



La vendemmia in un vigneto in Italia. Fotografia di [Federico Ghedini](#) tratta da [Pixabay](#).

I DIRITTI UMANI NELLA FILIERA DEL VINO ITALIANO VENDUTO IN SVEZIA

Risultati¹ della Valutazione di Impatto sui Diritti Umani nella filiera del vino italiano di Systembolaget

TIM GORE, MIRA ALESTIG, SABITA BANERJI E GIORGIA CECCARELLI

I **rapporti di ricerca di Oxfam** sono redatti allo scopo di condividere i risultati delle ricerche, contribuire al dibattito pubblico e sollecitare risposte in merito a politiche e pratiche umanitarie e di sviluppo. Non riflettono necessariamente le posizioni di Oxfam e le opinioni in essi contenute sono quelle degli autori, non necessariamente quelle di Oxfam.

ABSTRACT

Questo documento è la traduzione in italiano della relazione illustrativa della valutazione di impatto sui diritti umani (HRIA, *Human Rights Impact Assessment*) condotta sulla filiera del vino italiano di Systembolaget con l'obiettivo di valutare gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani nella fase produttiva della catena del valore in Italia, a identificarne le cause strutturali e a fornire raccomandazioni ai vari stakeholder in merito alle possibili misure di prevenzione, mitigazione e/o correzione.

La valutazione, durata poco più di un anno, è suddivisa in cinque fasi di analisi e utilizza una metodologia in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (UNGP). A causa della prima grave ondata di coronavirus giunta in Italia nel 2020, il team di valutazione non ha potuto condurre la fase di ricerca sul campo con tutto il rigore richiesto da una HRIA secondo gli elevati standard di ricerca di Oxfam. Le misure di confinamento adottate dall'Italia per contenere i contagi da Covid-19 hanno infatti precluso la possibilità di intervistare direttamente e in modo più approfondito un più ampio numero di lavoratori impiegati nel lavoro in vigna.

Lo studio sul campo è iniziato nel settembre 2019 con una prima fase di valutazione basata sull'analisi della letteratura esistente e della documentazione aziendale, insieme ad una serie di interviste agli stakeholder avvenute tra settembre 2019 e marzo 2020. Ulteriori interviste ai lavoratori, hanno avuto luogo da ottobre 2020 a gennaio 2021. Il risultato è una panoramica dei rischi per i diritti umani che sussistono nelle zone d'Italia da cui Systembolaget si approvvigiona.

RICONOSCIMENTI

Il presente documento è stato redatto da Tim Gore, Mira Alestig, Sabita Banerji e Giorgia Ceccarelli. La traduzione italiana è a cura di Cristina Diamanti. L'adattamento del testo in italiano è stato curato da Giorgia Ceccarelli. Oxfam ringrazia per il loro importante contributo tutti gli stakeholder che hanno accettato di essere intervistati nella fase di valutazione preliminare, ivi compresi i rappresentanti di Systembolaget, dei suoi fornitori e i lavoratori del settore vitivinicolo italiano. Oxfam ringrazia inoltre Caroline Brodeur, Caroline von Uexküll, Federica Corsi, Helen Bunting, Irit Tamir e Uwe Gneiting (di Oxfam) e Hanna Helgesdotter, Axel Kollberg e Ulf Sjödin (di Systembolaget) per l'assistenza prestata in corso di produzione.

SOMMARIO

Indice delle figure, tabelle e box.....	5
Figure.....	5
Tabelle	5
Box	6
Prefazione	7
Systembolaget.....	7
Oxfam	8
Sintesi del rapporto	10
Premesse, obiettivi e metodologia	10
Contesto	11
Impatti negativi sui diritti umani individuati nelle aree da cui Systembolaget importa il vino	11
Analisi delle cause strutturali	13
Attribuzione e priorità degli impatti rilevati	13
Raccomandazioni	15
Prossime fasi.....	18
Introduzione	19
Premesse e obiettivi	19
Metodologia	19
1 Contesto nazionale e settoriale	24
1.1 Breve presentazione del settore vinicolo italiano.....	24
La manodopera nella produzione vinicola italiana.....	31
1.2 La filiera del vino italiano di Systembolaget	34
2 I diritti umani nella filiera del vino italiano di Systembolaget: situazione teorica.....	40
2.1 I diritti umani in Italia: un quadro teorico	40
2.2 I diritti umani nelle policy aziendali di Systembolaget: l'approccio teorico.....	42
3 I diritti umani nella filiera del vino italiano di Systembolaget: situazione effettiva	46
3.1 Lavoro forzato	47
3.2 Bassi salari	50
3.3 Orari di lavoro eccessivi.....	52
3.4 Rischi per la salute e la sicurezza nei vigneti e nelle cantine	53
3.5 Mancato accesso a strumenti di tutela	54
3.6 Limitazioni alla libertà di associazione	56
3.7 Molestie sessuali e discriminazione di genere	57
3.8 Alloggi poveri, insicuri e malsani	59
Osservazioni conclusive	86
Systembolaget.....	86
Oxfam	88
Allegati.....	90
Allegato 1: Team di ricerca impegnato nella valutazione	90

Allegato 2: I diritti umani in Italia: situazione teorica	90
Allegato 3: Matrice dei rischi commissionata per il rapporto di valutazione 2019 sulla due diligence in materia di diritti umani	94
Allegato 4: Principi di coinvolgimento degli stakeholder	95
Allegato 5: INTERVISTE ai lavoratori.....	99
Allegato 6: Piano d'azione di Systembolaget	101
Note finali	108

INDICE DELLE FIGURE, TABELLE E BOX

FIGURE

Figura 1: Numero di stakeholder intervistati durante la valutazione	21
Figura 2: Lavoratori intervistati, suddivisi per genere.....	22
Figura 3: Lavoratori intervistati, suddivisi per provenienza.....	22
Figura 4: Distribuzione geografica dei maggiori produttori di vino italiani	24
Figura 5: Principali fasi e attori della filiera del vino.....	27
Figura 6: Segmentazione ideale delle principali regioni italiane produttrici di vino e uva in base al volume e al valore dei vini franco cantina, non imbottigliati e al netto dell'IVA	29
Figura 7: Produzione vinicola italiana suddivisa per regione e livello qualitativo (in migliaia di hl).....	30
Figura 8: Principali flussi di manodopera agricola in autunno.....	33
Figura 9: Struttura delle filiere del vino italiano di Systembolaget	35
Figura 10: Ripartizione dei vini rossi, bianchi e frizzanti nei diversi livelli di prezzo al dettaglio	37
Figura 11: Ripartizione dei prodotti nei vari livelli di prezzo al dettaglio in base al volume e al valore delle vendite al dettaglio	38
Figura 12: Ripartizione dei tipi di imballaggio fra il 10% di prodotti con il maggiore volume e valore di vendita al dettaglio	39
Figura 13: Le cause strutturali degli impatti negativi sui diritti umani nella filiera del vino italiano di Systembolaget	61
Figura 14: Le implicazioni della correlazione tra azienda e impatti negativi sui diritti umani	67
Figura 15: Fascia di prezzo più bassa per “bag in box” a 199 SEK attualizzata all’inflazione e salari come da contratto collettivo nazionale (in €/ora) tra il 2015 e il 2020	69

TABELLE

Tabella 1: Fasi e principali azioni della procedura di valutazione.....	19
Tabella 2a: Esportazioni di vino italiano in valore	25
Tabella 2b: Esportazioni di vino italiano in volume	26
Tabella 3: Numero di produttori vinicoli suddivisi per capacità produttiva e produzione totale per categoria (in migliaia di hl) in ciascun anno.....	27
Tabella 4: Principali distinzioni “ideali” tra le quattro regioni	30
Tabella 5: Prezzo medio al ml del 10% di prodotti con il maggiore valore e volume di vendite, del 10% con il minore valore e volume di vendite e del restante 80% di prodotti.....	39
Tabella 6: Quadro dei diritti umani in relazione al lavoro forzato	47
Tabella 7: Quadro dei diritti umani in relazione al basso livello salariale	50
Tabella 8: Quadro dei diritti umani in relazione agli orari di lavoro eccessivi.....	52
Tabella 9: Quadro dei diritti umani in relazione ai rischi per la salute e la sicurezza	53
Tabella 10: Quadro dei diritti umani in relazione all’accesso a strumenti di tutela.....	54
Tabella 11: Quadro dei diritti umani in relazione alla libertà di associazione	56
Tabella 12: Quadro dei diritti umani in relazione alle molestie sessuali e alla discriminazione di genere.....	57
Tabella 13: Quadro dei diritti umani in relazione alla povertà degli alloggi	59
Tabella 14: Confronto tra i prezzi all’esportazione 2019 del vino sfuso italiano e le stime disponibili relative al costo di produzione 2017 dei vini toscani imbottigliati di fascia bassa	66

Tabella 15: Priorità assegnata ai vari impatti sui diritti umani.....	74
---	----

BOX

Box 1: Gli effetti del Covid-19 sulla produzione vinicola italiana.....	32
Box 2: Il fenomeno “bag in box”	38
Box 3: L’Italia è un Paese “ad alto rischio”	44
Box 4: Problemi sistemici nella filiera alimentare	46
Box 5: Interviste semi strutturate a lavoratori	47
Box 6: Rischio di lavoro forzato nelle filiere di Systembolaget	50
Box 8: Rischio di orari di lavoro eccessivi nelle filiere di Systembolaget.....	53
Box 9: Rischio di problemi per la salute e la sicurezza nelle filiere di Systembolaget	54
Box 10: Rischio di mancato accesso a strumenti di ricorso nelle filiere di Systembolaget.....	56
Box 11: Rischio di violazioni della libertà di associazione nelle filiere di Systembolaget.....	57
Box 12: Rischio di molestie sessuali e discriminazione di genere nelle filiere di Systembolaget.....	59
Box 13: Rischio di alloggi poveri, insicuri e malsani nelle filiere di Systembolaget.....	60
Box 14: Cosa si intende per “causa strutturale”?	60
Box 15: Un sindacato per lavoratori migranti	65
Box 16: Nuove risorse governative per l’accoglienza dei migranti	65
Box 17: La certificazione etica regionale Equapulia.....	65
Box 18: Valutazione dell’attribuzione degli impatti negativi.....	68

PREFAZIONE

SYSTEMBOLAGET

Systembolaget ha deciso di contribuire a un futuro migliore e di divulgare il proprio ruolo di leader nell'impegno per lo sviluppo sostenibile. Un elemento chiave di tale impegno è il rispetto dei diritti umani a tutti i livelli della nostra attività e nella nostra catena del valore. I nostri consumatori e altri stakeholder si aspettano da noi una presa di posizione rispetto a questi temi e anche il nostro proprietario, lo Stato svedese, esige da noi i più elevati standard di rispetto dei diritti umani come esplicitato nella nostra Direttiva dell'Ente Proprietario.

Negli ultimi anni Systembolaget ha lavorato per fare propri i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (UNGP). Nella nostra valutazione dei rischi e nei processi di acquisto applichiamo un approccio di *due diligence* sui diritti umani. Alcune delle lacune individuate consistono nella scarsa conoscenza del nostro impatto su tutte le persone coinvolte nella nostra attività e nella mancata considerazione delle necessità e del punto di vista dei "rights-holder" (in questo studio i lavoratori agricoli nei vigneti) nel nostro processo di individuazione del rischio.

La valutazione di impatto sui diritti umani (HRIA) è uno dei componenti a sostegno della nostra *due diligence* sui diritti umani e del nostro impegno per la promozione dei diritti umani nella catena di fornitura. Vogliamo avere un quadro più approfondito dei rischi di violazione dei diritti umani in modo da potervi far fronte. Oxfam ha analizzato le nostre pratiche, ha ascoltato le parti interessate, ha intervistato i nostri fornitori e i lavoratori dell'industria vitivinicola italiana, fornendoci infine una panoramica su ciò che accade sul campo.

Quest'azione è fondamentale considerando la complessità della filiera del vino italiano. L'Italia è il maggior produttore ed esportatore di vino al mondo. È anche il Paese produttore di vino preferito dai consumatori svedesi e copre il 27% delle vendite totali di vino di Systembolaget. Una bottiglia di vino è spesso costituita da diverse tipologie di vino acquistate presso varie cooperative o vari produttori, che a loro volta hanno acquistato l'uva da molte altre aziende: la complessità della filiera, formata da numerosi diversi attori, rende difficile il tracciamento e il monitoraggio. Considerando, inoltre, che il maggiore rischio di violazione dei diritti umani sussiste a livello delle singole aziende agricole, contrastare eventuali violazioni risulta ancora più difficile. La nostra catena di approvvigionamento del vino italiano conta più di 600 soggetti, quindi abbiamo bisogno di trovare nuovi modi per individuare le criticità e, cosa più importante, le cause che le determinano.

Questa analisi dimostra che Systembolaget adotta pratiche avanzate per onorare l'impegno per la sostenibilità nella nostra catena di fornitura. La piattaforma di sostenibilità di Systembolaget e la nostra cooperazione sindacale con IUF e Unionen sono due apprezzati esempi del nostro impegno. Collaborando a questo progetto, i nostri dipartimenti sostenibilità e acquisti sono giunti al comune riconoscimento dell'entità del nostro impatto sui diritti umani in quanto "grandi acquirenti", rinnovando l'impegno per una più stretta collaborazione. Proprio questa collaborazione ci ha permesso di mettere in comune le nostre diverse conoscenze e di intervenire su vari punti in cui Oxfam ha individuato un potenziale di miglioramento.

Ma lo studio dimostra anche che vi sono molte criticità da affrontare. Lo sfruttamento dei lavoratori migranti, la scarsa sindacalizzazione, i bassi livelli salariali e la mancanza di dispositivi di protezione individuale sono tutte problematiche emerse in Italia. Il rapporto evidenzia anche i settori in cui Systembolaget potrebbe fare di più per minimizzare i rischi di violazione dei diritti umani: ad esempio, i nostri processi di acquisto devono tenere maggiore conto dei rischi per i diritti umani, analogamente a quanto accade per la qualità del prodotto e i tempi di consegna, e la nostra procedura di valutazione dei rischi deve ricevere più input da parte dei soggetti titolari di tali diritti.

Speriamo che la condivisione di questo rapporto ci fornirà ancora maggiori input da parte degli stakeholder per migliorare ulteriormente il nostro lavoro, ma non solo: ci auguriamo anche che il suo contenuto possa fornire ai nostri fornitori e agli altri stakeholder dell'industria del vino spunti d'azione e maggiori conoscenze su cui far leva per contribuire collettivamente ad una maggiore sostenibilità del settore vinicolo italiano. Vogliamo mostrare

chiaramente quali sono le sfide poste sia a noi che alle altre aziende che lavorano con o all'interno dell'industria italiana del vino.

Collaborare con Oxfam e lavorare a questa valutazione è stata un'esperienza che ci ha insegnato molto. Tra i risultati del rapporto, molti possono essere applicati ad altri Paesi produttori di vino in Europa e nel mondo. Useremo quindi i risultati per migliorare ulteriormente il nostro lavoro in favore dei diritti umani e in futuro continueremo ad effettuare queste valutazioni di impatto per attrezzarci meglio ai fini della prevenzione e gestione delle violazioni dei diritti umani. Systembolaget è uno dei maggiori acquirenti di bevande alcoliche al mondo e ha quindi l'opportunità di fare davvero la differenza. Ci impegniamo a continuare questo viaggio insieme ai nostri partner commerciali e agli stakeholder per trovare mezzi efficaci con cui portare avanti la nostra azione.

Magdalena Gerger
AD di Systembolaget

OXFAM

Il Covid-19 sta accentuando la spirale di disuguaglianza tra Paesi e all'interno di ognuno di essi. Ha messo a nudo le nostre fragilità collettive mostrandoci quanto siamo interconnessi come unica famiglia umana, sia nel dover fare affidamento l'uno sull'altro per garantirci la sicurezza, sia nel renderci conto di quanto le nostre economie siano reciprocamente dipendenti.

Durante questa pandemia gli agricoltori e i lavoratori delle filiere alimentari globali hanno aiutato tutti noi, eppure è evidente che il nostro sistema globale è avverso ai loro diritti, in particolare a quelli delle donne e dei lavoratori migranti. Una nuova ricerca di Oxfam rivela, ad esempio, come le persone che producono e lavorano il cibo che tutti noi troviamo sugli scaffali dei supermercati siano stati sistematicamente sfruttati durante la pandemia, mentre i proprietari di quegli stessi supermercati hanno visto lievitare i propri dividendi.

Ora più che mai abbiamo bisogno di aziende che sappiano guardare lontano, che rompano gli schemi e riflettano sul proprio possibile ruolo nell'influenzare tali disuguaglianze. E che le combattano.

I lavoratori che operano alla base delle filiere alimentari globali vengono impiegati da una rete di fornitori, subappaltatori e agricoltori; spesso le loro condizioni di lavoro sono poco note o poco comprese. Uno strumento vitale per affrontare questo problema è la *due diligence* sui diritti umani, che in base ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (UNGPs) è un principio base per le imprese ai fini dell'individuazione e correzione degli impatti negativi sui diritti umani.

Se si impegnano a capire veramente ciò che accade lungo le loro filiere, le aziende possono iniziare a contrastare la disuguaglianza che si cela in esse e a giocare d'anticipo sui processi legislativi. La *due diligence* sui diritti umani sarà presto resa obbligatoria dalla legislazione europea. Vari Stati membri dell'UE hanno già fatto da apripista con leggi nazionali che mirano a fermare le moderne forme di schiavitù e a combattere il lavoro minorile.

Systembolaget è un'azienda con un ruolo esemplare dal punto di vista del miglioramento del proprio impatto.

In quanto monopolio di stato che cerca di gestire il consumo responsabile di alcol, e basata su un criterio di equità verso i propri fornitori svedesi, l'azienda ha nel DNA i mezzi per analizzare a fondo le proprie filiere globali e garantire il contrasto alle forme di sfruttamento che in esse si verificano. In tutto il lavoro svolto da Oxfam sul tema dei diritti umani nel mondo imprenditoriale, la nostra esperienza con Systembolaget è stata esemplare, con un forte consenso da parte di tutti i suoi reparti e con un chiaro mandato e forte sostegno da parte della leadership dell'azienda.

Oxfam ha collaborato con Systembolaget ad una valutazione dell'impatto sui diritti umani (HRIA) nelle sue catene di approvvigionamento del vino in Italia. L'azienda si è resa totalmente disponibile all'esame, il che significa che siamo stati in grado di parlare con le parti interessate in tutta la filiera del vino, dai lavoratori e fornitori in diverse regioni al personale di Systembolaget responsabile dell'approvvigionamento e della sostenibilità. Lo studio ha subito alcune limitazioni a causa della pandemia di Covid-19 che ha colpito gravemente l'Italia mentre stavamo iniziando il nostro

lavoro sul campo, ma rimane tuttavia emblematico dei rischi sistemici e potenziali per i diritti umani nelle catene di approvvigionamento del vino italiano.

Questo studio fa seguito ad un precedente lavoro di valutazione di Oxfam dell'impatto sui diritti umani nella filiera italiana del pomodoro da industria per conto di S-Group, il più grande distributore alimentare finlandese, dimostrando come le ben documentate violazioni dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori riscontrate in una produzione agricola di basso valore in Italia come i pomodori sono presenti anche in settori di valore superiore come quello vinicolo.

Oxfam ha apprezzato la disponibilità, la sincerità e la collaborazione dello staff e della direzione di Systembolaget. L'impegno dell'azienda è dimostrato dal fatto che ha già iniziato ad attuare molte delle nostre raccomandazioni ancor prima della pubblicazione del presente rapporto. Non sarà un percorso facile, specialmente se consideriamo le ulteriori sfide imposte dalla pandemia, ma confidiamo nel fatto che Systembolaget troverà il modo di affrontarle e così facendo costituirà un modello per altre aziende nell'attività di rimedio e prevenzione delle violazioni dei diritti umani nelle proprie filiere italiane. Siamo inoltre fiduciosi che applicherà le lezioni qui apprese anche in tutte le altre sue catene di approvvigionamento.

È necessario che anche le altre aziende facciano lo stesso. La disuguaglianza sta aumentando, e in ogni crisi i soggetti più vulnerabili sono anche i più sfruttati. Questa dinamica deve cambiare urgentemente. L'azione di aziende come Systembolaget è cruciale per far sì che il mondo imprenditoriale svolga un ruolo positivo nella promozione di economie molto più eque e giuste, che rispettino veramente le persone e facciano fronte comune contro la crisi climatica tenendo sempre al centro del proprio operato gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Gabriela Bucher

Direttrice Esecutiva di Oxfam International

SINTESI DEL RAPPORTO

PREMESSE, OBIETTIVI E METODOLOGIA

Systembolaget AB (Systembolaget) è l'azienda svedese che detiene il monopolio della vendita di alcolici e gestisce 436 punti vendita in tutto il Paese. È interamente di proprietà dello Stato svedese, ma è economicamente indipendente. Con la vendita senza scopo di lucro di bevande alcoliche oltre una determinata gradazione, e fornendo indicazioni e informazioni sul consumo responsabile di alcol, Systembolaget mira a limitare gli impatti negativi del consumo di alcolici senza tuttavia privare i cittadini della possibilità di fruirne in modo responsabile².

Questa valutazione di impatto sui diritti umani (HRIA) nella filiera del vino italiano di Systembolaget fa seguito ad un precedente lavoro di Oxfam relativo all'impatto sui diritti umani nella filiera italiana dei pomodori da industria per conto di S-Group, il più grande distributore alimentare in Finlandia³. Può essere vista come una componente dell'impegno di Systembolaget in favore di più rigorosi processi di *due diligence* sui diritti umani che vadano "oltre gli audit", ossia oltre lo strumento standard del settore per valutare la conformità al codice di condotta dei fornitori di un'azienda.

La HRIA ha l'obiettivo di valutare gli impatti effettivi e potenziali delle politiche e pratiche di approvvigionamento di Systembolaget sui diritti umani nella fase produttiva della sua catena del valore in Italia, individuarne le cause profonde e fornire all'azienda stessa e ai vari stakeholder raccomandazioni specifiche per attuare misure di contrasto, mitigazione e/o correzione degli impatti riscontrati.

La metodologia adottata è in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (UNGP) e si basa sulla Guida alla *due diligence* dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile⁴. La valutazione si è svolta tra il mese di settembre 2019 e l'aprile 2021. Poiché è iniziata poco prima della stagione della vendemmia 2019, quando ormai il tempo non era più sufficiente ad organizzare una serie completa di interviste ai lavoratori agricoli del settore vitivinicolo, tra settembre 2019 e marzo 2020 è stata effettuata una valutazione preliminare. Un'ulteriore serie di interviste ai lavoratori agricoli si è svolta tra ottobre 2020 e gennaio 2021 ma è stata fortemente limitata dagli effetti della pandemia di Covid-19.

La valutazione ha avuto luogo in quattro regioni vinicole italiane: Toscana, Piemonte, Puglia e Sicilia. La selezione di tali regioni si è basata sui seguenti elementi:

- un'analisi dell'assortimento di vini italiani commercializzati da Systembolaget (gamma di prodotti) per individuare una diffusione geografica rappresentativa delle regioni di produzione italiane sia settentrionali che meridionali, e che comprendesse vini di valore diverso – sia elevato che modesto – e almeno alcuni dei prodotti dell'assortimento con il più alto volume e valore di vendite al dettaglio (ved. Sezione 1.2);
- coinvolgimento dei fornitori di primo livello di Systembolaget per incoraggiarne la partecipazione al processo di valutazione, e successive manifestazioni di interesse a partecipare;
- ruolo di Oxfam e suoi rapporti con i vari partner nelle diverse regioni italiane.

Tra le principali fonti di dati ricordiamo:

- letteratura accademica e settoriale;
- interviste semi strutturate a personale di Systembolaget e subfornitori;
- settantanove interviste a lavoratori delle quattro regioni;
- documenti condivisi da Systembolaget;
- analisi quantitativa dei prezzi della catena di approvvigionamento.

CONTESTO

Le problematiche relative ai diritti dei lavoratori sono molto diffuse nell'agricoltura italiana. Tra il 2013 e il 2019 sono morti in Italia circa 1.500 lavoratori agricoli a causa delle durissime condizioni di vita e di lavoro a cui erano soggetti⁵. La manodopera agricola nel nostro paese è composta da cittadini italiani e stranieri, ma il numero di questi ultimi è aumentato del 90% nell'ultimo decennio⁶.

I lavoratori stranieri sono particolarmente vulnerabili alle violazioni dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori: nel Sud Italia, dove molti migranti africani approdano nel loro viaggio verso l'Europa, si sono registrati casi di sfruttamento da parte di produttori vinicoli per ridurre i costi e aumentare la produttività. Casi di sfruttamento del lavoro sono stati rilevati anche nel Nord Italia, dove la vendemmia avviene principalmente per mano dei lavoratori stranieri provenienti dall'Europa dell'est in condizioni che sono state definite ai limiti della schiavitù⁷ (vedi. Sezione 2). Questo studio ha valutato i rischi di tali condizioni di sfruttamento del lavoro e i relativi impatti sui diritti umani sia nel sud che nel nord dell'Italia.

IMPATTI NEGATIVI SUI DIRITTI UMANI INDIVIDUATI NELLE AREE DA CUI SYSTEMBOLAGET IMPORTA IL VINO

Dalla valutazione sono emerse indicazioni di effetti avversi sui diritti umani in tutte e quattro le regioni, compreso il nord Italia che finora ha ricevuto meno attenzione da parte dei media (ved. Sezione 3). Mentre alcune forme di violazione sono state identificate in tutte le regioni, altre sono risultate più prevalenti in determinate zone, ribadendo quanto sia importante condurre maggiori valutazioni regionali (ved. tabella sotto).

In tutte e quattro le regioni, l'analisi evidenzia la prevalenza di bassi livelli salariali, con una notevole percentuale di lavoratori italiani e stranieri che non riescono a soddisfare i loro bisogni primari senza fare ore di lavoro straordinario. Laddove le ore di lavoro giornaliere diventano eccessive, in condizioni lavorative già durissime, gli effetti possono essere dirompenti: lo dimostra il caso di Paola Clemente, deceduta nel 2015 mentre lavorava in un vigneto in Puglia⁸. In tutte le regioni analizzate i lavoratori non hanno un adeguato accesso a meccanismi di reclamo e rimedio e in generale, per paura di perdere il lavoro o di subire ritorsioni da parte dell'azienda, non osano sollevare obiezioni o rimostranze.

I lavoratori migranti sono fortemente esposti al rischio di sfruttamento, soprattutto in Sicilia dove spesso approdano per la prima volta arrivando dal Nord Africa: nella regione, la valutazione ha evidenziato un alto rischio di lavoro forzato, tra le più gravi violazioni dei diritti umani. Inoltre, in Sicilia, è risultata particolarmente diffusa la sensazione da parte dei lavoratori di non potersi iscrivere in sicurezza a un sindacato.

Rischi per la salute e la sicurezza sono stati rilevati soprattutto in Toscana, Piemonte e Puglia. Sebbene sia un dato di fatto che il lavoro in vigna e nelle cantine apporta rischi per la salute e la sicurezza tra cui problemi muscoloscheletrici, spossatezza, alte temperature e fumi tossici, molti lavoratori da noi intervistati hanno riferito di non ricevere dispositivi di protezione personale (DPI) o che quelli disponibili sono inadeguati⁹.

	Principali impatti sui diritti umani nelle singole regioni	Impatti sui diritti umani individuati in tutte le regioni
Toscana 	Rischi per la salute e la sicurezza I lavoratori impegnati nei vigneti sono soggetti a vari rischi per la salute, ma una notevole percentuale (25%) di quelli intervistati in Toscana ha riferito di non ricevere DPI o che quelli disponibili sono inadeguati.	Salari bassi Per una notevole percentuale degli intervistati nelle quattro regioni, la retribuzione del lavoro nei vigneti non è sufficiente a soddisfare i bisogni primari (80% degli intervistati in Puglia, 25% in Sicilia, 15% in Toscana). Questi lavoratori devono quindi lavorare più di 8 ore al giorno per soddisfare i bisogni fondamentali (60% degli intervistati in Puglia, 35% in Sicilia, 10% in Toscana). Un'elevata percentuale dei lavoratori nelle quattro regioni non sapeva qual è il salario minimo in agricoltura (100% dei lavoratori in Piemonte, 76% in Puglia, 45% in Toscana e 15% in Sicilia), e ciò riduce la loro capacità di far valere i propri diritti.
Piemonte 	Orari di lavoro eccessivi La maggioranza dei lavoratori intervistati in Piemonte (57%) deve fare spesso più di un'ora di straordinario non retribuito. Limitazioni alla libertà di associazione La maggioranza (64%) dei lavoratori intervistati in Piemonte ritiene che non sia sicuro iscriversi a un sindacato oppure non sa cosa sia un sindacato Rischi per la salute e la sicurezza Una notevole percentuale (29%) degli intervistati in Piemonte ha riferito di non ricevere DPI o che quelli disponibili sono inadeguati.	Mancato accesso a strumenti correttivi Una notevole percentuale dei lavoratori nelle quattro regioni ha riferito una sensazione di insicurezza all'idea di sollevare obiezioni o rimostre nel luogo di lavoro (50% in Toscana, 43% in Puglia, 21% in Sicilia e 14% in Piemonte). Molti hanno motivato questo fatto con il timore di perdere il lavoro o di subire ritorsioni da parte dell'azienda, anche se vi lavorano da molti anni.
Puglia 	Rischi per la salute e la sicurezza La maggioranza (79%) degli intervistati in Puglia ha riferito di non ricevere DPI o che quelli disponibili sono inadeguati. Si noti che molti di questi intervistati erano imprenditori agricoli.	Sebbene i sindacati siano spesso gli unici a svolgere un ruolo efficace nell'offrire ai lavoratori migranti gli strumenti per denunciare abusi e sfruttamento, una notevole quantità di lavoratori in due regioni ritiene che non sia sicuro iscriversi a un sindacato oppure non sa cosa sia un sindacato (64% in Piemonte, 30% in Sicilia). Tale sensazione era decisamente più forte tra i lavoratori migranti.
Sicilia 	Lavoro forzato Dalle interviste effettuate in Sicilia è emerso il rischio di lavoro forzato e 4 su 6 migranti intervistati hanno riferito di aver pagato qualcuno per ottenere il lavoro. A causa dell'influenza apparentemente diffusa dei "caporali" (mediatori illegali di manodopera) nel settore vinicolo, vi è un rischio elevato che i lavoratori subiscano una forte influenza da parte di queste figure e quindi che si mettano in atto delle pratiche corrispondenti ad alcuni indicatori di lavoro forzato secondo la definizione operativa dell'ILO, compresa "l'influenza nella vita non lavorativa da parte di persone legate al datore di lavoro". Limitazioni alla libertà di associazione Una notevole percentuale (30%) dei lavoratori intervistati in Sicilia ritiene che non sia sicuro iscriversi a un sindacato oppure non sa cosa sia un sindacato. Alcuni lavoratori migranti in Sicilia non se la sentono di iscriversi a un sindacato per paura di ritorsioni da parte dell'azienda. Alloggi poveri, insicuri e malsani Nella filiera del vino il rischio di alloggi scadenti sembra essere inferiore rispetto ad altri settori agricoli, ad esempio quello dei pomodori. Ciononostante, data la natura diffusa delle carenze	L'intenzione di Systembolaget di istituire meccanismi di reclamo attraverso il sindacato italiano FLAI-CGIL si scontra probabilmente con una serie di problematiche laddove i lavoratori non si sentono liberi di aderire a un sindacato di loro scelta, in quanto l'iniziativa non offre un canale per i lavoratori non sindacalizzati. Discriminazione di genere In tutte le regioni gli uomini intervistati avevano, rispetto alle colleghe donne, una maggiore tendenza a sentirsi trattati con correttezza e rispetto sul luogo di lavoro e a ritenere di ricevere la stessa retribuzione di altri lavoratori. Un

	condizioni abitative tra i lavoratori del settore agricolo italiano e tenendo conto del fatto che in Sicilia alcuni lavoratori hanno definito il proprio alloggio "non molto buono", si ritiene probabile che alcuni lavoratori della filiera vinicola di Systembolaget vivano in alloggi poveri, insicuri e malsani.	altro dato rilevante è la disparità del numero di ore di lavoro di cura non retribuito che si registra tra gli uomini e le donne. Varie donne hanno dichiarato di ricevere una minore retribuzione e di essere impiegate per periodi più brevi rispetto agli uomini, molte ritenevano di essere trattate in modo iniquo, ma si sentivano più a disagio all'idea di sollevare rimozioni per paura di perdere il lavoro. Discriminazione dei lavoratori migranti I migranti privi di uno status giuridico erano più suscettibili di essere pagati meno dei colleghi italiani e avevano una minore consapevolezza dei propri diritti e dei livelli salariali minimi.
--	---	--

ANALISI DELLE CAUSE STRUTTURALI

Per analizzare le cause strutturali dietro ai sopracitati rischi per i diritti umani, la valutazione applica un approccio di economia politica: analizza cioè l'esercizio del potere all'interno delle strutture sociali e politiche sottostanti, prendendo in esame le "regole del gioco" anziché le azioni dei singoli giocatori. Lo schema adottato è stato messo a punto da Oxfam per individuare le cause profonde dello sfruttamento lavorativo nelle filiere alimentari globali e distingue due categorie di elementi strutturali del problema:

- **l'offerta di manodopera estremamente vulnerabile allo sfruttamento nei Paesi di provenienza dei prodotti** che spesso rispecchia la soppressione e/o il declino del potere contrattuale dei lavoratori e/o dei piccoli produttori agricoli;
- **la creazione, a valle delle catene globali del valore, di domanda di manodopera a basso costo nei Paesi di provenienza dei prodotti**, che spesso rispecchia la crescente concentrazione del mercato e il conseguente potere d'acquisto della grande distribuzione organizzata e di altri acquirenti nelle filiere globali.

Tra le cause strutturali sul versante dell'offerta di lavoro vi è la presenza di un alto numero di lavoratori estremamente vulnerabili allo sfruttamento. Tra le cause strutturali sul versante della domanda di lavoro vi è la domanda di mercato, orientata verso prodotti che richiedono manodopera a basso costo. Un'analisi parziale lascia intendere che il prezzo di esportazione del vino sfuso italiano è insufficiente a coprire il costo del lavoro impiegato nella produzione (ved. Sezione 4).

ATTRIBUZIONE E PRIORITÀ DEGLI IMPATTI RILEVATI

In base agli UNGP, per rispondere agli impatti negativi sui diritti umani individuati nella filiera l'azienda deve adottare misure specifiche a seconda che le imprese abbiano "causato" tali impatti, vi abbiano "contribuito" o siano "direttamente collegate" ad essi.

È lecito ritenere che le procedure di acquisto di Systembolaget favoriscano il rischio di impatti negativi sui diritti umani sotto due punti di vista: la mancata considerazione del costo del lavoro in vigna/cantina nel benchmarking dei prezzi al momento delle nuove gare d'appalto e l'incertezza a lungo termine per tutti gli stakeholder delle catene di fornitura (ved. Sezione 5.1).

Considerando la riluttanza dei subfornitori di Systembolaget a partecipare a questo esercizio di valutazione (ved. sezione "Metodologia"), le conclusioni sulle condizioni di lavoro nella filiera di Systembolaget devono necessariamente essere presentate in maniera prudentiale definendo gli impatti sui diritti umani come "potenziali"¹⁰

piuttosto che "effettivi". Allo stesso tempo, anche per il fatto che molti dei vini italiani dell'assortimento di Systembolaget (tra cui molti dei vini più venduti in termini sia di volume che di valore) sono vini sfusi o miscelati, prodotti con uve provenienti da regioni indefinite o acquistate sul mercato spot (ved. Sezione 1.2), i rischi individuati nella letteratura settoriale e/o indicati dai lavoratori del settore in senso ampio (anche se non è confermato che lavorino nella catena di fornitura di Systembolaget) devono essere considerati in generale come potenziali impatti sui diritti umani.

Gli impatti sui diritti umani individuati nella filiera e ritenuti di massima priorità sono indicati in rosso, quelli di media priorità in arancione e quelli di bassa priorità in giallo (ved. Sezione 5.1). La valutazione si basa sugli UNGP i quali prevedono che, qualora le aziende non siano in grado di porre rimedio simultaneamente a tutti i propri impatti negativi, è necessario stabilire delle priorità a partire dagli impatti più gravi, specialmente se una reazione tardiva può pregiudicare l'azione correttiva.¹¹ La Guida alla due diligence dell'OCSE suggerisce inoltre che questo processo di gestione delle priorità dovrebbe basarsi sulla gravità dell'impatto e sulla probabilità che si verifichi¹².

	Lavoro forzato			
	Gravità	Reale/Potenziale	Contributo	Influenza
	Portata media, livello alto, correggibile	Potenziale - probabile	Contribuisce	Bassa - moderata
	Salari bassi			
	Gravità	Reale/Potenziale	Contributo	Influenza
	Portata ampia, livello moderato, correggibile	Potenziale - molto probabile	Contribuisce	Moderata
	Orari di lavoro eccessivi			
	Gravità	Reale/Potenziale	Contributo	Influenza
	Portata media, livello alto, per lo più correggibile	Potenziale - molto probabile	Contribuisce	Bassa
	Rischi per la salute e la sicurezza nei vigneti e nelle cantine			
	Gravità	Reale/Potenziale	Contributo	Influenza
	Portata moderata, livello alto, per lo più correggibile	Potenziale - probabile	Contribuisce	Moderata
	Mancato accesso a strumenti correttivi			
	Gravità	Reale/Potenziale	Contributo	Influenza
	Portata ampia, livello moderato, correggibile	Potenziale - molto probabile	Collegamento	Medio-bassa
	Limitazioni alla libertà di associazione			
	Gravità	Reale/Potenziale	Contributo	Influenza
	Portata media, livello moderato, correggibile	Potenziale - molto probabile	Collegamento	Medio-bassa
	Molestie sessuali e discriminazione di genere			
	Gravità	Reale/Potenziale	Contributo	Influenza
	Portata limitata, livello moderato-alto, correggibile	Potenziale - probabile	Collegamento	Bassa
	Alloggi poveri, insicuri e malsani			
	Gravità	Reale/Potenziale	Contributo	Influenza
	Portata media, livello moderato, correggibile	Potenziale - probabile	Contribuisce	Bassa

RACCOMANDAZIONI

La seguente tabella sintetizza le principali raccomandazioni proposte a Systembolaget e ai suoi fornitori di primo livello per far fronte agli effetti avversi sui diritti umani individuati nella filiera italiana del vino.

Gli obiettivi prioritari sono contrassegnati in rosso e dovrebbero essere raggiunti entro sei mesi, le priorità di livello medio in arancione entro un anno e quelle basse di colore giallo entro 18 mesi.

Impatto e priorità	Raccomandazioni
Lavoro forzato, bassi salari, orari di lavoro eccessivi, rischi per la salute e la sicurezza	Fare in modo che i prezzi dei vini consentano la copertura di tutti i costi necessari a garantire condizioni di lavoro dignitose: • garantendo ai buyer un'adeguata formazione affinché comprendano l'impatto delle pratiche di acquisto e dei prezzi di Systembolaget sulla capacità dei loro fornitori di rispettare i diritti dei lavoratori sia nella propria attività, sia nelle proprie catene di approvvigionamento; • garantendo ai buyer un'adeguata formazione affinché comprendano gli specifici rischi per i diritti umani in Italia e nelle varie regioni vinicole; • facendo sì che i buyer abbiano accesso alle informazioni utili a giudicare quali siano i costi di produzione ragionevoli nelle varie regioni vinicole... 1. accertandosi che le problematiche legate ai diritti umani siano prese in considerazione nei documenti di gara ed esigendo dai fornitori di primo livello vincitori dell'appalto che dichiarino come garantiscono costi di produzione etici; 2. aggiungendo domande sui costi di produzione etici nella Piattaforma di Sostenibilità; 3. coinvolgendo gli stakeholder in un confronto sui prezzi e su come si possa garantire maggiore trasparenza in merito alla fissazione dei prezzi e al rapporto con il costo della produzione sostenibile (ivi incluse condizioni di lavoro rispettose dei diritti umani) lungo l'intera filiera; 4. valutando l'idea di commissionare, in collaborazione con altri monopoli del vino, uno studio accademico sul prezzo della produzione etica di diversi vini. • valutando urgentemente se le fasce di prezzo per le gare, in particolare la fascia di prezzo più bassa relativa ai vini "bag in box" di 199 SEK¹³, rispecchiano gli aumenti salariali degli ultimi anni; • introducendo e formalizzando, all'interno del processo di <i>due diligence</i> di Systembolaget, un sistema che nelle gare d'appalto segnali eventuali fasce di prezzo rimaste invariate per un certo periodo, per garantire che rispecchino gli aumenti salariali; • introducendo nelle procedure di <i>due diligence</i> di Systembolaget un sistema che segnali le modifiche nazionali/regionali dei contratti collettivi di lavoro/salari minimi per consentire ai buyer di valutare meglio se i prezzi dei fornitori tengono conto di tali aumenti salariali; • valutando l'opportunità di inserire nelle procedure di <i>due diligence</i> di Systembolaget un sistema che segnali eventuali notevoli riduzioni di prezzo nell'assortimento fisso. Favorire prospettive e investimenti a lungo termine per far fronte alle sfide della sostenibilità nella filiera: • assegnando un trattamento preferenziale ai vini che possono essere considerati "good performer" in termini di rispetto dei diritti umani... 1. chiedendo che ogni segmento dell'assortimento contenga almeno un vino certificato con standard sociali solidi e affidabili

	(come i prodotti certificati Fair for Life) per migliorare le condizioni di lavoro; 2. lanciando assortimenti più esclusivi e temporanei per promuovere i vini "good performer" in termini di rispetto dei diritti umani. • usando le informazioni raccolte attraverso la Piattaforma di Sostenibilità per classificare ed evidenziare i vini "good performer", anche tenendo conto delle relazioni a lungo termine tra fornitori e degli investimenti fatti per rispondere alle sfide della sostenibilità; garantendo il controllo incrociato dei vari processi di <i>due diligence</i>, ivi incluse le certificazioni e i dati raccolti attraverso la Piattaforma di Sostenibilità e i questionari di autovalutazione (QAV); • allungando il periodo di quotazione garantita dei prodotti. Fare in modo che anche ai prodotti rientranti nell'assortimento siano applicate più rigorose procedure di <i>due diligence</i> evidenziando eventuali significative riduzioni di prezzo che a loro volta inneschino un meccanismo di follow-up con i fornitori da parte dei buyer. Rafforzare le politiche, i controlli e il supporto ai fornitori per garantire che i lavoratori siano maggiormente tutelati: • esigendo dai fornitori che tutti i lavoratori (donne e uomini, stranieri e italiani) ricevano la stessa retribuzione per lo stesso lavoro, che ciò sia documentato attraverso la Piattaforma di Sostenibilità e i QAV e sostenendo i fornitori nel perseguimento di questo obiettivo con pratiche di acquisto responsabili; • esigendo dai fornitori che tutti i lavoratori, sia permanenti che temporanei/stagionali, ricevano contratti scritti in una lingua a loro comprensibile e sostenendo i fornitori nel perseguimento di questo obiettivo con pratiche di acquisto responsabili.
<i>Lavoro forzato/dipendenza multipla dai caporali</i>	Ridurre le probabilità che i lavoratori migranti siano reclutati attraverso canali informali e siano esposti al rischio di sfruttamento da parte di organizzazioni criminali: • collaborando con le ONG locali per garantire che i lavoratori stranieri conoscano i propri diritti e siano reclutati secondo le norme; • collaborando con i propri fornitori e tutte le parti interessate per stimolare l'UE e il Governo Italiano a garantire canali di accesso sicuri per i lavoratori migranti, al fine di garantire il pieno rispetto dei diritti e della dignità dei lavoratori stranieri; • ampliando i QAV in modo da poter valutare se i lavoratori hanno pagato per assicurarsi il reclutamento; • chiedendo ai fornitori di mettere in atto una politica secondo cui è il datore di lavoro, e non il lavoratore, a pagare le spese di reclutamento.
<i>Mancato accesso a strumenti correttivi (e limitazioni alla libertà di associazione)</i>	Garantire che tutti i lavoratori della filiera del vino italiano di Systembolaget siano adeguatamente rappresentati e abbiano accesso a meccanismi di reclamo conformi agli standard dettati dagli UNGP¹⁴: • collaborando con fornitori, sindacati locali e IUF/FLAI-CGIL per assicurare che le aziende agricole e le cantine comprendano i vantaggi dell'attività sindacale e come questi possano contribuire al rispetto del Codice di condotta di Systembolaget; • mettendo a punto una strategia di concerto con i fornitori per costruire nel tempo la fiducia nei sindacati, in modo che tutti i lavoratori (compresi i lavoratori stranieri) siano adeguatamente rappresentati. L'Ethical Trading Initiative fornisce indicazioni in proposito¹⁵; • mettendo in risalto il sostegno pubblico all'operato dei sindacati in Italia e confrontandosi circa possibili azioni di advocacy di Systembolaget;

		attuando un meccanismo di reclamo che i lavoratori possano utilizzare parallelamente ai sindacati e/o finché i sindacati non siano definitivamente insediati e pienamente operativi.
		Ampliare i QAV per valutare il mancato accesso a strumenti correttivi, considerando anche se i lavoratori hanno a disposizione mezzi adeguati per esprimere insoddisfazione riguardo al proprio trattamento.
	<i>Trasversalità</i>	Educare i fornitori di primo livello e i subfornitori in merito ai rischi per i diritti umani nella loro catena di approvvigionamento e su come possono prevenire e ridurre tali rischi attraverso le pratiche e attività di acquisto: - utilizzando la Piattaforma per la Sostenibilità quale mezzo per educare i fornitori in merito agli impatti sui diritti umani e sulle possibilità di prevenire e ridurre tali impatti; - offrendo ai buyer dei fornitori di primo livello specifica formazione sugli effetti che le pratiche di acquisto e i prezzi della loro azienda esercitano sulla capacità dei loro fornitori di rispettare i diritti dei lavoratori nelle proprie attività e filiere; - collaborando con i fornitori per offrire formazione sia ai lavoratori che ai datori di lavoro in materia di diritti dei lavoratori e relativa legislazione.
		Esortare i fornitori di primo livello e i subfornitori a impegnarsi pubblicamente all'osservanza degli UNGP attraverso la Piattaforma per la Sostenibilità, anche tramite l'attuazione di efficaci processi di <i>due diligence</i>, meccanismi di reclamo e un <i>reporting</i> regolare e affidabile dell'attività di implementazione (ad esempio un rapporto annuale sulla sostenibilità); esaminare l'opportunità di istituire iniziative di formazione per gli importatori sui requisiti degli UNGP. Confrontarsi internamente e con gli stakeholder in merito ad un piano d'azione per gestire i risultati e le raccomandazioni della presente valutazione, ivi compresi il regolare <i>reporting</i> sui progressi nell'attuazione di tale piano e futuri aggiornamenti della valutazione.
	<i>Molestie sessuali e discriminazione di genere</i>	Aiutare i fornitori a garantire che le lavoratrici abbiano pari accesso alla conoscenza dei propri diritti e dispongano di un efficace e adeguato meccanismo di reclamo a cui ricorrere quando tali diritti vengono violati. Collaborare con gli importatori per favorire programmi di sensibilizzazione di genere tra i lavoratori e le lavoratrici delle filiere italiane.
		Sottoscrivere i Principi di Empowerment Femminile ¹⁶ e riferire sui progressi compiuti, esortando i fornitori a fare lo stesso.
		Dare attuazione alle disposizioni del Codice di Condotta relative al genere; adottare una politica di genere applicabile ai fornitori che preveda regole più stringenti sulla parità di genere, tra cui parità di retribuzione e di condizioni per lo stesso lavoro e contratti sicuri. Offrire formazione ai fornitori su questi problemi e rischi.
		Ampliare i QAV per valutare quanto efficacemente i fornitori vengano incontro alla necessità delle lavoratrici di prestare lavoro di cura non retribuito.
	<i>Trasversalità</i>	Migliorare le condizioni di lavoro in tutto il settore vinicolo italiano: - condividendo con altri le lezioni apprese, in particolare con altri monopoli della distribuzione di alcolici degli Stati del Nord Europa; - facendosi promotori a livello UE di una legislazione in favore dell'obbligo di <i>due diligence</i> sui diritti umani; - sostenendo la proposta di una Direttiva sui Salari Minimi Adeguati nell'Unione Europea¹⁷, mirante tra l'altro a promuovere la <i>compliance</i> e a favorire l'applicazione e il monitoraggio di salari minimi adeguati in tutti gli Stati membri.

	<i>Alloggi poveri, insicuri e malsani</i>	Modificare il Codice di Condotta di Systembolaget inserendovi un riferimento agli standard abitativi dei lavoratori anche quando l'alloggio non è fornito direttamente dai datori di lavoro.
		Discutere con la Business Social Compliance Initiative (BSCI) di amfori le possibili modifiche ai principi del Codice di Condotta per inserirvi un riferimento agli standard abitativi anche laddove le strutture non sono attualmente fornite dall'azienda.
		Ampliare i QAV inserendo una valutazione della qualità degli alloggi forniti dai datori di lavoro.
	<i>Trasversalità</i>	Sensibilizzare i consumatori sull'importanza della tutela dei diritti umani dei lavoratori nel settore vitivinicolo, conducendo una campagna pubblica di sensibilizzazione sui diritti dei lavoratori del vino italiano (e di altri) e sulle conseguenze che prezzi bassi e contratti di vendita precari possono avere sulla loro vita.
		Sensibilizzare i consumatori sul fatto che il processo di <i>due diligence</i> sui vini inseriti nell'assortimento su "ordinazione" è meno rigoroso e i rischi per i diritti umani sono più alti.

PROSSIME FASI

Systembolaget ha messo a punto un piano d'azione in risposta ai risultati e alle raccomandazioni della valutazione; tale piano d'azione comprende una tabella di marcia con cui affrontare tutti gli impatti negativi individuati. Systembolaget ha inoltre assunto l'impegno di comunicare pubblicamente le azioni intraprese. Il piano d'azione completo si trova nell'allegato 6.

INTRODUZIONE

PREMESSE E OBIETTIVI

La responsabilità aziendale di rispettare i diritti umani, uno dei tre pilastri su cui si fondano i Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (UNGP), implica che le imprese sono tenute a non violare i diritti di soggetti terzi e a far fronte agli effetti negativi sui diritti umani che concorrono a generare¹⁸. Tale responsabilità si applica a tutti i diritti umani internazionalmente riconosciuti¹⁹.

Per adempiere tale responsabilità, le imprese devono dotarsi di²⁰:

- una politica di impegno al rispetto dei diritti umani;
- una procedura di *due diligence* sui diritti umani finalizzata a individuare, prevenire e mitigare gli impatti sui diritti umani e a rendere conto di come tali impatti vengono affrontati²¹;
- procedure di correzione degli eventuali impatti avversi sui diritti umani che l'impresa causa o a cui contribuisce.

Questa valutazione di impatto sui diritti umani (HRIA) nella filiera italiana del vino di Systembolaget, l'ente monopolistico svedese di proprietà statale che gestisce la vendita al dettaglio di alcolici, si basa su un precedente lavoro di Oxfam relativo all'impatto sui diritti umani nella filiera italiana dei pomodori da industria di S-Group, il più grande distributore alimentare finlandese²².

Tale analisi, è pertanto utile a svelare in quale misura le ben documentate violazioni dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori riscontrate in una produzione agricola di basso valore in Italia, come quella dei pomodori da industria, possono essere presenti anche in settori di valore superiore, come quello vinicolo, e in un più ampio numero di regioni italiane. Un quadro che potrebbe essere utile per altri monopoli di alcolici, anche nei Paesi nordici. La presente valutazione di impatto consente inoltre di analizzare le somiglianze e le differenze tra rivenditori commerciali e un rivenditore monopolistico statale in termini di estensione e natura del contributo dell'azienda agli impatti sui diritti umani.

Questa valutazione può anche essere considerata parte dell'impegno di Systembolaget ad intraprendere più incisivi processi di *due diligence* sui diritti umani. Le HRIA sono uno strumento importante che consentono alle aziende di "conoscere e mostrare" il proprio impatto sui diritti umani e possono fornire ulteriori approfondimenti che vanno "oltre gli audit", ossia oltre lo strumento standard del settore per valutare la conformità al codice di condotta dei fornitori di un'azienda.

Gli obiettivi della valutazione consistono nell'accertamento degli impatti effettivi e potenziali di Systembolaget sui diritti umani nella fase produttiva della sua catena del valore in Italia, nell'individuazione delle loro cause strutturali e nella formulazione di raccomandazioni all'azienda stessa e ai vari stakeholder in merito alle misure prioritarie di contrasto, mitigazione e/o correzione degli impatti riscontrati.

METODOLOGIA

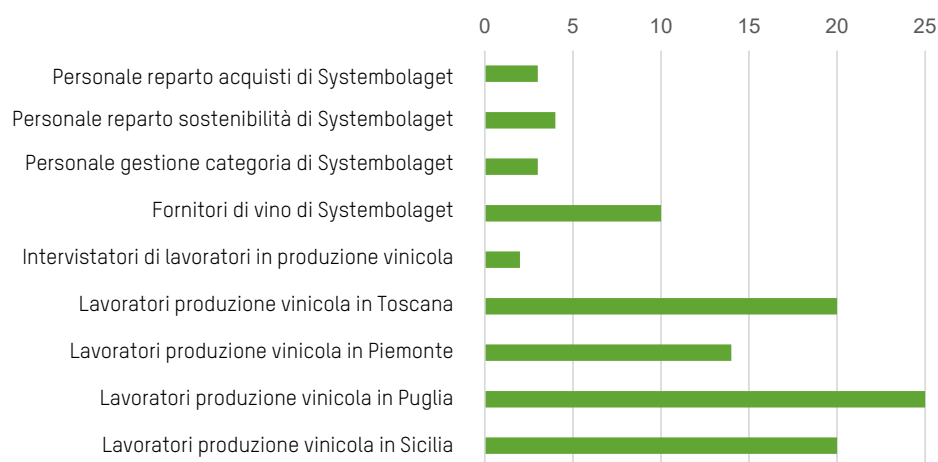
La metodologia adottata nella HRIA è in linea con gli UNGP e si basa sulla Guida alla *due diligence* dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile²³. L'analisi delle cause strutturali degli impatti sui diritti umani e molte delle raccomandazioni che ne derivano, contengono anche elementi di economia politica internazionale, più precisamente di analisi delle catene di valore globali.²⁴ Le principali fasi della valutazione sono sintetizzate nella tabella 1. La figura 1 mostra invece la composizione del campione di stakeholder intervistati.

Tabella 1: Fasi e principali azioni della procedura di valutazione

Fase e obiettivi	Azioni intraprese	Periodo
1. Analisi delle cause strutturali - Comprensione della natura delle filiere di Systembolaget - Valutazione dell'approccio teorico ai diritti umani in Italia e in Systembolaget.	Analisi della letteratura in inglese e in italiano.	Settembre 2019 - dicembre 2019
	Interviste semi strutturate a stakeholder interni a Systembolaget.	
	Analisi documentazione di Systembolaget.	
2. Mappatura degli impatti sui diritti umani Individuazione di impatti reali e potenziali sui diritti umani nelle filiere di Systembolaget a livello pratico.	Interviste semi strutturate a fornitori di Systembolaget selezionati con sede in Toscana (valutazione preliminare) e in Piemonte, Toscana e/o Puglia e/o Sicilia (valutazione completa).	Valutazione preliminare: settembre - ottobre 2019
	Interviste semi strutturate a lavoratori del settore vitivinicolo toscano (valutazione preliminare) e del settore vitivinicolo piemontese, pugliese, siciliano e toscano (valutazione completa).	Valutazione completa: ottobre 2020 - gennaio 2021
	Analisi documentazione di Systembolaget e/o dei fornitori.	
3. Analisi delle cause strutturali, priorità e raccomandazioni - Individuazione delle cause profonde degli impatti sui diritti umani nelle filiere di Systembolaget in base ad uno schema analitico. - Attribuzione di priorità agli impatti sui diritti umani a cui Systembolaget deve far fronte per gestire l'uso delle risorse da parte dell'azienda. - Formulazione di raccomandazioni prioritarie a Systembolaget per affrontare le cause profonde degli impatti sui diritti umani	Analisi quantitativa condotta sulle strutture e le tendenze dei prezzi della filiera di Systembolaget.	Valutazione preliminare: gennaio - marzo 2020
	Esercizio di attribuzione delle priorità condotto in base ai livelli di gravità, probabilità, attribuzione e influenza.	Valutazione completa: ottobre - gennaio 2020
	Stesura bozza iniziale raccomandazioni.	
4. Validazione Test e miglioramento di analisi, conclusioni e raccomandazioni.	Interviste semi strutturate a stakeholder interni a Systembolaget.	Valutazione preliminare: giugno - agosto 2020
	Richiesta di risposte scritte a sindacati e stakeholder della società civile in Italia; interviste semi strutturate a stakeholder svedesi.	Valutazione completa: febbraio 2021
	Opportunità di commento offerta a fornitori selezionati di Systembolaget in merito a passaggi rilevanti della bozza di valutazione.	
	Revisione prima bozza di valutazione da parte di stakeholder interni a Oxfam.	
	Revisione prima bozza di valutazione da parte di Systembolaget.	
5. Finalizzazione e comunicazione del rapporto - Opportunità per Systembolaget di delineare una risposta iniziale ai risultati della valutazione e di comunicare le prime lezioni apprese dalla valutazione pilota. - Opportunità per Oxfam di replicare alla risposta immediata di Systembolaget e di comunicare le	Seconda bozza del rapporto sottoposta a Systembolaget.	Marzo - maggio 2021
	Bozza note conclusive di Systembolaget.	
	Bozza note conclusive di Oxfam.	
	Pubblicazione della valutazione da parte di Oxfam, ivi incluse le due serie di note conclusive.	

prime lezioni apprese dalla valutazione pilota. • Divulgazione pubblica della valutazione e comunicazioni iniziali.		
--	--	--

Figura 1: Numero di stakeholder intervistati durante la valutazione



Approccio adottato nel coinvolgimento dei “rights holder”: i lavoratori impiegati nei vigneti

L'assortimento di vini italiani di Systembolaget è vasto e comprende circa 403 prodotti provenienti da 63 fornitori di primo livello e 186 fornitori di secondo livello con sede in almeno 18 regioni italiane. Ai fini della presente valutazione è stato selezionato un campione di prodotti da tale assortimento.

Durante la valutazione preliminare, le interviste ai lavoratori sono state effettuate solo in Toscana: ciò è dovuto sia alla presenza di Oxfam Italia e quindi alla facilità di accesso ai lavoratori in quella regione, sia all'importanza delle esportazioni di vino toscano all'interno del settore vinicolo italiano e dell'assortimento di Systembolaget.

Ai fini della valutazione completa sono state realizzate ulteriori interviste in Toscana, Piemonte, Puglia e Sicilia. La selezione di tali regioni si è basata sui seguenti elementi:

- un'analisi dell'assortimento di vini italiani commercializzati da Systembolaget per individuare una diffusione geografica rappresentativa delle regioni di produzione italiane sia settentrionali che meridionali, e che comprendesse vini sia di valore elevato che modesto e almeno alcuni dei prodotti con il più alto volume e valore di vendite al dettaglio (ved. Sezione 1.2);
- il coinvolgimento dei fornitori di primo livello di Systembolaget per incoraggiarne la partecipazione al processo di valutazione e successive manifestazioni di interesse a partecipare;
- Il ruolo di Oxfam e i suoi rapporti con i vari partner nelle diverse regioni italiane.

La gestione delle interviste da parte di Oxfam era duplice:

- interviste svolte nell'ambiente di lavoro, nei vigneti appartenenti alla filiera di Systembolaget, e facilitate dal fatto che i fornitori avevano accettato di partecipare al processo di valutazione;
- interviste svolte al di fuori del luogo di lavoro, riguardanti persone che riferiscono di lavorare nel settore vinicolo ma non necessariamente in un'azienda facente parte della filiera di Systembolaget.

La combinazione di questi due approcci intendeva generare risultati non limitati alle aziende che avevano accettato di partecipare alla valutazione, e avrebbe pertanto fornito una migliore panoramica delle condizioni di lavoro del settore in senso più ampio.

Nella seconda fase dello studio Oxfam Italia e le sue organizzazioni partner locali hanno intervistato i lavoratori in Piemonte, Puglia, Toscana e Sicilia, portando il loro numero totale a 79. Da queste regioni proviene la maggior parte del vino distribuito da Systembolaget, pertanto è plausibile desumere che le risposte degli intervistati rispecchino realisticamente anche le condizioni di lavoro di coloro che operano direttamente nella filiera di Systembolaget.

Le interviste in Toscana sono state condotte nel 2019, nelle altre regioni nel 2020 e all'inizio del 2021 con i limiti di spostamento e confronto imposti dalla pandemia di COVID-19.

Le interviste ai lavoratori sono state svolte sia telefonicamente che in persona, e realizzate principalmente presso le abitazioni o i luoghi di residenza dei lavoratori, fatta eccezione per il produttore A (un fornitore di Systembolaget) e per i lavoratori italiani delle unità produttive in Sicilia, che sono stati intervistati nei loro luoghi di lavoro.

Tre quarti dei lavoratori intervistati sono uomini e i restanti donne²⁵: tale proporzione riflette all'incirca la distribuzione di genere stimata nella manodopera vitivinicola italiana. Circa la metà (48%) erano cittadini stranieri provenienti da altre paesi d'Europa e dell'Africa. I lavoratori provenienti da paesi africani erano prevalentemente titolari dello status di protezione internazionale che consente loro di vivere e lavorare legalmente in Italia, almeno temporaneamente. Le figure 2 e 3 riassumono le informazioni relative ai lavoratori intervistati nelle varie regioni, divisi rispettivamente per sesso e provenienza.

Figura 2: Lavoratori intervistati, suddivisi per genere

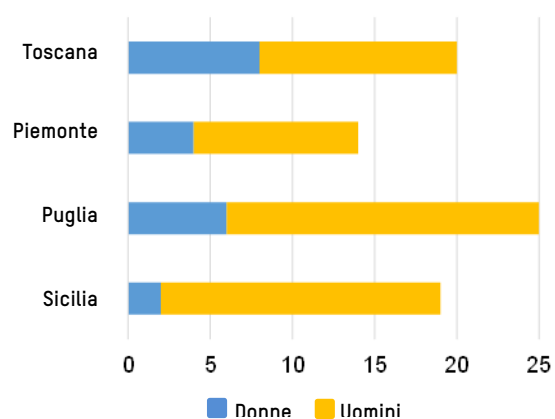
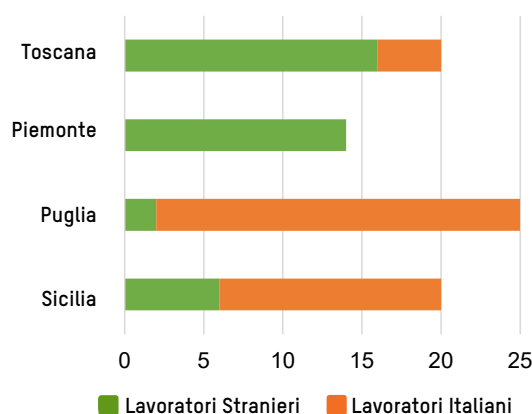


Figura 3: Lavoratori intervistati, suddivisi per provenienza



In Toscana abbiamo intervistato 8 lavoratori di un centro di accoglienza Oxfam²⁶ e 12 di una fattoria facente parte della filiera di Systembolaget. I lavoratori intervistati in Toscana erano per lo più migranti provenienti dall'Africa e dall'Europa orientale/UE (16 stranieri, 4 italiani). La maggior parte dei lavoratori stranieri lavorava nel vigneto da circa tre anni, mentre gli italiani vi lavoravano in media da 15 anni e mezzo.

I 14 lavoratori intervistati in Piemonte erano cittadini stranieri (13 dall'Africa e uno dal Medio Oriente) ospiti di un centro di "seconda" accoglienza SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione) e lavoravano in vigna da circa un mese e mezzo.

In Puglia abbiamo intervistato 25 lavoratori e piccoli agricoltori selezionati attraverso una ricercatrice, partner locale di Oxfam, agronoma e piccola agricoltrice che ha messo in evidenza come in alcune zone della Puglia come il Salento, l'uva sia più comunemente raccolta da piccoli agricoltori piuttosto che da manodopera assunta. Ciò aiuta a spiegare alcune delle notevoli differenze nelle risposte rispetto ad altre regioni dove invece è più comune l'impiego di manodopera specifica per la raccolta. I lavoratori intervistati in Puglia erano per lo più italiani, ad eccezione di due migranti albanesi che vivono in Italia da 19 anni e possiedono la cittadinanza italiana.

I 20 intervistati in Sicilia erano lavoratori stranieri dipendenti stagionali a lungo termine in aziende vitivinicole a conduzione familiare nella zona dell'Etna). 14 di loro erano italiani e 6 stranieri (4 dall'Africa e 2 dal Bangladesh); gli italiani lavoravano nel vigneto da circa sette anni e i migranti da circa un anno.

Limiti metodologici

Ad oggi sono stati pubblicati pochissimi studi che indagano in modo approfondito le condizioni dei lavoratori nel settore vitivinicolo italiano, pertanto, è stato necessario ricorrere ad inchieste giornalistiche più di quanto si è soliti fare durante la fase di analisi della letteratura settoriale all'inizio di ogni HRIA.

Poiché il processo di valutazione è iniziato poco prima della stagione della vendemmia 2019, quando ormai il tempo non era più sufficiente ad organizzare una serie completa di interviste, tra settembre 2019 e marzo 2020 è stata effettuata una valutazione preliminare comprendente le fasi 1-3 ma basata su un campione limitato di interviste ai lavoratori della filiera (tabella 1). Un'ulteriore serie di interviste approfondite ha avuto luogo tra ottobre 2020 e gennaio 2021 durante e dopo la nuova stagione di vendemmia.

Nella seconda fase di interviste, l'intento di Oxfam era quello di utilizzare una tecnica di coinvolgimento più approfondita e partecipativa. Tuttavia, le restrizioni imposte nel periodo di *lockdown* conseguente alla pandemia di coronavirus all'inizio del 2020 ha precluso la possibilità di incontrare personalmente tutti gli intervistati e di instaurare un rapporto di maggiore fiducia per esplorare più in profondità le motivazioni recondite delle loro risposte. Le restrizioni hanno anche limitato il numero di intervistati che siamo stati in grado di raggiungere: 79 invece dei 100 previsti.

Nel decidere di ampliare la portata geografica dello studio per includervi, oltre alla Toscana, tre ulteriori aree vinicole importanti per Systembolaget, è stato altresì necessario ridurre il numero di intervistati per ciascuna regione a causa dei limiti di tempo e risorse a disposizione. Questo compromesso tra ampiezza e profondità dello studio ci è sembrato accettabile in quanto ha fornito a Systembolaget maggiori informazioni su una più ampia porzione della sua filiera italiana. I dati che ne sono risultati sono più limitati, ma in tutte e quattro le regioni sono emersi alcuni dati statistici netti con interessanti risultati in particolari aree di studio. I risultati hanno sollevato interrogativi che meritano ulteriori indagini, soprattutto sulle differenze tra lavoratori stranieri e italiani e tra uomini e donne.

Un'altra limitazione dello studio è data dal fatto che, sebbene Oxfam si sia prodigata per includere intervistati provenienti da aziende agricole che riforniscono Systembolaget, solo un fornitore (qui definito "Produttore A") ha scelto di aderire e ha acconsentito di intervistare i suoi lavoratori. Di conseguenza, seppur le interviste siano state realizzate in regioni e aree specifiche da cui Systembolaget sicuramente acquista e importa il vino, non è possibile garantire che si tratti di lavoratori impiegati in aziende vitivinicole che la riforniscono direttamente. Riteniamo tuttavia di poter ragionevolmente supporre che le situazioni descritte dai nostri intervistati valgano anche per i lavoratori della filiera di Systembolaget.

Date le dimensioni relativamente limitate dei campioni regionali i risultati devono necessariamente essere trattati alla stregua di statistiche descrittive, ossia sintesi delle opinioni ed esperienze del gruppo campione anziché inferenziali o pienamente rappresentative delle regioni.

Di conseguenza, le conclusioni sulle condizioni di lavoro nelle catene di fornitura di Systembolaget devono necessariamente essere presentate più cautamente come impatti "potenziali" piuttosto che "effettivi" sui diritti umani. Ad ogni modo, è ragionevole supporre che le esperienze di quasi 100 lavoratori in quattro regioni vitivinicole, supportate dai rapporti di media e ricercatori, forniscano un quadro significativo di ciò che la più ampia forza lavoro sta probabilmente vivendo. In teoria, per una HRIA completa sarebbe stato necessario intervistare anche i rappresentanti del governo, ma nonostante i tentativi non siamo riusciti ad ottenere tali interviste entro i tempi previsti dallo studio. Ciò si deve probabilmente al fatto che l'apice della prima ondata della pandemia di coronavirus, particolarmente grave in Italia, ha coinciso con lo svolgimento dello studio.

1 CONTESTO NAZIONALE E SETTORIALE

1.1 BREVE PRESENTAZIONE DEL SETTORE VINICOLO ITALIANO

L'Italia è tra i più antichi produttori di vino al mondo. Patria di molte delle varietà di vino più conosciute e apprezzate a livello internazionale, vanta un'ampia area di coltivazione dislocata su oltre 20 zone vinicole in tutto il Paese (Figura 4). In termini di volume, dal 2014 l'Italia è tra i principali produttori mondiali: nel 2019 deteneva il 18% della produzione globale contro il 16% della Francia e il 13% della Spagna.²⁷

Figura 4: Distribuzione geografica dei maggiori produttori di vino italiani



Fonte: Area Studi Mediobanca (2020)²⁸

Nel 2018 il settore vinicolo italiano ha generato introiti per circa 13 miliardi di euro, pari a circa il 10% del settore agroalimentare italiano; le proiezioni per il 2023 stimano una crescita fino a 14,9 miliardi di euro²⁹. Il settore è fortemente dipendente dalle esportazioni che nel 2018 costituivano circa la metà delle entrate totali, pari a 6,2 miliardi di euro³⁰, rappresentando la voce più redditizia dell'export agricolo italiano³¹.

La Svezia rappresenta il quarto mercato del vino italiano in termini di valore dopo USA, Germania e Regno Unito, e il quinto in termini di volume dopo il Canada e i tre Paesi già citati³².

Tabella 1a: Esportazioni di vino italiano in valore

Esportazioni di vino - Italia : Valore per mercato (EURm)

(EURm)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Stati Uniti	948	1,006	1,077	1,124	1,280	1,351	1,407	1,463	1,540	1,454
Germania	920	958	1,020	976	962	978	989	1,042	1,057	1,082
Regno Unito	509	536	620	658	747	764	812	822	769	719
Svizzera	268	299	314	319	324	338	360	376	381	382
Canada	255	283	280	276	299	306	333	334	342	347
Paesi Bassi	115	115	117	121	129	140	142	152	167	193
Svezia	98	122	141	144	150	154	165	177	179	186
Francia	110	128	139	132	143	155	170	189	205	180
Giappone	121	155	154	153	158	151	163	161	182	154
Danimarca	141	125	133	141	145	147	148	141	145	149
Belgio	81	80	92	101	107	113	122	127	132	148
Russia	118	100	114	103	71	78	111	108	131	126
Norvegia	66	78	87	96	95	94	94	94	95	123
Austria	94	98	101	98	91	101	102	105	107	105
Cina	67	77	75	76	89	101	130	127	134	98
Polonia	23	26	31	37	38	48	50	63	75	73
Australia	22	30	34	38	41	46	52	62	64	65
Repubblica ceca	42	34	34	33	34	41	45	46	52	53
Finlandia	22	23	25	27	27	31	35	38	41	44
Corea del Sud	15	19	20	22	24	24	25	29	33	43
Lettonia	8	20	25	39	26	27	33	34	41	42
Ucraina	11	13	16	15	14	18	22	24	33	43
Messico	14	17	20	23	25	29	33	36	37	40
Irlanda	26	26	29	30	32	31	36	34	35	36
Spagna	35	36	40	41	41	41	40	45	46	36
[Mondo]	4,405	4,695	5,041	5,114	5,392	5,623	5,993	6,223	6,440	6,298
Fonte: inumeridelvino.it su dati ISTAT (coeweb.istat.it)										

Tabella 2b: Esportazioni di vino italiano in volume

Esportazioni di vino - Italia : Volume per mercato (hl/1000)

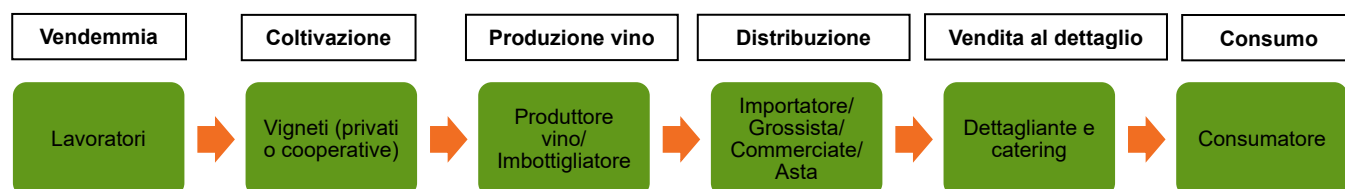
(hl/1000)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Germania	7,060	6,201	5,936	5,942	5,581	5,609	5,676	5,129	5,977	5,737
Stati Uniti	2,918	2,935	2,960	2,980	3,190	3,292	3,347	3,393	3,483	3,455
Regno Unito	3,001	2,898	2,934	3,033	3,342	3,115	3,189	2,887	2,835	2,768
Canada	684	712	690	685	699	729	796	770	777	783
Svizzera	699	710	677	710	692	723	757	707	741	757
Francia	1,112	974	851	856	883	991	1,059	856	980	757
Svezia	369	429	479	486	473	491	532	541	514	579
Paesi Bassi	500	465	447	440	438	442	441	446	491	557
Russia	685	560	439	411	293	335	479	419	529	505
Belgio	342	277	287	302	315	328	368	371	399	490
Austria	628	547	507	510	457	528	488	389	484	450
Giappone	379	443	424	430	433	402	442	407	481	394
Danimarca	401	359	397	416	403	398	397	381	386	383
Norvegia	189	222	232	257	244	241	232	228	230	314
Repubblica ceca	682	333	289	297	273	360	349	225	281	293
Polonia	163	158	141	172	161	229	211	218	267	267
Cina	308	326	218	255	269	299	377	332	364	247
Spagna	286	253	214	234	227	247	219	209	229	187
Messico	63	74	77	90	91	114	130	138	135	168
Ucraina	28	35	47	49	46	65	81	78	119	152
Australia	64	81	84	92	96	106	115	139	144	151
Irlanda	117	109	116	121	127	114	124	113	126	131
Lettonia	29	70	77	100	83	99	113	105	122	125
Brasile	137	111	101	96	88	92	148	117	120	120
Finlandia	78	72	73	81	77	84	92	96	101	111
Ucraina	28	35	47	49	46	65	81	78	119	152
Slovacchia	316	182	127	129	112	158	155	54	109	107
[Mondo]	23,324	21,307	20,324	20,511	20,262	20,820	21,621	19,863	21,678	21,067
Fonte: inumeridelvino.it su dati ISTAT (coeweb.istat.it)										

Fonte: ISTAT, cit. in I numeri del vino.³³

Il dualismo della produzione vinicola italiana

La catena di valore del vino comprende molte fasi differenti: dalla coltivazione dell'uva alla produzione e all'imbottigliamento del vino fino alla distribuzione, alla vendita al dettaglio e al consumo (Figura 5). A monte della filiera, la produzione vitivinicola italiana è caratterizzata da un chiaro dualismo tra migliaia di piccoli vigneti che producono per autoconsumo o vendono l'uva ad altri produttori di vino e un numero molto ridotto di aziende altamente professionalizzate, e spesso integrate verticalmente, che producono la maggior parte del vino italiano.

Figura 5: Principali fasi e attori della filiera del vino



Fonte: diagramma originale elaborato da Oxfam per questo rapporto.

Prima del 1950, il vino italiano era prodotto da ricchi proprietari terrieri che usavano reclutare la manodopera bracciantile locale per la coltivazione delle uve e la vendemmia. Con la redistribuzione delle terre a partire dal 1950, la produzione vinicola italiana è passata nelle mani di quegli stessi braccianti, divenuti a pieno titolo piccoli agricoltori e produttori di vino. Solo più tardi, con il sostegno finanziario dell'Unione Europea, si sono formate le prime cooperative che hanno aiutato queste piccole imprese a rendersi economicamente più sostenibili.

Dall'inizio degli anni '80 ad oggi il numero totale di vigneti è diminuito di circa il 75%³⁴, ma il settore può ancora contare su 310.000 vigneti e 46.000 produttori di vino³⁵. Anche se negli ultimi 30-40 anni la dimensione media dei vigneti è aumentata fino agli attuali circa 1,6 ettari³⁶, è ancora significativamente inferiore a quella dei vigneti francesi (10,5 ettari)³⁷.

Tuttavia, come illustrato nella tabella 3, la stragrande maggioranza dei produttori italiani realizza solo una minima parte del vino prodotto nel Paese. Nel 2019 l'ISMEA ha censito in Italia circa 46.000 cantine, ma il 57% della produzione italiana è realizzato solamente da circa 200 grandi aziende (pari a circa lo 0,5% delle aziende totali del Paese) con volumi superiori a 50.000 hl. Meno di un terzo del vino italiano è invece prodotto da un gran numero (8.000) di produttori con fatturato inferiore a 20 milioni di euro³⁸.

Tabella 3: Numero di produttori vinicoli suddivisi per capacità produttiva e produzione totale per categoria (in migliaia di hl) in ciascun anno

	Numero di produttori di vino					Hl di vino (in migliaia)				
	2006	2009	2011	2015	2006-2015 (%)	2006	2009	2011	2015	2006-2015 (%)
<100*	59,084	51,500	51,145	34,166	-42	860	590	550	536	-38
101-1,000	10,414	8,413	8,380	8,023	-23	3,200	2,750	2,800	2,827	-12
1.001-10,000	2,992	2,394	2,375	2,853	-5	7,500	5,950	6,500	7,652	+2
10,001-50,000	589	441	440	468	-21	12,400	9,570	9,500	9,894	-20
>50,000	230	252	185	223	-3	23,157	24,564	21,282	27,833	+20
Total	14,225	11,500	11,380	11,567	-19	46,257	42,834	40,082	48,206	+4
Italy	73,309	63,000	62,525	45,733	-38	47,117	43,424	40,632	48,742	+3

Note: * i produttori con una resa inferiore a 100 hl lavorano per autoconsumo o per i mercati informali. ** le cooperative al di sotto dei 1.000 hl sono chiuse o inattive.

Fonte: bas. su Boselli et al., 2019³⁹, variazioni percentuali aggiunte dagli autori.

Tra il 2006 e il 2015 le aziende con produzione superiore ai 50.000 hl hanno aumentato la propria capacità produttiva del 20% mentre il loro numero è rimasto stabile. Dei circa 46.000 produttori di vino italiani, solo 168 generano introiti superiori ai 25 milioni di euro all'anno (con una redditività del 7,5% nel 2019) e rappresentano circa il 60-70% delle entrate del settore⁴⁰.

Nel 2019 solo 168 produttori vinicoli italiani, pari allo 0,4% del totale, hanno generato il 60-70% degli introiti totali del settore.

Nel 2018, le due aziende più grandi per fatturato sono state la cooperativa Cantine Riunite-CIV (che nel 2008 ha rilevato il Gruppo Italiano Vini⁴¹), con vendite totali per 615 milioni di euro (in crescita del 3,1% rispetto al 2017), e la cooperativa Caviro, con un fatturato di 330 milioni di euro (in crescita del 8,6% rispetto al 2017)⁴². In Italia le cooperative hanno una lunga storia e oggi circa 484 cantine cooperative di piccole e grandi dimensioni, forti di circa 140.700 soci viticoltori, garantiscono circa il 60% della produzione vinicola italiana⁴³.

La pressione della concorrenza sui piccoli viticoltori e produttori di vino

La crescita e i grandi fatturati dei principali vinicoltori in Italia si scontra con la bassa remuneratività e il sempre più basso numero di piccoli viticoltori e produttori. La pressione della concorrenza è determinata dalle tendenze della domanda sia nel mercato interno che in quello delle esportazioni.

- Nel **mercato interno** si è registrato negli ultimi decenni un costante declino della domanda da parte dei consumatori, mentre di pari passo cresceva il ruolo dei supermercati come canale primario per la vendita di vini di media o bassa qualità. I quattro maggiori supermercati italiani detengono una quota di mercato di quasi il 50%⁴⁴ e possiedono un elevato potere contrattuale in virtù del quale impongono severi requisiti in termini di quantità e qualità per far scendere i prezzi⁴⁵.
- Anche il **mercato internazionale** è diventato sempre più competitivo per i produttori italiani: i tradizionali Paesi produttori di vino come Italia, Francia e Spagna hanno continuamente perso quote di mercato della produzione e delle esportazioni mondiali di vino a favore di Paesi produttori del "Nuovo Mondo" (come Australia, Cile, USA e Nuova Zelanda)⁴⁶.

A partire dagli anni 2000, una serie di riforme politiche varate dell'UE nell'ambito dell'Organizzazione Comune dei Mercati sono state finalizzate ad aumentare la quota di mercato dei vini dell'UE migliorando la competitività del settore, la qualità e la reputazione del vino⁴⁷. Dopo l'ultima riforma del 2008, l'Italia ha incrementato la percentuale di vini di qualità superiore aventi uno specifico legame con un territorio geografico, classificati con la "Denominazione di origine protetta" (DOP) e con l'"Indicazione geografica protetta" (IGP)⁴⁸. Nel 2019, le esportazioni erano costituite per il 40% da vini DOP e per il 32% da vini IGP.

Nonostante ciò, i produttori di vino italiani non hanno saputo sfruttare appieno i benefici di questo sviluppo. Nel quadro della forte concorrenza fra i tradizionali Paesi produttori di vino, l'Italia ha gareggiato con la Francia sul piano dei prezzi anziché su quello della qualità, con la conseguenza che i prezzi sia delle uve che dei vini sono notevolmente più bassi in Italia⁴⁹. Tra il 2014 e il 2016 il prezzo medio dei vini italiani all'esportazione era di €2,60 al litro, circa la metà di quello francese che era € 5,71 (ma più alto di quello spagnolo: € 1,10/l)⁵⁰. L'analisi delle politiche dei prezzi dimostra che l'Italia ha la tendenza ad aumentare i volumi di esportazione anche a discapito dei prezzi, mentre la Francia sembra invece puntare su un aumento del prezzo medio unitario⁵¹.

Tra il 2014 e il 2016 il prezzo medio dei vini italiani all'esportazione era di €2,60 al litro, ovvero circa la metà di quello francese che era pari a € 5,71.

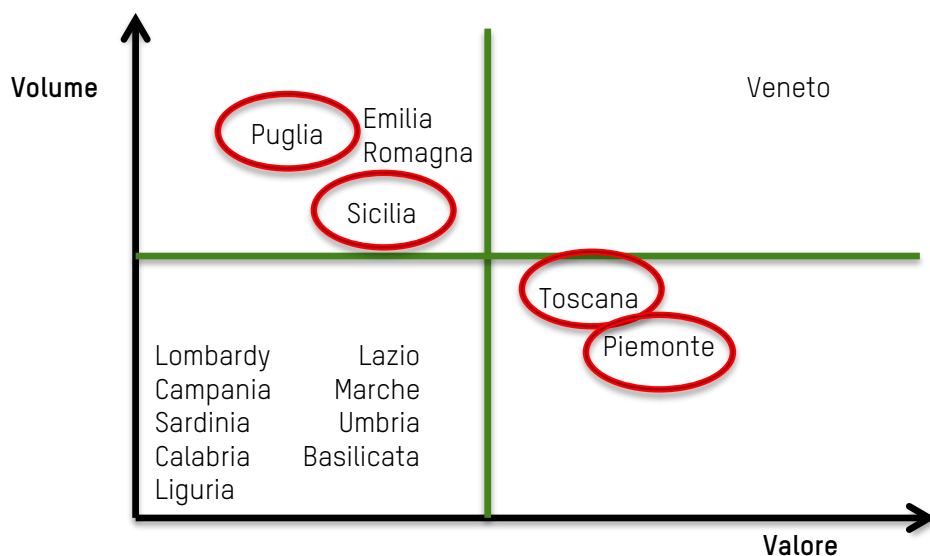
Questo ambiente sempre più competitivo rende difficile la sopravvivenza sul mercato dei piccoli viticoltori e produttori di vino italiani. Svariati studi hanno dimostrato che i produttori più grandi sono più efficienti, più redditizi e con performance migliori rispetto ai produttori integrati verticalmente e a quelli che preferiscono la produzione di qualità alla produzione comune⁵². La produzione di vini di qualità (DOP e IGP) si accompagna inoltre ad un maggiore potere di mercato e a migliori prestazioni di esportazione, anche in termini di valore⁵³. Il rigido sistema di controllo dei vini con certificazione d'origine e i costi che ne conseguono costituiscono tuttavia notevoli barriere per i piccoli produttori che passano alla produzione di vini di qualità superiore⁵⁴.

Differenze regionali all'interno dell'Italia

La doppia identità del settore vinicolo italiano, diviso tra produttori più grandi, più professionalizzati e spesso integrati verticalmente e produttori e coltivatori di piccole dimensioni, si rispecchia ampiamente nelle differenze tra le diverse regioni di produzione.

La nostra HRIA è incentrata su quattro regioni di produzione raggruppabili in due cluster distinti in base al volume e al valore della produzione vinicola in Italia (Figura 6), che rappresentano una prima indicazione di come gli impatti potenziali sui diritti umani nelle filiere di Systembolaget possano essere diversi a seconda del prodotto vinicolo e/o delle strutture della catena del valore. Queste quattro regioni sono state selezionate tra le più importanti nell'assortimento di Systembolaget, sia in termini di volume che di valore delle vendite (ved. Sezione 1.2).

Figura 6: Segmentazione ideale delle principali regioni italiane produttrici di vino e uva in base al volume e al valore dei vini franco cantina, non imbottigliati e al netto dell'IVA

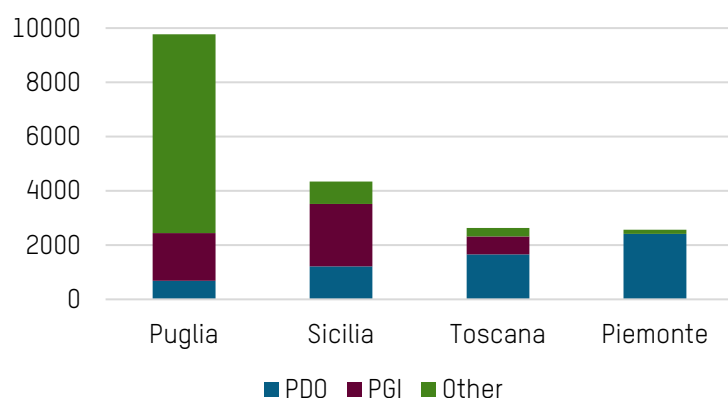


Fonte: adatt. da Boselli et al., 2019⁵⁵

Seppur con molte eccezioni, le regioni meridionali come Puglia e Sicilia hanno mostrato la tendenza a focalizzarsi di più sulla produzione di vino e/o uva sfusi mercificati (venduti spesso a produttori del nord), un segmento con rese più elevate ma di qualità inferiore e con minori margini operativi. Nel 2019 la Puglia deteneva il 20% della produzione vinicola italiana ed era seconda solo al Veneto (23% con notevole focus sulle bollicine), mentre la Sicilia era la quarta regione produttrice con il 9% della produzione nazionale.

Come illustrato nella figura 7, la Puglia ha una produzione molto maggiore di vino generico rispetto ai vini DOP di alta qualità, e sia la Puglia che la Sicilia hanno quote e volumi assoluti significativamente maggiori di vini generici di qualità inferiore rispetto a regioni del nord come la Toscana e il Piemonte⁵⁶.

Figura 7: Produzione vinicola italiana suddivisa per regione e livello qualitativo (in migliaia di hl)



Fonte: Italian Wines Map⁵⁷.

Nell'Italia centro-settentrionale, invece, Piemonte e Toscana si sono concentrati su vini di qualità superiore con minori volumi di produzione. Queste regioni rappresentano solo il 5% della produzione nazionale ma generano un'elevata percentuale di vini DOP con un maggiore valore aggiunto e una redditività più elevata⁵⁸. Nel 2016 il valore medio dei vini DOP è stato di 1,68 €/l, contro 0,67 €/l per i vini IGP e 0,39 €/l per i vini generici⁵⁹.

Queste regioni sono anche molto più orientate all'esportazione. Piemonte e Toscana rappresentano rispettivamente il 17% e 18% delle esportazioni nazionali, superate solo dal Veneto dove la produzione riflette il boom dei vini frizzanti (34% delle esportazioni). Un'indagine tra i 155 maggiori produttori vinicoli italiani, titolari di un giro d'affari di oltre 25 milioni di euro, ha appurato che circa il 64% dei maggiori produttori toscani e piemontesi è orientato all'esportazione, contro il 30% dei maggiori produttori pugliesi e il 21% di quelli siciliani⁶⁰.

Sono in particolare i produttori di vino toscani a mostrare una maggiore solidità di capitale e una migliore efficienza, e quindi anche una minore incidenza del costo del lavoro per unità di prodotto. La stessa indagine ha rilevato che tra i produttori della Toscana il costo del lavoro incide per il 44% contro il 67% del Piemonte, il 58% della Puglia e l'86% della Sicilia⁶¹.

La tabella 4 contiene una sintesi delle principali differenze fra le quattro regioni.

Tabella 4: Principali distinzioni "ideali" tra le quattro regioni

	Toscana / Piemonte	Puglia / Sicilia
Dimensioni azienda agricola	Medio-grande	Piccola
Tipo di vino	Prevalentemente rosso	Prevalentemente rosso, più bianco in Sicilia
Rese	Minori	Maggiori
Qualità	Focus su DOP	Focus su sfuso/miscelato
Produttività	Maggiore intensità di capitale	Maggiore intensità di manodopera
Struttura della catena di valore	Maggior integrazione verticale	Maggior frammentazione
Mercato di orientamento	Forte orientamento all'export	Maggiore orientamento al mercato interno
Prezzo	Maggiore	Minore
Redditività	Maggiore	Minore

Fonte: tabella redatta dagli autori in base a letteratura settoriale.

LA MANODOPERA NELLA PRODUZIONE VINICOLA ITALIANA

La vendemmia è tradizionalmente effettuata a mano, ma specialmente nel nord Italia si è registrata una crescente tendenza alla raccolta meccanica. Quest'ultima non è tuttavia possibile nelle aree in cui le viti sono coltivate su ripidi pendii e non è economicamente conveniente per i vigneti più piccoli⁶². Il settore è quindi ancora fortemente dipendente dal lavoro manuale, in particolare nel sud, e soprattutto in Italia la componente maschile è decisamente predominante a tutti i livelli. In base a quanto riferito dai media, nel settore vinicolo lavorano 40.000 donne⁶³. Stime ufficiali della componente femminile nel settore non sono disponibili; tuttavia, immaginando una proporzione simile a quella su del lavoro agricolo italiano in generale, si stima⁶⁴ che le donne costituiscano circa il 25,8% della forza lavoro.

Le problematiche relative ai diritti dei lavoratori sono molto diffuse nell'agricoltura italiana. Secondo l'ONG italiana Medici con l'Africa CUAMM, in Italia negli ultimi sei anni sono morti circa 1.500 lavoratori agricoli a causa delle condizioni di lavoro nei campi o per le sue conseguenze sulle vite dei braccianti⁶⁵. La forza lavoro è un misto di cittadini italiani e stranieri, ma il numero di questi ultimi è aumentato del 90% negli ultimi dieci anni⁶⁶, così come la loro esposizione alle violazioni dei diritti del lavoro e dei diritti umani. Il sindacato FLAI-CGIL stima che circa 400.000 lavoratori del settore agricolo siano a rischio di sfruttamento, di cui l'80% stranieri. È molto diffusa la presenza di intermediari illegali, i cosiddetti "caporali", il cui controllo può estendersi a molti aspetti della vita dei lavoratori⁶⁷. Nel gennaio 2020 il Relatore Speciale delle Nazioni Unite sul diritto all'alimentazione l'Italia per non aver rispettato i diritti umani dei lavoratori agricoli migranti⁶⁸.

La figura 8 schematizza alcuni dei principali flussi di manodopera interna ed internazionale in Italia durante l'autunno, stagione della vendemmia. I cerchi rossi indicano le zone in cui il rischio di sfruttamento del lavoro è particolarmente elevato: si tratta di zone dislocate su tutto il territorio e concentrate nelle aree di maggiore produzione vitivinicola. Negli ultimi anni sono state condotte ampie indagini e ricerche sulle condizioni di lavoro in particolari produzioni agricole italiane, tra cui pomodori e arance, mentre una minore attenzione è stata riservata al settore del vino. Questa analisi mira a colmare a questa lacuna.

Le indagini attualmente esistenti forniscono alcuni dati in merito a produttori vinicoli che sfruttano i migranti per tagliare i costi e aumentare la produttività. Uno studio del 2018 si è incaricato di appurare se l'arrivo di circa 64.000 migranti sulle coste del sud Italia a seguito della Primavera Araba abbia condotto ad una riduzione dei costi e un aumento della concorrenza nel settore vinicolo. Il risultato di tale studio è stato che i caporali e i produttori vinicoli siciliani e pugliesi hanno tratto vantaggio da questa disponibilità di manodopera sommersa e a basso costo. Nel 2011 e 2012, le due stagioni immediatamente successive a tale afflusso di migranti, la produttività del lavoro nel settore vinicolo di queste regioni è aumentata del 11%. Secondo le conclusioni dello studio, questo aumento di produttività "era frutto di circa 10 milioni di ore di lavoro nero, equivalenti a 21.000 dipendenti a tempo pieno in ciascuna stagione della coltivazione e vendemmia"⁶⁹.

Vi sono indicazioni in merito a produttori vinicoli che sfruttano i migranti per tagliare i costi e aumentare la produttività.

Il fenomeno dello sfruttamento del lavoro è emerso anche nel nord del Paese. I media hanno riferito che quando a Canelli, in Piemonte, si sono resi disponibili vendemmiatori qualificati provenienti dall'Europa dell'Est, le retribuzioni hanno iniziato a scendere; da ciò è scaturita la creazione di "cooperative" di lavoro che usano scappatoie legali e aziende fittizie per sfruttare i lavoratori immigrati. Nelle zone di produzione dei vini di alta qualità come il Moscato, il Barolo e il Dolcetto (Piemonte), la vendemmia avviene principalmente ad opera di lavoratori migranti in condizioni definite come "vicine alla schiavitù"⁷⁰. L'International Business Times ha reso noto che "secondo quanto riferito dai media, l'anno scorso solo metà delle circa venti cooperative di intermediari operanti a Canelli ha richiesto ai produttori di vino 12 euro l'ora per bracciante reclutato, ovvero il prezzo che copre il salario di base, gli straordinari e il rimborso per l'alloggio e i pasti, come richiesto dal contratto nazionale italiano". Questi aspetti sono analizzati più dettagliatamente nella Sezione 3.

Box 1: Gli effetti del Covid-19 sulla produzione vinicola italiana

All'inizio del 2020 l'Italia era tra i Paesi più duramente colpiti dalla pandemia di Covid-19 che imponeva due mesi di *lockdown* pressoché totale, tale da paralizzare virtualmente la produzione e il consumo locale di vino. Le esportazioni dirette al mondo della ristorazione le esportazioni si sono ridotte quasi a zero; l'annullamento dei principali eventi fieristici del settore ha reso difficile per produttori smaltire le scorte e al contempo dover ugualmente sostenere i costi di produzione per il mantenimento e la cura dei vigneti. La riduzione delle vendite ha innescato una brusca riduzione dei prezzi del vino⁷¹.

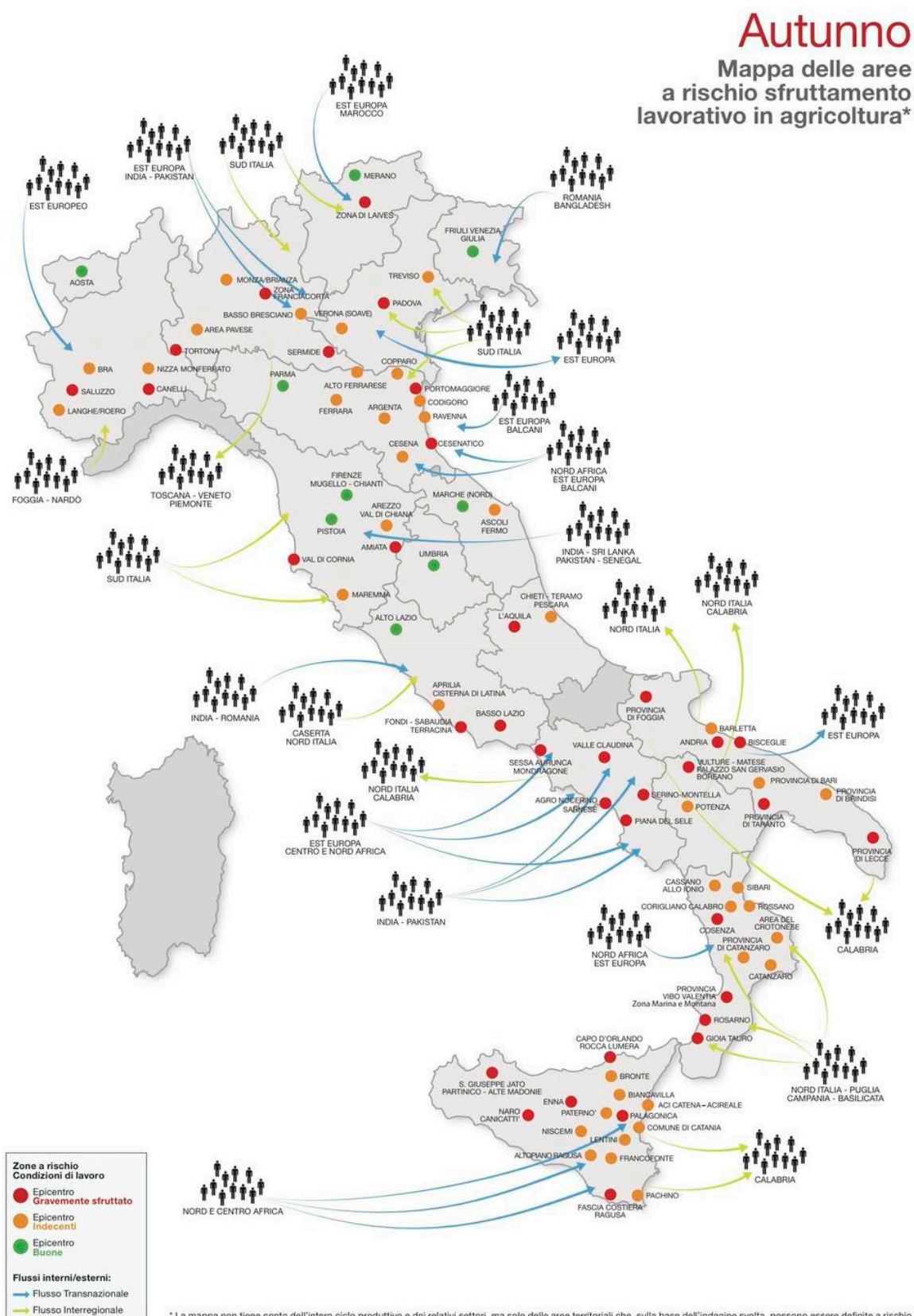
Gli operatori del settore hanno cercato vari modi per far fronte all'emergenza. Il Consorzio Vino del Chianti, ad esempio, ha deciso di ridurre la produzione del 20% con notevoli potenziali conseguenze economiche sui produttori⁷². Alcuni trasformatori hanno considerato l'eventualità di distillare il loro vino di qualità inferiore per produrre prodotti igienizzanti, mentre i produttori francesi spingono l'UE a finanziare un programma di distillazione a livello europeo⁷³.

Intanto i lavoratori stranieri irregolari o senza documenti, che nell'agricoltura italiana costituiscono circa il 40% della forza lavoro⁷⁴, non hanno potuto recarsi al lavoro o avevano paura a viaggiare per l'eventualità di venire bloccati e controllati dalla polizia. Durante il *lockdown* molti di loro sono rimasti confinati in baraccopoli e ghetti sovraffollati e malsani, dove il rischio di infezioni è alto così come quello di rimanere intrappolati nei roghi appiccicati per cucinare o riscaldarsi⁷⁵. I lavoratori migranti da altri Paesi europei non hanno voluto o potuto entrare in Italia: per circa 15.000 lavoratori rumeni impiegati nella raccolta di verdure e frutta (uva compresa) in Veneto sono stati organizzati appositi voli.

Il Governo italiano durante i mesi del *lockdown*, ha approvato una misura di regolarizzazione per migliaia di lavoratori migranti illegalmente presenti sul territorio italiano. Secondo la ministra per l'agricoltura in carica, Teresa Bellanova, la mancata regolarizzazione dei lavoratori stranieri avrebbe lasciato un vuoto che sarebbe stato riempito dalla criminalità organizzata, decisa a sfruttare ulteriormente il sistema illegale del *caporalato* che fornisce manodopera in nero alle aziende agricole per lavori stagionali a breve termine⁷⁶. Per i lavoratori migranti e i sostenitori di questa misura, i risultati della regolarizzazione non hanno avuto gli effetti sperati (ved. Sezione 2.1).

Le perdite subite dal settore vinicolo durante la pandemia e i potenziali effetti a cascata sulle aziende dell'intera filiera potrebbero indurre una maggiore pressione sui prezzi dei produttori che, quasi inevitabilmente, andrà a svantaggio dei lavoratori già in difficoltà. E la pressione economica sui produttori è inevitabilmente legata ad un maggiore rischio di violazioni dei diritti umani, il che rende ancora più vulnerabili coloro che già lo erano.

Figura 8: Principali flussi di manodopera agricola in autunno



Nota: i cerchi rossi indicano le zone ad elevato rischio di sfruttamento dei lavoratori.

Fonte: FLAI-CGIL, 2016⁷⁷

1.2 LA FILIERA DEL VINO ITALIANO DI SYSTEMBOLAGET

Systembolaget AB (Systembolaget) è l'azienda svedese che detiene il monopolio della vendita di alcolici e gestisce 436 punti vendita in tutto il Paese. È interamente di proprietà dello Stato svedese, ma è economicamente indipendente. Con la vendita senza scopo di lucro di bevande alcoliche oltre una determinata gradazione, e fornendo indicazioni e informazioni sul consumo responsabile di alcol, Systembolaget e altri enti monopolistici di proprietà statale auspicano di limitare gli impatti negativi del consumo di alcolici senza tuttavia privare i cittadini della possibilità di fruirne in modo responsabile⁷⁸.

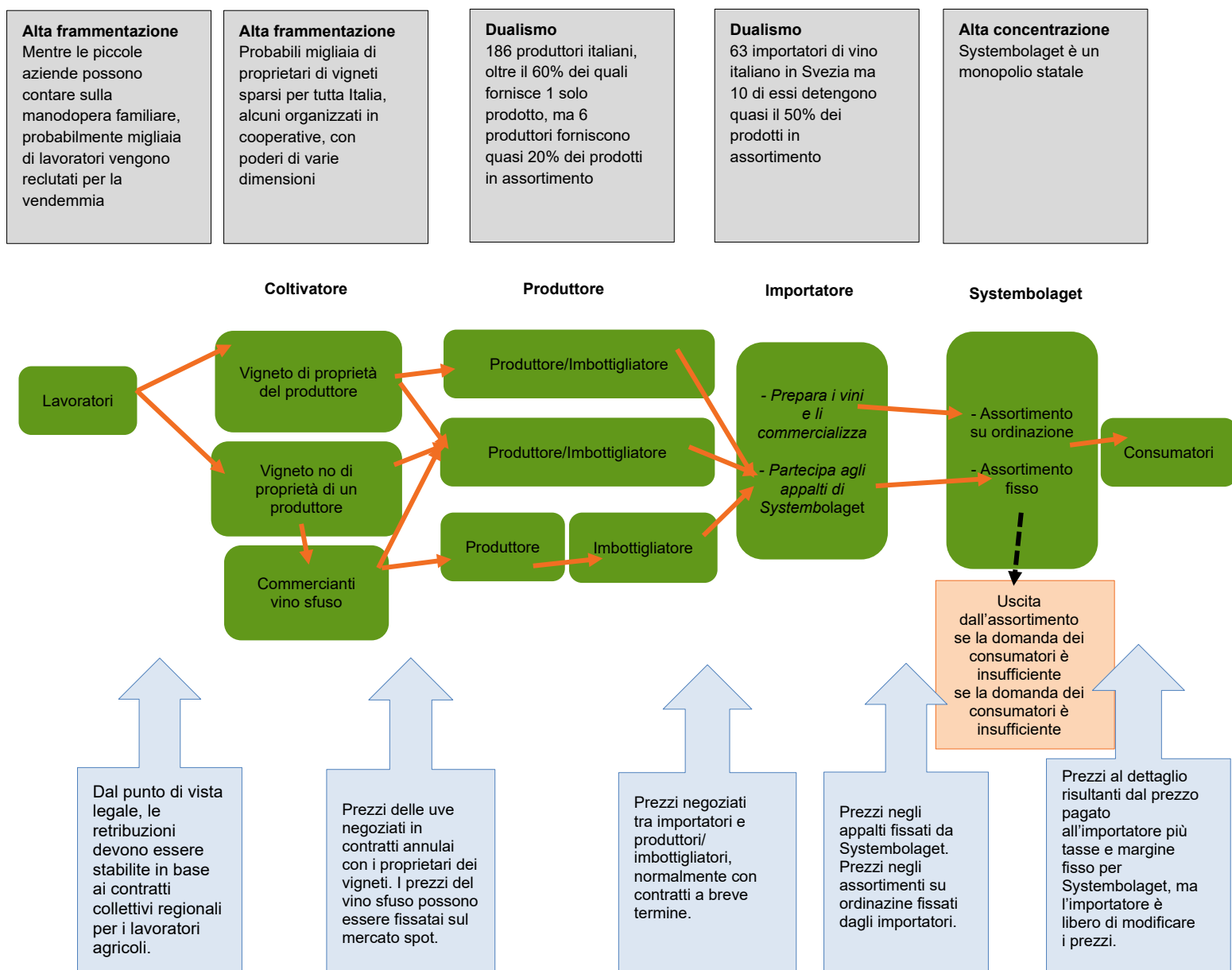
Struttura della catena di valore

Systembolaget vende all'incirca 16.000-18.000 bevande provenienti da circa 800 fornitori di primo livello distribuiti in circa 100 Paesi. Il monopolio è tenuto per legge a rifornirsi solo da fornitori svedesi di primo livello e non può avere rapporti diretti con i loro subfornitori. I consumatori possono acquistare le bevande facenti parte di un assortimento fisso (pari al 95% delle vendite)⁷⁹, reperibili nei negozi fisici di Systembolaget, o scegliere tra un assortimento di prodotti "su ordinazione" consegnabili per posta.

Negli ultimi 30-40 anni le tendenze dei consumatori si sono evolute⁸⁰ e oggi l'Italia è il Paese d'origine del vino più popolare dell'assortimento complessivo di Systembolaget: circa il 40% del vino rosso venduto in Svezia è infatti italiano⁸¹. L'assortimento fisso include attualmente 403 prodotti vinicoli italiani provenienti da 63 fornitori di primo livello (importatori) e 186 fornitori di secondo livello (produttori), da almeno 18 diverse regioni italiane.

Data la varietà di strutture aziendali differenti nella produzione di vino italiano (Sezione 1.1), ciò significa che le filiere italiane di Systembolaget sono molto complesse e variano a seconda del tipo e della qualità del vino, ma anche della regione di produzione. La figura 9 sintetizza la struttura di alcune tipiche catene di valore e i relativi processi di formazione dei prezzi. Le filiere di Systembolaget differiscono da quelle di altri dettaglianti sotto vari aspetti:

Figura 9: Struttura delle filiere del vino italiano di Systembolaget



Fonte: diagramma elaborato da Oxfam per questo rapporto.

Trattandosi di un monopolio, la catena del valore di Systembolaget differisce sotto molti punti di vista da quella dei rivenditori commerciali di cibi e bevande.

- Innanzitutto, per quanto riguarda **il valore aggiunto nella fase di vendita al dettaglio**: diversamente da un normale commerciante che può calibrare il margine ottenibile sui diversi prodotti, Systembolaget pratica prezzi di vendita al dettaglio stabiliti in base ad un ricarico standard sul prezzo pagato al fornitore di primo livello (meno le tasse sull'alcol fissate a 26,18 SEK/litro di vino pagate dal fornitore di primo livello). Per il vino tale ricarico è attualmente fissato al 17% e copre i costi di Systembolaget (ivi incluse la logistica e l'istruzione pubblica), un piccolo margine per gli investimenti (come nella vendita al dettaglio online) e una quota fissa di "ritorno sul capitale" per il governo svedese (che nel 2019 era in media circa l'8-9%). Si applica poi un ulteriore ricarico fisso, stabilito in base alla confezione del prodotto, che va a coprire i costi della gestione in negozio (circa 2-3 SEK per bottiglia di vino). I prodotti vinicoli sono inoltre soggetti a IVA al 20%.

- In secondo luogo, per quanto riguarda **le procedure d'acquisto**: i nuovi vini possono entrare a far parte dell'assortimento fisso in due modi, cioè vincendo una gara d'appalto oppure a seguito della domanda da parte dei consumatori di determinati prodotti tra quelli dell'assortimento su ordinazione. Le gare vengono lanciate quando i Responsabili di Categoria di Systembolaget individuano lacune nell'assortimento offerto ai clienti oppure quando ritengono necessario aumentare la concorrenza all'interno dell'assortimento per migliorare il valore offerto al consumatore⁸². I fornitori sono invitati a presentare campioni del tipo di vino disponibile ad un dato livello di prezzo; i campioni sono poi sottoposti a un test di degustazione alla cieca per scegliere il vincitore. Questo significa che mentre la maggior parte dei rivenditori commerciali di alimenti e bevande richiede prodotti di una certa qualità e poi negozia sul prezzo, Systembolaget fissa prima la fascia di prezzo e poi "contratta" sulla qualità.
- In terzo luogo, in relazione ai **prezzi al dettaglio e al posizionamento dei prodotti dopo l'entrata in assortimento**. Mentre i dettaglianti commerciali possono avvalersi del marketing, di offerte speciali e del posizionamento dei prodotti in negozio per promuoverli nei confronti dei consumatori, l'assortimento fisso è una funzione di una formula oggettiva basata sulla domanda degli acquirenti⁸³. Se le vendite di un dato prodotto aumentano, quel prodotto verrà automaticamente proposto in più negozi; se invece le vendite diminuiscono troppo, il prodotto viene automaticamente tolto dall'assortimento. Una volta che un prodotto è entrato nell'assortimento, i fornitori di primo livello sono liberi di cambiarne il prezzo in qualsiasi momento; sarà la domanda dei clienti a determinare il destino del prodotto, indipendentemente dai Responsabili di Categoria di Systembolaget.
- Infine, in relazione ai **rapporti tra i fornitori di primo livello di Systembolaget e i loro produttori**. Mentre il contratto e tutti i contatti relativi alla fornitura di un prodotto avvengono tra i buyer di Systembolaget e i fornitori di primo livello, il posizionamento nell'assortimento fisso riguarda direttamente il produttore di vino. Ciò significa che tra gli importatori può scatenarsi una forte competizione per accaparrarsi i produttori remunerativi. Poiché la posizione in assortimento è determinata dalla domanda dei consumatori, i contratti tra importatori e produttori, specialmente quelli meno remunerativi, sono tendenzialmente di breve durata: spesso solo annuali a mai più lunghi di tre o quattro anni, per ridurre il rischio che gli importatori acquistino vino che successivamente resterà invenduto⁸⁴. A questo stadio della filiera la negoziazione avviene "a scatola chiusa" dal punto di vista di Systembolaget e anche gli addetti ai lavori la considerano un segreto aziendale rigidamente sorvegliato⁸⁵.

"Negoziando la qualità ad un prezzo fisso, mentre i venditori commerciali danno per scontata la qualità e contrattano sul prezzo"
Responsabile degli Acquisti di Systembolaget

In Italia vi è una grande varietà di produttori vinicoli. Coloro che acquistano le uve da vigneti terzi stabiliscono solitamente i prezzi in contratti annuali, mentre il vino sfuso può essere acquistato ai prezzi del mercato spot. I salari dei lavoratori, come spiegato nella sezione 2.1, dovrebbero essere fissati in base al contratto collettivo per i lavoratori agricoli della regione.

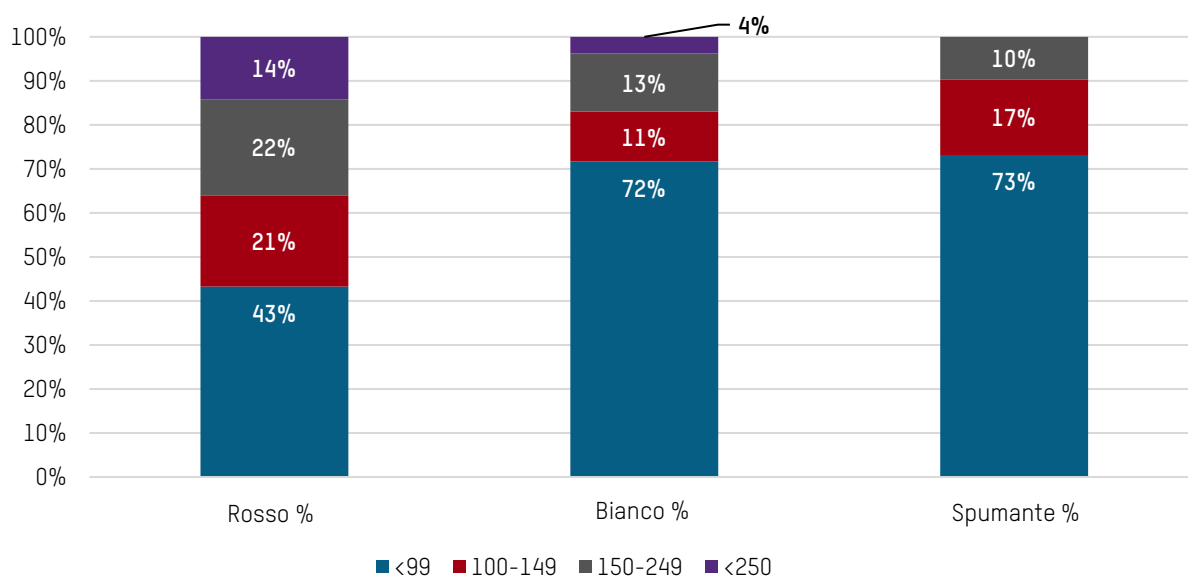
L'assortimento vinicolo italiano

L'ampio assortimento di vini italiani di Systembolaget può essere suddiviso in base a vari criteri: per tipo, confezione, varietà d'uva, regione d'origine, prezzo al dettaglio o valore e volume di vendite. La maggior parte (68%) è vino rosso, il 13% è vino bianco, il 10% vino frizzante e la quota restante è composta da altre tipologie.

- L'assortimento di **vini rossi** comprende 275 prodotti che coprono l'intera gamma di prezzi al dettaglio e vengono da 16 regioni diverse, anche se la maggior parte proviene da Veneto (29%), Toscana (19%), Piemonte (16%), Puglia (15%) e Sicilia (6%).
- L'assortimento di **vini bianchi** comprende 53 prodotti, provenienti da 15 regioni diverse e per lo più collocabili al livello più basso della gamma dei prezzi al dettaglio; le quote più rilevanti arrivano da Sicilia (21%), Veneto (13%) o sono di origine italiana non definita (13%).
- L'assortimento di **vini frizzanti** comprende 41 prodotti, provenienti da 5 regioni e per lo più collocabili al livello più basso della gamma dei prezzi al dettaglio; le quote più rilevanti arrivano dal Veneto (54%) o sono di origine italiana non definita (22%)⁸⁶.

La figura 10 illustra la concentrazione di vini a basso prezzo e di qualità inferiore negli assortimenti di vino bianco e frizzante italiano, contrapposta ad una più equilibrata suddivisione dei prezzi al dettaglio nell'assortimento di vini rossi.

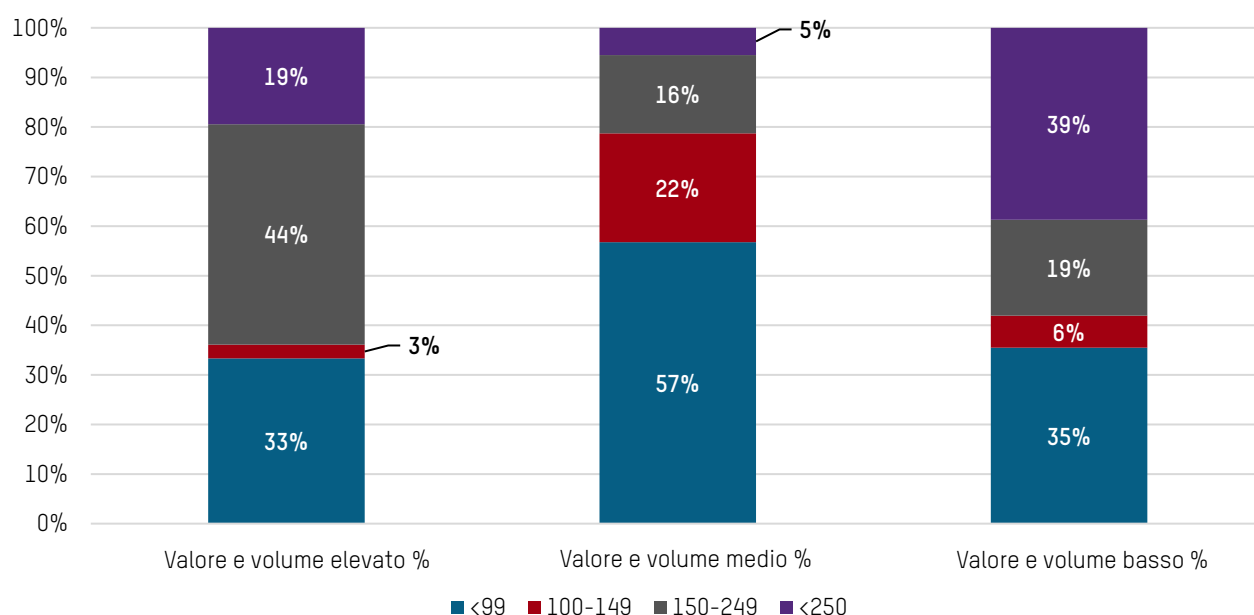
Figura 10: Ripartizione dei vini rossi, bianchi e spumanti nei diversi livelli di prezzo al dettaglio



Le regioni di gran lunga più importanti da cui provengono i prodotti più costosi e di qualità più elevata, vale a dire quelli con prezzi al dettaglio di 100 SEK o più, sono il Veneto (35%), il Piemonte (20%) e la Toscana (18%). Benché anche la Toscana e il Piemonte abbiano una notevole quota di prodotti nella categoria di prezzo più modesta, le regioni maggiori fornitrici dei vini a basso prezzo in assortimento sono il Veneto (21%), la Puglia (16%) e altre zone non definite (17%).

La figura 11 mostra come i prodotti con prezzo inferiore a 99 SEK e quelli nella fascia 150-249 SEK costituiscano la maggioranza del 10% di prodotti con il maggiore valore e volume di vendita dell'assortimento. La maggioranza dei prodotti più venduti si trova nella fascia 150-249 SEK grazie ai popolarissimi prodotti "bag in box", cioè venduti in una confezione di volume elevato, la maggior parte dei quali si colloca in questo range di prezzo.

Figura 11: Ripartizione dei prodotti nei vari livelli di prezzo al dettaglio in base al volume e al valore delle vendite al dettaglio



Nota: fasce di prezzo in SEK.

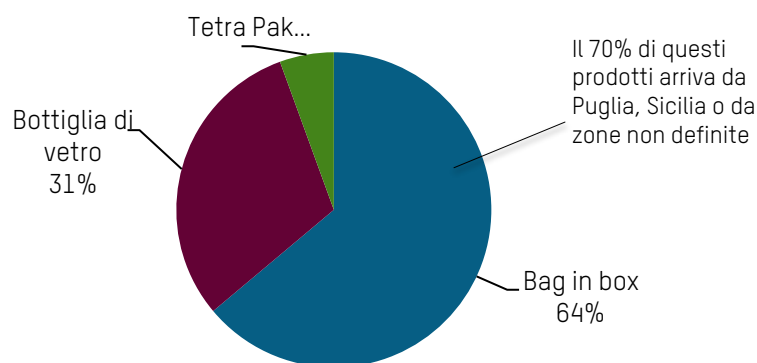
Box 2: Il fenomeno "bag in box"

Questo tipo di imballaggio, costituito da scatole contenenti un sacchetto sigillato da cui il vino può essere versato attraverso un rubinetto richiudibile, si è affermato alla fine degli anni '90. È meno costoso da produrre, più facile da impilare senza sprecare spazio, più leggero da trasportare: dal punto di vista ecologico l'imballaggio "bag in box" presenta quindi molti vantaggi rispetto alla tradizionale bottiglia di vetro⁸⁷.

Systembolaget si è inizialmente astenuta dall'usare questo prodotto perché vi era il timore che avrebbe portato a un consumo eccessivo; tali preoccupazioni sono poi state superate da una sentenza dell'UE, e da allora il "bag in box" è diventato enormemente popolare. Oggi rappresenta circa il 50% di tutte le vendite di vino di Systembolaget⁸⁸.

Pur rappresentando solo l'8% circa del numero totale di prodotti in assortimento (Figura 12), i vini "bag in box" rappresentano circa i due terzi dei prodotti con il più alto valore e volume di vendite tra i vini italiani. Si tratta di prodotti provenienti da nove diverse regioni d'origine, sebbene la quota di gran lunga maggiore provenga da due sole regioni (Puglia con il 24% e Sicilia con il 18%) e un'ulteriore quota del 18% da un'area non meglio specificata. I prodotti "bag in box" provenienti dalla Puglia, dalla Sicilia o dall'area cd. non specificata rappresentano il 70% dei prodotti più venduti.

Figura 12: Ripartizione dei tipi di imballaggio fra il 10% di prodotti con il maggiore volume e valore di vendita al dettaglio



Data la predominanza dei prodotti “bag in box” tra quelli più venduti dell'assortimento, è interessante calcolare i prezzi al dettaglio in base al volume unitario anziché al prodotto. Come illustrato nella tabella 5, un maggiore valore e volume di vendite nell'assortimento di vini italiani di Systembolaget sono evidentemente legati a minori prezzi al dettaglio per millilitro di vino. Più precisamente, i vini con il valore medio più basso (0,09 SEK/ml) sono prodotti “bag in box” provenienti dalla Puglia (19%) e dalla Sicilia (14%), mentre i vini con un maggiore valore medio di 0,38 SEK/ml provengono principalmente dalla Toscana (39%) e dal Piemonte (16%).

Tabella 5: Prezzo medio al ml del 10% di prodotti con il maggiore valore e volume di vendite, del 10% con il minore valore e volume di vendite e del restante 80% di prodotti

	Valore e volume elevato	Valore e volume medio	Valore e volume basso
Prezzo medio al ml (SEK)	0,09	0,19	0,38

2 I DIRITTI UMANI NELLA FILIERA DEL VINO ITALIANO DI SYSTEMBOLAGET: SITUAZIONE TEORICA

Questo capitolo descrive gli obblighi dello Stato italiano e gli impegni assunti da Systembolaget in materia di diritti umani. La valutazione "teorica" di questi obblighi e impegni è un'importante premessa per valutare l'entità dell'impatto sui diritti umani nella realtà pratica e il ruolo di Systembolaget nel far fronte ai danni reali o potenziali che l'azienda può causare, a cui può contribuire o ai quali può essere direttamente collegata.

2.1 I DIRITTI UMANI IN ITALIA: UN QUADRO TEORICO

L'allegato 2 contiene un'esposizione dettagliata degli elementi più rilevanti del quadro giuridico dei diritti umani in Italia, i cui punti chiave sono illustrati di seguito.

L'Italia è un paese membro dell'UE e dell'OCSE, aderente alla Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (ECHR)⁸⁹. Ha ratificato le principali convenzioni sui diritti del lavoro ed ha approvato leggi a tutela dei diritti dei lavoratori, come ad esempio sul lavoro forzato, salari, orari di lavoro, giorni di riposo e pause, salute e sicurezza, libertà di associazione⁹⁰. Nonostante le critiche internazionali per la mancata protezione dei diritti dei lavoratori agricoli stranieri, reiterate di recente anche dal Relatore Speciale delle Nazioni Unite sul diritto al cibo⁹¹, a tutt'oggi l'Italia non ha ancora accettato la Procedura di Reclamo Individuale prevista dalla Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (CMW) del 2003, che garantisce ai lavoratori migranti gli stessi diritti dei cittadini dei Paesi in cui sono emigrati. La mancata accettazione della Procedura è particolarmente significativa ai fini di questo studio⁹².

Negli ultimi anni sono stati presentati alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU) svariati casi di migranti detenuti che denunciavano la violazione del loro diritto alla libertà e alla sicurezza⁹³. Nel 2014, anno in cui si è registrato un flusso particolarmente elevato di richiedenti asilo verso l'Europa, la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha stabilito che l'Italia aveva violato diverse clausole delle convenzioni CEDU, tra cui quella relativa al negato accesso alla procedura d'asilo⁹⁴.

Sebbene la Costituzione Italiana stabilisca che "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"⁹⁵, non esiste un salario minimo fissato per legge. Per la maggior parte dei lavoratori, inclusi quelli agricoli, vigono gli accordi sul salario minimo stabiliti attraverso la contrattazione collettiva. Nel settore agricolo la settimana lavorativa è stabilita dalla legge in 39 ore (6,5 ore al giorno) e gli straordinari, per i quali viene pagato un supplemento, non possono superare la media di due ore al giorno o 12 ore settimanali. La legge italiana stabilisce norme fondamentali in materia di salute e sicurezza e linee guida per il risarcimento degli infortuni sul lavoro.

Il governo italiano ha varato una legislazione per far fronte ai rischi di sfruttamento dei lavoratori derivanti dalle pratiche di intermediazione nel reclutamento. La cosiddetta **legge Rosarno del 2012** ha messo fuori legge il sistema del *caporalato* che punta a trarre profitto dallo sfruttamento dell'alta domanda di manodopera agricola stagionale e dell'elevata offerta da parte di lavoratori migranti vulnerabili, molti dei quali irregolari.

Nell'ottobre 2016 l'Italia ha compiuto un ulteriore passo avanti: ha infatti approvato la **legge 199/2016** contro lo sfruttamento del lavoro e il *caporalato*⁹⁶, che ha introdotto misure innovative quali ad esempio sanzioni ai datori di lavoro, sequestro di terreni, maggiore tutela delle vittime, organizzazione di ispezioni e un approccio integrato per punire ed eliminare lo sfruttamento del lavoro. Tale legge ha sostanzialmente modificato il codice penale italiano ampliando la responsabilità del datore di lavoro che "sfrutta i lavoratori approfittando del loro stato di necessità o di bisogno"⁹⁷. Ciò significa che lo sfruttamento del lavoro è punibile anche se non vi è intermediazione illecita nel reclutamento dei lavoratori.

Questa legge presenta tuttavia una serie di lacune: si fonda su provvedimenti applicabili solo dopo che un caso si è verificato ed è stato verificato, richiede un enorme impegno in termini di ispezioni e presuppone la volontà dei lavoratori di denunciare i propri sfruttatori. L'assenza di sistemi di reclutamento alternativi e ben funzionanti e la vulnerabilità dei lavoratori (soprattutto perché le opzioni di "ingresso e soggiorno irregolare" sono state criminalizzate) fa sì che tali denunce sono rare.

Il governo Gentiloni, in carica dal dicembre 2016 al giugno 2018, nonostante il proprio orientamento di sinistra ha firmato nel febbraio 2017 un accordo informale con la Libia che non è stato né discusso né votato dal Parlamento italiano. Tale accordo mira a bloccare il flusso di migranti dall'Africa, soprattutto tramite fondi e formazione forniti alla cosiddetta Guardia Costiera libica. Lo stesso governo ha inoltre pubblicato un codice di condotta per le ONG che effettuano operazioni di ricerca e salvataggio in mare, dando ufficialmente il via ad una campagna di criminalizzazione di chi cerca di aiutare i migranti.

La coalizione di governo nata dopo le elezioni del 2018, giunta al potere dopo una campagna improntata alla retorica anti-immigrazione, nel novembre dello stesso anno ha varato una **legge sull'immigrazione e la sicurezza**⁹⁸ che rende più difficile per i migranti entrare e lavorare in Italia e ne facilita l'espulsione da parte delle autorità⁹⁹.

I diritti dei migranti e dei richiedenti asilo sono stati ulteriormente intaccati nell'agosto 2019 con l'adozione del **decreto legge 53/2019** che ha conferito al Ministro dell'Interno maggiore potere di impedire o limitare la possibilità che le imbarcazioni di ricerca e soccorso entrino nei porti e sbarchino persone in difficoltà, e ha introdotto multe elevatissime per le ONG che non rispettano tali disposizioni.

Nell'ottobre 2020, dopo una modifica della maggioranza di governo, il nuovo governo italiano (Conte II) ha ribaltato alcune delle peggiori linee politiche di quello precedente senza tuttavia schierarsi apertamente contro la criminalizzazione delle attività umanitarie: ha infatti soltanto ridotto, ma non eliminato, le multe a carico delle navi di ricerca e salvataggio¹⁰⁰. Secondo il Consiglio Europeo per i Rifugiati e gli Esuli (ECRE), ciò è in contrasto con gli obblighi internazionali che l'Italia ha assunto in base alla Convenzione delle Nazioni Unite sul Diritto del Mare (UNCLOS) e alle linee guida dell'Organizzazione Marittima Internazionale (IMO)¹⁰¹.

Dopo lo scoppio della pandemia di Covid-19 e la conseguente riduzione del numero di lavoratori che entrano legalmente nel Paese come manodopera per i raccolti agricoli, il nuovo governo formato nel settembre 2019 ha iniziato a subire pressioni per legalizzare i circa 400.000 migranti illegali che lavorano nel settore. Alla guida di tale iniziativa vi era la sindacalista ed ex ministro dell'agricoltura Teresa Bellanova, lei stessa ex lavoratrice agricola durante l'adolescenza.

Nonostante la forte opposizione dei partiti di destra e un animato dibattito all'interno del governo, il 13 maggio 2020 quest'ultimo ha approvato una misura di emersione e regolarizzazione temporanea dei lavoratori in nero: non solo migranti irregolari ma anche cittadini italiani, migranti UE e migranti regolari non UE che lavorano nei due settori dell'agricoltura e del lavoro domestico/cura delle persone¹⁰². Le nuove norme stabilivano altresì misure urgenti per garantire la sicurezza e la pulizia degli alloggi dei lavoratori¹⁰³.

Secondo l'art. 103 del D.L. 19/5/2020 n. 34, i lavoratori non debitamente dichiarati o cosiddetti "irregolari" che presentavano tutti i requisiti richiesti dalla legge potevano ottenere un contratto di lavoro a tempo determinato dai propri datori di lavoro (primo canale), oppure chiedere un permesso di soggiorno temporaneo per cercare lavoro in settori specifici come l'agricoltura, che poteva essere poi convertito in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro (secondo canale)¹⁰⁴.

Seppur accolto come un passo avanti, il provvedimento conteneva notevoli difetti che si sono poi tradotti in un numero limitato di migranti regolarizzati e in un maggiore rischio di abusi da parte di *caporali* e datori di lavoro.

La prima strada, infatti, presupponeva la "volontà e partecipazione attiva del datore di lavoro", che probabilmente, però, hanno continuato a reputare più vantaggioso il reclutamento di lavoratori non dichiarati. La seconda strada, che prevedeva la richiesta di un permesso di soggiorno temporaneo per cercare lavoro, ha di fatto escluso numerosi migranti dalla regolarizzazione per via del fatto che avrebbero dovuto dimostrare con appositi documenti ufficiali e contratti di lavoro, di essere in Italia da prima del 31 ottobre 2019 con regolare permesso di soggiorno e di aver

lavorato in uno dei settori ammessi. Il risultato di questa disposizione è stato quello di aver, , paradossalmente, escluso dalla regolarizzazione i lavoratori che già lavoravano in situazioni irregolari e precarie¹⁰⁵, ovvero quelli più vulnerabili al rischio di sfruttamento e abusi. Durante la finestra temporale per la presentazione delle domande di regolarizzazione, forti preoccupazioni sono sorte rispetto al fatto che molti migranti esclusi dal secondo canale avrebbero cercato " qualcuno che potesse offrire loro un contratto di lavoro per accedere al primo percorso, con l'ovvia conseguenza di potenziali pratiche abusive come la vendita di contratti e il ricatto"¹⁰⁶. Human Rights Watch ha recentemente riscontrato prove di questo fenomeno, con *caporali* che avrebbero chiesto migliaia di euro per facilitare i contratti con i datori di lavoro. Altri intervistati hanno riferito che anche i datori di lavoro hanno chiesto "somme di denaro esorbitanti"¹⁰⁷.

La disposizione in questione ha subito forti critiche per via della limitatezza della sua portata: una regolarizzazione temporanea e selettiva che non ha fornito soluzioni a lungo termine per porre fine allo sfruttamento lavorativo dei migranti¹⁰⁸.

Al 15 agosto 2020, le istanze di emersione e regolarizzazione di rapporti di lavoro presentate in base al Decreto Rilancio sono state 207.542 ¹⁰⁹ma di queste, le domande di permesso di soggiorno temporaneo avanzate direttamente dai lavoratori sono state solamente 12.986: un numero che dimostra quanto i requisiti troppo restrittivi per accedere a tale procedura abbiano di fatto reso vano il processo stesso di regolarizzazione. L'85% (176.848) delle domande riguardava il lavoro domestico e il restante 15% (30.694) il lavoro agricolo, ma quasi nessuno dei lavoratori di quest'ultima categoria era africano. Tale dato è motivo di preoccupazione in quanto i lavoratori migranti irregolari, in particolare quelli provenienti dall'Africa occidentale, sono tra quelli direttamente appartenenti a settori altamente sfruttati.

2.2 I DIRITTI UMANI NELLE POLICY AZIENDALI DI SYSTEMBOLAGET: L'APPROCCIO TEORICO

Questa sezione descrive gli adempimenti richiesti alle imprese ai fini del rispetto dei diritti umani in base al Principio 15 e seguenti dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP).

Governance e politica di impegno al rispetto dei diritti umani

Systembolaget è un'impresa statale (SOE) e in quanto tale è soggetta a requisiti e standard stabiliti dal governo svedese sulla base delle linee guida OCSE¹¹⁰. Questo tipo di aziende è sostanzialmente di proprietà dei cittadini svedesi, e secondo la versione 2017 del codice SOE "[le aziende di proprietà dello Stato] sono tenute ad una condotta esemplare in termini di sostenibilità d'impresa e ad agire in modo tale da godere della fiducia del pubblico"¹¹¹. È compito delle SOE garantire al proprio personale "un ambiente di lavoro sano e sicuro, il rispetto dei diritti umani e condizioni di lavoro buone e dignitose"¹¹², essere d'esempio nel campo dell'uguaglianza di genere, della diversità e dell'inclusività e impegnarsi per "la riduzione dell'impatto climatico e ambientale"¹¹³.

Per quanto riguarda le attività internazionali, la normativa afferma che "Le imprese di proprietà statale sono tenute ad agire responsabilmente e a lavorare attivamente, seguendo le linee guida internazionali, in settori quali la tutela ambientale, i diritti umani, le condizioni di lavoro, il contrasto alla corruzione e l'etica aziendale". Le linee guida specificate sono i dieci principi del Global Compact dell'ONU, gli UNGP e le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali. Viene anche posta notevole enfasi sul contributo delle SOE agli Obiettivi di sviluppo sostenibile 2030 e sui requisiti relativi a trasparenza e reporting, collaborazione, buona governance e programmazione strategica sostenibile.

L'azienda è governata da rigorosi principi di trasparenza e deve presentarsi come un soggetto che tratta con tutte le parti in modo giusto ed equo, secondo le linee guida dell'OCSE¹¹⁴: tutto il personale di Systembolaget intervistato per il presente studio era molto consapevole di questo aspetto. La responsabilità ultima del rispetto di questi standard è attribuita al consiglio di amministrazione di Systembolaget che si occupa della supervisione dello staff dirigenziale.

Per quanto riguarda i diritti umani e altri aspetti della sostenibilità, la revisione 2017 del codice SOE ha segnato un notevole cambiamento rispetto alla precedente versione che poneva l'accento solo gli standard qualitativi¹¹⁵. Questo cambiamento ha aperto la strada ad una serie di significativi sviluppi nell'approccio di Systembolaget alla *due diligence* sui diritti umani nelle sue catene di approvvigionamento.

Procedure di *due diligence* sui diritti umani

Individuazione

L'approccio adottato da Systembolaget per individuare i rischi di violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori si è notevolmente evoluto negli ultimi anni. Oggi l'azienda utilizza 17 indicatori messi a punto dalla società di consulenza strategica e rischio globale Maplecroft per individuare i potenziali rischi per i diritti umani nelle sue filiere. Nel 2018 ha commissionato un rapporto di valutazione della *due diligence* sui diritti umani che ha messo in luce una serie di notevoli rischi tra cui quello di schiavitù moderna e sfruttamento dei lavoratori migranti, mancanza di libertà di associazione e contrattazione collettiva, discriminazione per motivi di razza, etnia, genere e altri fattori, e la mancanza di dispositivi di protezione individuale (DPI) durante l'utilizzo di pesticidi e sostanze chimiche.

I rischi critici erano quelli relativi a salute e sicurezza sul lavoro, mancanza di minimi salariali, eccessivo uso della forza da parte del personale di sicurezza, lavoro minorile, uso dell'acqua e relativo impatto sulle comunità locali, violenza e abusi nei confronti delle donne (ved. matrice completa dei rischi nell'Allegato 3). È stato proprio a seguito di questi risultati che Systembolaget ha accettato di intraprendere la presente valutazione di impatto sui diritti umani.

Systembolaget ha tuttavia incontrato un grande ostacolo nel "conoscere e dimostrare"¹¹⁶ gli impatti sui diritti umani nelle sue catene di fornitura: la non tracciabilità dei prodotti fino ai coltivatori. La visibilità dei soggetti che operano a questo livello è ostacolata dal fatto che l'ente di monopolio è obbligato per legge a intrattenere rapporti commerciali solo con i fornitori di primo livello svedesi.

Per ovviare a questa mancanza, nel 2019 Systembolaget ha iniziato il varo di una nuova Piattaforma per la Sostenibilità in base alla quale tutti i fornitori di primo livello in Svezia sono tenuti a mappare le proprie catene di approvvigionamento fino al livello dei coltivatori. Un'ampia serie di stakeholder è stata consultata nella fase di sviluppo della piattaforma e per le domande poste ai fornitori e agli altri attori della filiera, tra i quali figurava un gruppo di fornitori di riferimento; le domande sono state sperimentate in occasione di una riunione di produttori in Sudafrica¹¹⁷.

Le domande sono state inviate a tutti i fornitori dell'assortimento fisso tra la fine del 2018 e l'inizio del 2019, e sono ora sottoposte a tutte le nuove aziende vincitrici delle gare. In base alle risposte fornite, viene inviato alle aziende un ulteriore set di questionari di autovalutazione (SAQ) che consentono un'analisi più approfondita nei settori che si ritiene indichino un maggiore rischio di impatti negativi sui diritti umani e dei lavoratori.

Box 3: L'Italia è un Paese "ad alto rischio"

A seguito delle valutazioni di rischio intraprese negli ultimi anni, ivi compreso l'utilizzo dei 17 indicatori di Maplecroft, Systembolaget ha riconosciuto i limiti della classificazione di "Paese a rischio" della Business Social Compliance Initiative (BSCI) di amfot. Come sottolineato nella HRIA sulle filiere italiane del pomodoro da industria di SOK, in base a tale classificazione l'Italia non rientra tra i Paesi "ad alto rischio" nonostante il generale riconoscimento dei gravi rischi per i diritti umani e per i diritti dei lavoratori nel settore agricolo, soprattutto tra i lavoratori migranti¹¹⁸.

Nel suo Rapporto sulla sostenibilità 2018, Systembolaget afferma: "I conflitti avvenuti negli ultimi anni in varie parti del mondo e i conseguenti flussi migratori hanno creato nuovi rischi nella catena di approvvigionamento. Molti lavoratori migranti lavorano in pessime condizioni in Paesi che erano precedentemente identificati come sicuri in base al sistema di classificazione dei rischi di Systembolaget. Si tratta di un punto chiave per Systembolaget, anche nel quadro del nostro impegno per contribuire al raggiungimento dell'obiettivo globale di sostenibilità n. 8: Lavoro dignitoso e crescita economica"¹¹⁹.

Di conseguenza, ora Systembolaget ritiene l'Italia "un Paese ad alto rischio di violazione" del proprio Codice di Condotta, "soprattutto in virtù dell'elevato numero di lavoratori migranti e dell'alta percentuale di lavoratori non sindacalizzati"¹²⁰.

Prevenzione e mitigazione

Al pari di molte altre aziende private di vendita al dettaglio nel settore alimentare europeo, Systembolaget si è dotata di un Codice di condotta per i propri fornitori, redatto in collaborazione con BSCI amfori e in linea con quelli degli altri monopoli statali dei Paesi nordici¹²¹. Tale Codice riguarda la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, la discriminazione, la retribuzione, gli orari di lavoro, la salute e sicurezza, il lavoro minorile e i giovani lavoratori, la stabilità del lavoro, il lavoro forzato, la tutela dell'ambiente e l'etica aziendale.

Gli aspiranti fornitori devono firmare il Codice per poter partecipare a una gara d'appalto e Systembolaget si impegna nel dialogo con i fornitori di primo livello, e in misura crescente anche con i produttori, attraverso eventi di sensibilizzazione degli stakeholder in merito al Codice o ad aspetti chiave della sostenibilità¹²². Qualora vengano individuate aree di non conformità al Codice, sia attraverso audit di soggetti terzi che con altri mezzi, Systembolaget segue una procedura di infrazione con il fornitore di primo livello cercando di adottare misure correttive. Se tali misure si rivelano inadeguate possono essere presi provvedimenti di natura commerciale, quali il blocco temporaneo delle vendite o la cancellazione definitiva del prodotto dal listino¹²³.

In alcuni Paesi, come il Cile o il Sudafrica, alle aziende che desiderano partecipare a una gara d'appalto può essere anche richiesto di presentare informazioni aggiuntive, come la prova che i prodotti siano stati certificati o controllati in base ad un determinato standard (laddove presente). Systembolaget ha recentemente aggiornato la propria valutazione comparativa della qualità degli standard disponibili, al fine di garantire che quelli meno rigorosi siano associati a valutazioni di rischio più elevate. Trattandosi di un monopolio statale, è risultato però difficile stabilire ulteriori requisiti per la prequalifica dei fornitori prima della loro partecipazione a una gara d'appalto, in particolare in paesi come l'Italia dove attualmente non esistono certificazioni di portata nazionale riguardanti tutti i diritti umani e diritti dei lavoratori¹²⁴.

Data la sua natura di monopolio di proprietà statale, Systembolaget è anche soggetta a limitazioni in termini di trattamento contrattuale preferenziale che può offrire ai fornitori con standard di sostenibilità più elevati: è infatti un'organizzazione fondata sul principio del trattamento paritario e trasparente di tutti i fornitori. Ciononostante, l'azienda è stata in grado di offrire periodi prolungati di quotazione per prodotti biologici, certificati Fair Trade e Fair for Life, e per un periodo ha richiesto che ogni segmento dell'assortimento includesse almeno un vino biologico, indicando in tal modo che un simile approccio a prodotti con standard più elevati di rispetto dei diritti umani e del lavoro potrebbe essere possibile¹²⁵.

Per quanto riguarda la definizione dei prezzi nelle gare d'appalto per nuovi prodotti, i buyer di Systembolaget riconoscono la possibilità che prezzi bassi siano associati a maggiori rischi per i diritti umani e dei lavoratori, soprattutto in Paesi come il Sudafrica. I buyer dichiarano di non perseguire il prezzo più basso possibile per i prodotti

che acquistano e di seguire il principio per cui un'ampia gamma di fornitori dovrebbe avere sempre la possibilità di offrire il prodotto al prezzo stabilito nel bando¹²⁶.

La Sezione 4 analizza la capacità di questo approccio di mitigare il rischio che le strategie di prezzo di Systembolaget contribuiscano a impattare negativamente sui diritti umani e dei lavoratori in Italia, insieme a ulteriori potenziali debolezze delle procedure di *due diligence* sui diritti umani dell'azienda.

Meccanismi di reclamo

Le limitazioni a cui Systembolaget è soggetta in termini di contatti con produttori e coltivatori le impediscono di creare significativi canali di comunicazione con i lavoratori a livello di produzione o coltivazione, canali attraverso i quali potrebbero essere prese in carico le segnalazioni relative all'impatto sui diritti umani e dei lavoratori. Systembolaget ha recentemente stilato un Memorandum d'intesa (MoU) con il sindacato IUF¹²⁷ per contribuire a colmare questa lacuna e collabora con iniziative locali di sostenibilità come Wines of Chile e la sudafricana WIETA (Wine and Agricultural Ethical Trading Association). In base al Memorandum d'intesa, i sindacati sudafricani possono segnalare potenziali incidenti all'IUF che a sua volta li trasmette a Systembolaget, all'SPF (la sezione locale del sindacato di Systembolaget) e al sindacato svedese Unionen. In tal modo si rende più efficace l'azione dei sindacati locali nel garantire i giusti meccanismi di reclamo per i lavoratori e consente a Systembolaget una migliore comprensione delle condizioni di lavoro lungo la propria catena di approvvigionamento¹²⁸. A partire dal 2020 quest'iniziativa è stata estesa ad altre zone di approvvigionamento, tra cui l'Italia con la partecipazione del sindacato agricolo FLAI-CGIL. Tuttavia, questa modalità di azione continua a soffrire la forte limitazione di non offrire un canale di comunicazione ai lavoratori non sindacalizzati, in particolare in quei Paesi in cui i sindacati sono deboli o le cui attività sono apertamente contrastate dalle forze politiche. Questi lavoratori saranno probabilmente ancora più vulnerabili¹²⁹.

3 I DIRITTI UMANI NELLA FILIERA DEL VINO ITALIANO DI SYSTEMBOLAGET: SITUAZIONE EFFETTIVA

In questa sezione vengono individuati gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani nelle filiere vinicole italiane di Systembolaget sulla base di fonti documentali primarie e secondarie. In base agli UNGP, si considerano impatti "effettivi" quelli già verificatisi o attualmente in corso, mentre gli impatti "potenziali" sono quelli che rischiano di verificarsi in futuro¹³⁰.

Come già esposto nella Sezione 1.2, molti dei prodotti che fanno parte dell'assortimento di vino italiano (ivi inclusi molti dei vini più venduti sia in termini di volume che di valore) sono vini sfusi o miscelati, con uve provenienti da regioni non esattamente definite o acquistate sul mercato spot. Ne consegue che, in generale, dovrebbero essere considerati come potenziali impatti sui diritti umani quei rischi identificati nelle fonti documentali secondarie e/o indicati dai lavoratori del settore nel suo insieme, anche se non vi è conferma del fatto che siano impiegati nella filiera di Systembolaget.

I risultati qui descritti sono organizzati in base a diversi elementi di interesse e le priorità adottate sono conformi alle indicazioni fornite nel capitolo 5 degli UNGP. Le tabelle da 6 a 13 riassumono i quadri di riferimento per i diritti umani per ciascuno degli elementi di interesse.

Box 4: Problemi sistemici nella filiera alimentare

Le violazioni dei diritti umani dei lavoratori agricoli non sono affatto un problema limitato ad un solo Paese, prodotto o azienda, bensì un fenomeno endemico in tutte le filiere globali del settore alimentare.¹³¹

Oltre allo sfruttamento dei lavoratori nel settore del pomodoro italiano, già descritto da Oxfam e da altri osservatori, condizioni analoghe in Italia si registrano nel settore del tabacco¹³² e in quello ortofrutticolo¹³³. Alcuni lavoratori migranti indiani riferiscono di dover fare ricorso all'oppio per tollerare il dolore e lo stress del carico di lavoro.

L'Italia è salita alla ribalta della cronaca per le violazioni dei diritti umani ai danni di lavoratori agricoli stranieri, ma situazioni analoghe si sono verificate anche nei settori agricoli di altri Paesi dell'Europa meridionale accomunati dalla vicinanza al continente africano e l'esportazione di prodotti agricoli a basso costo.

Dal settore ortofrutticolo spagnolo, ad esempio, giungono testimonianze di "edifici inabitabili, spesso privi di acqua... suddivisi e affittati per dare alloggio agli immigrati che continuano ad arrivare, e che rischiano la vita in mestieri precari gestiti dalle mafie... I racconti si ripetono sempre uguali: non viene pagato il salario minimo, il contributo previdenziale dei lavoratori non viene versato per tutti i giorni lavorati, niente pause di riposo, niente ferie retribuite, nessuna copertura delle spese di trasporto, molte ore di lavoro extra ma nessuno straordinario pagato"¹³⁴.

Ulteriori evidenze sullo sfruttamento dei lavoratori migranti e sulle violazioni dei diritti umani sono emerse nei settori vinicoli di molti Paesi tra cui Francia e Bulgaria¹³⁵, Sud America¹³⁶, Nuova Zelanda¹³⁷ e Sudafrica^{138, 139, 140}.

Box 5: Interviste semi strutturate a lavoratori

Oxfam Italia e i suoi partner locali hanno intervistato in totale 79 lavoratori in quattro regioni italiane: Toscana, Piemonte, Puglia e Sicilia. Conformemente ai criteri di coinvolgimento degli stakeholder documentati nell'Allegato 4, a tutti i lavoratori è stato chiesto il consenso preventivo (da essi accordato) alle interviste e all'utilizzo delle loro risposte in forma anonima per questa valutazione. Abbiamo chiesto informazioni sulle esperienze di lavoro nei vigneti e su altri aspetti del lavoro: salari, orari di lavoro, condizioni di vita, salute e sicurezza (vedi allegato 5). Tre quarti dei lavoratori intervistati sono stati uomini e un quarto donne. Circa la metà erano migranti provenienti da altre parti d'Europa e da paesi africani; la maggior parte dei migranti era titolare dello status di protezione internazionale che consente di vivere e lavorare legalmente in Italia, almeno temporaneamente (per ulteriori dettagli vedi la sezione Metodologia).

3.1 LAVORO FORZATO

Tabella 6: Quadro dei diritti umani in relazione al lavoro forzato

Diritti umani	Legislazione e convenzioni OIL	Principio del Codice di Condotta di Systembolaget
Libertà da tortura, crudeltà, trattamenti o pene disumani e/o degradanti ¹⁴¹	Legge n° 199 del 29 ottobre 2016 Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo.	Punto 9: No al lavoro coatto ¹⁴²
Libertà da schiavitù, servitù o lavoro forzato ¹⁴³	Legge Rosarno per il contrasto al “lavoro in condizioni di particolare sfruttamento”	
Diritto alla libertà e alla sicurezza personale ¹⁴⁴	Protocollo per la prevenzione, la soppressione e la punizione del traffico di persone, specialmente donne e bambini, a supplemento della Convenzione 2000 delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale (Protocollo di Palermo)	
Diritto a condizioni di lavoro eque e favorevoli ¹⁴⁵		
Diritti dei lavoratori migranti ¹⁴⁶		
	C029 - Convenzione sul Lavoro Forzato, 1930 (N° 29) e relativo Protocollo 2014	
	C105 - Convenzione sull’Abolizione del Lavoro Forzato, 1957 (N° 105)	

L'Indice della schiavitù globale stima che nel 2016 vi fossero in Italia circa 145.000 persone in condizioni di schiavitù moderna¹⁴⁷. Tale fenomeno è particolarmente frequente nel settore agricolo. Benché il sistema di intermediazione illecita del *caporalato* sia fuori legge dal 2016¹⁴⁸, nella viticoltura italiana e in altri settori agricoli proseguono la coercizione e lo sfruttamento dei lavoratori vulnerabili.

Una dichiarazione di Leonardo Palmisano, esperto di lavoro, migrazione e crimine organizzato in Italia¹⁴⁹, è stata ripresa da vari media: "Siamo tornati alla situazione degli anni '50. I diritti acquisiti dai lavoratori con la riforma agraria sono stati congelati, se non annullati. Questo fenomeno è pervasivo ovunque... e colpisce sia gli italiani che i lavoratori stranieri".

Tale commento riguardava la morte della quarantanovenne Paola Clemente avvenuta nel 2015 mentre lavorava in un vigneto pugliese che produce uva da tavola¹⁵⁰. Secondo l'*Independent*, "La morte nei campi [di Paola Clemente] per un attacco di cuore a 49 anni ha segnato l'inizio di quasi due anni di esame di coscienza in Italia su quello che le autorità, gli esperti del lavoro e i dirigenti sindacali hanno definito un elaborato sistema di schiavitù moderna. È un sistema che coinvolge più di 40.000 donne italiane, oltre a lavoratori migranti e stagionali".

Nel 2015 Paola Clemente, 49 anni, è morta mentre lavorava in un vigneto.

Nicola Altiero, funzionario della Guardia di Finanza, testimonia il livello di paura vissuta da questi lavoratori vulnerabili: "Quando abbiamo iniziato a intervistare i colleghi della signora Clemente ci siamo trovati davanti un muro di silenzio... Noi vediamo questo sistema come sfruttamento, ma i lavoratori lo vedono come una possibilità, un'opportunità che temono di perdere".

Nel 2017 il *Guardian* scriveva che Ragusa, zona agricola e vinicola di punta in Sicilia, era "l'epicentro dello sfruttamento nell'isola"¹⁵¹. Benché tale affermazione si riferisse ai lavoratori di una fabbrica di pomodori ciliegini, vi è il rischio effettivo che problemi analoghi si verifichino in altri settori agricoli della regione. Secondo quanto riferito dal *Guardian*, un'organizzazione italiana per i diritti dei migranti ha stimato che quasi tutte le donne rumene che lavorano nelle serre "lavorano in condizioni di lavoro forzato e di grave sfruttamento". La polizia ritiene che fino a 7.500 donne, la maggior parte delle quali di origine rumena, vivano in schiavitù nelle fattorie della regione. Guido Volpe, comandante dei carabinieri in Sicilia, ha dichiarato all'*Observer* che ai lavoratori di Ragusa "veniva fornito un alloggio a malapena abitabile e cibo per gatti per il pasto serale, e venivano loro rifiutate le cure mediche"¹⁵².

Le testimonianze in merito a tali condizioni non si limitano all'Italia meridionale. Giancarlo Gariglio di Slow Wine ha documentato le condizioni di schiavitù in cui operano i lavoratori migranti in Piemonte, spiegando che, nonostante la messa al bando del sistema del caporalato, "...ci sono veri e propri caporali (che lavorano per altre cooperative e quindi fanno quali sono i picchi di richiesta di lavoro) i quali assumono i propri connazionali per periodi molto brevi e spesso organizzano anche il passaggio in Italia. In questo caso non c'è regolare fatturazione, si fa tutto in nero e le tariffe scendono a 3 euro l'ora, anche per 10 ore di lavoro giornaliero. A volte i caporali forniscono manodopera a cooperative regolari guadagnando una percentuale... Il traffico di questi "schiavi" include l'offerta di un letto in dormitori sovraffollati a 200 euro al mese. Il "pacchetto turistico" prevede anche l'organizzazione di servizi di trasporto tra la Macedonia e l'Italia a prezzi concordati (70 euro andata e ritorno)...Se la situazione della schiavitù è così grave in Piemonte, è facile immaginare cosa succede nel resto d'Italia, magari in regioni dove il prezzo dell'uva e del vino è molto più basso"¹⁵³.

Gariglio ha anche spiegato il meccanismo delle società di intermediazione che forniscono manodopera per la vendemmia a tariffe talmente basse da rendere inevitabile lo sfruttamento: "Queste società offrono la potatura a 400 euro all'ettaro, ma un contadino sa bene che per quel lavoro ci vogliono almeno 40 ore. Quindi il costo orario che paga è di soli 10 euro. A queste cifre è impossibile rispettare il salario minimo e al tempo stesso pagare i contributi. Di conseguenza l'azienda che fornisce manodopera sfrutta il lavoratore o froda il fisco, ma è molto probabile che faccia entrambe le cose"¹⁵⁴. Gariglio ha poi affermato che i lavoratori hanno paura di denunciare lo sfruttamento perché gli intermediari sono spesso loro connazionali, quindi temono ritorsioni contro le proprie famiglie.

Difficili condizioni di lavoro si sono registrate anche nei vigneti della Toscana meridionale, dove ha luogo un'analogha forma di intermediazione ad opera di agenzie che offrono legalmente servizi "per conto terzi"¹⁵⁵.

Risultati delle interviste

Dalle interviste è emerso un rischio di intermediazione del lavoro in Sicilia, dove quattro intervistati su sei (due dal Bangladesh, uno dal Senegal e uno dal Ghana) hanno raccontato di aver pagato qualcuno per ottenere il lavoro.

Secondo Human Rights Watch i *caporali* chiederebbero ai lavoratori migliaia di euro per agevolare i contratti con i datori di lavoro. Le fonti forniscono chiare prove del fatto che i lavoratori dipendono dai caporali non solo per assicurarsi il posto, ma anche per altri ambiti non lavorativi. Ad esempio, secondo l'Ethical Trading Initiative (ETI) i *caporali* riscuotono denaro dai lavoratori per garantire loro il posto ma anche per trasporto, cibo, ricariche telefoniche, alloggio e trasferimenti di denaro, assorbendo dal 40% al 50% della loro paga giornaliera; eppure sono "spesso l'unico mezzo di sopravvivenza del lavoratore"¹⁵⁶. Vi è un alto rischio che i lavoratori subiscano l'influenza dei *caporali* e sperimentino l'orrendo sfruttamento del lavoro che si accompagna all'intermediazione.

Inoltre, almeno un lavoratore migrante in Sicilia ci ha detto di non sentirsi libero di lasciare il lavoro perché deve "ripagare un debito per il viaggio in Europa". Molti altri intervistati in Sicilia hanno riferito di non sentirsi liberi di andarsene per timore di non riuscire a trovare un altro lavoro.

Secondo l'OIL, il solo fatto di dover restare in un posto di lavoro a causa dell'assenza di altre opportunità lavorative non si configura come lavoro forzato, ma può equivalere a lavoro forzato se il datore di lavoro sfrutta deliberatamente tale fatto (e l'estrema vulnerabilità che ne deriva) per imporre condizioni di lavoro più penalizzanti di quanto sarebbe altrimenti possibile.

Questa condizione di vulnerabilità è particolarmente marcata per i migranti (irregolari) che, a causa della scarsa conoscenza del sistema legale del Paese di destinazione e della probabile dipendenza dai datori di lavoro, nonché di uno status giuridico a volte incerto o temporaneo, sono soggetti ad un maggiore rischio di sfruttamento e abuso. Le donne possono inoltre subire l'ulteriore rischio di abusi sessuali. Alcuni lavoratori hanno anche riferito di non sentirsi liberi di aderire a un sindacato o di esprimere obiezioni o lamentele nei confronti del datore di lavoro per "paura di rappresaglie" o per "paura di perdere il lavoro" (ved. più avanti la sezione sulla mancanza di accesso agli strumenti correttivi): ciò costituisce un ulteriore indice della loro vulnerabilità allo sfruttamento.

Secondo l'OIM, i migranti sono soggetti vulnerabili alla violazione dei propri diritti e non osano ricorrere alla giustizia anche nei casi in cui le leggi sull'immigrazione condizionano il loro status alla continua sponsorizzazione da parte del datore di lavoro¹⁵⁷. I lavoratori, infatti, dipendono spesso dai datori di lavoro per la sponsorizzazione: dall'entrata in vigore della legge Bossi-Fini del 2002 (la legge n. 177 che stabiliva l'immediata espulsione di chiunque venisse individuato mentre entrava irregolarmente nel Paese), per i migranti regolari il sistema giuridico italiano subordina i permessi di soggiorno all'esistenza di un contratto di lavoro, mentre consente ai migranti con permessi di soggiorno temporanei per motivi umanitari di convertirli in permessi a lungo termine per motivi di lavoro¹⁵⁸.

La pandemia di Covid-19 ha poi ulteriormente aggravato la condizione di vulnerabilità dei lavoratori. La BBC riferisce che in Sicilia "...dall'inizio del *lockdown*, le chiamate al servizio telefonico di assistenza alle vittime di estorsione sono aumentate del 100%, specialmente da parte di piccole imprese"¹⁵⁹. Tali episodi di estorsione possono portare le piccole imprese nella sfera di influenza a lungo termine delle organizzazioni criminali e, inevitabilmente, influiranno anche sui diritti dei loro lavoratori, soprattutto considerando i noti legami tra tali organizzazioni e il traffico e l'intermediazione di manodopera migrante.

In Toscana, Piemonte e Puglia non è pervenuta alcuna indicazione del rischio di intermediazione di manodopera o di lavoro forzato. Nessuno tra gli intervistati in queste regioni ha esplicitamente dichiarato di essere stato reclutato tramite intermediari o che i suoi documenti d'identità fossero stati trattenuti da qualcuno. È importante però tenere presente che molti lavoratori potrebbero non denunciare tali violazioni dei diritti umani a causa dell'insicurezza lavorativa e, se reclutati attraverso organizzazioni criminali, per paura di ritorsioni. L'ampia maggioranza degli intervistati ha dichiarato di essere stata reclutata in modo informale, tramite passaparola o familiari e amici. Oxfam è consapevole del fatto che quando i lavoratori dicono di aver trovato lavoro "tramite un amico" ciò può significare tramite i *caporali*, ma nel caso degli intervistati in queste tre regioni non abbiamo prove dirette.

Box 6: Rischio di lavoro forzato nelle filiere di Systembolaget

Il rischio di lavoro forzato e grave sfruttamento nelle filiere di Systembolaget deve essere considerato un rischio *potenziale*.

In base alle prove emerse dalle interviste e all'alto numero di quelle presenti in letteratura, vi è un rischio elevato che i lavoratori subiscano la forte influenza dei *caporali*, non solo per il reclutamento ma anche, ad esempio, per il trasporto e/o l'alloggio. Di conseguenza permane il rischio di pratiche rispondenti agli indicatori di lavoro forzato secondo la definizione operativa dell'OIL, tra cui "condizioni di vita degradanti", "dipendenza multipla da un datore di lavoro" e "influenza del datore di lavoro o di persone collegate al datore di lavoro nella vita non lavorativa".

Considerando l'influenza apparentemente diffusa dei *caporali* nel settore vinicolo, si ritiene molto probabile che essa riguardi anche alcuni lavoratori delle catene di fornitura di Systembolaget. Poiché le vendite di vini sfusi e miscelati consentono una tracciabilità limitata, in quanto una parte della miscela può provenire da uve a basso costo reperite sul mercato spot, Systembolaget non può totalmente mitigare il rischio di lavoro forzato nelle proprie filiere.

3.2 BASSI SALARI

Tabella 7: Quadro dei diritti umani in relazione al basso livello salariale

Diritti umani	Legislazione e convenzioni OIL	Principio del Codice di Condotta di Systembolaget
Diritto a condizioni di lavoro eque e favorevoli ¹⁶⁰	Articolo 36 della Costituzione Italiana: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"	Punto 3: Equa remunerazione ¹⁶¹
Diritto ad uno standard di vita adeguato ¹⁶²		
	Convenzione OIL C131 - Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970 (N° 131)	
	C095 - Convenzione sulla protezione del salario, 1949 (N° 95)	
	Proposta per una Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio su adeguati salari minimi nell'Unione Europea.	

Nel settore vinicolo è ancora fortemente presente il pagamento dei salari a cottimo e a livelli più bassi di quelli stabiliti dai contratti collettivi. In base ad un'inchiesta dei media condotta nel 2015 tra i lavoratori più vulnerabili (migranti provenienti dall'Africa e/o dall'Europa dell'Est) nella zona delle Langhe, in Piemonte, i salari potevano scendere fino a 3 euro all'ora, mentre in Sicilia anche a fino 2,5 euro. Ciò vale in particolare per i lavori agricoli reclutati attraverso le *cooperative senza terra* che offrono servizi agricoli alle aziende, tra cui la manodopera extra per i picchi stagionali, a costi molto competitivi che solitamente sono inferiori a quanto l'azienda spenderebbe se facesse da sola¹⁶³.

L'*International Business Times* ha reso noto che nel 2014, "nonostante un salario lordo minimo di poco più di sette euro all'ora (circa 10 USD) fissato dal contratto nazionale dell'agricoltura, molte cooperative pagano ai lavoratori l'esigua cifra di due-tre euro all'ora" e che "secondo quanto riferito dai media, l'anno scorso solo metà delle circa

venti cooperative operanti a Canelli ha fatto pagare ai produttori di vino 12 euro, un prezzo che copre il salario di base, gli straordinari e il rimborso per l'alloggio e i pasti, come richiesto dal contratto nazionale italiano"¹⁶⁴.

Nel 2015 MEDU (Doctors for Human Rights) riferiva che "in cinque regioni dell'Italia centrale e meridionale... i salari erano mediamente inferiori del 30-40% ai salari minimi giornalieri garantiti dagli accordi nazionali e provinciali, e ciò sia per i contratti regolari che per quelli irregolari"¹⁶⁵.

Risultati delle interviste

Dalle interviste è emerso con forza che, per soddisfare i bisogni fondamentali, i lavoratori devono fare gli straordinari e/o integrare i propri guadagni lavorando in altri settori. Un'alta percentuale (43%)¹⁶⁶ degli intervistati ha dichiarato che la retribuzione ricevuta da un datore di lavoro non era sufficiente a coprire le esigenze di base.

Questo dato è risultato particolarmente evidente in Puglia: l'80% degli interpellati ha dichiarato che la retribuzione del proprio lavoro non copriva le esigenze di base. Ciò potrebbe dipendere dal fatto che la Puglia è caratterizzata da piccoli proprietari di aziende agricole anziché da manodopera assunta, e fa sorgere interrogativi sulla capacità dei piccoli agricoltori di guadagnare un reddito di sussistenza.

I lavoratori migranti intervistati in Piemonte vivevano per lo più in centri di accoglienza dove non pagano vitto e alloggio. Ciò spiega anche il fatto che non abbiano risposto alla nostra domanda sugli straordinari, formulata in relazione alla necessità di coprire le spese di base. Ma anche in Piemonte c'è il rischio che il salario non soddisfi i bisogni primari dei lavoratori. Il ricercatore che ha condotto le interviste ha spiegato che "in ogni caso la precarietà del lavoro non permetterebbe loro di soddisfare i bisogni primari". Il denaro che guadagnano viene inviato alle famiglie nei Paesi d'origine: i lavoratori migranti che abbiamo intervistato mantenevano finanziariamente in media 2,5 persone, mentre i lavoratori italiani mantenevano in media meno di una persona.

L'incapacità di coprire i costi di base con un solo lavoro può dipendere in parte dal fatto che tale lavoro è disponibile solo per una parte dell'anno. In Puglia, ad esempio, molti intervistati hanno spiegato che il lavoro serviva a integrare il reddito della propria azienda agricola, e questo perché abbiamo intervistato soprattutto lavoratori che sono anche piccoli agricoltori (ved. sezione Metodologia).

Ma una notevole quota di intervistati (37%) ha anche riferito di dover lavorare più di 8 ore al giorno per coprire i costi, segno evidente che i salari sono troppo bassi per il sostentamento dei lavoratori. Anche questo elemento era più presente tra i lavoratori pugliesi e siciliani (60% e 35%). Sarebbero necessarie ulteriori ricerche per capire il motivo di queste differenze regionali.

La pandemia di COVID-19 ha ulteriormente ridotto la capacità dei lavoratori di soddisfare i propri bisogni fondamentali, specialmente in Sicilia e in Puglia. In Sicilia il 90% dei lavoratori ha segnalato una riduzione sia delle ore di lavoro sia dei salari, mentre il 20% di quelli pugliesi ha riferito di non aver avuto lavoro durante il *lockdown* (da marzo a maggio 2020), il che ha inevitabilmente aggravato la loro situazione economica. Anche in Piemonte alcuni intervistati hanno riferito di non aver lavorato durante il *lockdown*.

Salari troppo bassi per soddisfare le necessità di base sembrano andare in parallelo con la precarietà dell'ingaggio. Per la maggior parte degli intervistati il lavoro nei vigneti è un'occupazione stagionale, anche se la metà di essi ha lavorato per la stessa azienda da 1 a 10 anni (e un quinto da 6 a 10 anni); i lavoratori non avevano comunque un contratto a tempo indeterminato. I datori di lavoro potrebbero ribattere che un margine di precarietà è insito nel lavoro stagionale; tuttavia, il fatto che molti lavoratori tendano a tornare nella stessa azienda agricola anno dopo anno e siano impegnati in essa per gran parte dell'anno sembrerebbe indicare che c'è spazio per formalizzare il loro status occupazionale, in modo da avere almeno la sicurezza di questa parte del loro reddito. Si tratterebbe di un segnale importante poiché le persone con contratti precari sono meno in grado di tutelare i propri diritti umani.

Sono inoltre emerse indicazioni del rischio che i lavoratori non siano in grado di esigere quanto loro dovuto perché non conoscono l'entità del salario minimo o perché non hanno (sanno interpretare) un contratto scritto. Più della metà dei lavoratori intervistati (57%) ha dichiarato di non conoscere il salario minimo agricolo in vigore nella propria regione. Ciò vale in particolare per il Piemonte, dove nessuno degli intervistati (tutti lavoratori migranti) conosceva il salario minimo: non sanno quindi se quanto viene loro corrisposto arriva al livello minimo salariale, e ciò impedisce loro di rivendicare i propri diritti. La stragrande maggioranza (93%) degli intervistati lavorava in base a contratti stagionali che, secondo quanto riferito dal nostro ricercatore in Puglia, tendono ad essere verbali piuttosto che scritti. In mancanza di contratti scritti, i lavoratori o coloro che cercano di assisterli non possono dimostrare se il salario minimo viene (in teoria) pagato o meno¹⁶⁷.

Abbiamo notato che gli uomini dichiaravano più frequentemente delle donne di avere l'impressione di ricevere la stessa retribuzione degli altri lavoratori. Molte delle donne che abbiamo intervistato hanno invece risposto il contrario oppure non sapevano se erano pagate come gli altri lavoratori che svolgevano le stesse mansioni; alcune ritenevano che gli uomini fossero pagati di più e fossero impiegati per più tempo nel corso dell'anno. Ciò conferma i dati rilevati in letteratura secondo cui le lavoratrici spesso guadagnano meno.

Dalle interviste è emerso anche il rischio di discriminazione in relazione ai salari: in Sicilia e Piemonte gli intervistati hanno riferito che i lavoratori stranieri guadagnano meno di quelli italiani, e in Piemonte hanno sottolineato che i lavoratori con status legale sono pagati più di quelli senza documenti.

3.3 ORARI DI LAVORO ECCESSIVI

Tabella 8: Quadro dei diritti umani in relazione agli orari di lavoro eccessivi

Diritti umani	Legislazione e convenzioni OIL	Principio del Codice di Condotta di Systembolaget
Diritto ad uno standard di vita adeguato ¹⁶⁸	Legge n° 196/1997, Art. 13.	Punto 4: Orari di lavoro dignitosi ¹⁶⁹

Il rovescio della medaglia del pagamento a cottimo di bassi salari è molto spesso un orario di lavoro più lungo e/o eccessivo che serve ai lavoratori per incrementare proprio guadagno anche a scapito delle pause obbligatorie o delle misure di sicurezza sul lavoro¹⁷⁰. In un contesto come quello agricolo, gli orari di lavoro prolungati sono anche esacerbati dalla necessità di concentrare le attività di raccolta in tempi molto brevi, prima che i prodotti inizino a deteriorarsi,

Si ritiene che sia stato proprio l'incessante ritmo di lavoro a causare la morte di Paola Clemente, una lavoratrice agricola italiana di 49 anni deceduta per un attacco cardiaco nel 2015 durante l'acinellatura dell'uva in Puglia. I media hanno rivelato che "due mesi dopo la morte della Clemente, la Guardia di Finanza ha perquisito le case delle sue colleghe di lavoro e ha trovato dei calendari su cui molti di loro avevano segnato i giorni lavorati negli anni precedenti. Il numero di giorni superava abbondantemente quello indicato nei contratti aziendali¹⁷¹".

Risultati delle interviste

Dalle interviste è emerso un rischio di orari di lavoro eccessivi: il 17% degli intervistati ha infatti riferito di essere spesso costretto a fare più di un'ora di straordinario non retribuito. Le differenze regionali sono notevoli, con il 57% degli intervistati in Piemonte e il 21% in Puglia che prestano spesso lavoro straordinario non retribuito mentre in Toscana e Sicilia la percentuale è pari a zero. Sarebbero necessarie ulteriori ricerche per capire il motivo di queste differenze regionali.

Poco più della metà degli intervistati ha dichiarato di non aver ricevuto alcun extra per gli straordinari; ciò vale in particolare per la stragrande maggioranza degli intervistati in Piemonte e Puglia (rispettivamente 100% e 92%). In Toscana e in Sicilia il problema è di minore portata: rispettivamente il 40% e il 10% degli intervistati ha riferito di non aver ricevuto alcun supplemento per il lavoro straordinario. Tutto ciò è in contrasto con le convenzioni dell'OIL su orario di lavoro e retribuzione.

Nel complesso, i lavoratori stranieri hanno riferito con maggiore frequenza di essere obbligati a prestare lavoro straordinario non retribuito o di non ricevere alcun extra.

Box 7: Rischio di orari di lavoro eccessivi nelle filiere di Systembolaget

Il rischio di orari di lavoro eccessivi nelle filiere di Systembolaget deve essere considerato come un rischio *potenziale*.

Considerando l'apparente diffusione del fenomeno di orari di lavoro prolungati e/o eccessivi e le testimonianze raccolte nelle interviste, si ritiene molto probabile che una buona percentuale dei lavoratori della filiera di Systembolaget sia interessata da questo problema. Vi è un rischio medio-alto di orari di lavoro eccessivi, con picchi di rischio elevato in Piemonte. A ciò si aggiunge un elevato rischio di lavoro straordinario non retribuito oppure retribuito senza il dovuto supplemento.

3.4 RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI VIGNETI E NELLE CANTINE

Tabella 9: Quadro dei diritti umani in relazione ai rischi per la salute e la sicurezza

Diritti umani	Legislazione e convenzioni OIL	Principio del Codice di Condotta di Systembolaget
Diritto ad uno standard di vita adeguato ¹⁷²	Nota: L'Italia non ha ratificato né la Convenzione C155 su Salute e Sicurezza del 1981 (N° 155), né la Convenzione C184 su Salute e Sicurezza in Agricoltura del 2001 (N° 184)	Punto 5. Salute e sicurezza sul lavoro ¹⁷³
Diritto alla vita		
	Articolo 110 bis del Decreto su Salute e Sicurezza: i migranti che hanno precedentemente lavorato nel settore agricolo, ittico, domestico e della cura alla persona possono chiedere la regolarizzazione del proprio status ¹⁷⁴ .	

I rischi per la salute dei lavoratori nei vigneti sono di varia natura: muscolo-scheletrici a causa dalla potatura delle viti, respiratori dovuti all'esposizione a insetticidi e pesticidi a cui si aggiunge il dover "lavorare in spazi confinati con bassi livelli di ossigeno e alte concentrazioni di anidride carbonica" ¹⁷⁵, spesso nelle ore più calde della giornata (tra le 12 e le 15) con conseguenti numerosi casi di svenimento¹⁷⁶.

In Italia la tragedia della morte di Paola Clemente ha dimostrato che l'effetto congiunto di orari di lavoro eccessivi con il caldo (che probabilmente aumenterà a causa del cambiamento climatico), il ritmo di lavoro incessante, l'assenza di cure mediche d'emergenza e la debolezza negoziale dei lavoratori, può rivelarsi fatale.

Risultati delle interviste

Dai dati delle interviste è emerso un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Benché la maggior parte (93%) degli intervistati abbia dichiarato di poter fare pause per bere e andare in bagno ogni volta che si presenta la necessità, il 24% di essi ha riferito di non ricevere i dispositivi di sicurezza (DPI) o di riceverne solo in parte. Da questo punto di vista si sono registrate significative differenze regionali che meriterebbero ulteriori indagini. Certo è che la dotazione inadeguata di DPI inadeguati genera preoccupazioni per la salute e il benessere dei lavoratori impegnati in un lavoro fisico duro e pericoloso, spesso ad alte temperature.

La mancanza di DPI solleva preoccupazioni per la salute dei lavoratori anche nell'odierno contesto di pandemia, in quanto la maggioranza degli intervistati in Piemonte, Puglia e Sicilia ha riferito di aver continuato a lavorare nonostante le misure di *lockdown* (anche se in molti casi con orari di lavoro ridotti).

Le nostre interviste non hanno rivelato differenze significative tra lavoratori migranti e italiani in termini di protezione dagli infortuni sul lavoro e di fornitura di DPI.

Box 8: Rischio di problemi per la salute e la sicurezza nelle filiere di Systembolaget

Il rischio di problemi per la salute e la sicurezza nelle filiere di Systembolaget deve essere considerato un rischio *potenziale*.

La combinazione di condizioni di lavoro per lo più dure con la pericolosità delle mansioni espone probabilmente una notevole percentuale di lavoratori nelle catene di approvvigionamento di Systembolaget a problemi di salute e sicurezza. I casi di morte registrati e le testimonianze in merito all'inadeguatezza o totale mancanza di DPI forniti dai datori di lavoro indicano chiaramente che i lavoratori spesso non sono tutelati dalle dure condizioni di lavoro nel settore vinicolo.

3.5 MANCATO ACCESSO A STRUMENTI DI TUTELA

Tabella 10: Quadro dei diritti umani in relazione all'accesso a strumenti di tutela

Diritti umani	Legislazione e convenzioni OIL	Principio del Codice di Condotta di Systembolaget
Diritto all'uguaglianza di fronte alla legge ¹⁷⁷	Articolo 1.1 del Decreto Legislativo N° 109 del 16 luglio 2012 (Legge Rosarno) che ha recepito la Direttiva 2009/52/CE dell'Unione Europea	Punto 1. Diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva ¹⁷⁸ .
	Articolo 3 della Costituzione Italiana: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali".	
	Articolo 110 bis del Decreto su Salute e Sicurezza: i migranti che hanno precedentemente lavorato nel settore agricolo, ittico, domestico e della cura alla persona possono chiedere la regolarizzazione del proprio status ¹⁷⁹ .	
	L'Italia non ha accettato la procedura di reclamo individuale prevista dalla Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie ¹⁸⁰ .	

Come sottolineato in una precedente HRIA riguardante il settore italiano del pomodoro trasformato, condotta da Oxfam per conto del supermercato finlandese SOK, la legislazione dell'ottobre 2016 ha tentato di migliorare la tutela delle vittime del *caporalato*, ma le misure repressive possono essere applicate solo dopo che un episodio si è

verificato ed è stato accertato. Ciò richiede enormi sforzi di indagine che attualmente vanno al di là della capacità delle autorità italiane e "si basa sulla volontà dei lavoratori di denunciare i propri sfruttatori"¹⁸¹.

Secondo Amnesty International, i migranti irregolari che denunciano abusi sul luogo di lavoro rischiano di perdere il posto e di essere accusati di "ingresso e soggiorno irregolare". Si tratta ovviamente di una prassi non in linea con l'obbligo dell'Italia di garantire un rimedio pratico ed efficace a tutte le vittime di violazioni dei diritti umani¹⁸².

Nel 2015 l'Agenzia UE per i Diritti Fondamentali ha condotto un'indagine per comprendere meglio il grave sfruttamento dei lavoratori che si spostano tra gli Stati membri dell'UE o all'interno di essi¹⁸³. Ha così scoperto che i lavoratori immigrati nell'UE, Italia compresa, non erano in grado di ottenere dalla legge la stessa protezione di cui godevano le loro controparti europee.

Ad esempio, il rapporto descrive un episodio in cui alcuni migranti ghanesi sono stati convinti a presentare reclamo circa le proprie condizioni di lavoro, ma invece di veder tutelati i propri diritti sono stati detenuti come "migranti irregolari" destinati all'espulsione. Il rapporto cita le dichiarazioni di un avvocato italiano: "Sono indagini lunghe ed estenuanti che richiedono un forte coordinamento tra polizia, carabinieri e ispettori del lavoro. [Ci sono] poche possibilità di successo nel processo perché le vittime vengono espulse e chissà dove saranno quando il processo finalmente inizierà. Perché un pubblico ministero dovrebbe investire in una cosa del genere?"¹⁸⁴

In Europa è diffusa la tendenza della polizia a "trattare i cittadini irregolari provenienti da Paesi terzi gravemente sfruttati come lavoratori "illegali" anziché come vittime di un crimine". Di conseguenza, i casi di grave sfruttamento del lavoro sono spesso presentati come reati minori, ad esempio frode o discriminazione sul lavoro. Anche questo è causa di mancata giustizia per le vittime e sanzioni inadeguate contro gli autori dei reati"¹⁸⁵.

Secondo l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (IOM), i migranti sono vulnerabili alle violazioni dei propri diritti senza avere il coraggio di fare ricorso alla giustizia anche perché le leggi in materia di migrazione condizionano il loro status alla continua sponsorizzazione da parte del datore di lavoro (ved. Sezione 3.1)¹⁸⁶.

Durante la tavola rotonda per la HRIA sul settore italiano del pomodoro, diversi stakeholder hanno osservato che i sindacati sono gli unici a svolgere un ruolo efficace poiché offrono ai lavoratori la possibilità di esprimere le proprie obiezioni sul trattamento che viene loro riservato nel settore. Le esperienze dei nostri intervistati sembrano però contraddire questo punto di vista, il che si spiega in parte con la scarsa conoscenza dei sindacati; tuttavia i ricercatori hanno anche menzionato una mancanza di fiducia nei sindacati da parte dei lavoratori agricoli.

Risultati delle interviste

Molti degli interpellati nelle quattro regioni non sapevano come denunciare un abuso (79% in Piemonte, 56% in Puglia, 55% in Toscana e 30% in Sicilia). L'alta percentuale registrata in Piemonte si potrebbe spiegare con il fatto che tutti gli intervistati sono lavoratori migranti. Tra coloro che sapevano come presentare un'istanza di reclamo, solo pochi hanno citato i sindacati come potenziale referente e ciò suscita preoccupazioni sia circa l'aderenza agli UNGP sui meccanismi di reclamo, sia per la potenziale violazione delle convenzioni OIL sulla libertà di associazione.

In tutte le regioni vi sono stati lavoratori che hanno riferito uno stato di insicurezza all'idea di esprimere obiezioni o lamentele sul posto di lavoro. In alcune regioni, alcuni lavoratori hanno spiegato che ciò era dovuto al timore di perdere il lavoro o di subire rappresaglie da parte del datore di lavoro, anche laddove lavoravano per la stessa azienda da molti anni.

Benché i sindacati siano spesso l'unico tramite efficace che i lavoratori migranti hanno a disposizione per esprimere obiezioni riguardo al proprio trattamento, alcuni lavoratori (22%) non ritengono di poter aderire a un sindacato senza subire conseguenze negative; alcuni non sanno neppure cosa sia un sindacato. Questo dato è particolarmente evidente in Piemonte (64%) e in Sicilia (30%) ed è più elevato tra i lavoratori migranti, il 45% dei quali ha dichiarato di non sentirsi libero di aderire a un sindacato di propria scelta (contro il 5% dei lavoratori italiani).

Nel suo intento di istituire meccanismi di reclamo attraverso il sindacato italiano FLAI-CGIL (ved. Sezione 2.2), Systembolaget incontra delle difficoltà ad includere anche i lavoratori che non si sentono liberi di aderire a un sindacato di propria scelta, poiché l'iniziativa non offre un canale per i lavoratori non sindacalizzati.

La mancanza di sicurezza del posto di lavoro e la dipendenza dai datori di lavoro per la sponsorizzazione finalizzata all'ottenimento del permesso di soggiorno, contribuiscono a limitare l'accesso a strumenti di tutela in quanto pregiudicano la capacità dei lavoratori di far valere i propri diritti temendo ritorsioni fino alla perdita del posto di lavoro in caso di denuncia, anche anonima. Tale situazione è il lasciapassare al verificarsi di gravi violazioni dei diritti umani come il pagamento di bassi salari, orari eccessivi e scarsa salute e sicurezza sul lavoro che possono solo rimanere impuniti.

Box 9: Rischio di mancato accesso a strumenti di ricorso nelle filiere di Systembolaget

Il mancato accesso a strumenti di tutela nelle filiere di Systembolaget deve essere considerato un rischio *potenziale*.

Considerando l'inadeguatezza dei meccanismi pubblici di reclamo in un sistema sovraccarico e mal funzionante, il fatto che i lavoratori non si sentono sicuri nell'aderire a un sindacato per loro scelta e le limitazioni del meccanismo di reclamo offerto da Systembolaget, riteniamo probabile che una notevole percentuale i lavoratori nelle filiere di Systembolaget sia interessata da questo problema.

I lavoratori migranti, in particolare, sono probabilmente esposti a un rischio piuttosto elevato di mancanza di accesso ai mezzi di ricorso in questa filiera (nonostante la recente legislazione che cerca di proteggerli) in quanto possono essere diffidenti nel denunciare gli abusi alla polizia per paura di perdere il lavoro o di svelare il proprio status irregolare o informale. Ciò vale probabilmente per molti dei lavoratori nelle catene di fornitura di Systembolaget, fatta eccezione per quelli aderenti ai sindacati o che sono almeno pronti a rivolgersi ai sindacati per esprimere le proprie obiezioni.

3.6 LIMITAZIONI ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Tabella 11: Quadro dei diritti umani in relazione alla libertà di associazione

Diritti umani	Legislazione e convenzioni OIL	Principio del Codice di Condotta di Systembolaget
Diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva ¹⁸⁷ .	I cittadini hanno il diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non siano vietati ai singoli dal diritto penale ¹⁸⁸	Punto 1: Diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva ¹⁸⁹ .
	Convenzione OIL: Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (N° 98) C087 – Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (N° 87)	

La Costituzione Italiana riconosce il diritto dei cittadini ad associarsi liberamente e il diritto dei datori di lavoro e dei lavoratori ad aderire ad associazioni e sindacati. I sindacati possono liberamente negoziare contratti collettivi a livello provinciale, regionale e nazionale; i lavoratori hanno il diritto di scioperare. I lavoratori stranieri hanno però bisogno di un permesso di soggiorno per poter aderire a un sindacato¹⁹⁰, il che esclude molti lavoratori "irregolari" del settore. I sindacati come la FLAI-CGIL e la UILA si adoperano comunque per cercare di migliorare la legislazione a tutela dei diritti di tutti i lavoratori agricoli, anche facendo pressione sull'UE per adottare uno strumento che copra le clausole sociali come i requisiti di alloggio e di trasporto¹⁹¹.

Risultati delle interviste

Per una percentuale relativamente elevata (22%) di lavoratori iscriversi a un sindacato non è considerata un'opzione sicura, oppure non sa cosa sia un sindacato. Questo dato è risultato particolarmente evidente in Piemonte (64%) e in Sicilia (30%) ed è più elevato tra i lavoratori stranieri (45%) che tra gli italiani (5%).

Alcuni lavoratori migranti hanno spiegato di "conoscere poco le attività e il ruolo dei sindacati" mentre altri hanno dichiarato di non sapere cosa fosse un sindacato. Alcuni lavoratori stranieri in Sicilia non se la sentivano di iscriversi a un sindacato per paura di ritorsioni da parte dell'azienda. In Puglia, alcuni lavoratori hanno riferito che i sindacati sono considerati più un luogo dove recarsi per chiedere consulenza sui contributi governativi che non dove ricevere tutela dei propri diritti, il che spiegherebbe il forte divario.

Solo il 46% degli intervistati ha risposto di sapere come presentare un reclamo sul posto di lavoro, e in pochissimi hanno citato i sindacati quale strumento per denunciare istanze di sfruttamento o violazione dei diritti. Ciò suscita preoccupazioni sia circa il rispetto degli UNGP sui meccanismi di reclamo, sia per la potenziale violazione delle convenzioni OIL sulla libertà di associazione. Anche laddove i lavoratori dicono di "sentirsi liberi" di aderire a un sindacato di propria scelta, il fatto che poi non lo facciano è indice del fatto che non vengono aiutati e incoraggiati ad ottenere una legittima rappresentanza collettiva.

Box 10: Rischio di violazioni della libertà di associazione nelle filiere di Systembolaget

Il rischio di violazioni della libertà di associazione nelle filiere di Systembolaget deve essere considerato un rischio *potenziale*.

Non sono emerse prove di pratiche che impediscano la libertà di associazione dei lavoratori, ma il rischio comunque esiste in quanto una percentuale significativa di intervistati non si sente libera di iscriversi a un sindacato e alcuni lavoratori hanno persino riferito di non farlo per paura di ritorsioni da parte dell'azienda. Per tali motivi, si ritiene probabile che il problema possa riguardare anche una percentuale dei lavoratori delle catene di fornitura di Systembolaget in tutte le regioni.

3.7 MOLESTIE SESSUALI E DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Tabella 12: Quadro dei diritti umani in relazione alle molestie sessuali e alla discriminazione di genere

Diritti umani	Legislazione e convenzioni OIL	Principio del Codice di Condotta di Systembolaget
Diritti delle donne ¹⁹²	Articolo 3 della Costituzione Italiana: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali". C100 - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (N° 100) C111 - Convenzione sulla discriminazione (impiego e occupazione), 1958 (N° 111)	Punto 2: No alla discriminazione ¹⁹³

Poiché nel 2018 quasi la metà delle donne italiane ha riferito di aver subito molestie sessuali (il 9% sul posto di lavoro), vi è un'alta probabilità che ciò accada anche nel settore vitivinicolo, specie tra le lavoratrici più vulnerabili, sia italiane che migranti. Molte segnalazioni di molestie sessuali e discriminazioni a tutti i livelli dell'industria del vino si sono verificate in svariati Paesi tra cui Francia¹⁹⁴ e Stati Uniti ("Qualsiasi appartenente al mondo del commercio vinicolo statunitense avrebbe difficoltà a negare che le molestie sessuali sono tristemente diffuse in quel settore")¹⁹⁵.

Il servizio dell'*Independent* sulla morte di Paola Clemente riportava che "Oltre 40.000 donne, *preferite perché hanno mani più piccole e più agili*, lavorano duramente nei vigneti in condizioni definite "di moderna schiavitù"¹⁹⁶.

Nel 2018 Oxfam ha messo in luce le diffuse molestie sessuali e la discriminazione nel settore agricolo italiano: "Le donne, sia italiane che straniere, sono sempre più impiegate in lavori agricoli stagionali grazie alla loro presunta capacità di maneggiare frutti delicati come fragole e uva. La loro vulnerabilità deriva dalla crescente pressione per ridurre i costi che esiste in questo settore e dal bisogno delle donne di sostenere finanziariamente se stesse e le proprie famiglie. Le lavoratrici devono fare i conti con un mix di straordinari eccessivi, dure condizioni di lavoro e di vita, trattenuta dei salari, intimidazioni, minacce e violenza fisica e sessuale. I dati di fatto indicano che, a parità di mansioni, le donne sono solitamente pagate il 20-30% in meno rispetto agli uomini e che sono molto più soggette a ricatti, in un sistema in cui ottenere e mantenere un impiego può comportare sfruttamento e molestie sessuali"¹⁹⁷.

Soprattutto in Italia, nel settore vinicolo la componente maschile è decisamente predominante a tutti i livelli. Secondo il *Guardian*, "In Italia la produzione vinicola è tradizionalmente una cosa da uomini, in parte per l'impegno fisico richiesto dalla gestione di un vigneto"¹⁹⁸. L'articolo prosegue citando le parole di Antonella Marconi, del primo vigneto italiano gestito da sole donne: "Una discriminazione e una consuetudine così profondamente radicate che nessuno se ne rendeva neanche più conto... nessuno avrebbe mai pensato che il buon vino potesse essere prodotto da donne".

Le donne migranti sono generalmente più esposte a più alti livelli di discriminazione e sfruttamento. L'Italia è uno dei Paesi in cui l'Agenzia UE per i Diritti Fondamentali ha riscontrato che "forme particolarmente gravi di sfruttamento lavorativo" di migranti "erano ritenute dagli esperti le forme più frequenti di grave sfruttamento lavorativo"¹⁹⁹.

Secondo il *Guardian*, le donne emigrate dalla Romania alla Sicilia per lavorare in agricoltura hanno riferito di essere state "violentate, picchiate e sfruttate"²⁰⁰. L'articolo cita una stima dell'Associazione Proxima secondo cui "oltre la metà di tutte le donne romene che lavorano nelle serre sono obbligate ad intrattenere relazioni sessuali con i propri datori di lavoro".

Risultati delle interviste

Nel complesso, le interviste hanno riscontrato una differenza molto significativa tra le risposte degli uomini e delle donne alle domande rispetto alla loro sensazione di essere trattati in modo equo e corretto. Gli uomini erano molto più inclini a ritenere di essere trattati equamente sul luogo di lavoro, di ricevere la stessa paga degli altri lavoratori e di essere trattati con rispetto. Le donne intervistate hanno invece risposto negativamente oppure hanno detto di non sapere (ad esempio, di non sapere se venivano pagate come gli altri lavoratori per le stesse mansioni).

Le donne avevano più probabilmente paura di esprimere lamentele per paura di perdere il lavoro, e ciò ha sollevato dubbi anche sulla credibilità delle molte risposte positive che hanno dato ad altre domande.

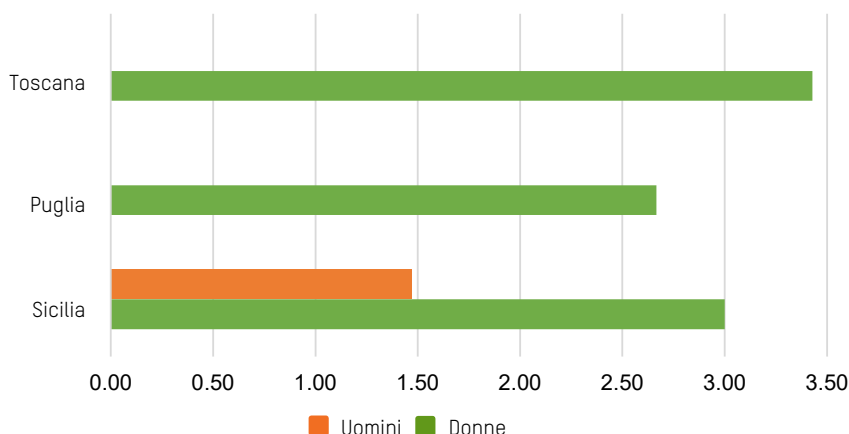
Alcune donne ci hanno detto di non ricevere la stessa paga degli altri lavoratori, sostenendo che gli uomini sono pagati di più e impiegati per più mesi all'anno rispetto alle donne. Non sorprende quindi che diverse donne ritenessero di non essere trattate in modo equo e paritario rispetto ai compagni di lavoro.

È opportuno sottolineare che non tutti coloro che hanno detto di essere trattati diversamente o pagati meno si riferivano a differenze di genere; alcuni hanno citato il fatto che i lavoratori stranieri non erano trattati bene come gli italiani, mentre uno o due hanno spiegato che la disparità di trattamento è sovente dovuta a ruoli diversi, anzianità o al possesso di un'auto.

I ricercatori sul campo non hanno posto domande specifiche sulle molestie sessuali poiché si tratta di un tema molto delicato che è bene affrontare faccia a faccia, coinvolgendo una persona di cui l'intervistato si fida, con cui si sente a proprio agio e che ha una particolare competenza in materia. Ciò è stato impossibile a causa delle restrizioni dovute alla pandemia di coronavirus.

Un altro dato rilevante è la disparità del numero di ore di lavoro di cura non retribuito che si registra tra gli uomini e le donne, come illustrato sotto. Il grafico si basa su cifre relative a Toscana, Puglia e Sicilia ma esclude i lavoratori in Piemonte i quali vivono in centri di accoglienza di Oxfam, dove non è richiesto lavoro di cura non retribuito.

Numero di ore di lavoro di cura non retribuito in aggiunta al lavoro, distinto per genere



Il grafico dimostra chiaramente l'onere aggiuntivo del lavoro domestico non retribuito spettante alle donne in aggiunta al lavoro nell'azienda agricola, un onere che i loro colleghi maschi in generale non condividono. Un certo numero di intervistati maschi non ha neanche ritenuto che questa domanda li riguardasse oppure ha risposto: "Lo fa mia moglie".

Tali atteggiamenti si spiegano probabilmente con forti motivazioni culturali, ma ciò non attenua la necessità che i datori di lavoro e i loro clienti affrontino questo problema e ne limitino la portata. Sorgono inoltre interrogativi su come i datori di lavoro si occupino del carico di lavoro di cura non retribuito delle donne, ad esempio fornendo loro il trasporto.

Box 11: Rischio di molestie sessuali e discriminazione di genere nelle filiere di Systembolaget

Il rischio di molestie sessuali e discriminazione di genere nelle filiere di Systembolaget deve essere considerato un rischio *potenziale*.

Dalla letteratura di settore e dalle interviste ai lavoratori risulta un rischio apparentemente elevato di discriminazione di genere nel settore vinicolo, il quale impiega una notevole percentuale di donne anche se inferiore a quella dei colleghi uomini. Si ritiene quindi probabile che molte lavoratrici della filiera di Systembolaget nelle varie regioni siano interessate dal problema. Sarebbero necessarie ulteriori ricerche per stabilire se i casi di molestie sessuali riferiti in alcuni settori agricoli italiani si verificano anche nella filiera del vino.

3.8 ALLOGGI POVERI, INSICURI E MALSANI

Tabella 13: Quadro dei diritti umani in relazione alla povertà degli alloggi

Diritti umani	Legislazione e convenzioni OIL	Principio del Codice di Condotta di Systembolaget
Diritto di godere di condizioni di lavoro eque e favorevoli	Nessuna nota.	Punto 5: Salute e sicurezza sul lavoro ²⁰¹

Le notizie riportate dai media in merito alla formazione di baraccopoli per ospitare i lavoratori che arrivano per la vendemmia ricordano le condizioni di alloggio dei lavoratori del settore del pomodoro nell'Italia meridionale. Altrettanto scioccanti sono le notizie riguardanti "alloggi a malapena abitabili" per le donne rumene migranti che lavorano in agricoltura nella zona di Ragusa, in Sicilia²⁰².

Alberto Mossino, un attivista del Progetto per l'Integrazione dei migranti, è stato citato dall'*International Business Times* per aver detto che fornire strutture abitative adeguate ai lavoratori dei vigneti dovrebbe essere responsabilità delle aziende, non delle autorità locali. "Tra i vostri produttori avete dei milionari... Potrebbero unire le loro forze

creando strutture abitative con soli 20.000 o 30.000 euro. Sarebbe un formidabile investimento in termini di immagine pubblica che trasformerebbe la vendemmia della vergona in vendemmia dell'equità"²⁰³.

Risultati delle interviste

Nelle nostre interviste il problema dell'alloggio non è risultato essere particolarmente sentito, in parte perché in Toscana e Piemonte abbiamo intervistato gli ospiti dei centri di accoglienza, e in Puglia perché i lavoratori erano tendenzialmente italiani che vivevano a casa propria. Il 17% dei lavoratori intervistati, la maggior parte dei quali migranti, ha l'alloggio fornito dal proprio datore di lavoro (40% in Toscana, 15% in Sicilia e 8% in Puglia). I lavoratori in Toscana e Puglia ritenevano che l'alloggio fosse di buona qualità. Due lavoratori in Sicilia, tuttavia, hanno giudicato il loro alloggio "non molto buono", il che solleva preoccupazioni circa la qualità e sicurezza degli alloggi.

In tutte le regioni, un certo numero di lavoratori ha riferito di vivere a casa di amici, con i genitori o in centri di accoglienza, il che significa una possibile violazione del loro diritto alla privacy.

Box 12: Rischio di alloggi poveri, insicuri e malsani nelle filiere di Systembolaget

Il rischio di alloggi poveri, insicuri e malsani nelle filiere di Systembolaget deve essere considerato un rischio *potenziale*.

Nella filiera del vino il rischio di alloggi scadenti esiste, ma sembra essere inferiore rispetto ad altri settori agricoli come quello dei pomodori. Ciononostante, data la natura diffusa delle terribili condizioni abitative tra i lavoratori del settore agricolo italiano e tenendo conto del fatto che alcuni lavoratori del Sud Italia hanno definito il proprio alloggio "non molto buono", si ritiene probabile che alcuni lavoratori della filiera vinicola di Systembolaget siano interessati dal problema.

4 ANALISI DELLE CAUSE STRUTTURALI DEGLI IMPATTI INDIVIDUATI SUI DIRITTI UMANI

Questa sezione analizza le cause strutturali da cui si originano gli impatti sui diritti umani individuati nella ricerca (Sezione 3) fornendo indicazioni utili a stabilire in quale misura Systembolaget causi, contribuisca e/o sia direttamente collegata a questi impatti (Sezione 5.1) e quanto sia efficace la sua azione nel fargli fronte, così come indicato nel Principio 19 degli UNGP. Quest'analisi pone inoltre le premesse per offrire a Systembolaget alcune raccomandazioni finali per poter correggere, mitigare e/o rimediare a tali impatti (Sezione 5.3).

Box 13: Cosa si intende per "causa strutturale"?

Lebaron et al. notano che il riferimento alla necessità di affrontare le "cause strutturali" è diventato abituale tra i governi e le aziende che si occupano di lavoro forzato e altri abusi dei diritti umani nelle catene globali del valore, ma che vi è scarso consenso sul modo in cui tali cause devono essere concettualizzate o definite²⁰⁴. Oxfam segue la loro proposta di analizzare le cause profonde adottando un approccio di economia politica che essi definiscono come lo studio dei "meccanismi e principi sociali e politici sottostanti che strutturano i sistemi di organizzazione sociale".

Come sottolineato dagli autori, "Lo studio dell'economia politica è lo studio di queste strutture. Esamina le regole del gioco anziché le azioni dei singoli giocatori. È anche lo studio del potere e della sua distribuzione ineguale, in particolare il potere di influenzare la fisionomia dell'economia globale".

L'analisi delle cause strutturali attinge al campo dell'analisi della catena del valore globale, nel contesto di approcci più ampi all'economia politica internazionale²⁰⁵ (Box 14). La presente sezione è strutturata in base allo schema

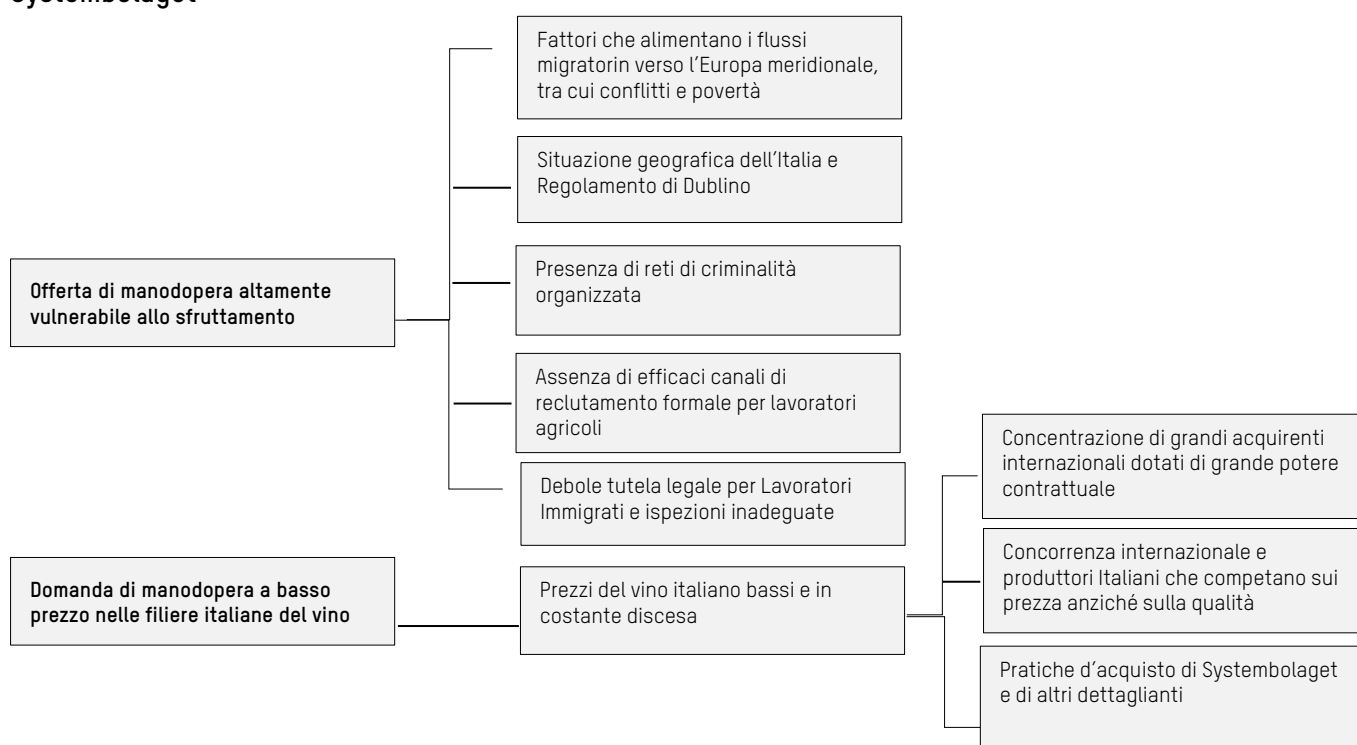
sviluppato da Oxfam per individuare le cause strutturali dello sfruttamento del lavoro nelle filiere alimentari globali²⁰⁶. Tale schema distingue le cause del problema in base a due categorie:

- **la fornitura di manodopera fortemente vulnerabile allo sfruttamento nei Paesi di provenienza dei prodotti**, che spesso rispecchia la soppressione e/o riduzione del potere contrattuale dei lavoratori e/o dei piccoli produttori alimentari;
- **la creazione, a valle delle catene globali del valore, di domanda di manodopera a basso costo nei Paesi di provenienza dei prodotti**, che spesso rispecchia la crescente concentrazione del mercato e il conseguente potere d'acquisto dei dettaglianti alimentari e di altri acquirenti nelle filiere globali.

La natura e le implicazioni di queste asimmetrie di potere contrattuale sono state ben riconosciute e discusse, ad esempio dalle istituzioni dell'UE²⁰⁷, dall'ex relatore speciale delle Nazioni Unite sul diritto al cibo Olivier de Schutter²⁰⁸, dall'OIL²⁰⁹ e da una serie di iniziative della società civile e multi-stakeholder²¹⁰.

La Figura 13 sintetizza le principali cause profonde individuate in base allo schema citato.

Figura 13: Le cause strutturali degli impatti negativi sui diritti umani nella filiera del vino italiano di Systembolaget



4.1 FATTORI TRAINANTI DELL'OFFERTA DI MANODOPERA

In Italia una delle cause profonde dello sfruttamento del lavoro e delle violazioni dei diritti è la presenza di un gran numero di cittadini stranieri e/o richiedenti asilo spinti a lasciare il proprio Paese a causa della povertà o della violenza, i cui diritti non sono adeguatamente protetti dalla legge italiana.

Fattori di spinta alla migrazione

Molti lavoratori giungono in Italia da Paesi poveri, instabili o in conflitto dove subiscono "terribili violenze, matrimoni forzati, discriminazioni intollerabili"²¹¹ o difficoltà estreme causate dalla povertà, se non entrambe le cose. Sono quindi più soggetti alla disperata decisione di fuggire in Paesi dove credono che la vita sarà migliore. Una volta giunti a destinazione, è meno probabile che siano in grado di tornare nei Paesi d'origine e più probabile che cadano nelle

mani di soggetti criminali che hanno messo a punto sofisticati sistemi per ingannare i migranti e farli entrare in Italia, dove poi potrebbero non essere in grado di lavorare legalmente.

L'Italia affronta sfide senza uguali nella gestione di tali flussi di persone: a seguito della crisi migratoria in atto nel Mediterraneo dal 2014, sono giunti nel Paese 650.000 migranti, compresi i richiedenti asilo²¹². In base al "Regolamento di Dublino" dell'UE, i cittadini stranieri che entrano nell'Unione Europea senza un valido permesso e senza legami familiari in altre parti d'Europa devono richiedere lo status di rifugiato e far esaminare la propria domanda nel primo Stato membro dell'UE in cui arrivano. La posizione geografica dell'Italia nel sud dell'Europa e la sua estesa frontiera marittima hanno fatto sì che un gran numero di migranti sia rimasto in Italia prima di potersi spostare in altri Paesi europei.

L'Italia è la destinazione non soltanto dei migranti provenienti dal continente africano ma anche di quelli da altri Paesi europei, in particolare Romania e Bulgaria²¹³, che costituivano all'incirca la metà di tutti i migranti presenti in Italia nel 2010.²¹⁴ In particolare i rumeni sono stati inizialmente attratti in Italia dalla necessità di sfuggire al regime repressivo di Ceausescu, in cerca di libertà e di lavoro. L'Italia offriva entrambe queste cose, insieme ad una cultura e ad una lingua simili a quelle di provenienza. L'ingresso di Romania e Bulgaria nell'UE, avvenuto nel 2007, ha ulteriormente incrementato il flusso migratorio da questi Paesi verso l'Italia. Le rimesse di questi migranti costituiscono un'importante fonte di reddito per i loro Paesi d'origine: secondo il *Financial Times*, nel 2010 "le rimesse dall'Italia hanno superato i livelli dell'investimento diretto estero"²¹⁵.

La vasta area di "economia sommersa" presente in Italia rappresenta un ulteriore elemento di attrazione per i migranti provenienti dai Paesi più poveri dell'Europa orientale poiché è più facile per loro trovare lavori informali, spesso attraverso familiari che vivono già in Italia, o anche attraverso "amici" o intermediari informali. Secondo la ricerca di Strey et al., "Anche se il loro numero non può essere stimato esattamente, Bleaahu (2007) calcola approssimativamente che per ogni migrante ufficialmente registrato vi siano da uno a tre migranti rumeni irregolari e non registrati che risiedono nel Paese"²¹⁶ e che possono diventare facile preda dello sfruttamento da parte di organizzazioni criminali, non da ultimo perché il reclutamento irregolare di lavoratori UE è meno pericoloso per i datori di lavoro che non rischiano procedimenti penali per aver favorito l'immigrazione irregolare²¹⁷.

Sebbene i migranti provenienti dall'Europa orientale lavorino principalmente nei servizi industriali, domestici e sanitari, una notevole percentuale è occupata in agricoltura, anche nel settore viticolo. Le regioni del nord sono particolarmente dipendenti dai lavoratori dei Paesi vicini: secondo il *Balkan Times*, ad esempio, "In Piemonte vivono più di 5.000 cittadini della Macedonia del Nord, la maggior parte dei quali lavora nella viticoltura. All'epoca della vendemmia amici, parenti e altri lavoratori stagionali affluiscono nelle zone di Canelli e dell'Albense poiché sanno di poter guadagnare in un mese lo stesso salario che a casa ricevono in quattro mesi"²¹⁸.

L'importanza dei lavoratori migranti europei per l'economia del vino si è palesata nettamente durante il primo *lockdown* nazionale del 2020. Quando le frontiere sono state chiuse per arginare la diffusione del coronavirus, i viticoltori si sono improvvisamente trovati a corto di lavoratori qualificati per la vendemmia. Secondo alcune inchieste, i tentativi di impiegare gli italiani inattivi a causa del *lockdown* sono falliti perché questi ritenevano che il lavoro fosse troppo duro e non avevano adeguate competenze. Si è quindi fatto ricorso a misure disperate per portare in Italia lavoratori migranti esperti; un'azienda ha addirittura noleggiato un jet privato per farli arrivare dalla Romania²¹⁹. Altri si sono offerti di pagare il test Covid-19 per garantire il ritorno dei propri lavoratori migranti e hanno fatto appello al governo italiano per semplificare le procedure di ingresso e controllo²²⁰.

L'impatto della pandemia di coronavirus

È ormai ampiamente riconosciuto che la pandemia ha messo a nudo le forti disuguaglianze esistenti fra i diversi gruppi di popolazione e ha reso ancora più vulnerabili i soggetti che già lo erano. I lavoratori privi di regolare permesso di soggiorno non hanno potuto accedere all'assistenza sanitaria e ai sussidi destinati a sostenere chi ha perso il lavoro, e anche se in Italia è stata varata una misura per far fronte a questo problema, si è trattato di una soluzione temporanea che non affronta le questioni di fondo. Le nostre interviste ai lavoratori hanno evidenziato che la natura stagionale del lavoro nel settore viticolo fa sì che molti lavoratori debbano integrare il proprio reddito con altri impieghi, a loro volta messi a repentaglio dalle misure di *lockdown*. Ad esempio, un lavoratore ha riferito di aver

perso il proprio posto di cameriere durante il confinamento. Considerano la riduzione dei prezzi fino all'80% anche per il vino più economico, non sorprende quindi che altri lavoratori abbiano riferito di aver perso il lavoro o di aver subito una riduzione di orario o di retribuzione a causa della pandemia. Secondo altre testimonianze, molti europei dell'Est che normalmente verrebbero a lavorare nella stagione della vendemmia rinunciano per paura del contagio o a causa delle regole di quarantena, con conseguente probabile perdita di reddito. Quelli che hanno continuato a lavorare si sono esposti ad un maggiore rischio di contagio da coronavirus, in un contesto in cui i DPI e l'assistenza sanitaria di emergenza sono carenti.

L'UE ha fornito sostegno finanziario ai produttori: "sono stati stanziati 50 milioni di euro per la distillazione d'emergenza [trasformando il vino in disinfettante per le mani] e sono stati assegnati sussidi per 100 milioni di euro quale compensazione per le perdite di uve destinate a vini di alta qualità"²²¹. Gli osservatori prevedono tuttavia che l'impatto economico della pandemia sul settore non finirà con la pandemia stessa: "Gli effetti in termini economici e di vita delle persone continueranno per qualche tempo, i sussidi e le "ferie" compensative non dureranno per sempre, potrebbero essere necessari aggiustamenti finanziari ancora per anni"²²². La pressione economica subita dai produttori è invariabilmente legata ad un maggiore rischio di violazioni dei diritti umani, in particolare il diritto a una vita dignitosa.

Organizzazioni criminali

Se è vero che la criminalità organizzata non è un'esclusiva italiana, è anche vero che la mafia e altre organizzazioni criminali sono saldamente radicate e si sono infiltrate con forza nel mercato del lavoro migrante. Un'iniziativa europea sul monitoraggio degli effetti dell'attività criminale sull'agricoltura ha rilevato che la globalizzazione e le maggiori possibilità di comunicazione hanno portato alla nascita di nuove forme di crimine organizzato²²⁴.

*"Tu c'hai idea quanto ce guadagno sugli immigrati? Il traffico de droga rende meno". Salvatore Buzzi, boss criminale*²²³

L'Osservatorio Placido Rizzotto, un'iniziativa del sindacato FLAI-CGIL, sottolinea che "La gestione del mercato del lavoro costituisce invece vero e proprio terreno di conquista per la criminalità mafiosa e non. In alcuni casi lo sfruttamento in agricoltura viaggia di pari passo con il fenomeno della tratta degli esseri umani"²²⁵.

Non si deve sottovalutare quest'influenza criminale sugli attori della catena di fornitura. Secondo un partecipante ad una tavola rotonda in occasione di una precedente HRIA sul settore italiano del pomodoro, in determinate circostanze "la criminalità organizzata non vuole che tu assuma chi vuoi"²²⁶, e i mafiosi usano il sistema per vendere illegalmente permessi di lavoro. Secondo un accademico presente alla stessa tavola rotonda, le attività criminali sono uno dei motivi per cui il "sistema delle quote e dei flussi" (quote di lavoratori stranieri che possono essere assunti in una stagione) non ha mai funzionato²²⁷.

A causa della pandemia da coronavirus, dall'Europa dell'Est sono arrivati meno lavoratori stagionali. I produttori hanno quindi cercato lavoratori alternativi tra i rifugiati e i richiedenti asilo extraeuropei, a tutto vantaggio delle bande criminali che praticano l'intermediazione lavorativa.

La pandemia ha anche reso le imprese stesse più vulnerabili alle organizzazioni criminali, come testimoniato dall'aumento delle telefonate al numero verde per le vittime di estorsione. A causa di queste estorsioni le piccole imprese possono subire l'influenza a lungo termine delle organizzazioni criminali e inevitabilmente pregiudicheranno anche i diritti dei propri lavoratori, specialmente per i noti legami tra queste organizzazioni e il traffico e l'intermediazione di manodopera migrante.

Scarse tutele legali, inadeguatezza delle ispezioni del lavoro e inefficienza dei canali di reclutamento formali

Migranti e richiedenti asilo sono resi ancor più vulnerabili allo sfruttamento lavorativo dalla mancanza di tutela legale dei loro diritti in base alla legge italiana (ved Sezione 2.1).

Oxfam avrebbe voluto organizzare una tavola rotonda con un'ampia gamma di stakeholder del settore vinicolo italiano che commercia con la Svezia per convalidare i risultati provvisori e approfondire la comprensione dei problemi e delle cause. Tuttavia, le misure di contenimento dei contagi imposti dalla pandemia hanno precluso questa possibilità ed è stato necessario attingere alla letteratura esistente e alle indicazioni provenienti dalla tavola rotonda che Oxfam ha organizzato tempo prima con gli stakeholder del settore del pomodoro in Puglia. Molte di queste indicazioni (anche se chiaramente non tutte) su temi più generici relativi all'agricoltura e al lavoro nei campi si applicano anche al settore del vino.

"Stiamo assistendo all'eliminazione di ogni forma di ingresso legale in Italia..."

Accademico alla tavola rotonda multi-stakeholder per l'HRIA SOK.

I rappresentanti delle ONG alla tavola rotonda hanno confermato di ritenere l'illegalità una delle cause principali dello sfruttamento. Hanno fatto notare come i migranti senza regolare permesso di soggiorno e che pertanto non possono rimanere o lavorare in Italia, abbiano solo due opzioni: tornare al loro Paese o lavorare illegalmente in Italia.

Ai sensi del nuovo decreto approvato durante la pandemia, ai cosiddetti lavoratori "irregolari" nel settore e della cura/assistenza domestica privi di status legale per vivere e lavorare in Italia è stata data la possibilità di regolarizzare la propria situazione lavorativa. Tuttavia, analizzando i dati delle domande di regolarizzazione presentate, Human Rights Watch riferisce che "molti lavoratori privi di documenti non hanno potuto presentare domanda: in alcuni casi perché esclusi a priori dall'entità limitata del programma, in altri a causa della mancanza di chiarezza circa l'ammissibilità e i limiti della sponsorizzazione da parte del datore di lavoro"²²⁸.

I sindacati ritengono che la legge 199/2016 (ved. Sezione 2.1), da essi fortemente caldeggiata, sia utile e importante e che abbia consentito di perseguire legalmente numerosi *caporali*. Ma poiché si tratta di una legge penale, la responsabilità di sporgere denuncia davanti a un giudice spetta al lavoratore vittima di abusi. Vari partecipanti alla tavola rotonda hanno espresso dubbi sul fatto che lavoratori vulnerabili, timorosi di ritorsioni a causa del proprio status illegale, accusino i datori di lavoro da cui dipendono quasi completamente.

Molti stakeholder hanno inoltre indicato l'inadeguatezza delle ispezioni sui luoghi di lavoro come ulteriore elemento critico nel quadro dello sfruttamento della manodopera in agricoltura. Amnesty International, ad esempio, sostiene che "... la mancanza di risorse, l'inefficacia e il quadro giuridico problematico del sistema di ispezione sui luoghi di lavoro" sono motivo di grave preoccupazione, e che "il malfunzionamento del sistema di ispezione pone l'Italia in potenziale violazione dei propri obblighi ai sensi delle Convenzioni 81 e 129 dell'OIL sull'ispezione del lavoro"²²⁹. Durante la tavola rotonda nella precedente HRIA sul settore del pomodoro, i partecipanti hanno anche espresso dubbi sul fatto che nessun regime di ispezione del lavoro possa, da solo, risolvere i problemi di applicazione legislativa. È stata inoltre sottolineata la mancanza di efficaci percorsi di reclutamento formale, il che riflette le opinioni espresse nella letteratura secondaria sulle carenze, ad esempio, del lungo e farraginoso sistema di permessi stagionali²³⁰.

Il rischio di reclutamento informale si è aggravato con lo scoppio della pandemia da coronavirus: la carenza di persone in arrivo dall'Europa dell'Est ha determinato una maggiore richiesta di lavoratori stagionali provenienti da altri luoghi. In questi periodi di emergenza è maggiore la probabilità di ricorrere al reclutamento di lavoratori attraverso canali informali se non addirittura illegali, con un maggior rischio di violazione dei loro diritti umani.

I partecipanti hanno inoltre evidenziato la necessità che il governo faccia di più per rafforzare e rendere più efficienti i canali di reclutamento legali; uno di essi ha proposto un approccio modellato su quello dell'agenzia britannica *Gangmasters and Labour Abuse Authority*. Un'ulteriore proposta è che le aziende di trasformazione analizzino la convenienza economica di investimenti finalizzati a modelli di reclutamento alternativi nelle aziende agricole da cui si riforniscono. Tale ipotesi è in corso di discussione da parte del gruppo di lavoro ETI sul settore agricolo in Italia²³¹.

Iniziative per far fronte ai fattori trainanti dell'offerta di manodopera

I box 15, 16 e 17 illustrano una serie di iniziative del governo, dei sindacati e delle aziende private finalizzate a combattere le cause della disponibilità di forza lavoro vulnerabile nel settore agricolo italiano. Ciò può risultare utile a Systembolaget per studiare azioni di contrasto agli impatti negativi sui diritti umani individuati nelle sue filiere.

Box 14: Un sindacato per lavoratori migranti

La sezione provinciale di Foggia del sindacato USB è stata fondata da sindacalisti e attivisti della struttura nazionale e regionale in collaborazione con gli abitanti delle baraccopoli, i cosiddetti "ghetti", che nel 2017 hanno indetto uno sciopero chiedendo "accesso all'acqua potabile e ad abitazioni dignitose, tutela lavorativa, contributi per l'assistenza sanitaria, rispetto dei contratti collettivi regionali... rispetto degli standard sociali" e accesso ai fondi della Politica Agricola Comune dell'UE. In risposta, la regione Puglia ha ritirato le minacce di sfratto e ha fornito una regolare erogazione di acqua potabile. Ciò si spiega con il fatto che "Il gruppo di lavoratori ha ottenuto visibilità in tutta la società poiché ha agito come un gruppo organizzato, capace di sviluppare e articolare sia richieste essenziali che le complesse tematiche sociali e politiche"²³². 'USB offre assistenza legale per la regolarizzazione e il rinnovo dei permessi di soggiorno e per la tutela dei diritti dei lavoratori nei confronti dei datori di lavoro. Si fa anche portavoce delle richieste dei lavoratori agricoli riguardanti il trasporto e altri servizi di base come acqua, elettricità e raccolta dei rifiuti negli insediamenti informali, nonché per soluzioni abitative strutturali gestite in modo autonomo dai lavoratori stessi²³³.

Box 15: Nuove risorse governative per l'accoglienza dei migranti

Secondo l'Ethical Trading Initiative UK, "... il governo della regione Puglia, in collaborazione con il Commissario Speciale del Ministero dell'Interno per la provincia di Foggia e con l'OIM, lavorerà ad un progetto per l'introduzione di specifiche procedure d'accoglienza e risorse dedicate ai lavoratori stagionali allo scopo di sottrarli alla rete dello sfruttamento illegale della manodopera. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro intensificherà il monitoraggio nelle zone più problematiche dell'Italia meridionale"²³⁴.

Box 16: La certificazione etica regionale Equapulia

Il progetto di certificazione etica volontaria Equapulia è stato varato nel 2014. La certificazione veniva conferita ad aziende agricole e aziende trasformatrici che garantivano posti di lavoro sicuri, dignitosi, legali ed equamente remunerati, ed era gestita dall'assessorato regionale pugliese all'immigrazione. Per ottenere la certificazione, le aziende agricole dovevano reclutare i lavoratori attraverso liste di prenotazione e fornire ai propri dipendenti contratti di durata non inferiore a sei mesi o 156 giorni in due anni²³⁵. Il progetto è però fallito dopo poco tempo a causa della mancanza di partecipazione²³⁶.

4.2 Fattori trainanti della domanda di manodopera

La continua riduzione dei prezzi a livello dei produttori primari, spesso accompagnata da un analogo declino della quota di valore aggiunto ad essi spettante, è generalmente riconosciuta come la principale causa dei maggiori rischi di violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori nelle filiere alimentari globali²³⁷. È infatti tale riduzione a creare la domanda di manodopera a basso costo nei Paesi produttori. Queste tendenze sono state individuate anche nel settore agricolo italiano: in una precedente HRIA condotta da Oxfam, ad esempio, la riduzione dei prezzi all'esportazione dei pomodori italiani trasformati è stata riconosciuta dagli stakeholder quale fattore strutturale di sfruttamento del lavoro nelle aziende agricole del settore del pomodoro²³⁸.

Gli stessi rischi di prezzi bassi, margini ridotti all'osso e maggiore rischio di sfruttamento del lavoro sono presenti anche nel settore viticolo, soprattutto in riferimento al vino a basso prezzo, di gamma base o sfuso. La pandemia di coronavirus ha avuto un ulteriore impatto sul prezzo del vino sfuso: secondo un produttore piemontese, "i prezzi dei vini sfusi sono scesi del 70-80% rispetto ai livelli pre Covid-19"²⁴⁰. Negli ultimi anni il mercato enologico internazionale è diventato sempre più competitivo, mettendo a repentaglio soprattutto i margini di profitto dei piccoli viticoltori e piccoli produttori di vino (ved. Sezione 1). I produttori di vino italiani hanno

L'inasprirsi della concorrenza e le difficoltà nel raggiungere una così ampia gamma di segmenti di consumatori hanno causato una riduzione dei margini di profitto [per i produttori di vino]

Marone et al., 2017²³⁹

cercato di competere all'interno del mercato del "Vecchio Mondo" puntando su prezzi più bassi, miscelando i vini per adeguarsi alla domanda dei clienti internazionali e ponendosi minori vincoli con specifici "terroir" geografici rispetto, ad esempio, ai concorrenti francesi.

Nel settore del vino vi è scarsa trasparenza sui prezzi ai diversi stadi della catena del valore, e tuttavia possiamo abbozzare un quadro approssimativo degli effetti del vino a basso prezzo sui diritti dei lavoratori confrontando il prezzo medio di esportazione del vino sfuso italiano con i costi di produzione stimati nelle diverse regioni italiane.

Come si evince dalla tabella 14, nel 2019 il vino sfuso italiano è stato esportato al prezzo di circa 0,71 €/litro, pari a circa 0,53 €/kg di uva (calcolando circa 1 kg di uva per ogni bottiglia di vino da 750 ml). Tale dato è confrontabile con le stime, fornite da uno studio del 2017, relative al costo della manodopera assunta per la produzione da diverse aziende vinicole in Toscana: si va da 0,35 €/kg nei vigneti che utilizzano principalmente manodopera familiare per produrre vino imbottigliato "senza marchio", a 1,15 €/kg nei vigneti che utilizzano principalmente manodopera assunta per produrre vino imbottigliato "di marca media"²⁴¹.

Si tratta solo di una stima approssimativa del costo del lavoro relativo alla produzione del vino sfuso, ma sufficiente ad indicare che il prezzo di esportazione del vino sfuso italiano è appena sufficiente, e forse del tutto inadeguato, a coprire il solo costo del lavoro impiegato nella produzione. In particolare, lo studio del 2017 ha rilevato che il costo del lavoro costituisce all'incirca il 25-30% dei costi totali di produzione, e un tale livello di prezzo all'esportazione incide sicuramente in misura significativa sui margini complessivi dei produttori. È anche importante notare che molti produttori di uva da vino sfuso probabilmente non arrivano neppure a ricevere quel prezzo all'esportazione, nell'ipotesi che vendano le proprie uve a un intermediario che aggiunge il proprio ricarico prima di vendere sul mercato dell'export.

Il prezzo di esportazione del vino sfuso italiano è nel migliore dei casi appena sufficiente, e nel peggiore dei casi probabilmente del tutto inadeguato, a coprire il solo costo del lavoro impiegato nella produzione.

Questa considerazione fa eco all'opinione espressa da un buyer di Systembolaget intervistato nell'ambito della presente valutazione, secondo il quale i vigneti che ricavano 7-8 €/kg dall'uva possono essere imprese sostenibili e redditizie anche in piccole aziende di 2 ettari, mentre quelli che ricavano meno di 1 €/kg non sono in grado di mantenersi e tuttavia avranno comunque bisogno di lavoratori per la vendemmia²⁴².

Tabella 14: Confronto tra i prezzi all'esportazione 2019 del vino sfuso italiano e le stime disponibili relative al costo di produzione 2017 dei vini toscani imbottigliati di fascia bassa

Prezzo medio all'esportazione del vino sfuso italiano (€/litro)	Prezzo medio all'esportazione del vino sfuso italiano (€/bottiglia o €/kg d'uva)	Esempio di costo del lavoro per vino toscano "senza marchio" con utilizzo prevalente di manodopera familiare (€/bottiglia o €/kg d'uva)	Esempio di costo del lavoro per vino toscano "di marca media" con utilizzo prevalente di manodopera assunta (€/bottiglia o €/kg d'uva)
0,71	0,53	0,35	1,15

Contratti a breve termine con i produttori

Tra i fattori che più incidono sulle violazioni dei diritti dei lavoratori c'è anche la mancanza di ordini a lungo termine. Come afferma un rapporto PRI del 2020, "I rapporti commerciali a lungo termine possono offrire stabilità e sicurezza ai fornitori, permettendo loro di investire nel business; evitano inoltre richieste con breve preavviso e tempi di consegna ristretti che possono aumentare il rischio di lavoro forzato"²⁴³. La Guida Congiunta dell'ETI (JETI) all'Acquisto Responsabile, basata su un'indagine globale sui fornitori effettuata da JETI/OIL nel 2017, ha rilevato che per le aziende produttrici di tutte le dimensioni, ma in particolare per i piccoli agricoltori, l'impossibilità di contare su ordini a lungo termine si rifletteva nell'incapacità di fornire contratti a lungo termine ai lavoratori²⁴⁴.

Anche nella catena di approvvigionamento di Systembolaget è stata rilevata un'incapacità di garantire ordini a lungo termine ai fornitori; le procedure d'acquisto di Systembolaget favoriscono piuttosto prospettive di breve termine con poche certezze. I fornitori hanno fatto notare come la mancanza di contratti a lungo termine con volumi fissi renda

più difficile, per i fornitori di primo livello, offrire ai produttori le garanzie che potrebbero essere necessarie per promuovere investimenti a tutela della sostenibilità (ved. Sezione 5.1).

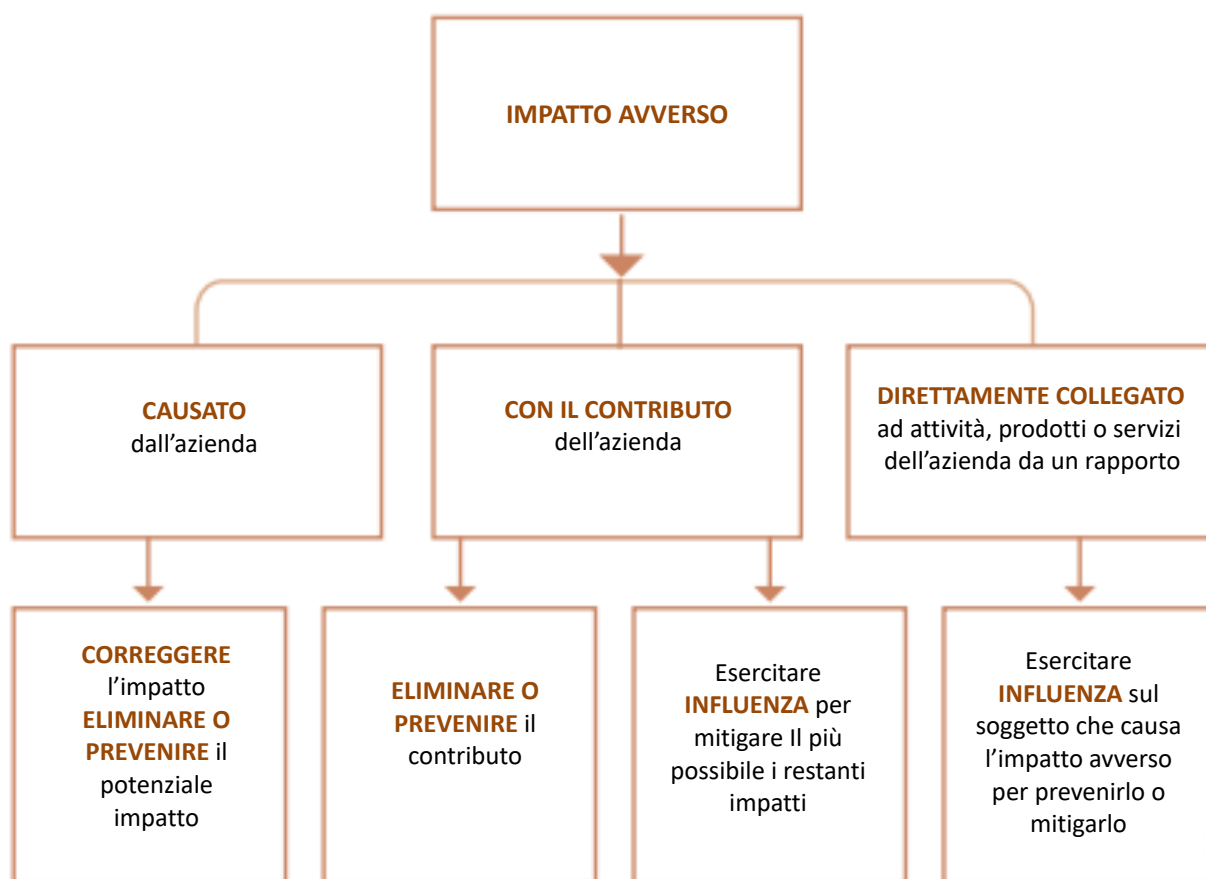
5 ATTRIBUZIONE, PRIORITÀ, RIMEDI E MITIGAZIONE

Questa sezione analizza la correlazione esistente tra Systembolaget, gli impatti sui diritti umani individuati nella filiera del vino (Sezione 3) e le loro cause strutturali (Sezione 4); stabilisce i livelli di priorità di tali impatti in base ai principi enunciati negli UNGP e presenta le azioni raccomandate a Systembolaget e ai suoi fornitori di primo livello.

5.1 ATTRIBUZIONE DEGLI IMPATTI

In base agli UNGP, per rispondere agli impatti negativi sui diritti umani individuati nella filiera devono essere determinate misure specifiche a seconda che le imprese abbiano “causato” tali impatti, vi abbiano “contribuito” o siano “direttamente collegate” ad essi (Figura 14) e in base al grado di influenza che l’azienda può esercitare nell’affrontarli²⁴⁵. Questi temi vengono affrontati seguendo la Guida alla Due Diligence dell’OCSE.

Figura 14: Le implicazioni della correlazione tra azienda e impatti negativi sui diritti umani



Fonte: OCSE (2018)²⁴⁶

Box 17: Valutazione dell'attribuzione degli impatti negativi

In base alle indicazioni della Guida alla *due diligence* dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile, un'azienda dovrebbe essere considerata "causa" di impatti dannosi sui diritti umani se le attività di quell'azienda, da sole, sono sufficienti a provocare l'impatto.

L'analisi delle cause strutturali (Sezione 4) ha dimostrato chiaramente che nella grande maggioranza dei casi Systembolaget non può essere considerata "causa" degli impatti. Ciò che va indagato dunque è se l'azienda abbia "contribuito" o sia "direttamente collegata" agli impatti sui diritti umani individuati nella Sezione 3.

La Guida suggerisce che nell'analizzare se un'azienda "contribuisce a" un impatto dannoso è necessario valutare la misura in cui:

- **le attività dell'azienda hanno aumentato il rischio** che l'impatto si verificasse;
- **l'azienda poteva o doveva essere a conoscenza** dell'impatto o del rischio che l'impatto si verificasse;
- una qualsiasi **attività dell'azienda abbia mitigato il rischio** che l'impatto si verificasse.

In quale misura le attività di Systembolaget aumentano il rischio di impatti negativi sui diritti umani?

L'analisi delle cause strutturali ha evidenziato come le procedure di acquisto di Systembolaget favoriscono il rischio di impatti negativi sui diritti umani sotto due punti di vista: da un lato, non prendendo in considerazione il fattore costo del lavoro in vigna nel benchmarking delle offerte di prezzo dei nuovi fornitori, e dall'altro lato per l'incertezza della durata dei rapporti di fornitura.

Benchmarking dei prezzi e dei costi del lavoro agricolo

Sul mercato svedese arriva solo il 2-3% delle esportazioni di vino italiano, ma diversi stakeholder italiani intervistati per questo studio hanno dichiarato che molti dei prodotti e delle etichette rivendute da Systembolaget sono stati sviluppate esclusivamente per il mercato svedese. Si tratta di vini miscelati *ad hoc* per soddisfare i gusti dei consumatori svedesi e rientrare nei parametri di prezzo fissati da Systembolaget nelle sue gare d'appalto.

Tuttavia, sia il personale di Systembolaget che i fornitori di primo livello intervistati hanno affermato con decisione che nelle procedure di gara non viene fatto alcun riferimento esplicito ai costi di produzione e tanto meno al costo del lavoro in vigna. Un manager di Systembolaget ha precisato che mentre il buyer del vino sudafricano è molto più consapevole della necessità che i prezzi pagati ai produttori siano sufficienti a consentire condizioni di lavoro decenti, "sul fronte italiano non abbiamo preso molto in considerazione il costo umano della produzione".

Nelle procedure di gara non viene fatto alcun riferimento al costo del lavoro in vigna e sembra comune la prassi dei produttori di vino speculare sul prezzo con i sub-fornitori di uve o di vino sfuso al fine di ottenere forniture più convenienti.

Nelle gare d'appalto i prezzi di riferimento sono determinati dalla capacità dei buyer di analizzare le dinamiche del mercato in un dato momento, in base al principio per cui un qualsiasi deve garantire un significativo numero di offerte da parte dei fornitori. Nel mercato del vino, i principali fattori che determinano i prezzi in un dato anno sono la quantità di uve raccolte, la loro qualità e la domanda di particolari uve sul mercato internazionale.

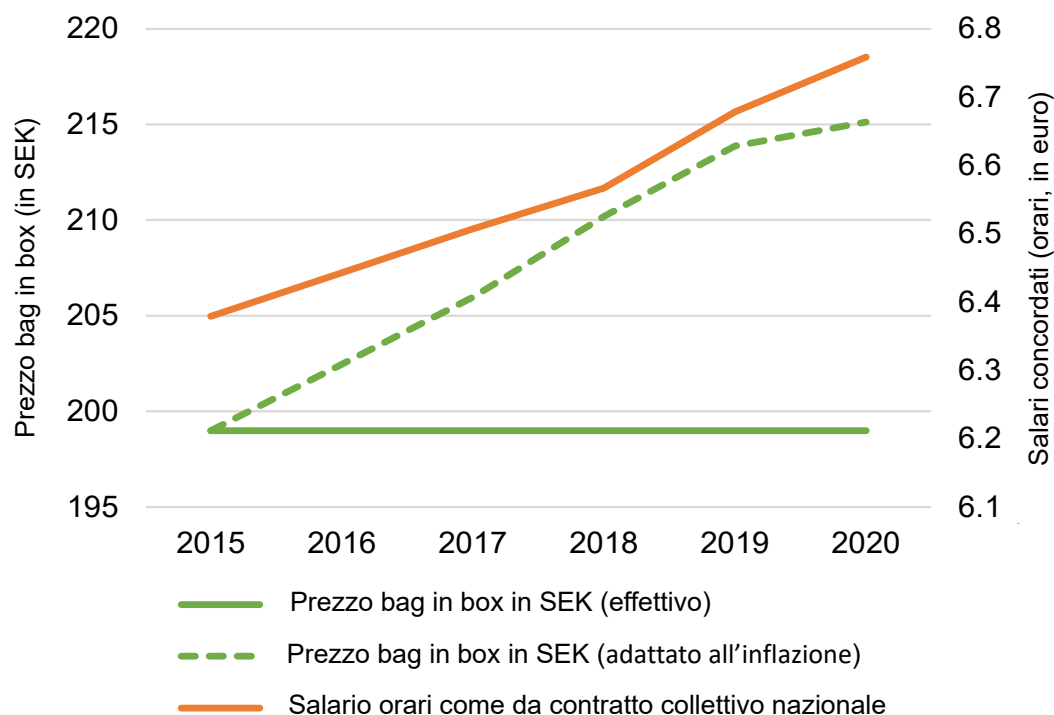
Su questa stessa base vengono negoziati anche i prezzi a monte della filiera. I subfornitori del produttore A intervistati per questo studio hanno infatti affermato che il costo del lavoro in vigna non entra mai nella negoziazione dei prezzi del vino sfuso. Sebbene il produttore A sia stato descritto come un acquirente responsabile che ogni anno stabilisce i prezzi con i subfornitori in anticipo rispetto al prezzo di mercato, sembra comune la prassi dei produttori di vino speculare sul prezzo delle uve o del vino sfuso per spuntare forniture più convenienti.

Lungo tutta la filiera, il costo del lavoro agricolo non è mai preso in considerazione nel processo di formazione dei prezzi delle uve e del vino. Ciò implica per i buyer a tutti i livelli della filiera un maggiore sforzo per comprendere tutte le dinamiche che intervengono nel processo di produzione, dalla vigna alla tavola, per garantire la piena tutela dei diritti umani e del lavoro. È presumibile pensare, infatti, che ad esempio durante la crisi pandemica da Covid-19 i datori di lavoro abbiano sostenuto maggiori costi per garantire la sicurezza dei lavoratori: dalla fornitura di DPI aggiuntivi, all'adozione di misure sanitarie negli alloggi, nuove soluzioni di trasporto, ecc. La procedura d'appalto di Systembolaget, invece, è concepita in modo da considerare solo le dinamiche di domanda e offerta sul mercato internazionale, senza necessariamente verificare che il prezzo di acquisto del vino dai fornitori di primo livello copra tutti i costi necessari a garantire condizioni di lavoro dignitose.

Uno stakeholder ha fatto notare che alcune fasce di prezzo fissate da Systembolaget nelle procedure d'acquisto sono invariate da molto tempo, compresa la fascia più bassa di "bag in box" a 199 SEK. È pertanto evidente che un "prezzo congelato" non può riflettere alcun aumento del costo del lavoro. In particolare, tra il 2015 e il 2020 il contratto collettivo nazionale in agricoltura ha segnato un aumento salariale del 6%²⁴⁷ passando da 6,40 a 6,80 euro, mentre il prezzo di acquisto del vino bag in box è rimasto invariato.

Gli aumenti dei salari minimi non hanno quindi influito in alcun modo sulla fascia di prezzo, che anche tenendo conto della sola inflazione²⁴⁸ sarebbe dovuto passare da 199 a 215 SEK entro il 2020 con un aumento dell'8% (Figura 15). L'effetto che invece si verifica è una compressione netta del prezzo nel corso del tempo. Ciò significa che i produttori di vino che mirano a vincere le gare d'appalto in questa fascia di prezzo devono ridurre i propri margini o il costo del lavoro rispetto al contratto collettivo. Il risultato pratico è che i prezzi risultano scollegati dai costi di produzione mentre aumenta il rischio di sfruttamento e condizioni di lavoro non dignitose, in quanto i subfornitori sono costretti a mantenere bassi i costi del lavoro.

Figura 15: Fascia di prezzo più bassa per "bag in box" a 199 SEK attualizzata all'inflazione e salari come da contratto collettivo nazionale (in €/ora) tra il 2015 e il 2020



Fonte: grafico elaborato da Oxfam per questo rapporto.

La procedura d'appalto di Systembolaget è concepita in modo tale da considerare solo ciò che è ampiamente disponibile sul mercato, e non se vi è copertura di tutti i costi necessari a garantire condizioni di lavoro

La fascia di prezzo più bassa del "bag in box" è invariata da molto tempo. Ciò significa che i produttori che cercano di vincere le gare d'appalto in questa fascia di prezzo devono ridurre i propri margini o il costo del lavoro rispetto al contratto collettivo.

È anche importante notare che molti dei prodotti rivenduti da Systembolaget, forse la maggioranza dei vini italiani presenti oggi in assortimento, sono entrati inizialmente nel listino attraverso il sistema dei prodotti su ordinazione e non a seguito di gare d'appalto. Ciò rappresenta un ulteriore elemento a discapito della garanzia che il prezzo di acquisto sia sufficiente a consentire condizioni di lavoro dignitose nella fase di coltivazione dell'uva.

Una volta che i prodotti sono entrati nell'assortimento fisso, poi, il prezzo può essere modificato dagli importatori che rivendono a Systembolaget; sono poi i consumatori a stabilire se mantenerli a listino o meno, in base alla curva della domanda. In tal modo sono i clienti ad acquisire un notevole controllo dei prezzi, riducendo il controllo che Systembolaget può effettivamente esercitare sulla correlazione tra prezzo e condizioni lavorative. Dato per scontato che i clienti tendono a "punire" qualsiasi aumento di prezzo, questo può ulteriormente scoraggiare i tentativi di trasferire i maggiori costi del lavoro sul prezzo al dettaglio.

Il ruolo cruciale dei clienti nel determinare i prezzi dell'assortimento fisso mette in luce l'importanza del marketing e dell'educazione dei consumatori. Molti degli stakeholder intervistati hanno sottolineato come il marketing di Systembolaget rispetto alle dinamiche di sostenibilità sia più debole di quello dell'analogo monopolio finlandese. La loro impressione è che il monopolio finlandese abbia sviluppato una migliore comunicazione in tema di standard e certificazioni e educi meglio i consumatori alle conseguenze delle loro scelte. I clienti di Systembolaget sarebbero invece coinvolti nella determinazione dei prezzi senza però essere adeguatamente informati sugli impatti che i prezzi possono avere sulle condizioni di lavoro lungo la filiera.

Tuttavia, la stessa Systembolaget esercita un'influenza sulle abitudini di acquisto dei propri clienti. Wine Intelligence riferisce che "negli ultimi tempi la Svezia ha intrapreso il cammino verso un uso più moderato di alcol, ma di qualità superiore, specie tra consumatori più giovani e influenti nelle aree urbane", e attribuisce parte di questo cambiamento "alle politiche del monopolio per la vendita di alcolici al dettaglio, Systembolaget", che avrebbe promosso questo nuovo trend migliorando la consapevolezza e la conoscenza degli svedesi in fatto di vini. Di conseguenza "i consumatori sono più disposti a pagare di più per ampliare la propria gamma di prodotti, provare nuovi vini e aderire a nuove tendenze come quella dei vini biologici, che ora costituiscono circa un quinto del mercato interno"²⁴⁹. Tale disponibilità a pagare di più per un vino di migliore qualità, e che sia migliore anche per l'ambiente, è la dimostrazione del fatto che i consumatori possono essere sensibilizzati anche rispetto al tema dei diritti umani e dei lavoratori.

Durata della permanenza garantita in assortimento

Diversamente dall'opinione comune secondo cui le sfide della sostenibilità in catene di fornitura complesse richiedono partenariati di lungo periodo e un profondo impegno reciproco tra gli attori della filiera, le prassi di acquisto di Systembolaget incoraggiano prospettive a breve termine e lasciano poca certezza sulla durata delle forniture.

I fornitori di primo livello intervistati per questo studio, hanno sottolineato come il modello di domanda di Systembolaget, orientato al cliente, rende difficile mantenere un prodotto in assortimento oltre il periodo iniziale garantito. In un mercato guidato dall'introduzione costante di nuovi prodotti, la maggior parte dei prodotti con l'andare del tempo vede diminuire la preferenza dei clienti e quindi i volumi di vendita. Come rilevato da un importatore di primo livello, "senza nuove offerte non c'è crescita: dobbiamo compensare le mancate vendite dei vecchi prodotti". Un altro ha commentato che per quanto riguarda la permanenza nell'assortimento fisso "nessuno è al sicuro".

Tutto ciò è conseguenza sia della tendenza dei consumatori svedesi a provare nuovi prodotti, sia delle procedure di gara adottate da Systembolaget per aumentare la concorrenza all'interno dell'assortimento e dare valore ai clienti. Ma gli sforzi per aumentare la concorrenza nella fase di importazione possono avere conseguenze indesiderate sulla sostenibilità, ivi inclusi i diritti umani e del lavoro, nella fase di produzione primaria.

La mancanza di contratti a lungo termine con volumi fissi rende più difficile, per i fornitori di primo livello, offrire ai produttori le garanzie che potrebbero essere necessarie per promuovere investimenti a difesa della sostenibilità. Un fornitore di primo livello ha rimarcato che può accadere di fare un investimento significativo, ad esempio un nuovo impianto di produzione o un alloggio per i lavoratori, per poi assistere l'anno successivo all'eliminazione del prodotto dall'assortimento a causa della ridotta domanda da parte dei clienti. Attualmente i fornitori ottengono una garanzia di distribuzione dei prodotti solo per i successivi sei mesi (comunicati con sei mesi di anticipo)²⁵⁰. Come osservato da un fornitore di primo livello, i produttori avrebbero bisogno di impegni più lunghi, pluriennali, per effettuare investimenti in favore della sostenibilità. Un altro ha sottolineato quanto sia difficile avviare una discussione sui temi della sostenibilità con un nuovo produttore quando l'importatore non può dare alcuna garanzia sul volume di acquisti che potrebbe richiedere.

Secondo i fornitori di primo livello intervistati per la nostra valutazione, la breve permanenza in assortimento impedisce gli investimenti per la sostenibilità e non offre sufficiente sicurezza ai coltivatori.

Systembolaget precisa di dover evitare l'acquisizione di volumi di vini che non si vendono perché la ragione stessa della sua esistenza è ridurre gli effetti nocivi dell'alcol; quindi non può, ad esempio, scontare i prezzi come fanno altri rivenditori commerciali per poter vendere un volume garantito²⁵¹. Recentemente, tuttavia, Systembolaget ha aumentato i periodi di permanenza garantita in assortimento e ha iniziato ad acquistare volumi fissi di vino per l'assortimento temporaneo superiori al passato²⁵², dimostrando in tal modo che è possibile compiere passi verso prospettive a più lungo termine. Inoltre, circa il 90% del volume dei vini rossi italiani "bag in box" presenti nell'attuale assortimento fisso vi è rimasto per più di quattro anni²⁵³, il che indica che sono possibili periodi garantiti più lunghi.

D'altro canto, come osservato da un manager di Systembolaget, la natura mutevole e a breve termine dell'assortimento significa anche che laddove vengano individuati rischi di violazione dei diritti umani o dei lavoratori, il prodotto può essere già uscito dall'assortimento ancor prima che vengano intraprese azioni correttive.

Il fatto che anche i produttori sono liberi di cambiare i fornitori di primo livello favorisce ulteriormente una prospettiva di breve termine. Sebbene Systembolaget precisi di conoscere esempi di produttori che hanno cambiato i fornitori di primo livello perché non li consideravano "abbastanza bravi" in termini di sostenibilità²⁵⁴, questo fatto può indebolire ulteriormente l'influenza dei fornitori di primo livello nell'azione in favore della sostenibilità. Si dimostra in tal modo quanto sia importante garantire un terreno comune di requisiti di sostenibilità a cui tutti i fornitori devono attenersi. A tal proposito, tuttavia, Systembolaget potrebbe trovarsi in svantaggio rispetto ai tradizionali rivenditori commerciali nel fissare un livello elevato per tutti i potenziali fornitori poiché, per spirito di equità, si dovrebbe applicare il minimo comune denominatore di sostenibilità.

Mentre un supermercato, per esempio, potrebbe semplicemente dare la priorità solo ai fornitori che soddisfano determinati requisiti relativi alla *due diligence* sui diritti umani e investire in un minor numero di relazioni a lungo termine con loro, Systembolaget è tenuta, quale condizione del proprio status di monopolio, a ridurre al minimo le barriere di mercato all'entrata. Anche qui, una conseguenza involontaria della promozione della concorrenza a valle può essere quella di ostacolare a monte le azioni in favore della sostenibilità. Il conferimento dell'incarico per questa HRIA fa parte dell'impegno di Systembolaget per bilanciare questo fatto con gli altri requisiti sui diritti umani e la sostenibilità.

In quale misura le attività di Systembolaget mitigano il rischio di impatti negativi sui diritti umani?

Systembolaget ha messo a punto una serie di misure di mitigazione del rischio (ved. Sezione 2.2) che indubbiamente riducono il rischio che l'azienda contribuisca a impatti negativi sui diritti umani e sui diritti dei lavoratori, anche se restano da colmare importanti lacune.

Per quanto riguarda il Codice di Condotta, sembra probabile che non sia diffuso a tutti i livelli della catena di fornitura. I sub-fornitori del Produttore A, per esempio, hanno riferito che è stato chiesto loro di fornire dettagli sul nome e l'ubicazione del viticoltore da cui si rifornivano, ma non di firmare un codice di condotta o fornire altri dettagli relativi alle condizioni di lavoro. Nel commentare questa sezione della bozza del rapporto di valutazione, il produttore A ha

precisato che ai fornitori viene comunque chiesto di compilare un questionario di valutazione dei fornitori di vino, contenente anche due domande sul comportamento etico nei confronti dei lavoratori²⁵⁵. Per ovviare al fatto che il Codice di condotta non è sempre diffuso a tutti i livelli della catena di fornitura, Systembolaget ha aggiunto la richiesta che tutti i sub-fornitori firmino il Codice di condotta della sua Piattaforma per la Sostenibilità. Si presuppone che la firma dimostri che i subfornitori lo abbiano letto e compreso e che la conformità sia verificata per mezzo di audit, un sistema rivelatosi inadeguato per la tutela dei diritti umani in altre catene di fornitura globali²⁵⁶.

In merito alla determinazione dei prezzi nelle procedure di gara, il personale di Systembolaget sottolinea di non perseguire il prezzo più basso possibile, e indubbiamente i rivenditori in altri mercati europei offrono vino italiano a prezzi molto più bassi. È anche opportuno notare che le gare di Systembolaget ricevono un numero significativo di risposte, segno che i prezzi sono fissati ad un livello accessibile ad un'ampia serie di attori del mercato. Si tratta di segnali importanti, indici di azioni utili a mitigare il rischio che un basso livello di prezzi si ripercuota sui costi del lavoro in fase di produzione.

Tuttavia la mancanza di trasparenza che si rileva in particolare nella formazione dei prezzi dei vini miscelati, costituiti in parte da uve a basso costo reperite sul mercato spot, significa che le misure adottate non sono sufficienti a mitigare del tutto il rischio. Solo una maggiore trasparenza sul costo del lavoro nella produzione di tutti i vini consentirà a Systembolaget di valutare se i prezzi sono sufficienti a coprire il costo del lavoro e di condizioni di lavoro dignitose, assicurando sul fatto che la fissazione dei prezzi di Systembolaget non contribuisce ad aumentare il rischio di impatti negativi sui diritti umani e dei lavoratori.

Il lancio della nuova Piattaforma per la Sostenibilità e dei QAV (Questionari di autovalutazione) offre a Systembolaget un'ottima opportunità per far fronte ad alcune di queste carenze e adottare ulteriori misure di mitigazione, ma presentano anch'essi dei punti deboli.

In primo luogo, la Piattaforma per la Sostenibilità richiede ai fornitori di specificare gli effettivi produttori e coltivatori che costituiscono almeno due terzi del volume di un dato prodotto nella mappatura²⁵⁷. Non coprendo l'intero volume, Systembolaget non può avere la certezza di non contribuire ad aumentare il rischio di impatti negativi sui diritti, soprattutto perché molti articoli dell'assortimento di vino italiano (ivi inclusi molti dei vini più venduti in termini di volume e di valore) sono vini sfusi o miscelati, prodotti con uve provenienti da regioni non definite o acquistate sul mercato spot (ved. Sezione 1.2).

In secondo luogo, i QAV trattano diversi aspetti dell'impatto sui diritti umani ma non il rischio di mancanza di strumenti di ricorso (in quanto i lavoratori non hanno la possibilità di presentare reclami in merito al proprio trattamento). Inoltre viene chiesto ai fornitori se hanno specifici documenti che attestino le politiche adottate in materia di impatto sui diritti umani e se hanno pianificato o attuato specifiche misure in tal senso, ma solo per alcuni tipi di impatto mentre per gli altri non vengono poste domande specifiche per valutare la completezza e la qualità delle misure adottate dal datore di lavoro. Mancano domande sul lavoro forzato (ad esempio, se ai lavoratori è stato chiesto di pagare per assicurarsi il lavoro), sulla presenza o meno di contratti scritti, sulla qualità dell'alloggio fornito dai datori di lavoro, sulla discriminazione (ad esempio, se il datore di lavoro adotta misure per le donne che devono prestare assistenza non retribuita) e sui rischi per la salute e la sicurezza (ad esempio, la qualità dei trasporti forniti). Inoltre mancano domande sul costo del lavoro e su come viene preso in considerazione nella formazione dei prezzi e nelle negoziazioni.

La prevalenza nel settore agricolo italiano di lavoro "grigio" o semi legale e delle relative pratiche fa sì che qualsiasi QAV (o audit) debba necessariamente essere trattato con cautela. La FLAI-CGIL ha reso noto che, secondo quanto riferito dall'ispettorato del lavoro, tra le aziende agricole ispezionate nel 2017 il 44% presentava delle irregolarità²⁵⁸. La FLAI-CGIL precisa inoltre che nel 2017, 300.000 lavoratori agricoli (circa 30% del totale) sono stati registrati come lavoratori con meno di 50 giorni all'anno, pari alla soglia per i contributi sociali: secondo il sindacato ciò sta ad indicare la probabile presenza di lavoro "grigio"²⁵⁹.

Per quanto riguarda la divisione tra l'assortimento fisso e quello su ordinazione, un'attuale lacuna della procedura di *due diligence* di Systembolaget è che i prodotti in qualche modo legati ad impatti sui diritti umani nell'assortimento su ordinazione sono soggetti a controlli di *due diligence* meno rigorosi di quelli dell'assortimento fisso.

Un punto debole nelle procedure di appalto è che non vi sono barriere all'accesso, cioè non viene effettuato alcuno screening etico dei fornitori prima che presentino un'offerta, con il rischio che i prodotti entrino nell'assortimento prima che la procedura di *due diligence* di Systembolaget rilevi qualsiasi problema relativo ai diritti umani.

In che misura Systembolaget sapeva o avrebbe potuto sapere di questi impatti negativi sui diritti umani o del rischio che tali impatti si verificassero?

Il personale di Systembolaget intervistato ha evidenziato un livello misto di consapevolezza sulla natura dei rischi per i diritti umani e diritti dei lavoratori nel settore vinicolo italiano. Molti di coloro che non lavorano nel campo della sostenibilità o della RSI hanno detto di essere a conoscenza solo di vicende riportate dai media.

Tuttavia il recente Memorandum d'intesa con il sindacato IUF e il suo membro italiano FLAI-CGIL, insieme alla partecipazione a questa HRIA e alla Piattaforma per la Sostenibilità, indicano che il personale addetto al tema dei diritti umani all'interno di Systembolaget è a conoscenza della natura e della gravità dei rischi nella produzione vinicola italiana.

5.2 PRIORITÀ DEGLI IMPATTI

Gli UNGP riconoscono che, laddove le aziende non siano in grado di affrontare contemporaneamente tutti i propri impatti negativi, può essere necessario stabilire delle priorità ad iniziare dagli impatti più gravi, soprattutto se una reazione tardiva può influenzarne la rimediabilità²⁶⁰. La Guida alla Due Diligence dell'OCSE suggerisce inoltre che tale priorità debba essere stabilita in base alla gravità dell'impatto e alla probabilità che si verifichi²⁶¹. La tabella 15 valuta gli impatti individuati nella Sezione 3 rispetto a ciascuno di questi criteri, utilizzando una semplice scala suddivisa in tre parti. Gli impatti considerati di massima priorità sono indicati in rosso, quelli di media priorità in arancione e quelli di minore priorità in giallo.

Tabella 15: Priorità assegnata ai vari impatti sui diritti umani

Gravità			Reale o potenziale? <i>(Se potenziale: improbabile, probabile o molto probabile)</i>	Contributo <i>(Causa, contributo o collegamento)</i>	Influenza <i>(Bassa, moderata o alta)</i>
Portata <i>(Limitata, media o ampia)</i>	Livello <i>(Basso, moderato o alto)</i>	Rimediabile? <i>(Impossibile, possibile, forse)</i>			
Lavoro forzato (ad es. lavoratori che dipendono dai caporali per assicurarsi un contratto, trasporto, cibo e acqua ecc. o che subiscono detrazioni di salario o sono costretti ad un orario di lavoro eccessivo)					
<i>Media</i> È improbabile che riguardi l'intera filiera italiana di Systembolaget, ma è probabile che colpisca una parte dei lavoratori, specialmente in Sicilia.	<i>Alto</i> Potrebbe comportare alcune delle più gravi violazioni dei diritti umani.	<i>Possibile</i> Esistono modelli di business alternativi per sistemi di reclutamento più etici che vengono sperimentati da altri soggetti del settore agricolo ²⁶² .	<i>Potenziale - molto probabile</i> In alcune regioni di provenienza la probabilità è bassa (ad es. in Puglia dove prevalgono le aziende familiari) mentre in altre, come la Sicilia dove approdano i migranti dall'Africa settentrionale, il rischio di sfruttamento è più elevato anche per la presenza di criminalità organizzata. In questa regione il rischio è aggravato dalla relativa debolezza di intervento da parte delle forze dell'ordine.	<i>Contributi</i> Insieme ad una serie di altre cause, le procedure d'acquisto di Systembolaget che non prevedono l'inserimento del costo del lavoro in vigna nel benchmarking dei prezzi per la definizione di nuove gare d'appalto, nonché le procedure d'acquisto seguite dai buyer in generale, contribuiscono alla domanda di manodopera a basso costo. Senza adeguata trasparenza lungo l'intera filiera, Systembolaget non può essere certa dell'assenza di pressioni sui prezzi che contribuiscono al fenomeno del lavoro forzato.	<i>Bassa</i> Per quanto riguarda l'azione del governo italiano, ad esempio per migliorare i canali formali di reclutamento e garantire centri di accoglienza per i lavoratori migranti, a causa della presenza di criminalità organizzata e della carente applicazione della legge e delle norme sul lavoro, specie in Sicilia. <i>Moderata</i> Per quanto riguarda l'azione mirante ad instaurare modelli di reclutamento privato più etici per i produttori della filiera di Systembolaget. Ma poiché Systembolaget rappresenta solo il 2-3% delle vendite di vino italiano, un aumento del costo del lavoro richiederebbe l'azione di una massa critica formata anche da altri acquirenti e fornitori.

Bassi salari (ad es. lavoratori che guadagnano meno di quanto stabilito dai contratti collettivi)

<i>Ampia</i> Un'alta percentuale di lavoratori intervistati ha riferito di non riuscire a coprire le spese essenziali con la remunerazione del proprio lavoro, il che rispecchia la più ampia situazione illustrata in letteratura. Per molti di essi, alla precarietà salariale si aggiunge l'insicurezza del posto di lavoro. I lavoratori migranti sono maggiormente esposti al rischio di bassi salari	<i>Moderato</i> I lavoratori riescono a sopravvivere solo facendo straordinari oppure, nel caso dei lavoratori migranti, confidando sul supporto economico dei progetti di accoglienza.	<i>Possibile</i> Tutti i lavoratori potrebbero ricevere salari migliori.	<i>Potenziale - molto probabile</i> Un'alta percentuale degli intervistati ha dichiarato che la retribuzione ricevuta da un datore di lavoro non era sufficiente a coprire le esigenze di base, soprattutto nelle regioni da cui proviene il vino sfuso di minor prezzo. La presenza di manodopera migrante vulnerabile ha aggravato il rischio di bassi livelli salariali, come confermato dalla letteratura di settore.	<i>Contributi</i> Insieme ad una serie di altre cause, le procedure d'acquisto di Systembolaget che non prevedono l'inserimento del costo del lavoro in vigna nel benchmarking dei prezzi per la definizione di nuove gare d'appalto, nonché le procedure d'acquisto seguite dai buyer in generale, contribuiscono alla domanda di manodopera a basso costo. Senza adeguata trasparenza lungo l'intera filiera, Systembolaget non può essere certa dell'assenza di pressioni sui prezzi che contribuiscono al fenomeno dei bassi livelli salariali.	<i>Moderata</i> Anche se alcuni vini sono miscelati appositamente per il mercato svedese, Systembolaget rappresenta solo una piccola percentuale delle vendite di vini italiani, quindi la sua influenza è limitata. Un aumento del costo del lavoro per migliorare i livelli salariali richiederebbe l'azione di una massa critica formata anche da altri acquirenti e fornitori.
--	--	---	---	--	--

Orari di lavoro eccessivi (ad es. lavoratori che superano abbondantemente il limite di ore stabilito dal contratto collettivo)

<i>Media</i> La portata di questo fenomeno varia in base alle regioni di produzione del vino. Il rischio maggiore si registra in Piemonte dove è forte la presenza di manodopera migrante nel settore vinicolo, e in Puglia dove prevalgono i vigneti gestiti da piccoli agricoltori. In altre regioni le interviste ai lavoratori non hanno segnalato particolari problemi in questo senso, anche se in base alla letteratura si può ritenere che il rischio esista.	<i>Alto</i> Laddove gli straordinari sono eccessivi possono avere effetti dirompenti, fino alla morte, come dimostrato dal caso di Paola Clemente. L'eccessivo orario di lavoro costituisce un rischio ancora peggiore per la salute se si somma a ritmi elevati, alte temperature e mancanza di servizi medici.	<i>Per lo più possibile</i> A tutti i lavoratori potrebbe essere ridotto l'orario di lavoro. <i>Impossibile per alcuni</i> Non è possibile alcuna misura correttiva per quei lavoratori che hanno già perso la vita o subito danni irreparabili alla salute a causa di orari di lavoro eccessivi.	<i>Potenziale - molto probabile</i> Dalle nostre interviste ai lavoratori è emerso che la probabilità di un orario di lavoro eccessivo varia da regione a regione, ma è confermata (senza retribuzione) in alcune regioni.	<i>Contributo</i> I bassi salari incentivano notevolmente orari di lavoro eccessivi. Insieme ad una serie di altre cause, le procedure d'acquisto di Systembolaget che non prevedono l'inserimento del costo del lavoro in vigna nel benchmarking dei prezzi per la definizione di nuove gare d'appalto, nonché le procedure d'acquisto seguite dai buyer in generale, contribuiscono alla domanda di manodopera a basso costo. Senza adeguata trasparenza lungo l'intera filiera, Systembolaget non può essere certa dell'assenza di pressioni sui prezzi che contribuiscono al fenomeno dei bassi livelli salariali.	<i>Bassa</i> Anche se alcuni vini sono miscelati appositamente per il mercato svedese, Systembolaget rappresenta solo una piccola percentuale delle vendite di vini italiani. Un aumento del costo del lavoro per ridurre gli orari di lavoro richiederebbe l'azione di una massa critica formata anche da altri acquirenti e fornitori.
---	---	---	---	--	--

Rischi per la salute e la sicurezza nei vigneti e nelle cantine (ad es. lavoratori privi di adeguati DPI, di accesso a cure sanitarie d'emergenza ecc.)

<i>Media</i> Una notevole percentuale di lavoratori intervistati nella maggioranza delle regioni ha riferito di non ricevere i DPI dai propri datori di lavoro oppure di riceverne di inadeguati e di scarsa qualità.	<i>Alto</i> Tutti i lavoratori impegnati nei vigneti e nelle cantine sono soggetti a vari rischi per la salute e la sicurezza tra cui problemi muscoloscheletrici, spossatezza, alte temperature e fumi tossici. La scarsa attenzione ai rischi per la salute e la sicurezza può causare patologie a breve o lungo termine, incidenti e decessi.	<i>Per lo più possibile</i> La maggior parte dei lavoratori potrebbe ottenere misure di mitigazione dei rischi per la salute e la sicurezza e ricevere DPI adeguati. <i>Impossibile per alcuni</i> Coloro che hanno perso la vita a causa di carenti tutele della salute e sicurezza.	<i>Potenziale - probabile</i> Un quarto dei lavoratori intervistati da Oxfam ha riferito di non ricevere i DPI dai propri datori di lavoro oppure di riceverne di inadeguati e di scarsa qualità.	<i>Contributi - in termini di fornitura di DPI</i> Insieme ad una serie di altre cause, le procedure d'acquisto di Systembolaget che non prevedono l'inserimento del costo del lavoro in vigna nel benchmarking dei prezzi per la definizione di nuove gare d'appalto, nonché le procedure d'acquisto seguite dai buyer in generale, contribuiscono alla contrazione del costo del lavoro (ivi inclusa la dotazione di DPI adeguati) nelle filiere. <i>Collegamento - in termini di cure sanitarie d'emergenza</i> L'erogazione di questo servizio spetta alle autorità competenti.	<i>Media</i> Anche se alcuni vini sono miscelati appositamente per il mercato svedese, Systembolaget rappresenta solo una piccola percentuale delle vendite di vini italiani. Nelle zone in cui il vino è miscelato specificamente per il mercato svedese, Systembolaget ha l'influenza necessaria per esigere che tutti i suoi fornitori garantiscano adeguati DPI ai lavoratori della filiera.
---	---	---	---	---	---

Assenza di contratti scritti e sicurezza del lavoro

<i>Ampia</i> In tutte le regioni, molti lavoratori sono assunti su base stagionale senza contratti scritti, anche nel caso in cui lavorino nello stesso vigneto o nella stessa cantina da un decennio e più	<i>Moderato</i> La mancanza di sicurezza del posto di lavoro pregiudica la capacità dei lavoratori di far valere i propri diritti: essi temono infatti che esprimendo le loro lamentele perderanno il lavoro. Ciò può aprire la strada a gravi violazioni dei diritti umani quali ad esempio bassi salari, orari eccessivi e scarsa salute e sicurezza sul lavoro. In assenza di contratti scritti i lavoratori non sono tutelati contro il rischio di licenziamento immotivato, le condizioni di assunzione non sono chiare e ne risente anche il loro bilancio familiare.	<i>Possibile</i> Ogni lavoratore dovrebbe ricevere un contratto scritto contenente la conferma dell'impiego in stagioni successive o su base continuativa.	<i>Potenziale - probabile</i> Le interviste ai lavoratori e quelle con i ricercatori di Oxfam hanno appurato che il problema era prevalente nelle zone di approvvigionamento di Systembolaget.	<i>Contributi</i> Insieme ad una serie di altre cause, le procedure d'acquisto di Systembolaget che non prevedono l'inserimento del costo del lavoro in vigna nel benchmarking dei prezzi per la definizione di nuove gare d'appalto e non offrono certezza a lungo termine agli stakeholder della filiera, non consentono la diffusione di impiego di manodopera a più lunga durata.	<i>Media</i> Nelle zone in cui il vino è miscelato specificamente per il mercato svedese, Systembolaget ha l'influenza necessaria per esigere che tutti i suoi fornitori garantiscano ai lavoratori contratti scritti e a tempo indeterminato (ancorché stagionali).
---	---	--	--	---	--

Mancanza di strumenti di ricorso (ad es. i lavoratori non hanno la possibilità di presentare reclami in merito al proprio trattamento).

<i>Ampia</i> Il problema riguarda un'elevata percentuale dei lavoratori in tutte le regioni.	<i>Moderato</i> La garanzia di accesso a strumenti di ricorso è uno dei pilastri degli UNGP.	<i>Possibile</i> Sia lo Stato che le aziende private potrebbero creare procedure di reclamo.	<i>Potenziale - molto probabile</i> Una notevole percentuale dei lavoratori intervistati in tutte le regioni da cui Systembolaget si approvvigiona ha riferito una sensazione di insicurezza all'idea di sollevare obiezioni o rimostanze nel luogo di lavoro. Molti hanno motivato questo fatto con il timore di perdere il lavoro o di subire ritorsioni da parte dell'azienda.	<i>Collegamento</i> La mancanza di meccanismi formali efficaci per consentire l'accesso a strumenti di ricorso è di competenza del governo italiano. I vincoli di contratto tra Systembolaget e i produttori e coltivatori ostacolano la creazione di significativi canali di comunicazione con tutti i lavoratori, compresi quelli sindacalizzati, nella fase di produzione e coltivazione della filiera. È tuttavia difficile concludere che Systembolaget abbia materialmente aumentato il rischio di mancato accesso a mezzi di ricorso.	<i>Medio-bassa</i> Systembolaget potrebbe aumentare la percentuale di lavoratori con accesso ai meccanismi di reclamo. Systembolaget potrebbe collaborare con altri soggetti per sostenere le organizzazioni che aiutano i lavoratori a creare comitati, conoscere i loro diritti e presentare istanze collettive ai datori di lavoro. Per garantire l'efficacia di questi meccanismi sarebbe necessaria una stretta collaborazione con i sindacati e altri soggetti.
---	---	---	--	--	--

Limitazioni alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva (ad es. lavoratori privi di accesso ai sindacati attraverso i quali negoziare salari più elevati e migliori condizioni di lavoro)

<i>Media</i> Sebbene i lavoratori del settore, tra cui quelli migranti, affermino di sentirsi liberi di aderire ai sindacati, pochi lo fanno. In alcuni casi ciò è dovuto al timore di ritorsioni o di perdere il lavoro.	<i>Medio</i> Il mancato accesso a strumenti formali di tutela, negoziazione e denuncia pone i lavoratori in grave svantaggio e mina la loro capacità di lottare per tutti gli altri loro diritti.	<i>Possibile</i> Ma difficile laddove sono i <i>caporali</i> a mediare tra lavoratori e datori di lavoro.	<i>Potenziale - molto probabile</i> Una notevole percentuale dei lavoratori nella maggior parte delle regioni ritiene che non sia sicuro iscriversi a un sindacato oppure non sa cosa sia un sindacato. Tale sensazione era particolarmente forte tra i lavoratori migranti.	<i>Collegamento</i> La mancanza di libertà di associazione e contrattazione collettiva è dovuta a circostanze locali e nazionali, tra cui la legislazione italiana sul lavoro e sui lavoratori migranti irregolari.	<i>Medio-bassa</i> Systembolaget potrebbe collaborare con altre aziende acquirenti non italiane e con i sindacati per fare pressione a livello italiano ed europeo in favore di una migliore legislazione a tutela dei lavoratori attraverso i sindacati. In caso di impossibilità di un'adesione formale ai sindacati, Systembolaget potrebbe anche collaborare con altri soggetti per sostenere le ONG che aiutano i lavoratori a creare comitati, conoscere i loro diritti e presentare rimozioni collettive ai datori di lavoro.
--	--	--	---	--	---

Molestie sessuali e discriminazione di genere (ad es. lavoratrici pagate meno dei colleghi maschi, soggette a molestie e/o violenza nelle fattorie o negli alloggi comuni)

<i>Ampia</i> Le statistiche esistenti stimano che nel settore vinicolo siano impiegate circa 40.000 lavoratrici.	<i>Alto per le molestie sessuali</i> Le molestie sessuali possono andare da comportamenti che causano stress e traumi sul luogo di lavoro allo stupro. Chi infligge molestie sessuali può usarle come mezzo di coercizione nei	<i>Possibile</i> Tutte le lavoratrici possono essere trattate equamente e non sottoposte a molestie. Un miglioramento nella stesura e nell'attuazione di leggi antidiscriminazione e contro le molestie e gli	<i>Potenziale - probabile</i> Soprattutto nel caso di diversa distribuzione del lavoro domestico non retribuito.	<i>Collegamento</i> Systembolaget potrebbe adottare misure per contribuire a mitigare i rischi a danno delle donne, ma è difficile concludere che le sue azioni abbiano materialmente accresciuto tali rischi.	<i>Bassa</i> In merito ad un cambiamento delle norme sociali. Systembolaget potrebbe tuttavia unire la propria voce alle richieste di migliore tutela legale per le donne migranti.
---	---	--	---	---	---

	confronti delle vittime (solitamente donne). <i>Moderato per la discriminazione</i> La discriminazione può portare a una retribuzione inferiore per lo stesso lavoro, alla mancanza di opportunità di formazione e di avanzamento di carriera e alla sensazione di non essere trattati in modo giusto e uguale ai propri colleghi. La discriminazione domestica, ossia il fatto che le donne si fanno carico della maggior parte del lavoro di cura non retribuito, contribuisce alla mancanza di tempo e all'affaticamento e le scoraggia nel cercare o cogliere opportunità di avanzamento.	abusi sessuali fornirebbe maggiore tutela.			
--	---	---	--	--	--

Alloggi poveri, insicuri e malsani (ad es. lavoratori che vivono in insediamenti informali privi di servizi essenziali)

<i>Media</i> Sebbene dalle interviste con i lavoratori la questione abitativa non sia emersa in modo significativo, la letteratura indica che il rischio esiste, in particolare in luoghi come la Sicilia dove convergono lavoro migrante, criminalità organizzata e lacune nell'applicazione della legge.	<i>Medio</i> La mancanza di accesso ad acqua corrente o elettricità, la mancanza di privacy e la mancanza di sicurezza personale sono tutte violazioni dei diritti. Tali condizioni di vita possono mettere a rischio il diritto alla salute.	<i>Possibile</i> Tutti i lavoratori potrebbero avere alloggi dignitosi.	<i>Potenziale - probabile</i> È probabile che alcuni lavoratori della filiera italiana di Systembolaget, in particolare in Sicilia, vivano in alloggi al di sotto degli standard. Lavoratori di tutte le regioni hanno riferito di vivere come ospiti da amici, con i genitori o in centri di accoglienza, il che significa che potrebbe essere violato il loro diritto alla privacy.	<i>Contributi</i> Insieme ad una serie di altre cause, le procedure d'acquisto di Systembolaget che non prevedono l'inserimento del costo del lavoro in vigna nel benchmarking dei prezzi per la definizione di nuove gare d'appalto, nonché le procedure d'acquisto seguite dai buyer in generale, contribuiscono alla contrazione del costo del lavoro (ivi incluso il costo degli alloggi) nelle filiere.	<i>Bassa</i> Anche se alcuni vini sono miscelati appositamente per il mercato svedese, Systembolaget rappresenta solo una piccola percentuale delle vendite di vini italiani. Un aumento del costo del lavoro per garantire alloggi dignitosi richiederebbe l'azione di una massa critica formata anche da altri acquirenti e fornitori.
--	---	---	--	--	---

5.3 AZIONI RACCOMANDATE

In questa sezione proponiamo a Systembolaget e ai suoi fornitori di primo livello delle azioni con cui far fronte agli effetti avversi sui diritti umani individuati nella filiera italiana del vino. Tali azioni sono articolate in base alle priorità delineate nella Sezione 5.1 e all'analisi delle cause condotta nella Sezione 4.

Le raccomandazioni riguardano sia una serie di azioni che Systembolaget e/o i suoi fornitori di primo livello possono intraprendere in relazione alle proprie politiche e pratiche, sia misure che possono adottare per indurre altri soggetti (tra cui lo Stato italiano quale principale titolare di doveri) a modificare le proprie politiche e/o pratiche per mitigare i rischi di impatti negativi.

Gli obiettivi prioritari sono contrassegnati in rosso e dovrebbero essere raggiunti entro sei mesi, le medie priorità in arancione entro un anno e quelle basse di colore giallo entro 18 mesi.

Impatto e priorità	Raccomandazioni
<i>Lavoro forzato, bassi salari, orari di lavoro eccessivi, rischi per la salute e la sicurezza</i>	Fare in modo che i prezzi dei vini consentano la copertura di tutti i costi necessari a garantire condizioni di lavoro dignitose: • garantendo ai buyer un'adeguata formazione affinché comprendano l'impatto delle pratiche di acquisto e dei prezzi di Systembolaget sulla capacità dei loro fornitori di rispettare i diritti dei lavoratori sia nella propria attività, sia nelle proprie catene di approvvigionamento; • garantendo ai buyer un'adeguata formazione affinché comprendano gli specifici rischi per i diritti umani in Italia e nelle varie regioni vinicole; • facendo sì che i buyer abbiano accesso alle informazioni utili a giudicare quali siano i costi di produzione ragionevoli nelle varie regioni vinicole... 1. accertandosi che le problematiche legate ai diritti umani siano prese in considerazione nei documenti di gara ed esigendo dai fornitori di primo livello vincitori dell'appalto che dichiarino come garantiscono costi di produzione etici; 2. aggiungendo domande sui costi di produzione etici nella Piattaforma di Sostenibilità; 3. coinvolgendo gli stakeholder in un confronto sui prezzi e su come si possa garantire maggiore trasparenza in merito alla fissazione dei prezzi e al rapporto con il costo della produzione sostenibile (ivi incluse condizioni di lavoro rispettose dei diritti umani) lungo l'intera filiera; 4. valutando l'idea di commissionare, in collaborazione con altri monopoli del vino, uno studio accademico sul prezzo della produzione etica di diversi vini. • valutando urgentemente se le fasce di prezzo per le gare, in particolare la fascia di prezzo più bassa relativa ai vini "bag in box" di 199 SEK²⁶³, rispecchiano gli aumenti salariali degli ultimi anni; • introducendo e formalizzando, all'interno del processo di <i>due diligence</i> di Systembolaget, un sistema che nelle gare d'appalto segnali eventuali fasce di prezzo rimaste invariate per un certo periodo, per garantire che rispecchino gli aumenti salariali; • introducendo nelle procedure di <i>due diligence</i> di Systembolaget un sistema che segnali le modifiche nazionali/regionali dei contratti collettivi di lavoro/salari minimi per consentire ai buyer di valutare meglio se i prezzi dei fornitori tengono conto di tali aumenti salariali;

	- valutando l'opportunità di inserire nelle procedure di <i>due diligence</i> di Systembolaget un sistema che segnali eventuali notevoli riduzioni di prezzo nell'assortimento fisso. Favorire prospettive e investimenti a lungo termine per far fronte alle sfide della sostenibilità nella filiera: - assegnando un trattamento preferenziale ai vini che possono essere considerati "good performer" in termini di rispetto dei diritti umani... - chiedendo che ogni segmento dell'assortimento contenga almeno un vino certificato con standard sociali solidi e affidabili (come i prodotti certificati Fair for Life) per migliorare le condizioni di lavoro; - lanciando assortimenti più esclusivi e temporanei per promuovere i vini "good performer" in termini di rispetto dei diritti umani. - usando le informazioni raccolte attraverso la Piattaforma di Sostenibilità per classificare ed evidenziare i vini "good performer", anche tenendo conto delle relazioni a lungo termine tra fornitori e degli investimenti fatti per rispondere alle sfide della sostenibilità; garantendo il controllo incrociato dei vari processi di <i>due diligence</i>, ivi incluse le certificazioni e i dati raccolti attraverso la Piattaforma di Sostenibilità e i questionari di autovalutazione (QAV); - allungando il periodo di quotazione garantita dei prodotti. Fare in modo che anche ai prodotti rientranti nell'assortimento siano applicate più rigorose procedure di <i>due diligence</i> evidenziando eventuali significative riduzioni di prezzo che a loro volta inneschino un meccanismo di follow-up con i fornitori da parte dei buyer. Rafforzare le politiche, i controlli e il supporto ai fornitori per garantire che i lavoratori siano maggiormente tutelati: - esigendo dai fornitori che tutti i lavoratori (donne e uomini, stranieri e italiani) ricevano la stessa retribuzione per lo stesso lavoro, che ciò sia documentato attraverso la Piattaforma di Sostenibilità e i QAV e sostenendo i fornitori nel perseguimento di questo obiettivo con pratiche di acquisto responsabili; - esigendo dai fornitori che tutti i lavoratori, sia permanenti che temporanei/stagionali, ricevano contratti scritti in una lingua a loro comprensibile e sostenendo i fornitori nel perseguimento di questo obiettivo con pratiche di acquisto responsabili.
<i>Lavoro forzato/dipendenza multipla dai caporali</i>	Ridurre le probabilità che i lavoratori migranti siano reclutati attraverso canali informali e siano esposti al rischio di sfruttamento da parte di organizzazioni criminali: - collaborando con le ONG locali per garantire che i lavoratori stranieri conoscano i propri diritti e siano reclutati secondo le norme; - collaborando con i propri fornitori e tutte le parti interessate per stimolare l'UE e il Governo Italiano a garantire canali di accesso sicuri per i lavoratori migranti, al fine di garantire il pieno rispetto dei diritti e della dignità dei lavoratori stranieri; - ampliando i QAV in modo da poter valutare se i lavoratori hanno pagato per assicurarsi il reclutamento; - chiedendo ai fornitori di mettere in atto una politica secondo cui è il datore di lavoro, e non il lavoratore, a pagare le spese di reclutamento.
<i>Mancato accesso a strumenti correttivi (e limitazioni alla libertà di associazione)</i>	Garantire che tutti i lavoratori della filiera del vino italiano di Systembolaget siano adeguatamente rappresentati e abbiano accesso a meccanismi di reclamo conformi agli standard dettati dagli UNGP²⁶⁴: collaborando con fornitori, sindacati locali e IUF/FLAI-CGIL per assicurare che le aziende agricole e le cantine comprendano i vantaggi dell'attività sindacale e come questi possano contribuire al rispetto del Codice di condotta di Systembolaget;

		• mettendo a punto una strategia di concerto con i fornitori per costruire nel tempo la fiducia nei sindacati, in modo che tutti i lavoratori (compresi i lavoratori stranieri) siano adeguatamente rappresentati. L'Ethical Trading Initiative fornisce indicazioni in proposito²⁶⁵; • mettendo in risalto il sostegno pubblico all'operato dei sindacati in Italia e confrontandosi circa possibili azioni di advocacy di Systembolaget; • attuando un meccanismo di reclamo che i lavoratori possano utilizzare parallelamente ai sindacati e/o finché i sindacati non siano definitivamente insediati e pienamente operativi.
		Ampliare i QAV per valutare il mancato accesso a strumenti correttivi, considerando anche se i lavoratori hanno a disposizione mezzi adeguati per esprimere insoddisfazione riguardo al proprio trattamento.
	<i>Trasversalità</i>	Educare i fornitori di primo livello e i subfornitori in merito ai rischi per i diritti umani nella loro catena di approvvigionamento e su come possono prevenire e ridurre tali rischi attraverso le pratiche e attività di acquisto: • utilizzando la Piattaforma per la Sostenibilità quale mezzo per educare i fornitori in merito agli impatti sui diritti umani e sulle possibilità di prevenire e ridurre tali impatti; • offrendo ai buyer dei fornitori di primo livello specifica formazione sugli effetti che le pratiche di acquisto e i prezzi della loro azienda esercitano sulla capacità dei loro fornitori di rispettare i diritti dei lavoratori nelle proprie attività e filiere; • collaborando con i fornitori per offrire formazione sia ai lavoratori che ai datori di lavoro in materia di diritti dei lavoratori e relativa legislazione.
		Esortare i fornitori di primo livello e i subfornitori a impegnarsi pubblicamente all'osservanza degli UNGP attraverso la Piattaforma per la Sostenibilità, anche tramite l'attuazione di efficaci processi di <i>due diligence</i>, meccanismi di reclamo e un <i>reporting</i> regolare e affidabile dell'attività di implementazione (ad esempio un rapporto annuale sulla sostenibilità); esaminare l'opportunità di istituire iniziative di formazione per gli importatori sui requisiti degli UNGP. Confrontarsi internamente e con gli stakeholder in merito ad un piano d'azione per gestire i risultati e le raccomandazioni della presente valutazione, ivi compresi il regolare <i>reporting</i> sui progressi nell'attuazione di tale piano e futuri aggiornamenti della valutazione.
	<i>Molestie sessuali e discriminazione di genere</i>	Aiutare i fornitori a garantire che le lavoratrici abbiano pari accesso alla conoscenza dei propri diritti e dispongano di un efficace e adeguato meccanismo di reclamo a cui ricorrere quando tali diritti vengono violati. Collaborare con gli importatori per favorire programmi di sensibilizzazione di genere tra i lavoratori e le lavoratrici delle filiere italiane.
		Sottoscrivere i Principi di Empowerment Femminile ²⁶⁶ e riferire sui progressi compiuti, esortando i fornitori a fare lo stesso.
		Dare attuazione alle disposizioni del Codice di Condotta relative al genere; adottare una politica di genere applicabile ai fornitori che preveda regole più stringenti sulla parità di genere, tra cui parità di retribuzione e di condizioni per lo stesso lavoro e contratti sicuri. Offrire formazione ai fornitori su questi problemi e rischi.
		Ampliare i QAV per valutare quanto efficacemente i fornitori vengano incontro alla necessità delle lavoratrici di prestare lavoro di cura non retribuito.
	<i>Trasversalità</i>	Migliorare le condizioni di lavoro in tutto il settore vinicolo italiano:

		• condividendo con altri le lezioni apprese, in particolare con altri monopoli della distribuzione di alcolici degli Stati del Nord Europa; • facendosi promotori a livello UE di una legislazione in favore dell'obbligo di <i>due diligence</i> sui diritti umani; • sostenendo la proposta di una Direttiva sui Salari Minimi Adeguati nell'Unione Europea²⁶⁷, mirante tra l'altro a promuovere la <i>compliance</i> e a favorire l'applicazione e il monitoraggio di salari minimi adeguati in tutti gli Stati membri.
	<i>Alloggi poveri, insicuri e malsani</i>	Modificare il Codice di Condotta di Systembolaget inserendovi un riferimento agli standard abitativi dei lavoratori anche quando l'alloggio non è fornito direttamente dai datori di lavoro. Discutere con la Business Social Compliance Initiative (BSCI) di amfori le possibili modifiche ai principi del Codice di Condotta per inserirvi un riferimento agli standard abitativi anche laddove le strutture non sono attualmente fornite dall'azienda. Ampliare i QAV inserendo una valutazione della qualità degli alloggi forniti dai datori di lavoro.
	<i>Trasversalità</i>	Sensibilizzare i consumatori sull'importanza della tutela dei diritti umani dei lavoratori nel settore vitivinicolo, conducendo una campagna pubblica di sensibilizzazione sui diritti dei lavoratori del vino italiano (e di altri) e sulle conseguenze che prezzi bassi e contratti di vendita precari possono avere sulla loro vita. Sensibilizzare i consumatori sul fatto che il processo di <i>due diligence</i> sui vini inseriti nell'assortimento su "ordinazione" è meno rigoroso e i rischi per i diritti umani sono più alti.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

SYSTEMBOLAGET

Systembolaget è un'azienda diversa da altre sotto molti punti di vista. Il nostro scopo non è massimizzare i profitti e aumentare i nostri margini; il motivo stesso per cui esistiamo è vendere alcolici e fornire un buon servizio, tutelando al contempo la salute pubblica e riducendo al minimo i danni dal consumo di alcol. Siamo un'azienda di proprietà dello Stato svedese e i nostri proprietari, noi stessi come azienda e molti nostri clienti crediamo che l'impegno per ottenere buone condizioni di lavoro per tutti i soggetti della nostra filiera sia parte integrante della nostra missione.

Essere un'azienda diversa dalle altre e al tempo stesso essere uno dei maggiori acquirenti di bevande alcoliche al mondo significa anche trovarsi di fronte ad opportunità e sfide davvero uniche laddove si tocca il tema dei diritti umani. Questa HRIA ne evidenzia diverse. Alcune delle sfide sono legate alla nostra posizione di monopolio che ci impone di garantire, attraverso il nostro assortimento, un accesso al mercato equo e paritario a produttori di tutto il mondo. A tale scopo le nostre relazioni commerciali sono limitate agli importatori svedesi e i nostri standard devono essere applicabili a chiunque voglia vendere il proprio prodotto nei nostri negozi. Sul piano pratico ciò significa che a volte dobbiamo fare qualche passo in più e a volte non possiamo muoverci così velocemente come vorremmo.

Tuttavia, la nostra posizione unica fa sì che una volta che implementiamo gli standard nella nostra catena di approvvigionamento, esercitiamo effetti su un intero settore. Significa anche poter contare su una vasta rete di importatori svedesi che ci aiutano ad attuare questi cambiamenti nelle nostre filiere comuni. Infine, essendo un'azienda statale abbiamo ricevuto dai nostri proprietari chiare direttive di dedicare grande attenzione ai diritti umani.

Approfondimenti dal rapporto

Questa valutazione di impatto ha individuato nella catena di approvvigionamento del vino italiano gravi effetti sui diritti umani, ma ha anche evidenziato spazi di miglioramento dei nostri processi. Oxfam ha fornito un'ampia lista di azioni raccomandate per aiutarci a concentrare il nostro impegno laddove esercitiamo un impatto maggiore: abbiamo inserito molte di queste nel nostro piano d'azione (ved. Allegato 6). Alcune delle raccomandazioni, ad esempio quelle riguardanti l'accesso a meccanismi di reclamo, le pratiche di assunzione, i diritti delle donne e la mancanza di contratti scritti richiederanno più tempo, dialogo con le parti interessate e impegno politico per trovare soluzioni pratiche. Saranno tuttavia oggetto di prossime discussioni e di nuovi sviluppi che ci consentiranno di metterle in atto.

Vogliamo anche essere trasparenti in merito a due delle raccomandazioni per noi più impegnative. La prima riguarda l'allungamento dei tempi di quotazione garantiti nell'assortimento, ed è una questione complessa. La domanda di nuovi prodotti non è un'esclusiva del settore del vino, ma i marchi generalmente più deboli rispetto agli alcolici e alle birre fanno sì che il ciclo di vita del prodotto sia più breve per i vini rispetto alle altre bevande alcoliche. Poiché lo spazio nei nostri negozi è limitato, presenze più lunghe in assortimento significherebbero meno opportunità per i nuovi prodotti di avere una possibilità di entrare nel mercato.

La conclusione per cui un importatore ha bisogno di accaparrarsi nuove presenze in assortimento per mantenere la propria quota di mercato è vera per la maggior parte degli importatori. Tuttavia, ciò sarebbe vero anche se acquistassimo vini con una garanzia di volume: Systembolaget dovrebbe comunque trovare clienti per i volumi acquistati, e se la domanda fosse inferiore all'offerta dovremmo scontare i vini. Il fine stesso dell'esistenza di Systembolaget è ridurre gli effetti nocivi dell'alcol, quindi praticare sconti sarebbe molto controproducente. Abbiamo però iniziato ad acquistare vino per il nostro assortimento temporaneo con volumi fissi più alti rispetto al passato, a dimostrazione che alcuni passi sono stati fatti in questa direzione.

Il secondo argomento critico è la segmentazione in base ai prezzi e l'urgente necessità di rivalutarli e aumentarli. Concordiamo con Oxfam sul fatto che la definizione dei prezzi e le pratiche di acquisto responsabili sono importanti per minimizzare le violazioni dei diritti umani; tuttavia desideriamo sottolineare che nelle gare d'appalto i prezzi di riferimento non dipendono dalle soglie dei nostri segmenti di prezzo. Lo strumento per noi più importante per evitare la pressione sui prezzi è garantire che nelle gare essi siano sostenibili per un dato prodotto e una data regione. Nel nostro nuovo programma di approvvigionamento responsabile inseriremo le raccomandazioni di Oxfam su come includere sistematicamente il costo del lavoro agricolo nei prezzi di riferimento.

Concordiamo infine anche sulle possibilità di ulteriore advocacy e coinvolgimento degli stakeholder evidenziate da Oxfam. In occasione di vari fora, Systembolaget si è schierata a favore dei cambiamenti per contribuire a vincere le sfide del settore agricolo, per esempio revisioni del codice di condotta BSCI amfori, ma possiamo fare di più insieme ai sindacati e alle ONG per aiutare a redigere l'agenda dell'agricoltura. È anche importante trovare gli strumenti per includere più sistematicamente gli input dei titolari di diritti nei nostri processi di valutazione del rischio e concentrarci attivamente sui diritti delle donne. Continueremo anche a lavorare insieme agli altri monopoli dell'alcol dei Paesi nordici per cercare di semplificare il più possibile il lavoro nelle nostre filiere comuni.

La collaborazione fa la differenza

Il lavoro di Systembolaget per questa valutazione si è svolto all'insegna della collaborazione: tra Systembolaget e Oxfam per individuare i rischi ed elaborare soluzioni pratiche, e all'interno di Systembolaget stessa per essere in grado di attuare le raccomandazioni suggerite.

All'inizio del percorso Systembolaget ha deciso che voleva imparare il più possibile da questa HRIA. Abbiamo quindi individuato i ruoli chiave all'interno di Systembolaget che dovevano prendervi parte, ad esempio i rappresentanti dei reparti Assortimento, Acquisti, Sostenibilità, PR e Comunicazione. La creazione di tale gruppo di lavoro ci ha consentito di discutere le criticità in modo tale che tutti potessimo contribuire, ognuno con le proprie conoscenze, a trovare soluzioni che potessero essere rapidamente inserite nei nostri processi oppure, se necessario, a studiarne di

nuove. Questo rapporto ci ha dato un grande slancio nel trovare nuovi modi per legare i diritti umani al nostro modello di business e utilizzare le possibilità offerte dalla nostra posizione.

È importante riconoscere la responsabilità derivante dalla nostra posizione. Dobbiamo migliorare continuamente, insieme ai molti stakeholder che hanno maggiore esperienza di noi. Le intuizioni scaturite da questa HRIA ci hanno dimostrato i vantaggi di un approccio multi-stakeholder nel nostro lavoro di *due diligence*; abbiamo acquisito “sul campo” una maggiore comprensione delle sfide e delle loro cause profonde, vale a dire ciò che gli audit tradizionali e le visite ai produttori non sempre riescono a fornire. Il risultato forse più importante è che abbiamo ricevuto preziosi input su cosa possiamo fare noi per primi per minimizzare il nostro impatto negativo.

Cogliamo l'occasione per ringraziare Vingruppen e WineWorld, l'importatore svedese che ha messo a disposizione la propria catena di approvvigionamento contribuendo in tal modo a rendere possibile questa valutazione.

Desideriamo infine ringraziare Oxfam per l'ampio lavoro che ha svolto sul campo proprio nel mezzo di una pandemia, per aver condiviso con noi le sue intuizioni in modo così costruttivo e per il confronto continuo che ci ha permesso di migliorare.

OXFAM

Oxfam è lieta di constatare la disponibilità di Systembolaget a recepire l'analisi e le raccomandazioni del presente rapporto. Riconosciamo che non tutte le linee d'azione raccomandate saranno facili da realizzare e che non sempre sarà possibile attuare rapidamente i cambiamenti. Systembolaget ha tuttavia recepito la filosofia della valutazione di impatto e si è dimostrata determinata non solo ad affrontare i problemi individuati nella filiera italiana, ma anche ad applicare le lezioni apprese in tutte le sue attività.

Considerando la portata delle attività di Systembolaget, ciò potrebbe produrre un impatto notevole, soprattutto se le sue azioni costituissero un precedente per altri monopoli nordici dell'alcol e per il commercio degli alcolici in ogni dove. La lezione chiave che devono trarre dall'HRIA è che il solo fatto che il vino sia una merce di valore elevato non significa di per sé che siano rispettati i diritti umani di coloro che lavorano nei vigneti per produrre l'uva.

Le aziende devono mantenere un alto livello d'attenzione per far sì che le loro azioni non contribuiscano alle violazioni dei diritti umani. Ciò significa andare ben oltre il tradizionale sistema di audit, consistente in gran parte in controlli a campione sui fornitori, e mantenere invece un approccio ai diritti umani dei lavoratori che sia aperto, disposto all'autocritica e analitico. Significa inoltre lavorare in collaborazione con fornitori, sindacati, governi e ONG per avere la maggiore probabilità possibile di scoprire la verità su come vivono i lavoratori e su come garantire che i loro diritti umani siano rispettati. Systembolaget lo ha fatto in diversi modi, tra cui commissionando questa HRIA.

Ci dispiace molto il fatto che tutti i fornitori di Systembolaget, tranne uno, abbiano rifiutato il nostro invito a partecipare allo studio: così facendo hanno perso una preziosa opportunità di scoprire di più su ciò che accade nelle loro catene di fornitura, sia di positivo che di negativo, e su come possono contribuire a migliorare le condizioni di lavoro. Ciò significa anche che non abbiamo potuto condividere in modo trasparente e franco i dati risultanti dall'unico fornitore che ha risposto positivamente alla nostra richiesta senza comprometterne l'anonimato. La legislazione relativa al reporting sui diritti umani nelle catene di fornitura globali sta vivendo una fase di rafforzamento, quindi i fornitori potrebbero essere presto costretti ad una maggiore trasparenza. Finché le aziende non cominceranno a riconoscere che in tutte le filiere internazionali si verificano probabilmente violazioni dei diritti umani a cui le loro stesse azioni possono contribuire, i progressi nell'affrontarle saranno lenti e i media continueranno a riferire notizie di lavoro forzato, bassi salari, scarse tutele per la salute e la sicurezza e abusi sessuali.

L'intenzione di Oxfam sarebbe stata quella di condurre la seconda fase del lavoro sul campo con un coinvolgimento molto più approfondito dei lavoratori, affinché i nostri ricercatori avessero il tempo di guadagnare la loro fiducia in incontri faccia a faccia e di analizzare più approfonditamente ciò che si cela dietro le risposte, necessariamente più sintetiche, alle nostre domande. Tutto ciò è stato impossibile a causa delle restrizioni in vigore in Italia al momento

dello studio per il contenimento dei contagi da Covid-19. Siamo lieti di essere riusciti a raggiungere 79 lavoratori in quattro diverse regioni vinicole da cui Systembolaget si approvvigiona e siamo sicuri che ciò che ci hanno detto, oltre a ciò che abbiamo appreso dalla letteratura disponibile, conferma i potenziali rischi e le vulnerabilità dei diritti umani nella catena di fornitura di Systembolaget.

Systembolaget ha delineato un piano d'azione completo che fa sue molte delle raccomandazioni di Oxfam, dopo averle valutate in base alla fattibilità consentita dai propri sistemi e alle relazioni esistenti nell'ambito della filiera. Tale piano è realistico riguardo ai tempi entro i quali può realizzare alcuni dei cambiamenti, ma dimostra anche l'impegno ad adottare una visione a lungo termine dei problemi.

Oxfam è particolarmente lieta di come Systembolaget ha riconosciuto la necessità di cambiare le proprie pratiche di acquisto, che sono spesso cruciali per l'impatto sui diritti umani nelle catene di fornitura globali. Molte delle sue azioni sono incentrate sulla formazione. Oxfam apprezza il fatto che Systembolaget si impegni a "monitorare il capacity building in tre fasi: apprendimenti immediati, modifica dei comportamenti e impatto" anziché misurare semplicemente il numero di sessioni formative o di partecipanti come fanno molte aziende. Esortiamo Systembolaget a proseguire l'analisi dei risultati di questo monitoraggio e a valutare se la sua formazione debba essere rivista o se continua ad essere lo strumento adeguato per affrontare i problemi. I collaboratori potrebbero essere completamente formati ma incapaci o non disposti a implementare i cambiamenti se non sono incentivati a farlo, ad esempio attraverso i propri KPI.

Systembolaget sta inoltre progettando di inserire una serie di cambiamenti nei suoi questionari di autovalutazione e nella sua Piattaforma per la Sostenibilità a seguito delle nostre raccomandazioni. A tal proposito invitiamo però l'azienda a non fare eccessivo affidamento su tali sistemi e a controbilanciare sempre con una frequente e aperta collaborazione faccia a faccia con i fornitori, i loro lavoratori e gli altri stakeholder: in tal modo potrà assicurarsi un reale controllo dei sistemi e avere la certezza che stiano effettivamente fornendo ciò che spera.

Oxfam riconosce che il meccanismo dei prezzi di Systembolaget e il modo in cui questo si collega alle gare d'appalto non è semplice, ma è ottimista in quanto constata la volontà dell'azienda di trovare una soluzione. Non è facile risolvere il conflitto tra la necessità di fornire più certezza ai fornitori con ordini a volume fisso e soddisfare le mutevoli richieste dei consumatori, le quali possono causare un'eccedenza che Systembolaget non può né vendere a prezzo scontato (perché sarebbe contrario ai suoi principi di educazione al consumo responsabile di alcol), né distruggere (perché ciò costituirebbe uno spreco e sarebbe dannoso per l'ambiente). Il settore deve trovare modi creativi e innovativi per affrontare questo problema.

Speriamo che Systembolaget recepisca presto le restanti nostre raccomandazioni, in particolare quelle riguardanti la collaborazione con i fornitori per far sì che tutti i lavoratori abbiano contratti scritti e quelle relative alla parità di trattamento di tutti i lavoratori, compresi i migranti e le donne. Speriamo sinceramente che Systembolaget firmi i Principi di Empowerment Femminile delle Nazioni Unite e incoraggi i suoi fornitori a fare altrettanto. Nella filiera del vino, come in molte altre filiere agricole, le donne sono esposte agli stessi rischi e alle stesse vulnerabilità delle loro controparti maschili, con in più il rischio di abusi sessuali e discriminazione. La comunità imprenditoriale deve farsi carico con urgenza di questo problema e Systembolaget potrebbe costituire un esempio eccellente nel settore della vendita al dettaglio di alcolici impegnandosi a rispettare i Principi di Empowerment Femminile.

E per finire, accogliamo con favore l'impegno di Systembolaget a far leva sulla propria influenza e autorevolezza per promuovere presso i governi, gli enti normativi e gli altri monopoli statali una migliore applicazione dei diritti umani nelle catene di fornitura del vino. In tal modo amplificherà notevolmente l'impatto del lavoro che sta compiendo nella propria filiera e aumenterà la probabilità di cambiamenti positivi.

ALLEGATI

ALLEGATO 1: TEAM DI RICERCA IMPEGNATO NELLA VALUTAZIONE

Tim Gore Responsabile policy, advocacy e ricerca – Giustizia alimentare, Oxfam International	Autore e ricercatore
Mira Alestig Ricercatrice capo, Alimentazione e clima, Oxfam Svezia	Coautrice e ricercatrice
Sabita Banerji Consulente indipendente	Coautrice e ricercatrice
Caroline von Uexküll Direttrice partnership strategiche	Project manager
Giorgia Ceccarelli Policy Advisor – Alimentazione e agricoltura Oxfam Italia	Ricercatrice capo in Italia
Federica Corsi Head of Policy – Oxfam Italia	Ricercatrice in Italia
Caroline Brodeur , Business and Human Rights Advisor Irit Tamir , Direttrice del Dipartimento Settore Privato di Oxfam America Uwe Gneiting , Ricercatore senior, Oxfam America	Peer review
Zanobi Tosi Mazzoni , Responsabile area Accoglienza Rifugiati – Oxfam Italia Fabiana Fassi e Domenico Colucci , Ricercatori - Luna Laboratorio Rurale Sergio Attanasio , Ricercatore Werter Spessa , Operatore Accoglienza - PIAM ONLUS	Team di interviewers

ALLEGATO 2: I DIRITTI UMANI IN ITALIA: SITUAZIONE TEORICA

La seguente tabella fornisce una panoramica non esaustiva dei principali elementi del quadro normativo italiano relativo ai diritti umani nel settore agricolo.

TEMA	LEGGE/REGOLAMENTO	Diritti
<i>Contratti</i>		
Il contratto di lavoro dipendente è normalmente considerato a tempo indeterminato.	Legge 230 del 1962	Diritto di godere di condizioni di lavoro eque e favorevoli
I contratti a tempo determinato sono consentiti per motivi specifici quali lavoro stagionale o straordinario e lavoro occasionale.	Legge 230 del 1962	

Le violazioni dei contratti a tempo determinato (ad es. richiesta di ulteriore lavoro o riassunzione subito dopo la scadenza del contratto) implicano la necessità di una remunerazione extra e di conversione in contratto a tempo indeterminato.	Legge 196 del 1997 (il cd. “Pacchetto Treu”)	
Retribuzioni e orari di lavoro		
I lavoratori hanno diritto ad un salario che copra le esigenze di base proprie e della propria famiglia (non esiste un salario minimo fissato per legge: nella maggior parte dei casi valgono gli accordi sul salario minimo raggiunti tramite contrattazione collettiva).	Articolo 36 della Costituzione Italiana	Diritto ad uno standard di vita adeguato
L’orario di lavoro è stabilito dagli accordi collettivi e non deve superare 8 ore giornaliere o 40 ore settimanali.	Legge N° 196/1997, Art. 13.	Diritto di godere di condizioni di lavoro eque e favorevoli, diritto alla salute
Sono consentite deroghe (ai limiti dell’orario di lavoro) “laddove vi sia un prevedibile picco di attività, soprattutto in agricoltura, nel turismo e nei servizi postali... a condizione che ai lavoratori interessati siano concessi equivalenti periodi di riposo”.	Direttiva CEE N° 104/93 e N° 34/2000	L’Italia non ha ratificato la Convenzione C155 su Salute e Sicurezza del 1981 (N° 155)
Il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali è lavoro straordinario i cui limiti sono stabiliti dai contratti collettivi. Il lavoro straordinario deve essere occasionale o dovuto a necessità eccezionali che non possono essere soddisfatte con l’assunzione di nuovi lavoratori. L’orario settimanale di lavoro superiore alle 48 ore deve essere autorizzato dal Ministero del lavoro.	Legge 196/1997	La ratifica della Convenzione C001 sugli Orari di lavoro (industria) del 1919 (N° 1) non è in vigore
Il supplemento retributivo per lavoro straordinario non deve essere inferiore al 10% della tariffa standard (ma le corti italiane hanno sentenziato che tale norma si applica a tutte le retribuzioni che il dipendente riceve dal proprio datore di lavoro, cosicché in pratica il supplemento per lavoro straordinario è pari al 30% della tariffa standard).	Legge 623/1923	
Per i periodi di malattia i contratti collettivi stabiliscono un periodo di sospensione del contratto, con tutela del lavoro e piena retribuzione: i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato devono avere almeno 51 giorni di lavoro nell’anno precedente o nell’anno incorso prima dell’insorgere della malattia.	Indefinito	
Pause, riposo e congedo		
Se la giornata lavorativa supera le 6 ore il dipendente ha diritto ad una pausa le cui condizioni e durata sono regolate dai contratti collettivi di lavoro.	Legge n.133 del 2008 Articoli dal 2107 al 2109 del Codice Civile Legge N° 183 del 2010 (“Collegato lavoro”)	Diritto di godere di condizioni di lavoro eque e favorevoli Diritto alla salute
L’Italia ha ratificato la Convenzione OIL sui Congedi Pagati che stabilisce un periodo minimo di ferie non inferiore a tre settimane lavorative per ogni anno di servizio.	(Riveduta), 1970 (N° 132)	

Tutti i lavoratori hanno diritto a 24 ore di riposo settimanale.	Articolo 36 della Costituzione Italiana	
Tutti i lavoratori hanno diritto a congedi retribuiti in occasione delle festività o a ricevere una retribuzione straordinaria se lavorano in questi giorni.	Legge 260/1949 e 90/1954	
Congedo di maternità obbligatorio all'80% della retribuzione standard da due mesi prima (o più in caso di pericolo per la salute della madre o del nascituro) a tre mesi dopo la nascita.	Articolo 2110 del Codice Civile, Legge 1204 del 30 dicembre 1971.	
Tutti i lavoratori hanno diritto a ferie annuali retribuite stabilite dai contratti collettivi, generalmente per quattro settimane all'anno.	Articolo 36 della Costituzione Italiana	
Libertà di associazione		
La Costituzione Italiana riconosce il diritto dei cittadini ad associarsi liberamente e il diritto dei datori di lavoro e dei lavoratori ad aderire ad associazioni e sindacati. I sindacati possono liberamente negoziare contratti collettivi a livello provinciale, regionale e nazionale.	Articolo 18	Diritto alla libertà di associazione Diritto di fondazione e adesione ai sindacati e diritto di sciopero
La Costituzione riconosce il diritto di sciopero (fatta eccezione per i servizi essenziali).	Articolo 40	L'Italia ha ratificato la Convenzione C087 sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale, 1948 (N° 87) e la Convenzione C098 sul diritto all'organizzazione e alla contrattazione collettiva, 1949 (N° 98) L'Italia non ha ratificato la Convenzione C154 sulla contrattazione collettiva, 1981 (N° 154)
Uguaglianza		
		Diritto all'uguaglianza di fronte alla legge, diritto a pari tutela, diritto alla non discriminazione Diritti delle donne
È proibito il licenziamento per motivi di opinione politica, appartenenza sindacale, sesso, razza, lingua o appartenenza religiosa, e a causa di gravidanza tra l'inizio della gravidanza e la fine del periodo legale di assenza per astensione/congedo non retribuito, fino al compimento di un anno di età del bambino.	Articolo 3, legge 108	L'Italia ha ratificato la Convenzione C100 sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (N° 100) e la Convenzione C111 sulla discriminazione (impiego e occupazione), 1958 (N° 111)
Uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.	Articolo 3 della Costituzione Italiana	
L'Italia ha ratificato la Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali	1966, Legge nazionale 881 del 25 ottobre 1977	
Lavoratori migranti		

Evoluzione del quadro legislativo italiano sullo sfruttamento lavorativo ²⁶⁸	Decreto legislativo N° 286/1998 (Testo unico sull'immigrazione) Legge N° 228/2003 di attuazione del Protocollo di Palermo del 2000 (modifica del Codice Penale, in particolare gli articoli 600, 601 e 602); Legge N° 108/2010 di attuazione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta alla tratta di esseri umani (modifica del Codice Penale); Decreto legislativo N° 109/2012 di attuazione della Direttiva 2009/52/CE su sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi soggiornanti in modo irregolare; Decreto legislativo N° 24/2014 di attuazione della Direttiva 2011/52/CE su prevenzione e lotta al traffico di esseri umani e tutela delle vittime (modifica del Codice Penale, in particolare gli articoli 600 e 601); Legge N° 199/2016 sul contrasto al fenomeno del lavoro nero e dello sfruttamento lavorativo nel settore agricolo.	Diritti delle minoranze Diritto all'uguaglianza di fronte alla legge, diritto a pari tutela, diritto alla non discriminazione Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie Adottata con Risoluzione dell'Assemblea Generale 45/158 del 18 dicembre 1990
Contrasto al fenomeno dell'intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro, noto come sistema del <i>caporalato</i> e definito come "attività organizzata di intermediazione, reclutamento di manodopera e organizzazione del lavoro caratterizzata da sfruttamento per mezzo di violenza e minacce" ^{269 270} .	Legge 29 ottobre 2016 N° 199	
Leggi sullo sfruttamento dei lavoratori agricoli. Sono previsti standard minimi in materia di sanzioni e misure contro i datori di lavoro di lavoratori non italiani che soggiornano illegalmente nel Paese. Introduzione di aggravanti al reato di impiego di lavoratori migranti irregolari, tra cui "condizioni lavorative di particolare sfruttamento". Sanzione finanziaria del pagamento delle spese di rimpatrio del lavoratore nel Paese d'origine. Concessione di un permesso di soggiorno per motivi umanitari ai lavoratori migranti vittime di "condizioni lavorative di particolare sfruttamento".	Articolo 1.1 del Decreto Legislativo N° 109 del 16 luglio 2012 (Legge Rosarno) che ha recepito la Direttiva 2009/52/CE dell'Unione Europea.	
<i>Altri diritti</i>	<i>Relativa convenzione OIL</i>	Ratificata dall'Italia?
Diritto alla vita		
Libertà da tortura, crudeltà, trattamenti o pene disumani e/o degradanti	C029 - Convenzione sul Lavoro Forzato, 1930 (N° 29)	Sì

Libertà da schiavitù, servitù o lavoro forzato		
Diritto alla libertà e alla sicurezza personale		

ALLEGATO 3: MATRICE DEI RISCHI COMMISSIONATA PER IL RAPPORTO DI VALUTAZIONE 2019 SULLA DUE DILIGENCE IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

<i>Più gravi</i>	Schiavitù moderna e sfruttamento dei lavoratori migranti, soprattutto nella produzione agricola in zone transfrontaliere (ad es. Europa meridionale, California)
	Diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, in generale e soprattutto in relazione al lavoro informale, stagionale e migrante
	Discriminazione per motivi di razza, etnia, nazionalità, sesso, origine sociale, status politico o qualsiasi altro status, e molestie nei confronti della forza lavoro poco qualificata/precara
	Uso di pesticidi/prodotti chimici e mancanza di dispositivi di protezione individuale, specialmente nella raccolta di prodotti agricoli
	Altri rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro quali lesioni, dolore fisico, tumore causato dall'esposizione al sole, perdita dell'udito, ecc.
	Problemi di salario di sussistenza, ivi inclusi i pagamenti in natura sotto forma di vino che possono portare all'abuso di alcol
	Uso di forza eccessiva da parte delle forze di sicurezza per scopi di tutela della terra e/o delle strutture abitative
	Lavoro minorile
	Uso dell'acqua e suo impatto sulle comunità locali, specialmente in aree soggette a penuria idrica
	Violenza e abusi nelle famiglie dei dipendenti, in particolare nei confronti di donne e bambini, a causa dell'uso/abuso di alcol
<i>Gravi</i>	Orari di lavoro eccessivi
	Condizioni di lavoro precarie dovute al lavoro informale, stagionale e migrante, talvolta tramite intermediari/agenti/reclutatori e soprattutto nella raccolta di prodotti agricoli
	Mancanza di alloggi o alloggi al di sotto degli standard, specialmente in Sudafrica
	Problemi di terra nella produzione agricola
<i>Meno gravi</i>	Mancata frequenza scolastica da parte dei figli dei lavoratori, soprattutto di quelli stagionali/migranti
	Disoccupazione dovuta all'automazione, soprattutto tra le donne e tra i lavoratori migranti africani in Europa meridionale

ALLEGATO 4: PRINCIPI DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Valori

Trasparenza

Le parti interessate intervistate devono essere sempre informate sullo scopo dell'intervista, su come le informazioni saranno usate e da chi, chi ha commissionato la valutazione, il nome delle persone che le intervistano e le informazioni di contatto.

Responsabilità

Il team documenterà le interviste ma non le divulgherà, a meno che ciò non sia richiesto dalla legge. In tal caso le informazioni sensibili saranno anonimizzate. Gli interessati intervistati devono conoscere i nomi dei membri del team che li ha intervistati.

Le interviste ai *rights holder* sono tutte volontarie e l'intervistato deve essere informato su questo aspetto fin dall'inizio dell'intervista. Gli intervistatori devono essere certi che l'intervistato abbia compreso appieno lo scopo e l'uso delle interviste e che abbia dato il consenso prima dell'inizio dell'intervista. Nel caso in cui le parti interessate desiderino esprimere obiezioni sulle interviste, occorre fornire loro un meccanismo per presentare reclamo.

Partecipazione e inclusione

La raccolta delle informazioni sarà effettuata con diversi metodi il cui elemento fondamentale è l'ascolto degli intervistati in un ambiente in cui si sentano a proprio agio. Le lavoratrici devono essere intervistate da un membro femminile del team. L'intervistatore cerca di capire l'opinione e il punto di vista degli stakeholder intervistati in merito agli impatti sui diritti umani, alle loro cause e alla loro mitigazione.

Nella fase di reporting, chiunque abbia ricevuto critiche ha il diritto di ribattere prima della pubblicazione di qualsiasi informazione negativa sul proprio conto.

Parità e non discriminazione

Il team cerca di coinvolgere tutti i gruppi o sottogruppi di dipendenti e rights holder sulla base del principio di uguaglianza e non discriminazione. Il rapporto rifletterà questo valore e su di esso sono basate anche le raccomandazioni, poiché tutte le informazioni sono ugualmente importanti per il rapporto.

Tutela dei "rights holder"

Sia nel corso della visita sul campo che dopo di essa, il team non divulgherà alcuna informazione sensibile che possa essere collegata a una particolare persona, a meno che ciò non sia richiesto dalla legge. Il team è tenuto a garantire la riservatezza di tutte le informazioni.

I nomi dei *rights holder* intervistati non devono essere archiviati, a meno che ciò non sia necessario per scopi di follow-up. In questo caso il titolare dei diritti può rivelare il proprio nome solo a titolo volontario. Se il titolare dei diritti non acconsente al follow-up da parte del team, quest'ultimo farà un rapporto interno per documentare il caso e la posizione dell'interessato/a. Il nome della persona in questione non comparirà in questo rapporto.

Qualora il team riceva informazioni su chiare violazioni dei diritti umani o della legge, informerà il cliente su tali casi. Se il problema riguarda una persona specifica, il team otterrà il suo pieno consenso informato scritto per riferire la questione al cliente. Se la persona interessata non vuole che il problema sia riferito ad altri, il team farà un rapporto

per uso interno per documentare la questione e la posizione dell'individuo in relazione alla segnalazione. Il nome della persona in questione non comparirà in questo rapporto.

Principi da seguire nelle interviste

1. Obiettivi delle interviste

Tutte le interviste perseguono i seguenti obiettivi:

Mappare le situazioni problematiche (impatti) e la loro gravità

Impatti su un diritto umano. Può accadere che l'intervistato non sia consapevole della categorizzazione dell'impatto come diritto umano e tuttavia esprima le proprie preoccupazioni (es. mancanza di formazione nell'uso di misure di sicurezza o di sostanze chimiche pericolose, non segnaliamo gli incidenti ecc.).

La gravità di un impatto in base all'opinione dell'intervistato. L'intervistato può indicare una serie di preoccupazioni, ma l'intervistatore dovrebbe tentare di far descrivere all'intervistato quanto ritenga essenziale l'impatto negativo. L'intervistatore dovrebbe tener presente che la gravità dipende dalle circostanze, ma in genere è tanto più elevata quanto più alto è il numero di persone colpite o il rischio di irreversibilità (per esempio se l'impatto minaccia la salute fisica e mentale e l'integrità, o può portare alla distruzione dell'ambiente, o pregiudica le consuetudini culturali o il modo di vivere locale). Deve inoltre considerare se la violazione comporta un certo livello di impatto, come nel caso di schiavitù, lavoro forzato o vincolato, trattamento degradante e inumano, lavoro minorile, diritto alla vita o pratiche discriminatorie.

Mappare le cause degli impatti negativi (o i fattori che vi contribuiscono), le potenziali soluzioni e gli attori chiave per la mitigazione dell'impatto

Ogni volta che una persona intervistata segnala una situazione problematica (o un impatto negativo), l'intervistatore dovrebbe chiedere all'intervistato di descriverne le cause, dire se ha suggerimenti per una soluzione e chi potrebbe effettivamente contribuire a mitigare l'impatto segnalato.

Mappare i sistemi preposti alla tutela dei diritti umani

Quando la persona intervistata segnala una situazione problematica (impatto), l'intervistatore dovrebbe provare a chiedere all'intervistato se vi sono autorità (formali o informali) preposte a monitorare, normare o gestire tale situazione. Le interviste con i funzionari pubblici delle agenzie governative, delle amministrazioni locali o della Commissione per i diritti umani hanno maggiori probabilità di fornire informazioni sul sistema complessivo, mentre i singoli titolari di diritti possono individuare il sistema locale. Il titolare di diritti può anche informare l'intervistatore sull'efficienza di tali sistemi.

2. Chi intervistare

L'obiettivo generale è quello di intervistare un numero considerevole di titolari di diritti provenienti da contesti diversi a seconda delle circostanze. È importante includere nel campione varie tipologie di titolari di diritti.

Lavoratori

Se possibile, proporre le interviste al 5-10% dei lavoratori.

Altri gruppi potenzialmente influenzati dalle attività

In questo caso le interviste dipendono dal grado di accessibilità di questi altri gruppi. In alcuni casi i rappresentanti dei gruppi possono fornire contributi di maggiore valore.

Familiari dei lavoratori

Se sia appropriato o meno intervistare i familiari dei lavoratori dipende dall'opinione dei lavoratori stessi. Se ne può parlare durante le interviste: se si dicono d'accordo, il team tenterà di condurre alcune interviste.

Interviste ai dirigenti

Le interviste ai dirigenti possono fornire preziosi contributi riguardo agli impatti e ai meccanismi che li causano o che vi contribuiscono.

Interviste agli stakeholder locali

Le interviste agli stakeholder locali a vari livelli, tra cui anche gruppi che normalmente non vengono interpellati (ad es. donne o gruppi vulnerabili o i loro rappresentanti), possono fornire preziosi contributi. Talvolta anche le interviste a imprese locali quali ristoranti e bar possono contribuire positivamente. Durante le interviste agli stakeholder è importante restare concentrati sulla relazione imprenditoriale oggetto della valutazione, a meno che l'obiettivo non sia un'informazione più generale sul contesto.

Interviste a lavoratori dei subfornitori

L'approccio sarà discusso con i dirigenti in una riunione introduttiva, se non è stato discusso prima della visita sul campo.

Interviste ad altri stakeholder

Il ricercatore dovrebbe puntare a intervistare un certo numero di stakeholder esterni in base al principio di equilibrio e obiettività. È particolarmente importante ascoltare gli stakeholder individuati quali causa dell'impatto o contributo ad esso, o che hanno un ruolo nel contrastarlo.

Le interviste con gli enti governativi dovrebbero essere discusse con la direzione al più tardi durante la riunione introduttiva, al fine di garantire la trasparenza. Talvolta le imprese non gradiscono questo tipo di interviste, specialmente se sono in fase di rinnovo delle licenze.

3. Conduzione delle interviste

Principi di coinvolgimento

Tutte le interviste devono rispettare i principi di coinvolgimento. È importante fare in modo che i titolari di diritti si sentano a proprio agio durante le interviste. Si dovrà quindi prestare attenzione alla divisione del lavoro all'interno del team di valutazione. Il team di intervistatori dovrà essere composto sia da uomini che da donne (se possibile in possesso di conoscenza del contesto locale) poiché in alcuni contesti culturali le interviste alle lavoratrici dovranno essere condotte da donne.

Presenza di interpreti

Tutte le interviste devono essere condotte nella lingua madre degli intervistati. Qualora ci si avvalga di interpreti, è molto importante accertarsi che possiedano competenze adeguate. Laddove è necessario che le lavoratrici siano intervistate da una componente femminile del team, anche l'interprete dovrebbe essere una donna.

Luoghi delle interviste

I luoghi in cui condurre le interviste devono essere scelti con cura. È importante che le interviste si svolgano in ambienti che infondono fiducia e non espongono gli intervistati ad alcun rischio, preferibilmente al di fuori dei luoghi di lavoro (anche se talvolta le interviste ai lavoratori possono avvenire in loco).

Coinvolgimento dei dirigenti

Si raccomanda che la direzione della struttura sia a conoscenza della valutazione, che presenti il team di valutazione al personale o comunichi in altro modo che quest'iniziativa è sostenuta dalla direzione, e che rispetti la riservatezza e la volontà di partecipazione dei lavoratori. Tuttavia, al fine di tutelare la sicurezza e la riservatezza dei lavoratori, è importante appurare se sia ragionevole informare la direzione riguardo alla valutazione.

Meccanismi di reclamo

Nel corso di ogni intervista gli intervistati vengono informati sulle persone da contattare in caso di dubbi sulla ricerca, per esempio sulle conseguenze della loro partecipazione o su come è stata condotta l'intervista. Le persone da contattare includeranno preferibilmente un rappresentante del cliente, del team di valutazione e se possibile un terzo soggetto. Le comunicazioni possono essere anonime.

Intervista standard

L'intervista inizia con la presentazione del team, dello scopo e uso delle informazioni e dei principi di riservatezza. Segue la presentazione dell'intervistato e delle sue aspettative qualora si tratti di titolare di diritti.

All'inizio di ogni incontro il team distribuisce un opuscolo che indica lo scopo e l'uso delle informazioni e i principi di riservatezza, il nome dei membri del team, i loro recapiti (anche in loco) e chi contattare per qualsiasi dubbio.

Al termine dell'intervista viene chiesto all'intervistato se ha domande per il team. I titolari dei diritti vengono informati che, se desiderano discutere di qualche altra cosa, sono invitati a contattare il team quando si trova nel luogo indicato nell'opuscolo.

ALLEGATO 5: INTERVISTE AI LAVORATORI

Temi/Diritti umani	DOMANDE
Genere	Qual è il Suo genere?
Nazionalità	Da dove viene?
Permanenza in Italia	Da quanto tempo vive in Italia? (<i>solo per stranieri</i>)
Istruzione	Qual è il Suo livello di istruzione?
Conoscenza della lingua italiana	Qual è il Suo livello di conoscenza dell'italiano?
Reclutamento	È un lavoratore locale (la Sua famiglia è originaria di questa zona), un lavoratore migrante interno (proveniente da un altro luogo del Paese) o un lavoratore migrante internazionale (proveniente da un altro Paese in cerca di lavoro)?
Lavoro nei vigneti	Da quanto tempo lavora nel vigneto?
	Ha lavorato in quest'azienda agricola in uno o più degli anni scorsi?
	Quanti mesi all'anno lavora normalmente nel vigneto/nell'unità produttiva?
	Ha ricevuto una formazione per lavorare nel vigneto?
	Se sì, chi l'ha fornita? Ha pagato per la formazione?
	Negli ultimi anni ha notato cambiamenti nel lavoro nel vigneto? (ad es. minore richiesta di ore, meno persone). Se sì, come li spiega?
Contratto	Ha un contratto a tempo indeterminato oppure è un lavoratore/una lavoratrice stagionale/occasionale?
	Conosce le differenze tra i vari tipi di contratti di lavoro?
Effetti delle misure di lockdown sul lavoro	Ha lavorato oppure ha perso il lavoro durante i mesi di lockdown dovuti all'emergenza Covid-19? È cambiato qualcosa nella sua posizione lavorativa? E per i Suoi familiari?
Famiglia	Quante persone mantiene finanziariamente? (inclusi bambini, anziani ecc)
Alloggio	Il Suo datore di lavoro Le fornisce l'alloggio?
	Se sì, come giudica la qualità del Suo alloggio?
	Se no, che tipo di alloggio possiede?
Reclutamento: diritto alla libertà da schiavitù, servitù o lavoro forzato	Come ha saputo di questo lavoro e come lo ha ottenuto?
	Ha pagato per ottenere questo lavoro?
	Riceve il salario direttamente o attraverso un agente?
	L'azienda/l'agenzia di reclutamento ha trattenuto i Suoi documenti d'identità?
	Si sente libero/a di lasciare questo posto di lavoro se lo desidera?
Retribuzioni: diritto ad uno standard di vita adeguato	La retribuzione che riceve per questo lavoro è sufficiente a coprire i bisogni essenziali Suoi e della Sua famiglia (compresi vitto, alloggio e trasporto) senza doversi indebitare?

	Per guadagnare abbastanza da soddisfare i bisogni essenziali Suoi e della Sua famiglia deve lavorare più di 8 ore al giorno?
	Sa qual è la retribuzione minima nazionale per i lavoratori agricoli in questa zona d'Italia?
Retribuzioni: diritti delle donne / diritto all'uguaglianza di fronte alla legge, diritto a pari tutela, diritto alla non discriminazione	Riceve la stessa retribuzione di altri lavoratori con le stesse mansioni (uomini/donne, migranti/italiani, fissi/stagionali)?
Orario di lavoro: diritto di godere di condizioni di lavoro eque e favorevoli	Le viene chiesto spesso di fare più di un'ora di straordinario non retribuito?
	Riceve un extra (oltre alla retribuzione standard) per le ore di straordinario?
Orari di lavoro: diritti delle donne	Quante ore di lavoro di cura non retribuito presta al di fuori di questo lavoro? (ad es. cucinare, fare le pulizie, badare ai bambini, procurare acqua o cibo ecc)
Diritto alla salute/Diritto alla vita	Durante il lavoro è protetto/a contro ferite o infortuni (ad es. attraverso la fornitura di indumenti protettivi o di attrezzature per la prevenzione del Covid-19 oppure attraverso un adattamento delle pratiche lavorative)?
	Può sempre fare pause per la toilette o per bere quando ne ha bisogno?
Diritto alla libertà di associazione, diritto all'organizzazione e partecipazione sindacale, diritto di sciopero	Ritiene di poter aderire in sicurezza ad un sindacato di Sua scelta?
Diritto alla libertà da tortura, crudeltà, trattamenti o pene disumani e/o degradanti	È trattato/a con rispetto? Subisce abusi o molestie sul luogo di lavoro?
Diritto all'uguaglianza di fronte alla legge, diritto a pari tutela, diritto alla non discriminazione	È trattato/a in modo corretto ed equo in confronto ai Suoi colleghi (donne e uomini, pari grado, supervisori e dirigenti).
Diritto di godere di condizioni di lavoro eque e favorevoli	Sa come sollevare un problema o esprimere una lamentela sul luogo di lavoro?
	Ha la sicurezza di poter sollevare un problema o esprimere una lamentela sul luogo di lavoro senza alcuna conseguenza?

ALLEGATO 6: PIANO D'AZIONE DI SYSTEMBOLAGET

Procedura Systembolaget	Raccomandazioni Oxfam	Piano d'azione e tempistiche Systembolaget	Responsabilità	Impatti sui diritti umani e risultati	Monitoraggio
Capacity building interna	Fare in modo che i prezzi dei vini consentano la copertura di tutti i costi necessari a garantire condizioni di lavoro dignitose, garantendo che i buyer: - ricevano un'adeguata formazione affinché comprendano l'impatto delle pratiche di acquisto e dei prezzi di Systembolaget sulla capacità dei loro fornitori di rispettare i diritti dei lavoratori sia nella propria attività, sia nelle proprie catene di approvvigionamento - ricevano un'adeguata formazione affinché comprendano gli specifici rischi per i diritti umani in Italia e nelle varie regioni vinicole - abbiano accesso alle informazioni utili a giudicare quali siano i costi di produzione ragionevoli nelle varie regioni vinicole italiane	SB ha stilato un programma di sviluppo delle capacità interne in tre parti così composto: - Formazione annuale per tutti i buyer e i responsabili di categoria riguardante l'impatto delle pratiche di acquisto sui diritti umani nella nostra catena di approvvigionamento - Formazione annuale per i buyer e i responsabili di categoria sui rischi specifici relativi ai diritti umani nelle loro zone d'origine e categorie di prodotti. - Condivisione dei dati aggregati sulla sostenibilità risultanti dalla nostra Piattaforma per la Sostenibilità con i relativi ruoli interni, ad esempio buyer e responsabili di categoria. Questo punto sarà attuato completamente entro fine 2021.	Responsabile Approvvigionamento Sostenibile, Responsabile Assortimento, Responsabile Acquisti	Riduzione del rischio che i punti di prezzo aumentino il rischio di violazioni dei diritti umani quali lavoro forzato, bassi salari, orari di lavoro eccessivi, rischi per la salute e la sicurezza	Monitoraggio o capacity building in tre fasi: lezioni apprese, modifiche dei comportamenti, impatto.

Capacity building nella filiera	- Sensibilizzare i fornitori di primo livello e i subfornitori in merito ai rischi per i diritti umani nella loro catena di approvvigionamento e su come possono prevenire e ridurre tali rischi attraverso le pratiche e attività di acquisto. - Usare la Piattaforma per la Sostenibilità quale mezzo per educare i fornitori in merito agli impatti sui diritti umani e sulle possibilità di prevenire e ridurre tali impatti. - Offrire ai buyer dei fornitori di primo livello specifica formazione sugli effetti che le pratiche di acquisto e i prezzi della loro azienda esercitano sulla capacità dei loro fornitori di rispettare i diritti dei lavoratori nelle proprie attività e filiere. - Collaborare con i fornitori per offrire formazione sia ai lavoratori che ai datori di lavoro in materia di diritti dei lavoratori e	Il programma di capacity building sviluppato per lo staff di Systembolaget (ved. sopra) sarà reso disponibile anche ai nostri importatori. Insieme alle varie organizzazioni con cui collaboriamo (amfori BSCI, Stronger Together, IUF e Unionen) stileremo un programma di capacity building destinato ai produttori relativo agli UNGPs e ai rischi più salienti per i diritti umani. Tra gli argomenti: meccanismi di reclamo, lavoratrici, reclutamento responsabile e libertà di associazione. Entrambi i punti saranno attuati entro il terzo trimestre 2021.	Responsabile Approvvigionamento Sostenibile	Formare e attrezzare i nostri partner commerciali affinché siano in grado di far fronte ai rischi per i diritti umani nelle proprie filiere e quindi migliorare l'individuazione del rischio, l'impatto e il cambiamento.	Monitoraggio o capacity building in tre fasi: lezioni apprese, modifiche dei comportamenti, impatto.
--	---	--	--	--	---

	relativa legislazione.				
Pratiche d'acquisto	1. Accertarsi che le problematiche legate ai diritti umani siano prese in considerazione nei documenti di gara ed esigere dai fornitori di primo livello vincitori dell'appalto che dichiarino come garantiscono costi di produzione etici. 2. Aggiungere domande sui costi di produzione etici nella Piattaforma per la Sostenibilità. 3. Coinvolgere gli stakeholder in un confronto sui prezzi e discutere su come si possa garantire maggiore trasparenza in merito alla fissazione dei prezzi e al rapporto con il costo della produzione sostenibile (ivi incluse condizioni di lavoro rispettose dei diritti umani) lungo l'intera filiera.	Nel quadro della strategia di Systembolaget per il 2020-2023 stiamo sviluppando un nuovo schema di approvvigionamento responsabile allo scopo di garantire che il nostro processo d'acquisto riduca al minimo i rischi di violazione dei diritti umani su cui esercitiamo un impatto. Tale schema comprenderà ad esempio: • Revisione sistematica delle fasce di prezzo nei nostri piani di lancio per tutti gli assortimenti in cui viene preso in considerazione il costo del lavoro. • Revisione dei requisiti di rischio per tutti gli assortimenti. • Linee guida degli schemi di certificazione. Lo schema sarà attuato nel corso del 2021.	Responsabile Approvvigionamento Sostenibile, Responsabile Assortimento, Responsabile Acquisti	Riduzione del rischio che i punti di prezzo aumentino il rischio di violazioni dei diritti umani quali lavoro forzato, bassi salari, orari di lavoro eccessivi, rischi per la salute e la sicurezza	Lo schema conterrà una funzione di controllo delle deviazioni; queste saranno misurate e valutate a cadenza annuale.

	4. Introdurre e formalizzare, all'interno del processo di due diligence di Sytembolaget , un sistema che nelle gare d'appalto segnali eventuali fasce di prezzo rimaste invariate per un certo periodo. 5. Introdurre nelle procedure di due diligence un sistema che segnali le modifiche nazionali/regionali dei contratti collettivi di lavoro/salari minimi. 6. Valutare l'opportunità di inserire nelle procedure di due diligence di Sytembolaget un sistema che segnali eventuali notevoli riduzioni di prezzo nell'assortimento fisso.				
Incentivi commerciali	Favorire prospettive e investimenti a lungo termine per far fronte alle sfide della sostenibilità nella filiera, assegnando un trattamento preferenziale ai vini che possono essere considerati "good performer" in termini di rispetto dei diritti umani.	Sytembolaget sta mettendo a punto nuove strategie di comunicazione per consentire ai consumatori di compiere scelte più sostenibili. La selezione dei prodotti oggetto di tale comunicazione si baserà sulla valutazione del rischio della nostra Piattaforma per la Sostenibilità	Responsabile Approvvigionamento Sostenibile, Responsabile Assortimento, Responsabile Acquisti, Responsabile Sostenibilità		Numero di prodotti nella selezione di scelte sostenibili.

		e su altri aspetti relativi alla sostenibilità. Quest'azione prenderà il via nel primo trimestre 2022.			
Valutazione del rischio e catena di fornitura	Far sì che anche ai prodotti rientranti nell'assortimento su ordinazione siano applicate più rigorose procedure di due diligence.	Stiamo estendendo la nostra due diligence a tutti i prodotti dell'assortimento su ordinazione provenienti dalle aree in cui sono diffusi i rischi più significativi. Ci siamo prefissi di iniziare entro il primo trimestre del 2022 e in seguito aggiungeremo continuamente altri prodotti e aree di origine.	Responsabile Approvvigionamento Sostenibile	Aggiungere il concetto di "rischio saliente" alla procedura di due diligence per meglio individuare i rischi indipendentemente dal volume di vendita.	Da monitorare e rivedere a cadenza annuale nell'ambito dell'area strategica della filiera sostenibile.
	Ampliare i QAV nella Piattaforma per la Sostenibilità relativa ai rischi più significativi per i diritti umani, ad esempio le pratiche di reclutamento, i migranti e le donne.	La Piattaforma per la Sostenibilità è ancora in fase di sviluppo e nel corso del 2022, o non appena sarà tecnicamente possibile, inseriremo i QAV ampliati. Riteniamo tuttavia che si tratti di un'attività in continuo svolgimento che deve essere costantemente aggiornata di pari passi con i mutamenti della filiera e dei suoi rischi.	Responsabile Approvvigionamento Sostenibile	L'ampliamento dei WAV fornirà migliori input sui potenziali rischi per i diritti umani.	
	Garantire che tutti i lavoratori della filiera del vino italiano di Systembolaget siano adeguatamente rappresentati e abbiano accesso a meccanismi di reclamo conformi agli standard	Nel 2021 stiamo estendendo la collaborazione con Unionen e IUF in Italia al fine di rafforzare la sindacalizzazione nella nostra catena di fornitura. Quest'attività prevede incontri	Responsabile Approvvigionamento Sostenibile	Promuovere il concetto di libertà di associazione e incentivarla nelle nostre filiere per consentire a più lavoratori di aderire ai sindacati e	Monitoraggio o capacity building in tre fasi: lezioni apprese, modifiche dei comportamenti, impatto. Tracciare

	dettati dagli UNGP. Ciò dovrà avvenire: • Collaborando con fornitori, sindacati locali e IUF/FLAI-CGIL per assicurare che le aziende agricole e le cantine comprendano i vantaggi dell'attività sindacale e come questi possano contribuire al rispetto del Codice di condotta di Systembolaget . • Mettendo a punto una strategia di concerto con i fornitori per costruire nel tempo la fiducia nei sindacati, in modo che tutti i lavoratori (compresi i lavoratori migranti) siano adeguatamente e rappresentati. L'Ethical Trading Initiative fornisce indicazioni in proposito. • Mettendo in risalto il sostegno pubblico all'operato dei sindacati in Italia e confrontandosi circa possibili azioni di advocacy di Systembolaget .	tra produttori e importatori incentrati specificamente sull'importanza del coinvolgimento dei sindacati nel progressivo impegno a tutela dei diritti umani. Consideriamo questo argomento rilevante anche per diverse altre regioni e utilizzeremo il MoU con IUF e Unionen per confrontarci con importatori di altre regioni nel quadro del programma di capacity building citato sopra. Quest'attività è in corso ma ufficialmente è iniziata in Italia nel maggio 2021.		sollevare obiezioni.	annualment e la quota di produttori e aziende agricole sindacalizzate.
--	--	--	--	----------------------	--

	Garantire che tutti i lavoratori della filiera del vino italiano di Systembolaget siano adeguatamente rappresentati e abbiano accesso a meccanismi di reclamo conformi agli standard dettati dagli UNGP. Ampliare i QAV per valutare il mancato accesso a strumenti di ricorso, considerando anche se i lavoratori hanno a disposizione mezzi adeguati per esprimere insoddisfazione riguardo al proprio trattamento.	Per dar voce ai lavoratori, stiamo testando un nuovo sistema che permette loro di rispondere telefonicamente a domande anonime sulla loro situazione lavorativa. I risultati aggregati possono essere utilizzati quale base di dialogo tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori. I test sono iniziati nell'estate 2021 e l'intenzione è quella di estendere progressivamente il sistema in futuro. Nei QAV vi è una domanda sull'accesso ai meccanismi di reclamo, ma spostando tale domanda nella sezione dei quesiti generali sarà possibile raccogliere gli input di tutti i produttori e le aziende agricole indipendentemente e dalla regione e dal rischio presunto. La modifica avverrà nel terzo trimestre 2021 per consentirci il follow-up della procedura ad alto rischio per l'assortimento su ordinazione.	Responsabile Approvvigionamento Sostenibile	Migliorare la conoscenza dei meccanismi di reclamo esistenti nelle nostre filiere. Fornire ai partner commerciali uno strumento pratico con cui i lavoratori possono esprimere le proprie obiezioni.	Il test sarà valutato dopo un anno (3° trimestre 2022) per valutare l'ulteriore diffusione. La domanda nei QAV sarà monitorata annualmente.
	Tabella 15. Priorità assegnata agli impatti sui diritti umani	Includere questo schema nei futuri cambiamenti e aggiornamenti dei processi.	Responsabile Approvvigionamento Sostenibile	Tutti quelli citati nella tabella.	N/A

NOTE FINALI

- 1 Questo studio ha subito particolari limitazioni dovute alla pandemia di Covid-19 che ha colpito con particolare durezza l'Italia proprio all'inizio del nostro lavoro sul campo. In particolare, l'emergenza sanitaria ha precluso la possibilità di coinvolgere e confrontarsi con un numero più ampio di lavoratori agricoli del settore vitivinicolo in Italia, come invece avremmo voluto fare. Pertanto, i risultati di questa analisi offrono una panoramica dei rischi potenziali di violazione dei diritti umani nella catena di fornitura di Systembolaget, piuttosto che riportare evidenze di violazioni nella filiera.
- 2 Systembolaget, *Systembolaget's Responsibility Report 2018*, 2019, p. 16. Data di consultazione 28 maggio 2021, <https://iogt.org/wp-content/uploads/2019/11/systembolagets-2018-responsibility-report.pdf>
- 3 T. Gore, *The People Behind the Prices: A Focused Human Rights Impact Assessment of SOK Corporation's Italian Processed Tomato Supply Chains*, 2019. Data di consultazione 28 maggio 2021, <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/10546/620619/1/rr-people-behind-prices-tomato-060219-en.pdf>
- 4 OCSE, *Guida alla due diligence dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile*, 2018. Data di consultazione 26 novembre 2018, <http://mnequidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>
- 5 Medici con l'Africa CUAMM, citaz. ANSA, *Doctors say over 1,500 migrant farm workers have died in Italian fields*, marzo 2019. Data di consultazione 23 giugno 2021, <https://www.infomigrants.net/en/post/15993/doctors-say-over-1-500-migrant-farm-workers-have-died-in-italian-fields>
- 6 BSCI, *The BSCI Sustainable Wine Programme: An Overview of the Italian Wine Industry*, 2017. Data di consultazione 28 maggio 2021, [http://www.viticolturasostenibile.org/Downloads/BSCI-2017-07-04-Italian%20Wine%20Industry-A4-Juillet%202017-Def-Web%20\(002\).pdf](http://www.viticolturasostenibile.org/Downloads/BSCI-2017-07-04-Italian%20Wine%20Industry-A4-Juillet%202017-Def-Web%20(002).pdf)
- 7 D. Conti, *Plight of Migrant Labor: Barolo, Italy's 'King of Wines,' and Other Famous Brands Made with Workers Under Near-Slave Conditions*. *International Business Times*, 1 marzo 2014. Data di consultazione 28 maggio 2021, <https://www.ibtimes.com/plight-migrant-labor-barolo-italys-king-wines-other-famous-brands-made-workers-under-near-slave>
- 8 G. Pianigiani, *Grapes, Death and Injustice in Italian Vineyards*. *The Independent*, 16 aprile 2017. Data di consultazione 15 novembre 2019, https://www.independent.co.uk/news/long_reads/grapes-death-and-injustice-in-italian-vineyards-a7682921.html
- 9 Cfr. ad es. S. Youakim, *Occupational Health Risks of Wine Industry Workers*. *British Columbia Medical Journal*, 48, 2006, pp. 386-91.
- 10 In questo contesto il termine "potenziale" indica un evento che sta probabilmente avvenendo nella filiera di Systembolaget, e non uno che "probabilmente avverrà in futuro" come inteso dall'OCSE.
- 11 Nazioni Unite, *Principi Guida su Impresa e Diritti Umani*, Principio 24, 2011. Data di consultazione 26 novembre 2018, https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- 12 OCSE, *Guida alla due diligence dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile*, 2018.
- 13 1 corona svedese = 0,099373956 euro o 0,12103111 dollari USA al 7 giugno 2021 su XE.com.
- 14 Business and Human Rights Resource Centre, *Toolbox – Human Rights for Business Organisations 9: Operational-level Grievance Mechanisms*, (n.d.). Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://business-humanrights.be/tool/9/what>
- 15 Ethical Trading Initiative, *FOA and Worker Representation – Step 3: Develop Strategy*, 2020. Data di consultazione 2 febbraio 2021, <https://www.ethicaltrade.org/resources/foa-worker-representation/step-3-develop-strategy>
- 16 Principi di Empowerment Femminile delle Nazioni Unite. Disponibili all'indirizzo <https://www.weps.org>
- 17 Commissione Europea, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Adequate Minimum Wages in the European Union*, 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>
- 18 Nazioni Unite, *Principi Guida su Impresa e Diritti Umani*, Principio 11, 2011.
- 19 Nazioni Unite, *Principi Guida su Impresa e Diritti Umani*, Principio 12, 2011.
- 20 Nazioni Unite, *Principi Guida su Impresa e Diritti Umani*, Principio 15, 2011.
- 21 La procedura deve comprendere quattro fasi chiave: valutazione degli impatti reali e potenziali sui diritti umani, integrazione e azione riguardo agli esiti della valutazione, tracciamento delle risposte; comunicazione delle misure per far fronte agli impatti rilevati.
- 22 T. Gore, *The People Behind the Prices*, 2019.
- 23 OCSE, *Guida alla due diligence dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile*, 2018.
- 24 Cfr. ad es. G. Gereffi, J. Humphrey and T. Sturgeon, *The Governance of Global Value Chains*. *Review of International Political Economy*, 2005, 12(1), 78–104.
- 25 Questa suddivisione riflette all'incirca la distribuzione di genere presente nell'agricoltura italiana nel suo complesso. Non erano disponibili cifre specifiche per il settore vinicolo.

- 26 L'obiettivo dei centri di accoglienza di Oxfam è assicurare assistenza e alloggio a richiedenti asilo e rifugiati. Oxfam Italia gestisce attualmente sei progetti di accoglienza e 24 centri che ospitano 350 persone in Toscana e Sicilia. In base al modello di integrazione adottato da Oxfam, le persone ospitate nei centri ricevono: un alloggio sicuro (appartamenti da 6-8 persone) diffuso e non isolato, un contributo in denaro e coupon alimentari, un conto bancario personale, assistenza legale e diritti del lavoro, assistenza psicologica, corsi di italiano gestiti da professionisti (lezioni e sessioni partecipative), bilancio individuale delle competenze, orientamento professionale da parte di agenzie di collocamento private, attività di volontariato e di socializzazione, aiuto per accedere all'assistenza sanitaria/medica pubblica; corsi di formazione gestiti da soggetti del settore privato, attività di volontariato con altre associazioni della zona.
- 27 Top Fifteen Wine-Producing Countries, 2020. <https://italianwinecentral.com/top-fifteen-wine-producing-countries/>. Consultato il 15 giugno 2021.
- 28 Area Studi Mediobanca (2020). *Indagine sul settore vinicolo: maggio 2020*. Data di consultazione 08 giugno 2021, https://www.accademiasymposium.it/wp-content/uploads/2020/06/Sintesi_vini_2020.pdf
- 29 Statista, *Number of Enterprises in the Manufacture of Wine from Grape Industry in Italy from 2008 to 2017*, 2020. Data di consultazione 12 novembre 2019, <https://www.statista.com/statistics/368242/number-of-enterprises-in-the-manufacture-of-wine-from-grapes-in-italy>
- 30 ISMEA, *Sector Sheet: Wine June 2020*, 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/1%252Fb%252F1%252FD.d3179dc8c39c7610b30f/P/BL0B%3AID%3D3525/E/pdf>
- 31 S. Ognibene e S. Aloisi, *Producers Fear Buyers Will Lose Taste for Italian Wines*, Reuters, 10 marzo 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-italy-wine/producers-fear-buyers-will-lose-taste-for-italian-wines-idUSKBN20X2MB>
- 32 *The BSCI Sustainable Wine Programme: An Overview of the Italian Wine Industry*, BSCI, luglio 2017. [http://www.viticulturasostenibile.org/Downloads/BSCI-2017-07-04-Italian%20Wine%20Industry-A4-Juillet%202017-Def-Web%20\(002\).pdf](http://www.viticulturasostenibile.org/Downloads/BSCI-2017-07-04-Italian%20Wine%20Industry-A4-Juillet%202017-Def-Web%20(002).pdf)
- 33 *Esportazioni di vino – Italia – valore e volume per mercato - I numeri del vino*. <http://www.inumeridelvino.it/solo-numeri/solonomeri-italia/esportazioni-di-vino-italia-valore-e-volume>
- 34 Fabio Bartolini et al., *National Report: Italy*, SUFISA, Università di Pisa e Università di Bologna, 2018. Consultato il 31 maggio 2021. https://www.sufisa.eu/wp-content/uploads/2018/10/D_2.2-Italy-National-Report.pdf
- 35 ISMEA, *Sector Sheet: Wine June 2020*, 2020.
- 36 Fabio Bartolini et al., *National Report: Italy*, 2018
- 37 Eurostat, *Vineyards in the EU - Statistics*, 2015. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Vineyards_in_the_EU_-_statistics#million_wine-grower_holdings_in_the_EU
- 38 Pomarici, E., Corsi, A., Mazzarino, S. et al., *The Italian Wine Sector: Evolution, Structure, Competitiveness and Future Challenges of an Enduring Leader*, *Ital Econ J*(2021), <https://doi.org/10.1007/s40797-021-00144-5>
- 39 M. Boselli, M. Catena, G. Tempesta, M. Fiorilo e A. Venturi, *Italian Viticulture: A Multi-faceted Model of Development and Regression*. *BIO Web of Conferences*. 12, 2019, Articolo 03019.
- 40 Area Studi di Mediobanca, *Indagine sul settore vinicolo: aprile 2019*, 2020.
- 41 *Riunite & CIV buys Gruppo Italiano Vini*, <https://www.decanter.com/wine-news/riunite-civ-buys-gruppo-italiano-vini-75182/> Dicembre 2008
- 42 Ibid.
- 43 Alleanza Cooperative Italiane, *Torna Vivite, il festival del vino cooperativo*, 2018. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.alleanzacooperative.it/l-alleanza/torna-vivite-il-festival-del-vino-cooperativo.html>
- 44 Statista, *Top 10 Food Retailers in Italy*, 2021. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.statista.com/statistics/616772/top-10-food-retailers-in-italy>
- 45 Fabio Bartolini et al., *National Report: Italy*, 2018.
- 46 L. Correia, S. Gouveia e P. Martins, *The European Wine Export Cycle*. *Wine Economics and Policy*, 8(1), 2019, pp 91-101.
- 47 F. Caracciolo, L. Cembalo e E. Pomarici, *The Hedonic Price for an Italian Grape Variety*. *Italian Journal of Food Science*, 25(3), 2013, pp. 289-94.
- 48 Note in Italia come DOC (Denominazione di Origine Controllata), DOCG (Denominazione di Origine Controllata e Garantita) e IGT (Indicazione Geografica Tipica). G. Chinnici, B. Pecorino, M. Rizzo e P. Rapisarda, *Evaluation of the Performances of Wine Producers in Sicily*, *Calitatea*, 14(135), 2013, 108.
- 49 E.A. Carter, *Cooperation, Competition, and Regulation: Constructing Value in French and Italian Wine markets*, dissertazione accademica, University of California, Berkeley, Stati Uniti, 2012.
- 50 ISMEA, *The State of the European GI Wines Sector: A Comparative Analysis of Performance*, 2017. Data di consultazione 31 maggio 2021, <http://efow.eu/wp-content/uploads/2017/11/ISMEA-report.pdf>

- 51 P. Lombardi, A. Dal Bianco, R. Freda, F. Caracciolo e L. Cembalo, *Development and Trade Competitiveness of the European Wine Sector: A Gravity Analysis of Intra-EU Flows*. *Wine Economics and Policy*, 5(1), 2016, pp 50-59.
- 52 A. Urso, G. Timpanaro, F. Caracciolo e L. Cembalo, *Efficiency Analysis of Italian Wine Producers*. *Wine Economics and Policy*, 7(1), 2018, pp 3-12.
- 53 M. Agostino e F. Trivieri, *Geographical Indication and Wine Exports. An Empirical Investigation Considering the Major European Producers*, *Food Policy*, 46, 2014, pp 22-36.
- 54 Fabio Bartolini et al., *National Report: Italy*, 2018.
- 55 M. Boselli, M. Catena, G. Tempesta, M. Fiorilo e A. Venturi, *Italian Viticulture: A Multi-faceted Model of Development and Regression*, 2019.
- 56 Italian Wine Central (n.d.), *Statistics and Facts*. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://italianwinecentral.com/category/statistics>
- 57 Italian Wine Production by Region, 2018. Italian Wines Map. <https://www.italianwinesmap.com/italian-wine-statistics/>. Consultato il 15 giugno 2021.
- 58 P.P. Miglietta e D. Morrone, *Quality, Prices and Production Efficiency: An Exploratory Study of Italian Wines with Appellation of Origin*, *New Medit*, 1/2018, 2018, pp 73-89.
- 59 M. Boselli, M. Catena, G. Tempesta, M. Fiorilo e A. Venturi, *Italian Viticulture: A Multi-faceted Model of Development and Regression*, 2019.
- 60 Fabio Bartolini et al., *National Report: Italy*, 2018.
- 61 Ibid.
- 62 P. Karlsson, *Mechanical Harvest*, BK Wine Magazine, 2010. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.bkwine.com/features/winemaking-viticulture/mechanical-harvest>
- 63 G. Pianigiani, *Grapes, Death and Injustice in Italian Vineyards*, 16 aprile 2017. "La morte in mezzo ai campi [di Paola Clemente] per un attacco di cuore a 49 anni ha segnato l'inizio di quasi due anni di esame di coscienza in Italia su quello che le autorità, gli esperti del lavoro e i dirigenti sindacali hanno definito un elaborato sistema di schiavitù moderna. È un sistema che coinvolge più di 40.000 donne italiane, oltre a lavoratori migranti e stagionali, e resta il motore dell'economia agricola italiana".
- 64 Cifra calcolata sulla scorta dei dati contenuti nella Tabella 3.1 dell'Annuario dell'Agricoltura Italiana 2019 (Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali, 2019). *Annuario dell'agricoltura italiana 2019*. Data di consultazione 31 maggio 2021, from <https://www.crea.gov.it/web/politiche-e-bioeconomia/-/annuario-dell-agricoltura-italiana?inheritRedirect=true&redirect=%2Fweb%2Fagricoltura-e-ambiente%2Fsearch%3Fq%3Dannuario>
- Abbiamo diviso il numero totale dei lavoratori ed impiegati (da 15 anni in su) del settore agricolo italiano (909.000) per il numero delle sole donne (203.000) ottenendo 25,85%.
- 65 ANSA, 29 marzo 2019, *Doctors say over 1,500 migrant farm workers have died in Italian fields* <https://www.infomigrants.net/en/post/15993/doctors-say-over-1-500-migrant-farm-workers-have-died-in-italian-fields>.
- 66 BSCI, The BSCI Sustainable Wine Programme, 2017.
- 67 FLAI-CGIL, Rapporto Agromafie e Caporalato 2018, Nota introduttiva. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.flai.it/osservatoriopr/osservatorio-placido-rizzotto/>
- 68 Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani (OHCHR), *Italy: Food System Exploits Smallholder Farmers and Workers – UN Food Expert*, 31 gennaio 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25514&LangID=E>
- 69 S. Seifert and M. Valente, *An Offer That You Can't Refuse? Agrimafias and Migrant Labor on Vineyards in Southern Italy*, DIW Berlin, Discussion Paper N° 1735, 2018. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://ssrn.com/abstract=3180586>
- 70 D. Conti, *Plight of Migrant Labor*, 1 marzo 2014.
- 71 "Stocks in Wineries are Decreasing Slightly, but Bulk Prices are Collapsing Everywhere", Wine World, 19 October 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://winenews.it/en/stocks-in-wineries-are-decreasing-slightly-but-bulk-prices-are-collapsing-everywhere> 427958
- 72 "From Prosecco to Chianti, Coronavirus Sours Italy's wine sales", Euractiv, 29 aprile 2020. Data di consultazione 22 maggio 2020, <https://www.euractiv.com/section/agriculture-food/news/from-prosecco-to-chianti-italys-wine-sales-sour-from-virus>
- 73 E. Wax, *Europe Braces for Return of Wine Lakes as Coronavirus Dampens Demand*, Politico, 27 aprile 2020. Data di consultazione 22 maggio 2020, <https://www.politico.eu/article/coronavirus-europe-braces-for-return-of-wine-lakes-as-coronavirus-dampens-demand>
- 74 D. Soguel e C. Puggioni, *Lacking Seasonal Workers, Italy elevates its Long-shunned Migrants*, The Christian Science Monitor, 21 maggio 2020. Data di consultazione 22 maggio 2020, <https://www.csmonitor.com/World/Europe/2020/0521/Lacking-seasonal-workers-Italy-elevates-its-long-shunned-migrants>
- 75 H-H. Pai, *Moussa's Story: Migrant Workers in Italy Under Lockdown*, Open Democracy, 13 aprile 2020. Data di consultazione 22 maggio 2020, <https://www.opendemocracy.net/en/can-europe-make-it/migrant-workers-italy-under-lockdown>

- 76 S. Castelfranco, *Italy Fears Mafia Exploitation of Migrant Workers During COVID-19 Crisis*, Rfi, 24 aprile 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <http://www.rfi.fr/en/europe/20200424-italy-fears-mafia-exploitation-of-migrant-workers-during-covid-19-crisis-farms-coronavirus>
- 77 Osservatorio Placido Rizzotto – FLAI-CGIL, *Agrofamie e Caporalato: Terzo rapporto*, 2016. <https://www.ediesseonline.it/prodotto/agromafie-e-caporalato-terzo-rapporto/>
- 78 Systembolaget, *Systembolaget's 2018 Responsibility Report*, 2019, p.16.
- 79 Intervista a Fredrik Arenander, Responsabile Acquisti di Systembolaget.
- 80 Negli anni '80 il vino francese era il più diffuso in Svezia, poi soppiantato da quello spagnolo negli anni '90; oggi i prodotti più popolari sono quelli italiani.
- 81 Intervista a Gad Pettersson, Responsabile Categoria Assortimento e Acquisti di Systembolaget.
- 82 Systembolaget mira ad evitare la creazione di "monopoli all'interno del monopolio", cioè un segmento dell'assortimento esente da concorrenza.
- 83 Systembolaget sottolinea con fervore di non ricorrere a nessuna di queste tattiche di marketing, tanto che nel 2016 ha condotto una campagna pubblicitaria intitolata "L'esperto". Il protagonista era un impertinente consulente di marketing americano che cercava, senza riuscirci, di convincere il personale di Systembolaget a reclamizzare i prodotti in modo più aggressivo. Ved. ad esempio uno spot (all'indirizzo: <https://youtu.be/PS3u1mqcAPs>) in cui l'esperto dice "compra a poco, vendi a caro prezzo!". La dipendente di Systembolaget risponde: "noi facciamo esattamente il contrario", e poi prosegue negando decisamente che "ciò che conta è il profitto".
- 84 Intervista a Staffan Adin, buyer di Systembolaget.
- 85 Intervista a Tommy Nykvist, Responsabile Unità Acquisti Sostenibili, e Ulf Sjödin, Responsabile Gestione di Categoria Systembolaget.
- 86 Dati forniti a Oxfam da Systembolaget.
- 87 Anche se sono sorti interrogativi riguardo al potenziale uso di Bisfenolo-A nel sacchetto di plastica: tale sostanza è stata associata a problemi di salute. Cfr. Scientific American, *Is the Plastic in Boxed-Wine Liners BPA-Free?* 2012 Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.scientificamerican.com/article/bpa-free-plastic-bags-in-boxed-wines>
- 88 Intervista a Gad Pettersson, Category Manager, Assortimento e Vendita di Systembolaget.
- 89 Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, *European Convention on Human Rights*, 2010. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf
- 90 UNHCHR, *Status of Ratification of 18 International Human Rights Treaties*, 2018. Data di consultazione 26 novembre 2018, <http://indicators.ohchr.org>
- 91 UNHCHR, *Italy: Food System Exploits Smallholder Farmers and Workers*, 31 gennaio 2020.
- 92 UNHCHR, *Ratification Status for Italy* (n.d.) Data di consultazione 31 maggio 2021, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=85&Lang=EN
- 93 Corte Europea dei Diritti Umani, *Italy: Ratified the European Convention on Human Rights in 1955*, 2021. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://www.echr.coe.int/Documents/CP_Italy_ENG.pdf
- 94 'Italy "Violated Rights of Migrants" Says ECHR', BBC News, 21 ottobre 2014. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.bbc.co.uk/news/world-europe-29702020>
- 95 Costituzione della Repubblica Italiana, 1947. Data di consultazione 26 novembre 2018, https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf
- 96 Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, legge N° 199/29 del 2016, *Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*. Data di consultazione 26 novembre 2018, <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/11/3/16600213/sq>
- 97 Ibid.
- 98 Senato della Repubblica, Atto del Senato N° 840 del 2018. Data di consultazione 26 novembre 2018, <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/50700.htm>
- 99 Human Rights Watch, *Italy: Revoke Abusive Anti-Asylum Decrees. Draconian Migration Measures Put Lives, Rights at Risk*, 2020. Data di consultazione 21 maggio 2020, <https://www.hrw.org/news/2020/01/31/italy-revoke-abusive-anti-asylum-decrees>
- 100 J. Sunderland, *Finally, Good News for Asylum Seekers in Italy. New Decree Rolls Back Some of the Worst Aspects of Immigration Policy*. Human Rights Watch, 7 ottobre 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.hrw.org/news/2020/10/07/finally-good-news-asylum-seekers-italy>
- 101 Consiglio Europeo per i rifugiati e gli esuli (ECRE), *Italy: Report on Effects of the "Security Decrees" on Migrants and Refugees in Sicily*, 2020. Data di consultazione 21 maggio 2020, <https://www.ecre.org/italy-report-on-effects-of-the-security-decrees-on-migrants-and-refugees-in-sicily>
- 102 J. Sunderland, *Finally, Good News for Asylum Seekers in Italy*, 7 ottobre 2020.

- 103 *Italy to Grant Residence to Undocumented Migrant Workers During Coronavirus Crisis*, The Local, 14 maggio 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.thelocal.it/20200514/italy-to-grant-residence-to-undocumented-migrant-workers-during-coronavirus-crisis>
- 104 L. Palumbo, *The Italian Plan for Regularisation: Real Progress for Migrants' Rights?* European University Institute, 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://blogs.eui.eu/migrationpolicycentre/italian-plan-regularisation-real-progress-migrants-rights>
- 105 Ibid.
- 106 Ibid.
- 107 Ibid.
- 108 Ibid.
- 109 Ministero dell'Interno italiano, 2020. <https://www.interno.gov.it/it/notizie/emersione-dei-rapporti-lavoro-presentate-piu-207mila-domande>
- 110 Ministero dell'Impresa e dell'Innovazione, *Statens ägarpolicy och Riktlinjer för Bolag med Statligt ägande 2017* [Politica proprietaria dello Stato e linee guida per le aziende di proprietà statale nel 2017], 2018. Data di consultazione 12 novembre 2019, <https://www.regeringen.se/49f639/contentassets/c37d4070b3494cbb87453993ad7b2a04/statens-agarpolicy-och-riktlinjer-for-bolag-med-statligt-agande-2017.pdf>
- 111 Ibid.
- 112 Ibid.
- 113 Ibid.
- 114 OCSE, *ECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises, 2015 Edition*, 2015. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-guidelines-on-corporate-governance-of-state-owned-enterprises-2015_9789264244160-en
- 115 Interviste ad Hanna Sutherlin e Axel Kollberg del team sostenibilità e a Sara Norell, Direttrice Assortimento, Acquisti e Approvvigionamento di Systembolaget.
- 116 Nazioni Unite, *Principi Guida su Impresa e Diritti Umani*, 2011. Nel commento al Principio 15 si afferma: "Le imprese commerciali devono conoscere e dimostrare che rispettano i diritti umani, e non possono farlo se non adottano determinate politiche e procedure".
- 117 Interviste ad Emma Dahlkvist, Esperta di sostenibilità del Reparto Assortimento e Acquisti, e Anna Johansson-Stride, Esperta di sostenibilità di Systembolaget.
- 118 T. Gore, *The People Behind the Prices*, 2019.
- 119 Systembolaget, *Systembolaget's 2018 Responsibility Report*, 2019.
- 120 Ibid.
- 121 Norvegiay, Finlandia, Islanda e Isole Faroe.
- 122 Interviste ad Hanna Sutherlin e Axel Kollberg del team sostenibilità di Systembolaget.
- 123 Interviste ad Hanna Sutherlin e Axel Kollberg del team sostenibilità di Systembolaget, e ad Ulf Sjödin, Responsabile Gestione di Categoria di Systembolaget.
- 124 Interviste a Tommy Nykvist, Responsabile Unità Acquisti Sostenibili, e Fredrik Arenander, Responsabile Acquisti di Systembolaget.
- 125 Intervista a Sara Norell, Direttrice Assortimento, Acquisti e Approvvigionamento di Systembolaget.
- 126 Intervista a Fredrik Arenander, Responsabile Acquisti, e a Sara Norell, Direttrice Assortimento, Acquisti e Approvvigionamento di Systembolaget. Systembolaget dichiara inoltre di non consentire ai fornitori di primo livello di vendere prodotti al di sotto del costo della tassa sull'alcol e dell'IVA.
- 127 Unione internazionale delle associazioni dei lavoratori del settore alimentare, agricolo, alberghiero, della ristorazione, del catering, del tabacco e affini.
- 128 Un nuovo canale per una maggiore tutela dei diritti umani è in fase di test in Sudafrica, cfr. Systembolaget, *Long-term Work Provides Better Working Conditions in South Africa* (n.d.). Data di consultazione 13 novembre 2019, <https://www.omsystembolaget.se/hallbarhet/socialt-ansvar/nytt-rapporteringssystem---sydafrika>
- 129 Interviste ad Hanna Sutherlin e Axel Kollberg del team sostenibilità di Systembolaget.
- 130 Nazioni Unite, *Principi Guida su Impresa e Diritti Umani*, 2011, Principio 17.
- 131 R. Willoughby e T. Gore, *Maturi per il cambiamento. Porre fine allo sfruttamento nelle filiere dei supermercati*, Oxfam, 2018. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.oxfamitalia.org/wp-content/uploads/2018/06/Maturi-per-il-cambiamento-IT-21-giugno-2018-completo-web.pdf>
- 132 L. Muzi ed L. Tondo, *"I Had Pain All Over My Body' Italy's Tainted Tobacco Industry"*, The Guardian, 31 maggio 2019. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.theguardian.com/global-development/2019/may/31/i-had-pain-all-over-my-body-italys-tainted-tobacco-industry>

- 133 U. Bacchi, *Opium Numbs the Pain for Indian Pickers Exploited on Italian Farms*, Reuters, 19 luglio 2017. Data di consultazione 13 novembre 2019, <https://www.reuters.com/article/us-italy-agriculture-drugs/opium-numbs-the-pain-for-indian-pickers-exploited-on-italian-farms-idUSKBN1A40RQ>.
- 134 D. McGrath, *Agricultural Workers' Rights Abuses in Spain*. Ethical Consumer, 20 febbraio 2019. Data di consultazione 5 novembre 2019, <https://www.ethicalconsumer.org/food-drink/agricultural-workers-rights-abuses-spain>
- 135 Europol, *Bad Harvest for Bulgarian-French Network Exploiting Vineyard Workers*, 23 settembre 2019. Data di consultazione 13 novembre 2019, <https://www.europol.europa.eu/newsroom/news/bad-harvest-for-bulgarian-french-network-exploiting-vineyard-workers>
- 136 Swedwatch, *Systembolaget Fails to Identify Shortcomings At Vineyards In South Africa And Chile*, 2013. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2021/01/swedwatch-vinetsvagfrandruvatillglas.pdf>
- 137 A. Nadkarni, *Marlborough Wine Contractor to Pay Over \$140,000 for Exploiting Migrant Workers, Failing to Pay Minimum Wage*, Stuff, 9 gennaio 2019. Ultimo accesso 13 novembre 2019, <https://www.stuff.co.nz/business/109815633/marlborough-winery-to-pay-over-140000-for-exploiting-migrant-workers-failing-to-pay-minimum-wage>; “\$30,000 in Penalties After Workers at Popular Vineyard Missed Out on Wages”, Stuff, 29 maggio 2019. Data di consultazione 13 novembre 2019, <https://www.stuff.co.nz/business/113107808/30000-in-penalties-after-workers-at-popular-vineyard-missed-out-on-wages>
- 138 P. McAllister, *Sowing the Seeds of Change in South Africa's Horticulture Sector*, Blog di Ethical Trading Initiative, 12 febbraio 2014. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.ethicaltrade.org/blog/sowing-seeds-change-south-africas-horticulture-sector>; S. Banerji, *Training Their Way Towards Equal Treatment on the Western Cape*. Blog di Ethical Trading Initiative, 21 novembre 2013. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.ethicaltrade.org/blog/training-their-way-towards-equal-treatment-western-cape>
- 139 F. Humbert e L. Polotzek, *Sold Cheap and Paid Dearly: The Market Power of German Supermarket Chains and Women's Working Conditions on Wine and Grape Farms in South Africa*, Oxfam Germania, 2017. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.oxfam.de/system/files/20171010-oxfam-wine-studyenglish.pdf>
- 140 Ibid.
- 141 Convenzione ONU contro la tortura ed altre pene o trattamenti crudeli, disumani o degradanti, 1984.
- 142 Il Codice di Condotta di Systembolaget al punto 9 recita: “Il fornitore non deve intraprendere alcuna forma di servitù, lavoro forzato, coatto, vincolato, oggetto di traffico o non volontario. Il fornitore rischierà l'accusa di complicità se trarrà vantaggio dall'uso di tali forme di lavoro da parte dei suoi fornitori. Il fornitore deve agire con particolare diligenza nell'assunzione e nel reclutamento, sia diretti che indiretti, di lavoratori migranti. Il fornitore deve consentire ai propri lavoratori di esercitare il diritto di lasciare il lavoro e porre fine liberamente al rapporto lavorativo a condizione che diano un ragionevole preavviso al datore di lavoro. Ciò significa che i lavoratori non possono essere obbligati a depositare o conservare presso il datore di lavoro gli originali dei propri documenti di identità. Il fornitore deve garantire che i lavoratori non siano soggetti a trattamenti disumani o degradanti, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e/o abusi verbali. Qualsiasi misura disciplinare deve essere stabilita per iscritto e deve essere spiegata verbalmente ai lavoratori in termini chiari e comprensibili”.
- 143 Articolo 4 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.
- 144 Articolo 5 della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo.
- 145 Articolo 7 della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
- 146 Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, 1990.
- 147 Indice della schiavitù globale, *2018 Findings: County Studies – Italy*, 2018. Data di consultazione 13 novembre 2019, <https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/country-studies/italy>
- 148 European Website on Integration. (2016, 29 Ottobre). Italy: New Law Combating Severe Labour Exploitation Finally Entered Into Force. Data di consultazione 15 Novembre 2019, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/italy-new-law-combating-severe-labour-exploitation-finally-entered-into-force>
- 149 Leonardo Palmisano (n.d.), Fandango Libri. Data di consultazione 15 novembre 2019, <http://www.fandangolibri.it/categoria-prodotto/leonardo-palmisano>
- 150 G. Pianigiani, *Grapes, Death and Injustice in Italian Vineyards*, 16 aprile 2017.
- 151 L. Tondo e A. Kelly, *Raped, Beaten, Exploited: The 21st-century Slavery Propping up Sicilian Farming*, The Guardian, 12 marzo 2017. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.theguardian.com/global-development/2017/mar/12/slavery-sicily-farming-raped-beaten-exploited-romanian-women>
- 152 Lorenzo Tondo e A. Kelly, *Raped, Beaten, Exploited: The 21st-century Slavery Propping up Sicilian Farming*, 12 marzo 2017. <https://www.theguardian.com/global-development/2017/mar/12/slavery-sicily-farming-raped-beaten-exploited-romanian-women>
- 153 G. Gariglio, *Slaves in the Vineyards for 3 Euros Per Hour: Our Investigation Into Gangmasters*, Slow Wine, 25 giugno 2015. Data di consultazione 16 maggio 2020, <https://www.slowfood.it/slowine/schiavi-nelle-vigne-a-3-euro-lora-la-nostra-inchiesta-sul-caporalato>

- 154 G. Gariglio, *he Corporal in the Vineyards Explained to my Daughter: Exploitation, Tax Evasion, Accidents at Work*, Slowine, 9 novembre 2015. Data di consultazione 16 maggio 2020, <https://www.slowfood.it/slowine/il-caporalato-spiegato-a-mia-figlia-cose-come-funziona-come-combatterlo>
- 155 F. Olivieri, *Giuridificare ed Esternalizzare lo Sfruttamento. Il Caso dei Lavoratori Immigrati Nella Vitivinicoltura Senese* in E. Rigo (ed.), *Leggi, Migranti e Caporali. Prospettive Critiche e di Ricerca Sullo Sfruttamento del Lavoro in Agricoltura*, Pacini, Pisa, 2015, pp. 47-67.
- 156 Joint Ethical Trading Initiatives (JETI), *Due Diligence in Agricultural Supply Chains: Counteracting Exploitation of Migrant Workers in Italian Tomato Production*, 2015. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/italian_tomato_production_report.pdf
- 157 OIM, *Bitter Season: Report on the entry system for seasonal work and the conditions of migrants employed in agriculture in Campania, Puglia and Sicily*, 2010. Citaz. in: Amnesty International, *Exploited Labour: migrant workers in Italy's agricultural sector*, 2012. Data di consultazione 26 novembre 2020, https://www.amnestyusa.org/files/exploited_labour_italy_migrants_report_web.pdf
- 158 L. Palumbo, *The Italian Plan for Regularisation*, 2020.
- 159 S. Bettiza, *Coronavirus: The Lure of Mafia Money During the Crisis*. *BBC News*, 5 maggio 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.bbc.co.uk/news/world-europe-52537573>
- 160 Articolo 7 della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
- 161 Il Codice di Condotta di Systembolaget al punto 3 recita: "Il fornitore è fedele a questo principio se rispetta il diritto dei lavoratori a ricevere una remunerazione equa e sufficiente a garantire loro una vita dignitosa per sé stessi e per le loro famiglie, nonché le prestazioni sociali garantite dalla legge e le aspettative specifiche di seguito indicate. Il fornitore deve come minimo rispettare i livelli salariali previsti dalla legislazione governativa sui salari minimi o gli standard di settore approvati sulla base della contrattazione collettiva, se più elevati. I salari devono essere pagati in modo tempestivo, regolare e completamente in valuta legale. Pagamenti parziali sotto forma di indennità "in natura" sono ammessi conformemente alle specifiche ILO. Il livello dei salari deve riflettere le competenze e l'istruzione dei lavoratori e deve riferirsi alle ore di lavoro regolari. Saranno permesse detrazioni solo alle condizioni e nella misura prescritta dalla legge o stabilita dal contratto collettivo".
- 162 Articolo 25.1 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (1948).
- 163 G. Gariglio, *Slaves in the Vineyards for 3 Euros Per Hour*, 25 giugno 2015.
- 164 D. Conti, *Plight of Migrant Labor*, 1 marzo 2014.
- 165 A. Barbieri, G. Anita Bari, S. Fondelli, L. Del Matto e M. Peca, *Unfair Land: Report on the Working and Living Conditions of Foreign Agricultural Workers*, MEDU, 2015. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://mediciperidirittiumani.org/en/terraingiusta-unfair-land>
- 166 Calcolata in percentuale sul numero totale di lavoratori che hanno risposto "no" alla domanda "Il reddito derivante da questo lavoro copre i tuoi bisogni fondamentali?" Gli intervistati in Piemonte non sono inclusi nel calcolo in quanto è il centro di accoglienza a soddisfare i loro bisogni fondamentali.
- 167 Tuttavia gli agricoltori registrano presso le autorità competenti i lavoratori assunti nella stagione dichiarando dettagli chiave quali la durata del lavoro, il tipo di contratto e la remunerazione, e in linea di principio tali registrazioni potrebbero essere utilizzate per controllare se i lavoratori ricevono quanto dovuto.
- 168 Articolo 25.1 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (1948).
- 169 Il Codice di Condotta di Systembolaget al punto 4 recita: "Il fornitore è fedele a questo principio se fa in modo che ai lavoratori non venga richiesto di lavorare più delle 48 ore a settimana regolamentari, nel rispetto delle specifiche disposizioni sotto indicate. Il Coop Group riconosce tuttavia le eccezioni specificate dall'OIL. Le leggi nazionali, gli standard di riferimento del settore o i contratti collettivi devono essere interpretati nel quadro internazionale definito dall'OIL. In casi eccezionali, definiti dall'OIL, è consentito superare il limite orario sopra descritto. Il ricorso allo straordinario deve essere eccezionale, volontario, retribuito con un'indennità non inferiore ad una volta e un quarto la tariffa normale e non deve comportare una probabilità significativamente più elevata di rischi professionali. Il fornitore deve inoltre garantire ai propri lavoratori il diritto a pause di riposo nel corso della giornata lavorativa e ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni, salvo eccezioni definite dai contratti collettivi.
- 170 Come precisato dall'OIL (corsivo enfatico aggiunto da noi): "In alcune situazioni le tariffe a cottimo possono essere vantaggiose sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Perché questo accada, tuttavia, il calcolo della remunerazione per ogni pezzo prodotto o mansione completata deve essere equo per entrambe le parti: *se il salario è troppo basso subentrerà lo scoraggiamento, i lavoratori interessati lavoreranno per molte ore e alla fine potrebbero sentirsi esauriti dal sistema*". Ved. OIL(n.d.), *Piece Rate Pay*. Data di consultazione 26 novembre 2018, https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439067/lang--en/index.htm
- 171 G. Pianigiani, *Grapes, Death and Injustice in Italian Vineyards*, 16 aprile 2017.
- 172 Articolo 25.1 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (1948).

- 173 Il Codice di Condotta di Systembolaget al punto 5 recita: "Il fornitore è fedele a questo principio se rispetta il diritto a condizioni di vita e di lavoro sane, sia per i lavoratori che per le comunità locali, nel rispetto delle specifiche disposizioni sotto indicate. I soggetti vulnerabili tra cui, ad esempio, giovani lavoratori, neo-mamme, donne in gravidanza e persone con disabilità, hanno diritto ad una speciale tutela. Il fornitore deve rispettare le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro o le normative internazionali laddove la legislazione nazionale è insufficiente o scarsamente applicata. La cooperazione attiva tra dirigenti e lavoratori e/o i loro rappresentanti è essenziale per creare e attuare sistemi che garantiscano un ambiente di lavoro sicuro e sano, il che è possibile attraverso Comitati per la Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro. Il fornitore deve garantire l'esistenza di sistemi per individuare, valutare, evitare e fronteggiare potenziali minacce alla salute e alla sicurezza dei lavoratori. Il fornitore adotterà misure efficaci per evitare che i lavoratori subiscano incidenti, infortuni o malattie in qualche modo legati al lavoro o verificatisi nel corso di esso. Tali misure devono mirare a ridurre al minimo, per quanto possibile, le cause dei pericoli legati luogo di lavoro. Il fornitore deve cercare di potenziare la tutela dei lavoratori in caso di incidenti, anche per mezzo di assicurazioni obbligatorie. Il fornitore adotterà tutte le appropriate misure in suo potere per garantire la stabilità e la sicurezza delle attrezzature e degli edifici che utilizza, ivi comprese le strutture residenziali per i lavoratori laddove queste siano fornite dal datore di lavoro, e per tutelarsi da qualsiasi prevedibile emergenza. Il fornitore deve rispettare il diritto dei lavoratori di uscire dai locali senza autorizzazione in caso di pericolo imminente; deve garantire un'adeguata assistenza medico-professionale e strutture mediche, accesso all'acqua potabile e aree sicure e pulite in cui mangiare, riposare, cucinare e conservare gli alimenti. Inoltre il fornitore deve sempre fornire gratuitamente a tutti i lavoratori efficaci dispositivi di protezione individuale (DPI)".
- 174 Sito Europeo sull'Integrazione, *Italian Government Adopts Targeted Regularisation for Migrant Workers*, 18 maggio 2020. Data di consultazione 23 maggio 2020, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/italian-government-adopts-targeted-regularisation-for-migrant-workers> Schema di decreto legge. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://www.ansa.it/documents/1589399756323_Decreto_Rilancio_13_maggio_2020.pdf
- 175 S. Youakim, *Occupational Health Risks of Wine Industry Workers*, Op. cit., 2006
- 176 G. Gariglio, *Slaves in the Vineyards for 3 Euros Per Hour*, 25 giugno 2015.
- 177 Articolo 12 della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo e le Libertà Fondamentali.
- 178 Non vi è un principio specifico che tratti in modo esauriente il problema dell'accesso a mezzi di ricorso. Il Codice di Condotta di Systembolaget al punto 1 recita: "... Il fornitore non deve impedire ai rappresentanti dei lavoratori di avere accesso a questi ultimi sul posto di lavoro o di interagire con loro. Qualora operi in Paesi dove l'attività sindacale è illegale o dove non è consentita l'attività sindacale libera e democratica, il fornitore deve rispettare questo principio permettendo ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti. Il datore di lavoro potrà avviare con questi ultimi un dialogo sulle questioni inerenti il luogo di lavoro.
- 179 Sito Europeo sull'Integrazione, *Italian Government Adopts Targeted Regularisation for Migrant Workers*, 18 maggio 2020; (2020). *Schema di decreto legge*.
- 180 UNHCHR, *Status of Ratification of 18 International Human Rights Treaties*, 2020. Data di consultazione 23 maggio 2020, <https://indicators.ohchr.org>
- 181 R. Willoughby e T. Gore, *Maturi per il cambiamento*, Oxfam, 2018.
- 182 Amnesty International, *Exploited Labour: Migrant Workers in Italy's Agricultural Sector*, 2012. Data di consultazione 28 maggio 2021, https://www.amnestyusa.org/files/exploited_labour_italy_migrants_report_web.pdf
- 183 Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali, *Severe Labour Exploitation: Workers Moving Within or Into the European Union*, 2015. Data di consultazione 15 novembre 2019, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-severe-labour-exploitation_en.pdf
- 184 Ibid.
- 185 Ibid.
- 186 L. Palumbo, *The Italian Plan for Regularisation*, 2020.
- 187 OIL, *C087 – Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (N° 87)/C141 – Convenzione sulle organizzazioni di lavoratori agricoli, 1975 (N° 141)*Data di consultazione 31 maggio 2021, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO
- 188 Articolo 18 della Costituzione Italiana.
- 189 Il Codice di Condotta di Systembolaget al punto 1 recita: "Il fornitore (a) rispetterà il diritto dei lavoratori a riunirsi in sindacati in modo libero e democratico; (b) non discriminerà i lavoratori a causa della loro appartenenza ad un sindacato; (c) rispetterà il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Il fornitore non deve impedire ai rappresentanti dei lavoratori di avere accesso a questi ultimi sul posto di lavoro o di interagire con loro. Qualora operi in Paesi dove l'attività sindacale è illegale o dove non è consentita l'attività sindacale libera e democratica, il fornitore deve rispettare questo principio permettendo ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti. Il datore di lavoro potrà avviare con questi ultimi un dialogo sulle questioni inerenti il luogo di lavoro".
- 190 JETI, *Due Diligence in Agricultural Supply Chains*, 2015.
- 191 FLAI-CGIL, *Bruxelles, 5 novembre*, 2018. Data di consultazione 26 novembre 2018, <https://www.flai.it/primo-piano/bruxelles-5-novembre>
- 192 Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne, 1979.

- 193 Il Codice di Condotta di Systembolaget al punto 2 recita: "Il fornitore non deve discriminare, escludere o avere una certa preferenza per le persone in base a sesso, età, religione, razza, casta, nascita, estrazione sociale, disabilità, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a sindacati o ad altre organizzazioni legittime, affiliazione o opinioni politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, malattie o qualsiasi altra condizione che possa dar luogo a discriminazione. In particolare, i lavoratori non devono essere molestati o sanzionati per nessuno dei motivi sopra elencati
- 194 AFP, *Bullying, Sexual Harassment Uncovered at Champagne Houses*, 9 marzo 2015. Data di consultazione 15 novembre 2019, <https://www.wine-searcher.com/m/2015/03/bullying-sexual-harassment-uncovered-at-champagne-houses>
- 195 Do Bianchi *Sexual Harassment in the Wine Trade: When Will the Other Bottle Break?* 27 novembre 2017. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://dobianchi.com/2017/11/27/report-inappropriate-behavior-wine-distributor>
- 196 G. Pianigiani, *Grapes, Death and Injustice in Italian Vineyards*, 16 aprile 2017. *Op. Cit.*
- 197 Ibid.
- 198 R. Scammell, *Italy's First All-woman Vineyard*, The Guardian, 8 marzo 2016. Data di consultazione 15 novembre 2019, <https://www.theguardian.com/travel/2016/mar/08/italy-first-all-woman-vineyard>
- 199 Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali, *Severe Labour Exploitation*, 2015.
- 200 L. Tondo e A. Kelly, *Raped, Beaten, Exploited*, 12 marzo 2017
- 201 Codice di Condotta di Systembolaget, punto 5.
- 202 Ibid.
- 203 D. Conti, *Plight of Migrant Labor*, 1 marzo 2014.
- 204 G. LeBaron, P. Kyritsis, C. Thibos ed N. Howard, *Confronting Root Causes: Forced Labour in Global Supply Chains*, 2018. Data di consultazione 28 novembre 2018, <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/genevieve-lebaron-neil-howard-cameron-thibos-penelope-kyritsis/confronting-root-causes>
- 205 Questo lavoro evidenzia come i risultati nelle filiere globali, lungi dal modello di mercati perfettamente competitivi, riflettano asimmetrie strutturali di potere contrattuale tra i diversi attori della catena del valore. Ved. ad esempio l'opera di Gereffi et al., 2005.
- 206 R. Willoughby e T. Gore, *Maturi per il cambiamento*, Oxfam, 2018.
- 207 Ved. ad es. *Eur-Lex*, Document 52009DC0591, 2009. Data di consultazione 26 novembre 2018, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52009DC0591>; o la direttiva di prossima pubblicazione sulle pratiche commerciali scorrette, Parlamento Europeo, *Legislative Train Schedule: Deeper and Fairer Internal Market with a Strengthened Industrial Base/Products. Unfair Trading Practices in the Food Supply Chain*, 2021. Data di consultazione 31 maggio 2021, <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-with-a-strengthened-industrial-base-products/file-unfair-trading-practices-in-the-food-supply-chain>
- 208 Cfr. ad es. O. De Schutter, *Addressing Concentration in Food Supply Chains: The Role of Competition Law in Tackling the Abuse of Buyer Power*, 2010. Data di consultazione 26 novembre 2018, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Food/BN3_SRRTF_Competition_ENGLISH.pdf
- 209 D.I. Vaughan-Whitehead e L. Pinedo Caro, *Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results*, INWORK Issue Brief N° 10, OIL, Ginevra, 2016. Data di consultazione 26 novembre 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_556336.pdf
- 210 Per esempi relativi al settore tessile cfr. Better Buying (<https://betterbuying.org>) o Ethical Trading Initiative (<https://www.ethicaltrade.org>).
- 211 Open Migration, *Different Stories and Routes but with Something in common*, 2017. Data di consultazione 26 novembre 2018, <https://openmigration.org/en/analyses/arrivals-by-sea-in-2016-all-the-numbers-and-a-few-thoughts>
- 212 B. Trew, *Italy Threatens to Send Stranded Migrants Back to Libya Unless Europe Steps in to Help*, The Independent, 20 agosto 2018. Data di consultazione 26 novembre 2018, <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/italy-migrant-crisis-libya-north-africa-europe-return-eu-a8499466.html>
- 213 A. Strey, A., V. Fajth, T. Mortimer Dubow e M. Siegel, *Determinants of Migration Flows Within the EU*, 2018. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://www.reminder-project.eu/wp-content/uploads/2018/03/D-3.1-Submitted_28Feb2018_with-cover.pdf
- 214 Access to Rights and Civil Dialogue for All, *National Report: Romanian Immigrants in Italy*, 2012. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.participation-citoyenne.eu/sites/default/files/report-italy.pdf>
- 215 Financial Times, *"Italy's Romanian Experience Gives Flavour of What is in Store for UK"*, 29 dicembre 2013. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.ft.com/content/c545b32e-6f19-11e3-bc9e-00144feabdc0>
- 216 A. Strey, A., V. Fajth, T. Mortimer Dubow e M. Siegel, *Determinants of Migration Flows Within the EU*, 2018.
- 217 L. Palumbo, *Trafficking and Labour Exploitation in Domestic Work and the Agricultural Sector in Italy*, 2016. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/42406/GGP_TRAFFICKO_2016_EN.pdf?sequence=3

- 218 C. Ferrara, *In an Italian Wine Region, Question Marks over Quarantine*. *Balkan Insight*, 14 ottobre 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://balkaninsight.com/2020/10/14/in-an-italian-wine-region-question-marks-over-quarantine>
- 219 "Hofstätter: A Private Jet to Bring Seasonal Workers to Italy from Romania", *Wine News*, 7 gennaio 2021. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://winenews.it/en/hofstatter-a-private-jet-to-bring-seasonal-workers-to-italy-from-romania_417230
- 220 "Italian Wine Makers Need 100,000 Romanians and Bulgarians for the Harvest, Willing to Pay Their Covid Tests", *Romania Journal*, 30 luglio 2020.
- 221 Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura (FAO), *Impacts of COVID-19 on Agriculture: Italy's Response*, 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <http://www.fao.org/sustainable-agricultural-mechanization/resources/news/detail-events/en/c/1305799>
- 222 "How Are Italy's Wine Producers Coping with the Coronavirus Pandemic?" *The Local*, 11 settembre 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.thelocal.it/20200911/how-are-italys-wine-producers-coping-with-the-coronavirus-crisis-financial-aid>
- 223 B. Latza Nadeau, *Migrants Are More Profitable than Drugs: How the Mafia Infiltrated Italy's Asylum System*, *The Guardian*, 1 febbraio 2018. Data di consultazione 26 novembre 2018, <https://www.theguardian.com/news/2018/feb/01/migrants-more-profitable-than-drugs-how-mafia-infiltrated-italy-asylum-system>.
- 224 Secondo quanto dichiarato da un rappresentante sindacale alla tavola rotonda per l'HRIA sui pomodori italiani di S-Group.
- 225 Osservatorio Placido Rizzotto, *Terzo rapporto su agromafie e caporalato*, 2016. Data di consultazione 26 novembre 2018, <https://www.flai.it/wp-content/uploads/2018/07/SchedaSintesi-III Rapp-1.pdf>
- 226 Secondo quanto dichiarato da un partecipante alla tavola rotonda per l'HRIA sui pomodori italiani di S-Group.
- 227 Ibid.
- 228 Human Rights Watch, *Italy: Flawed Migrant Regularization Program. Opportunity to Learn Lessons for Future*, 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.hrw.org/news/2020/12/18/italy-flawed-migrant-regularization-program#>
- 229 Amnesty International, *Exploited Labour*, 2012.
- 230 OIM, *Bitter Season*, Op. Cit., 2010.
- 231 Corrispondenza con ETI.
- 232 Florian Horn e Federico Tomasone, *Exploitation and trade unions on Southern Italy's tomato fields*, Fondazione Rosa Luxemburg, 8 maggio 2018 <https://www.rosalux.eu/en/article/1251.exploitation-and-trade-unions-on-southern-italys-tomato-fields.html>
- 233 A. Corrado. (2018). *Is Italian Agriculture A 'Pull Factor' For Irregular Migration – And, If So, Why?* Open Society, European Policy Institute. Retrieved 31 May 2021, from <https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/60950/is-italian-agriculture-a-pull-factor-for-irregular-migration-20181205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 234 A. Rigal, *Strengthening Public-Private Cooperation to End Migrant Worker Abuse in Italy's Tomato Industry*, 2018. Data di consultazione 26 novembre 2018, <https://www.ethicaltrade.org/blog/strengthening-public-private-cooperation-to-end-migrant-worker-abuse-italys-tomato-industry>
- 235 JETI, *Due Diligence in Agricultural Supply Chains*, 2015.
- 236 JETI, *Due Diligence in Agricultural Supply Chains*, 2015.
- 237 Ad esempio, "è attraverso le proprie procedure d'acquisto che le aziende possono esercitare gli impatti più profondi sui diritti umani. Le procedure d'acquisto convenzionali, che comportano contrattazioni aggressive, previsioni inaccurate, ordini tardivi, brevi tempi di lavorazione e cambiamenti all'ultimo minuto, mettono sotto forte pressione i fornitori e sono causa diretta di cattive condizioni lavorative e bassi salari per i lavoratori". Katherine Earley, *Guide to Buying Responsibly*, Ethical Trading Initiatives di Danimarca, Norvegia e UK, 2017. <https://www.ethicaltrade.org/resources/guide-to-buying-responsibly>
- 238 T. Gore, *The People Behind the Prices*, 2019.
- 239 E. Marone, M. Bertocci, F. Boncinelli e N. Marinelli, *The Cost of Making Wine: A Tuscan Case Study Based on a Full Cost Approach*. *Wine Economics and Policy*, 2017, 6(2), 88-97. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212977417300182>
- 240 "How Are Italy's Wine Producers Coping with the Coronavirus Pandemic?", *The Local*, 11 settembre 2020.
- 241 E. Marone, M. Bertocci, F. Boncinelli e N. Marinelli, *The Cost of Making Wine*, 2017.
- 242 Intervista a Staffan Adin, buyer di Systembolaget.
- 243 PRI, *From Farm to Table: Ensuring Fair Labour Practices in Agricultural Supply Chains*, 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.unpri.org/farmland/from-farm-to-table-ensuring-fair-labour-practices-in-agricultural-supply-chains/5800.article>
- 244 Ethical Trading Initiative, *Guide to Buying Responsibly*, 2017. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.ethicaltrade.org/resources/guide-to-buying-responsibly>
- 245 Nazioni Unite, *Principi Guida su Impresa e Diritti Umani*, 2011. Principio 19.
- 246 OCSE, *Guida alla due diligence dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile*, 2018.

- 247 FLAI, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti*, 2018. Data di consultazione 31 maggio 2021, https://www.flai.it/wp-content/uploads/2020/03/CCNL-operai-agricoli-e-florovivaisti_2019.pdf; e Coldiretti, *CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti 2014-2017*, 2016. Data di consultazione 31 maggio 2021, <http://www.ontitalia.com/wp-content/uploads/2017/02/Modulo-2-CCNL-operai-agricoli-2014-17.pdf>
- 248 Inflation.EU, *Historic Inflation Sweden - CPI Inflation*, (n.d.) Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.inflation.eu/en/inflation-rates/sweden/historic-inflation/cpi-inflation-sweden.aspx>
- 249 Courtney Abernathy, *A Question Of Youth For Wine In Sweden*, Wine Intelligence, 30 giugno 2020. <https://www.wineintelligence.com/a-question-of-youth-for-wine-in-sweden/>
- 250 Il periodo garantito di permanenza in assortimento per i prodotti esistenti è di sei mesi ed è comunicato sei mesi prima. In caso positivo il periodo di quotazione garantito è quindi di 12 mesi, mentre in caso contrario il periodo effettivo è di soli sei mesi.
- 251 Commenti di Ulf Sjödin e Hanna Sutherlin sulla bozza di rapporto.
- 252 Intervista ad Ulf Sjödin, Responsabile Gestione di Categoria di Systembolaget.
- 253 Commenti di Ulf Sjödin sulla bozza di rapporto.
- 254 Commenti di Ulf Sjödin e Hanna Sutherlin sulla bozza di rapporto.
- 255 Le domande sono: che il fornitore dichiari di avere in atto politiche di coinvolgimento e formazione dei dipendenti, e che sono garantite le pari opportunità e il rispetto dei diritti dei lavoratori.
- 256 Ethical Trading Initiative, *Audits and Beyond* (n.d.) Data di consultazione 20 maggio 2021, <https://www.ethicaltrade.org/audits-and-beyond>
- 257 Informazioni tratte da una presentazione PowerPoint interna dal titolo "*Sustainability Platform – A short introduction Systembolaget's suppliers*", messa a disposizione dal personale di Systembolaget.
- 258 *Lavoro irregolare. In agricoltura tanto grigio e nero: la proposta di Flai e coordinamento immigrati*, Ravennanotizie, 30 giugno 2018. Data di consultazione 26 novembre 2018, <http://www.ravennanotizie.it/articoli/2018/06/30/lavoro-irregolare.-inagricoltura-tanto-grigio-e-nero-la-proposta-di-flai-e-coordinamento-immigrati.html>
- 259 FLAI-CGIL, Osservatorio Placido Rizzotto, (n.d.). Data di consultazione 22 febbraio 2020, <https://www.flai.it/osservatoriopr/osservatorio-placido-rizzotto>
- 260 Nazioni Unite, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, Principio 24, 2011.
- 261 OCSE, *Guida alla due diligence dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile*, 2018.
- 262 Tra i quali, ad esempio, quelli di Thai Union e Princes nel settore ittico. Cfr. D. McBain, *Migrant Workers Need to be Guaranteed Safe and Legal Recruitment*, Thai Union, 24 giugno 2017. Data di consultazione 31 maggio 2021, <http://www.thaiunion.com/en/blog/sustainability/541/migrant-workers-need-to-be-guaranteed-safeand-legal-recruitment>) J. Mayo, *How Princes Recruits Migrant Workers in its Global Supply Chain*, Ethical Trading Initiative blog, 24 novembre 2017. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://www.ethicaltrade.org/blog/how-princes-recruits-migrant-workers-its-mauritius-supply-chain>
- 263 1 corona svedese = 0,099373956 euro o 0,12103111 dollari USA al 7 giugno 2021 su XE.com.
- 264 Business and Human Rights Resource Centre, *Toolbox – Human Rights for Business Organisations 9: Operational-level Grievance Mechanisms*, (n.d.). Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://business-humanrights.be/tool/9/what>
- 265 Ethical Trading Initiative, *FOA and Worker Representation – Step 3: Develop Strategy*, 2020. Data di consultazione 2 febbraio 2021, <https://www.ethicaltrade.org/resources/foa-worker-representation/step-3-develop-strategy>
- 266 Principi di Empowerment Femminile delle Nazioni Unite. Disponibili all'indirizzo <https://www.weps.org>
- 267 Commissione Europea, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Adequate Minimum Wages in the European Union*, 2020. Data di consultazione 31 maggio 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>
- 268 ASGI, *The Italian Legal Framework Against Labour Exploitation*, 2017. Data di consultazione 26 novembre 2018, https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/ASGI_HRIC_BHRC_May2017_REV%2019.7.pdf
- 269 Amnesty International, *Exploited Labour*, 2012.
- 270 Lexology, *New Italian Law on the 'Gangmaster System'*, 2016. Data di consultazione 26 novembre 2018, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f6eeb159-2d8b-42ea-80ea-169097391a54>

Rapporti di ricerca Oxfam

I rapporti di ricerca di Oxfam sono redatti allo scopo di condividere i risultati delle ricerche, contribuire al dibattito pubblico e sollecitare reazioni in merito a politiche e pratiche umanitarie e di sviluppo. Non riflettono necessariamente le posizioni di Oxfam e le opinioni in essi contenute sono quelle degli autori, non necessariamente quelle di Oxfam.

Per maggiori informazioni o per commenti su questo rapporto contattare Caroline von Uexküll all'indirizzo caroline.vonuexkull@oxfam.se

© Oxfam International Agosto 2021

Questa pubblicazione è soggetta a copyright ma il testo può essere usato gratuitamente a fini di attività di sostegno, campagne di opinione, formazione e ricerca, a condizione che venga citata integralmente la fonte. Il titolare del diritto d'autore chiede che ogni utilizzo gli sia notificato ai fini della valutazione di impatto. Per la copia sotto diverse modalità, l'uso in altre pubblicazioni, la traduzione o l'adattamento deve essere richiesta un'autorizzazione e può essere chiesto un contributo. E-mail: policyandpractice@oxfam.org.uk

Le informazioni contenute in questa pubblicazione sono corrette al momento della stampa.

Pubblicato da Oxfam GB per Oxfam International con ISBN 978-1-78748-770-3 nel mese di agosto 2021.

DOI: 10.21201/2021.7703

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, UK.

OXFAM

Oxfam è una confederazione internazionale di 21 organizzazioni che collabora con partner e alleati raggiungendo milioni di persone in tutto il mondo. Affrontiamo insieme le disuguaglianze con l'obiettivo di porre fine alla povertà e all'ingiustizia, ora e nel lungo termine, per un futuro equo. Per ulteriori informazioni rivolgersi a una delle seguenti agenzie o consultare www.oxfam.org.

Oxfam America (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam Aotearoa (www.oxfam.org.nz)
Oxfam-in-Belgium (www.oxfamsol.be)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)
Oxfam Canada (www.oxfam.ca)
Oxfam Colombia (lac.oxfam.org/countries/colombia)
Oxfam France (www.oxfamfrance.org)
Oxfam Germany (www.oxfam.de)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)

Oxfam IBIS (Danimarca) (www.oxfamibis.dk)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (Spagna) (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Ireland (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam Mexico (www.oxfammexico.org)
Oxfam Novib (Netherlands) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Québec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam South Africa (www.oxfam.org.za)
KEDV (www.kedv.org.tr)