



News

04 Dicembre 2019

SICUREZZA
LAVORO E PREVIDENZA
DIREZIONE

PILLOLE DI 231. L'INTERMEDIAZIONE ILLECITA E LO SFRUTTAMENTO DELLA MANODOPERA: QUANDO L'ENTE E' RESPONSABILE?

Per info

Cavalleri Roberta
Tel. 035 275 214
r.cavalleri@confindustriabergamo.it

Allegati

[2019.09.25 ROBERT...](#)

Si prosegue nella pubblicazione di alcuni video che hanno quale scopo l'illustrazione (breve) di elementi di interesse per gli imprenditori, con riguardo al regime particolarmente oneroso in termini sanzionatori della responsabilità amministrativa degli enti (ex D. Lgs. 231/2001).

In particolare, la Pillola che segue descrive il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), per consentire un'adeguata valutazione del relativo "rischio reato" e le necessarie azioni di adeguamento del modello organizzativo e gestionale (qualora già adottato) o l'importanza di una tempestiva adozione del medesimo.

Per prepararsi alla visione:

Art. 603-bis Cod. pen.. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

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.

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.*

... *omissis*....

Per approfondire: vedi documento allegato