QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXVI n° 6 31 Marzo 2019

IN QUESTO NUMERO

1. Immobiliare Confagricoltura Bologna s.r.l.- Convocazione Assemblea Ordinaria dei Soci.

2. Caporalato: le linee guida dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro .

*****

1) Immobiliare Confagricoltura Bologna s.r.l.- Convocazione Assemblea Ordinaria dei Soci.

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto Sociale è convocata per il giorno **venerdì 19 aprile p.v. alle ore 10,00** presso la **Sede di Confagricoltura Bologna** in **Via B. Tosarelli 155 in Villanova di Castenaso (Bo)**, l'Assemblea Generale Ordinaria dei Soci per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

- *Bilancio relativo all'esercizio sociale chiuso il 31/12/2018: deliberazioni inerenti e conseguenti.*
- *Varie ed eventuali.*

Il Presidente
Gianni Tosi

Immobiliare
Confagricoltura Bologna s.r.l.

*****

2) Caporalato: le linee guida dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

SFRUTTAMENTO

Con circolare n. 5/2019 del 28 febbraio 2019, la Direzione Generale dell'I.N.L. ha reso di pubblico dominio le **linee guida**, alle quali dovranno attenersi gli Ispettori del lavoro nelle attività di vigilanza, relativamente alle "nuove" fattispecie punitive, di cui all'art. 603 bis c.p., in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.



(Immagine tratta dal sito SIR 30 Anni—Servizio Informazione Religiosa)

Si ricorda che il vigente art. 603 bis c.p. è stato introdotto con la legge n. 199 del 2016.

La materia è particolarmente

delicata poiché si tratta di analizzare in concreto elementi fattuali costituenti vuoi fattispecie penali vuoi fattispecie amministrative, connotandosi l'attività ispettiva, per la valenza penalistica, in attività di polizia giudiziaria.

La nuova formulazione dell'art. 603 bis c.p. ha modificato le precedenti regole volte a colpire il caporalato, introducendo reati nuovi ed applicabili anche in assenza di intermediari.
Il "**nuovo**" articolato **punisce** infatti:
→ la intermediazione illecita effettuata da chiunque recluti manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi, in condizione di sfruttamento ed approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
→ lo sfruttamento lavorativo, svolta da chiunque utilizzi, assuma o impieghi manodopera, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Pesanti anche le correlate misure di carattere patrimoniale, introdotte con la legge n. 199/2016, simili a quelle previste per le associazioni di stampo mafioso (nomina di un amministratore, controllo giudiziario, confische, indagini patrimoniali).

Le linee guida chiariscono in primo luogo che cosa si debba intendere per "approfittamento dello stato di bisogno". L'I.N.L. individua **"l'approfittamento"**, quando – a vantaggio proprio dell'agente - vi sia strumentalizzazione della situazione di debolezza della vittima del reato, per la quale è sufficiente una consapevolezza che una parte abbia dello squilibrio tra le prestazioni contrattuali.

Parimenti lo **"stato di bisogno"** per l'I.N.L. (avente rilevanza penale) sussiste non tanto quando la persona offesa sia in generica difficoltà economica, insoddisfazione o frustrazione bensì nel caso in cui la persona offesa, pur senza versare in stato di assoluta indigenza, si trovi in una condizione anche provvisoria di effettiva mancanza di mezzi idonei a sopperire ad esigenze definibili come primarie, così relative a beni comunemente considerati come essenziali per chiunque, ovvero il lavoratore versi in una condizione psicologica per la quale questi non abbia piena libertà di scelta; lo stato di bisogno quindi non si identifica nel bisogno di lavorare, ma presuppone uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile, che pur non annientando in modo assoluto qualsiasi libertà di scelta, comporta un impellente assillo, tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale della persona.

Conseguentemente l'I.N.L. **raccomanda agli ispettori del lavoro** di verificare tali elementi, acquisendo i relativi elementi di prova; l'I.N.L. per inciso ritiene come il personale extracomunitario sia più facilmente in uno stato di debolezza sociale, ritenendo meno complessa la prova per tale tipologia di lavoratori (in pratica, traducendo dal burocratese, basta essere extracomunitario per versare in stato di bisogno!!!) .
La nota della Direzione Generale I.N.L. illustra poi, ampiamente, gli elementi propri dello sfruttamento lavorativo, ciò legando l'indice di sfruttamento ad alcune "condizioni" intendendosi queste come condizioni di lavoro.

In sostanza, le condizioni di lavoro non sono elementi condizionanti la sussistenza del reato ma rappresentano meri indici dello sfruttamento, alternativi ed utili per finalizzare, indirizzare ed approfondire gli accertamenti ispettivi.

Le linee guida ripercorrono tali indici:
A) la "*reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato*". Secondo le linee guida la reiterazione va intesa - ed è questa una particolarità della nota fortemente critica a livello interpretativo e che peggiora la lettera della norma - come comportamento reiterato nei confronti di uno o più lavoratori, anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi in ragione di un

possibile turn over. Inoltre, il riferimento ai contratti collettivi è da intendersi ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni "comparativamente" più rappresentative. Per l'agricoltura, quindi ad esempio, si dovranno valutare le norme del C.C.N.L. e dei C.P.L. di settore sottoscritte dalle organizzazioni Confagricoltura, Coldiretti, FLAI – CGIL, FAI – CISL e UILA –UILA.

B) la "*reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie*"; in concreto si punisce la violazione delle norme sul riposo

di cui agli artt. 7 (riposo giornaliero), 9 (riposo settimanale) e 10 (ferie annuali) del D.Lgs. n. 66/2003 nonché le violazioni in tema la aspettativa obbligatoria (ad es. maternità); il comportamento reiterato, quale indice della sussistenza di una condizione di sfruttamento lavorativo può realizzarsi, secondo l'I.N.L. - anche in questa tipologia di irregolarità - nei confronti di lavoratori sempre diversi.

C) la "*sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro*"; in tal caso, secondo l'I.N.L., l'indice sarà tanto più significativo quanto più gravi siano le violazioni in materia accertate; meno "peso" avranno, secondo l'I.N.L., le eventuali violazioni di carattere formale o altre violazioni che non incidono direttamente sulla salute e sicurezza del lavoratore. Le violazioni in materia particolarmente gravi potranno invece dar luogo ad una aggravante specifica che, secondo il comma 4 n. 3 dell'art. 603 bis c.p., si realizza per "*aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro*". L'I.N.L. ricorda che per tale indice non è richiesta la reiterazione, essendo quindi sufficiente un solo episodio (al riguardo non si può non ritenere eccessiva tale previsione normativa, come da più parti si era in passato sostenuto).

D) la "*sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti*"; in relazione a tale indice l'ispettore dovrà verificare la insussistenza della riduzione o del mantenimento in schiavitù o in servitù. Le linee guida dell'I.N.L. chiariscono che la condizione lavorativa degradante si potrà avere quando il trasporto dei lavoratori presso i luoghi di lavoro sia effettuato con veicoli del tutto inadeguati e superando il numero delle persone consentito così da esporli a pericolo; quando lo svolgimento dell'attività lavorativa avvenga in condizioni metereologiche avverse, senza adeguati dispositivi di protezione individuale; quando sia del tutto esclusa la possibilità di comunicazione tra i lavoratori o altri soggetti; quando siano assenti locali per necessità fisiologiche ecc.. La sorveglianza, secondo l'I.N.L. non è invece da intendersi nel senso letterale, essendo sufficiente una costante presenza fisica del datore di lavoro/fiduciario in grado di ingenerare nel lavoratore timore ed il pensiero di essere controllato e quindi di dover produrre alacremente al fine di conservare il lavoro. Sembrano linee guida francamente molto sommarie, poco strutturate e del tutto soggettivistiche!

La nota dell'I.N.L. precisa altresì che quando per alcuni indici di sfruttamento (esempio orario di lavoro) si determinino le condizioni per l'applicazione anche di sanzioni amministrative il procedimento sanzionatorio dovrà essere sdoppiato: da un lato si procederà in sede penale, segnalando i reati alla Procura della Repubblica, e dall'altro si procederà coni verbali sanzionatori in sede amministrativa, notificando l'illeceità agli interessati.

La circolare specifica agli ispettori come l'**art. 603 bis c.p.** preveda che "*se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato*" (comma 2) e che "*costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:*

1. *il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;*

2. *il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;*

3. *l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro*" (comma 3).

Infine, le linee guida prevedono indicazioni in materia di attività ispettiva ed investigativa.
In particolare, l'I.N.L. ribadisce che l'attività investigativa deve essere pianificata, tranne che nelle ipotesi di arresto in flagranza, con i Magistrati delle competenti Procure della Repubblica ed i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro e deve essere finalizzata a ricostruire l'intera filiera e accertare l'esistenza degli elementi propri del reato ex art. 603 bis c.p.; va poi ricordato che rispetto al reato in questione, oltre all'arresto in flagranza, è prevista:
- la possibilità di ricorso alle intercettazioni (v. art. 266 c.p.p.);
- la confisca obbligatoria delle "*cose che servirono o furono destinate alla commissione del delitto e dei proventi da esso derivanti*" (anche per equivalente) in caso di condanna o patteggiamento;
- la confisca allargata per sproporzione di denaro, beni oltre utilità di cui il condannato non possa giustificare la provenienza e di cui risulti titolare in valore sproporzionato al reddito dichiarato o alla propria attività economica.

INTERMEDIAZIONE ILLECITA

La nota I.N.L. precisa che avuto riguardo alla attività dell'intermediario occorre in primo luogo procedere ad una sua identificazione attraverso le banche dati a disposizione (C.C.I.A.A. in particolare) per appurare:
A) se lo stesso opera sotto una ragione sociale ed in caso affermativo qual è l'oggetto dell'impresa;
B) se dispone di autorizzazioni alla somministrazione o intermediazione di lavoro;
C) se ha rapporti economici (censiti ufficialmente) con imprenditori operanti nel settore interessato dallo sfruttamento;
D) se è intestatario di veicoli, verificandone la tipologia e la targa (in particolare nell'ambito dell'agricoltura);
E) qual è l'attività lavorativa o imprenditoriale (se ve ne è una) ufficialmente esercitata.

Una volta identificato l'intermediario gli ispettori del lavoro dovranno, qualora si ravvisi una interposizione illecita, procedere alle identificazione dell'utilizzatore (azienda dove in concreto lavorano i soggetti intermediati) accertando i collegamenti con il soggetto intermediario.
Tale attività ispettiva dovrà essere espletata in raccordo con la Procura della Repubblica nonché i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro (in tale contesto si potranno disporre intercettazioni telefoniche, disporre sequestri di devices, pc, e quanto altro).

L'indagine, quindi, dovrà **accertare** il **collegamento** tra **l'intermediario** e **l'utilizzatore**, le reali condizioni di lavoro, quelle alloggiative (qualora ai lavoratori venisse fornito alloggio), i metodi di sorveglianza (quando le lavorazioni si svolgono all'aperto), il numero di lavoratori reclutati, la loro età, e quanto altro utile.
Ancora, l'ispettore potrà svolgere un'attività di perquisizione, rilievi, acquisizione di documenti, contabilità formata tra intermediario e utilizzatore; utili, poi, videoriprese e fotografie, anche all'interno di locali dove sono alloggiati i lavoratori. La nota raccomanda agli ispettori di acquisire, presso gli Istituti previdenziali e le organizzazioni sindacali, tutte le informazioni utili per valutare gli indici di sfruttamento.

La nota I.N.L. si sofferma poi lungamente su alcuni fenomeni che gli ultimi tempi hanno modificato il tradizionale quadro della intermediazione illecita, che oggi si caratterizza per la apparente legalità (presenza ad esempio di permesso di soggiorno, regolare assunzione dl lavoratore; in altri casi, presenza di un contratto di somministrazione; presenza di una documentazione amministrativa e contabile apparentemente esatta).

Sovente, infatti, si è riscontrato come, in molti casi, ai lavoratori sia consegnato un prospetto paga con regolare attestazione oraria e retributiva quando viceversa, nel concreto del rapporto, sia l'orario di lavoro che la retribuzione non siano effettivamente correlati alla prestazione veramente resa; per tacere dei

casi in cui la retribuzione ufficialmente risultante (ricordiamo che dal luglio 2018 la somma portata dalla busta paga deve essere saldata con metodi tracciati e non più in contanti) sia regolare ma il lavoratore, durante l'accesso ispettivo, dichiari di aver restituito una parte della retribuzione al datore di lavoro; in tali casi l'ispettore dovrà valutare la sussistenza del reato di estorsione (art. 629 c.p.).

In materia di **audizione dei lavoratori** le linee guida raccomandano agli ispettori di acquisire non solo sommarie informazioni ma ogni notizia utile a comprovare sfruttamento e stato di bisogno.

La circolare I.N.L. rammenta al riguardo nel caso in cui si tratti di personale extracomunitario privo di permesso di soggiorno come l'art. 18 del D.Lgs. n. 286/1998 preveda, in favore del prestatore clandestino, il rilascio di uno speciale permesso di soggiorno "*per consentire allo straniero di sottrarsi alla violenza e ai condizionamenti dell'organizzazione criminale e di partecipare ad un programma di assistenza ed integrazione sociale*" che, peraltro, "*consente l'accesso ai servizi assistenziali e allo studio, nonché l'iscrizione nelle liste di collocamento e lo svolgimento di lavoro subordinato, fatti salvi i requisiti minimi di età*".

Analogamente l'I.N.L. ricorda il dettato di cui all'art. 22, comma 12 quater, del citato decreto, secondo il quale "*nelle ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo di cui al comma 12-bis" – che a sua volta richiama anche l'art. 603 bis c.p. – "è rilasciato dal Questore, su proposta o con il parere favorevole del procuratore della Repubblica, allo straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro, un permesso di soggiorno*"; anche tale documento, "*consente lo svolgimento di attività lavorativa e può essere convertito, alla scadenza, in permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo*".

La circolare I.N.L. rammenta, in ragione della particolare vulnerabilità dei soggetti vittime del reato di cui all'art. 603 bis c.p., la possibile applicazione di alcuni istituti processuali quali:
- incidente probatorio ex art. 392, comma 1 bis, c.p.p.;
- parte offesa risentita in dibattimento ex art. 190 bis c.p.p. solo su fatti diversi dall'incidente probatorio;
- audizione protetta in dibattimento ex art. 498 c.p.p.;
- audizione protetta in incidente probatorio ex art. 398, comma 5, c.p.p.;
- possibilità di ricorrere all'ausilio di esperto (psicologo) per l'esame.

Sempre per il caso in cui il lavoratore sia uno straniero privo di un regolare permesso di soggiorno, la nota I.N.L. ricorda agli ispettori che in astratto anche tale soggetto è punibile sulla base dell'art. 10 bis del D.Lgs. n. 286/1998, secondo il quale "*salvo che il fatto costituisca più grave reato, lo straniero che fa ingresso ovvero si trattiene nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni del presente testo unico nonché di quelle di cui all'articolo 1 della legge 28 maggio 2007, n. 68, è punito con l'ammenda da 5.000 a 10.000 euro*".

Al riguardo l'I.N.L. raccomanda agli ispettori, per non vanificare lo sviluppo successivo della attività di indagine, anche ai fini processuali, prima di procedere alla audizione del lavoratore "clandestino" di svolgere alcune attività preliminari, quali:
- avviso al difensore di ufficio / di fiducia;
- avviso ex art. 64, comma 3 lett. b) e c), c.p.p. (facoltà di non rispondere ad alcuna domanda; in caso di dichiarazioni su fatti che concernono la responsabilità di altri, assumerà, in ordine a tali fatti, l'ufficio di testimone).

Relativamente all'imprenditore eventualmente indagato la nota I.N.L. ricorda che qualora il titolare dell'azienda collabori, con gli ispettori e gli altri soggetti indaganti, la legge prevede riduzioni di pena, secondo quanto statuito dall'art. 600 septies 1 e dall'art. 603 bis 1, c.p.; in particolare il primo prevede una diminuzione di pena "*nei confronti del concorrente che si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella*

raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti"; la seconda norma prevede una diminuzione di pena "*nei confronti di chi, nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite*".

Le linee guida dell'I.N.L. raccomandano ancora la puntuale analisi del comportamento di terzi qualora abbiano consentito o agevolato la realizzazione della fattispecie di cui si è detto, come ad esempio per i casi di appalti di servizio, quando vi è violazione dei minimi contrattuali stabiliti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Le linee guida dell'I.N.L. contengono, poi, in allegato una griglia di domande da sottoporre alle maestranze presunte vittime dei reati; in tale griglia si individuano tutti gli aspetti utili sia per il caso dell'accertamento dello stato di bisogno che per la verifica dello sfruttamento; la griglia si sviluppa prevedendo domande sui cd. Indici, vuoi in tema di violazione dell'orario di lavoro, in materia di sicurezza del lavoro, alle condizioni di lavoro

SCHEDE INL PER ISTRUTTORIA

Le linee guida dell'I.N.L. contengono, poi, in allegato una griglia di domande da sottoporre alle maestranze presunte vittime dei reati; in tale griglia si individuano tutti gli aspetti utili sia per il caso dell'accertamento dello stato di bisogno che per la verifica dello sfruttamento; la griglia si sviluppa prevedendo domande sui cd. Indici, vuoi in tema di violazione dell'orario di lavoro, in materia di sicurezza del lavoro, alle condizioni di lavoro. Di seguito si pubblica la scheda allegata alla circolare, con la quale si dispone una griglia di domande che l'Ispettore del lavoro potrà rivolgere al lavoratore ovvero al titolare dell'azienda o dal soggetto che ha proposto denuncia.

Per l'accertamento dello stato di bisogno

- da quanto tempo si trova in Italia?
- con quale status giuridico?
- come è arrivato in Italia?
- se è arrivato illegalmente con quali mezzi è giunto? Ha pagato qualcuno per il viaggio?
- dove ha soggiornato prima di cominciare il lavoro attuale?
- come si manteneva?
- che lavoro svolge?
- dove si svolge l'attività lavorativa? Per chi lavora? È a conoscenza della sede dell'azienda?
- sa indicare l'indirizzo preciso?
- come raggiunge il luogo di lavoro?
- come è avvenuta l'assunzione?
- da quanto tempo lavora in quel posto a quelle condizioni?
- ha propri mezzi di sostentamento?
- ha una famiglia? Dove vive? Esistono in famiglia altri redditi?
- qual è il suo stato di salute?
- è stato vittima di persecuzioni? Per quale motivo? In quale luogo?

Per l'accertamento dello sfruttamento

A) Indice relativo alla reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato.

o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato.
- quali mansioni svolge?
- quanto viene pagato?
- quando avviene il pagamento?
- con che modalità avviene il pagamento?
- ha documenti che dimostrino il pagamento? Ha documenti che dimostrino il versamento dei contributi?
- riceve dal datore di lavoro anche vitto e alloggio?
- la paga direttamente il datore di lavoro?
- il datore di lavoro o l'intermediario detraggono dalla paga (o si fanno dare) una somma per dei servizi che offrono? Per esempio trasporto, acqua, cibo ecc.

B) Indice relativo alla reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie.
- si tratta di un lavoro fisso o a chiamata? Con quanto preavviso viene chiamato per lavorare?
- come si organizza in generale il lavoro?
- come viene stabilita la paga?
- è fissa per periodo di tempo o proporzionata ai risultati ottenuti?
- quante ore lavora al giorno?
- quanto tempo ci mette a recarsi da dove vive a dove lavora?
- l'orario di lavoro è spezzato da pause per ristorarsi e riposarsi?
- quanto lunghe?
- quanti giorni della settimana lavora?
- i giorni in cui non lavora sono retribuiti?
- ha mai avuto ferie? Sono state retribuite?
- si è mai ammalato e non è andato per questo a lavoro? Che conseguenze ci sono state? È stato comunque pagato?

C) Indice relativo alla sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.
- sul luogo di lavoro ha accesso a servizi igienici, acqua potabile, punti di ristoro di qualsiasi genere (non necessariamente gratuiti)?
- è mai stato visitato da un medico dell'azienda?
- lavora con macchine o in ambienti in cui sono presenti macchine?
- lavora con prodotti chimici?
- sposta pesi durante il lavoro?
- ha mai lavorato a più di due metri di altezza?
- ci sono vie di fuga segnalate, estintori, cassetta di primo soccorso?
- le sono stati forniti i necessari e idonei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale?
- le è stato mai spiegato cosa fare in caso di pericolo? In particolare, in caso di situazioni in cui si presenti un pericolo grave ed immediato per il lavoratore, è stato chiesto a quest'ultimo da parte del datore di astenersi dall'esercitare o dal riprendere l'attività lavorativa? E comunque sa di dover abbandonare, in tali situazioni, il posto di lavoro o la zona pericolosa? O, viceversa, gli è stato chiesto di continuare a lavorare?
- cosa succede se qualcuno si fa male sul posto di lavoro? È mai successo che qualcuno si sia fatto male durante l'orario di lavoro?
- in caso di infortunio sul lavoro, sa se sono state fatte le necessarie comunicazioni (a fini assicurativi) all'INAIL?
- nel caso in cui esistano sul luogo di lavoro zone che possono esporre il lavoratore a un rischio grave e specifico, il datore di lavoro ha verificato che solo il lavoratore che ha ricevuto adeguate informazioni vi possa accedere?
- sono mai stati effettuati appositi corsi di formazione per garantire la sicurezza dei lavoratori?

D) Indice relativo la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

- il posto in cui vive gli è stato indicato dal datore di lavoro?
- ha un posto dove vivere a parte quello indicatogli dal datore di lavoro?
- quali sono le condizioni del luogo in cui vive?
- come viene controllato il suo lavoro a da chi?
- cosa succede se un lavoratore non lavora bene? Che tipo di sanzioni vengono inflitte?
- chi organizza il lavoro che svolge?
- è mai stato oggetto di minaccia fisica o di denuncia o di licenziamento da parte del datore di lavoro o dei suoi collaboratori o da parte di chi lo ha reclutato? E per quale motivo?
- quali sono le condizioni di lavoro, retribuzione, alloggio ecc. dei suoi compagni di lavoro?
- in caso di licenziamento, questo come è avvenuto? Le è stato dato il preavviso?
- le è stato consegnato un documento al termine del rapporto di lavoro?
- sono state versate somme di denaro oltre l'ultima paga pattuita? Le è stata versata l'ultima paga?

Domande eventuali per chi ha dichiaratamente deciso di denunciare lo sfruttamento

- perché ha deciso di denunciare lo sfruttamento?
- chi è a conoscenza di questa sua decisione?
- teme che ci possano essere delle ritorsioni contro di lei per questa decisione? Teme delle conseguenze ulteriori (es. perdita dell'alloggio)?
- è in grado di fornire numeri di telefono di colleghi o di datori di lavoro?
- è in grado di fornire altri elementi che possano aiutare ad identificare i suoi colleghi o il suo datore di lavoro (es. targa dell'auto ecc.)?
- ci sono altri lavoratori che vogliono denunciare lo sfruttamento?

(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2
Filiale di Bologna

Reg. Canc. Tribunale di Bologna
n. 6240 del 04/01/1994

Direttore responsabile Massimo Mazzanti
Redazione Maria Stefania Devescovi
Editrice Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori
via Tosarelli 155 - Villanova di Castenaso (BO)
Tel. 051.78.39.19 Fax 051.78.39.00

Associato all'Unione
Stampa Periodica Italiana

Consultabile sul nostro sito: ***www.confagricoltura.org/bologna***