

## AMBIENTE E SICUREZZA

di Mariagrazia Pellerino e Ilaria Tolio, Studio legale Pellerino

**Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: una recente sentenza della Cassazione sull'indice di sfruttamento costituito dalla "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".**

Come noto l'articolo 603-bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" punisce il reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori, nonché l'utilizzo, l'assunzione o l'impiego di manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione sopra indicata, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno.

La norma non contiene la definizione di sfruttamento, bensì riporta una serie di indicatori delle condizioni di sfruttamento che costituiscono il criterio guida per l'interprete:

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.

Si tratta tuttavia di un elenco non tassativo, ben potendo il Giudice individuare ulteriori e diverse condizioni suscettibili di dare luogo alla condotta di abuso del lavoratore.

In una recente sentenza (Cass. pen., Sez. IV, data ud. 05/12/2023 - 22/01/2024, n. 2573), la Corte di Cassazione si è soffermata sull'indice di sfruttamento basato sulla corresponsione di una retribuzione inadeguata e sproporzionata rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato fornendo una serie di utili puntualizzazioni ai fini dell'individuazione della condizione di sfruttamento.

Nel caso di specie i giudici di legittimità erano stati chiamati a decidere in ordine al ricorso presentato dai titolari di un'azienda agricola condannati nei primi due gradi di giudizio per il reato ex art. 603-*bis*, comma 1, n. 2 c.p. per avere utilizzato nella loro impresa la manodopera di quattro lavoratori extracomunitari con una retribuzione media di 3 euro l'ora per giornate lavorative di 9 ore.

In particolare, viene criticata la dedotta sproporzione richiesta dalla legge utilizzando come parametro il contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria degli operai agricoli laddove, a parere della difesa, il differenziale non avrebbe costituito, invece, quell'entità economica minima per integrare l'indice di sfruttamento previsto dall'art. 603-*bis*, comma 3, n. 1) c.p.

Ad avviso della Cassazione, ai fini della configurabilità del reato, non vi è proporzione tra retribuzione e lavoro prestato quando, tenendo conto delle variabili mansionali, dell'effettiva prestazione patrimoniale, comprensiva della paga base e delle eventuali indennità, sviluppato un calcolo per un arco di tempo quotidiano, settimanale o mensile, considerato dalla contrattazione o dagli usi, 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.

Tale sproporzione non va colta, come invece prospettato dalla 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.

A fronte di quanto sopra la Corte ha precisato che nel caso oggetto di giudizio il confronto non poteva risolversi tra la somma dei 45 euro netti effettivamente riconosciuti ai quattro lavoratori e la somma di 51 euro netti astrattamente previsti, perché si trattava di due somme risultanti da una quantificazione oraria notevolmente diversa (nel caso concreto si riferiva alla somma prodotta da una attività lavorativa di almeno 9 ore al giorno, in condizioni indegne e particolarmente faticose, a fronte invece di una somma contrattualmente riconosciuta per poco più di sei ore al giorno, per cinque giorni a settimana, con tutele, pause, riposo, ferie etc., del tutto sconosciute nel rapporto di lavoro irregolare).

Nelle motivazioni della sentenza la Cassazione precisa l'ambito di operatività dell'indice di sfruttamento estendendolo anche al di fuori del paradigma del rapporto di lavoro subordinato.

Il termine "retribuzione", ossia tutto ciò che è dovuto per la prestazione lavorativa non solo come complessivo trattamento economico di base ma anche come indennità a vario titolo corrisposte per la prestazione, pur evocando nel sinallagma contrattuale il rapporto di subordinazione, non confina l'applicabilità dell'indice *de quo* al rapporto di lavoro subordinato, ma si estende a qualsiasi forma di corrispettivo per un'attività lavorativa accettata in uno stato di bisogno, di cui approfitta una parte per la disparità di forza contrattuale, ancorché qualificato o simulato sotto altri tipi contrattuali.

Pertanto, 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 etero-organizzati, per i tirocinanti, gli stagisti ecc. e a tutte le attività che esulano dall'applicazione di qualsiasi contratto collettivo di lavoro.

Tale lettura, precisa la Corte, si impone per due ordini di considerazioni: in primo luogo per evitare un'ingiustificabile disparità di trattamento tra prestatori la cui attività è riconducibile alla contrattazione collettiva e lavoratori che non vi rientrano pur prestando la propria attività nelle medesime o analoghe condizioni di lavoro; in secondo luogo, perché il medesimo indice fa riferimento a tutte le corresponsioni in cui "comunque" vi è una sproporzione rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Inoltre, viene precisato che la disposizione si riferisce alla corresponsione delle retribuzioni con riferimento alle effettive erogazioni patrimoniali dovute, non a quelle realmente versate (altrimenti paradossalmente andrebbe

esente proprio il datore di lavoro che dopo aver ricevuto la prestazione non adempie ad alcuna dazione effettiva), e non, invece, al corrispettivo pattuito con accordi illegittimi per dissimulare la sotto-retribuzione.

La *ratio* di questo requisito si fonda sull'effettività del compenso, onde evitare facili e formali elusioni come avviene nel c.d. lavoro grigio, o specificamente nel lavoro agricolo con i finti periodi di disoccupazione volti ad approfittare fraudolentemente degli ammortizzatori sociali di categoria.

Altra puntualizzazione meritevole di attenzione riguarda le modalità di apprezzamento della sproporzione, che la norma correla ai «contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale».

Secondo la Cassazione, mancando un'anagrafe della rappresentatività nel settore privato, la scelta del legislatore di fare riferimento alle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale si spiega con l'esigenza di evitare che contratti e sindacati "pirata", cioè costituiti artatamente per simulare una rappresentanza ed esporre un'apparente bilateralità, potessero arrogarsi, con una contrattazione priva di fondamento democratico, il potere di concorrere a delimitare l'area di rilevanza penale, producendo norme contrattuali con una retribuzione indegna, da far apparire come frutto di relazioni sindacali.

Pertanto, la difformità dal contratto collettivo è *in re ipsa* e diventa palese, cioè indice di sfruttamento, quando 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.

Si tratta di una retribuzione sostanzialmente imposta da chi approfitta economicamente di chi versa in uno stato di bisogno, portando al ribasso quanto pattuito nel contratto collettivo, eludendo anche le obbligazioni contributive, assicurative, di sicurezza, arrogandosi un'autonomia contrattuale unilaterale in spregio ai principi che presiedono il valore della contrattazione collettiva.

Inoltre, 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

"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.