamento lavorativo, perché il diritto UE non ha armonizzato questa materia. Ciò comporta il paradosso per cui, nell'ambito della condizionalità sociale connessa ai fondi PAC, le aziende possono sanzionate per irregolarità minori e non per casi più gravi di sfruttamento lavorativo, come il "lavoro nero" o il ricorso a forme di violenza o di ricatto dei lavoratori.

Disparità di trattamento

nell'applicazione delle sanzioni

In base al diritto italiano, la condizionalità sociale si applica soltanto quando le violazioni sono state accertate in via definitiva: la previsione del Regolamento secondo cui la condizionalità si applica solo quando le "autorità di controllo" abbiano assunto "decisioni definitive" è stata tradotta nel contesto italiano facendo riferimento a "accertamenti definitivi", interpretati quali accertamenti svolti in sede amministrativa o giudiziaria, con efficacia di giudicato definitivo. Questi ultimi possono però richiedere diversi anni, soprattutto quando l'azienda ricorre alla possibilità, legittima in base all'ordinamento, di appellare le decisioni di



primo grado. E' perciò possibile che siano maggiormente "colpite" dalle conseguenze della condizionalità sociale quelle che aziende che, invece, decidono di non appellare le decisioni e riconoscono la propria responsabilità, pagando così in tempi più brevi le sanzioni pecuniarie imposte dall'ordinamento. Inoltre, nel caso di aziende con sede legale all'estero, si applicano le previsioni in materia di accertamenti e sanzioni del Paese UE in cui l'azienda ha sede. La diversa applicazione della condizionalità nei diversi ordinamenti europei può avere effetti distorsivi corretta competitività tra le imprese agricole in UE.

Il coordinamento tra gli enti coinvolti

Come anticipato, l'accertamento delle sanzioni è effettuato da:

- a) Ispettorato nazionale del lavoro**, con competenze di controllo e sanzionatorie inerenti a tutte le norme sopra menzionate;
- b) Corpo nazionale dei Vigili del fuoco**, con competenze di controllo e sanzionatorie inerenti a salute e sicurezza;
- c) Aziende sanitarie locali (dipendenti dalle Regioni)**, con competenze di controllo e sanzionatorie inerenti alla salute e sicurezza e all'attrezzatura di lavoro. Le agenzie possono svolgere accertamenti e ispezioni anche d'ufficio, a prescindere dalla denuncia dei lavoratori. L'ente pagatore (AGEA) e i tre enti di vigilanza appena menzionati si trovano per la prima volta dover coordinare la loro azione. In questa circostanza inedita, la messa a punto di un sistema condiviso per lo scambio di dati e informazioni si sta rivelando piuttosto complicata.

La moltiplicazione dei sistemi informativi

Un ulteriore fattore di criticità riguarda la moltiplicazione delle banche dati. Ogni sistema premiale e sanzionatorio relativo alle condizioni di lavoro, nel settore agricolo e non solo, prevede infatti una propria banca dati, col risultato che lo stesso dato viene raccolto e trasmesso più volte, generalmente in un formato e tramite sistemi operativi differenti. Questa moltiplicazione, oltre a essere ridondante, accresce il lavoro degli enti di controllo e vigilanza coinvolti e non è sempre accompagnata da un adeguato incremento delle risorse umane.

I meccanismi di premialità per le "aziende virtuose": La Rete del Lavoro Agricolo di Qualità

L'istituzione della Rete e le sue funzioni

La Rete del Lavoro Agricolo di Qualità, introdotta dalla legge 116 del 2014 e successivamente modificata dalla legge 199 del 2016, rappresenta la prima e concreta iniziativa finalizzata allo sviluppo di azioni positive e non sanzionatorie nell'ambito del contrasto al caporalato e al lavoro nero in agricoltura. Nella pratica si configura come un elenco, gestito dall'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), di imprese agricole in possesso di requisiti di onorabilità e regolarità contributiva.



Le principali sfide

L'assenza di incentivi

Nel tempo, il numero di aziende che hanno aderito alla Rete è rimasto contenuto: 9.663 iscritte nel 2025, su circa 180.000 aziende agricole operanti sul territorio nazionale. Nel corso degli ultimi anni in alcune Regioni (es. Puglia) si è assistito alla cancellazione di alcune aziende. Il mondo datoriale tende a

spiegare la ridotta partecipazione con l'assenza di reali incentivi e vantaggi concreti derivanti dall'iscrizione alla Rete, unita al carico di lavoro burocratico che l'iscrizione comporta per le aziende. Ad esempio, non sono previsti trattamenti preferenziali in termini fiscali, o di accesso a fondi nazionali ed europei a sostegno dell'attività agricola.

Buone pratiche: il caso dell'Emilia Romagna e del Lazio

L'adesione alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità è aumentata in modo significativo in due Regioni italiane, l'Emilia Romagna e il Lazio, che hanno introdotto meccanismi di incentivi legati alla partecipazione.

In particolare, in **Emilia Romagna**, si prevede un aumento di punteggio sui bandi per l'erogazione dei fondi per la competitività agricola per quei progetti che coinvolgono imprese aderenti alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità. Il risultato è che circa un terzo delle aziende della Rete sono basate in Emilia Romagna.

Inoltre, i Tavoli provinciali previsti dalla Rete, che coinvolgono tutti i soggetti con competenze sul lavoro e le Prefetture, risultano piuttosto attivi nella promozione di progetti orientati non solo a combattere, ma anche a prevenire lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura, per esempio offrendo servizi sovente forniti dai "caporali", come il trasporto per raggiungere il luogo di lavoro (es. Servizio "Agri-bus").

In modo simile, in **Lazio**, la Regione ha approvato una legge regionale (L. 18/2019), per promuovere la creazione di tavoli di lavoro tra diversi attori, e ha vincolato l'accesso a determinati contributi economici regionali sulla competitività delle imprese agricole all'adesione delle aziende agricole alla Rete.



Raccomandazioni di policy

Promuovere un approccio integrato

L'inserimento della condizionalità sociale nel Piano Strategico della PAC, così come ogni altro tipo di meccanismo sanzionatorio, può essere davvero efficace solo se inserito in una più ampia strategia di intervento. In questa prospettiva, è essenziale coordinare gli interventi sanzionatori sia con quelli incentivanti, sia con le più generali misure di contrasto al lavoro informale e allo sfruttamento lavorativo nel settore agroalimentare. In particolare, dal momento che il lavoro informale è diffuso tra i lavoratori migranti, che vivono in condizioni precarie, l'apparato sanzionatorio dovrebbe essere accompagnato da soluzioni stabili ed effettive per garantire condizioni di lavoro e di vita dignitose per i lavoratori migranti.

Integrare i sistemi informativi

Sarebbe auspicabile rendere interoperative le molteplici banche dati prodotte nell'ambito dei diversi interventi atti a garantire i diritti dei lavoratori. La stessa Rete del Lavoro agricolo di qualità potrebbe condividere informazioni con il dataset sviluppato dall'Agea nell'ambito della PAC. Il dialogo tra le banche dati implica un lavoro sia sui contenuti, sia sui sistemi operativi utilizzati, troppo spesso incompatibili. L'integrazione delle diverse banche dati disponibili consentirebbe sia di razionalizzare e ottimizzare il lavoro degli enti coinvolti

nella compilazione, sia di aumentarne l'efficacia delle azioni, sfruttando al meglio le informazioni disponibili. L'intelligenza artificiale potrebbe essere utilizzata per favorire questo tipo di sviluppo, fermo restando la necessità di tutelare adeguatamente la privacy delle imprese coinvolte. Allo stesso tempo è importante garantire che, nella raccolta dei dati relativi alle imprese, sia sempre assicurato il rispetto della privacy dei lavoratori (inclusi i lavoratori migranti) coinvolti in eventuali controlli e accertamenti. Rendere il rispetto delle norme un elemento di competitività

Il rispetto della normativa relativa alle condizioni di lavoro dovrebbe risultare premiante anche nelle dinamiche di mercato, sia riconoscendolo e valorizzandolo nel branding dei prodotti, sia lavorando sulla filiera affinché il rispetto delle norme stesse non si traduca in una penalizzazione a livello di costi e quindi di prezzi al consumo, riducendo la competitività delle aziende virtuose.

Creare indicatori di rischio

Sarebbe utile definire "indicatori di rischio", a partire dai dati disponibili, per esempio verificando la proporzionalità tra personale impiegato regolarmente e fatturato dell'azienda. Questo consentirebbe di razionalizzare le risorse destinate ai controlli, concentrandole laddove la probabilità di violazione è più elevata.



Deliverable information

Title	Datori di lavoro e rispetto degli standard sul lavoro in agricoltura. Condizionalità sociale e meccanismi di premialità in Italia
Work Package, Task and Deliverable	WP4, Task 4.2, Part of D3.2 (DignityFIRM Policy Brief series)
Submission date	26.01.2026
Author(s)	Eleonora Celoria, Irene Ponzo
Publication identifier	10.5281/zenodo.18385152
Dissemination Level	PU
Deliverable type	Policy brief



Policy Brief

Policy brief Datori di lavoro e rispetto degli standard sul lavoro in agricoltura. Condizionalità sociale e meccanismi di premialità in Italia

About DignityFIRM

Towards becoming sustainable and resilient societies we must address the structural contradictions between our societies' exclusion of migrant workers and their substantive role in producing our food.

www.dignityfirm.eu



This project has been funded by the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101094652