

# I Partner

Università degli Studi di Verona

Dipartimento di Scienze Giuridiche,  
Dipartimento di Informatica, Dipartimento  
di Neuroscienze, Biomedicina e  
Movimento, Dipartimento di Diagnostica e  
Sanità Pubblica

Università degli Studi di Milano

Università degli Studi di Trento

Libera Università di Bolzano

Regione del Veneto

Veneto Lavoro

Comune di Venezia

Cia di Padova

Confagricoltura Veneto

Federazione regionale Coldiretti  
del Veneto

Confederazione agricola e  
agroalimentare del Veneto

Cooperativa sociale Città So.La.Re.

Provincia Autonoma di Trento -  
Agenzia del lavoro

Associazione La Strada-Der Weg

Afol – Agenzia metropolitana per  
la formazione, l'orientamento e il  
lavoro

Associazione Lule onlus

Capa di Cremona (Centro di  
Addestramento Professionale  
Agricolo)

Cimi di Mantova (Cassa  
Integrazione Malattia e Infortuni)

## Sito di progetto:

<https://www.project-farm.eu>

## mail:

[farm@ateneo.univr.it](mailto:farm@ateneo.univr.it)



Progetto co-finanziato  
dall'Unione Europea



MINISTERO  
DELL'INTERNO

## FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

FAMI 2014-2020 – OS 2 – ON 2 – lett. i-ter – 2019-2021 – Prog. n. 2968 CUP: B38D19004710007



Filiera  
Agricoltura  
Responsabile

### Annualità

2020 / 2021

### Beneficiario capofila

Università degli Studi di Verona

## Sfruttamento lavorativo: la dimensione penalmente rilevante Dott.ssa Cristina Inversi

### Sintesi della presentazione:

L'operatore anti-tratta è posto ogni giorno davanti a compiti molto difficili: assistere, informare e consigliare i lavoratori migranti rispetto ai propri diritti, alle proprie condizioni di vita e lavorativi e, nei casi più gravi, rispetto all'opportunità di denunciare il proprio datore di lavoro.

La presente formazione ha voluto inquadrare la definizione di sfruttamento lavorativo, cercando di delineare i contorni della dimensione penalmente rilevante e fornendo elementi tecnici, ricavati dalla giurisprudenza e dalla dottrina, per poter individuare una definizione di sfruttamento lavorativo. La definizione, così come emerge dai casi di studio, è fluida e multiforme, capace di adattarsi a diversi contesti e di assumere sfumature concrete da caso a caso. La presentazione ha voluto evidenziare le interconnessioni (e anche gli squilibri) tra dimensione penalistica e il diritto del lavoro, cercando di fornire all'operatore di emersione un quadro di sintesi globale rispetto al tema dello sfruttamento lavorativo.

Rispetto al tema delle tutele in caso di denuncia da parte del lavoratore, la presentazione ha altresì delineato due profili di protezione garantiti dal Testo Unico Immigrazione (TUI) agli artt. 18 e 22.

Infine, si è riflettuto sul ruolo di informazione e coordinamento svolto dagli operatori di emersione in supporto ai lavoratori vulnerabili.

### Temi affrontati:

I temi affrontati sono quelli dello sfruttamento lavorativo in agricoltura, la sua definizione giuridica ex art 603bis c.p. e le recenti pronunce giurisprudenziali. Si sono inoltre affrontati i temi delle tutele dei lavoratori in caso di denuncia (ex artt. 18 e 22 TUI) e, più in generale, il ruolo dell'operatore di emersione in supporto ai lavoratori ed alla decisione di denuncia.

### Approfondimenti:

Calafà et al. (ed.), 'L'altro art. 18. Riflessioni giuslavoristiche sullo sfruttamento del lavoro', *Lavoro e Diritto*, primavera 2021, n. 2.

Torre, 'Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento', *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2018, 158(2), pp. 289-320.



Progetto co-finanziato  
dall'Unione Europea



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI



MINISTERO  
DELL'INTERNO

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

FARm - FAMI 2014-2020 – OS 2 – ON 2 – lett. i-ter – 2019-2021 – Prog. n. 2968 CUP: B38D19004710007

[FARm in Formazione]

# Sfruttamento lavorativo: la dimensione penalmente rilevante

Dott.ssa Cristina Inversi

25 Maggio 2021



FARm - Filiera dell'Agricoltura Responsabile

Definire lo  
sfruttamento:  
alcuni  
strumenti  
normativi

- Direttive Europee: dir. 2009/52/CE (Direttiva Sanzioni) e dir. 2011/36/UE (Direttiva Tratta).
- Piano Triennale di Contrasto al Caporalato  
<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/Tavolo-caporalato/Documents/Piano-Triennale-post-CU.pdf>
- Art 603bis c.p. e giurisprudenza
- Articoli rilevanti del Testo Unico Immigrazione

# Forme e gravità dello sfruttamento – la rilevanza penale

Figura 1 – Forme e gravità dello sfruttamento dell'attività lavorativa



*Nota:* Le vittime di tutte le forme di sfruttamento riportate in questa figura potrebbero anche essere vittime della tratta di esseri umani, se è accertata la presenza degli elementi della definizione di tratta di cui all'articolo 2 della direttiva anti-tratta, così come recepita dalla legislazione dello Stato membro.

*Fonte:* FRA, 2015.

[Cfr. Calafà 2021, in corso di pubblicazione]



# Il diritto penale e il diritto del lavoro

- Il diritto del lavoro ha una dimensione prevalentemente (e tradizionalmente) privatistica, pertanto troviamo talvolta difficoltà di comunicazione tra le due sfere
- Il *Diritto a condizioni eque e giuste* sancito dall'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali UE è alla base delle questioni civilistiche e penali
- In fase di applicazione giudiziaria però le differenze risultano sfocate: es. caso ***Agritalia***
- Il dibattito sullo sfruttamento lavorativo sta investendo anche altri settori oltre a quello agricolo: si veda ad esempio il caso ***Uber Italy Srl***

# Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo

## Art. 603 bis cp

- Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:
  - 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
  - 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.
- 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.

## Indici (nel codice penale)

*Ai fini del presente articolo, 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 organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;*
- *2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;*
- *3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;*
- *4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.*

# La definizione di sfruttamento nella giurisprudenza

Un fenomeno fluido:

«Per **“caporalato”** si intende l'**intermediazione illecita nel lavoro**. Si tratta di un fenomeno sociale molto diffuso, soprattutto al sud ed in Puglia, in particolar modo nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia. **Esso, tuttavia, non esaurisce le nuove forme di sfruttamento lavorativo, ma ne rappresenta solo un aspetto specifico, in alcuni casi anche marginale, sempre particolarmente grave.** Il caporalato è infatti parte di un modello sociale che può considerarsi vasto, complesso e trasversale, non circoscrivibile dentro categorie sociologiche rigide ma necessariamente aperte, in grado di aggiornarsi all'evolversi del fenomeno e al suo strutturarsi localmente e globalmente, che può prevedere la partecipazione di diversi soggetti, con funzioni correlate tra loro. A questo modello **“liquido”** e resistente di impresa non importa il colore della pelle del lavoratore, i suoi tratti estetici e etici o la sua condizione giuridica, quanto, invece, la sua fragilità sociale, la sua vulnerabilità e ricattabilità, tanto da sfociare talvolta in forme contemporanee – e a volte anche antiche – di riduzione in servitù e schiavitù. **Il “modello” che rileva nel presente giudizio, secondo la contestazione d'accusa, è quello, per certi versi, più rozzo e brutale, dell'intermediazione a fini di sfruttamento dei lavoratori extracomunitari in agricoltura»**

Assise Lecce 25 luglio 2017 (n. 4026/2009)

[Cfr. D'Onghia, Laforgia 2021, in corso di pubblicazione]



# Lo stato di bisogno

Anche per lo sfruttamento e per la definizione di stato di bisogno si può parlare di forme fluide:

- Le sentenze riportano gli indici per dimostrare lo sfruttamento: orari di lavoro estenuanti e lunghissimi, imposizione di lavoro anche nei giorni festivi, mancato riconoscimento della malattia, occultamento degli infortuni sul lavoro, erogazione di stipendi di importo ridotto, vessazioni e minacce sul lavoro, mancata previsione di idonee strutture (abitative e sanitarie), scc.
- Si assume che tra il lavoratore e il suo datore sussista una tale disparità di condizioni soggettive da causare uno squilibrio assoluto nella determinazione delle condizioni contrattuali → stato di bisogno
- Lavoratori che «non hanno alcun margine di scelta nella contrattazione, né un effettivo potere contrattuale, circostanza che li rende contraenti deboli, esposti alle più variegata forme di sfruttamento lavorativo [...]. Non quindi soggetti disposti a lavorare *tout court*, ma persone disposte a lavorare in *qualsiasi condizione*» (Cass. 18 marzo 2021, n. 10554)
- Non situazioni di indigenza assoluta, ma mancanza di libertà contrattuale tale da impedire di non poter rifiutare condizioni degradanti

## Lacune e criticità a sistema

- L'indeterminatezza del concetto di sfruttamento ha voluto eludere l'individuazione di quelle condizioni di utilizzo della manodopera che si pongono in contrasto con i diritti fondamentali del lavoratore, mortificandone la dignità individuale e impenandone l'autodeterminazione (→ mancato raccordo con i principi fondamentali di tutela giuslavoristica)
- Eccesso di criminalizzazione e mancanza di azioni preventive e di regolazione incentivante: approccio regolatorio "command and control" (es. Condizionalità e protocolli premiali per l'accesso a bandi e fondi, strutturazione e articolazione della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità, ecc.).
- Profili civilistici e penalistici tra caporalato e appalti (Stefania)

# La denuncia dello sfruttamento: quali tutele per i lavoratori irregolari?

- Il lavoratore irregolare ha sempre diritto alla retribuzione del lavoro prestato, tuttavia vi è il problema della continuità lavorativa e del permesso di soggiorno
- Ci sono forme di tutela del soggetto denunciante previste dal Testo Unico Immigrazione (TUI)
- Altre forme preventive di tutela sono state previste per tentare di garantire la continuità lavorativa (es. Il sequestro preventivo e l'amministrazione giudiziaria → ricordate il caso Strawberry?).

## L'art 22 TUI

- **12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.**
- *12-ter. Con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.*
- **12-quater. Nelle ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo di cui al comma 12-bis, 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**
- *12-quinquies. Il permesso di soggiorno di cui al comma 12-quater ha la durata di sei mesi e può essere rinnovato per un anno o per il maggior periodo occorrente alla definizione del procedimento penale. Il permesso di soggiorno è revocato in caso di condotta incompatibile con le finalità dello stesso, segnalata dal procuratore della Repubblica o accertata dal questore, ovvero qualora vengano meno le condizioni che ne hanno giustificato il rilascio.*

## L'art 18 TUI

- A prescindere dal contributo fornito nelle indagini, **lo straniero che versi in situazioni di violenza o di grave sfruttamento può ottenere un permesso di soggiorno “per motivi di protezione sociale” ai sensi dell’articolo 18 T.U.I.**
- Tale permesso viene rilasciato dal questore qualora emergano concreti pericoli per l’incolumità dello straniero e con l’obiettivo di consentirgli di sottrarsi alla violenza subita e di partecipare ad un programma di assistenza ed integrazione sociale.
- *1. **Quando, nel corso di operazioni di polizia, di indagini o di un procedimento per taluno dei delitti di cui all'articolo 3 della legge 20 febbraio 1958, n. 75, o di quelli previsti dall'articolo 380 del codice di procedura penale, ovvero nel corso di interventi assistenziali dei servizi sociali degli enti locali, siano accertate situazioni di violenza o di grave sfruttamento nei confronti di uno straniero ed emergano concreti pericoli per la sua incolumità, per effetto dei tentativi di sottrarsi ai condizionamenti di un'associazione dedita ad uno dei predetti delitti o delle dichiarazioni rese nel corso delle indagini preliminari o del giudizio, il questore, anche su proposta del Procuratore della Repubblica, o con il parere favorevole della stessa autorità, rilascia 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.***

# L'azione degli operatori

- Purtroppo, talvolta è difficile dare risposte universalmente applicabili alle domande dei lavoratori, ogni situazione va valutata in modo indipendente e grazie all'aiuto di esperti
- È importante avere consapevolezza dell'importante ruolo informativo degli operatori, che possono orientare ed aiutare i lavoratori nella presa di consapevolezza dei propri diritti
- È importante saper indirizzare i lavoratori presso professionisti (sindacati ed avvocati) che possano fornire assistenza legale (senza addossare costi sul lavoratore)
- Anche l'aspetto di collettivizzazione (partecipazione alle attività sindacali) è un tassello importante per una difesa ed una prevenzione più efficace