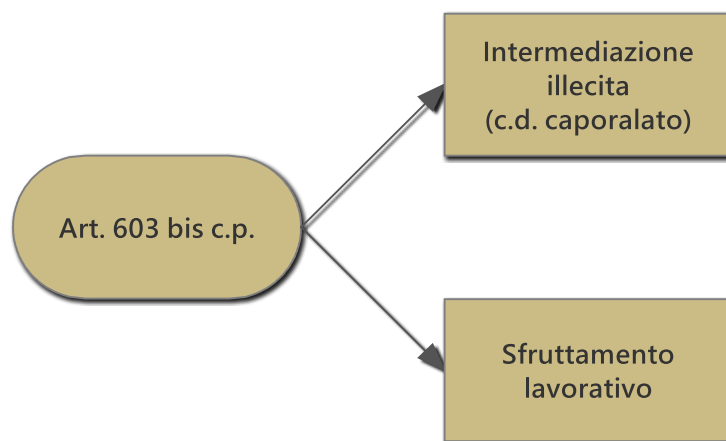


OGGETTO: 30/CL = Lotta al caporalato. Linee guida dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

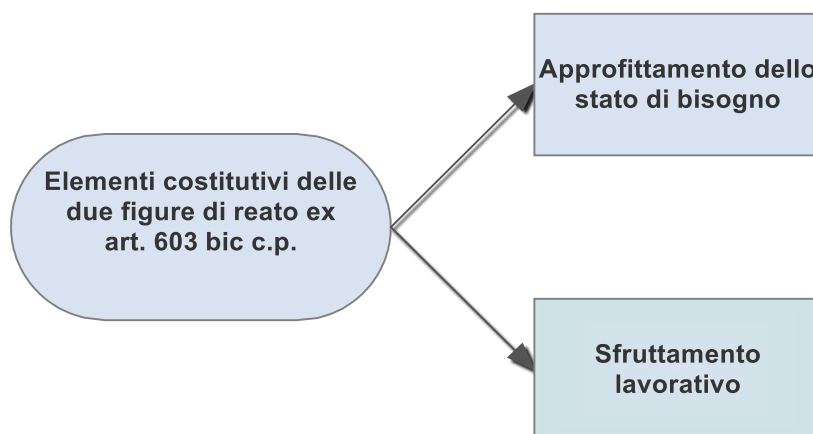
L'Ispettorato nazionale del Lavoro (Inl) ha pubblicato le attese [Linee guida per l'attività di vigilanza in materia di "intermediazione illecita e sfruttamento dei lavoratori"](#).

L'art. 603-bis c.p., riformulato dalla legge n. 199/2016, prevede due distinte figure di incriminazione:

1. **l'intermediazione illecita**, che punisce chiunque "recluta" operai allo scopo di destinarli al lavoro presso soggetti terzi, in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno degli stessi;
2. **lo sfruttamento lavorativo**, che punisce coloro che impiegano manodopera in condizioni economicamente svantaggiose.



Le fattispecie in esame sono accomunate da **due elementi costitutivi** (per configurare il reato è pertanto necessaria la presenza di entrambi gli elementi).



➤ **Approfittamento dello stato di bisogno**

L'**approfittamento** sussiste quando da parte dell'autore del reato vi è una consapevole strumentalizzazione a proprio favore della situazione di debolezza del lavoratore¹ che versi in **stato di bisogno**. Ciò si verifica quando quest'ultimo, pur senza essere in stato di assoluta indigenza, si trovi in una condizione di effettiva mancanza di mezzi idonei a sopperire ad **esigenze** definibili come **primarie** (cioè relative a beni comunemente considerati come essenziali per chiunque²) e che tale situazione comprometta notevolmente la sua libertà contrattuale³.

Domande degli Ispettori per l'accertamento dello stato di bisogno⁴

- 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?

➤ **Sfruttamento lavorativo**

Si ravvisa sfruttamento quando vi è la presenza di una o più "condizioni" di lavoro rilevate attraverso i seguenti indici:

- 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". La reiterazione va intesa 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*;

¹ Cass. civ., sent. n. 1651/2015

² Cass. pen., sent. n. 4627/2000

³ Cass. pen., sent. n. 10795/2016

⁴ Ovviamente sono indicazioni "*di massima*"

Domande degli Ispettori relative 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

- 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.

- la "**reiterata** violazione della normativa relativa all'**orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria (ad es. per gravidanza), alle ferie**"; anche in tal caso il comportamento reiterato, quale indice della sussistenza di una condizione di sfruttamento lavorativo, può ben realizzarsi nei confronti di lavoratori sempre diversi;

Domande relative alla reiterata violazione della normativa in ordine a orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, 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?

- la "sussistenza di **violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro**"; in tal caso, l'indice sarà tanto più significativo quanto più gravi saranno le violazioni di carattere prevenzionistico accertate, mentre avranno evidentemente meno "peso" eventuali violazioni di carattere formale o altre violazioni che non vadano ad incidere in modo diretto sulla salute e sicurezza del lavoratore o la mettano seriamente in pericolo.⁵

⁵ Viceversa, violazioni in materia di salute e sicurezza particolarmente gravi potranno dar luogo ad una aggravante specifica (v. infra) che, secondo il comma 4 n. 3 dell'art. 603 bis c.p., si realizza per "aver commesso il fatto esponendo



In relazione a tale indice, a differenza di quelli esposti in precedenza, non è richiesta la reiterazione;

Domande relative 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?
- la "sottoposizione del lavoratore a **condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti**"; in relazione a tale indice occorrerà verificare se la sua sussistenza non integri altresì gli estremi del reato di cui all'art. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù). Ipotesi di condizione lavorativa degradante possono rinvenirsi nelle situazioni di significativo stress lavorativo psico-fisico, ad esempio:
- quando il trasporto presso i luoghi di lavoro sia effettuato con veicoli del tutto inadeguati e superando il numero delle persone consentito così da esporre i lavoratori a pericolo;
 - 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 non è invece da intendersi nel senso letterale della parola, spesso essendo sufficiente una costante presenza fisica del datore di lavoro/fiduciario affinché nel lavoratore

i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".



si generi il pensiero di essere controllato e quindi di dover produrre al fine di conservare il lavoro.

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 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 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?

ATTIVITÀ INVESTIGATIVA

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 servono 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.

Identificazione dell'utilizzatore e collegamenti con l'intermediario

Nel caso in cui siano acquisiti indizi di una attività di intermediazione illecita l'Ispettorato procederà, coinvolgendo i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro, all'accertamento degli utilizzatori presso i quali il personale è inviato e le modalità con cui ciò avviene.

In tale fase sarà coinvolta anche la competente Procura, anche al fine di ottenere indicazioni sulle modalità di acquisizione degli elementi di prova inerenti la platea degli utilizzatori (ad es. intercettazioni telefoniche e possibile sequestro degli apparati utilizzati nella corrispondenza elettronica per la trascrizione di conversazioni sospette).

L'ulteriore fase investigativa è rappresentata da una attenta attività di osservazione volta ad accertare il collegamento tra l'intermediario e l'utilizzatore, le reali condizioni di lavoro, quelle alloggiative (se ai lavoratori viene fornito alloggio), i metodi di sorveglianza (se le lavorazioni si svolgono all'aperto), il numero di lavoratori reclutati, la loro età ecc.

Perquisizioni, sequestri e rilievi

Qualora gli accertamenti già effettuati abbiano consentito l'acquisizione di importanti indizi di colpevolezza, gli Ispettori procederanno all'effettuazione di perquisizioni e al successivo sequestro di documentazione e dispositivi informatici (con estrazione di copia forense), nonché della c.d. *doppia contabilità* formata dall'intermediario e dall'utilizzatore.

Contestualmente alle perquisizioni, a seconda dei casi, saranno effettuate delle videoriprese o fotografie all'interno dei locali ove si svolgono le lavorazioni o presso cui i lavoratori sono eventualmente alloggiati, allo scopo di documentare le condizioni di lavoro e di vita.

Informazioni sui rapporti di lavoro

Saranno acquisiti presso gli Istituti previdenziali e le organizzazioni sindacali, elementi utili alla dimostrazione degli indici di sfruttamento previsti dall'art. 603 bis c.p.

Al riguardo va premesso che sono sempre meno i casi che coinvolgono lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno e comunque lavoratori, siano essi italiani o stranieri, privi di regolare assunzione. L'evoluzione del fenomeno si caratterizza infatti per una **apparente legalità**, tant'è che in alcuni casi esiste un contratto di somministrazione di lavoro con un somministratore fornito di autorizzazione e ai lavoratori è consegnato un prospetto paga da cui si evince un apparente rispetto di orari e trattamento economico previsti dalla contrattazione collettiva. Può dunque accadere che il datore di lavoro abbia predisposto documentazione amministrativa e contabile tale da fornire una rappresentazione del rapporto di lavoro notevolmente diversa dal suo effettivo svolgimento. A titolo esemplificativo, pertanto, le ore effettivamente lavorate e la retribuzione effettivamente percepita potrebbero essere assolutamente diverse da quelle documentate e non si possono escludere casi in cui i pagamenti siano tracciati (ad es. attraverso bonifico) e il lavoratore sia costretto a restituire una parte della retribuzione; in tali ipotesi, sarà verificata anche la sussistenza del reato di cui all'art. 629 c.p. (**estorsione**).

L'audizione dei soggetti sottoposti alle indagini, nell'immediatezza dell'accesso sul luogo di lavoro, avviene di norma sotto forma di *dichiarazioni spontanee*.

Un vero e proprio *interrogatorio dell'indagato* avviene invece nella fase di svolgimento delle indagini preliminari. In tale occasione, solitamente, il Procuratore formula un addebito a carico dell'indagato, invitandolo a presentarsi per rendere l'interrogatorio ai sensi dell'art. 375 c.p.p. ed eventualmente delegando la P.G. al suo svolgimento.⁶

E' considerata naturalmente fondamentale l'audizione dei lavoratori coinvolti, dai quali vengono acquisite sia "sommarie informazioni" circa l'attività effettuata, sia ogni notizia utile a comprovare la **condizione di sfruttamento** e lo **stato di bisogno**, sebbene ciò non sia sempre agevole in quanto spesso soggetti a forme di intimidazione da parte dell'intermediario e/o del datore di lavoro.

⁶ Proprio in tale contesto potrà quindi essere sollecitata la collaborazione dell'indagato, al fine di chiarire anche la posizione di altri soggetti, ricordando quanto previsto dall'art. 600 septies 1 e dall'art. 603 bis 1, c.p.. 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 disposizione 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".

A tal riguardo, qualora si tratti di personale extracomunitario privo di permesso di soggiorno, saranno ricordate loro alcune disposizioni di favore previste dall'ordinamento.⁷

Coinvolgimento di soggetti terzi

L'Ispettorato raccomanda ai propri funzionari di porre attenzione alle condotte di soggetti terzi che abbiano consentito o agevolato la realizzazione del reato di cui all'art. 603 bis c.p., pur non qualificabili espressamente come **intermediari**. Lo sfruttamento del lavoro può realizzarsi, infatti, anche nell'ambito di rapporti commerciali tra imprese, in particolare nell'ambito di una prestazione di servizi oggetto di un **contratto di appalto**, laddove l'impresa appaltatrice, nel garantire forti risparmi ai committenti, approfitti dello stato di bisogno dei lavoratori abbattendo considerevolmente i costi del lavoro attraverso la 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". In tale contesto sarà ad esempio valutato il comportamento del personale incaricato dalla società appaltatrice di offrire i servizi ai futuri committenti sottoscrivendo i relativi preventivi, il quale potrà rendersi anch'esso responsabile di un comportamento penalmente rilevante.

Le indagini andranno estese anche alle imprese (indipendentemente dal possesso della personalità giuridica) utilizzate come mezzo per la consumazione dei delitti in questione, considerato che le condotte di cui all'art. 603 bis c.p. sono valutate anche ai fini della **responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001**.

Indagini patrimoniali

I funzionari dovranno calcolare, anche approssimativamente, i guadagni ottenuti dall'intermediario in forza di quanto corrisposto dagli utilizzatori (e talvolta dai lavoratori stessi) e di quelli ottenuti dagli utilizzatori a seguito del mancato o ridotto versamento di retribuzione, contribuzione ed imposte sui rapporti di lavoro.

Tali somme dovranno essere **sequestrate**, a fine di confisca, ai responsabili dei reati anche ai sensi dell'art. 603 bis 2 c.p. quale **profitto del reato**; dovranno inoltre essere cercati, in assenza di denaro liquido, anche beni di pari importo, considerato che tale disposizione consente la confisca per equivalente.

A tale ultimo fine dovranno essere eseguite accurate indagini patrimoniali sui redditi e sulla consistenza del patrimonio delle persone indagate e delle imprese da loro amministrate. I relativi risultati saranno infatti utili sia per l'esecuzione del sequestro per equivalente di cui all'art. 603 bis 2 c.p., sia per l'esecuzione del sequestro preventivo finalizzato all'esecuzione della confisca di cui all'art. 240 bis c.p. (confisca in casi particolari).

⁷ In particolare l'art. 18 del D.Lgs. n. 286/1998 prevede 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'art. 22, comma 12 quater, del medesimo decreto stabilisce che "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" (art. 22, comma 12 sexies, D.Lgs. n. 286/1998).



Conclusione delle indagini

Nel momento della conclusione delle indagini il giudice disporrà, in luogo del sequestro, il **controllo giudiziario** dell'azienda presso cui è stato commesso il reato, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale.

Avv. Gualtiero Roveda