

LINEE GUIDA
INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO
Art. 603-bis c.p.

REATO DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

L. n. 199/2016 – art. 603-bis

La Legge n. 199 del 29 ottobre 2016¹, recante *“Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”* (c.d. Legge contro il caporalato), ha comportato la riformulazione dell’art. 603-bis.

- **INTERMEDIAZIONE ILLECITA**

“Reclutamento” di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizione di sfruttamento e approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori.

- **SFRUTTAMENTO LAVORATIVO**

Assunzione o impiego di manodopera, anche mediante l’attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Elementi costitutivi di entrambe le fattispecie di illecito sono lo sfruttamento lavorativo – individuabile ***anche attraverso l’ausilio di*** alcuni ***specifici indici*** – e dell’approfittamento dello **stato di bisogno** (quando 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, cioè relative a beni comunemente considerati come essenziali per chiunque” - Cass. pen., sent. n. 4627/2000).

Il Dicastero ha chiarito che costituisce **indice di sfruttamento** la sussistenza di una o più “condizioni”, da intendersi quali condizioni “di lavoro” e non quali elementi condizionanti la sussistenza del reato. Tali criteri costituiscono ***“meri indici dello sfruttamento, peraltro alternativi, finalizzati ad indirizzare e approfondire gli accertamenti”***.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti indici, relativamente ai quali il Dicastero ha fornito gli opportuni chiarimenti²:

- 1) *“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 non siano sempre gli stessi in ragione di un possibile turn over. Inoltre, il riferimento ai contratti collettivi è evidentemente *da intendersi ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni “comparativamente” più rappresentative*, il che costituisce elemento di maggior garanzia per i lavoratori.

¹ Cfr. comunicazione Ance del 7 Novembre 2016.

² Cfr. art. 603 bis, comma 3, c.p.

2) la *“reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie”*

Il riferimento è alla negazione del diritto ai riposi previsti dagli artt. 7 (riposo giornaliero), 9 (riposo settimanale) e 10 (ferie annuali) del D.Lgs. n. 66/2003 e/o del diritto alla aspettativa obbligatoria ossia il diritto di assentarsi dal lavoro in tutti i casi in cui è obbligatoriamente previsto (ad es. per gravidanza); anche in tal caso il comportamento reiterato, quale indice della sussistenza di una condizione di sfruttamento lavorativo, può realizzarsi nei confronti di lavoratori sempre diversi.

3) la *“sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro”*

L'indice sarà tanto più significativo quanto più gravi saranno le violazioni di carattere prevenzionistico accertate, mentre sarà attribuito un “peso” inferiore a violazioni meramente formali o a violazioni che non vadano comunque ad incidere direttamente sulla salute o sulla sicurezza del lavoratore o che la mettano seriamente in pericolo. Al contrario, in base a quanto stabilito dal comma 4 n.3 dell’art. 603 bis c.p., violazioni in materia di salute e sicurezza particolarmente gravi integrano un’aggravante specifica che 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”*. Con riferimento a quest’indice, va sottolineato che non è necessaria la reiterazione.

4) la *“sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti”*

Relativamente a quest’indice, occorre preliminarmente verificare che non siano integrati gli estremi del reato di cui all’art.600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù). Per quanto riguarda le condizioni di **lavoro degradanti**, si fa riferimento ad un significativo stress lavorativo psico-fisico. A titolo esemplificativo, si può pensare a: trasporto sul luogo di lavoro effettuato con mezzi inadeguati; mancanza di locali adibiti all’espletamento di bisogni fisiologici; svolgimento dell’attività lavorativa in condizioni meteorologiche avverse senza che sia stata predisposta l’apparecchiatura adeguata per la protezione individuale; assoluta esclusione della possibilità di comunicazione tra i lavoratori o altri soggetti.

Il termine **“sorveglianza”** non deve invece essere inteso nella sua accezione letterale, in quanto si reputa sufficiente una costante presenza fisica del datore di lavoro/fiduciario in grado di condizionare il lavoratore nello svolgimento della sua attività (il lavoratore si sente controllato e lega la prestazione lavorativa alla necessità di conservare il lavoro).

Nei casi in cui esista un presidio sanzionatorio amministrativo riferito ad alcuni indici di sussistenza dello sfruttamento lavorativo (v. D.Lgs. n. 66/2003), sarà necessario adottare i relativi provvedimenti. Tuttavia la sanzione amministrativa non dovrà essere necessariamente notificata prima della comunicazione di reato alla competente Procura della Repubblica. Infatti sarà sufficiente rilevare l’accertamento di uno o più indici direttamente nella notizia di reato segnalando alla Procura che, se gli indici sono sanzionati in via amministrativa, saranno oggetto di una verbalizzazione separata e notificazione di illecito.

AGGRAVANTI SPECIALI

Il comma 2 dell'art. 603 bis prevede: *“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.”*

Il successivo comma 4 prescrive 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”.*

ATTIVITA' INVESTIGATIVA

L'attività investigativa sarà finalizzata a ricostruire l'intera **filiera** e ad accertare l'esistenza degli elementi che integrano la fattispecie di cui all'art. 603 bis c.p.

Con riferimento al reato di cui si tratta occorre poi sottolineare che, oltre all'arresto in flagranza, è prevista:

- la possibilità di ricorrere alle intercettazioni;
- 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.

Nell'ipotesi di reato di cui all'art. 603 bis c.p. l'accertamento deve essere effettuato sia nei confronti dell'intermediario che nei confronti dell'utilizzatore, soggetto rispetto al quale sarà più semplice ricercare gli indizi di sfruttamento. L'intermediario deve preliminarmente essere identificato tramite le banche dati. Se l'attività dell'intermediario risulterà essere illecita, si procederà all'accertamento degli utilizzatori presso cui il personale è inviato e delle modalità attraverso cui ciò accade.

Al fine di accertare il collegamento tra l'intermediario e l'utilizzatore, l'attività investigativa sarà diretta all'analisi di fattori quali, ad esempio, le reali condizioni di lavoro o il numero di lavoratori reclutati. Se dalle indagini svolte risulteranno importanti indizi di colpevolezza, saranno effettuate perquisizioni e sequestri di documentazione e dispositivi informatici, oltre che della doppia contabilità. Le perquisizioni potranno essere integrate da videoriprese o fotografie all'interno dei locali in cui si svolge la prestazione lavorativa al fine di documentare eventuali violazioni.

Per quanto riguarda più nello specifico gli elementi utili alla dimostrazione degli indici di sfruttamento di cui, in particolare, ai numeri 1 e 2 del comma 3 dell'art. 603 bis c.p., il fenomeno è caratterizzato da una **legalità solo apparente**. Vi sono casi in cui si addivene alla stipula di un contratto di somministrazione di lavoro con un somministratore fornito di autorizzazione, mentre ai lavoratori viene consegnato un prospetto paga da cui si deduce un rispetto solo apparente degli orari e del trattamento economico previsti dalla contrattazione collettiva. In questo modo la rappresentazione del rapporto di lavoro risultante dalla documentazione amministrativa e contabile è difforme rispetto al suo effettivo svolgimento.

Nell'ambito degli accertamenti ispettivi l'audizione dei lavoratori coinvolti sarà quindi fondamentale per acquisire non informazioni sommarie, ma ogni notizia utile a dar prova dello stato di bisogno e della condizione di sfruttamento del lavoratore.

Con specifico riferimento ai lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno si farà riferimento alle disposizioni espressamente previste dall'ordinamento (v.artt.18-22, comma 12 quater, art.22, comma 12 sexies, D.Lgs. n. 286/1998) e la loro audizione sarà preceduta dall'avviso dal difensore d'ufficio/di fiducia e dell'avviso ex art. 64, comma 3 lett. b) e c) c.p.p.

COINVOLGIMENTO DI SOGGETTI TERZI

Il reato ex art. 603 bis c.p. può essere realizzato per il tramite di condotte poste in essere da soggetti terzi che vi abbiano acconsentito o che ne abbiano agevolato la realizzazione, pur non potendo essere qualificati come intermediari. Infatti può anche realizzarsi nell'ambito di rapporti commerciali tra imprese e, in particolare, quando si tratta di una prestazione oggetto di un contratto di appalto. In questo caso l'impresa appaltatrice, nel garantire forti risparmi ai committenti, può approfittare dello stato di bisogno dei lavoratori attraverso l'abbattimento dei costi del lavoro e 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"*. La valutazione dovrà quindi attenere principalmente al comportamento del personale incaricato dalla società appaltatrice relativamente all'offerta di servizi per i futuri committenti, nell'ottica di una possibile rilevanza penale di atti dallo stesso compiuti. Oggetto di indagine saranno anche le imprese per il tramite delle quali vengono commessi i delitti di cui si tratta.

INDAGINI PATRIMONIALI

Nell'ambito delle indagini patrimoniali si fa riferimento alle somme risultanti dal calcolo dei guadagni ottenuti dall'intermediario in base a quanto corrisposto dagli utilizzatori e dei guadagni ottenuti dagli utilizzatori in seguito al mancato o ridotto versamento di retribuzione, contribuzione ed imposte sui rapporti di lavoro. Queste somme saranno sequestrate, a fini di confisca, a coloro che siano responsabili dei reati ex art. 603 bis.2 c.p., quale profitto del reato. Allo stesso modo, in assenza di liquidità, saranno ricercati beni di pari valore affinché sia possibile procedere alla confisca per equivalente.

CONCLUSIONE DELLE INDAGINI

Infine è stato chiarito che i beni aziendali saranno preservati da eventuali danneggiamenti affinché sia possibile l'eventuale applicazione dell'art. 3 della L. 199/2016 secondo cui *“il giudice dispone, 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. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321 e ss. del codice di procedura penale.”*

Il legislatore prescrive al giudice la nomina di un amministratore che *“affianca l'imprenditore nella gestione dell'azienda e autorizza lo svolgimento degli atti di amministrazione utili all'impresa”* e *“controlla il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative la cui violazione costituisce, ai sensi dell'art. 603 bis del codice penale, indice di sfruttamento lavorativo, procede alla regolarizzazione dei lavoratori che al momento dell'avvio del procedimento per i reati previsti dall'articolo 603 bis prestavano la propria attività lavorativa in assenza di un regolare contratto e, al fine di impedire che le violazioni si ripetano, adotta adeguate misure anche in difformità da quelle proposte dall'imprenditore o dal gestore.”*