

IL FINTO PART-TIME integra il reato di sfruttamento del lavoro

Contrattualizzare *part-time* lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa a tempo pieno integra il reato di sfruttamento del lavoro previsto dall'art. 603-*bis*, Codice Penale. All'assunto è addivenuta la quarta sezione penale della Corte di Cassazione che, con la sentenza 24 giugno 2022, n. 24388, ha condiviso i precedenti gradi di giudizio nei quali è stato affermato che far figurare falsamente i dipendenti a tempo parziale, costringendoli ad accettare le condizioni imposte dal datore di lavoro a fronte della necessità di mantenere l'occupazione, è un comportamento idoneo a perfezionare il reato di sfruttamento del lavoro. Nel tentativo di arginare il fenomeno del c.d. *caporalato*, tutt'ora ampiamente presente specie in determinati settori produttivi, con la riformulazione operata dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199, all'art. 603-*bis*, Codice Penale, il Legislatore ha inteso ampliare il perimetro di operatività dell'incriminazione dalla fattispecie della "mera" intermediazione di manodopera organizzata mediante violenza, minaccia o intimidazione ovvero approfittando dello *stato di bisogno* o necessità dei lavoratori, a comportamenti direttamente riconducibili al fruitore finale della prestazione lavorativa.

Ad oggi, il delitto in esame si presenta come una norma di portata generale volta a punire tutte quelle condotte gravemente distorsive del mercato del lavoro che, sfruttando mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittano dello *stato di bisogno* o di necessità dei lavoratori e che realizzano una vera e propria condizione di sfruttamento.

Ai sensi dell'art. 603-*bis*, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1. la reiterata corresponsione di retribuzioni in

modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle oo.ss più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionata rispetto alla qualità ed alla quantità del lavoro prestato;

2. la reiterata violazione della normativa in materia di orario di lavoro, periodi di riposo giornaliero o settimanale, periodi di ferie;
3. la sussistenza di gravi violazioni in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro;
4. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o a situazioni analoghe degradanti.

Gli anzidetti indici sintomatici, pedissequamente individuati dal Legislatore, consentono al giudice di orientarsi rispetto alla valutazione dello squilibrio tra le prestazioni effettivamente rese dal lavoratore e la rispondenza del trattamento rispetto al correlativo modello contrattuale o legale. Giacché non vi siano margini o confini ben delineati che possano incardinare la fattispecie delittuosa, avendo il Legislatore fornito solo indizi all'integrazione del reato, il che potrebbe – peraltro – essere vantaggioso per scongiurare perversi meccanismi più o meno delittuosi con tendenza all'eventuale sanzione amministrativa, il bene giuridico oggetto di tutela è certamente la dignità del lavoratore ed il relativo contrasto rispetto a gravi violazioni tendenti alla mercificazione dell'essere umano.

Il caso al vaglio degli Ermellini trae origine dal sequestro preventivo disposto dal Giudice delle indagini preliminari presso il Tribunale di Lamezia Terme nei confronti del legale rappresentante gravemente indiziato del reato di sfruttamento del lavoro. La ricostruzione dei fatti operata dal Tribunale ha accer-



IL FINTO PART-TIME INTEGRA IL REATO DI SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

tato in maniera dettagliata e circostanziata *come tutti i lavoratori, dalla data della loro assunzione, fossero stati resi edotti della circostanza per cui avrebbero dovuto lavorare per un numero di ore superiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva*. Altresì, in coerenza di rapporto, i dipendenti subirono una modifica unilaterale del contratto di lavoro da *full-time* a *part-time*, continuando a prestare la propria opera per le ore corrispondenti al contratto a tempo pieno e percependo una retribuzione debitamente riproporzionata alla percentuale *part-time* accusata. Il Tribunale accertava, inoltre, che i dipendenti non usufruivano di ferie e/o permessi retribuiti, lavorando – sostanzialmente – tutti i giorni fino a raggiungere, anche, le quarantotto ore settimanali durante i picchi stagionali. Tali risultanze venivano desunte dalle dichiarazioni rese dai lavoratori in fase di accesso ispettivo e dal raffronto tra i turni di lavoro e i documenti contabili elaborati dall'impresa. Tra le doglianze poste innanzi alla Corte di Cassazione, il ricorrente ha sostenuto che i rapporti di lavoro erano stati instaurati in data antecedente al 4 novembre 2016, giorno in cui è stata introdotta la fattispecie incriminatrice, sicché la disposizione penale non avrebbe dovuto trovare applicazione nel caso di specie.

Secondo il condivisibile assunto dei Giudici di Piazza Cavour, invece, il delitto di sfruttamento del lavoro è *un reato istantaneo con effetti permanenti il cui perfezionamento si realizza anche attraverso l'impiego o l'utilizzazione della manodopera in condizioni di sfruttamento e con approfittamento dello stato di bisogno*. Di conseguenza, dunque, la lesione del bene giuridico protetto *permane finché perdura la condizione di sfruttamento e approfittamento*, potendo, il reato, essere commesso anche dai datori di lavoro che abbiano assunto lavoratori prima dell'introduzione della norma penale e che abbiano continuato a mantenerli in servizio, in condizioni di sfruttamento, anche successivamente al 4 novembre 2016.

La sopradetta decisione è perfettamente in linea con il tenore della norma e con l'intenzione del Legislatore ovvero con lo scopo di punire lo sfruttamento dei lavoratori. In tal senso, il reato, oltretutto configurarsi all'atto dell'assunzione di lavoratori in condizioni di sfruttamento, richiede necessariamente che le anzidette condizioni si realizzino durante la gestione del rapporto di lavoro, protraendosi per tutto il tempo in cui le stesse contravvengano gravemente alle disposizioni di legge. L'ampia tutela ricercata dalla norma, infatti, prevede che il reato si perfezioni non solo all'atto dell'assunzione, ma anche nell'utilizzazione o nell'impiego di manodopera.

Nella medesima pronuncia, quanto allo *stato di bisogno* o di *necessità* dei lavoratori, la Corte ha riaffermato l'orientamento ormai consolidato secondo cui ai fini del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, lo stato di bisogno non va inteso come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualsivoglia libertà di scelta, bensì come una *situazione di grave difficoltà, anche temporanea, tale da limitare la volontà della vittima e da indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose*. Al riguardo si rileva come anche il *tessuto imprenditoriale* o le c.d. *condizioni ambientali* possano costituire un importante indice valutativo del comportamento datoriale laddove, nel contesto socio-economico di consumazione della vicenda, la (fittizia) *libera pattuizione* – quale accordo contrattuale di accettazione di una paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle effettive ore lavorate – è *sic et simpliciter* riconducibile alla necessità di mantenere un'occupazione, non esistendo, nel predetto contesto, possibili reali alternative di lavoro.

La sentenza in commento appare in linea con i precedenti orientamenti giurisprudenziali concernenti la rilevanza penale di talune condotte datoriali accomunate, generalmente, dall'*incutere timore e forzare la volontà del lavoratore nel senso voluto dal datore di lavoro*¹.

Al riguardo, dall'analisi del tenore letterale ►

1. C. Caminiti, "La rilevanza penale delle condotte datoriali", in questa Rivista, aprile 2022, pag. 18.

IL FINTO PART-TIME INTEGRA IL REATO DI SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

dell'art. 603-bis, Codice Penale, assunto che il bene tutelato è la dignità personale del lavoratore, il reato di caporalato si configura ogni qualvolta siano rinvenibili le caratteristiche dello sfruttamento e dello stato di bisogno del prestatore di lavoro. L'intenzione del Legislatore non è quella di limitarsi alla mera attività di reclutamento, utilizzazione o impiego di manodopera (art. 603-bis, commi 1 e 2) al ricorrere delle condizioni elencate al comma 3 dello stesso articolo.

L'accezione peggiorativa del termine sfruttamento può essere definita come quella forzata della capacità produttiva per l'ottenimento di un vantaggio patrimoniale immediato, depauperandone risorse ed il rendimento futuro. Nell'alveo delle dinamiche lavoristiche, ai fini della configurazione del reato il predetto concetto di sfruttamento – che, come sopra esplicitato, appare attenersi all'illiceità di un sistema di produzione nella tutela della concorrenza – deve essere correlato e connesso all'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore, con conseguente disvalore e lesione della dignità del singolo prestatore. In tal senso, l'impostazione ricercata dal Legislatore attribuisce al giudice la possibilità di indagare sull'attività effettivamente resa di volta in volta dal singolo lavoratore per poi verificarne la rispondenza rispetto al trattamento tutelato dalla legge o dal contratto collettivo.

Tale ricerca non deve consistere in un mero ed isolato inadempimento, sicché le inadempienze devono essere "sproporzionate", "palesamente difformi" e/o "reiterate". Violazioni che devono essere valutate rispetto alla posizione del singolo lavoratore e non già rispetto alla pluralità dei lavoratori impiegati. Lo sfruttamento, quale condotta accompagnata all'approfittamento dello stato di bisogno idoneo ad integrare il reato in commento, va inteso come depauperamento del rapporto tra la forza impiegata dal lavoratore e le condizioni assicurate dal datore di lavoro che, oltrepassando in maniera sistematica e reiterata i limiti posti dall'ordinamento a garanzia e

tutela della prestazione lavorativa, pone in essere situazioni di degrado della dignità del lavoratore, vuoi per spregio dello stato psico-fisico, vuoi per l'adeguamento a situazioni alloggiative umilianti, vuoi per l'obbligo di accettazione di condizioni lavorative gravemente lesive per il prestatore in ragione dello stato di necessità correlato all'impossibilità di reperire diverse condizioni lavorative.

Quanto ai profili penali della condotta datoriale, si noti che dalla lettura della sentenza in commento, dal giugno 2018 i dipendenti subirono una modifica unilaterale del contratto di lavoro, passando da un contratto subordinato "full-time" ad un "part-time". Tuttavia, nonostante la modifica del contratto, i dipendenti continuarono a lavorare per un numero di ore corrispondenti al contratto a tempo pieno, percependo la retribuzione prevista dal Ccnl relativa ai contratti part-time. Ebbene, senza voler entrare nel merito del giudicato, oltre a rinvenire la fattispecie contemplata dall'art. 603-bis, Codice Penale, che si integra, come detto, al realizzarsi dello sfruttamento del lavoro in stato di necessità o di bisogno del prestatore di lavoro, vi è un ulteriore fatto prodotto dal datore di lavoro ovvero sia il fittizio accordo di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parere di chi scrive, non vi è, dunque, il solo sfruttamento del lavoro, bensì, probabilmente, anche la configurazione del reato di cui all'art. 629, Codice Penale, laddove il datore di lavoro mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno. La violenza o la minaccia citata nel reato di estorsione deve essere diretta a coartare la volontà della vittima affinché questa compia un atto di disposizione patrimoniale, sia esso positivo (donazione di una somma di danaro) o negativo (remissione di un debito), produttivo di effetti giuridici. Nel caso *de quo*, l'ingiusto profitto realizzato dagli indagati, corrispondente alle retribuzioni non erogate, è stato quantificato in oltre 186.000 ▶

IL FINTO PART-TIME INTEGRA IL REATO DI SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

euro. In punto di diritto, l'oggetto di tutela giuridica nel reato di estorsione è duplice: l'interesse pubblico di inviolabilità del patrimonio; la libertà di autodeterminazione. Sempre rimanendo sul caso in esame, l'evento finale della disposizione patrimoniale (la sottoscrizione dell'accordo di trasformazione del rapporto) proviene dalla stessa vittima e non è escluso che esso sia il risultato di una situazione di costrizione determinata da violenza o *minaccia* dell'agente che ha ridotto notevolmente il potere di autodeterminazione della vittima. In breve, il lavoratore, quale soggetto passivo dell'estorsione, poteva trovarsi nell'alternativa tra far conseguire all'agente il vantaggio economico noto ovvero di subire un pregiudizio diretto e immediato. Al riguardo si evidenzia che la minaccia può – in giurisprudenza – assumere notevoli sfaccettature, potendo presentarsi in forme esplicite o larvate, scritte o orali, determinate o indeterminate ovvero assumere forme di semplice esortazione o consiglio, sicché la sottoscrizione di un accordo contrattuale tra datore di lavoro e dipendente volto all'accettazione da parte di quest'ultimo a percepire una

paga inferiore ai minimi retributivi o non parametrata alle effettive ore di lavoro svolte (di dubbia *libera pattuizione*), non può escludere la sussistenza dei presupposti dell'estorsione mediante minaccia idonea a condizionare la volontà del soggetto passivo, interessato ad assicurarsi, comunque, una possibilità di lavoro.

Le condivisibili e molteplici pronunce della Suprema Corte in materia di diritto penale del lavoro di censura a riprovevoli condotte datoriali evidenziano che, non sempre, le sanzioni di natura amministrativa sono idonee a contrastare gravi forme di illegalità che incidono fortemente sulla posizione del prestatore di lavoro subordinato. Stiamo, pian piano, assistendo ad un importante utilizzo dell'art. 603-*bis*, Codice Penale, che necessariamente innalza le tutele giuslavoristiche. A parere di chi scrive, *derubricare* o *depotenziare* gli effetti di una norma incriminatrice, anche a favore di nuove e contorti illeciti di natura amministrativa, non può essere salutata con favore laddove questa rappresenta – com'è in effetti – l'unico strumento deterrente a riprovevoli condotte.