



Prefettura di Forlì-Cesena
Ufficio Territoriale del Governo

Forlì, data del protocollo

Sig. Procuratore della Repubblica c/o il Tribunale di Forlì

Sig. Direttore Generale ASL Romagna

Sig. Questore della Provincia

Direzione U.O. SPSAL Forlì-Cesena

Sig. Comandante Provinciale dei Carabinieri

Direzione Isp.to Territoriale del Lavoro
di Ravenna Forlì-Cesena

Sig. Comandante Provinciale Guardia di Finanza

Direzione Prov.le INPS di Forlì-Cesena

Sig. Comandante Corpo Unico della Polizia Locale

- Unione Comuni Romagna Forlivese
- Valle Savio
- Rubicone e Mare

Sig. Direttore territoriale INAIL Forlì-Cesena
Rimini

Sig. Comandante Polizia Locale di

- Forlì
- Cesena
- Cesenatico

CGIL Romagna

CISL Romagna
UIL Emilia Romagna
Comune di Forlì

Sigg. Referenti Sistema di accoglienza e
integrazione (SAI)

Sig. Responsabile Progetto "Oltre la Strada"
Cesena – Unione Comuni Valle Savio ASP
Cesena Valle Savio

OGGETTO: Accordo di collaborazione in materia di prevenzione e repressione di fenomeni di grave sfruttamento lavorativo e caporalato.

Le SS.LL. sono invitate a partecipare all'incontro, presso questa Sede alle **ore 11:30 di mercoledì 11 gennaio 2023**, promosso per la sottoscrizione dell'accordo in oggetto, di cui si unisce copia, alla presenza dei rappresentanti dei mezzi di informazione.

Il Prefetto
(Corona)

mm



Procura della Repubblica presso il Tribunale di Forlì

OGGETTO: ACCORDO DI COLLABORAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE E REPRESSIONE DI FENOMENI DI GRAVE SFRUTTAMENTO LAVORATIVO E CAPORALATO

Considerati i principi e le raccomandazioni contenute nei principali atti internazionali e nazionali in tema di contrasto al fenomeno della tratta di esseri umani e dello sfruttamento lavorativo, quali, in particolare:

1. - la Convenzione ONU di Palermo del 2000 sulla criminalità organizzata transnazionale ed i relativi Protocolli Addizionali in tema di tratta di persone e traffico di migranti;
2. - le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in particolare:
 - 2a. - Convenzione sul lavoro forzato e obbligatorio (1930) L. 29/01/1934, n. 274;
 - 2b. - Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato (1957), L. 24/04/1967, n. 447;
 - 2c. - Convenzione relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile (1999),
 - 2d. - Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (1975 – 2003)
- 3a. – gli artt. 3, 4 e 6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, l'art. 4 del protocollo 4 alla Convenzione e l'art. 1 del protocollo 7 alla Convenzione;
- 3b. – gli artt. 5, 15, 19, 30, 31 e 32 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea
- 3c. - la Direttiva Europea sulla prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime (Direttiva 2011/36/UE recepita in Italia con il D.lgs. 4 marzo 2014 n. 24)
- 3d. - direttiva 2004/81/CE; Direttiva 2009/52/CE; Direttiva 2011/36/UE;
4. - la Risoluzione del Parlamento Europeo del 10 febbraio 2010 sulla prevenzione della tratta degli esseri umani;
5. - la Convenzione del Consiglio d'Europa del 16 maggio 2005 sull'azione di contrasto alla tratta di esseri umani;
6. - l'artt. 18 e 22, co 12 bis del Decreto legislativo 286/1998 (Testo Unico sull'Immigrazione) e l'art. 13 della Legge 228/2003 (recante misure contro la tratta di persone);
7. - la legge 199 del 2016 contenente Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo;
8. - il D.lgs n. 149 del 14 settembre 2015 che ha istituito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro affidandole, tra le altre, la funzione di "esercita(re) e coordina(re) su tutto il territorio nazionale, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali ... la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro...";
9. - il *Protocollo d'Intesa per la Prevenzione e il contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura e del caporalato*, sottoscritto il 14 luglio 2021 dal Ministero dell'Interno, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali e dall'ANCI;
- 10.- l'art. 2 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177 e il discendente decreto del Ministro dell'Interno del 15 agosto 2017, che attribuiscono all'Arma dei Carabinieri lo svolgimento, in via preminente, dei compiti nel comparto della sicurezza in materia di lavoro e legislazione sociale.

Considerate, altresì le linee di intervento e le strategie di attuazione indicate nel del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020 – 2022;

Ritenuto che il metodo dell'approccio multiagenzia nell'ambito delle procedure di identificazione e assistenza delle vittime di tratta di esseri umani ed altre forme di violenza e sfruttamento è indicato nei predetti strumenti normativi quale modello di intervento privilegiato;

e che sulla scorta delle esperienze di collaborazione informale tra diversi enti maturate negli ultimi anni, appare opportuno sviluppare forme di coordinamento che consentano la corretta identificazione di (presunte) vittime di sfruttamento lavorativo, lo sviluppo di attività di indagine che conducano ad una efficace repressione del fenomeno e il recupero e la tutela delle vittime;

Ritenuta, dunque, la necessità di individuare dei criteri condivisi ed omogenei di coordinamento in rete delle diverse fasi di approccio alle potenziali vittime, nonché delle forme di adeguata assistenza prima e durante le eventuali indagini in materia,

si stabilisce quanto segue :

1. ACQUISIZIONE DI SEGNALAZIONI E RICHIESTE DI INTERVENTO

Al momento dell'acquisizione di notizie che lascino ipotizzare situazioni di grave sfruttamento lavorativo, i soggetti firmatari – prima di attivare eventuali interventi - si impegnano a trasmettere tempestivamente una segnalazione scritta alla Procura della Repubblica, indicante nell'oggetto "segnalazione relativa a situazione di probabile sfruttamento lavorativo", nella quale fornire, per quanto possibile, le seguenti indicazioni:

- generalità del segnalante (con indicazione del relativo recapito telefonico)
- in ipotesi di segnalazione anonima, la stessa dovrà essere inoltrata a Forze di Polizia, che si occuperanno delle verifiche preliminari e del relativo approfondimento al fine di trasmettere alla Procura una autonoma annotazione contenente i dati di seguito indicati
- dati relativi al soggetto che assuma il ruolo di intermediario e/o utilizzatore, fornendo ogni utile indicazione funzionale alla acquisizione di dati relativi a
 - (i) generalità, Denominazione e sede sociale e recapiti telefonici
 - (ii) mezzi utilizzati
 - (iii) luoghi di lavoro e alloggio
 - (iv) lavoratrici/ori impiegati
- elementi indicativi dello sfruttamento lavorativo
 - (i) livelli retributivi
 - (ii) orario lavorativo e/o assenza di riposi
 - (iii) condizioni alloggiative e/o di lavoro degradanti
 - (iv) sottoposizione del lavoratore a forme di sorveglianza
 - (v) coercizione (violenza, minacce, sequestro dei documenti, restrizione della libertà personale)
 - (vi) violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- elementi indicativi dello stato di bisogno delle vittime e delle condizione di vulnerabilità delle stesse.

Nei confronti dei soggetti firmatari che non rivestano qualifica di pubblico ufficiale, per i quali non sussista, dunque, obbligo di denuncia, resta fermo che la segnalazione potrà essere subordinata al

consenso esplicito ed informato degli interessati, anche rispetto alle possibili conseguenze della segnalazione stessa.

Ai fini del raccordo, una volta inoltrata la segnalazione, prima di procedere alle attività di competenza, il segnalante si impegna a raccordarsi con il magistrato assegnatario, se del caso mediante richiesta di nulla osta all'utilizzo dei dati trasmessi per finalità amministrative, e – previo nulla osta del magistrato - con l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

2. INTERVENTO

Eventuali interventi da effettuarsi in relazioni a situazioni di probabile sfruttamento lavorativo o in contesti alloggiativi presso i quali sia stata segnalata la compresenza di numerose persone straniere, dovranno essere previamente comunicati alla Procura della Repubblica, (nei casi indifferibili e urgenti, che non consentano l'invio di una preliminare segnalazione, anche mediante comunicazione al Pubblico Ministero di turno esterno), ai fini dell'adozione delle necessarie misure di coordinamento (in ipotesi anche finalizzate alla valutazione dell'immediato coinvolgimento degli organi ispettivi e/o di operatori sociali).

All'atto dell'intervento è sempre raccomandabile il ricorso a riprese video e/o fotografiche, al fine di dettagliare le situazioni lavorative e/o alloggiative.

Nei confronti dei soggetti firmatari che non rivestano qualifica di pubblico ufficiale, per i quali non sussista, dunque, obbligo di denuncia, resta fermo che la segnalazione dell'intervento potrà essere subordinata al consenso esplicito ed informato degli interessati, anche rispetto alle possibili conseguenze della segnalazione stessa, analoghe considerazioni attengono l'effettuazione di videoriprese.

3. L'INTERVISTA E/O LE SOMMARIE INFORMAZIONI DA LAVORATRICI/ORI

Nell'acquisizione di informazioni dai lavoratrici/ori, ove si abbia motivo di ritenere che gli stessi possano essere soggetti a forme di sfruttamento:

- a) si procederà, ove possibile, alla separazione dei lavoratrici/ori e alla autonoma audizione degli stessi, in modo contestuale,
- b) nell'ipotesi in cui i lavoratrici/ori non conoscano la lingua italiana, si eviterà di fare ricorso all'assistenza di altri lavoratrici/ori, contattando – ai fini della nomina in qualità di ausiliari di PG - i referenti del progetto Regionale Oltre la Strada ovvero i referenti dell'OIM che collaborano con l'INL, al fine del reperimento di interpreti di sicura affidabilità ed esperienza nel settore o facendo ricorso personale già noto alle FF.PP.
- c) ai lavoratrici/ori saranno poste domande funzionali all'emersione degli elementi indicativi dell'approfittamento dello stato di bisogno e dello sfruttamento lavorativo, secondo le linee guida che vengono allegate al presente accordo (aventi valenza meramente indicativa).

4. INDICAZIONI PER IL PERSONALE DELLE AZIENDE SANITARIE E OSPEDALIERE

Il personale medico dell'azienda sanitaria locale si impegna ad assolvere tempestivamente l'obbligo di referto ex art. 334 c.p.p., nonché l'obbligo di trasmissione telematica del certificato ex art. 53 d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, per tutte le ipotesi di infortunio sul lavoro o di infortunio che appaia *prima facie* causato da una dinamica lavorativa (in ipotesi anche diversa da quella indicata dal paziente), con particolare attenzione a quelle patologie che, per la loro sintomatologia, risultino chiaramente connesse ad una reiterata violazione delle norme a tutela della salute dei lavoratrici/ori.

L'informazione dovrà essere trasmessa al locale posto di Polizia unitamente al referto, al fine delle comunicazioni all'Autorità Giudiziaria.

Il personale addetto al Posto di Polizia – ove possibile – provvederà ad acquisire tempestivamente le informazioni preliminari indicate al superiore punto 1.

Il soggetto preso in carico, ove potenziale vittima di sfruttamento lavorativo, dovrà - ove possibile - essere accompagnato in un'area separata dalla sala d'attesa generale che gli assicuri protezione, sicurezza e riservatezza.

Eventuali accompagnatrici/accompagnatori dovranno essere in un primo momento allontanati.

In questa fase, potrà essere richiesto l'ausilio di mediatori culturali e linguistici, anche al fine di informare il soggetto sugli strumenti di tutela e avviare, qualora ne faccia richiesta, le procedure di contatto con referenti locali Asp Cesena Valle Savio del Progetto Regionale Oltre la Strada.

Il soggetto dovrà, inoltre, essere informato della possibilità di sporgere denuncia o querela nei casi previsti dalla legge, anche contattando direttamente le FF.OO.

5. LA GESTIONE DEI LAVORATRICI/ORI IRREGOLARI SUL TERRITORIO DELLO STATO

Ove venissero riscontrate situazioni di irregolare presenza sul territorio dello Stato di lavoratrici/ori in potenziale stato di sfruttamento, oltre a quanto indicato nei precedenti punti 1 e 3, si prenderanno contatti con l'Ufficio Immigrazione della Questura e con i referenti locali (Asp Cesena Valle Savio) del Progetto Regionale Oltre la Strada, al fine dello svolgimento coordinato delle attività di identificazione della potenziale vittima di sfruttamento, in modo da pianificare anche le attività di assistenza ex art. 18 comma 3-bis d.lgs. 286/1998 e ex art. 22, co 12 bis TUI.

Dell'esito dell'invito a comparire o dell'accompagnamento presso la Questura dovrà, in ogni caso, essere data tempestiva comunicazione al Pubblico Ministero, con immediata trasmissione del contenuto delle informazioni rese.

L'Ufficio immigrazione della Questura, nell'ipotesi in cui emerga – *prima facie* – la sottoposizione dello straniero a situazioni di sfruttamento lavorativo – trasmetterà l'eventuale provvedimento di espulsione alla Procura della Repubblica, ai fini delle iniziative di competenza, segnalando la posizione anche ai referenti locali del Progetto Regionale Oltre la Strada, anche per l'avvio dei percorsi di tutela.

La Procura, in tutti i casi in cui sia stata segnalata una situazione di grave sfruttamento lavorativo, assumerà le necessarie iniziative e, comunque, esprimerà tempestivamente il proprio parere motivato circa la richiesta di rilascio di titolo di soggiorno ex art. 18, ovvero ex art. 22 comma 12 quater D. Lgs. n. 286/98.

6. L'EMERSIONE DI SITUAZIONI DI PERICOLO PER LA SICUREZZA DEI LAVORATRICI/ORI

ove nel corso degli interventi di polizia o amministrativi, relativi a situazione di potenziale sfruttamento lavorativo emergessero palesi violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il personale intervenuto provvederà a informare tempestivamente i competenti servizi AUSL e L'ispettorato Territoriale del Lavoro, ai fini dell'immediato intervento. Ove tale intervento non possa essere assicurato, si valuterà l'eventuale sottoposizione a sequestro del luogo di lavoro (previa realizzazione – ove possibile - di riprese video e/o fotografiche).

7. IN IPOTESI DI INSTAURAZIONE DI UN PROCEDIMENTO PENALE INERENTE REATI IN MATERIA DI SFRUTTAMENTO LAVORATIVO, LA PROCURA DELLA REPUBBLICA :

(i) compatibilmente con le esigenze di segretezza delle indagini, comunica all'ispettorato del lavoro e all'INPS e INAIL – ove non risulti un loro coinvolgimento dell'attività di indagine - le notizie rilevanti ai fini degli accertamenti di competenza e della quantificazione delle spettanze retributive; gli esiti degli accertamenti ispettivi dovranno essere comunicati alla Procura a seguito atti del procedimento penale;

(ii) ove ciò non pregiudichi le attività di indagine, valuterà tempestivamente le richieste motivate di accesso agli atti formulate dalle associazioni sindacali ex art. 116 c.p.p., in modo da favorire l'attivazione per il recupero del credito di lavoro e di tutti degli emolumenti connessi allo specifico rapporto di lavoro. Le associazioni sindacali garantiscono l'assistenza ai lavoratrici/ori nelle azioni giudiziali e stragiudiziali di recupero dei crediti di lavoro seguendo la quantificazione operata dall'organo accertatore, in modo da favorirne l'omogeneità nella determinazione, nonché la speditezza e l'efficacia delle procedure di recupero.

Un tale impegno varrà in particolare nelle eventuali richieste di "restituzioni e risarcimento del danno" sulle somme oggetto di confisca ex art. 603 bis.2 c.p. e/o nella precedente fase cautelare di sequestro preventivo ad essa finalizzato ex art. 104 bis, comma 1 quater disp. att. c.p.p..

8. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Ai fini dell'effettiva attuazione del presente accordo e dello sviluppo del coordinamento in rete delle diverse fasi di approccio alle potenziali vittime di sfruttamento, i firmatari si impegnano:

1) ad individuare un referente, ove possibile dotato di specifica esperienza nel settore, incaricato di:

(a)

- per quanto riguarda la Prefettura: segnalare ai gestori dei centri, nell'ambito del programma di soccorso e accoglienza dei richiedenti lo status di rifugiato accolti nella Provincia, l'arrivo di potenziali vittime di sfruttamento e la necessità della presa in carico di tali soggetti da parte dei referenti locali Asp Cesena Valle Savio del Progetto Regionale Oltre la Strada, al fine di consentire la valutazione in ordine all'avvio del programma unico di emersione assistenza ed integrazione sociale ex art. 18 comma 3bis d.lgs. 286/1998;

- per quanto riguarda l'ispettorato del Lavoro: monitorare le richieste di intervento potenzialmente relative a situazioni di grave sfruttamento lavorativo e assicurare il coordinamento delle attività ispettive degli organi di vigilanza competenti in materia, ai fini dell'invio delle segnalazioni alla Procura della Repubblica e del raccordo con le attività di indagine;

- per quanto riguarda la Asp Cesena Valle Savio- Progetto Regionale Oltre la Strada: coordinarsi con le FF.PP. e con gli altri soggetti firmatari per la prestazione di servizi di informazione, mediazione linguistico-culturale ed assistenza, necessari fin dal primo approccio con le potenziali vittime di sfruttamento, garantire, compatibilmente con le proprie risorse organizzative, l'accoglienza o la sistemazione della vittima quando sia necessario, in accordo con le autorità procedenti;

- per quanto riguarda i sindacati e le associazioni di categoria: mettere in condizione il personale delle diverse sedi di riconoscere e segnalare alla ASP Cesena Vallesavio – progetto Oltre la Strada le potenziali vittime, nonché redigere le segnalazioni di inoltrare alla Procura della Repubblica, nonché attivarsi, nelle sedi istituzionali, giudiziali e di confronto sindacale, per la tutela dei diritti individuali e collettivi dei lavoratrici/ori vittime di sfruttamento lavorativo o comunque assunti in condizione di irregolarità, e, in ogni caso,

(b) tenere i rapporti con il Pubblico Ministero titolare delle indagini,

(c) partecipare alle riunioni periodiche dei referenti, funzionali al monitoraggio dello stato di implementazione del presente accordo e alla individuazione e risoluzione di eventuali criticità. Le riunioni avranno cadenza almeno semestrale e verranno convocate ad iniziativa di uno qualsiasi dei

firmatari dell'accordo e, comunque, della Procura della Repubblica. Nell'ambito della medesima riunione si procederà all'analisi dei fenomeni di caporalato e grave sfruttamento lavorativo presenti sul territorio, anche al fine di porre in essere le azioni più idonee a contrastare e prevenire tali fenomeni, nonché alla programmazione di attività di formazione congiunte, rivolte al personale degli enti firmatari, e alla promozione di iniziative per diffondere la cultura della legalità e la cittadinanza responsabile

3) a comunicare entro 30gg dalla sottoscrizione del presente accordo il nominativo dei referenti individuati e relativi recapiti.

i sigg.ri Comandanti della polizia locale firmatari del presente accordo, si impegnano – altresì – a promuoverne la diffusione presso le restanti polizie municipali che potranno aderirvi con separato atto;

Il presente accordo di collaborazione è aperto all'adesione successiva di enti ed organismi interessati. Ciascuna Parte sottoscrittrice potrà farsi promotrice di eventuali modifiche che si renderanno necessarie al fine di adeguare il suo contenuto alle successive iniziative che saranno assunte, a livello locale e nazionale, in materia e all'evoluzione della normativa di riferimento.

SIG. PROCURATORE DELLA REPUBBLICA DI FORLÌ'-CESENA

SIG. QUESTORE DI FORLÌ'-CESENA

SIG. COMANDANTE PROVINCIALE

CARABINIERI DI FORLÌ'-CESENA

SIG. COMANDANTE PROVINCIALE

DELLA GUARDIA DI FINANZA DI FORLÌ'-CESENA

SIG. COMANDANTE DELLA POLIZIA LOCALE

DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA ROMAGNA FORLIVESE

DELL'UNIONE COMUNI VALLE SAVIO

DELL'UNIONE RUBICONE MARE

DEL COMUNE DI FORLÌ'

DEL COMUNE DI CESENATICO

SIG. DIRETTORE GENERALE DELLA ASL ROMAGNA

DIRETTORE DELLA U.O. SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA

AMBIENTI DI LAVORO (SPSAL) FORLÌ'-CESENA

SIG. DIRETTORE DELL'ISPettorato TERRITORIALE

DEL LAVORO DI RAVENNA – FORLÌ'-CESENA

SIG. DIRETTORE DELLA

DIREZIONE PROVINCIALE INPS DI FORLÌ'-CESENA

SIG. DIRETTORE DELLA DIREZIONE

TERRITORIALE INAIL DI FORLÌ'-CESENA-RIMINI

CGIL FORLÌ

CGIL CESENA

CISL ROMAGNA

UIL EMILIA ROMAGNA

UIL CESENA

UIL FORLÌ

SIGG. REFERENTI DEL SISTEMA DI ACCOGLIENZA
E INTEGRAZIONE (SAI) DEL COMUNE DI FORLÌ

SIG. RESPONSABILE DEL PROGETTO
OLTRE LA STRADA CESENA UNIONE
DEI COMUNI VALLE DEL SAVIO
ASP CESENA VALLE SAVIO

Sottoscritto presso la Prefettura di Forlì-Cesena, oggi 11 gennaio 2023

IL PREFETTO

LINEE GUIDA PER L'INTERVISTA O LE SOMMARIE INFORMAZIONI

All'atto di identificazione e generalizzazione riportare gli estremi dei documenti di identità/titolo di soggiorno e all'occorrenza effettuare rilievi fotografici dei documenti nonché di detti soggetti al fine di far emergere lo stato e le condizioni in cui gli stessi versano all'atto dell'accesso

1. DOMANDE RIGUARDANTI L'INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO E LE CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Per chi lavori? Chi è il tuo datore di lavoro? Come si chiama la ditta/società?
- Con chi hai preso accordi per lavorare (con chi ha parlato, nome, cognome e se conosciuto anche un recapito telefonico del soggetto con cui il lavoratore si è accordato)?
- Da quanto tempo lavori per la ditta/società? (data di inizio dell'attività lavorativa)
- Prima di lavorare con questa società per chi lavoravi, dove e presso quali aziende del territorio di Forlì – Cesena o altrove?
- Hai ricevuto il contratto di lavoro? Chi te lo ha fatto firmare?
- Con chi hai preso accordi per venire a lavorare in questo capannone? Da quanto tempo lavori in questo allevamento?
- Chi è il tuo capo? Chi è il capo della ditta/società?
- Quando hai preso accordi con il capo, cosa ti ha detto che dovevi fare, con chi e dove?
- Ti sei accordato con il capo per la paga giornaliera? Se sì, quanto avete stabilito/concordato che avresti ricevuto all'ora?
- Quali sono i tuoi orari di lavoro? Quanti giorni a settimana lavori? Quante ore al giorno lavori? Se possibile farsi dichiarare esattamente l'articolazione degli orari di lavoro giornalieri e le esatte giornate lavorate. DOMANDARE AL LAVORATORE SE REGISTRA E DOVE REGISTRA I SUOI ORARI GIORNALIERI, A CHI LI CONSEGNA E SE VERIFICA CHE QUESTI CORRISPONDANO ALLE ORE PAGATE MENSILMENTE. Chiedere se il lavoratore può mettere a disposizione questi calendari e farsi lasciare un numero di telefono per acquisirli in un secondo momento, se non li ha con sé al momento dell'intervista.
- Osservi il riposo settimanale? Se sì, in quale giornata della settimana?
- Hai chiesto ferie o permessi o malattia da quando lavori per la Cooperativa? Indicare se sono stati negati al lavoratore questi istituti.
- Hai avuto malattie collegate al lavoro che fai? Hai avuto infortuni da quando lavori per la Cooperativa?
- Hai lavorato o lavori in orari notturni? Quante volte a settimana lavori di notte? Dall'inizio del rapporto di lavoro con la ditta quante notti hai lavorato? Di solito, quando lavori di notte che orari osservi? Il datore di lavoro/capo ti ha mai fatto fare la visita medica per lavoro notturno o comunque una visita medica prima di iniziare a lavorare? Se sì, dove è stata fatta la visita medica?
- Ti sono stati consegnati i dispositivi di protezione individuale (mascherine, guanti, scarpe, tute, occhiali protettivi)? da chi ti sono stati dati i dispositivi? N.B.: se sono stati acquistati dal lavoratore a sue spese è necessario rilevarlo nella dichiarazione e indicare i costi sostenuti, se possibile.
- Fai visite mediche periodiche?
- Hai seguito corsi di formazione sulla sicurezza? Il datore di lavoro ti ha fatto seguire corsi di formazione?
- Che mansioni svolgi? Che cosa fai? DESCRIVERE IN MANIERA PUNTUALE LE ATTIVITA' SVOLTE DAL LAVORATORE (es. taglio becchi, vaccinazioni, carico e scarico delle gabbie, trasferimento di

animali, attività agricole di potatura, raccolta etc., ATTIVITA' EDILI). Se il lavoratore è stato o è adibito a più lavorazioni cercare di individuare da quanto tempo ha avviato ciascuna di esse.

N.B.: se il lavoratore riferisce di svolgere o di aver svolto attività di natura edile è necessario domandare se le stesse siano state eseguite solo presso aziende agricole oppure per committenti non agricoli.

- **PER LAVORATORI IMPEGNATI IN ATTIVITA' EDILI: domandare al lavoratore che svolge o ha svolto queste attività se ha provveduto alla rimozione di coperture in eternit; se sì, chiedere al lavoratore in quali condizioni ha operato questa rimozione, con quali strumenti e con quali dispositivi di protezione. Domandare, infine, se sanno dove è stato posizionato il materiale rimosso e da chi è stato smaltito.**
- Sei stato pagato? Se sì, quanto ricevi al mese? Quanto ricevi all'ora? Come vieni pagato? Se il lavoratore dichiara di essere retribuito tramite versamento su carta prepagata cercare di riportare gli estremi della carta di debito in dichiarazione oppure fare una foto alla carta.
- Qual è stata l'ultima retribuzione che hai ricevuto? A quale mensilità si riferisce? Il capo versa sulla tua carta lo stipendio anche di altri tuoi colleghi? E se sì, chi sono questi colleghi? Verifichi che le ore che ti vengono pagate sono quelle che effettivamente hai lavorato? Come fai a verificarlo? Vieni pagato tutti i mesi?
- Chi ti contatta e come ti contatta per dirti quando andare a lavorare? Chi ti porta sui luoghi di lavoro? Ti muovi con tuoi mezzi o con mezzi della ditta? Se vengono indicati mezzi della ditta, riportare nella dichiarazione modello e targa dei veicoli. Chi guida i mezzi aziendali? Ti vengono a prendere a casa o raggiungi i tuoi colleghi in un punto di ritrovo? Se sì, dove si trova questo punto di incontro?
- I tempi dei viaggi di spostamento nei vari luoghi di lavoro sono retribuiti? Sono considerati orari di lavoro?
- Durante la giornata di lavoro ti viene consentito di fare una pausa? Se sì, ogni quanto e di che durata è la pausa? Sai se questa pausa ti viene pagata?
- Siete organizzati in squadre? Se sì, esistono dei capisquadra? Cosa fanno i capisquadra e come si chiamano? Con chi si relazionano i capisquadra? (es. con il padrone dell'allevamento? Con il custode dell'allevamento? Con un dipendente del proprietario dell'allevamento?)
- Sai chi è il proprietario dell'allevamento/capannone? Lo hai visto? Viene spesso? Quando viene cosa fa? Di cosa si occupa? In questo allevamento/capannone lavorano anche dipendenti del proprietario?
- Quando vai a lavorare nell'allevamento/capannone chi ti dà gli ordini? Chi ti dice cosa fare? Anche il proprietario dell'allevamento ti dà ordini o ti dice cosa fare? Il proprietario dell'allevamento vi vede lavorare? Entra nell'allevamento e se sì, con quale cadenza? Vi consegna attrezzature o DPI? Vi paga a fine giornata o a fine lavori?
- Lavori o hai lavorato per la ditta/società solo nelle provincia di Forlì – Cesena oppure anche in altre Province? Se ti sposti con il tuo mezzo ti vengono rimborsate le spese? Se sì, presenti una lista delle spese? A chi la dai?
- Se lavori oltre le ore 13:00 i pasti che consumi sono a carico della ditta o a tuo carico? Se anticipi le spese del pasto ti vengono rimborsate?
- Sei a conoscenza del fatto che la ditta e il proprietario dell'allevamento sono in accordi per l'uso di prodotti vietati? Ti fanno usare prodotti che sai essere vietati?
- Ti hanno mai informato della presenza negli allevamenti di particolari malattie contratte dagli animali? Se sì, ti hanno indicato particolari misure di sicurezza da utilizzare?

2. DOMANDE RIGUARDANTI LE CONDIZIONI ALLOGGIATIVE

- Dove vivi? Dove abiti?
- L'appartamento in cui vivi è tuo? Hai fatto tu il contratto di locazione? Se sì, chi è il proprietario? Se non l'hai fatto tu, chi l'ha fatto il contratto di locazione? Quante persone abitano con te? Sono tutti tuoi colleghi?
- Vivi in un appartamento della ditta/società? Dove si trova? Sai a chi è intestato l'appartamento? Sai a chi è intestato il contratto di locazione? Quante persone vivono nell'appartamento? Quanto paghi ogni mese? A chi paghi l'affitto? Come e in che modalità paghi l'affitto?
- Quante stanze ha l'appartamento? Quante camere da letto ci sono? Quanti bagni ci sono? C'è una cucina? Quante persone dormono in ogni camera? Ci sono letti per tutti? Avete acqua calda, riscaldamento e energia elettrica? I servizi sanitari funzionano bene?
- I tuoi coinquilini cambiano spesso o sono sempre gli stessi?
- La casa dove vivi è di proprietà di un italiano che tu sappia? Come si chiama?

3. DOMANDE RIGUARDANTI IL SOGGIORNO SU TERRITORIO ITALIANO/permesso di soggiorno

- Come sei entrato in Italia?
- Come hai fatto? Hai pagato qualcuno per avere il permesso di soggiorno?
- Hai lavorato per la ditta/società senza avere il permesso di soggiorno? Anche se non lo avevi ti hanno fatto lavorare lo stesso? E in quel periodo in quale allevamento/capannone hai lavorato?
- Per avere il rinnovo del permesso di soggiorno sei stato costretto a pagare, a subire minacce o a lavorare nel giorno di riposo o oltre le 13 ore al giorno? Hai dovuto pagare per il rilascio delle buste paga che ti sono servite per il rinnovo del permesso?

4. DOMANDE RIGUARDANTI PROBABILI VIOLENZE O MINACCE

- Sei stato costretto a lavorare anche quando non stavi bene o avevi altri impegni e avevi chiesto alla ditta di restare a casa?
- Quali erano o sono le conseguenze che subisci se fai presente al capo che non sei in grado di lavorare in qualche giornata?
- Hai subito violenza o minacce?
- Sei stato costretto a fare qualcosa che non volevi?

5. DOMANDE RIGUARDANTI LA NATURA DELLA SOCIETÀ COOPERATIVA

- Sei socio della cooperativa? Se sì, conosci gli altri soci? Chi sono?
- Hai versato e versi quote associative? Di quale importo? In mano di chi le hai versate? Ti hanno rilasciato quietanza?
- Partecipi alla vita associativa? Sei informato e convocato per le assemblee? Ogni quanto si tengono le assemblee? Come vieni a conoscenza? In che modo vieni avvisato?
- Hai diritto di voto? Lo eserciti?
- Conosci la situazione economica della Cooperativa? Hai avuto modo di visionare utili? Hai avuto modo di vedere i bilanci?
- Oltre ad essere socio sei anche dipendente della Cooperativa? Sei socio lavoratore? Conosci il regolamento della Cooperativa? Ne hai preso visione?
- L'amministratore unico lavora? Lo vedi lavorare? Partecipa alla vita associativa? Indica e tiene le Assemblee? Percepisce compensi?
- Se non sei socio, sai chi sono i soci della Cooperativa? Sai chi è il Presidente?