

# NON PIÙ SOLO “UOMINI E CAPORALI”, L’ART. 603 BIS C.P. E IL SUO DIFFICILE RAPPORTO CON LE MODERNE RELAZIONI INDUSTRIALI \*

Eugenio Erario Boccafurni \*\*

**Abstract [IT]:** il saggio tratta del reato di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo, descrivendo l’interpretazione giurisprudenziale dei suoi principali indici. In particolare, si pongono in evidenza talune aporie dell’ordinamento, dal momento che la formulazione dell’art. 603 bis c.p. mostra dei passaggi di frizione con la normativa giuslavoristica e con l’attualità delle relazioni industriali del Paese. Inoltre, con opportuni rimandi ai vari provvedimenti di amministrazione giudiziaria emessi di recente dal Tribunale di Milano, sono approfondite le nuove forme di caporalato e le misure di prevenzione previste nel codice antimafia.

**Abstract [En]:** the essay deals with the crime of illicit intermediation and labor exploitation, describing the jurisprudential interpretation of its main indices. In particular, certain contradictions in the legal system are highlighted, since the wording of article 603 bis of the criminal code shows some passages of friction with labor law legislation and with the current situation of the country’s industrial relations. Furthermore, with appropriate references to the various judicial administration provisions recently issued by the Court of Milan, the new forms of gangmastering and the prevention measures provided for in the anti-mafia code are explored in depth.

**SOMMARIO:** 1. L’intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro nel codice penale – 2. Il lavoro intellettuale non può essere sfruttato, critica a Cass. n. 43662 del 28 novembre 2024 – 3. La questione retributiva e la manifesta obsolescenza del principale indice normativo di sfruttamento lavorativo – 3.1 l’attuale tensione del sistema di relazioni industriali, la delicata “scelta” del CCNL da prendere in riferimento. - 4. Le nuove forme di caporalato e i “rimedi” del codice antimafia— 5. Nel *fashion market* il caporalato scorre lungo la catena degli appalti labour intensive – 6. Il caporalato digitale, dal “*delivery*” alla logistica - 7. Prospettive di *restyling* per centrare l’obiettivo.

## 1. L’intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro nel codice penale

La legge n. 148 del 14 settembre 2011, di conversione del d.l. n. 138/2011, introdusse nel codice penale l’art. 603 bis, rubricato intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo, poi modificato dalla legge 4 novembre 2016, n. 199, volta a legiferare <<Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento

*retributivo nel settore agricolo*>><sup>1</sup>.

Come noto, nel 2011 si ritenne di colmare un ampio spazio grigio di tutele, collocatosi tra il “gigantismo penale”<sup>2</sup> dell’art. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù) e la fattispecie contravvenzionale prevista nel caso di somministrazione illecita di manodopera dal d.lgs. n. 276/2003, ad oggi, tra l’altro, “ripenalizzata” per effetto dell’art. 29 del d.l. n. 19/2024 (conv. L. n. 56/2024) recante <<Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare>><sup>3</sup>.

Trattasi di una norma dalla peculiare tecnica legislativa che non definisce compiutamente il concetto di sfruttamento ma lo indicizza attraverso una serie di indicatori di contesto da cui desumerne l’esistenza<sup>4</sup>, quali sono la remunerazione, il tempo di lavoro, le condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, i metodi di sorveglianza e le situazioni alloggiative<sup>5</sup>.

Ogni indice, ancorché sia un criterio guida per l’interprete anche utili a svolgere <<una funzione di agevolazione probatoria>>, è <<sufficiente ma non necessario per definire la condizione di sfruttamento>><sup>6</sup> in ragione del fatto che - come recita la medesima disposizione codicistica - per riscontrarlo in concreto basta “la sussistenza di una o più delle...condizioni”.

Orbene la prova dello sfruttamento potrebbe derivare anche “aliunde”, atteso che l’elencazione dei quattro indicatori di contesto non ha carattere tassativo, ben potendo il giudice individuare ulteriori condizioni suscettibili di dare luogo alla condotta di abuso del lavoratore in stato di bisogno<sup>7</sup>: <<non precludono l’individuazione di altre condotte che

<sup>1</sup> \* Relazione, con integrazioni, tenuta in occasione dell’evento “Le eccellenze dell’agricoltura pontina ed il lavoro etico, come contrasto al caporalato e alle agromafie”. -Sabaudia (LT), 27 gennaio 2025.

<sup>\*\*</sup> Eugenio Erario Boccafurni è Dottore di Ricerca in Diritto del lavoro presso l’Università di Roma “La Sapienza”, già Avvocato del Foro di Foggia ed Assegnista di Ricerca in Diritto del Lavoro presso l’Università di Urbino, è Responsabile del Processo Pianificazione della Direzione Interregionale del Lavoro Centro (INL), sede di Roma. *Le considerazioni espresse nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero personale dell’Autore e non rappresentano in alcun modo il punto di vista dell’Amministrazione di appartenenza (INL).*

Cfr. D. PIVA, *I limiti dell’intervento penale sul caporalato come sistema (e non condotta) di produzione: brevi note a margine della L. 199/2016*, in *Arch. Pen.*, 2017, pp. 184-196; D. FERRANTE, *La legge n. 199/2016: disposizioni penali in materia di caporalato e sfruttamento del lavoro nell’ottica del legislatore*, in *Dir. penale contemporaneo* del 15 novembre 2016.

<sup>2</sup> In questi termini V. TORRE, *L’obsolescenza dell’art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 6, n. 2, 2020; ID., *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell’art. 603-bis cp tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale*, in *QuestioneGiustizia.it*. In tema anche A. LUCIFERA, *Lo sfruttamento del lavoro, la costruzione del “tipo” tra istanze di determinatezza e obblighi sovranazionali di tutela*, Torino, Giappichelli, 2024; S. TORDINI CAGLI, *Profili penali del collocamento della manodopera. Dalla intermediazione illecita all’“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”*, in *Ind. pen.*, 2017.

<sup>3</sup> Il d.lgs. 8/2016 aveva depenalizzato la fattispecie trasformando in illeciti amministrativi i reati in materia di lavoro e previdenza obbligatoria puniti con la sola pena della multa o dell’ammenda. Per una trattazione delle novità introdotte dal d.l. n. 19/2024, si rimanda a G. FORNARI, *Sanzioni penali per appalto illecito, somministrazione non autorizzata, somministrazione fraudolenta*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2024, n. 3.

<sup>4</sup> Cfr. Cass. pen. n. 47400/2023.

<sup>5</sup> Cfr. Cass. pen., 16 settembre 2020, n. 27582, in *Riv. Trim. dir. pen. econ.*, 2021, n. 1-2, con nota di P. ZARRA, *l’immane inconcretezza degli indici di sfruttamento. il processo di deindicizzazione ad opera dellarecente giurisprudenza, in materia di caporalato*, pp. 165 - 201.

<sup>6</sup> Cfr. Cass. pen. n. 45615/2021.

<sup>7</sup> Lo “stato di bisogno”, ancorché non preso specificamente in rassegna nel presente elaborato, rappresenta l’altro grande elemento della fattispecie del reato in parola: si rimanda alle pronunce della Cassazione penale nn. 47400

integrino la fattispecie di abuso, posto che essi costituiscono meri indicatori della sussistenza del fatto tipico, che ben può risultare *aliunde*, purché si concreti l'assoggettamento a condizioni di lavoro cui si subisce l'imposizione»<sup>8</sup>.

Inoltre, ancorché i quattro indici evidentemente siano stati plasmati sul modello del "social tipo contrattuale"<sup>9</sup>, specie in ragione della debolezza contrattuale e/o della dipendenza economica dei collaboratori parasubordinati<sup>10</sup>, occorre tenere in debita considerazione che essi trovano applicazione tanto in riferimento al lavoro subordinato quanto a quello autonomo continuativo.

Alla luce di quanto precede, il polimorfismo dello sfruttamento di manodopera interno all'art. 603 bis c.p. consente all'interprete di adeguarne il perimetro oggettivo ai diversi contesti e alle moderne modalità di organizzazione del lavoro, travalicando il suddetto contesto agricolo<sup>11</sup>.

Si farà pertanto riferimento al contrasto al caporalato cd. "urbano" o a quello "digitale", fenomeni che impongono una lettura "evolutiva" dell'articolo di riferimento, il quale tuttavia mostra preoccupanti momenti di frizione con il *set* di regole propriamente giuslavoriste, oltre che con l'odierno atteggiarsi delle relazioni industriali del Paese.

In conclusione, tralasciando per qualche istante il reato di cui all'art. 603 bis. c.p., si osserva che lo sfruttamento della manodopera può essere il presupposto di una categoria eterogenea di illeciti penali, di seguito sinteticamente richiamati:

- l'estorsione, ex art. 629 c.p., atteso che «integra il delitto di estorsione la condotta del datore di lavoro che, approfittando della situazione del mercato del lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, costringe i lavoratori, con larvate minacce di licenziamento, ad accettare la corresponsione di trattamenti retributivi deteriori e non adeguati alle prestazioni effettuate»<sup>12</sup>. Inoltre, «integra il delitto di estorsione la condotta del datore di lavoro che, approfittando della situazione del mercato del lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, costringe i lavoratori, con la minaccia di licenziamento, a ricoprire la carica di amministratore di una società»<sup>13</sup>. A tal proposito, è di estremo interesse la sentenza di legittimità penale n. 7128 del 16 febbraio 2024, dal momento che è estato ritenuto che il datore possa commettere il reato di estorsione solamente nel caso in cui il rapporto di lavoro sia già in corso - anche se "a nero" - mentre non è mai configurabile prima dell'assunzione;

- la riduzione o il mantenimento in schiavitù, ex art. 600 c.p., che «si distingue da quello

---

e 18932 entrambe del 2023, ove si circoscrive compiutamente la sua nozione. In dottrina, A. LUCIFERA, *Lo sfruttamento del lavoro, la costruzione del "tipo" tra istanze di determinatezza e obblighi sovranazionali di tutela*, cit.; A. DI MARTINO, *Stato di bisogno o condizione di vulnerabilità tra sfruttamento lavorativo, tratta e schiavitù. Contenuti e metodi fra diritto nazionale e orizzonti internazionali*, in *Arch. pen.*, 2019, n. 1.

<sup>8</sup> Cfr. Cass. pen. n. 9473/2022; Cass. pen. n. 7861/2021; Cass. pen. 7857/2021.

<sup>9</sup> Cfr. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro, problemi storico-critici*, Napoli, 1976.

<sup>10</sup> Sull'esigenza di tutela di questa eterogenea categoria di lavoratori si rimanda a G. SANTORO – PASSARELLI, *Lectio Magistralis del 18 giugno 2021 presso l'Università della Calabria*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, n. 3.

<sup>11</sup> Sul fenomeno del caporalato agricolo, *ex multis*, si rimanda a F. DE MECHIEL, *Prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato in agricoltura*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2023, n. 3.

<sup>12</sup> Così Cass. pen. n. 3724/2022.

<sup>13</sup> Così Cass. pen. n. 7456/2025.

di intermediazione illecita o sfruttamento del lavoro, in quanto lo sfruttamento connesso alla violazione di norme poste a tutela del lavoratore, che può astrattamente caratterizzare entrambe le fattispecie, è accompagnato, nel primo caso, dalla significativa compromissione della capacità di autodeterminarsi del soggetto passivo, a causa della verificata assenza di alternative esistenziali validamente percorribili<sup>14</sup>;

- la violenza privata, ex art. 610 c.p.;

- il cd. “stalking occupazionale”, ex art. 612 c.p., fattispecie che trova nella recente pronuncia della Cassazione penale, n. 32770 del 21 agosto 2024, il primo esplicito riconoscimento e che apre un nuovo versante penalistico nella trattazione delle condotte mobbizzanti.

## **2. Il lavoro intellettuale non può essere sfruttato, critica a Cass. n. 43662 del 28 novembre 2024**

La Cassazione penale n. 43662 del 28 novembre 2024<sup>15</sup>, nella sua funzione nomofilattica, segna un punto di svolta interpretativo nella perimetrazione dell’efficacia oggettiva dell’articolo di riferimento.

I Giudici di legittimità, infatti, ricostruendo la “genesi agricola” del 603 bis c.p., quale norma <<introdotta da una legge mirata al “contrasto ai fenomeni dello sfruttamento del lavoro in agricoltura” ed è inserita in un tessuto normativo costituito da reati come la riduzione in schiavitù, la tratta di persone, il traffico di organi prelevati da persone vive (oltre che prostituzione e pornografia minorile), vale a dire reati che colpiscono, su una scala elevatissima, la “personalità” individuale, fino al punto di annullarla>>, hanno escluso nettamente – senza operare distingu e/o eccezioni di sorta nell’incedere della propria argomentazione – che la disposizione codicistica possa attagliarsi allo sfruttamento di prestazioni di lavoro a natura intellettuale.

In altri termini, inforcando le lenti del giuslavorista e ricorrendo per forza di cose alle categorie legali dell’art. 2095 c.c., ancorché quest’ultima norma non sia mai direttamente citata nell’arresto, si dovrebbe concludere che lo sfruttamento sia un (cattivo) “affare” che possa potenzialmente riguardare le sole mansioni operaie, escludendo quelle impiegate evidemente di natura intellettuale<sup>16</sup>.

Di talché, ancora una volta, così come tra l’altro era avvenuto a seguito della riforma dell’art. 2103 c.c. ad opera del *Jobs Act*<sup>17</sup>, anche la giurisprudenza penale impone un ritorno di

<sup>14</sup> Così Cassazione pen. n. 17095/2022.

<sup>15</sup> La sentenza è annotata da F. VITARELLI, *Lo sfruttamento del lavoro intellettuale è fuori dal tipo descritto dall’art. 603-bis c.p.?*, in *SistemaPenale.it*, di cui si condivide in particolare il pensiero: <<Pur condividendo la necessità, evidenziata dalla Corte, che entrambi gli elementi costitutivi siano oggetto di autonoma e specifica prova, questo non comporta la categorica esclusione, in linea di principio, della configurabilità del delitto ex art. 603-bis c.p. rispetto alla prestazione intellettuale; anche in tale contesto lavorativo, infatti, è possibile riconoscere la tipicità della fattispecie, purché vi sia riscontro delle condizioni di sfruttamento e dell’approfittamento dello stato di bisogno>>.

<sup>16</sup> Una differenziazione qualitativa che affonda il proprio ragion d’essere sin dalla tecnica definitoria interna all’art. 1 del Regio Decreto Legge n. 1825/24.

<sup>17</sup> Sul ruolo della categoria legale nella regolamentazione del mutamento delle mansioni, si rimanda a C. PISANI, *I nostalgici dell’equivalenza delle mansioni*, in *Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”*, 2016, n. 2, p. 199

attualità della distinzione tra impiegati ed operai, tra colui che “collabora all’impresa” e l’operaio che svolge la propria opera “nell’impresa”: criteri ermeneutici di cui questa società si era illusa di poter definitivamente fare a meno per effetto dell’inquadramento unico degli anni settanta dello scorso secolo<sup>18</sup>.

Entrando nel merito, la vicenda giudiziaria ha tratto origine dal comportamento di una cooperativa operante nel campo dell’istruzione secondaria, la quale, minacciando la mancata riassunzione del proprio personale “di concetto” a termine e facendo leva sull’altrui stato di bisogno, aveva costretto ad accettare lavoro sottopagato e/o a restituire parte della retribuzione formalmente corrisposta.

Ebbene, nell’escludere l’applicabilità dell’art. 603 bis c.p. al caso di specie, la Cassazione ha fornito un’interpretazione letterale particolarmente stringente del reato in parola, atteso che è <<il dato testuale a precludere l’applicazione della norma a categorie di lavoro che avvalendosi di prestazioni intellettuali, esulano in radice dalla categoria dei lavori manuali, siano essi in ambito agricolo o artigianale o industriale>>.

La norma, infatti, fa espresso riferimento alla condotta di colui che <<recluta>> ovvero <<utilizza, assume o impiega manodopera>>, <<termine semanticamente legato alla manualità e generalmente alla prestazione di lavoro privo di qualificazione (tanto che, ove le qualità manuali e realizzative aumentino, si parla di “manodopera specializzata”), nome collettivo all’interno del quale l’individuo e le sue capacità perdono significato a fronte della potenzialità produttiva che il gruppo di lavoratori può esprimere>>.

E’ evidente che la Cassazione abbia scelto di accordare un dirimente significato al sostantivo “manodopera”, legando a doppio filo la punibilità datoriale (o del “committente”, in assenza di lavoro subordinato) allo sfruttamento di lavori meramente manuali (*rectius*: mansioni operaie), siano essi svolti <<in ambito agricolo o artigianale o industriale>>.

Lo sfruttamento della manodopera - conclude la sentenza - per forza di cose <<è estraneo al lavoro intellettuale, tanto se esercitato in forma subordinata che nella libera professione, poiché l’intelletto ed il suo uso costituiscono elemento identitario ed individualizzante che non può essere svilito, disperdendolo nella categoria generica della manodopera>>.

Senonché, in un mondo del lavoro caratterizzato dalla subordinazione che si concreta in <<un’ingerenza, idonea a svilire l’autonomia del lavoratore<sup>19</sup>>>, dall’esercizio del potere direttivo a mezzo algoritmico<sup>20</sup> e dalla <<terra di mezzo dai confini labili>><sup>21</sup> delle

ss; U. GARGIULO, *Lo jus variandi nel “nuovo” art. 2103 cod. civ.*, in *Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”*, 2016, p. 268 ss; A. GARILLI, *La nuova disciplina delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, p. 129 ss.

<sup>18</sup> Per una trattazione organica dell’art. 2095 e dei criteri di differenziazione tra categorie legali, si rimanda a C. PISANI, *Commento all’art. 2095 cod. civ. – Categorie dei prestatori di lavoro*, in *Commentario del Codice Civile*, E. GABRIELLI, (a cura di), UTET, 2013.

<sup>19</sup> Così Corte cost., sentenza n. 76 del 2015: «il potere direttivo...si sostanzia nell’emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d’indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un’ingerenza, idonea a svilire l’autonomia del lavoratore».

<sup>20</sup> Tra i tanti che hanno trattato il tema, in un’ottica di valorizzazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si rimanda a S. CAIROLI, *Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: uno sguardo oltre la siepe*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2024, n. 2.

<sup>21</sup> Icastica espressione utilizzata dalla Cassazione, sez. lav., n. 1663/2020, in merito al lavoro etero-organizzato svolto dai *riders*.

collaborazioni “etero-organizzate” dal committente<sup>22</sup>, occorre interrogarsi sulla sostenibilità giuridica dell’ipervalutazione del sostantivo “manodopera”.

A tal proposito, senza con ciò voler addentrarsi troppo nella ricostruzione semantica del termine “manodopera”, si rileva che non si ha affatto una univocità di significati, atteso che, secondo l’enciclopedia Treccani, esso sta a significare <<complesso di persone che prestano lavoro subordinato in uno o più settori di attività produttiva>>, mentre per Garzanti indica il <<complesso di persone che compiono un lavoro subordinato, per lo più manuale>>. Sicchè, l’interpretazione letterale - *ubi lex voluit, dixit; ubi noluit, tacuit* – muove, forse, da un assunto tutt’altro che granitico.

Comunque sia, tralasciando l’argomentazione della Suprema Corte, non ci si può esimere dall’ammonire il lettore che l’affermazione di tale ricostruzione restrittiva potrebbe portare ad escludere in radice l’applicabilità dell’art. 603 bis c.p. ad una serie di prestazioni lavorative “ad ibrida natura intellettuale”, come ad esempio quelle rese nei *call center* “inbound” e/o “outbound”<sup>23</sup>, le mansioni legate al *back office* aziendale, le professioni sanitarie svolte da OSS, ADB, OSA e OTA<sup>24</sup>.

In tutti questi casi, infatti, il più delle volte siamo in presenza di mansioni intellettuali

<sup>22</sup> Nell’enorme profluvio dottrinale che, in stagioni diverse, ha ricostruito la natura e l’atteggiarsi dell’art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, si rimanda a G. SANTORO – PASSARELLI, *la subordinazione in trasformazione*, in *Lav. Dir. Eur.*, n. 3/2021; ID, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell’impresa in via di trasformazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, n. 3, p. 771 ss.; M. MAGNANI, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, p. 1 ss.; G. PROIA, *Il lavoro autonomo continuativo e le collaborazioni “organizzate” tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in *Liber Amicorum di Giuseppe Santoro- Passarelli. Giurista della contemporaneità*, 2018, Vol. I, p. 494 ss.; A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano, 2018; G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. Ita. Dir. Lav.*, 2016, I; P. TOSI, *L’art. 2, comma 1, D.lgs. n. 81/15: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, p. 6; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, n. 282/2015; D. MEZZACAPO, *L’incerta figura delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, Vol. I.

<sup>23</sup> In tema, sia consentito un rimando a E. ERARIO BOCCAFURNI, *Il lavoro etero-organizzato nei call center*, in *Lavoro e Prev. Oggi*, 7-8/2019, p. 432 ss.

<sup>24</sup> A proposito di lavoro svolto da OSS, formalmente inquadrati come co.co.co. in seno a cooperative e riqualificati come lavoratori subordinati, si segnala l’interessante Corte di Appello di Firenze 14 agosto 2023, n. 254: <<quanto alla facoltà dei formali collaboratori di accettare o meno i singoli incarichi senza conseguenze in caso di rifiuto, rileva il collegio come essa non valga ad escludere l’esistenza del vincolo di subordinazione, giacché ogni lavoratore è libero di accettare o meno una proposta di lavoro avanzata da un datore e l’esistenza del vincolo di subordinazione deve accertarsi in costanza del rapporto negoziale (e per la durata dei singoli rapporti). Si tratta di principi affermati da ultimo dalla decisione 13 febbraio 2018, n. 3457, della Corte di cassazione, secondo cui <<la predisposizione e l’assoggettamento sono la descrizione del contenuto del rapporto, nel suo materiale svolgimento. Il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l’offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento). Tale fatto è idoneo solo(eventualmente) a precludere (per l’assenza di accettazione) la concreta esistenza d’un rapporto (di qualunque natura); e comporta la conseguente configurazione di rapporti instaurati volta per volta (anche giorno per giorno), in funzione del relativo effettivo svolgimento, e sulla base dell’accettazione e della prestazione data dal lavoratore. L’accettazione e la presentazione del lavoratore, espressioni del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad ogni contratto) sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)”. A tali principi, cui il collegio convintamente aderisce, deve quindi conformarsi anche la presente decisione>>.

“elementari e ripetitive”<sup>25</sup>, attratte nella dipendenza economica dei rapporti autonomi continuativi, tutt’altro che al riparo dallo svilimento e dell’alienazione che – a giudizio della Cassazione n. 43662 – può inquinare unicamente la “manodopera”.

In conclusione, anche alla luce dei rischi applicativi connessi alla massima enucleata in quest’ultima pronuncia di legittimità, appare evidente la necessità di un *restyling* normativo che sia volto ad evitare l’affermazione di una rigida soluzione ermeneutica, che trascina con sé il dubbio di una visione anacronistica del concetto di sfruttamento.

### 3. La questione retributiva e la manifesta obsolescenza del principale indice normativo di sfruttamento lavorativo

L’astensionismo legislativo che atavicamente contraddistingue l’ordinamento intersindacale<sup>26</sup> italiano e le incertezze del sistema di relazioni industriali che da esso discendono rendono particolarmente complessa l’interpretazione del più importante indice di sfruttamento positivizzato dal legislatore.

Al numero 1) del terzo comma dell’art. 603 bis c.p.<sup>27</sup>, infatti, è contenuta la seguente condizione <<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>>.

Tale indice, analizzato in ogni suo aspetto dalla sentenza della Cassazione n. 2573 del 22 gennaio 2024, segna indubbiamente il punto di maggior frizione tra la norma penale e l’ordinamento giuslavoristico ed ha suscitato negli operatori – civilisti e penalisti che siano - una serie di domande a cui partitamente si proverà a rispondere:

A quale <<retribuzione>> fa riferimento la norma? La suddetta Cassazione ha chiarito che <<il termine si riferisce a qualsiasi obbligazione corrispettiva sorta da un contratto avente ad oggetto una prestazione lavorativa pattuita approfittando dello stato di bisogno del lavoratore. Si pensi al corrispettivo per i lavoratori eterorganizzati, tirocinanti, stagisti etc. e a tutte le attività che esulano dall’applicazione di qualsiasi contratto collettivo di lavoro>>. E’ di tutta evidenza che la ratio della pronuncia – del tutto condivisibile, atteso che l’art 603 bis c.p. non tutela unicamente i lavoratori subordinati - sia quella di evitare un’ingiustificabile disparità di trattamento tra prestatori la cui attività è riconducibile alla contrattazione collettiva e lavoratori che non vi rientrano. La “retribuzione” nella norma penale in parola è pertanto un tutt’uno con il più generico concetto di “emolumento”.

Senonché, non ci si può esimere dal far presente che il riferimento al lavoro etero-organizzato, operato dalla Suprema Corte, ancorché pragmaticamente si possa comprendere nella sostanza, formalmente è improprio: a questi lavoratori, ai sensi dell’art. 2 del d.lgs. n.

<sup>25</sup> Si intende richiamare la copiosa giurisprudenza in merito all’esercizio del potere direttivo in presenza di mansioni “elementari e ripetitive”, cfr. Cass., sez. lav., n. 23371/2022; Cass., sez. lav., n. 17384/2019; Cass., sez. lav., n. 18271/2010.

<sup>26</sup> Il riferimento è alla “teoria dell’ordinamento intersindacale”, come elaborata da G. GIUGNI, *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Giuffrè, 1977; per una sua moderna rilettura M. RUSCIANO, *Autonomia collettiva e conflitto tra costituzione e complessità*, in G. PINO (a cura di), *Diritti fondamentali e regole del conflitto collettivo. Esperienze e prospettive*, Giuffrè, 2015, 19.

<sup>27</sup> Cfr. V. TORRE, *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell’art. 603-bis c.p. tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale*, in *QuestioneGiustizia.it*.

81/2015, <<si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato>> e dunque è indubbio che la loro retribuzione sia disciplinata da un Contratto collettivo (assunto interpretativo non smentito dall'univoca giurisprudenza sviluppatasi su questa peculiare forma di lavoro parasubordinato<sup>28</sup>).

Cosa si intende per <<reiterata corresponsione di retribuzioni>>? si osserva che prima dell'entrata in vigore della L. n. 199/2016 la corresponsione descritta nell'art. 603 bis c.p. era "sistematica"<sup>29</sup> e non "reiterata", ciò significa che per inverare oggi il presupposto normativo non è più necessaria una paga costante ma basta <<una seconda retribuzione per superare la soglia della punibilità. Non c'è sfruttamento, di conseguenza, per una mera sommatoria di condotte episodiche in danno di lavoratori diversi>><sup>30</sup>.

Quando la retribuzione è <<palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali>>? il senso della disposizione è per forza di cose duplice. Anzitutto la "palese difformità" tra previsione contrattuale collettiva nazionale o territoriale e retribuzione effettiva si ha allorquando <<appare evidente e riscontrabile, in primo luogo, che la retribuzione effettiva corrisposta ai lavoratori in stato di bisogno, rispetto al quantum previsto dai contratti collettivi, dimostri un tale scostamento da ritenere che una reale rappresentanza sindacale, nazionale o territoriale, di entrambe le parti sociali, nelle date condizioni storiche ed economiche, non l'avrebbe di certo condivisa>>. In altri termini, interpretando la Cassazione n. 2573, vi è sfruttamento nel momento in cui risulta *ictu oculi* evidente lo scostamento tra la retribuzione effettivamente percepita e quella tabellare del contratto collettivo, avendo cura di operare una corretta operazione di sussunzione della mansione svolta nel livello contrattuale.

Inoltre, è importate tenere presente che la "palese difformità" rispetto alle determinazioni della contrattazione collettiva – al pari di quanto si dirà a proposito della sproporzione retributiva - è un concetto che non si lega unicamente al mero raffronto con la retribuzione tabellare, dal momento che la sproporzione in questione può originare anche dal *quantum* di ore retribuite rispetto alle lavorate, dalla mancata corresponsione dell'indennità di lavoro straordinario, nonché quella legate al notturno e al festivo.

Chiarito in che termini debba essere condotta l'indagine in merito alla "palese difformità", si rappresenta che il riferimento operato ai <<contratti collettivi nazionali o territoriali>> è un elemento di "mancato dialogo" tra la norma penale e l'attuale corso dell'ordinamento giuslavoristico.

A tal proposito, si rileva che l'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 - che per taluni rappresenta una vera e propria "norma di sistema"<sup>31</sup> – come noto abilita i <<contratti collettivi nazionali,

<sup>28</sup> Si rimanda a Cass., sez. lav., n. 1663/2020 e alle successive pronunce di merito: Trib. Firenze 24 novembre 2021, n. 781; Trib. di Milano 20 aprile 2022, n. 1018; Tribunale Palermo 3 aprile 2023; Trib. Palermo 17 novembre 2023; Trib. di Milano 19 ottobre 2023 e Trib. Civitavecchia del 15 maggio 2024.

<sup>29</sup> L'indice n. 1 dell'art. 603 bis c.p. precedentemente alla sua riforma del 2016 era il seguente: <<la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato>>.

<sup>30</sup> Cfr. Cass. pen., 13 dicembre 2021, n. 45615.

<sup>31</sup> Cfr. M. LAL, *Una "norma di sistema" per contrattazione e rappresentanza*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, n. 1; ma anche P. TOMASSETTI, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, n. 2.

*territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*>> ad esercitare le numerose deleghe implicite ed esplicite contenute nello stesso decreto.

Sennonché, l'art. 603 bis c.p. ha scelto di non menzionare la contrattazione collettiva aziendale, escludendo quindi un livello di contrattazione di estrema importanza specie in relazione al tema retributivo. Una scelta del legislatore che – consapevole o meno che sia stata – non tiene conto del lungo processo di aziendalizzazione delle relazioni industriali<sup>32</sup>, il quale vede nella contrattazione cd. “multilivello” ex art. 51, d.lgs. n. 81/2015, e nella contrattazione cd. “di prossimità”, ex art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, conv. dalla legge 14 settembre 2011, n. 148<sup>33</sup>, o nella contrattazione collettiva cd. “in deroga” ex art. 2, comma 2 let. a) del d.lgs. n. 81/2015, i momenti di sua massima espansione, tutt'altro che rallentata al giorno d'oggi.

Da qui una possibile criticità legata alla poca certezza operativa per tutte quelle imprese che hanno scelto di non affidare alla contrattazione collettiva nazionale o territoriale la definizione dei trattamenti retributivi per le proprie risorse umane.

Come intendere il riferimento alla sproporzione retributiva <<*rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato*>>? Si tratta di un concetto ampio e che si lega a doppio filo con il precetto costituzionale interno all'art. 36 della Costituzione. In estrema sintesi, la sproporzione retributiva non si appiattisce sulla soglia di povertà assoluta (che invero rimane un indice secondario da prendere in considerazione), ogni anno definita dall'ISTAT, né sulla mera rispondenza formale tra la paga corrisposta e quella indicata nelle tabelle retributive dei CCNL<sup>34</sup>.

In buona sostanza non vi è proporzione tra retribuzione e lavoro prestato quando l'importo del corrispettivo non assicurerebbe al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera dal bisogno che lo ha costretto ad accettare quelle date condizioni di lavoro.

Inoltre, senza voler anticipare quanto sarà oggetto di trattazione nel paragrafo che segue, la Cassazione in parola ha chiarito che <<la proporzione tra l'obbligazione retributiva e la qualità e quantità del lavoro prestato, quale limite costituzionale volto a garantire equità e dignità, deve essere mantenuta anche quale metro della difformità e deve prevalere

<sup>32</sup> In termini di “aziendalizzazione”, si sono espressi V. BAVARO, *L'aziendalizzazione nell'ordine giuridico-politico del lavoro*, in *Lavoro e dir.*, 2019, 1, p. 213 ss.; V. C. ROMEO, *Il processo di aziendalizzazione della contrattazione collettiva: tra prossimità e crisi di rappresentatività sindacale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, n. 4/5.

<sup>33</sup> Nell'impossibilità di richiamare tutto il profluvio dottrinale in materia di contrattazione di prossimità, si rimanda a R. PESSI, *Ancora sull'articolo 8 della seconda manovra estiva. Quali spazi per la contrattazione di prossimità?*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, 1, p. 60 ss.; A. TURSI, *L'art.8 della legge n.148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge ed autonomia collettiva*, in *Dir. Rel. Ind.*, 4, 2103, p. 958 ss.; E. GHERA, *L'articolo 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in *WP.CSDLE Massimo D'Antona.it*, 202/2014; A. MARESCA, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011 n.138*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, 21 ss. Da ultimo, cfr. E. ERARIO BOCCAFURNI e P. RAUSEI, *Contratti di prossimità: fra giurisprudenza e prassi amministrativa*, in *Dir. e Prat. Lav.*, 2021, n. 23, p. 1449 ss.

<sup>34</sup> La Cassazione n. 2573 del 22 gennaio 2024 a tal proposito si esprime in questi termini: <<*Tale sproporzione nel caso concreto non va colta, come invece prospetta la difesa dei ricorrenti, con un semplice raffronto tra la somma oggetto di effettiva retribuzione e quella astrattamente prevista dal contratto collettivo di lavoro, ma tra la quantità e qualità del lavoro prestato e quindi tenendo conto dell'attività, delle complessive condizioni di lavoro, e della determinazione delle ore di lavoro prestate rispetto a quanto previsto contrattualmente*>>

"comunque" anche su una contrattazione collettiva che ipoteticamente non l'abbia rispettata. L'autonomia delle parti sociali non può infatti derogare al principio della retribuzione quale soglia minima di dignità umana e sociale, personale e familiare, espressione degli artt. 2, 3, 4, 36 e 41 Cost>>: in altri termini, la Suprema Corte penale, questa volta in maniera adesiva rispetto agli arresti dei pari colleghi lavoristi, apre al possibile controllo giudiziale delle retribuzioni interne ai contratti collettivi senza operare distingu in merito alla "qualità" dei soggetti collettivi sottoscriventi.

### 3.1. L'attuale tensione del sistema di relazioni industriali, la delicata "scelta" del CCNL da prendere in riferimento

Nel paragrafo che precede si è rilevato come nel primo indice di sfruttamento lavorativo si sia scelto di escludere ogni riferimento alla contrattazione collettiva aziendale.

Sicché, preliminarmente all'esame delle questioni relative alla tecnica di selezione dei soggetti collettivi, si osserva altresì che tale indice formalmente non pare ricomprendere neanche la contrattazione collettiva cd. "in deroga", ex art. 2, comma 2 lett. a) del d.lgs. n. 81/2015.

Quest'ultimo articolo, infatti, fa riferimento <<alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale>>.

In realtà, al netto di future interpretazioni giurisprudenziali particolarmente restrittive, ci si sente di assicurare gli operatori, i quali – almeno sui tanti accordi in deroga presenti specie nel settore *call center*<sup>35</sup> e *rider*<sup>36</sup> – non dovrebbero nutrire grossi dubbi, ritenendosi irrazionale una loro esclusione come fonti utili a constatare la "palese difformità" retributiva.

Comunque sia, fermo restando quanto precede, il vero problema per datori e consulenti è oggi costituito dalla selezione dei <<contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale>> e dalla impossibilità di potersi dire con certezza "al riparo" da imputazioni penali anche in tutti quei casi in cui la corresponsione delle paghe sia in linea con le tabelle retributive accluse a quei contratti.

Procedendo con ordine, in relazione a quest'ultimo aspetto, si ricorda che nell'ottobre del 2023 la Sezione lavoro della Suprema Corte, con tre ampie<sup>37</sup> ed identiche sentenze depositate

<sup>35</sup> Taluni accordi in deroga settore rider: «*contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. rider*», del 09.09.2020, sottoscritto tra Assodelivery ed UGL RIDER; *l'accordo nazionale per gli «Shoppers»*, del 19.02.2024, sottoscritto da Assogrocery - unitamente a FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTEMP-UIL - per le imprese che svolgono un servizio di spesa online attraverso l'ausilio di piattaforme digitali;

<sup>36</sup> Accordi in deroga settore *call center*: <<*Accordo collettivi nazionale per i collaboratori telefonici dei call center*>>, firmato da Assocal e UGL terziario del 6.07.2015, poi del 1° marzo 2018; <<*CCNL aziende di call center*>>, del 20.09.2021, firmato da CONFLAVORO PMI, Fesica-Confsal; «*Accordo collettivo per la disciplina delle collaborazioni nelle attività di vendita di beni e servizi e di recupero crediti realizzati attraverso call center outbound*», firmato da Assotelecomunicazioni-Asstel, Assocontact, SLC-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-UIL del 31.07.2017.

<sup>37</sup> Viene qui svolta un'articolata dissertazione in merito agli "indici" da tenere in considerazione per la determinazione del parametro della giusta retribuzione, tra cui la soglia di povertà Istat, l'ammontare dell'importo NASpI, il trattamento Cig e il Reddito di Cittadinanza.

nel medesimo giorno<sup>38</sup>, in riferimento al Ccnl *Vigilanza privata e servizi fiduciari* ha concluso per l'illegittimità della retribuzione ivi fissata, in ragione della contrarietà ai principi di proporzionalità e sufficienza di matrice costituzionale in tema di giusta retribuzione (art. 36 Cost.). Sicché la Cassazione, in relazione ad un CCNL siglato da Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel Paese (*rectius*: contrattazione di "qualità" e non "pirata"), adesiva rispetto all'orientamento di merito consolidatosi in materia<sup>39</sup>, ha messo in discussione il ruolo di "autorità salariale"<sup>40</sup> dei CCNL *leader*<sup>41</sup>, superando così la presunzione di adeguatezza della retribuzione prevista da questi ultimi, finanche nel caso in cui via sia una legge ad obbligarne l'applicazione (come avviene, ad esempio, in relazione al lavoro svolto nelle cooperative<sup>42</sup>, ovvero per i lavoratori degli enti del Terzo settore, per quelli del trasporto aereo, per i lavori per i quali trova applicazione il nuovo Codice dei contratti pubblici).

La vicenda del CCNL servizi fiduciari è un monito in relazione al meccanismo punitivo descritto dall'art. 603 bis c.p.: non esistono contratti collettivi, neanche quelli prodotti dalle sigle sindacali comparativamente più rappresentative, il cui rispetto tiene *tout court* il datore lontano da avvisi di garanzia.

Occorre cautela e grande ponderazione nell'odierno assetto delle relazioni industriali italiane, che indubbiamente vive un momento di "tensione" specie da un punto di vista retributivo.

Venendo poi ad un aspetto ancor più problematico, ovvero quello della individuazione dei contratti collettivi (<<*stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale*>>) a cui fa riferimento il primo indice dell'art. 603 bis c.p., si rappresenta anzitutto che il concetto della "maggiore rappresentatività" è obsoleto di ormai oltre venti anni.

La maggiore rappresentatività, infatti, sino al referendum abrogativo del 1995 è stato un criterio guida della lettera A) dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, oggi totalmente soppiantato dal criterio della maggiore rappresentatività "comparata".

In tal senso, esemplificativa è la tecnica di selezione delle OO.SS. interna all'art. 51 del

<sup>38</sup> Cass., sez. lav., 2 ottobre 2023 nn. 27713, 27769 e 27771; v. anche nota a sentenza di P. B. PASQUALICCHIO, *Un passo avanti verso una maggiore tutela giurisdizionale del lavoro povero*, in *Labor*, 1° novembre 2023.

<sup>39</sup> *Ex multis*, Trib. Milano, sez. lav., 22 marzo 2022, n. 673; con nota di B. DE MOZZI, *Ancora sull'inadeguatezza dei minimi previsti dal CCNL vigilanza privata, sezione Servizi fiduciari*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2022, p. 1089; Trib. Catania, sez. lav., 21 luglio 2023, con nota di G. FALASCA, *Troppo bassa la paga oraria nel Ccnl vigilanza privata*, in *Il Sole 24 Ore*, 8 agosto 2023; più di recente Corte di Appello di Milano, sez. lav., 3 gennaio 2024, n. 960. Tra le altre Trib. Milano, sez. lav., 31 gennaio 2023, n. 268; Trib. Milano, sez. lav., 27 gennaio 2023, n. 253; Trib. Milano, sez. lav., 4 ottobre 2022, n. 2265.

<sup>40</sup> In questi termini T. TREU, *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 2019, 1, p. 141; anche G. FALASCA, *I CCNL non sono depositari della retribuzione equa*, in *Il Sole 24 Ore*, 9 febbraio 2024; In tema, si rimanda a M. D'ORIANO, *La contrattazione collettiva e i salari insufficienti*, in *Lav. Dir. Eur.*, 4/2024.

<sup>41</sup> Per un'ampia analisi del tema, si rimanda a E. TARQUINI, *La giurisprudenza di fronte alla crisi del contratto collettivo come parametro della retribuzione proporzionata e sufficiente: nuovi percorsi di applicazione diretta dell'art. 36 Cost.*, in *Salario minimo e salario giusto*, G. Giappichelli, Torino, 2023.

<sup>42</sup> In questi termini già Cass., sez. lav., 31 maggio 2022, n. 17698; Cass., sez. lav., 21 febbraio 2020, n. 4622, ord.; Cass., sez. lav., 9 aprile 2019, n. 9862; Cass., sez. lav., 1° aprile 2019, n. 9005; Cass., sez. lav., 12 marzo 2019, n.7047; Cass., sez. lav., 21 febbraio 2019, n. 5189.

d.lgs. n. 81/2015<sup>43</sup>, all'art. 11 del d.lgs. n. 36/2023 (cd. "Codice dei contratti pubblici"), al comma 1-bis aggiunto all'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 dal d.l. n. 19/2024 (sulla responsabilità solidale negli appalti).

Inoltre, come si evince dal XXV Rapporto CNEL *"Mercato del lavoro e contrattazione collettiva"*, si deve tenere in debita considerazione che sono ben 971 i CCNL pienamente vigenti alla data del 31.12.2023 nel settore privato, tra cui 59 nel settore agricolo e addirittura 239 nel "terziario e servizi".

Tutto ciò palesa una insostenibile obsolescenza ed inadeguatezza dell'attuale indice n. 1) interno al 603 bis c.p. innanzi alle descritte peculiarità delle relazioni industriali italiane.

In altri termini, allo stato attuale un imprenditore del terziario, non opportunamente consigliato, potrebbe essere portato a scegliere "con leggerezza" uno delle centinaia di CCNL che insistono nel settore, con tutto ciò che può conseguirne sul versante penale. Nondimeno, un imprenditore agricolo potrebbe "a torto" applicare uno dei 59 CCNL del settore agricolo.

Non da ultimo, è opportuno dare atto di una peculiare interpretazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che, con la Circolare INL n. 5/2019, pragmaticamente suggerisce una rivisitazione evolutiva dell'interpretazione del mero dato letterale dell'art. 603 bis: <<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. Ciò anche in ragione del fatto che ogni altra disposizione di legge emanata negli ultimi decenni, che richiede l'applicazione di contratti collettivi a diversi fini, fa espresso riferimento ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali "comparativamente più rappresentative a livello nazionale">>. E' di tutta evidenza, però, che quest'ultima lettura della norma, ancorché sia la più garantista per entrambe le Parti del rapporto di lavoro, finisce per esplicitare più che altro un efficace azione di "moral suasion" nel mercato del lavoro, di cui l'INL è terzo garante<sup>44</sup>.

Concludendo l'analisi dell'indice in questione, ci si limita a rappresentare che sulla questione retributiva si registra la maggiore frizione tra l'ordinamento penalistico e quello lavorista, la quale, in fin dei conti, origina sempre dal fenomeno del <<"lavoro povero", ovvero di "povertà nonostante il lavoro", principalmente dovuto, come si è detto, alla concorrenza salariale "al ribasso" innescata dai fattori suindicati, in particolare dalla molteplicità dei contratti all'interno della stessa contrattazione collettiva; la quale, pur necessaria, quale espressione della libertà sindacale e per la tutela dei diritti collettivi dei lavoratori, può entrare in tensione con il principio dell'art. 36 della Costituzione che essa stessa è chiamata a presidiare per garantire il valore della dignità del lavoro>> (Cass. civ., sez. lav. 2 ottobre 2023, nn. 27713, 27769 e 27771).

D'altronde, come ci ha ricordato uno dei Maestri di questa materia, <<il diritto che dal lavoro trae nome e ragione, se vuole conservare la sua funzione di tutela della dignità del lavoratore, non deve cadere nella facile e ambigua illusione di trasformarsi o diventare una

<sup>43</sup> Si rimanda nuovamente a P. TOMASSETTI, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, n. 2.

<sup>44</sup> A proposito di INL e contrattazione collettiva, cfr. M. MANUALI e E. ERARIO BOCCAFURNI, *Potere di disposizione e applicazione del CCNL*, in *Dir. e Prat. Lav.*, 2024, n. 16, p. 1001 ss.

parte del diritto dell'economia>><sup>45</sup>.

#### **4. Le nuove forme di caporalato e i “rimedi” del codice antimafia**

I dati diffusi dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro sui risultati dell'attività di vigilanza svolta nell'anno 2023<sup>46</sup> restituiscono una interessante fotografia della morfologia del caporalato e dello sfruttamento lavorativo in Italia. Nonostante i fenomeni accertati rappresentino un esiguo campione dei quasi 110 mila lavoratori tutelati nell'anno 2023, dai grafici che seguono – anche utili ad un rapido e complessivo raffronto tra l'attività svolta dall'Agenzia negli anni 2022 e 2023 – si comprende come quello agricolo sia una *species* del più ampio problema del caporalato.

---

<sup>45</sup> G. SANTORO – PASSARELLI, *G. Santoro – Passarelli la Persona e il Giurista*, Jovene editore, Napoli, 2019, p. 114.

<sup>46</sup> I dati sono fruibili in open access sul sito istituzionale dell'Agenzia: <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/rapporti-annuali-sullattivita-di-vigilanza-in-materia-di-lavoro-e-previdenziale/>. A tal proposito, si ricordano i numeri della forza ispettiva italiana, che costituiscono un primato europea per risorse umane in campo: <<Il numero di ispettori in forza al 31 dicembre 2023 è pari a 4.768 unità (+19% rispetto al 2022) di cui: 3.222 ispettori civili dell'INL, dei quali 877 tecnici; 828 ispettori dell'INPS; 200 ispettori dell'INAIL; 518 militari dell'Arma>>.

Settore produttivo	Lavoratori a cui si riferiscono le violazioni accertate	di cui tramite le disposizioni impartite	Lavoro Nero (Lav)	di cui lavoratori extra comunitari sprovvisti di permesso di soggiorno	Caporalato / Sfruttamento art 603bis cp (Lav.)	Fenomeni interpositori (Lav.)	Distacco Transnazionale (Lav.)	Tutela Minori (Lav.)	Riqualificazione (Lav.)	Lavoratrici madri e pari opportunità (Lav.)	Orario di lavoro (Lav.)
Agricoltura	7.915	465	1.668	146	2.123	165	6	3	6	9	922
Industria	21.138	11.569	2.005	189	176	876	3	5	178	16	1.816
Edilizia	12.423	3.032	2.666	228	12	1.263	129	6	457	6	378
Terziario	62.059	11.396	10.156	395	897	8.773	163	112	1.406	217	4.218
ND	1.311	0	249	12	0	371	23	0	62	3	82
<b>TOTALE</b>	<b>104.846</b>	<b>26.462</b>	<b>16.744</b>	<b>970</b>	<b>3.208</b>	<b>11.448</b>	<b>324</b>	<b>126</b>	<b>2.109</b>	<b>251</b>	<b>7.416</b>

Tabella 7. Principali fenomeni indagati nell'anno 2023.

Settore produttivo	Lavoratori a cui si riferiscono le violazioni accertate	di cui tramite le disposizioni impartite	Lavoro Nero (Lav)	di cui lavoratori extra comunitari sprovvisti di permesso di soggiorno	Caporalato / Sfruttamento art 603bis cp (Lav.)	Fenomeni interpositori (Lav.)	Distacco Transnazionale (Lav.)	Tutela Minori (Lav.)	Riqualificazione (Lav.)	Lavoratrici madri e pari opportunità (Lav.)	Orario di lavoro (Lav.)
Agricoltura	7.174	669	2.195	290	758	476	0	15	66	3	504
Industria	18.160	10.742	1.999	436	141	1.084	13	10	131	20	1.485
Edilizia	12.183	1.822	2.712	228	5	1.893	148	7	320	2	725
Terziario	72.456	34.455	8.000	252	147	9.629	182	131	1.721	177	4.696
<b>TOTALE</b>	<b>109.973</b>	<b>47.688</b>	<b>14.906</b>	<b>1.206</b>	<b>1.051</b>	<b>13.082</b>	<b>343</b>	<b>163</b>	<b>2.238</b>	<b>202</b>	<b>7.410</b>

Tabella 8. Principali fenomeni indagati nell'anno 2022.

Ebbene, volendo tentare una semplificazione (in quanto tale evidentemente lacunosa) per macro-categorie concettuali, si potrebbe così procedere:

-il caporalato agricolo, al cui interno annoverare il preoccupante fenomeno delle cooperative e delle aziende agricole “senza terra”;

-il caporalato “urbano”, che coinvolge il settore edile, il *fashion market*, la cantieristica navale (vd. la moltitudine di casi accertati nella regione marche nel 2023), il facchinaggio, taluni servizi della logistica connessi alla grande distribuzione organizzata;

-il caporalato “digitale”, quasi del tutto coincidente con il mercato del *delivery* e delle consegne *e-commerce* a domicilio.

A tal proposito, nel 2022 la Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia chiariva che «L'ingresso massiccio dell'utilizzo delle tecnologie digitali ha incoraggiato l'espansione delle imprese, soprattutto nel settore logistico dove è attualmente presente un processo di estrazione del profitto dal lavoro che catalizza la precarietà dell'occupazione attraverso lo sviluppo del fenomeno dell'intermediazione illegale della forza lavoro e del meccanismo delle finte cooperative. Un fenomeno sfruttato soprattutto dalle multinazionali al quale occorre prestare particolare attenzione vista la sua rapida

estensione anche ad altri settori quali quello manifatturiero e dei servizi>><sup>47</sup>.

Nei paragrafi che seguono si avrà modo di tornare su talune forme di caporalato urbano e digitale, traendo spunto dalle misure di prevenzione adottate dai Tribunali in ottemperanza al Codice delle leggi antimafia, ovvero il d.lgs. n. 159/2011<sup>48</sup> cd. "CAM", ampiamente rivisitato dalla L. 17 ottobre 2017, n. 161.

Per una serie di reati lucro genetici - ovvero l'estorsione, l'usura, il riciclaggio, l'impiego di denaro di provenienza illecita, oltre che l'art. 603 bis c.p. - il C.A.M. ha infatti previsto "i rimedi" dell'amministrazione giudiziaria (art. 34) e del controllo giudiziario di attività a rischio di infiltrazione mafiosa (art. 34 bis), istituti contraddistinti da *rationes* ben diverse dalla confisca, volti al recupero della realtà economiche e alla loro immediata bonifica.

Entrando nello specifico, l'art. 34 del dispone che qualora sussistano sufficienti indizi per ritenere che il libero esercizio di determinate attività economiche, comprese quelle di carattere imprenditoriale, sia direttamente o indirettamente atto ad agevolare l'attività di persone <<sottoposte a procedimento penale per taluno dei delitti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e i-bis), del presente decreto, ovvero per i delitti di cui agli articoli 603-bis, 629, 644, 648-bis e 648-ter del codice penale>>, il competente Tribunale è tenuto a disporre <<l'amministrazione giudiziaria delle aziende o dei beni utilizzabili, direttamente o indirettamente, per lo svolgimento delle predette attività>>, con la relativa nomina dell'amministratore giudiziario che <<può esercitare i poteri spettanti agli organi di amministrazione e agli altri organi sociali secondo le modalità stabilite dal tribunale>>.

Come è stato attentamente osservato, si tratta in sostanza di "più duttili strumenti di bonifica aziendale in alternativa a quelli ablatori", necessitati dalla moderna vocazione imprenditoriale delle mafie e della dimostrata abilità delle organizzazioni criminali di insinuarsi in realtà imprenditoriali sane<sup>49</sup>.

Si ritiene, pertanto, che l'articolo 34 consenta un intervento nella gestione societaria non implicante necessariamente l'impossessamento totale dell'attività di impresa e/o l'assunzione integrale dei poteri di gestione, attesa la facoltà (e non l'obbligo) per l'amministratore giudiziario di esercitare i poteri spettanti agli organi di amministrazione

<sup>47</sup> In questi termini la Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro privati e pubblici, Relazione sull'attività svolta del 20 aprile 2022, in Senato.it (Doc. XXII-bis, n. 9), pag. 32.

<sup>48</sup> Decreto legislativo emanato successivamente alla legge delega 13 agosto 2010, n. 136, ove il legislatore era stato a delegato alla "redazione di un testo unico, che dovrebbe porsi come un vero e proprio codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione ed esaurire in sé tutta la disciplina della materia al fine di riordinare e innovare la normativa antimafia, ivi compresa quella già contenuta all'interno del codice penale e del codice di procedura penale, nonché quella relativa alle misure di prevenzione, frutto di una copiosa e frammentaria produzione legislativa, stratificatasi nel corso degli anni in numerosi provvedimenti".

<sup>49</sup> M. VULCANO, *La Compliance 231 nelle società sottoposte a misure di prevenzione patrimoniali: il Caso Uber*, in *Sistema231*, n. 2/2022; ID., *la prevenzione mite: amministrazione giudiziaria e controllo giudiziario ex artt. 34 e 34 bis del codice antimafia*, in *Rivista di studi e ricerca sulla criminalità organizzata*, vol. 7, n. 3/2021; ID., *le modifiche del decreto legge n. 152/2021 al codice antimafia: il legislatore punta sulla prevenzione amministrativa e sulla compliance 231 ma non risolve i nodi del controllo giudiziario*, in [www.giurisprudenzapenale.com](http://www.giurisprudenzapenale.com); ID. *Le modifiche del Decreto Legge 152/2021 alla prevenzione antimafia penale e amministrativa: da una rigida dimensione sanzionatoria a una dimensione dialogante e recuperatoria delle imprese*, in *Percorsi Penali*, 04.12.2022.

secondo le modalità stabilite dal Tribunale<sup>50</sup>.

E' unicamente quest'ultima istituzione che valuta le concrete modalità di intervento in base al grado di infiltrazione delittuosa, in rapporto alle dimensioni della società e alla necessità di salvaguardare la continuità aziendale ed i livelli occupazionali: il controllo da parte del Tribunale sugli organi gestori, per esempio, potrebbe limitarsi alla sostituzione delle figure di controllo interno, lasciando il normale esercizio di impresa in capo ai medesimi amministratori.

Inoltre, sul piano del profilo soggettivo richiesto per l'applicazione della misura di prevenzione, come osserva il Tribunale di Milano, <<il soggetto terzo debba porre in essere una condotta censurabile quantomeno su un piano di rimproverabilità "colposa" – quindi negligente, imprudente o imperita – senza che ovviamente la manifestazione attenga il profilo della consapevolezza piena della relazione di agevolazione (tale ultimo caso, infatti, è ascrivibile nella cornice dolosa del diritto penale, ad ipotesi concorsuali o, quantomeno, favoreggiatrici)>><sup>51</sup>.

Evidentemente per la "rimproverabilità colposa" è sufficiente un contributo agevolatore nella perpetrazione dei reati tassativamente indicati nell'art. 34 in questione, che origina dalla condotta negligente, imperita o imprudente, escludendosi per forza di cose un coinvolgimento diretto e la piena consapevolezza dell'imprenditore (o della persona giuridica) dell'altrui condotta illecita. Viceversa si concretizza il favoreggiamento, da cui potrebbe scaturire il sequestro e/o la confisca<sup>52</sup>.

### 5. Nel *fashion market* il caporalato scorre lungo la catena degli appalti *labour intensive*

E' da tempo noto che il caporalato abbia contaminato il settore del *fashion market*, specie negli opifici presenti in talune zone della Toscana, della Lombardia e delle Marche.

A tal proposito, sono esemplificativi due recenti decreti con cui, procedendo nei confronti di aziende <<rappresentative del cd. *Made in Italy* tanto apprezzato all'estero>><sup>53</sup>, il Tribunale di Milano - sezione autonoma misure di prevenzione - ha applicato in due distinti casi la misura della amministrazione giudiziaria ex art. 34 del d.lgs. n. 159/2011.

L'agevolazione colposa rappresenta il tratto comune di entrambi i decreti, al pari dei formali divieti di porre in essere rapporti di sub-appalto interni ai contratti di fornitura sottoscritti dalle due grandi *griffe* di moda in questione: <<sebbene la produzione delle varie categorie dei beni fosse ufficialmente affidata a determinate s.r.l., con le quali la s.p.a. ha sottoscritto contratti generali per le per la fornitura di borse, cinture e altre pelletterie, senza possibilità di sub-appaltare la produzione, in realtà tali beni erano concretamente prodotti da

<sup>50</sup> Cfr. Cass. pen., Sez. I, 28 gennaio 2021, n. 24678; Cass. pen 11 febbraio 2021, n. 20949; Cass. pen. 22 aprile 2021, n. 31831.

<sup>51</sup> Trib. Milano, Sezione autonoma misure di prevenzione, decreto 3 aprile 2024, Pres. ed est. Pendino, in *Foro It.*, "Made in Italy e caso Armani: inadempimento dell'obbligo di controllo della catena produttiva e consequenziale applicazione della misura di prevenzione dell'amministrazione giudiziaria".

<sup>52</sup> Cfr. M. VULCANO, *la prevenzione mite: amministrazione giudiziaria e controllo giudiziario ex artt. 34 e 34 bis del codice antimafia*, cit.

<sup>53</sup> Trib. Milano, Sezione autonoma misure di prevenzione, decreto 3 aprile 2024, cit.

ditte diverse: opifici cinesi (quattro ditte cinesi) operanti in regime di sfruttamento dei lavoratori. Non era stata richiesta alcuna autorizzazione al subappalto dalle società appaltatrici e non vi era alcun contratto di subappalto>><sup>54</sup>.

Procedendo con ordine, in un primo caso, dalle indagini del Nucleo Ispettorato del Lavoro dei Carabinieri era emerso che l'impresa, pur venendo a conoscenza dell'esternalizzazione della produzione da parte delle società fornitrici, non aveva mai <<effettivamente controllato la catena produttiva, verificando la reale capacità imprenditoriale delle società con le quali stipulare i contratti di fornitura e le concrete modalità di produzione dalle stesse adottate, ed è rimasta inerte [...] omettendo di assumere iniziative come la richiesta formale di verifica della filiera dei sub-appalti, di autorizzazione alla concessione dei sub appalti o la rescissione dei legami commerciali>>. Tutto ciò, secondo i giudici meneghini realizza "quantomeno sul piano di rimprovero colposo determinato dall'inerzia della società, quella condotta agevolatrice richiesta dalla fattispecie ex art. 34 D.Lvo 159/2011 per l'applicazione della misura di prevenzione dell'amministrazione giudiziaria>>.

Anche nel secondo caso giudiziario si è ritenuto che il meccanismo sia stato colposamente alimentato dalla società appaltante, "rea" di non aver mai verificato le effettive capacità imprenditoriali delle imprese appaltatrici alle quali affidare la propria produzione.

Ebbene, in questo sistema che tende all'abbattimento dei costi e alla massimizzazione dei profitti, le società attinte dal provvedimento di amministrazione giudiziaria – al di là della consapevolezza, o meno, dell'avvenute esternalizzazioni in sub-appalto – non si sono premurate di svolgere apposite ispezioni e/o audit interni; tanto è bastato al Tribunale di Milano per imporre un provvedimento non ablatorio volto all'affiancamento dei rispettivi organi di amministrazione.

Inoltre è esemplificativo un dettaglio riportato in uno dei suddetti Decreti a proposito del "costo azienda" di un accessorio loggato da un prestigioso marchio di moda italiano: <<ad esempio il prezzo di produzione di una borsa bauletto grande presso la ditta cinese .... è pari a 22 euro, subisce un ricarico di 25 euro nella fatturazione dalla ... alla ... ed un ulteriore ricarico di 38 euro nella fatturazione dalla ...>><sup>55</sup>.

Peraltro, si osserva che in entrambe le organizzazioni imprenditoriali analizzate non si aveva un <<reparto di produzione, l'assemblaggio e il confezionamento (quindi tutte le fasi di produzione in serie) occupandosi solo di reperire il pellame e gli accessori, tagliare le porzioni di pelle, preparare i modelli nei reparti modelleria e prototipia. Il prodotto, assemblato e confezionato dagli opifici esterni, viene sottoposto da S.r.l. al controllo qualità per poi essere spedito alla società committente>><sup>56</sup>, ciò nonostante la notorietà e il brand perception delle aziende in questione.

Si tratta di una circostanza particolarmente significativa del grado di importanza

<sup>54</sup> Tribunale di Milano, Sezione autonoma misure di prevenzione, decreto 15 gennaio 2024, Presidente dott. Fabio Roia, Relatore dott.ssa Giulia Cucciniello, in *GiurisprudenzaPenale.it*, con nota di S. BASSI, *Amministrazione giudiziaria ex art. 34 D.Lvo 159/2011: il Tribunale di Milano chiarisce i profili della agevolazione colposa*.

<sup>55</sup> Tribunale di Milano, Sezione autonoma misure di prevenzione, decreto 3 aprile 2024 cit.

<sup>56</sup> Tribunale di Milano, Sezione autonoma misure di prevenzione, decreto 15 gennaio 2024, cit.

raggiunto dall'outsourcing nell'ordinaria gestione d'impresa nel fashion market, tale da spingere a chiedersi se l'esternalizzazione sia divenuta oggi l'unica strategia aziendale possibile per provare a contenere i costi, puntare all'eccellenza e mantenere un'elevata competitività, nonostante lo spettro del dumping contrattuale e di tutto ciò che da esso deriva.

E' opportuno infine chiarire che con questo breve contributo non si intende dar la croce agli istituti dell'appalto e del subappalto, anzi, sarebbe forse controproducente aspirare all'anestetizzazione sic et simpliciter delle moderne modalità di organizzazione del lavoro. Occorrerebbe perlopiù continuare con mirati interventi correttivi, alla stregua della recente aggiunta del comma 1-bis all'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 sul regime di solidarietà negli appalti, secondo cui al <<personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto>><sup>57</sup>. Un vuoto di tutele, quello colmato dal comma 1-bis, su cui a fatica negli anni è intervenuta la giurisprudenza del lavoro.

## 6. Il caporalato digitale, dal "delivery" alla logistica

La produzione scientifica giuslavoristica sul lavoro dei *riders* e, più in generale, sulle collaborazioni etero-organizzate dai *software* è sterminata, questo breve scritto null'altro di significativo potrebbe aggiungere. Si preferisce allora richiamare le considerazioni svolte dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, utili a restituire al lettore un efficace quadro dei rischi connessi alla *gig economy*: <<La figura del datore di lavoro, sempre più evanescente, costituisce spesso l'occasione favorevole per la nascita di nuovi fenomeni di sfruttamento del lavoro quale ad esempio il caporalato digitale dove i lavoratori della gig economy hanno sostituito i braccianti agricoli [...] Le nuove tecnologie stanno mutando radicalmente la dimensione spaziotemporale dei luoghi di lavoro. Per i rider, i luoghi di lavoro sono le città, per i nuovi operai dell'Industria 4.0 vi sono i cosiddetti *cyberphysical workplace* – luoghi di lavoro in cui software ed algoritmi sono complementari agli hardware: macchine, robot, computer, braccialetti o visori di realtà aumentata. Per entrambi, il tempo di lavoro è ormai calcolato minuziosamente sul tempo effettivamente lavorato e valutato da scrupolosi ed invasivi strumenti di *performance metrics*. Ma il pericolo più profondo è che l'algoritmo e, più in generale, l'intelligenza artificiale possano diventare uno strumento prescrittivo senza controllo>><sup>58</sup>.

<sup>57</sup> Comma 1-bis introdotto dal d.l. 2 marzo 2024, n. 19 (in G.U. 02/03/2024, n.52), convertito con modificazioni dalla L. 29 aprile 2024, n. 56.

<sup>58</sup> In questi termini la Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro privati e pubblici, Relazione sull'attività svolta del 20 aprile 2022, in Senato.it (Doc. XXII-bis, n. 9), 31; sul documento, Cfr. la nota di F. SANTINI, "Lo sfruttamento del lavoro che cambia. La relazione della Commissione Parlamentare sulle condizioni di lavoro in Italia", in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, n. 3.

Tuttavia, i *riders* rappresentano la “punta dell’iceberg” della *gig economy*, ancorché sia la categoria mediaticamente più fortunata essendo entrati nell’immaginario collettivo alla stregua di pària sociali dell’ultimo decennio. Quella “terra di mezzo” icasticamente descritta dalla Suprema Corte nella sentenza n. 1663/2020, a ben vedere, è affollata di lavoratori – formalmente autonomi – contraddistinti dall’esercizio di mansioni “elementari e ripetitive”, a cui è riposta unicamente la scelta del “se” e “quando” lavorare, da esercitarsi semplicemente effettuando il *login* in piattaforme digitali (di solito comuni app da scaricare per rendere la prestazione) ed accettando appositi *slot* temporali: operatori socio-sanitari, babysitter, colf ed estetiste, ma anche addetti alle pulizie, promoter, steward e hostess per eventi più o meno grandi<sup>59</sup>.

Torna alla memoria la vasta operazione ispettiva del 2021 condotta dallo IAM di Milano, con la quale, per effetto di quattro verbali che hanno inciso su una platea di oltre 60.000 lavoratori, è stato disposto in capo alle società di *food delivery* l’obbligo di fornire un’adeguata informazione circa gli istituti tipici del lavoro subordinato ad essi applicabili, nonché l’obbligo di provvedere al pagamento delle differenze retributive e contributive dovute ai singoli riders, oltre che rilevate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (comunicate alla Procura della Repubblica di Milano)<sup>60</sup>. Una vicenda poi conclusasi con la nota sentenza n. 3237 del 19.10.2023 del Tribunale di Milano, ove per la prima volta – confermando l’interpretazione ispettiva – sono stati equiparati i lavoratori subordinati e quelli “etero-organizzati” anche dal punto di vista contributivo.

In tal senso la vicenda dell’amministrazione giudiziaria di *Uber Italy S.r.l.*, nel 2020<sup>61</sup> ha rappresentato un terremoto nel settore, sul banco degli imputati proprio la gestione algoritmica del lavoro. Molte le considerazioni che sono state svolte su questo peculiare caso negli ultimi anni<sup>62</sup>.

A giudizio del Tribunale di Milano, i *riders*, <<peraltro scelti in aree di particolari fragilità

<sup>59</sup> In argomento, si vedano le considerazioni svolte da E. ERARIO BOCCAFURNI, *L’INL e la tutela del lavoro svolto tramite piattaforme digitali*, in *Lavoro@Confronto*, 2024, n. 61, p. 30 ss.

<sup>60</sup> <<da ciò consegue l’applicazione ai riders del trattamento retributivo del lavoratore dipendente, del conseguente inquadramento previdenziale e, soprattutto, la piena tutela in materia di salute e sicurezza. [...] Per questi lavoratori l’Ispettorato territoriale del Lavoro di Milano ha disposto in capo alle società di food delivery l’obbligo di fornire agli stessi un’adeguata informazione circa gli istituti tipici del lavoro subordinato ad essi applicabili, nonché l’obbligo di provvedere al pagamento delle differenze retributive dovute ai singoli riders. Le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono state comunicate alla Procura della Repubblica di Milano. Saranno addebitati alle quattro società italiane delle piattaforme digitali sanzioni amministrative, retribuzioni e contributi previdenziali e assicurativi a favore dei lavoratori interessati>> (INL, comunicato stampa del 24.02.2021). Tratta della vicenda il Direttore dello IAM di Milano, C. COLOPI, “*il lavoro dei riders al vaglio di ispettori e giudici milanesi. L’economia digitale sfida il diritto del Lavoro*”, in *Lav. Dir. Eur.*, 2024, n. 4.

<sup>61</sup> Trib. di Milano, Sezione misure di prevenzione, decreto 28 maggio 2020, n. 9, Presidente dott. Roia.

<sup>62</sup> Sul decreto emesso dal Trib. di Milano 28 maggio 2020, n. 9, molti sono state le note di commento. *Ex multis* si rimanda a M. BARBERIO e V. CAMURRI, *L’amministrazione di Uber: un possibile cortocircuito tra il sistema giuslavoristico e le misure di prevenzione*, in *giurisprudenzapenale.com*; A. MERLO, *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrare il “caporalato digitale”*, in *SistemaPenale.it*; A. QUATTROCCHI, *Le nuove manifestazioni della prevenzione patrimoniale: amministrazione giudiziaria e contrasto al “caporalato” nel caso Uber*, in *giurisprudenzapenale.com*; M. VULCANO, *La Compliance 231 nelle società sottoposte a misure di prevenzione patrimoniali: il Caso Uber*, in *Sistema231*, 2022, n. 2.

soggettiva e sociale in quanto provenienti da Paesi territorio di conflitti civili e razziali, richiedenti asilo politico e dimoranti, in alcuni casi, presso centri di accoglienza temporanei>>, erano stati attratti in <<un regime di sopraffazione retributiva e trattamentale attuato nei confronti di molteplici lavoratori reclutati in una situazione di emarginazione sociale>>, una situazione <<aggravata dall'emergenza sanitaria a seguito della quale l'utilizzo dei "riders" è progressivamente aumentato a causa della richiesta determinata dai restringimenti alla libertà di circolazione della popolazione imposta dalle Autorità che potrebbe avere provocato anche dei reclutamenti a valanga e non controllati>><sup>63</sup>.

Di talché gli indici di sfruttamento avvalorati dalla pronuncia meneghina sono stati:

-il pagamento a cottimo effettuato, 3 euro a consegna, a prescindere dalle condizioni di luogo (durata del tragitto) e di tempo (ora notturna, condizioni atmosferiche);

-la violazione delle regole contrattuali;

-la richiesta di un numero di prestazioni non compatibili con una tutela minima delle condizioni fisiche del lavoratore con la rappresentazione concreta della disattivazione dell'*account* e quindi con la minaccia implicita di non potere più lavorare per la piattaforma (*rectius*: una surrettizia forma di licenziamento individuale);

-la non corresponsione delle mance dovute al lavoratore e realmente corrisposte dal cliente nel sinallagma contrattuale.

Mettendo da parte il *delivery* e volgendo lo sguardo al più articolato comparto logistica, si ritiene non opportuno esprimersi su vicende legali attualmente tutt'altro che concluse, nonostante il clamore mediatico, avutosi nel corso del 2024 e nei primi mesi del 2025, consentirebbe di svolgere più di qualche considerazione in merito alle notizie riguardanti le inchieste legate ai colossi del settore *BRT* e *Geodis*<sup>64</sup>, *FedEx*<sup>65</sup>, *Dhl Express*<sup>66</sup>.

Tuttavia, ciò che conta è comprendere il *modus operandi* nella conduzione d'impresa degli operatori di questo peculiare mercato.

Il più delle volte, infatti, la "filiera" organizzativa è lunga, con rapporti di lavoro che sono formalmente instaurati da società cooperative utili unicamente a fungere da "serbatoi" di manodopera, magari finendo perfino ad omettere il versamento dell'Iva e degli oneri di natura previdenziale e assistenziale. Ai leader della logistica, nella loro posizione di committenti, il compito – evidentemente non del tutto assolto – di verificare l'altrui affidabilità imprenditoriale e la conduzione degli affari nel rispetto delle regole.

In conclusione ci si limita a menzionare l'interessante provvedimento di amministrazione giudiziaria della *Ceva Logistics Italia S.r.l.*, avutosi nell'anno 2019, ove il Tribunale, attesa la

<sup>63</sup> Trib. di Milano, decreto del 28 maggio 2020, n. 9, cit.

<sup>64</sup> Cfr. "Brt e lo scandalo caporalato, profitti alle stelle sfruttando 31mila lavoratori: tutti i numeri della frode", in *IlFattoQuotidiano.it*; "Brt e Geodis in amministrazione giudiziaria per caporalato", in *SkyTg24.it*; "Scandalo caporalato, Brt esce dall'amministrazione giudiziaria ma non dai guai: azzerati i fornitori, pagano i lavoratori (che scioperano)", in *IlFattoQuotidiano*; "Brt: «Nessun impatto sulle attività quotidiane, consegne garantite»", in *Il Sole 24 Ore*; "Amministrazione giudiziaria per i colossi della logistica Brt e Geodis", in *Il Sole 24 Ore*.

<sup>65</sup> Cfr. "Serbatoi" di lavoratori, sequestrati 46 milioni a FedEx", in *RAINews.it* del 29 gennaio 2025.

<sup>66</sup> Cfr. "Doppio filone d'indagine aperto dalla procura di Milano. Dhl express Italy avrebbe creato tra il 2019 e il 2023 un giro di false fatture e su finte cooperative che assumevano i fattorini", in *MilanoFinanza.it*; "Sfruttamento dei lavoratori e frodi fiscali, Dhl fa il bis", in *IlManifesto.it*; "Dhl Express Italy sotto indagine per evasione fiscale e contributiva, ma sotto la lente c'è anche il caporalato", in *Il Sole 24 Ore*.

presenza di «numerosi elementi per ritenere che *Ceva Logistics Italia S.r.l.* fosse pienamente consapevole [...] dello sfruttamento lavorativo e reddituale realizzato dai gestori della rete», chiari che «la manifestazione agevolatrice deve essere letta alla luce dei comportamenti realizzati dalle persone fisiche dotate di potere decisionale, di rappresentanza e controllo» e tradursi in una condotta censurabile esclusivamente sul piano del rapporto colposo, che riguardi cioè «la violazione di normali regole di prudenza e buona amministrazione imprenditoriale che la stessa società si sia data (magari dotandosi di un codice etico) o che costituiscano norme di comportamento esigibili sul piano della legalità da un soggetto che opera ad un livello medio-alto, ad esempio, nel settore degli appalti di opere e/o servizi»<sup>67</sup>. Sicché nessun pregio fu accordato alla presenza di una formale clausola di manleva a favore della committente, per effetto della quale essa sarebbe dovuta rimanere indenne da qualsiasi condotta illecita posta in essere dalle cooperative appaltatrici, nonostante il vantaggio di un costo del «lavoro non congruo, nella certezza di non patire le conseguenze di eventuali accertamenti giudiziari grazie alla clausola di manleva».

### 7. Prospettive di restyling, per centrare l'obiettivo

Le considerazioni fin qui svolte palesano dubbi interpretativi di non secondaria importanza per gli operatori del diritto, specie per tutti coloro i quali sono chiamati ad assistere il datore nelle proprie scelte. Si è evidenziato, infatti, come l'art. 603 bis c.p., in taluni suoi passaggi, entri in frizione con l'attuale assetto normativo giuslavoristico e con le peculiarità intrinseche al modello su cui si plasmano le relazioni industriali italiane.

Si tratta evidentemente di una incertezza sistemica di non secondaria importanza, dal momento che in gioco non è più solamente «l'aver delle parti»<sup>68</sup> ma la garanzia della libertà personale dell'imprenditore.

Inoltre, la disposizione codicistica a fatica riesce ad assicurare la risposta penalistica alle nuove forme di sfruttamento ed intermediazione illecita, ben lontane dal contesto «agricolo» che indubbiamente ha costituito lo scenario entro cui il legislatore si è mosso al momento della relativa stesura (e all'atto della sua modifica avutasi per effetto della L. n. 199/2016).

Ebbene, attesa l'attuale formulazione dell'art. 603 bis c.p., anche gli sforzi interpretativi potrebbero non bastare alla dilatazione del suo perimetro oggettivo così da ricomprendere le nuove forme di caporalato cd. «urbano» e «digitale», sempre diverse, sempre più infestanti la catena degli appalti e subappalti: il principio di tassatività, come corollario del principio di legalità penale, rappresenta indubbiamente un argine (di non poco conto) alle nuove categorie di sfruttamento «a gemmazione giurisprudenziale».

Orbene, si è citata la «catena degli appalti» in quanto – specie dopo le recenti stragi di via Mariti a Firenze e Brandizzo (TO) – essa è divenuta nell'immaginario collettivo il «vaso di

<sup>67</sup> Trib. Milano, sez. autonoma misure di prevenzione, decreto 7 maggio 2019, n. 59, Pres. Est. F. Roia, caso *Ceva Logistics Italia s.r.l.*

<sup>68</sup> Volutamente si sceglie di richiamare alla memoria l'icastica espressione: «Se tutti gli altri contratti riguardano l'aver delle parti, il contratto di lavoro riguarda ancora l'aver per l'imprenditore, ma per il lavoratore riguarda e garantisce l'essere che è condizione dell'aver e di ogni altro bene», di F. SANTORO - PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, ora in *Saggi diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961.

Pandora” del lavoro insicuro; tuttavia, ci si limita a rilevare che il polimorfismo dello sfruttamento è tale da aver inquinato anche altri istituti utili a realizzare l’interposizione di manodopera, su tutti il distacco e la codatorialità che dal 2013 ineriscono al contratto di rete<sup>69</sup>, la somministrazione, le false cooperative e quelle agricole cd. “senza terra”.

In tal senso, la Cassazione penale n. 43662 del 28 novembre 2024 (presa in esame al paragrafo n. 2) è un fulgido esempio delle difficoltà dell’affermazione dell’interpretazione cd. “evolutiva” nel superamento di quella meramente letterale, che per volontà dello stesso legislatore costituisce la “via maestra” a cui tendere nell’approcciarsi al Codice civile e a quello penale<sup>70</sup>.

Nell’attesa che l’astensionismo legislativo sulla rappresentanza sindacale nell’impiego privato ceda il passo ad un intervento normativo “di sistema”, volto al sostegno della “contrattazione collettiva di qualità” e all’agire sindacale, l’urgenza del *restyling* dell’art. 603 bis c.p. – specie negli indici ivi descritti - dovrebbe essere priorità comune e “*super partes*”.

In ragione del mancato aggiornamento della disposizione in parola, il rischio che l’obiettivo non sia centrato è alto. La posta in gioco è notevole, da un lato l’eventualità di una improvvida criminalizzazione di imprenditori tutt’altro che mossi da intenti di sfruttamento, ovvero l’inopportuna amministrazione giudiziaria di complesse realtà societarie, dall’altra l’esigenza di tutela penale di estese tipologie di lavoratori, sempre più lontani da quel (terzo) mondo di “uomini e caporali” della raccolta a basso costo “dell’oro rosso”<sup>71</sup>.

---

<sup>69</sup> A mente dell’Art. 3, d.l. n. 5/2009, conv. L. 33/2009, <<Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all’esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell’oggetto della propria impresa>>. Per un approfondimento del contratto di rete e degli istituti di gestione del personale tra le retiste, si rimanda al testo “*Contratto di rete di imprese*”, AA.VV., V. CUFFARO (a cura di), Giuffrè editore, 2016.

<sup>70</sup> Il riferimento è ovviamente all’art. 12 delle disp. preliminari al c.c., il quale dispone che “*nell’applicare la legge non si può ad essa attribuire altro significato che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse e dalla intenzione del legislatore*”. L’art. 12, infatti, costituisce anche per il diritto penale una clausola generale.

<sup>71</sup> Il riferimento è al fortunato *best seller* scritto da A. LEOGRANDE, *Uomini e caporali – Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Feltrinelli Editore, 2016.