

INTERMEDIAZIONE ILLECITA

Il D. Lgs. 231/2001 è sempre oggetto di interesse da parte del legislatore nazionale.

Recentemente, sono stati inseriti nell'ambito dei reati presupposto i reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro che si ritiene opportuno brevemente descrivere.

Cosa si intende per intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro? Quali sono le differenze?

La Legge 29 ottobre 2016, n. 199, entrata in vigore il 4 novembre 2016, ha modificato il testo dall'art. 603-bis c.p. relativo al reato di "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*".

La norma ha il fine di contrastare il fenomeno meglio noto come "caporalato", particolarmente presente in alcuni settori di mercato, quali quello agricolo e dell'edilizia.

Il nuovo reato prevede, nello specifico, due differenti condotte:

- la prima mira a colpire principalmente chi svolge attività di intermediazione, reclutando manodopera al fine di destinarla al lavoro presso terzi "*in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno*" del lavoratore;
- la seconda, invece, ha una portata molto più ampia e mira a colpire chiunque "*utilizza, assume o impiega*" lavoratori, anche laddove tale "utilizzo, assunzione o impiego" avvengano attraverso l'attività di un intermediario (reclutatore). In tal caso, le condizioni di "sfruttamento" del lavoratore sarebbero da ravvisare direttamente presso il soggetto che utilizza la manodopera.

La formulazione di tale ultima fattispecie sembra comprendere non solo le ipotesi di assunzione diretta di dipendenti (tale conclusione trova conferma nell'utilizzo dell'inciso "assume"), ma, in considerazione dei termini "utilizza" e "impiega", anche situazioni che non abbiano quale presupposto l'assunzione del dipendente (si pensi, ad esempio, alle ipotesi di contratti di appalto).

È prevista anche un'aggravante nel caso in cui le attività siano realizzate mediante l'uso della violenza, minaccia o dell'intimidazione da parte dell'autore del reato, rispettivamente intese quali uso di energia fisica da cui derivi una costrizione personale del lavoratore; prospettazione di un male futuro per il lavoratore, il cui verificarsi dipende dalla volontà dell'agente, ovvero minaccia idonea ad intimidire il lavoratore.

Come si identifica un'ipotesi di sfruttamento?

Come previsto dal Codice Penale, indici di sfruttamento possono essere:

1. la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti o comunque sproporzionata rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
2. la ripetuta violazione delle norme in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale e ferie;
3. la violazione delle norme in materia sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro o
4. la sottoposizione dei lavoratori a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Appare evidente come, mentre per le prime due condizioni sia richiesta una reiterazione del comportamento di sfruttamento (non essendo, ad esempio, sufficiente la violazione *una tantum* della normativa sull'orario di lavoro) per la terza e la quarta condizione, invece, anche una singola violazione sembra poter configurare il rischio di sfruttamento.

Di particolare rilievo è il riferimento alla sussistenza di violazioni delle “*norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro*”. Infatti, mentre nella precedente formulazione dell'art. 603-bis c.p. la violazione della normativa antinfortunistica doveva essere tale da “*esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale*”, oggi tale inciso è stato eliminato, con la conseguenza che sembrano rilevare anche violazioni del D. Lgs. 81/2008 che possano non avere una diretta conseguenza sul lavoratore.

Ulteriore elemento richiesto per la realizzazione dei reati in esame è il consapevole sfruttamento della situazione di bisogno o di necessità del lavoratore inteso quale approfittamento sia della gravissima situazione di pericolo in cui si trova il lavoratore che delle condizioni anche temporanee di criticità che gli impediscano di provvedere alle proprie esigenze alimentari.

Quali sono le conseguenze in capo agli enti in caso di contestazione dei reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro?

La Legge 199/2016 ha introdotto il reato di cui all'art. 603-bis c.p. nell'ambito dell'art. 25-quinquies, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01 (Delitti contro la personalità individuale), prevedendo per l'ente le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote;
- sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, D. Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno;
- interdizione definitiva dall'attività, se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato.

Appare dunque evidente la pericolosità insita nella previsione in esame, data dal fatto che la semplice reiterazione di condotte di retribuzione difforme, la violazione delle

norme su orario, riposo o la mera sussistenza di violazione delle norme antinfortunistiche, anche tali da non esporre a pericolo il lavoratore, possano comportare l'apertura di un procedimento anche a carico dell'ente ex D.lgs. 231/2001.

Che cosa è necessario fare in ragione del nuovo reato? Quali sono gli ambiti più esposti al rischio

Quanto sopra descritto va tenuto in particolare considerazione rispetto alle previsioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01.

In particolare, è opportuno che sia posta in essere un'attività di valutazione dei rischi derivanti dall'attività dell'ente, al fine di identificare, in astratto, la rilevanza della fattispecie analizzata per la società stessa.

Come in tutti i processi di *risk assessment* ex D. Lgs. 231/2001, dovranno essere condotte interviste con i diversi responsabili di funzione della società, dovranno essere analizzate le procedure aziendali già in essere, dovranno essere attentamente analizzati i contratti di maggior rilievo della società, al fine di identificare l'esistenza di clausole a salvaguardia dell'ente o, comunque, poteri di controllo sull'operato della controparte.

In linea assolutamente generale e teorica, si fa presente che, anche sulla base dell'esperienza maturata nel campo, sono particolarmente esposte le aziende agricole (per il cosiddetto caporalato), le imprese edili e tutti coloro che si avvalgono, tramite appositi contratti, dell'attività svolta da terze parti che comporti un elevato e rischioso utilizzo di manodopera.

Ci si riferisce, in particolare, ai contratti di appalto (per attività di ristrutturazione, costruzione, manutenzione, ecc.), ai contratti di trasporto o spedizione, ai servizi di pulizia, a tutti casi di consegna a domicilio attraverso i noti *runners*, ecc.

Dal punto di vista dei processi interni, invece, potrà, ad esempio, essere opportuno introdurre nuovi protocolli di prevenzione, soprattutto nell'ambito della gestione del personale, con particolare riferimento non solo alle procedure di assunzione, ma anche, ad esempio, alle politiche di retribuzione, agli orari di lavoro, alle ferie e a tutto il sistema relativo alla salute e sicurezza dei dipendenti (D. Lgs. 81/2008).