



Compliance Today

Keep updated for a safe business



La Corte di Cassazione Penale si è pronunciata in tema di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p..

Con la sentenza n. 24388 del 10.03.2022 (depositata il 24.06.2022), la Corte di Cassazione Penale si è pronunciata in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p., stabilendo che il reato si perfeziona **non solo con l'assunzione del lavoratore**, ma altresì **con l'utilizzazione e l'impiego di manodopera** in condizione di sfruttamento e con l'approfittamento dello stato di bisogno.

1. La vicenda processuale

Il Tribunale del riesame di Catanzaro aveva **confermato il sequestro preventivo finalizzato alla confisca** della somma di 186.512,30 Euro nei confronti del legale rappresentante e dell'amministratore di fatto della Società Alfa, entrambi indagati del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p. poiché, dopo aver modificato unilateralmente il contratto di lavoro da full time a part time, avrebbero:

- 1) imposto ai lavoratori di lavorare un numero di ore corrispondente al contratto full time, corrispondendo la retribuzione per il contratto part time;
- 2) Impedito il godimento di ferie, permessi e riposi settimanali;
- 3) costretto i lavoratori a subire atteggiamenti vessatori e a sopportare orari di lavoro intensissimi.

Il Tribunale del riesame aveva confermato il sequestro preventivo finalizzato alla confisca nei confronti del legale rappresentante e dell'amministratore di fatto della Società, indagati del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p.

2. I motivi del ricorso

Il datore di lavoro ha presentato ricorso per Cassazione, sostenendo che il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro sia un **reato istantaneo**, che **si perfeziona al momento dell'assunzione del lavoratore in stato di bisogno**.

Quando i lavoratori erano stati assunti, la norma incriminatrice **sanzionava esclusivamente colui che svolgeva attività organizzata e non occasionale di intermediazione di manodopera** (il reclutatore) e non anche l'utilizzatore finale (il datore di lavoro).

Solo in seguito alle **modifiche apportate dalla Legge 199/2016** coloro che si avvalgono di manodopera, sottoponendola a condizioni di sfruttamento ed approfittando dello stato di bisogno, sono stati ricompresi tra i **soggetti attivi del reato**.

Per tale motivo, la difesa riteneva che il reato contestato agli indagati non fosse sussistente.

3. La decisione

La Corte di Cassazione ha dichiarato **inammissibile** il ricorso, stabilendo che il reato di cui all'articolo 603 bis c.p. è un **reato istantaneo ad effetti permanenti** che si perfeziona **non solo con l'assunzione**, ma altresì **con l'utilizzazione e l'impiego di manodopera** in condizione di sfruttamento e con l'approfittamento dello stato di bisogno. La lesione del bene giuridico tutelato, infatti, permane finché perdura lo sfruttamento e l'approfittamento dello stato di bisogno.

Pertanto, a far data dal 4 novembre 2016 (data di entrata in vigore della riforma), **il datore di lavoro che assuma, impieghi o utilizzi manodopera** nella ricorrenza dei presupposti indicati nel comma 1 n. 2) della norma in commento, **deve rispondere del reato di sfruttamento di manodopera**.

I MOTIVI DEL
RICORSO

LA DECISIONE

4. Gli indici dello sfruttamento.

Nel caso di specie, la Corte ha inoltre ritenuto che il Tribunale del riesame abbia correttamente motivato in ordine alla sussistenza del *fumus commissi delicti*, descrivendo dettagliatamente le circostanze dalle quali era desumibile lo sfruttamento dei lavoratori.

Si ricorda che il comma 3 dell'art. 603 bis c.p. individua **quattro situazioni** che costituiscono, anche se presenti singolarmente, indice **di sfruttamento**:

- 1) **la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme** dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla qualità e quantità del lavoro;
- 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 salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;**
- 4) **la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.**

Si tratta di un'elencazione non tassativa, potendo il giudice individuare ulteriori condizioni.

5. Lo stato di bisogno.

Ai fini della configurazione del reato è necessario che sussista, oltre allo sfruttamento, altresì l'approfittamento dello stato di bisogno.

La Corte di Cassazione ha ricordato che lo stato di bisogno **non va inteso come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualsiasi libertà di scelta**, bensì come una situazione di **grave difficoltà, anche temporanea, tale da limitare la volontà della vittima ed indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose.**

GLI INDICI DELLO
SFRUTTAMENTO

LO STATO DI
BISOGNO

6. Le conseguenze per l'ente

a) Il controllo giudiziario.

L'art. 3 della Legge 29 ottobre 2016 n. 199, prevede che nei procedimenti per i reati previsti dall'art. 603 bis c.p., qualora ricorrano i presupposti per l'applicazione del sequestro preventivo di cui all'art. 321 c.p.p., il giudice possa disporre, in luogo del sequestro, **il controllo giudiziario dell'azienda presso cui è stato commesso il reato**, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico dell'azienda.

IL CONTROLLO
GIUDIZIARIO

b) Il sequestro preventivo ai fini della confisca.

L'autorità giudiziaria può emettere, sin dalle indagini preliminari, un provvedimento di **sequestro preventivo finalizzato alla successiva confisca**. La società, quindi, anche in un momento in cui la sua responsabilità non è stata ancora accertata in via definitiva, può subire **importanti conseguenze dal punto di vista patrimoniale**.

IL SEQUESTRO
PREVENTIVO E LA
CONFISCA

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, **all'ente è confiscabile il prezzo o il profitto del reato**, sia in via diretta che per equivalente, **anche a prescindere dall'avvenuta condanna** per l'illecito amministrativo dipendente da reato.



c) L'applicazione delle sanzioni pecuniarie e delle sanzioni interdittive .

L'articolo 25 quinquies d.lgs. 231/2001 prevede che, in caso di condanna per l'illecito amministrativo dipendente dal reato di cui all'art. 603 bis c.p., all'ente debba essere irrogata una **sanzione pecuniaria**, che varia **da 400 a 1.000 quote**.

L'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro.

E' inoltre prevista l'applicabilità delle **sanzioni interdittive** di cui all'art. 9 comma 2 per una durata non inferiore ad un anno; in particolare:

- interdizione dall'esercizio dell'attività,
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio,
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi,
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se l'ente, o una sua unità organizzativa, viene utilizzato stabilmente allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato, si applica la sanzione **dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività**.

Tali sanzioni si aggiungono alla confisca del prezzo o del profitto del reato, che è sempre disposta in caso di condanna dell'ente.

LE SANZIONI
PECUNIARIE E
INTERDITTIVE

Experience the future of law, today

Deloitte Legal affronta le tue sfide con un approccio multidisciplinare e una prospettiva globale, collegando le specifiche esigenze aziendali e utilizzando la tecnologia per sperimentare soluzioni innovative.

Make an impact that matters. Per lasciare un segno significativo è necessario un consulente esperto, che sia allo stesso tempo pragmatico e pioniere.

Deloitte Legal integra consulenza legale, strategia e tecnologia per sviluppare soluzioni innovative, creare valore per te e per il tuo business e trasformare il mondo dei servizi di consulenza legale.



Il nostro impegno concreto per un'evoluzione sostenibile

Contact us:

Josephine Romano
Head of Corporate Compliance
Email: joromano@deloitte.it

Alessandra Maniglio
Head of Employment & Benefit
Email: amaniglio@deloitte.it

Ivana Azzollini
Email: iazzollini@deloitte.it

Paola Gribaldo
Email: pgribaldo@deloitte.it

Marianna Regillo
Email: mregillo@deloitte.it

Caterina Pellegrino
Email: cpellegrino@deloitte.it



Deloitte.

Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

© 2022 Deloitte Central Mediterranean. All rights reserved.