



**Centro di ricerca  
interuniversitario  
su carcere, devianza,  
marginalità e governo  
delle migrazioni**

[www.altrodiritto.unifi.it](http://www.altrodiritto.unifi.it)



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE**

**Scuola di  
Giurisprudenza**

## **Gli indici dello sfruttamento lavorativo**

### **Bozza concordata in attuazione protocollo di intesa tra L'altro diritto ONLUS, Procura di Firenze, Scuola di Giurisprudenza dell'Università di Firenze e il L'altro diritto Centro Interuniversitario**

*Le indicazioni che seguono devono intendersi una mera griglia di massima utile ad orientare un colloquio capace di far emergere un possibile sfruttamento e ad articolare una relazione che consenta alla Procura di individuare questioni problematiche e condotte suscettibili di rilevanza penale, in modo a avviare tempestivamente le investigazioni per identificare e perseguire gli autori degli illeciti e attivare la protezione per il soggetto sfruttato.*

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? 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 status di salute?

E' stato vittima di persecuzioni? Per quale motivo? In quale luogo?

### **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 etc.).

### **Indicatori per l'applicazione dell'art. 603-bis c.p. (Intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo)**

*1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a*



**Centro di ricerca  
interuniversitario  
su carcere, devianza,  
marginalità e governo  
delle migrazioni**

[www.altrodiritto.unifi.it](http://www.altrodiritto.unifi.it)



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE**

**Scuola di  
Giurisprudenza**

*livello nazionale, 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? E 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...

*2) la 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 a risultati lavorativi ottenuti?

Quante ore al giorno lavora?

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? E' stato comunque pagato?

*3) la 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 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?



**Centro di ricerca  
interuniversitario  
su carcere, devianza,  
marginalità e governo  
delle migrazioni**

[www.altrodiritto.unifi.it](http://www.altrodiritto.unifi.it)



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE**

**Scuola di  
Giurisprudenza**

Nel caso in cui esistano sul luogo di lavoro zone che possono esporre il lavoratore a un rischio grave e specifico, il datore 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?

*4) 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 e 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 eccetera 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?