

DSL

1-2017

La legge sul “caporalato” (l. n. 199/2016): una svolta “etica” nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura**

di Francesco Stolfa*

SOMMARIO: Premessa. – 1. La nuova fattispecie criminosa. – 1.1. Lo sfruttamento del lavoratore e gli indici rivelatori. – 1.2. L’approfittamento dello stato di bisogno. – 2. Una svolta etica nel diritto penale del lavoro. – 3. Il sistema prevenzionale mediante i MOG *ex* d.lgs. n. 231/2001.

Premessa

La l. 29 ottobre 2016, n. 199 recante “disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo” è frutto di un *iter* parlamentare affrettato e confuso, con cui si è cercato di dare una risposta politica “forte” ad alcuni fatti di cronaca nera del lavoro che avevano particolarmente colpito l’opinione pubblica. La fretta con cui il legislatore ha ritenuto di intervenire è testimoniata soprattutto da quel vistoso contrasto fra il titolo e il contenuto della legge che non si è voluto correggere nell’ultimo passaggio alla Camera, solo per evitare di allungare i tempi di approvazione del disegno di legge. E così abbiamo una legge intitolata con riferimento al settore agricolo e al caporalato che, invece, nel corso del suo *iter* parlamentare, ha via via esteso il suo ambito di applicazione a tutti i rapporti di lavoro¹.

Già, infatti, l’uso del pronome “chiunque”, nell’art. 603-*bis* c.p. (sia nel testo introdotto dalla riforma che in quello previgente) estende la nuova disciplina a qualsiasi datore di lavoro, senza distinzione di dimensioni, di natura giuridica o di settore produttivo. Non ne resta escluso neanche il lavoro svolto al di fuori dell’impresa, in ambito pubblico, professionale, associativo o familiare.

* Francesco Stolfa è avvocato giuslavorista del Foro di Trani. f.stolfa@stolfavolpe.it

** Questo saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referendum prevista dalle regole editoriali della Rivista.

¹ Nel corso dell’*iter* parlamentare in dottrina non si era mancato di segnalare i limiti di un intervento legislativo che restasse confinato solo nell’ambito del settore agricolo: v. C. RONCO, *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: problematiche applicative e prospettive di riforma*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 7/2016, p. 665 ss. Evidentemente il legislatore non è rimasto insensibile a tali sollecitazioni solo che poi non è riuscito a cambiare il titolo della legge.

La nuova formulazione omette, peraltro, ogni riferimento anche al carattere “organizzato” dell’attività di intermediazione estendendone quindi il campo di applicazione anche a qualsiasi forma di appalto, distacco o somministrazione comunque e da chiunque, anche occasionalmente, realizzata².

La novità più rilevante è tuttavia rappresentata dall’utilizzazione, al punto 2 del primo comma, della congiunzione aggiuntiva “anche” che dilata enormemente l’ambito dell’intervento repressivo fino a ricomprendervi ogni tipo di rapporto di lavoro, indipendentemente dalla ricorrenza o meno della intermediazione e introducendo, quindi, nel nostro ordinamento giuslavoristico, una fattispecie delittuosa di carattere generale afferente lo *sfruttamento del lavoratore approfittando del suo stato di bisogno*.

In sintesi, quindi, le novità più significative concernenti il campo di applicazione della riforma sono tre:

- essa concerne ogni forma di intermediazione, anche quelle occasionali e non organizzate in forma d’impresa, applicandosi a qualsiasi tipologia essa possa assumere nel nostro ordinamento (appalto, distacco, somministrazione, ecc.);
- punisce non più solo l’intermediario ma anche l’utilizzatore;
- punisce ogni forma di sfruttamento della manodopera comunque e da chiunque realizzato, quindi anche direttamente dal datore di lavoro senza l’intervento di alcun intermediario.

Si tratta di una svolta radicale nel nostro diritto penale del lavoro che merita di essere sottolineata in quanto mira a delineare un’area a “tolleranza zero” nell’ambito della quale ricondurre comportamenti datoriali che il legislatore intende reprimere con la massima severità e determinazione. La riforma riguarda anche direttamente il diritto della sicurezza sul lavoro in quanto, con la sua entrata in vigore, anche talune violazioni della normativa prevenzionale, particolarmente gravi, potranno risultare determinanti per configurare o concorrere a configurare la nuova fattispecie criminosa. È, come si è detto, una linea di politica del diritto cui il legislatore nazionale ha deciso di far ricorso a seguito del ripetersi di gravi fatti di cronaca nera del lavoro che hanno colpito particolarmente l’opinione pubblica³ ma anche sulla scorta di indagini statistiche che continuano a vedere il

² Evidenziano l’ampliamento del campo di intervento della norma incriminatrice realizzato mediante l’eliminazione del riferimento al carattere organizzato dell’attività di intermediazione, 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 “Archivio Penale”, 2017, n. 1, p. 3; D. FERRANTI, *La legge n. 199/2016: disposizioni penali in materia di caporalato e sfruttamento del lavoro nell’ottica del legislatore*, in “www.penalecontemporaneo.it”; G. DE MARZO, *Le modifiche alla disciplina penalistica in tema di caporalato*, in “Il Foro italiano”, V, 2016, c. 377. Sui limiti del concetto di intermediazione organizzata evidenziatisi nell’applicazione della normativa previgente, v. B. ROMANO, *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in B. ROMANO (a cura di), *Reati contro la persona*, Tomo III, “Reati contro la libertà individuale”, in “Trattato di diritto penale”, diretto da C.F. GROSSO-T. PADOVANI-A. PAGLIARO, Milano, Giuffrè, 2016, p. 44 ss.

³ Il vero “caso scatenante” è stato il decesso di una lavoratrice cinquantenne (Paola Clemente) avvenuto nelle campagne di Andria il 13 luglio 2015 nel corso dell’acinellatura dell’uva dove la lavoratrice era stata condotta, da un’azienda di trasporti tarantina e su “richiesta” di un’agenzia interinale, dopo un viaggio di circa 300 km insieme ad altre 600 braccianti (per lo più ex

nostro mercato del lavoro caratterizzato da un eccessivo indice di gravi illegalità⁴. Questo intervento repressivo così severo, corredato – come vedremo – anche da pesanti pene accessorie, si pone solo apparentemente in contrasto con le più recenti tendenze del diritto del lavoro che, come noto, si era orientato piuttosto verso la depenalizzazione: si pensi alle normative che avevano attribuito agli ispettori il potere di prescrizione (artt. 20 del d.lgs. n. 758/1994 e 15 del d.lgs. n. 124/2004), alla depenalizzazione dello stesso reato di somministrazione abusiva di manodopera (operato con il d.lgs. n. 81/2015) e soprattutto alla depenalizzazione generalizzata, realizzata con i dd.lgs. nn. 7 e 8 del 2016. È agevole constatare, infatti, che quella tendenza alla depenalizzazione ha interessato reati di natura meramente contravvenzionale, mentre la riforma in questione concerne una fattispecie delittuosa e mira a punire abusi particolarmente gravi perpetrati ai danni dei lavoratori.

Una prima lettura, diffusasi nei commenti apparsi sulla pubblicistica⁵, tende a *drammatizzare* gli effetti della riforma paventando che la fattispecie delittuosa possa configurarsi anche in presenza di violazioni non particolarmente gravi della disciplina giuslavoristica e che quindi la sua applicazione possa coinvolgere anche aziende “sane”. In effetti, come meglio vedremo più oltre, la nuova formulazione della norma ha significativamente ampliato (e reso per certi versi generici) non tanto la fattispecie delittuosa sanzionata (che pur avendo subito sostanziali modifiche resta ben delineata) bensì i suoi “indici rivelatori”. Questi, però, restano, appunto, meri indici di orientamento probatorio per il giudice e non certo elementi costitutivi del reato⁶ che deve, peraltro, essere accertato tenendo conto di consolidati orientamenti esegetici, piuttosto restrittivi (in definitiva, ragionevoli e prudenti), formati sulla previgente formulazione dell’art. 603-*bis* ovvero anche nel delineare talune fattispecie analoghe⁷.

dipendenti dell’ILVA di Taranto, in situazione di grave difficoltà e con figli a carico), che pare operassero in condizioni di grave sfruttamento. L’episodio, in cui è stato particolarmente attiva la FLAI-CGIL e su cui sta tuttora indagando la Procura di Trani, ha avuto amplissima risonanza mediatica; per la cronaca v. *ex multis*, in “La Repubblica” del 23 febbraio 2017.

⁴ Cfr. il *Terzo Rapporto Agromafie e caporalato, a cura dell’Osservatorio Placido Rizzotto della FLAI-CGIL*, presentato in data 13 maggio 2016, in base al quale in Italia sarebbero moltissimi e prevalentemente stranieri i lavoratori costretti a vivere in alloggi fatiscenti, il 60% dei lavoratori sotto caporale non ha accesso ai servizi igienici e all’acqua corrente e più del 70% risulta aver contratto malattie nello svolgimento del ciclo stagionale, per un sommerso occupazionale pari al 43% dell’intero settore cui corrisponde un’evasione contributiva di circa 600 milioni di euro l’anno. Il Rapporto è richiamato e sottolineato anche da D. PIVA, *I limiti dell’intervento penale*, cit., p. 1, nota 1.

⁵ V. R. CAPONI, *Punito lo sfruttamento del lavoro*, in “Il Sole 24 Ore”, 6 dicembre 2016, un A. vicino a Confagricoltura. Sul punto v. anche D. PIVA, *I limiti dell’intervento penale*, cit., n. 1, p. 7 ed ivi gli ulteriori richiami di cui alle note 20 e 24.

⁶ Così D. PIVA, *I limiti dell’intervento penale*, cit. p. 4.

⁷ Utile e condivisibile la valutazione conclusiva di D. FERRANTI, *La legge n. 199/2016*, cit., 2016, 2, p. 7: “La nuova formulazione dell’art. 603-*bis* in definitiva, come tutto l’impianto del disegno di legge, non cela alcun intento repressivo della produzione; vuole, invece, favorire l’emersione del lavoro nero, realizzare le condizioni di una leale concorrenza tra i produttori, ma soprattutto, combattere con la necessaria fermezza il caporalato e lo sfruttamento della manodopera, fenomeni che, come si è tristemente avuto modo di riscontrare, mettono a serio repentaglio i diritti fondamentali ed alcune volte finanche le vite dei lavoratori”.

1. *La nuova fattispecie criminosa*

Il nuovo testo dell'art. 603-*bis* introduce una fattispecie criminosa piuttosto diversa da quella divisata dal vecchio testo. Essa mira a sanzionare quei comportamenti del datore di lavoro che, pur non raggiungendo la soglia di gravità delle condotte integranti riduzione e mantenimento in schiavitù o in servitù di cui all'art. 600 c.p., si connotino per un livello di disvalore che trascende nettamente le singole violazioni punite in via contravvenzionale (per l'interposizione illecita, v. l'art. 18, del d.lgs. n. 276/2003) o amministrativa (v. oggi, per lo stesso illecito, l'art. 40, del d.lgs. n. 81/2015)⁸.

Il contenuto della norma previgente (che puniva solo l'intermediazione illecita, realizzata approfittando dello stato di bisogno o di necessità, mediante violenza, minaccia o intimidazione) è ora parzialmente ripresa nel secondo comma che prevede una specifica aggravante della fattispecie punita dal primo comma.

La fattispecie criminosa di cui al primo comma, quindi, rispetto al testo previgente, si perfeziona anche in mancanza di violenza o minaccia e, come già rilevato, non concerne più solo l'ipotesi dell'intermediazione ma punisce qualsiasi forma di sfruttamento della manodopera che approfitti dello stato di bisogno del lavoratore, comunque realizzato nell'ambito del rapporto di lavoro (quindi, anche senza intermediazione).

Essa si perfeziona, dunque, in presenza di due elementi costitutivi, espressamente previsti dalla legge:

- 1) sottoporre i lavoratori a condizioni di sfruttamento;
- 2) approfittare del loro stato di bisogno.

Alla luce della formulazione testuale della nuova norma, tali elementi hanno palesemente carattere cumulativo, devono cioè ricorrere entrambi contestualmente, e sono fra essi strettamente interdipendenti. Lo evidenzia chiaramente l'uso del gerundio del verbo “approfittare” ripetuto sia al numero 1 che al numero 2 del primo comma.

A questo proposito, assume specifica rilevanza l'inserimento dell'art. 603-*bis* nella Parte speciale, Titolo XII, Capo II, Sezione I del Codice penale dedicata ai “delitti contro la personalità individuale”; quest'ultima sezione, secondo consolidati orientamenti esegetici, mira, nel suo complesso, a tutelare “lo stato di uomo libero” e, in definitiva “la personalità dell'individuo”. Deve, quindi, ritenersi che la fattispecie criminosa in esame si perfezioni in presenza di una condotta del datore di lavoro o dell'intermediario che sia tanto grave da ledere i diritti fondamentali del lavoratore in quanto persona. Ne deriva che ogni altro elemento posto dalla norma incriminatrice, compresi gli indici rivelatori della situazione di

⁸ M. DI DONNA, *Il nuovo “caporalato” ex art. 603 bis c.p. tra rafforzamento della protezione penale ed esigenze di garanzia del datore di lavoro*, in “Il diritto dei lavori”, 2017, p. 61 ss.; F. CACUCCI, *Intermediazione illecita di manodopera e occupazione illegale di lavoratori stranieri*, Vicalvi, Key Editore, 2015, p. 39 ss.

sfruttamento di cui al comma terzo, devono ritenersi meramente strumentali rispetto all'accertamento inerente l'avvenuta lesione del bene giuridico tutelato⁹.

1.1. *Lo sfruttamento del lavoratore*

La nuova norma, al pari della precedente, individua quattro indici rivelatori del primo elemento costitutivo, quello dello "sfruttamento". Rispetto a tali indici, che hanno particolarmente impressionato la pubblica opinione e i primi commentatori, occorre subito formulare alcune precisazioni. L'eventuale riscontro degli stessi nella situazione considerata non comporta automaticamente il perfezionarsi della fattispecie criminosa sia perché essi possono rivelare solo la sussistenza di uno degli elementi costitutivi del reato (lo sfruttamento) mentre resterebbe ancora da accertare l'altro (l'approfittamento), sia perché, lo si ribadisce, essi rappresentano semplici elementi fattuali o indici di orientamento probatorio che devono essere sottoposti alla complessiva valutazione, caso per caso, del giudice e quindi al suo prudente apprezzamento sempre in funzione dell'obiettivo primario della sua indagine che resta l'accertamento di una condotta illecita talmente grave da integrare, appunto, "sfruttamento del lavoratore". In funzione di tale obiettivo, può assumere quindi rilevanza non decisiva il fatto che ricorrano alcuni o persino tutti gli indici rivelatori.

Non devono, quindi, essere eccessivamente enfatizzate neanche le differenze fra i vecchi indici rivelatori e quelli previsti dal nuovo testo; questi ultimi sono certamente più ampi e consentono quindi di prendere in considerazione un novero nettamente maggiore di comportamenti. Essi si pongono, però, semplicemente, come il segno di un maggior rigore imposto dal legislatore alla valutazione del giudice, al quale si chiede certamente di ampliare lo spettro dell'indagine ma non

⁹ M. DI DONNA, *Il nuovo "caporalato" ex art. 603 bis c.p. ecc.*, cit., p. 69; P. CURZIO, *Sfruttamento del lavoro e repressione penale. Alla ricerca di un delicato equilibrio ermeneutico*, (in corso di pubblicazione nel volume a cura di F. DI MARZIO, con introduzione di G. CASELLI, per i tipi di Donzelli editore): "Il comportamento delittuoso deve quindi ledere il bene giuridico della libertà della persona, la condizione di uomo libero, nucleo fondante del suo essere uomo, della sua dignità, e presupposto per il riconoscimento dei singoli diritti"; ma già in relazione al vecchio testo, v. la *Relazione illustrativa n. III/11/2011 dell'Ufficio del massimario della Corte di Cassazione*, (redattori: L. PISTORELLI-A. SCARCELLA) (in www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/Relazione_III_11_11.pdf) secondo cui la vera "chiave di lettura" della fattispecie risiede nella collocazione del delitto, la quale è: "... illuminante dell'intenzione del legislatore di punire ai sensi dell'art. 603-bis cod. pen. solo quelle condotte di sfruttamento del lavoratore che attentino alla sua dignità di uomo" e, pertanto: "... in grado di esercitare una concreta funzione selettiva dei comportamenti penalmente rilevanti". In giurisprudenza v., per tutte, Cass. pen., sez. V, 4 febbraio 2014, n. 14591, in "Pluris W.K." e in "CED Cassazione"; Cass. pen., sez. V, 18 dicembre 2015, n. 16737, in "Pluris W.K." e in "Quotidiano Giuridico", 2016.

di ampliare la fattispecie da accertare che resta lo sfruttamento del lavoratore in funzione della lesione del bene giuridico protetto¹⁰.

Il primo indice preso in considerazione dalla norma è quello della *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*.

Le differenze rispetto alla formulazione precedente sono evidenti posto che questa non richiamava né i criteri di rappresentatività delle organizzazioni sindacali stipulanti né il cd. minimo retributivo costituzionale; essa inoltre faceva riferimento a una inadempienza retributiva di carattere “sistematico” (termine che implica una ripetitività costante, una sorta di ordinario *modus agendi* del datore di lavoro) mentre, nella formulazione attuale, si parla di *reiterazione*, cosa che ha indotto alcuni a ritenere che essa possa essere integrata anche da due sole mensilità retributive difformi. In realtà, la giurisprudenza, sia pure con riferimento ad altre fattispecie (maltrattamenti contro familiari o conviventi *ex art. 572 c.p.* ovvero atti persecutori o stalking *ex art. 612 c.p.*), ha sempre ritenuto che il concetto di “reiterazione” nel diritto penale implichi l’abitudine del reato e quindi un *minum* di condotte che vada oltre la prima ripetizione e coincida con quello complessivamente occorrente, in concreto, per offendere il bene giuridico protetto dalla norma incriminatrice¹¹.

Gli stessi lavori parlamentari, del resto, hanno inteso sottolineare espressamente che quello punito dalla norma deve comunque integrare un

¹⁰ Sul punto, v. in dottrina, le nitide osservazioni di D. FERRANTI, *La legge n. 199/2016*, cit., p. 3: “Circa la natura giuridica degli indicatori di sfruttamento, si è detto molto opportunamente in dottrina che gli indici svolgono una funzione di ‘orientamento probatorio’ per il giudice: ed è per tale ragione che non ha fondamento il rilievo critico circa l’asserito difetto di determinatezza della norma che li descrive o circa la loro presunta incompletezza”.

¹¹La giurisprudenza, a tal proposito, ha individuato la nozione di “reato necessariamente abituale”. V. Cass. pen., sez. VI, 6 aprile 2016, n. 24375, in “Pluris W.K.” e in “Famiglia e Diritto”, 2016, 8-9, p. 813, secondo cui “Costituisce principio di diritto acquisito quello secondo il quale, ai fini della sussistenza del reato di maltrattamenti in famiglia punito dall’art. 572 cod. pen., è necessario che gli atti di vessazione fisica o morale siano ripetuti nel tempo e connotati dal requisito della abitudine. Si tratta infatti di una fattispecie necessariamente abituale che si caratterizza per la sussistenza di una serie di fatti, per lo più commissivi, ma anche omissivi, i quali isolatamente considerati potrebbero anche essere non punibili (atti di infedeltà, di umiliazione generica, etc.) ovvero non perseguibili (ingiurie, percosse o minacce lievi, procedibili solo a querela), i quali acquistano rilevanza penale per effetto della loro reiterazione nel tempo”; nello stesso senso v. anche Cass. pen., sez. VI, 25 settembre 2013, n. 43221, in “Pluris W.K.”; Cass. pen., sez. VI, 28 febbraio 1995, n. 4636, in “Rivista penale”, 1995, p. 1450 entrambe citate in motivazione dalla prima. Sul punto, in dottrina, v. ampiamente, M. DI DONNA, *Il nuovo “caporalato” ex art. 603 bis c.p. ecc.*, cit., p. 64 che ritiene espressamente applicabile tale orientamento esegetico al nuovo reato *ex art. 603-bis, c.p.*, e D. FERRANTI, *La legge n. 199/2016*, cit., p. 6, secondo cui: “il datore di lavoro, che è divenuto un autore proprio del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, non può commettere il delitto con isolate condotte illecite; al contrario, la descrizione del tipo vuole richiamare il modello di incriminazione proprio dei reati abituali”; adde G. DE MARZO, *Le modifiche alla disciplina penalistica in tema di caporalato*, cit., c. 377, secondo cui le condotte sono *reiterate* “tutte le volte che esse si ripetano nel tempo senza essere necessariamente espressive di (ossia senza che sia necessario accertare che esse esprimano) una tipica e ricorrente modalità di organizzazione del lavoro”.

comportamento illecito sostanzialmente duraturo¹². In conclusione, non può certo ritenersi sufficiente il mero dato statistico di una retribuzione difforme dai minimi contrattuali erogata per più di una mensilità, dovendosi invece accertare che la reiterata corresponsione della retribuzione insufficiente, protrattasi nel tempo, sia stata tale da incidere sulla libertà e dignità del lavoratore in quanto persona, evidenziando, così, appunto, la fattispecie dello *sfruttamento*.

A tutto ciò si aggiunga che potrà aversi sfruttamento solo quando il datore di lavoro abbia retribuito il lavoratore “*in modo palesemente difforme*” dai parametri retributivi contrattuali o costituzionali. Resta privo di rilevanza, quindi, quale indice della situazione di sfruttamento, uno scostamento minimo, dovendo trattarsi di un compenso di ammontare tale da risultare lesivo della dignità professionale o addirittura personale del lavoratore. L’uso dell’avverbio “comunque” e il riferimento alternativo al minimo costituzionale di cui all’art. 36 Cost. rende, inoltre, evidente come sia quest’ultimo il punto di riferimento decisivo per il raffronto e non invece le retribuzioni fissate dalla contrattazione collettiva. In ogni caso, il dato della insufficienza retributiva apparirà più significativo se accompagnato da altre violazioni di carattere normativo o formale (part-time fittizi, prospettati retributivi infedeli o, peggio, lavoro nero).

Il secondo indice rivelatore della situazione di sfruttamento è la reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie.

Con particolare riferimento a questo indice è stato sottolineato come il nuovo testo di legge non richieda una violazione “grave” della normativa afferente il tempo di lavoro. Da più parti sono state, inoltre, evidenziate le difficoltà e le incertezze applicative derivanti dalla complessità delle normative che regolano la materia ed è stata, anche, rimarcata l’improprietà del riferimento all’*aspettativa obbligatoria*¹³. Anche in questo caso, però, deve rammentarsi che, per aversi sfruttamento, deve pur sempre trattarsi di violazioni talmente gravi da ledere, almeno potenzialmente, i diritti personali fondamentali del lavoratore.

Il terzo indice è quello più generico perché fa semplicemente riferimento alle violazioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Anche in questo caso è evidente che non potranno assumere rilevanza le violazioni di carattere formale, magari punite in via amministrativa, e dovranno invece prendersi in esame solo quelle violazioni che denotino grave spregio della

¹² V. sul punto M. DI DONNA, *Il nuovo “caporalato” ex art. 603 bis c.p. ecc.*, cit., p. 65, che richiama i lavori preparatori e, in particolare, l’o.d.g. Verini approvato dalla Camera il 18 ottobre 2016; v. anche la relazione dell’on. Beretta alla Seconda Commissione della Camera, pubblicata in “www.penalecontemporaneo.it”, secondo cui: “Non si sfrutta il lavoratore con un unico singolo atto, ma attraverso condotte che ne conculcano per una durata significativa i diritti fondamentali che vengono in gioco nel momento in cui viene prestata l’attività lavorativa. Occorre che la condotta datoriale si sviluppi nel tempo, che integri, appunto, una situazione di fatto duratura”.

¹³ Oltre alle varie doglianze formulate dalle varie associazioni imprenditoriali, specie nel settore agricolo, v. anche, forse contraddicendosi, M. DI DONNA, *Il nuovo “caporalato” ex art. 603 bis c.p. ecc.*, cit., p. 66.

salute e della sicurezza del lavoratore in quanto persona, ciò pur in assenza di una sua esposizione a concrete situazioni di rischio che non vengono più richiamate dal testo di legge riformato¹⁴. Assume comunque rilevanza il fatto che, in una materia già ampiamente sanzionata penalmente, talune situazioni non integreranno più solo le mere contravvenzionali previste dal d.lgs. n. 81/2008 bensì anche la fattispecie criminosa di cui all’art. 603-*bis* c.p.

Il quarto indice fa riferimento alla sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Rispetto alla formulazione previgente, il nuovo testo non usa l’avverbio “particolarmente” riferito a condizioni, metodi e situazioni.

Il concetto chiave espresso in questo indice è quello di “degrado”. Sul piano giuridico esso è ricavabile dai principi di tutela del lavoratore consacrati a livello costituzionale (artt. 1, 2, 3 e 4 Cost., ma v. anche l’art. 3, della Convenzione europea dei diritti dell’uomo del 1950) e deve ritenersi integrato da ogni trattamento che risulti lesivo della dignità umana¹⁵.

1.2. L’*approfittamento dello stato di bisogno*

Il secondo elemento costitutivo della fattispecie criminosa di cui all’art. 603-*bis* c.p. è l’intento del datore di lavoro di *approfittare dello stato di bisogno* del lavoratore; è stato eliminato, in vece, il ridondante riferimento allo “stato di necessità”¹⁶.

¹⁴ Sul punto chiara e condivisibile, ancora una volta, l’analisi di D. FERRANTI, *La legge n. 199/2016*, cit., secondo cui “Tenendo fermo che gli indici di sfruttamento non descrivono il fatto tipico e non sono elementi costitutivi del delitto, si comprende pienamente che non c’è alcun pericolo che la modifica possa portare ad un eccesso di penalizzazione, colpendo anche comportamenti dei datori di lavoro che non si segnalino per un particolare disvalore. In questo senso, anzi, l’eliminazione del riferimento al pericolo per salute, sicurezza ed incolumità personale giova a evitare il rischio di un fraintendimento interpretativo: se si carica la disposizione di orientamento probatorio di un elemento che autonomamente denota un significativo disvalore, si può ingenerare l’equivoco che essa contenga almeno una parte della condotta costitutiva del reato, data dallo sfruttamento della manodopera. Si evita, insomma, il rischio che si possa ritenere la sussistenza dello sfruttamento per il solo fatto che sia stata violata una disposizione in materia di sicurezza o igiene sul lavoro, quasi che la contravvenzione ad una delle tante disposizioni volte appunto a prevenire rischi per la sicurezza dei lavoratori possa integrare la condotta, di ben altro disvalore penale, dello sfruttamento di manodopera”. Di contrario avviso F. GORI, *La nuova legge sul grave sfruttamento lavorativo nell’ambito della normativa di contrasto al lavoro sommerso*, in “ADAPT Working Paper”, n. 2/2017, p. 35 secondo cui assumono rilevanza anche le violazioni meramente formali sanzionate in via amministrativa.

¹⁵ Corte E.D.U., sez. II, 1° settembre 2015, ricorso n. 16483/12 – causa K. e altri c. Italia, in “www.giustizia.it”.

¹⁶ L’eliminazione dello stato di necessità non ha prodotto effetti significativi sulla fattispecie perché ha conservato la situazione più ampia, in quanto tale suscettibile di inglobare anche lo stato di bisogno. Secondo orientamenti esegetici consolidati lo “stato di necessità ... – come desumibile anche dal modello dell’art. 54 c.p. – richiederebbe di accertare l’annientamento in modo assoluto di qualunque libertà di scelta laddove, piuttosto, quello di bisogno – mutuato dalla nozione in tema di usura (art. 644, co. 5, n. 3, c.p.) o di rescissione del contratto (art. 1448 c.c.) – esprime solo un impellente assillo tale da indurre a scelte coartate o comunque non genuine” (così D. PIVA, *I limiti*

Occorre, quindi, innanzitutto, accertare la ricorrenza di un elemento di carattere oggettivo. In giurisprudenza la nozione di stato di bisogno è stata approfondita in relazione al delitto di usura aggravata di cui all'art. 644, comma 5, c.p., nonché alla generale azione civilistica di rescissione per lesione *ex art. 1448 c.c.* Si ritiene che esso, pur non integrando uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque scelta del soggetto passivo, debba costituire un impellente assillo idoneo a limitarne la volontà e tale da indurlo ad accettare condizioni che altrimenti non avrebbe accettato¹⁷. In particolare, ad integrare la condizione prevista dalla norma assumono certamente rilevanza le condizioni economiche in cui versa il soggetto passivo, con la precisazione, però, che non sarà sufficiente una generica *esigenza di lavorare* al fine di percepire un reddito e di realizzarsi professionalmente, essendo rilevante, invece, solo il caso in cui il lavoratore "... manchi delle risorse economiche occorrenti per soddisfare le essenziali e primarie esigenze di vita"¹⁸. Nello stesso senso anche i primi commenti alla riforma¹⁹.

Ne consegue che lo stato di bisogno non può essere presunto sul presupposto che "il prestatore ha sempre bisogno di lavorare". Trattandosi di responsabilità penale sarà sempre necessario accertare se, di fatto, il lavoratore si trovava nella condizione di non poter fare a meno di quel posto di lavoro essendo il relativo trattamento economico essenziale per fronteggiare i suoi bisogni primari.

La nozione di approfittamento attiene, invece, all'elemento soggettivo del reato ed è stata approfondita particolarmente dalla giurisprudenza civilistica soprattutto in tema di rescissione per lesione e si ritiene sussista "... *quando l'acquirente, conoscendo lo stato bisogno del venditore, si rende conto che le prestazioni reciproche sono fortemente sperequate a suo vantaggio e, ciononostante, presta il consenso al contratto, manifestando così la volontà di approfittare della situazione*"²⁰.

dell'intervento penale, cit., p. 6; nello stesso senso v. M. MISCIONE, *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2017, n. 2, p. 118. In giurisprudenza, cfr. per tutte, in tema di usura *ex art. 644, comma 5, n. 3 c.p.*, Cass. pen., sez. II, 16 dicembre 2015, in "dejure.giuffre.it"; Id., sez. II, 11 novembre 2010, ivi).

¹⁷ Cfr. Cass. pen., sez. II, 16 dicembre 2015, n. 10795, in "Pluris W.P."; Cass. pen., sez. II, 11 novembre 2010, n. 43713, ivi; Cass. pen., sez. II, 13 novembre 2008, n. 45152, ivi.

¹⁸ Così Cass. civ., sez. I, 27 gennaio 2012, n. 1253, in "Il Foro italiano", 2012, 3, 1, 733 in tema di assegno di divorzio; v. anche Cass. civ., sez. I, 14 maggio 2004, n. 9185, in "Giurisprudenza Italiana", 2005, p. 481, secondo cui "Lo stato di bisogno del beneficiario che, insieme alla percezione dell'assegno divorzile, costituisce il presupposto dell'assegno a carico dell'eredità, deve essere inteso quale necessità delle risorse economiche occorrenti per soddisfare essenziali e primarie esigenze di vita da valutarsi in relazione al contesto socio-economico del richiedente e del de cuius".

¹⁹ V. M. DI DONNA, *Il nuovo "caporalato" ex art. 603 bis c.p. ecc.*, cit., p. 68. Analogamente si esprime anche D. PIVA, *I limiti dell'intervento penale*, cit., p. 6 il quale tuttavia aggiunge: "tale elemento di fattispecie potrebbe risultare superfluo ove si ritenga in re ipsa per il solo fatto che il prestatore d'opera è sottoposto al particolare indice di sfruttamento, individuato nell'esercizio di un'attività lavorativa priva per lui di alternativa". Il medesimo A. aggiunge che a tanto potrebbe condurre l'eliminazione del riferimento allo stato di necessità. Cfr. anche F. GORI, *La nuova legge sul grave sfruttamento lavorativo*, cit., p. 37.

²⁰ Cass. civ., sez. II, 9 gennaio 2007, n. 140, in "Pluris W.P." e in "Obbligazioni e Contratti", 2007, 5, p. 455.

Anche in sede penale, ovviamente, assume specifica rilevanza l'accertamento dell'elemento psicologico del reato. Dovrà quindi escludersi la configurabilità della fattispecie in esame qualora, pur sussistendo l'oggettivo stato di bisogno del lavoratore, in situazioni particolari e presumibilmente marginali, risulti che il datore di lavoro lo abbia di fatto ignorato.

In dottrina si discute sulla configurazione di tale elemento psicologico in termini di dolo generico ovvero di dolo specifico, dovendosi, in quest'ultimo caso, ritenere che il reato *de quo* richieda non solo la conoscenza dello stato di bisogno ma anche la consapevolezza del datore di lavoro di averne concretamente approfittato al fine di ottenere condizioni contrattuali più favorevoli di quelle che le parti avrebbero stipulato senza condizionamenti²¹.

È importante sottolineare che tale elemento psicologico, nelle ipotesi di intermediazione, deve sussistere anche nell'utilizzatore della prestazione o committente: anche la sua responsabilità resta condizionata al fatto che egli abbia avuto consapevolezza delle condizioni di sfruttamento in cui il lavoratore avrebbe operato e che le stesse siano state realizzate approfittando del suo stato di bisogno. Al riguardo, è il caso di segnalare che il reato in esame può ricorrere anche nel caso in cui l'attività lavorativa oggetto dell'intermediazione non si svolga in locali o aree appartenenti al committente (cd. appalti esterni). È questa una delle situazioni concrete in cui l'accertamento del dolo specifico di quest'ultimo assume particolare rilevanza e richiede specifica attenzione.

2. Una svolta etica nel diritto penale del lavoro

Alla luce dell'analisi che precede, appare evidente che, per il perfezionarsi della fattispecie in esame, non è quindi sufficiente il mero utilizzo del lavoratore in situazione di irregolarità. Occorrerà, invece, che il datore di lavoro sottoponga

²¹ In tal senso M. PALA, *Il nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in “altalex.com”, 24 settembre 2011: “L'ulteriore elemento dell'approfittamento, come sopra descritto, fa ritenere che il reato in esame sia punito a titolo di dolo specifico. Non basterebbe infatti la coscienza e volontà di *sfruttare* i lavoratori con le modalità descritte dalla norma, ma è richiesta la consapevole volontà di approfittare di una condizione di debolezza o mancanza materiale o morale del soggetto passivo”. Nello stesso senso, anche se con qualche ambiguità, v. anche M. DI DONNA, *Il nuovo “caporalato” ex art. 603 bis c.p. ecc.*, cit., p. 69. *Contra*, v. *Relazione illustrativa n. III/11/2011 dell'Ufficio del massimario della Corte di Cassazione*, (redattori: L. PISTORELLI-A. SCARCELLA), cit.: “Per il perfezionamento del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro è richiesto il dolo generico, il cui oggetto comprende tutti gli elementi della fattispecie, essendo dunque necessario che l'agente, oltre a volere la condotta tipizzata nell'art. 603-bis e le sue particolari connotazioni modali, si rappresenti lo stato di bisogno o di necessità in cui versa il lavoratore sfruttato”; su posizioni analoghe si attesta F. GIANFROTTA, *Intermediazione e sfruttamento del lavoro: luci e ombre di una riforma necessaria. Come cambia la tutela penale dopo l'approvazione della legge n. 199/2016*, in “www.questionegiustizia.it” del 1° marzo 2017: “l'elemento soggettivo, [è] palesemente strutturato come dolo specifico con riferimento al caporale, mentre per il datore di lavoro deve parlarsi di dolo generico. Lo si afferma dal momento che l'attività di reclutamento che caratterizza la condotta punibile del caporale, deve essere finalizzata ad un obiettivo che è fuori della condotta stessa, quale la destinazione del lavoratore reclutato «al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento»”.

il prestatore a condizioni di vero e proprio sfruttamento rilevate mediante ponderata e prudente applicazione dei quattro indici rivelatori; dovrà inoltre ricorrere una debolezza contrattuale del lavoratore determinata dal suo stato di bisogno, di cui la parte datoriale abbia avuto consapevolezza e di cui abbia, quindi, volontariamente approfittato, per applicargli condizioni contrattuali degradanti.

Deve cioè trattarsi di situazioni socialmente ed eticamente riprovevoli nell'ambito delle quali il prestatore sia sottoposto a un trattamento complessivo non solo contrastante con varie norme di legge e contrattuali (ciò comporterebbe semplicemente l'applicazione delle meno severe sanzioni specifiche già previste dall'ordinamento) ma tale da ledere i diritti fondamentali in quanto persona.

Vi rientrano certamente, ad esempio, i casi – purtroppo non infrequenti nella realtà effettuale – di lavoro “nero” svolto con trattamento economico-normativo nettamente inferiore agli standard. Così come vi rientrano indubbiamente anche i casi in cui il lavoratore, pur regolarmente assunto, sia stato sottoposto a condizioni degradanti o esposto a rischi gravi per la sua salute o ad orari intollerabili. Nell'applicazione della nuova norma un ruolo decisivo è attribuito al prudente apprezzamento del magistrato (prima inquirente e poi giudicante), cui è certamente attribuita una certa discrezionalità ma che è chiamato ad esercitarla con grande buon senso e prudenza per non incorrere in duplicazioni di sanzioni o in eccessi di tutela.

Ebbene, se correttamente intesa ed applicata, la nuova norma rappresenta, a ben vedere, una vera svolta, che può definirsi di carattere *etico*, nel nostro diritto del lavoro. Essa, infatti, introduce una sorta di spartiacque fra aziende sane, produttrici di reddito e di lavoro, e realtà produttive (purtroppo non rare nel nostro sistema economico) che fondano i propri profitti essenzialmente sullo sfruttamento dell'uomo sull'uomo. Nei confronti delle prime, in caso di violazioni, continueranno ad applicarsi le “normali sanzioni” amministrative, civilistiche o anche contravvenzionali. Laddove, invece, il comportamento illecito datoriale risulti tanto grave da ledere la libertà e la dignità del lavoratore in quanto persona, ponendosi in contrasto con i principi fondanti il nostro ordinamento, esso verrà considerato per ciò stesso di natura criminale e come tale severamente represso e sanzionato.

L'innovazione non appare di poco conto in quanto introduce una vera *norma di civiltà* che colma una lacuna dell'ordinamento colpendo quella zona grigia esistente fra le forme più gravi del lavoro forzoso (tratta dei migranti, riduzione in schiavitù, ecc.) che in passato erano già punite severamente e singole forme di irregolarità molto meno gravi (sanzionate in via contravvenzionale o amministrativa). Una zona grigia di sfruttamento sistematico e disumano che spesso costituisce terreno di intervento di forme di pseudo imprenditorialità criminale se non della vera e propria malavita organizzata e che non si poteva continuare a punire blandamente. Questa riforma pone ora il nostro Paese all'avanguardia nella lotta contro l'illegalità del lavoro, un tema estremamente attuale nell'ambito di un'economia ormai fortemente globalizzata, da tempo

all’attenzione delle organizzazioni internazionali e sovranazionali ma di cui ancora non riescono a farsi carico i singoli ordinamenti²².

Essa non pare eccessivamente penalizzante per la parte datoriale in quanto pienamente coerente con il nostro ordinamento costituzionale, nell’ambito del quale al lavoro (si pensi alla formulazione dell’art. 1) e alla persona (art. 2) viene attribuita una specifica centralità. Rispetto a comportamenti lesivi di quei principi e di quei valori, non vi è dubbio che le sanzioni civili, amministrative o contravvenzionali prima previste per reprimere il lavoro irregolare non rappresentavano una reazione eticamente e costituzionalmente adeguata. Si giustifica, quindi, una reazione molto più severa di natura repressiva.

A patto, però, che la sua applicazione venga, appunto, limitata ai casi più gravi, in cui i beni giuridici protetti (la libertà e la dignità del lavoratore in quanto persona) siano stati concretamente lesi. In tali limiti (e solo in tali limiti), si giustificano non solo le pesanti sanzioni penali ma anche le incisive pene accessorie previste dalla l. n. 199/2016; queste ultime vanno, come noto, dal sequestro, anche per equivalente, alla confisca e al controllo giudiziario dell’azienda, all’interdizione del datore di lavoro dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, al divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione e, infine, alla perdita di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici. Una reazione così severa dell’ordinamento si giustifica solo in presenza di comportamenti particolarmente gravi, che mettano in pericolo beni giuridici di primaria rilevanza suscitando una particolare riprovazione sociale.

Un’interpretazione *estensiva* che tentasse, invece, di applicare le speciali sanzioni introdotte dalla l. n. 199/2016 anche a comportamenti meno gravi, magari mediante un uso eccessivo e distorto di quella discrezionalità che l’ampia formulazione testuale della norma assegna al giudice ovvero mediante una puntigliosa applicazione degli indici rivelatori della condizione di sfruttamento, risulterebbe aberrante rispetto ai fini e alla ratio della riforma e finirebbe per creare gravi contraddizioni fra questa e il restante ordinamento giuslavoristico, provocando probabilmente una reazione *di rigetto* che porterebbe in breve tempo a modifiche in senso restrittivo.

In quest’ottica appare particolarmente urgente anche un intervento chiarificatore, auspicabilmente supportato da adeguate azioni formative, da parte del Ministero del Lavoro e del neonato Ispettorato Nazionale del Lavoro, volte ad orientare i quadri ispettivi a una corretta applicazione della riforma, che non comporti, ad es. una generalizzata e massiccia trasmissione alle procure dei verbali ispettivi, che finirebbe per produrre effetti paralizzanti, vanificando così l’azione repressiva verso le situazioni più gravi.

²² Per un’agile ma esauriente analisi sia del fenomeno del lavoro forzato e di come la riforma italiana si inserisca nel quadro normativo internazionale, v. D. MANCINI, *Il contrasto penale allo sfruttamento lavorativo: dalle origini al nuovo art. 603 bis c.p.*, in “www.altalex.com”, 26 maggio 2017.

3. Il sistema prevenzionale mediante i MOG ex d.lgs. n. 231/2001

Particolarmente interessante dal punto vista giuslavoristico appare la disposizione recata dall'art. 6 che ha inserito il reato punito dal nuovo art. 603-*bis* fra quelli che devono essere prevenuti mediante i modelli di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Un aspetto della riforma che nei primi commenti è stato piuttosto trascurato²³. In pratica, si impone a tutti i datori di lavoro la creazione di un'organizzazione prevenzionale interna all'impresa, analoga a quella già prevista per la sicurezza del lavoro (per restare in campo lavoristico), finalizzata ad evitare il perpetrarsi delle situazioni di sfruttamento e di approfittamento punite dall'art. 603-*bis*, dotandosi anche dei relativi Codici Etici e Organismi di Vigilanza interna previsti dall'art. 6, comma 1, lett. B del d.lgs. n. 231/2001.

L'innovazione è, tuttavia, destinata ad incidere più profondamente di quanto si pensi nella gestione dei rapporti di lavoro. Gli ODV interna, infatti, nello svolgimento dei loro compiti, saranno inevitabilmente chiamati a monitorare costantemente l'intera gestione del personale aziendale diretto e indiretto, concentrando le proprie indagini sulla ricorrenza degli *indici rivelatori* individuati dal quarto comma del nuovo art. 603-*bis* c.p. che, in definitiva, concernono gli aspetti fondamentali del trattamento economico e normativo praticato al personale. Trattandosi di indagini di carattere prevenzionale, esse dovranno, ovviamente, rilevare e registrare ogni scostamento dal trattamento standard (cosiddette "non conformità" al modello) in quanto ogni forma di irregolarità costituisce una spia di situazioni potenzialmente pericolose che dovranno essere eliminati in radice; la norma impone cioè, di fatto, alle aziende interventi correttivi sin dalle prime manifestazioni di situazioni illecite, senza attendere che esse si traducano nella vera e propria situazione di sfruttamento punita dalla legge. Ne dovrebbe derivare un sistema di monitoraggio costante della correttezza della gestione del personale volto a prevenire qualsiasi tipo di abuso, nell'ambito del quale potrebbero svolgere un ruolo utile anche le rappresentanze dei lavoratori in un'ottica sinergica di contrasto alla illegalità nel lavoro. In questo modo, la regolarità del trattamento del personale, da obbligo imposto dall'esterno (cioè dall'ordinamento giuridico statale) diventa un dovere etico *interno* alla stessa organizzazione d'impresa in piena e fedele attuazione del disposto dell'art. 41 Cost. che pone i doveri sociali quali limiti *interni* al diritto dei privati alla libera iniziativa economica.

²³ Per qualche rara eccezione, v. F. GORI, *La nuova legge sul grave sfruttamento lavorativo*, cit., p. 47; D. PIVA, *I limiti dell'intervento penale*, cit., p. 11, il quale opportunamente rileva: "non includere il nuovo art. 603-*bis* c.p. nel catalogo dei reati-presupposto di cui al d.lgs. 231 del 2001 sarebbe stata una lacuna imperdonabile atteso che, in effetti, il caporalato si atteggia, oggi più che mai, come fenomeno, per l'appunto, sistemico connesso non tanto all'agire del singolo quanto a quello di una rete criminale, spesso a connotazione transnazionale, capace di gestire l'intero business dalla fase del reclutamento a quello dello svolgimento delle prestazioni lavorative".

Nel nostro Paese, tenendo conto delle caratteristiche del sistema produttivo, l'attenzione degli ODV interna dovrà concentrarsi, in particolare, sul personale *indiretto* e quindi su tutte le forme di intermediazione comunque utilizzate dall'azienda (somministrazione, appalto, trasporto). È noto, infatti, che il sistema produttivo italiano è caratterizzato da una spiccata tendenza a un decentramento produttivo prevalentemente mirato ad aumentare la flessibilità e a ridurre il costo del lavoro²⁴. È lì, quindi, che più frequentemente possono annidarsi situazioni lavorative *patologiche* da monitorare. In vista di tale vigilanza interna e per renderla concretamente attuabile, appare indispensabile anche una diffusa revisione dei contratti di appalto o di somministrazione con l'introduzione di clausole che consentano al committente o al somministratore penetranti controlli sulle concrete modalità di gestione dei rapporti di lavoro da parte di appaltatori e utilizzatori.

V'è da sperare quindi che, analogamente a quanto sta via via accadendo in tema di sicurezza-lavoro, i modelli organizzativi *ex* d.lgs. n. 231/2001 possano contribuire, nel tempo, ad elevare di fatto gli standard generali di trattamento dei lavoratori del nostro sistema produttivo.

È appena il caso di sottolineare, infine, che la creazione di tali modelli di organizzazione e gestione costituisce un vero e proprio obbligo giuridico. In mancanza, il giudice che accerti il reato di cui di cui all'art. 603-*bis*, oltre ad applicare, a carico della persona del datore di lavoro, le sanzioni previste dalla norma incriminatrice, dovrà applicare anche, a carico dell'impresa oggettivamente intesa, le ulteriori (severe) sanzioni amministrative previste dal d.lgs. n. 231/2001.

Per la creazione di tali specifici MOG “lavoristici”, la l. n. 199/2016 non fissa alcun parametro né fornisce specifiche indicazioni (come fa, ad es. per la prevenzione antinfortunistica, l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008). Si applicheranno, quindi, ad essi integralmente le norme generali stabilite in materia dal d.lgs. n. 231/2001.

Un'ultima notazione riguarda il lavoro continuativo e coordinato etero-organizzato. È opportuno sottolineare che, in virtù dell'art. 2, del d.lgs. 81/2015, la normativa in esame si applicherà non solo al lavoro subordinato propriamente detto ma anche alle collaborazioni connotate da etero-organizzazione. Anche a tali particolari rapporti di lavoro dovrà, conseguentemente, estendersi l'attività di vigilanza prevenzionale di cui ai MOG *ex* d.lgs. n. 231/2001.

La creazione di tale sistema prevenzionale interno in ambito lavoristico è chiaramente destinato a porsi, d'ora in poi, come una essenziale pre-condizione da rispettare rigorosamente per tutte quelle imprese che intendano connotare in senso etico le proprie relazioni interne e, in generale, caratterizzarsi in termini di responsabilità sociale.

²⁴ D. GAROFALO, *Appalti e dintorni* (in corso di pubblicazione), p. 3 del dattiloscritto, parla efficacemente di “decentramento patologico”.

Abstract

Il saggio esamina la recente legge 199 del 2016 che modifica l'art. 603 bis del codice penale introducendo la nuova fattispecie di reato dello "sfruttamento del lavoratore approfittando del suo stato di bisogno" ed interviene in un'area del lavoro irregolare rispetto alla quale, per la gravità dei comportamenti lesivi, apparivano inadeguate le sanzioni contravvenzionali o amministrative. L'A. parla di svolta "etica" nel diritto penale del lavoro ma anche nel diritto della sicurezza nel lavoro ed evidenzia che la riforma, inserendo il nuovo reato fra quelli che devono essere prevenuti con i modelli organizzativi previsti dal d.lgs. n. 231/2001, chiama le aziende a partecipare alla prevenzione di ogni forma di illegalità nei rapporti di lavoro anche e soprattutto nella gestione delle varie forme di intermediazione e di decentramento produttivo.

The essay examines the recent law 199 of 2016 amending art. 603 bis of the Criminal Code, which introduces the new offense of "exploiting the worker by taking advantage of his need state" and intervenes in an area of irregular labor where, due to the severity of the injured behavior, the contraventional or administrative penalties seemed inadequate. The author speaks of "ethical" change in labor law but also in the law of labor safety and highlights that reform, including the new offense among those that must be prevented with the organizational models provided by d.lgs. 231/2001, calls on companies to participate in the prevention of any form of illegality in employment relationships, especially in the management of various forms of intermediation and productive decentralization.

Parole chiave

Diritto penale del lavoro, sicurezza del lavoro, sfruttamento del lavoro, stato di bisogno, sanzione penale, repressione e prevenzione, modelli organizzativi.

Keywords

Labor law, law of labor safety, exploitation of labor, state of need, criminal sanction, repression and prevention, organizational models