



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE

Corso di Laurea in Giurisprudenza

Laurea magistrale a ciclo unico quinquennale

Tesi di Laurea in Diritto del Lavoro

**DALL'INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA AL CAPORALATO.
GLI STRUMENTI PER LA PROMOZIONE DELLA LEGALITA'
TRA VECCHIE E NUOVE FORME DI SFRUTTAMENTO.**

Relatrice: Chiar.ma Prof.ssa Valeria Fili

Laureanda: Sofia Tell

ANNO ACCADEMICO 2024/2025

A mamma e papà

INDICE

INTRODUZIONE.....	8
 CAPITOLO I.....	11
INTERMEDIAZIONE, INTERPOSIZIONE, SOMMINISTRAZIONE E APPALTO DI MANODOPERA. FATTISPECIE A CONFINE.	11
1. L'antico divieto di interposizione e la sua evoluzione.....	11
1.1. L'articolo 2127 c.c. e l'articolo 1665 c.c.	14
1.2. La legge n. 1369/1960.....	17
1.3. Dal lavoro interinale (legge n° 196/1997) alla somministrazione di lavoro (d.lgs. n° 81/2015)	20
1.4. L'appalto ai sensi dell'articolo 29 d.lgs. 276/2003.....	24
2. L'appalto e la somministrazione illeciti dopo il d.lgs. 276/2003.....	27
2.1. Gli indici patologici di non genuinità dell'appalto (c.d. pseudoappalto).....	28
2.2. La somministrazione illecita e irregolare (articoli 38-40 d.lgs. 81/2015).....	33
3. L'efficacia delle sanzioni civili, amministrative e penali.....	36
3.1. I controlli ispettivi in materia di intermediazione e somministrazione illecita di manodopera.....	37
 CAPITOLO II.....	42
IL REATO DI CAPORALATO TRA SCARSI CONTROLLI E UN INEFFICACE APPARATO SANZIONATORIO.....	42
1. Il caporalato quale fenomeno economico e sociale.....	42
2. L'art. 603-bis c.p.	46
2.1. La ratio della riforma del 2011.....	49
2.2. La riforma del 2016.....	52
3. Lo sfruttamento del lavoro e gli indici di sfruttamento.....	53
4. L'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore sfruttato.....	57
5. Il reato di caporalato <i>ex art. 603-bis</i> c.p. e la sua inapplicabilità al lavoro intellettuale.....	59
6. L'apparato sanzionatorio.....	61

6.1.	Dalla sanzione alla collaborazione: l'introduzione delle misure premiali (art. 603-bis.1 c.p.)	62
6.2.	Il sistema delle confische per evitare l'utilizzo di beni di provenienza delittuosa.....	64
6.3.	Il controllo giudiziario e l'amministrazione giudiziaria (l'art. 603-bis c.p. all'interno dei reati del c.d. "sistema 231")	65
7.	Ragionando dell'effettività della sanzione penale.....	67
7.1.	Dai d.lgs. n. 7 e n. 8 del 2016... ..	69
7.2.	...alla "retromarcia" attraverso il d.l. n. 19/2024.....	73
7.3.	L'ineffettività della sanzione penale per il lavoratore.....	74
7.4.	Sanzione penale vs. sanzione amministrativa.....	76
CAPITOLO III.....		80
DALLE AGROMAFIE, AI RIDERS, ALL'ALTA MODA: ALCUNI CASI EMBLEMATICI.....		80
1.	Il caporalato e le agromafie.....	80
1.1.	Gli indiani Sikh dell'Agro Pontino: un sistema agromafioso di schiavitù.....	81
2.	Gli "acceleratori di irregolarità": il caporalato nella <i>gig and platform economy</i>	83
2.1.	Il caso Uber Italy Srl: l'emblema del caporalato digitale.....	86
3.	Il caporalato e l'alta moda: i casi Giorgio Armani Operations, Alviero Martini S.p.A. e Manufactures Dior Srl.....	89
3.1.	Uno sguardo internazionale: il caso Shein.....	93
4.	Il caporalato in Friuli-Venezia Giulia: le zone e i settori lavorativi più coinvolti.....	93
4.1.	<i>Segue.</i> Il caporalato in Friuli-Venezia Giulia: il contrasto alla criminalità organizzata e ai fenomeni mafiosi ai sensi della l.r. n. 21/2017.....	97
4.2.	<i>Segue.</i> Friuli-Venezia Giulia: la situazione degli ultimi anni in materia di lavoro sommerso, fenomeni intermediatori e prevenzionistici.....	100
ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....		106
BIBLIOGRAFIA.....		109

INTRODUZIONE

Il fenomeno interpositorio ha da sempre destato grande interesse da parte della società civile e del legislatore, il quale è intervenuto normativamente per poter congegnare un sistema di leggi e di tutele che hanno tentato di delineare con sempre maggior precisione le fattispecie interpositorie lecite ed i loro limiti, corredati da un variegato apparato sanzionatorio che, nel corso del tempo e con alterne vicende, si è appoggiato sia al diritto amministrativo sia a quello penale.

Nel capitolo I si analizzano i fenomeni interpositori leciti e illeciti, approfondendo le fattispecie dell'intermediazione, dell'interposizione, della somministrazione e dell'appalto di manodopera.

Più in particolare, si inizia con l'analisi della norma più antica ossia l'art. 2127 c.c., rubricato proprio "*Divieto di interposizione nel lavoro a cottimo*", che pone un generale divieto di interposizione. In seguito, verranno esaminate le diverse riforme che a partire dal 1960 hanno coinvolto i diversi istituti menzionati, disciplinandoli e chiarendone i confini.

Successivamente, nel capitolo II viene analizzato più concretamente l'aspetto patologico di queste forme di subordinazione ossia il reato di caporalato alla luce della più recente normativa, soffermando l'attenzione sull'apparato punitivo predisposto dal nostro ordinamento, guardandolo sia dal punto di vista fornito dal legislatore penale, sia dal punto di vista sanzionatorio-amministrativo.

Anche in tal caso, lo studio inizierà dalla prima riforma concernente il reato in parola (d.l. n. 138/2011) – la quale ha introdotto nel nostro ordinamento l'art. 603-*bis* c.p. – fino all'ultima disciplina in tema di caporalato (legge n. 199/2016), così come modificata ed aggiornata dal d.l. 19/2024.

Infine, nel capitolo III vengono descritti alcuni casi pratici in cui si è verificato il reato di caporalato, concernenti l'agricoltura, i ciclofattorini (c.d. *riders*) e l'alta moda. Inoltre, si porrà l'accento sul fenomeno dell'interposizione illecita di manodopera e dello sfruttamento lavorativo riguardante più specificamente la Regione Friuli-Venezia Giulia.

In particolare, nel capitolo III vengono analizzati i casi che hanno visto come protagoniste le diverse società Uber Eats Italy, Alviero Martini S.p.A., Giorgio Armani Operations, Dior Manufactures e un cenno, a livello internazionale, al colosso Shein; invece, per quanto concerne il tema delle agromafie, è stato esaminato l'emblematico caso della comunità Sikh dell'Agro Pontino, i cui appartenenti sono molto spesso vittime di sfruttamento nei campi della zona di Latina, dove non di rado lavorano.

Infine, in riferimento alla Regione Friuli-Venezia Giulia, è stata svolta un'indagine rispetto ad alcuni casi di caporalato che hanno coinvolto soprattutto la zona del goriziano e del pordenonese, per poi proporre un'analisi statistica in materia di lavoro sommerso, fenomeni di interposizione che si sono verificati nel nostro territorio regionale e, infine, in tema di prevenzione dei reati in materia.

Segnalo, con soddisfazione e orgoglio, che l'elaborazione di questa tesi mi ha stimolata a partecipare a numerose conferenze, incontri e tavole rotonde organizzate sia dall'Università degli Studi di Udine, sia dall'Osservatorio Regionale Antimafia – di cui vi sono riferimenti all'interno del presente articolato. Inoltre, si sono create le condizioni per poter intervistare il Dott. Pierpaolo Guaglione, Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro Trieste-Gorizia, il quale mi ha cortesemente fornito non solo dati (riportati nel cap. III) ma anche prospettive e considerazioni che hanno di certo arricchito questo lavoro di ricerca.

CAPITOLO I

INTERMEDIAZIONE, INTERPOSIZIONE, SOMMINISTRAZIONE E APPALTO DI MANODOPERA. FATTISPECIE A CONFINE.

Sommario: 1. *L'antico divieto di interposizione e la sua evoluzione* – 1.1. *L'articolo 2127 c.c. e l'articolo 1655 c.c.* – 1.2. *La legge n. 1369/1960* – 1.3. *Dal lavoro interinale (legge n. 196/1997) alla somministrazione di lavoro (d.lgs. n. 81/2015)* – 1.4. *L'appalto ai sensi dell'articolo 29 d.lgs. n. 276/2003* – 2. *L'appalto e la somministrazione illeciti dopo il d.lgs. n. 276/2003* – 2.1. *Gli indici patologici di non genuinità dell'appalto (c.d. pseudo-appalto)* – 2.2. *La somministrazione illecita e irregolare (articoli 38-40 d.lgs. n. 81/2015)* – 3. *L'efficacia delle sanzioni civili, amministrative e penali* – 3.1. *I controlli ispettivi in materia di interposizione e somministrazione illecita di manodopera*

1. L'antico divieto di interposizione e la sua evoluzione

L'interposizione di manodopera ha radici molto risalenti, probabilmente nasce con la prima rivoluzione industriale (seconda metà del XVIII secolo), un momento storico in cui per la prima volta si assiste ad una embrionale forma di quello che più avanti verrà denominato “lavoro subordinato”.

All'epoca, il soggetto interposto era l'ormai ex artigiano, il quale non solo prestava il proprio lavoro, ma aveva anche obblighi di natura direzionale e di coordinamento dell'attività altrui¹. Tuttavia, in quel contesto non era ancora sorta una legislazione a tutela del lavoro subordinato poiché essa inizia a plasmarsi, nel nostro ordinamento, solamente all'inizio del secolo scorso, in particolare attorno agli anni Trenta – in epoca fascista – in cui cominciano a formarsi sia l'ordinamento del lavoro sia la contrattazione collettiva la quale, in quel momento, pone maggiore attenzione al fenomeno dell'interposizione agendo su tre differenti direttrici: cerca di circoscrivere il fenomeno in parola; impone al committente obblighi piuttosto gravosi; qualifica il lavoratore come dipendente del committente (anche se questo

¹ CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui. Interposizione. Comando. Lavoro temporaneo. Lavoro negli appalti. Commento all'art. 2127 C.C.*, in *Commentario al Codice Civile*, diretto da SCHLESINGER P., 2000, Giuffrè Editore, p. 4.

aspetto verrà affermato in via definitiva e generale a molti anni di distanza dalla caduta del regime)².

Dal punto di vista definitorio, l'“interposizione” – nel rapporto di lavoro – è «quella situazione per cui chi si avvale del lavoro altrui, anziché assumere direttamente il personale di cui ha bisogno per la propria attività, si rivolge (divenendo così committente) ad un terzo soggetto (interposto), che assume e retribuisce manodopera per metterla a sua disposizione»³. La fattispecie in oggetto si differenzia dall'appalto: esso prevede che l'opera o il servizio siano forniti da un imprenditore; l'interposizione prevede che il soggetto interposto offra al committente i lavoratori in modo che svolgano l'attività ordinata da quest'ultimo.

La disciplina normativa in tema di interposizione e somministrazione di lavoro a cui oggi si fa riferimento è, in verità, piuttosto recente poiché il primo momento al quale bisogna riferirsi è il 1942, anno in cui è stato redatto l'attuale Codice civile. La somministrazione di lavoro, come si vedrà nel prosieguo, era inizialmente contemplata dall'articolo 2127 c.c., successivamente superato dalla legge n. 1369/1960, arrivando, da ultimo – a seguito di diverse fasi – al d. lgs. n. 81/2015 (recentemente modificato, in alcune sue parti, dal d.l. n. 19/2024)⁴.

A causa della facilità con cui è stato (ed è tutt'ora) possibile aggirare le disposizioni a tutela del lavoratore in materia di intermediazione, somministrazione e appalto, sfociando nell'odioso fenomeno conosciuto con il nome di “caporalato”, il legislatore ha dovuto operarsi per intervenire in maniera più rigida al fine di punire coloro che realizzavano condotte così gravi da dar luogo allo sfruttamento lavorativo, se non addirittura alla schiavitù (art. 600 c.p.).

Tuttavia, un quadro normativo di questa portata è stato elaborato in tempi relativamente recenti: la disciplina penale contro lo sfruttamento lavorativo, infatti, nasce solo nel 2011, grazie alla c.d. “Manovra-bis” (d.l. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011), la quale ha

² CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, cit., p. 5 ss. Cfr. LORIGA E., *La disciplina giuridica del lavoro in appalto*, 1965, Milano, Giuffrè, p. 4 ss. MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, 1979, Giuffrè, p. 77.

³ CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, cit., p. 1. Cfr. MAZZOTTA O., *Appalto, III) Appalto di prestazioni di lavoro*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, II, 1988, p. 1.

⁴ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, 2013, Giappichelli, Torino, pp. 21 ss. Per una più attenta valutazione sul tema si vedano i §§ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 del Capitolo I del presente elaborato.

inserito nel Codice penale l'art. 603-*bis*, delitto che punisce l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro⁵.

Prima di tale legge, infatti, il caporalato era sanzionato in maniera indiretta da alcune contravvenzioni che riguardavano la mediazione di lavoro, ed erano discipline contenute nella legge n. 264/1949 e nella legge n. 1369/1960: esse punivano coloro che esercitavano le attività di interposizione e di somministrazione di manodopera in contrasto con le procedure gestite dagli uffici pubblici; inoltre, contemplavano alcune modalità di esecuzione finalizzate a reprimere la sottoscrizione di contratti di appalto fittizi (c.d. pseudo-appalto o appalto illecito), utilizzati per dissimulare un contratto di mera fornitura di manodopera posta in essere attraverso forme di sfruttamento⁶.

Dal 1949 ad oggi si sono susseguite diverse riforme legislative che hanno introdotto sanzioni e riordinato la disciplina in materia di intermediazione e somministrazione di lavoro, anche se fino alla c.d. riforma Biagi (d.lgs. n. 276/2003) le disposizioni a contrasto delle condotte menzionate si sono rivelate poco efficaci e hanno permesso al caporalato di espandersi in maniera sempre più subdola e feroce.

A tal proposito, nel 2016, attraverso la legge n. 199 (ultimamente modificata dal d.l. n. 19/2024), si è apportato un significativo intervento che rappresenta l'ultima formula legislativa, la quale individua in maniera più chiara il caporalato e fornisce degli strumenti per cercare di combatterlo in maniera più efficace, nonostante rimangano comunque delle lacune a causa della sua difficile individuazione e, in certi contesti, del suo forte radicamento territoriale e culturale.

Nonostante i numerosi interventi che si sono susseguiti nel corso degli anni e nemmeno a seguito della direttiva 2009/52/CE – riguardante lo sfruttamento lavorativo, di cui il legislatore non è stato in grado di recepirne la portata – il caporalato resta ancora un fenomeno difficile da individuare e, conseguentemente, da eliminare.

Pertanto, ci si trova di fronte ad una necessità di implementare la prevenzione, protezione e prosecuzione delle azioni a tutela delle vittime di caporalato, con lo scopo non solo di eliminare il fenomeno dalle nostre realtà sociali ed economiche, ma anche di prevenirne la diffusione; dall'altro lato, è importante che questo intervento positivo ad opera di azioni

⁵ GIULIANI A. *I reati in materia di "caporalato", intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in Padova University Press, 2015, p. 27.

⁶ *Ibidem*.

penali non sfoci in «forme patologiche di punizione indiscriminata, responsabilità oggettiva o nel c.d. diritto penale dei tipi d'autore»⁷.

1.1. L'articolo 2127 c.c. e l'articolo 1655 c.c.

Come anticipato, è nel Codice civile del 1942 che viene formulato per la prima volta nel nostro ordinamento il divieto di somministrazione di lavoro, in particolare attraverso l'articolo 2127 c.c. – successivamente incorporato ovvero “abrogato tacitamente” dalla legge n. 1369/1960, che lo ricomprende nella somministrazione in generale – con lo scopo di reprimere il fenomeno dell'interposizione.

La norma stabilisce che: *“È vietato all'imprenditore di affidare ai propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi. In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati”*.

Tale disposizione vietava, in verità, il c.d. “cottimo collettivo autonomo” ossia una *sub-specie* di somministrazione di lavoro che si realizza quando «vi sono lavoratori dipendenti, retribuiti a cottimo, che a loro volta assumono e retribuiscono altri lavoratori»⁸.

Dal punto di vista soggettivo, l'articolo 2127 c.c. era rivolto a tutte le attività organizzate in forma d'impresa, anche se l'interposizione colpita da tale norma riguardava solo quei dipendenti dell'imprenditore retribuiti a cottimo che a loro volta assumessero, retribuendoli, altri lavoratori⁹. Dal punto di vista sanzionatorio, inoltre, il rimedio nei confronti dell'imprenditore committente era previsto solamente nei limiti derivanti dai contratti collettivi di lavoro stipulati dall'intermediario (art. 2127, comma 2, c.c.)¹⁰.

⁷ GIULIANI A., *op. cit.*, p. 29.

⁸ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta*, cit., p. 21.

⁹ CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, cit., p. 9. Si vedano anche RIVA SAN SEVERINO L., *Dell'impresa*, in SCIALOJA V., BRANCA G. (a cura di), *Commentario al Codice civile*, Bologna-Roma, 1956, pp. 381 ss.; RUDAN M., *L'interposizione nelle prestazioni di lavoro e la nuova disciplina degli appalti d'opere e servizi*, in RTDPC, 1961, p. 839, nota 19.

¹⁰ CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, cit., p. 9. Si vedano anche CARINCI M.T., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 1998, p. 149; PERA G., *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1996, p. 318. Inoltre, si fa riferimento alla Relazione della Commissione Parlamentare d'inchiesta (c.d. Commissione Rubinacci) su *Le condizioni dei lavoratori in Italia. IV. Il lavoro in appalto*, in *Rass. lav.*, 1958, I, p. 217, che fungerà da base conoscitiva per predisporre la legge n. 1369/1960.

Il *cottimo* è una forma di compenso del lavoratore scelta molto frequentemente in contesti aziendali ed è basato sulla quantità di lavoro effettuato e non, come solitamente accade, sulla durata della prestazione (artt. 2099, 2100 e 2101 c.c.)¹¹.

Più nello specifico, il cottimo collettivo è stabilito avendo riguardo al rendimento di una pluralità di lavoratori, in cui la “squadra” si obbliga in maniera unitaria ad eseguire la prestazione lavorativa, venendo retribuita complessivamente proprio sulla base di tale rendimento collettivo¹².

Il cottimo collettivo si presenta autonomo qualora vi sia l’intermediazione di un soggetto terzo con il datore di lavoro, in cui l’intermediario è sia dipendente dell’imprenditore-datore, sia datore di lavoro della propria squadra, con poteri direzionali e organizzativi.

Dal momento che la norma in esame presentava diverse lacune – in quanto il divieto sancito dall’articolo 2127 c.c. si limitava al caso più grave di intermediazione, ossia quello in cui «alla debolezza dei lavoratori si somma quella dell’interposto, lavoratore subordinato retribuito a cottimo»¹³ – sia la dottrina che la giurisprudenza si sono mosse per allargare il perimetro del divieto, riconducendolo ad altre norme del Codice civile, in particolare alla simulazione, al motivo illecito e alla frode alla legge¹⁴.

Ciò che rileva, al di là dell’inquadramento della fattispecie, è l’elemento soggettivo ossia la volontà delle parti, la quale deve mirare alla violazione del divieto posto a tutela del lavoratore subordinato, in quanto, se entrambi i soggetti vogliono porre in essere un contratto finalizzato a danneggiare e sfruttare il lavoratore, allora si tratterà di intermediazione illecita, aggravando così l’applicazione della norma a tutela dei lavoratori subordinati¹⁵.

A colmare le lacune che presentava l’art. 2127 c.c. è la legge n. 1369/1960, la quale non soltanto ha fornito delle norme finalizzate a prevenire l’illecito, ma ha inasprito e reso più

¹¹ «Cottimo - Wikilabour», 28 gennaio 2021. Consultato 17 febbraio 2025. <https://www.wikilabour.it/dizionario/retribuzione/cottimo/>.

¹² Si veda DE SIMONE G., *Impresa di gruppo e rapporti di lavoro*, Milano, 1990, p. 204. Si veda, inoltre, MARCIANO’ A., *Il divieto di interposizione nel lavoro a cottimo*. Consultato 9 giugno 2025. <https://ratioiuris.it/il-divieto-di-interposizione-nel-lavoro-a-cottimo/>.

¹³ CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, cit., p. 9.

¹⁴ *Ibidem*. Si vedano anche MAZZOTTA O., *op. cit.*, p. 147; FRANCO M., SCACCIA E., *La fornitura di manodopera e la disciplina degli appalti nella legge 23 ottobre 1960, n. 1369*, in *Dir. Lav.*, 1962, I, p. 119, in cui si afferma che si poteva utilizzare anche l’art. 2115 c.c., concernente la nullità di «qualsiasi patto diretto ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza ed assistenza».

¹⁵ CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, cit., p. 10.

dettagliata la disciplina sanzionatoria che già il Codice civile aveva predisposto a livello embrionale allo scopo, sostanzialmente, di evitare fenomeni di sfruttamento lavorativo¹⁶.

Sia l'art. 2127 c.c. sia, in seguito, l'art. 1 della legge n. 1369/1960, vietavano la "triangolazione" del rapporto di lavoro, in cui i soggetti erano il committente (imprenditore), l'interposto (ossia quello che, ex art. 603-bis c.p., è più comunemente noto come *caporale*) e il lavoratore, il quale era assunto e retribuito dall'interposto ma, come quest'ultimo, operava alle reali dipendenze del committente-imprenditore¹⁷.

In pratica, il soggetto interposto era subordinato al datore di lavoro-committente, ma era altresì il datore di fatto dei lavoratori subordinati, che quindi erano dipendenti sia dell'intermediario che dell'imprenditore (anche se tale ultimo requisito non deve necessariamente essere soddisfatto ai sensi della legge n. 1369/1960, poiché il committente potrebbe anche non essere un imprenditore ex art. 2082 c.c.).

Un'altra fattispecie centrale in tema di utilizzazione indiretta del lavoro altrui è l'appalto, il quale, ai sensi dell'art. 1655 c.c., è "*il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro*".

L'appaltatore, dunque, assume una obbligazione di fare, intesa come la realizzazione di un'opera o di un servizio attraverso una organizzazione, termine che fa riferimento alla disciplina generale contenuta nell'art. 2082 c.c. che, nel descriverlo, attribuisce all'imprenditore la qualità organizzativa che lo contraddistingue e che gli permette di adempiere l'obbligazione tipica del contratto di appalto¹⁸.

Ciò che rimanda tale contratto all'ambito generale dell'utilizzazione indiretta del lavoro è il fatto che siccome fanno parte dell'organizzazione anche i lavoratori subordinati, si può concludere che l'appaltante – il quale acquisisce la realizzazione di un'opera o di un servizio attraverso l'organizzazione dell'appaltatore – trae indirettamente un vantaggio dal lavoro dei dipendenti dell'appaltatore: l'appaltante rimane soggetto terzo rispetto al vincolo contrattuale che sussiste tra appaltatore e lavoratori, non essendo creditore della prestazione, né

¹⁶ «Il divieto di interposizione nel lavoro a cottimo – Ratio Iuris». Consultato 15 febbraio 2025. <https://ratioiuris.it/il-divieto-di-interposizione-nel-lavoro-a-cottimo/>.

¹⁷ Cfr. TURSI A., *Il contributo dei giuslavoristi al dibattito sulla riforma del mercato del lavoro: note critiche in tema di fornitura di lavoro e lavoro a termine*, in RIDL, 2000, I, p. 462.

¹⁸ CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, cit., p. 83; CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 111. Per una opinione differente, si veda ALVINO I., *Il regime delle responsabilità negli appalti*, in GDLRI, 2007, p. 511 ss.

disponendo dei poteri classici del datore di lavoro, ma è solo beneficiario di un vantaggio economico apportato dal lavoratore subordinato¹⁹.

Lo stesso vale per il contratto di subappalto, in cui il subappaltatore assume l'obbligazione di fare; inoltre, come in ogni subcontratto, è parte del contratto, nelle vesti di appaltante, chi era appaltatore in un precedente contratto d'appalto²⁰.

Nel contesto del divieto di interposizione, l'art. 1, comma 1, della legge n. 1369/1960 faceva riferimento al contratto di appalto ma sussisteva una certa ambiguità tra questo tipo di negozio e la somministrazione di manodopera. Più nel dettaglio, dottrina e giurisprudenza si erano interrogate sulla natura della somministrazione, in quanto pareva che essa rappresentasse una forma particolare di appalto, ma il dibattito si era concluso affermando la diversità delle due fattispecie: nel caso dell'appalto, l'appaltatore si obbligava (e si obbliga) ad una prestazione di *fare* (concetto affermato non solo nell'art. 1655 c.c. ma anche nell'art. 29, comma 1, del d.lgs. 276/2003), con cui «l'appaltatore si impegna verso l'appaltante a realizzare – *avvalendosi della propria organizzazione* – un'opera finita o un servizio organizzato»²¹; nel caso della somministrazione, al contrario, il somministratore si obbligava (e si obbliga) ad una prestazione di *dare*, fornendo all'utilizzatore i lavoratori subordinati affinché «ne disponesse e li organizzasse – in via diretta o indiretta – secondo le proprie necessità»²², *senza alcun apporto organizzativo* da parte del somministratore.

Quindi, le espressioni “appalto” e “subappalto” contenute nell'art. 1, comma 1, della legge citata, facevano in realtà riferimento ad ipotesi di appalto simulato (detto anche pseudo-appalto, di cui si tratterà più ampiamente nel cap. 1, § 2.1. del presente elaborato) stipulato dalle parti solo al fine di dissimulare la somministrazione di manodopera realmente voluta.

1.2. La legge n. 1369/1960

A riordinare per la prima volta la disciplina delle fattispecie di interposizione, apportando una significativa opera di dettaglio sotto diversi punti di vista ed introducendo espressamente nel nostro ordinamento il divieto di interposizione, è stata la legge n. 1369/1960, frutto di una elaborazione compiuta dalla Commissione parlamentare d'Inchiesta presieduta dall'onorevole Leopoldo Rubinacci (e, per tale motivo, più nota con il nome “Commissione

¹⁹ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 111.

²⁰ *Ivi*, p. 112 ss. Si veda, più in generale, BIANCA M., *Il contratto*, in *Diritto civile*, 3, Giuffrè, Milano, 1984, p. 691 ss.

²¹ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 25.

²² CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 25-26.

Rubinacci”), recante disposizioni in relazione al “*Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell’impiego di mano d’opera negli appalti di opere e servizi*”.

La legge in parola aveva da un lato lo scopo di colmare le lacune causate dall’«insufficienza del divieto contenuto nell’art. 2127 c.c. a fronte del dilagare di pratiche di interposizione»²³ (infatti era emerso che la somministrazione era scelta principalmente per risparmiare sui costi e questo portava, conseguentemente ed inevitabilmente, allo sfruttamento dei lavoratori); dall’altro lato forniva una disciplina innovativa volta a vietare in maniera assoluta l’utilizzazione indiretta del lavoratore subordinato da parte di un soggetto differente – ossia il datore di lavoro sostanziale, c.d. utilizzatore – da quello che aveva realmente concluso il contratto – ossia il datore di lavoro formale, c.d. somministratore²⁴.

Dal punto di vista applicativo, il divieto di intermediazione aveva portata generale, essendo rivolto a molte categorie di soggetti e non solamente agli imprenditori, come invece si limitava a fare l’art. 2127 c.c.: l’art. 1 della legge n. 1369/1960 si rivolgeva infatti anche a società cooperative, a dipendenti del datore di lavoro (quest’ultimo in qualità di committente), a enti pubblici (il divieto, in tal caso, pare fosse esteso a tutte le Pubbliche amministrazioni, anche se vi erano delle incertezze) e anche ai non imprenditori²⁵.

Affinché si potesse configurare il divieto in oggetto, dottrina e giurisprudenza concordavano sulla contemporanea esistenza di tre requisiti:

- 1) doveva essere soddisfatto ciò che affermava l’art. 1, comma 1, della legge n. 1369/1960, ossia la sussistenza di «un contratto di somministrazione di lavoro fra somministratore di manodopera e utilizzatore avente ad oggetto la somministrazione di lavoro subordinato o “l’esecuzione di mere prestazioni di lavoro”»²⁶;
- 2) la sussistenza di un contratto di lavoro subordinato *ex* art. 2094 c.c. tra il somministratore di manodopera e il lavoratore (la somministrazione di lavoro autonomo non era contemplata nel divieto);
- 3) l’utilizzo effettivo del lavoratore da parte dei soggetti coinvolti, ossia l’adempimento di entrambi i contratti nella consapevolezza della violazione del divieto da parte dell’utilizzatore e del somministratore.

²³ CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, cit., p. 11. Cfr. *Le condizioni dei lavoratori in Italia*, cit., pp. 215 e 217.

²⁴ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 23-24. Si veda, inoltre, l’articolo 1 della l. n. 1369/1960.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 24.

Ciò che permetteva al contratto di somministrazione di manodopera di rientrare nel divieto di intermediazione, in conclusione, era l'oggetto del contratto ossia l'obbligazione di dare consistente nella fornitura di lavoro altrui senza l'utilizzo di alcuna forma di organizzazione da parte del somministratore, nel senso imprenditoriale del termine²⁷.

Infine, osservando il regime sanzionatorio delineato dall'art. 1, comma 5, della legge n. 1369/1960, va sottolineato che, dal punto di vista soggettivo, era richiesto il mero dolo generico in capo all'utilizzatore e al somministratore: era necessario che entrambi i soggetti si fossero rappresentati e volessero violare il divieto di interposizione, previa integrazione dei tre requisiti sopracitati²⁸.

La legge in questione prevedeva un apparato sanzionatorio molto repressivo ed incisivo poiché era prevista sia una sanzione civile, sia una sanzione penale: la prima (art. 1, comma 5) consisteva nella attribuzione in capo all'utilizzatore del rapporto lavorativo, facendo sì che tale soggetto coincidesse non soltanto con il datore di lavoro sostanziale, ma anche con quello formale e, quindi, ogni obbligazione (sia attiva che passiva) era imputata ad esso, così rimuovendo qualsiasi vantaggio che poteva immaginarsi; la seconda (art. 2) prevedeva la corresponsione sia da parte dell'utilizzatore che da parte dell'intermediario (somministratore) di una ammenda di Lire 2.000 *“per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione”*²⁹.

L'esistenza di due binari sanzionatori, uno civile e uno penale, dimostra il chiaro intento del legislatore del 1960: da un lato si volevano difendere gli interessi patrimoniali e personali dei lavoratori subordinati “vittime” del divieto; dall'altro lato si cercava di tutelare l'interesse collettivo al principio di inderogabilità delle norme garantistiche dei rapporti di lavoro³⁰.

Trattando del divieto di interposizione, va prestata un'attenzione particolare al contratto di appalto *ex* art. 1655 c.c., in quanto esso è quel negozio con cui «un'impresa acquisisce dall'esterno opere e/o servizi funzionali al compimento del proprio ciclo produttivo»³¹: proprio per il fatto di essere una fattispecie che rientra nell'ampia categoria dell'interposizione, è sempre stato guardato con diffidenza a causa delle «deviazioni patologiche»³² osservate nella pratica.

²⁷ *Ivi*, p. 26.

²⁸ *Ivi*, p. 27.

²⁹ Pena che era stata innalzata a Lire 10.000 attraverso l'art. 113, comma 2, della legge di “depenalizzazione” n. 689/1981.

³⁰ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 28, nota 15.

³¹ GAROFALO D., *Il perdurante divieto di interposizione*, in GAROFALO D. (a cura di), *Appalti e lavoro. Disciplina lavoristica*, Giappichelli, Torino, II, 2017, 3, p. 3

³² Si veda nota 31.

Ciò che ha suscitato timore ed insicurezza in dottrina e giurisprudenza circa l'utilizzazione indiretta, in generale, e l'appalto, in particolare, è il sospetto che l'imprenditore voglia eludere i limiti legali e contrattuali che nascerebbero dall'utilizzazione diretta del lavoro subordinato (ai sensi dell'art. 2094 c.c.), oltre ad esserci una certa apprensione dal punto di vista sociale, ritenendo che, violando il divieto di interposizione, si finisca col dividere «interessi collettivi omogenei, potenzialmente produttivi di rappresentanza sindacale»³³, piuttosto che portarli all'unità³⁴.

A partire dall'art. 2127 c.c., passando per la legge n. 1369/1960 e giungendo al d.lgs. n. 276/2003, il legislatore si è occupato di disciplinare le forme lecite di decentramento, con maggiori tutele a favore dei lavoratori subordinati all'appaltatore ma, allo stesso tempo, ha predisposto una serie di norme e di misure che mirano ad evitare il decentramento illecito, compreso lo pseudo-appalto (per una più completa analisi, si rimanda al cap. 1, § 2.1 del presente elaborato)³⁵.

1.3. Dal lavoro interinale (legge n. 196/1997) alla somministrazione di lavoro (d.lgs. n. 81/2015).

A partire dagli anni Settanta, la giurisprudenza inizia a guardare positivamente il c.d. distacco (o comando proprio), considerando tale fattispecie lecita, seppur mancasse una disciplina normativa espressa³⁶. Proprio a causa di tale momentanea lacuna, la giurisprudenza ha adottato dei criteri per identificare le ipotesi lecite del distacco, appoggiandosi a tre requisiti³⁷:

- 1) il vero imprenditore (c.d. distaccante) deve disporre di una propria struttura organizzativa;

³³ SCARPELLI F., *Linee e problemi dei fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo*, in BROLLO M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in PERSIANI M., CARINCI F., (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, VI, 2012, p. 1435.

³⁴ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 4.

³⁵ *Ibidem*. Si vedano inoltre SCARPELLI F., *op. cit.*, p. 1423; MAZZOTTA O., *Art. 2117. Divieto di interposizione nel lavoro a cottimo*, in CAGNASSO O., VALLEBONA A. (a cura di), *Dell'impresa e del lavoro*, in GABRIELLI E. (diretto da), *Commentario al Codice civile*, Utet, 2013, p. 268 e 271.

³⁶ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 28-29. Per quel che concerne la nozione di comando o di distacco proprio, è la dottrina che ne ha definito le caratteristiche. Ai sensi dell'art. 1 della l. n. 1369/1960, infatti, si ritiene che sia il *comando proprio* (in cui il datore di lavoro, nonostante rimanga titolare del rapporto, consegna il proprio dipendente ad un soggetto terzo, il quale ne disporrà e ne eserciterà il potere direttivo proprio del datore di lavoro formale) ad integrare la violazione del divieto di interposizione; invece, il comando improprio (in cui il terzo trae vantaggio solamente dall'attività lavorativa del dipendente del datore di lavoro, ma non ne dispone né esercita poteri direttivi, poiché questi restano in capo al datore di lavoro formale) non rappresenta una violazione del suddetto articolo, in quanto configura l'ipotesi dell'appalto. Cfr. MAGRINI S., *La sostituzione soggettiva nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1980, p. 53 ss. e 61 s.

³⁷ I requisiti sono elencati in varie sentenze, ma si faccia riferimento per tutte a Cass. 12 agosto 1992, n. 9517, in NGL, 1993, p. 42 ss.

- 2) il distacco deve essere temporaneo;
- 3) il distacco deve rispettare l'intento organizzativo del distaccante e tale volontà deve permanere per tutto il tempo del distacco.

Tuttavia, autorevole dottrina³⁸ ha messo in dubbio l'eshaustività dei suddetti requisiti – nonostante la giurisprudenza abbia continuato a ritenere lecite le ipotesi di distacco – poiché non erano sufficienti a determinare la liceità del distacco: nel primo caso, il distaccante doveva utilizzare veramente tale organizzazione al fine di adempiere il contratto; nel secondo caso, la temporaneità del distacco non escludeva ipotesi illecite di somministrazione, poiché essa poteva realizzarsi sia nel caso di distacco temporaneo che non; infine, nel terzo caso, non era rilevante l'interesse del distaccante, in quanto esso coincideva con la causa del contratto, ma il legislatore aveva stabilito che l'unico aspetto rilevante nel contratto di somministrazione vietato fosse l'oggetto³⁹.

Seppur con molte perplessità, attraverso il distacco il nostro ordinamento assiste per la prima volta alla liceità del decentramento della mera attività di lavoro, venendo alla luce, in tal modo, una novità organizzativa dell'impresa⁴⁰.

Attraverso l'introduzione della legge n. 196/1997 (c.d. pacchetto Treu), si assiste ad una prima deroga al divieto di interposizione, ossia la fornitura di lavoro temporaneo tramite agenzia (c.d. lavoro interinale), anche se è da evidenziare che l'ingresso della legge in parola non aveva eliminato il divieto già contenuto nella legge n. 1369/1960, in quanto esso manteneva la sua portata generale; tuttavia, la legge del '97 ha ammesso un'eccezione, ossia la fornitura lecita di lavoro temporaneo tramite agenzia, contornata comunque da severi limiti per evitare lo sconfinamento nell'ipotesi illecita e vietata.

Dal punto di vista strutturale, il "lavoro interinale" prevedeva – come l'interposizione illecita – l'esistenza di due contratti (uno di natura commerciale tra fornitore ed utilizzatore; uno di lavoro tra fornitore e lavoratore) e la partecipazione di tre soggetti ossia il somministratore, l'utilizzatore e il lavoratore; a differenza della fattispecie oggetto della legge del 1960, con la deroga introdotta dalla legge n. 196/1997 vi era un ulteriore requisito da rispettare ossia il rapporto giuridico intercorrente tra utilizzatore e lavoratore⁴¹.

³⁸ Cfr. DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*, Franco Angeli, Milano, 1995, p. 300 s. Si vedano, inoltre, DEL PUNTA R., *Appalto di manodopera e subordinazione*, in *GDLRI*, 1995, p. 646; PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992, p. 321.

³⁹ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 29-30.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ *Ivi*, p. 31.

Al fine della lecita configurazione del contratto di fornitura di lavoro temporaneo tramite agenzia, i soggetti coinvolti dovevano rispettare determinati requisiti, in particolare il fornitore di manodopera doveva essere un soggetto autorizzato dal Ministero del Lavoro (art. 2, legge n. 196/1997) e, se fosse stato una persona giuridica, avrebbe dovuto essere iscritto in un apposito albo; l'utilizzatore, in seconda battuta, poteva essere qualunque soggetto o persona, come già previsto dall'art. 1 della legge n. 1369/1960; il lavoratore, infine, doveva essere un lavoratore subordinato (art. 2094 c.c.), sottostando quindi al potere direttivo e a quello di obbedienza nei confronti del datore di lavoro (art. 3, comma 2, e art. 4, comma 1, legge n. 196/1997)⁴².

Quanto ai due contratti, il contratto intercorrente tra fornitore ed utilizzatore (contratto di fornitura, *ex* art. 1, comma 1, legge 196/1997) doveva avere ad oggetto il *dare* o il *mettere a disposizione* il lavoro altrui generalmente vietato dalla legge n. 1369/1960, anche se tale deroga era regolata in maniera molto severa e minuziosa: si prevedeva, infatti, che il contratto di fornitura fosse necessariamente temporaneo e questo requisito aveva un'importanza tale da essere la causa del contratto stesso; inoltre, la temporaneità non era una mera formula lessicale ed arbitraria, poiché il comma 2 dell'art. 1 rimandava ai contratti collettivi ove non stabilisse espressamente la durata del contratto; infine, era necessario rispettare i requisiti formali e contenutistici.

Il contratto di lavoro subordinato, sussistente tra lavoratore e fornitore, era disciplinato dall'art. 3, comma 1, della legge n. 196/1997, il quale affermava che il datore di lavoro fosse proprio il fornitore, con tutti gli obblighi e diritti che ne conseguono, anche se a tale principio facevano eccezione le norme regolanti il rapporto giuridico tra utilizzatore e lavoratore (come suddetto, inesistenti nella legge n. 1369/1960). Infatti, alcuni diritti ed obblighi normalmente attribuiti al datore di lavoro-fornitore, inteso come controparte del lavoratore subordinato *ex* art. 2094 c.c., in realtà erano imputati all'utilizzatore: così ad esempio il potere direttivo, il potere di controllo, lo *ius variandi*, l'obbligo di sicurezza ecc.

Solamente rispettando le tre prerogative ora descritte non si verificava la violazione del divieto di interposizione già previsto dalla legge n. 1369/1960; contrariamente, sarebbero state irrogate le sanzioni ivi contenute.

L'intento del legislatore del 1997, in definitiva, era quello di favorire l'occupazione ed evitare di generare qualsiasi timore in capo ai lavoratori che, coinvolti in questa interposizione lecita

⁴² CARINCI M.T., *op. cit.*, p. 32.

e dal momento che avevano a disposizione una tutela molto più ampia e rigida, potessero finire col ricadere nell'assoluto e generale divieto⁴³.

Tra il 1997 e il 2015 si sono susseguite diverse riforme, tra cui quella apportata dal d.lgs. n. 276/2003 (c.d. riforma Biagi) – *amplius infra* cap. 1, § 1.4 e § 2 – che, agli artt. da 20 a 28 e all'art. 85, regola la vigente disciplina del divieto di interposizione, abrogando non solo la legge n. 1369/1960, ma anche i primi 11 articoli della legge n. 196/1997, ed introducendo una nuova deroga ossia la somministrazione autorizzata di lavoro, ampliando molto l'eccezionalità di tale disciplina lecita e restringendo in maniera altrettanto significativa il perimetro del divieto.

Successivamente, è intervenuto l'art. 1, comma 46, della legge n. 247/2007, con il quale il legislatore ha compiuto un arretramento rispetto alla riforma del 2003, reintroducendo l'illiceità della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e riconducendola così nell'area del divieto, nonostante tale momento sia durato solo fino al 2009 poiché, con il nuovo art. 2, comma 143, la legge n. 191/2009 ripristina ancora una volta la lecita somministrazione di lavoro a tempo indeterminato – la cui liceità è stata confermata anche dal d.lgs. n. 368/2001 e dal d.lgs. n. 24/2012 che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva 2008/104/CE⁴⁴.

Durante il Governo Renzi, con il d.l. n. 34/2014 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 78/2014 (c.d. *Job's Act* atto I), e con il d.lgs. n. 81/2015 (emanato in attuazione del c.d. *Job's Act* atto II) si è arrivati alla completa «liberalizzazione sotto il profilo causale dell'istituto, considerato uno strumento di inserimento lavorativo»⁴⁵.

Dapprima con il c.d. *Job's Act* atto I e successivamente con il c.d. *Job's Act* atto II (contenuto nella legge n. 183/2014, di cui il d.lgs. n. 81/2015 ne rappresenta l'attuazione) si è verificata una significativa apertura verso le forme di lavoro temporaneo che si manifestassero sia nella veste di contratto a termine, sia nella veste di somministrazione di lavoro, con limitazioni solo quantitative nel senso che «il datore di lavoro non è legittimato ad organizzare la sua struttura basandosi esclusivamente o prevalentemente sul lavoro temporaneo, somministrato o a termine che sia, dovendo necessariamente rispettare un certo rapporto percentuale

⁴³ CARINCI M.T., *op. cit.*, p. 34 ss.

⁴⁴ CARINCI M.T., *op. cit.*, p. 37 ss. Con riferimento alla l. n. 191/2009 e, nello specifico, alle ulteriori conferme sulla reintroduzione della somministrazione a tempo indeterminato ad opera della normativa europea, si veda CORTI M., SARTORI A., *La disciplina europea del lavoro interinale tramite agenzia*, in RIDL, 2009, III, p. 189.

⁴⁵ FILIP V., *Prime note sulla somministrazione di lavoro* (artt. 38-40), in CARINCI F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, in Labour Studies e-book series, ADAPT University Press, Modena, 2015, n. 48, p. 198.

(massimo) tra lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e lavoratori non strutturati e, per il contratto a tempo determinato, ponendo anche un tetto massimo alla durata del rapporto complessivo con il medesimo lavoratore (36 mesi)»⁴⁶.

Ciò a cui il Governo Renzi mirava, attraverso la serie di riforme intervenute tra il 2014 e il 2015, era l'agevolazione dell'acquisizione di manodopera flessibile – con particolare riguardo alla somministrazione, nonostante nessun principio faccia espresso riferimento ad essa – e l'art. 1, comma 7, della legge n. 183/2014 individua con precisione gli obiettivi della delega, da attuarsi mediante uno o più decreti legislativi: in primo luogo, si è cercato di utilizzare delle strategie di ingresso nel mondo del lavoro che conferissero opportunità a coloro che si trovano in cerca di occupazione; in secondo luogo, c'è stato il tentativo contestualizzare i contratti di lavoro per renderli attuali e in linea con le novità lavorative e produttive; in terzo luogo, si è mirato a rendere l'attività degli ispettori del lavoro più effettiva possibile⁴⁷.

In sintesi, la riforma apportata dal d.lgs. n. 81/2015 non ignora completamente ciò che stabilivano gli artt. 20-28 della riforma Biagi (tant'è che in un unico caso, ossia quello dell'art. 37, d.lgs. n. 81/2015 e art. 25, d.lgs. n. 276/2003, le norme coincidono perfettamente), ma viene operata una ristrutturazione più razionale ed organizzata delle disposizioni del d.lgs. n. 276/2003. Di fondamentale importanza sono le norme contenute negli artt. 31 e 34 del d.lgs. n. 81/2015, le quali hanno lo scopo di valorizzare l'istituto, ma vanno sempre coordinate con la disciplina sanzionatoria contemplata nel medesimo decreto dagli artt. 38, 39 e 40⁴⁸.

A proposito del quadro sanzionatorio predisposto dal d.lgs. n. 81/2015 (*amplius infra* cap. 1, § 2.2), rispetto alla disciplina previgente, la fattispecie della somministrazione fraudolenta viene reintrodotta nella sua originaria fonte ossia il d.lgs. n. 276/2003; inoltre, l'art. 40 del d.lgs. n. 81/2015 introduce delle sanzioni di natura amministrativa di natura pecuniaria che si aggiungono a quelle penali già previste dal decreto Biagi.

1.4. L'appalto ai sensi dell'art. 29 d.lgs. n. 276/2003

Nell'ambito della disciplina dettata dal d.lgs. n. 276/2003, di notevole rilevanza è la questione sulla differenza che intercorre tra la somministrazione in generale (così come stabilita dagli artt. 20-28) e l'appalto ai sensi dell'art. 29 del suddetto decreto. In particolare, ci si deve chiedere se la somministrazione delineata dal d.lgs. n. 276/2003 abbia apportato delle

⁴⁶ FILIP V., *op. cit.*, p. 199.

⁴⁷ *Ivi*, p. 200.

⁴⁸ *Ivi*, p. 204.

modificazioni rispetto alla distinzione tra interposizione ed appalto già configurata nella legge n. 1369/1960⁴⁹.

A tal proposito, l'art. 29, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 – il quale non solo richiama l'art. 1655 c.c., ma conferma e si adatta all'orientamento giurisprudenziale per cui appalto e interposizione sono diversi tra loro, così come già stabilito dalla legge n. 1369/1960 – fornisce la disciplina regolante il rapporto di lavoro negli appalti ed individua altresì i caratteri che distinguono l'appalto dalla somministrazione, contribuendo in questo modo alla definizione stessa di "somministrazione": l'appalto, infatti, è diverso dalla somministrazione di lavoro poiché i requisiti che devono sussistere in capo all'appaltatore sono l'organizzazione dei fattori produttivi e il c.d. rischio d'impresa, entrambi elementi che non riguardano la somministrazione.

Nel caso dell'appalto, l'appaltatore assume una obbligazione di *fare*, un'obbligazione c.d. di risultato (tramite una propria organizzazione e un proprio rischio); invece, nella somministrazione di lavoro, il somministratore assume un'obbligazione di *dare* lavoro subordinato di soggetti terzi e si tratta di un'obbligazione di mezzi (senza alcuna forma organizzativa), come stabilito anche dagli artt. 30 ss. del successivo d.lgs. n. 81/2015⁵⁰. Affinché l'appalto risulti lecito, dovranno sussistere entrambi i requisiti menzionati e qualora mancasse anche uno solo di essi, si configurerebbe la violazione del divieto imposto dalla legge⁵¹.

Osservando nel dettaglio i due requisiti di genuinità dell'appalto, è necessario che l'appaltatore organizzi i mezzi necessari per esercitare la propria attività, ma l'elemento dell'autonoma organizzazione assume una fisionomia differente in relazione all'oggetto dell'appalto: negli appalti c.d. pesanti (ossia quegli appalti in cui si utilizzano mezzi o materiali di notevole importanza), l'organizzazione è misurata sulla titolarità o, quantomeno, sulla disponibilità dei mezzi da parte dell'appaltatore, il quale «deve essere dotato della capacità giuridica di organizzarli»⁵²; invece, negli appalti c.d. *labour intensive* (ossia quegli appalti in cui è sufficiente una minima organizzazione di mezzi materiali, dal momento che l'attività

⁴⁹ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 45.

⁵⁰ *Ibidem*; GAROFALO D., *op. cit.*, p. 8 ss. CUCCHISI F., *Sull'appalto illecito: lo stato dell'arte fra giurisprudenza e prassi amministrativa*, in *Il lavoro nella Giurisprudenza*, 31, 2023, fasc. 12, p. 1184. Sul contratto di somministrazione di manodopera, si veda Cass. Civ. Sez. lav., 7 luglio 2021, n. 24074; sul contratto di appalto, invece, si vedano Cons. Stato, Sez. III, 12 marzo 2018, n. 1571 e Cons. Stato, Sez. III, 27 agosto 2021, n. 6062; Trib. Udine, Sez. lav., 14 febbraio 2023, n. 46.

⁵¹ Così come affermato anche da Cass. Civ., Sez. lav., 20 giugno 2023, n. 17627.

⁵² CUCCHISI F., *op. cit.*, p. 1184. Si vedano, inoltre, Cass. Civ., Se. Lav., 28 giugno 2023, n. 18455; Cass. Civ., Sez. lav., 14 agosto 2019, n. 21413.

lavorativa è svolta principalmente o solamente dai lavoratori), il legislatore afferma che l'organizzazione dei mezzi “*può risultare anche, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto*”⁵³, il che sta a significare che l'appalto risulterà genuino se l'appaltatore utilizzerà la propria specifica professionalità, da intendersi come “*capacità organizzativa e direttiva delle maestranze*”, lasciando così intendere che l'elemento che differenzia l'appalto lecito dall'interposizione vietata è, in definitiva, l'esercizio concreto dei poteri organizzativo e direttivo⁵⁴.

Con riguardo all'altro elemento, ossia il c.d. rischio d'impresa, la giurisprudenza⁵⁵ stabilisce che esso è da intendere in senso “economico”, cioè il rischio – derivante dal compenso accordato per l'esecuzione dell'opera o per la prestazione del servizio – di non ricavare un utile dalla differenza tra ricavi e costi. Si badi che il rischio d'impresa è strettamente e logicamente connesso al requisito dell'organizzazione del lavoro, dal momento che la fruttuosità della prestazione del servizio o dell'esecuzione dell'opera pattuiti derivano anche dalla capacità organizzativa dell'appaltatore nella gestione del lavoro altrui⁵⁶.

L'importanza dell'esistenza dei due requisiti – organizzazione autonoma e rischio d'impresa – permettono di configurare la fattispecie lecita dell'appalto e, di conseguenza, distinguerla dall'interposizione vietata dalla legge (c.d. pseudo-appalto o appalto illecito, di cui *amplius infra* cap. 1, § 2.1.).

⁵³ Art. 29, d.lgs. n. 276/2003. Inoltre, la giurisprudenza afferma che, per aversi un appalto genuino, all'appaltatore deve essere affidata “la realizzazione di un risultato in sé autonomo”: ciò significa che tale obiettivo potrà essere raggiunto solamente in forza di un'organizzazione del lavoro che sia effettiva ed autonoma, esercitata dall'appaltatore verso i propri dipendenti attraverso un “reale assoggettamento al potere direttivo e di controllo”. Cass. Civ., Sez. lav., 28 giugno 2023, n. 18455; Cass. Pen., Sez. III, 27 gennaio 2022, n. 16302; Cass. Civ., Sez. lav., 25 giugno 2020, n. 12551. Per la giurisprudenza di merito, si vedano Trib. Pesaro, Sez. lav., 15 settembre 2022, n. 129; Trib. Milano, Sez. lav., 28 settembre 2021, n. 2252.

⁵⁴ CUCCHISI F., *op. cit.*, p. 1184-1185. CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta di lavoro*, cit. p. 114. Si vedano anche Trib. Udine, Sez. lav., 27 aprile 2023, n. 101; App. Milano, Sez. lav., 13 gennaio 2023, n. 1151; App. Torino, Sez. lav., 1° luglio 2021, n. 309.

⁵⁵ Si fa riferimento a Cass. Civ., Sez. lav., 27 novembre 2018, n. 30964.

⁵⁶ CUCCHISI F., *op. cit.*, p. 1186. Inoltre, si vedano Cass. Civ., Sez. lav., 20 giugno 2023, n. 17627; Cass. Civ., Sez. lav., 14 agosto 2019, n. 21413. Per un'analisi riguardo a ciò che non integra il rischio d'impresa, si vedano Cass. Civ., Sez. lav., 17 maggio 2016, n. 10057; per la giurisprudenza di merito, si vedano Trib. Pavia, Sez. lav., 27 gennaio 2022, n. 343; App. Torino, Sez. lav., 6 febbraio 2023, n. 54; Trib. Torino, Sez. III, 21 marzo 2023, n. 1244.

2. L'appalto e la somministrazione illeciti dopo il d.lgs. n. 276/2003

Con riguardo al generale divieto di interposizione di manodopera, la giurisprudenza e la dottrina maggioritarie ritengono che, anche a fronte dell'abrogazione della legge n. 1369/1960 da parte del d.lgs. n. 276/2003, esso permanga al di là dei limiti stabiliti dalla legge attraverso fattispecie tipiche quali la somministrazione di manodopera, l'appalto e il distacco⁵⁷.

In dottrina, a sostegno di questa affermazione, si sono svolte numerose riflessioni: è stato affermato che a livello "macro", la formulazione e l'ampiezza delle esternalizzazioni ha subito cambiamenti solamente a livello "micro"⁵⁸; si è detto che con la riforma Biagi si è effettuata un'attività «inversa e allo stesso tempo speculare»⁵⁹ in confronto a ciò che aveva fatto la legge n. 1369/1960, riassumendo tutti quegli accordi che prevedono l'utilizzo di lavoro subordinato per mezzo di un intermediario sotto il cappello generale della somministrazione⁶⁰.

In ogni caso, ciò che si può constatare è che con il d.lgs. n. 276/2003 e con il successivo d.lgs. n. 81/2015 si assiste da un lato ad un allargamento del perimetro entro il quale si può ricorrere lecitamente alla flessibilità organizzativa, dall'altro vi è la parallela e conseguente delimitazione di tale superficie, con l'espressa previsione di un apparato sanzionatorio che viene attivato qualora si superino i limiti disposti dalla legge⁶¹.

La tesi sul perdurante divieto di interposizione illecita si è basata soprattutto sulla lettura e sull'interpretazione di tre disposizioni in particolare: l'art. 29, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, che come detto stabilisce i confini tra appalto e somministrazione di lavoro; il comma 3-bis dello stesso articolo, il quale concerne gli effetti punitivi nel caso venga posto in essere un appalto non genuino; infine, l'art. 84, che prevede che il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali debba adottare i codici di buone pratiche e gli indici presuntivi che permettano di distinguere tra interposizione illecita ed appalto genuino⁶².

⁵⁷ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 8 ss. CUCCHISI F., *op. cit.*, p. 1183 ss. GAROFALO D., *Relazioni. Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Cassino, 18-19 maggio 2017, in *AIDLASS*, p. 53 ss. Si vedano anche Cass. Civ., Sez. lav., 20 giugno 2023, n. 17627; Cass. Civ., Sez. lav., 25 gennaio 2021, n. 1503; Cass. Civ., SS.UU., 7 febbraio 2018, n. 2990.

⁵⁸ CARINCI M.T., *La somministrazione di lavoro altrui*, in Eadem, CESTER C., (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, in CARINCI F. (coordinato da), *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, 2004, p. 4 ss.

⁵⁹ ZAPPALÀ L., *Verso un nuovo assetto dei rapporti interpositori. Prime riflessioni sulla «tipizzazione» del contratto di somministrazione di lavoro*, in *DRI*, 2004, p. 293-294.

⁶⁰ GAROFALO D., *Relazioni. Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 54.

⁶¹ *Ibidem*.

⁶² GAROFALO D., *op. cit.*, p. 9.

Quanto all'appalto, l'art. 29, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 recepisce gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali già formatisi con la legge n. 1369/1960, codificando «un principio di relatività degli indici e dei criteri della genuinità dell'appalto, in virtù del quale la liceità del negozio deve essere valutata caso per caso, in ragione delle “concrete esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto”»⁶³.

Con riferimento alla somministrazione di lavoro altrui (ossia la somministrazione illecita), essa rimane oggetto di divieto e la somministrazione lecita ne rappresenta la deroga espressamente prevista. A tal riguardo, la legge prevede un apparato punitivo che consente l'irrogazione di sanzioni sia di carattere civile, sia amministrativo, sia penale: ciascuna di esse colpisce solamente il contratto di somministrazione illecita, non il contratto di lavoro, poiché in quel caso si deve fare riferimento ai rimedi generali previsti in materia contrattuale ossia la nullità *ex art.* 1418 c.c., l'integrazione *ex lege* del contratto *ex art.* 1374 c.c., la nullità parziale *ex art.* 1419, comma 2, c.c. e sostituzione automatica della clausola *ex art.* 1339 c.c., il risarcimento del danno *ex art.* 1223 c.c. ed infine l'eccezione di inadempimento *ex art.* 1460 c.c.⁶⁴.

2.1. Gli indici patologici di non genuinità dell'appalto (c.d. pseudo-appalto)

Trattando, nello specifico, dell'appalto illecito (o pseudo-appalto, che costituisce somministrazione di lavoro illecita), si è già evidenziato che l'art. 29, comma 1, il comma 3-*bis* del medesimo articolo e l'art. 84 del d.lgs. n. 276/2003, codificano un principio di relatività degli indici patologici e dei criteri che qualificano la genuinità dell'appalto: ciò significa che – al di là dell'Autorità che si occupa di adottare tali indicatori (ossia, come suddetto, il Ministro del Lavoro) – la legittimità del contratto deve essere individuata osservando il singolo caso concreto.

Da ciò deriva, inoltre, che dall'applicazione del principio di relatività – qualora l'opera o il servizio appaltati necessitino di una organizzazione particolarmente significativa di beni materiali – è pacifico che il solo esercizio del potere direttivo ed organizzativo in capo all'appaltatore rappresenta una condizione necessaria, ma non sufficiente, alla configurazione dell'appalto lecito; dall'altro lato, la titolarità dell'appaltante dei mezzi materiali necessari

⁶³ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 10; cfr., ALBI P., *Il contratto di appalto*, in BROLO M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, vol. VI, 2012, p. 1611-1612.

⁶⁴ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 89-90 e nota 136, p. 90.

all'adempimento del contratto non risulta più elemento di illiceità dell'appalto, purché permanga il requisito dell'organizzazione – anche con riferimento ai beni – in capo all'appaltatore. Lo stesso vale per gli appalti c.d. *labour intensive*, in cui si sarà di fronte alla fattispecie lecita qualora l'attività «sia eseguibile ordinariamente – ossia secondo criteri di normalità tecnica – con scarsa o nessuna presenza di mezzi di produzione»⁶⁵.

Purtroppo, non sempre risulta immediata la delimitazione tra i poteri dell'appaltante (ossia quello di adempiere alla prestazione contrattualmente stabilita) e dell'appaltatore (ossia quello organizzativo e quello direttivo), poiché ci sono casi in cui l'appalto viene eseguito in luoghi che appartengono al committente e in contesti in cui i componenti della “filiera” o del sistema integrato sono fortemente interconnessi⁶⁶.

Pertanto, per avere chiarezza, al fine di giudicare se un appalto sia genuino o meno, dalla sottoposizione ad essa di casi concreti, la giurisprudenza⁶⁷ ha elaborato una serie di indici che permettono di individuare le situazioni in cui i due soggetti (appaltante e appaltatore) hanno stipulato un contratto di appalto non conforme alla legge:

- 1) un determinato quantitativo di ore di lavoro richieste dal committente;
- 2) lo svolgimento della stessa attività da parte dei dipendenti dell'appaltatore e da quelli del committente;
- 3) il costante inserimento dei dipendenti dell'appaltatore nel regime produttivo del committente;
- 4) la proprietà dei materiali necessari in capo al committente;
- 5) l'organizzazione da parte del committente del personale dell'appaltatore;
- 6) l'assenza di un responsabile dell'appaltatore all'interno dei locali dell'impresa committente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- 7) la formazione professionale dei lavoratori da parte del committente invece che dall'appaltatore.

⁶⁵ CHIECO P., *Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, in CURZIO P. (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il d.lgs. n. 276/2003*, Cacucci, 2004, p. 154. GAROFALO D., *op. cit.*, p. 10

⁶⁶ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 10.

⁶⁷ Disponiamo di varie sentenze attraverso le quali i giudici (sia di merito che di legittimità), nel corso degli anni, hanno individuato, seppur in maniera non esaustiva, diversi indici alla presenza dei quali ci si trova innanzi a situazioni di patologia dell'appalto: App. Brescia, Sez. lav., 7 aprile 2023, n. 93; Trib. Udine, Sez. lav., 27 aprile 2023, n. 101; Trib. Torino, Sez. III, 21 marzo 2023, n. 1244; App. Brescia, Sez. lav., 12 ottobre 2022, n. 259; T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III, 2 marzo 2022, n. 2444; App. Roma, Sez. lav., 3 dicembre 2018, n. 3909; Trib. Gorizia, Sez. lav., 22 giugno 2022, n. 30; App. Roma, Sez. lav., 6 ottobre 2021, n. 3401; Cass. Civ., Sez. lav., 30 novembre 2022, n. 35234; Cass. Civ., Sez. lav., 25 giugno 2020, n. 12551. CUCCHISI F., *op. cit.*, p. 1185.

Da sottolineare che se la sostanza del contratto di appalto è da rinvenirsi nell'autonoma gestione dell'appaltatore dell'attività organizzativa per realizzare ciò che l'appaltante ha commissionato, questo non equivale a dire che si è in presenza di un appalto non genuino se il committente esercita un controllo sull'effettiva esecuzione del risultato convenuto.

In altri termini, il committente e l'appaltatore sono titolari di poteri di una certa rilevanza sui lavoratori alle loro dipendenze, ma per giungere al risultato richiesto dall'appaltante è necessario che vi sia un costante dialogo tra i due soggetti circa le priorità e la tempistica degli interventi⁶⁸. Al contrario, l'appalto risulterà affetto da patologia se l'appaltante-committente eserciti i poteri di controllo tipici del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore⁶⁹.

Il c.d. "coordinamento necessario" realizzato dall'appaltante sui dipendenti dell'appaltatore, allo scopo di raggiungere il risultato oggetto del contratto di appalto, non integra l'eterodirezione, poiché le direttive date dall'appaltante sullo svolgimento dei lavori e l'autonomia dell'appaltatore, di cui fa menzione l'art. 1655 c.c., sono caratteri fisiologici del contratto di appalto e, perciò, non costituiscono indici di illiceità dello stesso⁷⁰.

In sostanza, per aversi appalto lecito (o genuino), i criteri da considerare sono: l'organizzazione dei mezzi finalizzati al compimento della prestazione oggetto del contratto; l'esercizio del potere organizzativo e direttivo da parte dell'appaltatore nei confronti dei lavoratori suoi dipendenti; l'assunzione del rischio d'impresa in capo all'appaltatore. Ciò significa che il contratto d'appalto è considerato lecito se l'appaltatore risulta un vero imprenditore e non un intermediario; viceversa, qualora il soggetto interposto fornisca solamente la manodopera – cioè le mere prestazioni di lavoro – allo pseudo-committente, si sarà di fronte ad un appalto illecito, che dissimula un'interposizione illecita e dunque vietata dalla legge⁷¹.

Con riferimento all'aspetto sanzionatorio, si è assistito ad una evoluzione normativa, in quanto originariamente, il d.lgs. n. 276/2003 non prevedeva alcuna forma espressa di c.d. pseudo-appalto (precedentemente sanzionato dagli artt. 1 e 2 della legge n. 1369/1960), il

⁶⁸ CUCCHISI F., *op. cit.*, p. 1186. Inoltre, si vedano Cass. Civ., Sez. lav., 27 aprile 2022, n. 13182 che afferma quanto stabilito da App. Roma, Sez. lav., 9 ottobre 2017, n. 4573.

⁶⁹ Così Cass. Civ., Sez. lav., 1° dicembre 2022, n. 35393; Cass. Civ., Sez. lav., 10 giugno 2019, n. 15557; App. Roma, Se. Lav., 18 aprile 2019, n. 855.

⁷⁰ App. Torino, Sez. lav., 6 febbraio 2023, n. 54. CUCCHISI F., *op. cit.*, p. 1186.

⁷¹ «Appalti e somministrazione illecita di manodopera: ritornano le sanzioni penali», 11 marzo 2024. <https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2024/03/11/appalti-somministrazione-illecita-manodopera-ritornano-sanzioni-penali>. Consultato il 5 marzo 2025.

quale è stato inserito nella riforma Biagi grazie all'art. 4 del d.lgs. n. 251/2004, che ha aggiunto il comma 5-bis all'art. 18, prevedendo che *“nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privi dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo”*⁷².

Prima di tale correzione, il problema della configurazione dell'appalto non genuino era risolto facendo riferimento all'intermediazione non autorizzata (*ex* art. 18, comma 1, terzo periodo, d.lgs. n. 276/2003) oppure alla somministrazione non autorizzata (*ex* art. 18, comma 1, primo periodo, d.lgs. n. 276/2003), ma l'intervento del 2004 non ha dato vita ad una nuova fattispecie di reato, poiché ha solo esplicitato la volontà inespressa del legislatore e della giurisprudenza⁷³.

Il reato di appalto illecito, in ogni caso, si configura quando viene stipulato un contratto di appalto mancante dei requisiti previsti dall'art. 1655 c.c. e dell'art. 29, d.lgs. n. 276/2003 ossia l'effettivo esercizio dei poteri organizzativi e direttivi da parte dell'appaltatore e, d'altro canto, la concreta utilizzazione della manodopera da parte del committente⁷⁴.

Si tratta di un reato commissivo, di mera condotta, permanente, plurisoggettivo proprio; il soggetto può essere punito sia per dolo che per colpa (seppur tale elemento sia praticamente impossibile da configurarsi, poiché si tratta di un reato *in re ipsa* doloso) e il tentativo non è configurabile⁷⁵.

Osservando più da vicino l'art. 29, comma 3-bis, del d.lgs. n. 276/2003, esso stabilisce le conseguenze derivanti dall'appalto non genuino ossia la possibilità per il lavoratore di agire nei confronti del committente, di fronte al Giudice del Lavoro, per *“chiedere [...] la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo”*⁷⁶. La conseguenza che ne discende è l'applicazione dell'ormai abrogato art. 27, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, rubricato “somministrazione irregolare”, conseguenza attualmente prevista in maniera pressoché analoga alla previgente dall'art. 38, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015.

Entrambe le previsioni prevedono che «le somme versate a titolo retributivo o contributivo dal (formale) datore di lavoro/appaltatore, liberino l'utilizzatore/committente dal debito

⁷² GIULIANI A., *op. cit.*, p. 76.

⁷³ Cfr. Cass. Pen., n. 2583/2004; GIULIANI A., *op. cit.*, p. 77.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ *Ibidem*.

⁷⁶ Art. 29, comma 3-bis, d.lgs. n. 276/2003.

corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata»⁷⁷ ed inoltre è previsto che “*gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o gestione del rapporto per il periodo dell’interposizione vietata si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che effettivamente ha utilizzato la prestazione*”⁷⁸: ciò significa che il committente-utilizzatore (l’appaltante) subentra nel rapporto di lavoro già realizzato e gestito dal datore di lavoro, senza quindi creare un nuovo rapporto di lavoro, poiché il contratto stipulato con lo pseudo appaltatore in origine non viene meno, purché esso non sia sorto già illegittimo⁷⁹.

Tuttavia, è da notare un atteggiamento del legislatore piuttosto ambiguo in materia di repressione degli illeciti, poiché la tendenza è stata alquanto oscillante: dapprima si è avuta una abrogazione dell’art. 28 del d.lgs. n. 276/2003 ad opera dell’art. 55, d.lgs. n. 81/2015; successivamente, i commi 1 e 6, dell’art. 1 del d.lgs. n. 8/2016, hanno apportato una depenalizzazione di molti illeciti previsti dalla c.d. riforma Biagi (*amplius infra* cap. 2, § 7.1). Solamente con il recente d.l. n. 19/2024 c’è stata una “retromarcia” (*amplius infra* cap. 2, § 7.2) che ha portato alla reintroduzione – tra le altre – del reato di somministrazione illecita di manodopera, facendo sì che qualora l’appalto non sia caratterizzato dai suoi elementi essenziali, la fattispecie è da trattare come somministrazione illecita da parte dell’intermediario (ossia lo pseudo appaltatore) ed una parallela e consequenziale utilizzazione illecita da parte dell’appaltante (ossia lo pseudo committente); le medesime conseguenze sanzionatorie sono previste nel caso di violazione delle norme sul distacco di personale, *ex* art. 30 del d.lgs. n. 276/2003⁸⁰.

Alla luce di tutto ciò, è possibile, nella pratica, che lo pseudo-appalto celi fenomeni di sfruttamento, in particolare nel caso di appalto c.d. *labour intensive*, tipologia di appalto caratterizzata dall’elevata necessità di manodopera, giornate di lavoro molto lunghe, prestazioni lavorative estenuanti e, purtroppo, retribuzioni non sempre sufficienti in relazione alla quantità di attività svolta dai dipendenti, oltre ad uno scarso – se non mancante – rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, diritto alle ferie ecc.⁸¹.

⁷⁷ CUCCHISI F., *op. cit.*, p. 1188. Cfr. art. 38, comma 3, d.lgs. n. 81/2015.

⁷⁸ Si veda nota 73 del presente elaborato.

⁷⁹ Cfr. Cass. Civ., Sez. lav., 6 luglio 2023, n. 19114. CUCCHISI F., *op. cit.*, p. 1188.

⁸⁰ «Appalti e somministrazione illecita di manodopera: ritornano le sanzioni penali», 11 marzo 2024. <https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2024/03/11/appalti-somministrazione-illecita-manodopera-ritornano-sanzioni-penali>. Consultato il 5 marzo 2025.

⁸¹ GIULIANI A., *op. cit.*, p. 79.

Spesso i c.d. caporali stipulano contratti di fornitura di manodopera attraverso contratti di appalto fittizi, in modo da nascondere la fornitura di manodopera vietata (come avviene ad esempio nel caso delle c.d. cooperative di facchinaggio) e sfuggire a ogni genere di controllo: si ritiene – seppur l'art. 603-*bis* c.p. non lo menzioni espressamente – che un appalto così configurato possa essere un indice-spia del reato di caporalato, fenomeno economico e sociale che nasce proprio dalla mera fornitura di manodopera, organizzata e diretta attraverso modalità vietate dalla legge e al di fuori del controllo delle agenzie di collocamento pubbliche⁸².

2.2. La somministrazione illecita e irregolare (artt. 38-40 d.lgs. n. 81/2015)

A partire dalla legge n. 1369/1960, passando attraverso il c.d. pacchetto Treu (legge n. 196/1997) e il d.lgs. n. 276/2003, si è giunti al d.lgs. n. 81/2015, il quale abroga alcune disposizioni del decreto Biagi e ridefinisce in maniera più compiuta anche il quadro sanzionatorio già previsto.

Prima della riforma del 2015, infatti, l'art. 18, comma 1, primo periodo, e comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, erano disposizioni che si occupavano di regolare il reato di somministrazione abusiva del lavoro, prevedendo rispettivamente il reato di somministrazione non autorizzata di manodopera e il reato di utilizzazione illecita di manodopera.

Successivamente, tali disposizioni sono confluite nell'art. 40 del d.lgs. n. 81/2015, il quale si occupa delle sanzioni in materia di somministrazione irregolare di manodopera, come – a sua volta – l'art. 18 del decreto Biagi del 2003; recentemente, con l'art. 29, comma 4, del d.l. n. 19/2024, vengono abrogati gli artt. 38-*bis* e 38-*ter* del d.lgs. n. 81/2015, con cui sono state modificate le conseguenze derivanti dalla punizione della somministrazione fraudolenta, riportando tale reato alla sua originaria collocazione ossia il d.lgs. n. 276/2003, nel cui art. 18 viene aggiunto il comma 5-*ter*.

In generale, il reato di somministrazione illecita si realizza attraverso la stipulazione del contratto di somministrazione (la cui durata può essere pattuita a tempo determinato o indeterminato), purché, però, seguito da una effettiva utilizzazione dei lavoratori impiegati.

Il fatto che alla sottoscrizione del contratto segua necessariamente il concreto impiego di manodopera permette di distinguere il reato di somministrazione illecita dal reato di esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione (*ex* art. 18, comma 1, terzo periodo, d.lgs. n.

⁸² GIULIANI A., *op. cit.*, p. 79.

276/2003), in cui è sufficiente l'accordo illecito, ossia un'attività prodromica allo svolgimento del lavoro⁸³.

Da evidenziare che, nonostante questa fondamentale differenza, i due reati hanno identica struttura, dal momento che entrambi sono di tipo commissivo, plurisoggettivi propri, istantanei e ad effetti permanenti, di mera condotta, di pericolo astratto o presunto⁸⁴.

Dal punto di vista del quadro sanzionatorio, l'art. 18, comma 1, primo periodo e l'art. 18, comma 2, d.lgs. n. 276/2003, avevano effettuato una conversione della sanzione dell'ammenda da Lire 10.000 (comminata dagli artt. 1 e 2 della legge n. 1369/1960) a euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro; evidentemente era una pena irrisoria, perciò, attraverso il correttivo apportato dal d.lgs. n. 251/2004, si è avuto un innalzamento del quadro edittale, optando per l'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro⁸⁵.

Il reato di somministrazione ed utilizzazione illecita è obblazionabile ai sensi dell'art. 162 c.p., permettendo l'estinzione del reato stesso tramite il pagamento di una somma equivalente ad un terzo del *quantum* edittale calcolato secondo le disposizioni di cui sopra.

Anche la somministrazione fraudolenta era un reato originariamente punito dall'art. 28 d.lgs. n. 276/2003, ora abrogato dal d.lgs. n. 81/2015, il quale puniva (e punisce) la somministrazione di manodopera realizzata con lo scopo di aggirare le norme inderogabili poste a tutela del lavoratore, del somministratore e dell'utilizzatore, ponendo dunque in essere una condotta elusiva consapevole.

Più nello specifico, nel caso della somministrazione fraudolenta, è stato abrogato l'art. 38-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 ad opera del d.l. n. 19/2024 ed oggi tale reato è confluito nell'art. 18, comma 5-*ter*, del d.lgs. n. 276/2003, che punisce sia il somministratore che l'utilizzatore con la pena dell'arresto fino a tre mesi oppure con la pena dell'ammenda di euro 100 per ogni lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione⁸⁶.

⁸³ GIULIANI A., *op. cit.*, p. 65.

⁸⁴ *Ivi*, p. 66. Sul pericolo presunto di tali reati, si veda FORMICA M., *La tutela penale del mercato del lavoro*, in MAZZACUVA N. – AMATI E., *Il diritto penale del lavoro*, Utet, 2007, in cui si afferma che il reato è di pericolo astratto perché il giudice deve limitarsi a verificare che vi sia o meno l'autorizzazione.

⁸⁵ GIULIANI A., *op. cit.*, p. 67. Cfr. anche RAUSEI P., *Il diritto sanzionatorio del lavoro: la gestione della sicurezza*, in TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il testo unico della salute e della sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009). *Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal D.lgs. n. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 814. Secondo BUONADONNA F., TRAMONTANO G., *Il reato di somministrazione abusiva di manodopera*, Fisco, 2006, 22, p. 6 ss., la pena sarebbe stata inasprita per contrastare in maniera più efficace il reato di caporalato.

⁸⁶ Cfr. art. 18, comma 5-*ter*, d.lgs. n. 276/2003.

L'art. 38, d.lgs. n. 81/2015, nell'abrogare le suddette disposizioni, ha disciplinato la somministrazione irregolare facendo leva su tre aspetti particolarmente significativi:

- 1) il contratto di somministrazione è nullo se stipulato in mancanza della forma scritta, il che significa che la forma scritta è richiesta *ad substantiam*; inoltre, se il contratto è stipulato senza rispettare i requisiti formali, i lavoratori verranno considerati alle dipendenze dell'utilizzatore e non più del somministratore, ma questo cambiamento datoriale non crea un nuovo rapporto di lavoro e dunque un nuovo contratto;
- 2) se il contratto di somministrazione viene adempiuto al di fuori di quanto affermano gli artt. 31, commi 1 e 2 (rubricato "somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato), 32 (rubricato "divieti", in relazione al contratto di somministrazione di lavoro) e 33, comma 1, lett. a), b), c) e d) (rubricato "forma del contratto di somministrazione"), il lavoratore potrà chiedere all'utilizzatore di costituire un rapporto di lavoro subordinato con quest'ultimo, con effetti dall'inizio della somministrazione ed in tal caso avverrà una sorta di conversione del contratto illecito;
- 3) qualsiasi pagamento effettuato e qualsiasi atto compiuto o ricevuto dal somministratore durante il rapporto di lavoro sono idonei a liberare il soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

L'art. 40, d.lgs. n. 81/2015, si occupa, poi, del quadro sanzionatorio, il quale è notevolmente inasprito rispetto a quanto si prevedeva in passato; tuttavia, mentre fino al decreto Biagi la sanzione aveva natura penalistica, essendo comminata l'ammenda, con il d.lgs. n. 81/2015 è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria, la quale va da euro 250 a euro 1.250.

L'apparato sanzionatorio è accompagnato da circostanze aggravanti, che già il decreto Biagi aveva predisposto: infatti, l'art. 18 di tale decreto prevedeva come base edittale l'arresto fino a un mese oppure l'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro; pene che però aumentavano (e aumentano) nel caso di sfruttamento dei minori, in cui l'arresto perdurava fino a diciotto mesi e l'ammenda era aumentata fino al sestuplo. Ancora, la pena poteva (e può) variare a seconda che vi fosse scopo di lucro o meno ed infine in caso di condanna era prevista, nell'art. 18, comma 1, ultimo periodo, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente utilizzato per l'attività di somministrazione illecita.

3. L'efficacia delle sanzioni civili, amministrative e penali

Si è osservato che, come presidi a garanzia del regolare svolgimento dell'attività di somministrazione di lavoro, il legislatore ha predisposto, nel corso degli anni, diverse disposizioni che servono a contrastare i fenomeni illeciti finora descritti, configurando un apparato sanzionatorio di natura civile, penale e amministrativa.

Con riferimento alla sanzione civile – dapprima con il comma 5 dell'art. 1, legge n. 1369/1960, poi con il comma 1 dell'art. 27, d.lgs. n. 276/2003 e, infine, con il comma 1 dell'art. 38, d.lgs. n. 81/2015 – si prevede che se il contratto di somministrazione presenta i caratteri dell'illiceità, il lavoratore potrà chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, invece che del somministratore, con effetti decorrenti dall'inizio della somministrazione inizialmente pattuita: in tal modo si avrà nullità del contratto illecito, che viene “trasformato” in un contratto di lavoro valido ed efficace, imputato all'utilizzatore dal momento della realizzazione del contratto illecito, mutando solamente il datore e con prosecuzione della prestazione lavorativa del lavoratore⁸⁷.

Le disposizioni citate, le quali hanno il medesimo contenuto seppur contemplate in fonti man mano più recenti ad opera dell'evoluzione normativa, stabiliscono anche che l'adempimento delle obbligazioni tradizionalmente datoriali da parte del somministratore, in virtù del contratto illecito, liberano l'utilizzatore: ciò significa che il somministratore, non essendo più legato al terzo da alcun rapporto contrattuale, potrà eventualmente rivalersi su costui a titolo di ingiustificato arricchimento *ex art. 2041 c.c.*

Si stabilisce, inoltre, che qualunque atto posto in essere dal somministratore, per la costituzione e per la gestione del rapporto lavorativo, viene inteso come compiuto dall'effettivo utilizzatore che abbia realmente usufruito dei lavoratori durante il periodo di somministrazione, stravolgendo in tal modo «la regola generale che invece vorrebbe che gli atti di gestione del rapporto di lavoro compiuti (o ricevuti, si pensi alle dimissioni) da un soggetto diverso dal datore di lavoro fossero inesistenti e improduttivi di effetti»⁸⁸.

Dal 2015, ad opera del d.lgs. n. 81, non viene più contemplata la somministrazione fraudolenta, la quale è fatta rientrare nell'originario testo normativo ossia il decreto Biagi, ma interviene introducendo delle sanzioni nuove di natura amministrativa (art. 40 del d.lgs. n. 81/2015, *amplius infra* cap. 1, § 2.2).

⁸⁷ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 91-92.

⁸⁸ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 93.

In tema di illecito amministrativo, già i commi 3 e 3-*bis*, art. 18 del d.lgs. n. 276/2003, prevedevano la sanzione pecuniaria a contrasto della somministrazione irregolare, la quale doveva essere irrogata sia al somministratore che all'utilizzatore. A differenza degli illeciti di natura civile e penale, in quello amministrativo non è necessario che vi sia "effettiva utilizzazione" del lavoratore o l'adempimento del contratto di somministrazione, poiché il primo requisito (in ragione del principio di specialità tra illecito penale ed illecito amministrativo, *ex* art. 9, legge n. 689/1981) è considerato elemento tipico e specializzante idoneo ad integrare solamente l'illecito penale⁸⁹.

Quanto detto per il concorso di norme tra illeciti penali ed illeciti amministrativi non vale nel caso di concorso tra questi ultimi e gli illeciti civili poiché mentre con la sanzione civile si mira a tutelare e garantire l'aspetto personale e patrimoniale dei lavoratori coinvolti nel contratto illecito, la sanzione amministrativa – come quella penale – ha come scopo la tutela dell'interesse pubblico «all'inderogabilità delle norme protettive legali e contrattuali applicabili al rapporto di lavoro»⁹⁰. La differenza tra sanzione civile e amministrativa riguarda, in conclusione, unicamente gli interessi che si mirano a garantire.

3.1. I controlli ispettivi in materia di interposizione e somministrazione illecita di manodopera

Oltre all'intervento della magistratura, nell'ambito dell'interposizione illecita di manodopera è fondamentale l'attività di un ulteriore organo garante della regolarità del rapporto di lavoro e del rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, ossia l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), il quale esercita la sua funzione in maniera particolarmente incisiva anche grazie al necessario coordinamento con autorità quali le Procure e i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro.

Con specifico riferimento all'attività ispettiva in tema di intermediazione illecita, sfruttamento del lavoro e, non ultimo, caporalato, nel 2019 è stata emessa la circolare n. 5 dell'INL, la quale – nonostante la vigenza della legge n. 199/2016 che disciplina in maniera unitaria il fenomeno del caporalato – contiene una serie di linee guida a sostegno dell'attività d'indagine che il personale ispettivo compie in qualità di polizia giudiziaria, le quali consentono di individuare in maniera più precisa le situazioni in cui si verificano i reati suddetti.

⁸⁹ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 97-98. Con riferimento alla specialità tra illecito penale e illecito amministrativo e con particolare riferimento all'art. 15 c.p., si veda PAGLIARO A., voce *Concorso di norme (dir. pen.)*, in *ED*, vol. VIII, 1961, p. 549.

⁹⁰ CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., p. 98.

La circolare n. 5/2019 INL, dopo aver ricostruito i confini della fattispecie di cui all'art. 603-*bis* c.p., fa espressamente riferimento alle modalità di svolgimento dell'attività investigativa, la quale deve essere sempre pianificata – a meno che non si debba procedere con l'arresto in flagranza – con i Magistrati delle Procure della Repubblica e con i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro.

Tramite questa simbiosi, l'attività investigativa deve avere come obiettivo la ricostruzione della filiera e l'accertamento degli elementi che integrano il reato *ex* art. 603-*bis* c.p., essendo altresì possibile effettuare – oltre all'arresto in flagranza – attività di intercettazione (art. 266 c.p.p.), la confisca obbligatoria (art. 240 c.p.) e la confisca allargata (o per sproporzione, art. 12-*sexies* del d.l. n. 306/1992).

Ancora, tale circolare sottolinea che nel caso di intermediazione illecita, l'accertamento va effettuato nei confronti di entrambi i soggetti coinvolti, quindi sia nei confronti dell'intermediario, sia dell'utilizzatore. Per identificare i due soggetti, la circolare dispone delle indicazioni che ne facilitano l'individuazione⁹¹.

A seguito dell'accertamento positivo circa l'identificazione di intermediario e di utilizzatore, sarà possibile procedere a perquisizioni, con successivo sequestro di documenti e dispositivi tecnologici e alla c.d. doppia contabilità redatta dall'intermediario e dall'utilizzatore. Inoltre, è possibile effettuare fotografie e/o riprese all'interno dei locali in cui viene svolta l'attività lavorativa, nonché ai luoghi in cui alloggiano i lavoratori, con la finalità di verificare e documentare la situazione in cui essi operano e le loro condizioni di vita.

Oltre ad una raccolta di informazioni presso il luogo ispezionato, il personale ispettivo può recarsi anche negli istituti previdenziali e nelle relative organizzazioni sindacali al fine di verificare la sussistenza di ulteriori elementi utili all'integrazione degli indici di sfruttamento *ex* art. 603-*bis*, comma 3, numeri 1 e 2, c.p.

Inoltre, gli ispettori devono prestare particolare attenzione in ambito di rapporti di lavoro caratterizzati da una apparente legalità, in quanto spesso accade che il contratto di somministrazione sia stipulato con un somministratore autorizzato, il quale fornisce ai propri dipendenti una serie di documenti contabili ed amministrativi che rappresentano

⁹¹ Per un elenco esaustivo di requisiti che devono sussistere per poter efficacemente identificare l'intermediario e l'utilizzatore, si veda Circ. INL, n. 5/2019, p. 5-6. Consultato 6 marzo 2025. <https://assolavoro.eu/wp-content/uploads/attachments/INL-Cir5-2019-vigilanza-caporalato.pdf>.

formalmente il rapporto di lavoro genuino, ma che nella realtà dei fatti è completamente illecito a causa delle modalità di svolgimento del lavoro stesso⁹².

Nella fase di indagine sul luogo di lavoro, gli ispettori hanno il potere di interrogare i datori e tali dichiarazioni vengono considerate dichiarazioni spontanee (art. 350, comma 7, c.p.p.), mentre nella fase delle indagini preliminari, si segue la procedura stabilita dall'art. 375 c.p.p., quindi sarà il Procuratore, eventualmente coadiuvato dalla Polizia giudiziaria, a interrogare l'indagato.

Fondamentale è anche l'audizione dei lavoratori coinvolti, i quali devono fornire qualsiasi notizia che possa essere utile a dimostrare sia la condizione di sfruttamento, sia lo stato di bisogno. Infine, è importante considerare anche l'eventuale coinvolgimento di soggetti terzi che abbiano consentito o agevolato la realizzazione del reato di caporalato, anche se non siano intermediari.

Ciò che vale per la somministrazione e per l'intermediazione illecita, di cui si è fin qui discusso, vale anche per il caso dell'appalto illecito.

Un ulteriore compito che riguarda gli ispettori del lavoro, quando si tratta di reprimere fenomeni di lavoro sommerso – compreso il caporalato – è l'irrogazione della c.d. maxisanzione, la quale è una sanzione amministrativa volta a punire il datore di lavoro che occupi all'interno della propria azienda dei lavoratori “in nero”, la quale molto spesso è accompagnata dalla sospensione dell'attività imprenditoriale⁹³.

Alla sua nascita, la maxisanzione si presentava come una sanzione pecuniaria addizionale rispetto alle sanzioni previste a quell'epoca nel nostro ordinamento e, oltretutto, tale pena si basava su una presunzione legata al momento in cui veniva realizzata l'ispezione, senza considerare le peculiarità del caso e senza la possibilità di dimostrare che il rapporto di lavoro avesse avuto inizio dopo il 1° gennaio dell'anno di accertamento dell'irregolarità, portando in tal modo ad un abbassamento della sanzione⁹⁴.

Tuttavia, il perimetro della maxisanzione è stato ridefinito ed aggiornato ed ora si prevede che se il datore di lavoro sceglie di impiegare manodopera in maniera irregolare, la sanzione

⁹² La Circ. INL n. 5/2019 propone un esempio al riguardo: potrebbe capitare che le ore effettivamente lavorate e la retribuzione realmente percepita siano totalmente diverse da quello che stabilisce il contratto. Addirittura, ci sono datori di lavoro che, per nascondersi dietro l'apparente legalità, effettuano dei regolari bonifici ai propri dipendenti (quindi pagamenti tracciabili), ma poi chiedono loro di restituirgli parte del compenso e, a quel punto, si potrebbe valutare anche il caso di integrazione del reato di estorsione *ex art.* 629 c.p.

⁹³ Si veda l'art. 3, comma 3, del d.l. n. 12/2002 (convertito, con modifiche, dalla legge n. 73/2002 e, da ultimo, ritoccata dal d.l. n. 19/2024, convertito in legge n. 56/2024). Si veda inoltre PICCO G., *Il diritto sanzionatorio del lavoro*, ADAPT Labour Studies, Bergamo, 2024, p. 111.

⁹⁴ PICCO G., *op. cit.*, p. 111 ss.

sarà ancora più aspra e dunque si comprende perfettamente lo scopo di disincentivare – come tutte le pene, oltre alle loro ulteriori funzioni generali – l'utilizzo di manodopera al di fuori dei divieti previsti dalla legge⁹⁵.

Infine, un'ulteriore ed importantissima funzione in capo agli ispettori del lavoro è quella preventiva e promozionale, la quale accompagna il precipuo obiettivo di accertare e sanzionare gli illeciti in materia di lavoro⁹⁶.

Il personale ispettivo, infatti, organizza presso diversi soggetti giuridici – quali enti, datori di lavoro e associazioni di categoria – eventi di formazione ed informazione con lo scopo di divulgare, insegnare, approfondire e chiarire la corretta applicazione delle leggi e dei contratti in materia di lavoro e, si badi, tale ruolo formativo è addizionale e del tutto separato dalla principale funzione che sono tenuti a svolgere⁹⁷.

⁹⁵ *Ivi*, p. 112. Si veda anche GAROFALO D., *Profili giurisprudenziali del lavoro nero*, in RGL, 2012, n. 2, I. Per una più approfondita valutazione sulla recente modifica legislativa del 2024, si vedano LIPPOLIS V., *Maxisanzione: quanto costa impiegare lavoratori in nero*, in DPL, 2024, n. 17; PAGANO M., *Cresce la maxisanzione per il lavoro nero*, in www.eutekne.info, 11 marzo 2024; RAUSEI P., *Dal PNRR tutele per il lavoro, riassetto delle ispezioni e nuove sanzioni*, in DPL, 2024, n. 12, pp. 741-742.

⁹⁶ Si veda ad esempio l'art. 7, lett. c, del d.lgs. n. 124/2004, affermando che gli ispettori del lavoro devono fornire ogni chiarimento necessario riguardante le leggi sulla cui applicazioni essi stessi hanno il ruolo di vigilanza anche ex art. 8. L'art. 8, inoltre, è ricavato dal precedente art. 4, comma 1, lett. c, della legge n. 628/1961, il quale attribuiva all'INL il compito di fornire tutti i chiarimenti che fossero richiesti riguardo alle leggi sulle quali essi stessi hanno il compito di vigilare.

⁹⁷ PICCO G., *op. cit.*, p. 33 ss.

CAPITOLO II

IL REATO DI CAPORALATO TRA SCARSI CONTROLLI E UN INEFFICACE APPARATO SANZIONATORIO

Sommario: 1. *Il caporalato quale fenomeno economico e sociale* – 2. *L'art. 603-bis c.p.* – 2.1. *La ratio della riforma del 2011* – 2.2. *La riforma del 2016* – 3. *Lo sfruttamento del lavoro e gli indici di sfruttamento* – 4. *L'appropriamento dello stato di bisogno del lavoratore sfruttato* – 5. *Il reato di caporalato ex art. 603-bis c.p. e la sua inapplicabilità al lavoro intellettuale* – 6. *L'apparato sanzionatorio* – 6.1. *Dalla sanzione alla collaborazione: l'introduzione delle misure premiali (art. 603-bis.1 c.p.)* – 6.2. *Il sistema delle confische per evitare l'utilizzo di beni di provenienza delittuosa* – 6.3. *Il controllo giudiziario e l'amministrazione giudiziaria (l'art. 603-bis c.p. all'interno dei reati del c.d. "sistema 231")* – 7. *Ragionando dell'effettività della sanzione penale* – 7.1. *Dai d.lgs. n. 7 e n. 8 del 2016...* – 7.2. *...alla "retromarcia" attraverso il d.l. n. 19/2024* – 7.3. *L'ineffettività della sanzione penale per il lavoratore* – 7.4. *Sanzione penale vs. sanzione amministrativa*

1. Il caporalato quale fenomeno economico e sociale

Lo sfruttamento del lavoro e il c.d. caporalato sono fenomeni universalmente presenti nelle diverse società ed economie del globo e, ovunque, molto difficili da sradicare e da sempre, in Italia, hanno rappresentato una piaga e un problema, in particolare nei settori dell'agricoltura, dell'edilizia, della logistica, ma più di recente, anche a causa dello sviluppo tecnologico, in settori quali quello delle consegne a domicilio (*amplius infra* cap. 3, § 2) e, da ultimo, quello dell'alta moda (*amplius infra* cap. 3, § 3).

Nel linguaggio comune, secondo il Vocabolario Treccani, il caporalato è «una forma illegale di reclutamento e organizzazione della manodopera – specialmente quella agricola – attraverso intermediari (i c.d. caporali) che assumono, per conto dell'imprenditore e percependo una tangente, operai giornalieri, al di fuori dei normali canali di collocamento e senza rispettare le tariffe contrattuali sui minimi salariali»⁹⁸.

Il legislatore italiano ha fornito una specifica nozione di caporalato (più precisamente, il caporalato coincide con l'intermediazione illecita del lavoro), configurando una fattispecie di reato *ad hoc* contemplata nell'articolo 603-bis c.p., il quale sostanzialmente stabilisce che esso

⁹⁸ Treccani. «Caporalato - Significato ed etimologia - Vocabolario». Consultato 4 febbraio 2025. <https://www.treccani.it/vocabolario/caporalato/>.

è un sistema di reclutamento dei lavoratori per mezzo di un intermediario (c.d. caporale), il quale assegna tali soggetti ad un datore di lavoro terzo (ossia colui che “utilizza, assume o impiega manodopera”; è il c.d. padrone), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento; il reato in parola punisce non soltanto il c.d. caporale, ma anche il datore di lavoro coinvolto in questo meccanismo criminale⁹⁹.

Il riferimento allo *sfruttamento* – del quale, tuttavia, il legislatore non ha fornito una compiuta definizione, ma si fa riferimento a specifici indici individuatori – è di fondamentale importanza nella definizione del reato di caporalato, poiché rappresenta uno degli aspetti che configura la fattispecie: si tratta di una forma deviata e patologica di relazione lavorativa, in cui solitamente vengono realizzate numerose violazioni quali il mancato rispetto di disposizioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, orario, trattamento dignitoso, salari, contributi previdenziali e, di pari passo, vengono violati diversi diritti (ad esempio il diritto alle ferie), approfittando della condizione di vulnerabilità del lavoratore¹⁰⁰.

Tra le caratteristiche del caporalato non si fa riferimento solamente del requisito dell’intermediazione illecita, fattispecie delittuosa che si è evoluta nel corso del tempo – portando all’ultima riforma attualmente vigente (legge n. 199/2016) – ma anche allo sfruttamento del lavoro, in particolare alle condizioni in cui viene svolto e alla situazione degradante in cui è costretto a vivere il lavoratore: lo sfruttamento, infatti, si fonda sull’approfittamento dello stato di bisogno¹⁰¹ e sulla vulnerabilità delle persone e si afferma attraverso norme, politiche e prassi di natura anche amministrativa e di diritto migratorio, a partire da una mancanza di controllo, anche investigativo, da parte delle autorità pubbliche che fondamentalmente seguono la logica del “non disturbare chi produce”, una dottrina che dimostra che in certi contesti il profitto è tutto e lo si persegue ad ogni costo, ma è un guadagno che nasce da una disgrazia sociale che viola ogni diritto dei lavoratori e delle lavoratrici che producono per il “padrone” e grazie al “caporale”¹⁰².

⁹⁹ «FAQ - risposte alle domande frequenti | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali». Consultato 24 febbraio 2025. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus/contrasto-allo-sfruttamento-lavorativo-e-al-caporalato/FAQ-risposte-alle-domande-frequenti>.

¹⁰⁰ «Caporalato - Quadro normativo». Consultato 24 febbraio 2025. <https://integrazioneimmigranti.gov.it/it-it/Ricerca-norme/Dettaglio-norma/id/28/Caporalato-Quadro-normativo>.

¹⁰¹ Si vedano i paragrafi 3 e 4 del capitolo 2 del presente elaborato.

¹⁰² OMIZZOLO M., *Sfruttamento del lavoro, padronato e caporalato: condizione sistemica, diffusa e organizzata e alcune proposte di intervento agli enti locali*, in OMIZZOLO M. (a cura di) *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo degli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Rubbettino, 2023, pp. 8 ss. Si veda anche *Dossier “Ecomafia”*, Legambiente, Ed. Ambiente, Milano 2023.

Dal punto di vista geografico, il caporalato è ormai un fenomeno non più circoscritto a determinate aree del nostro Paese, tradizionalmente quelle delle campagne del Sud Italia – nonostante vi sia una presenza consolidata in Regioni quali la Puglia, la Sicilia, la Campania, la Calabria e il Lazio – ma che coinvolge anche il Centro e il Nord Italia, compreso il Friuli-Venezia Giulia (le cui stime di lavoratori occupati in condizioni di irregolarità si aggirano attorno alle 5.000 unità e si concentrano specialmente nell’area del Goriziano), con un andamento variabile ma tendenzialmente sempre in crescita o comunque costante (*Tabella 1*)¹⁰³.

Inoltre, i dati affermano che i lavoratori irregolari nel settore agricolo nel 2023 erano circa 230.000 (di cui circa 55.000 donne che, nella stragrande maggioranza dei casi non vengono nemmeno individuate dalle istituzioni), che rappresentavano circa un quarto del totale degli occupati e più del 34% dei lavoratori dipendenti del settore; in generale, nel settore agricolo si stimano circa 820 milioni di ore annuali effettivamente lavorate dai dipendenti, ma quasi due quinti (pari a circa 300 milioni di ore) non sono regolari e, di queste ultime, oltre 220 milioni di ore sono lavorate nelle regioni del Mezzogiorno¹⁰⁴.

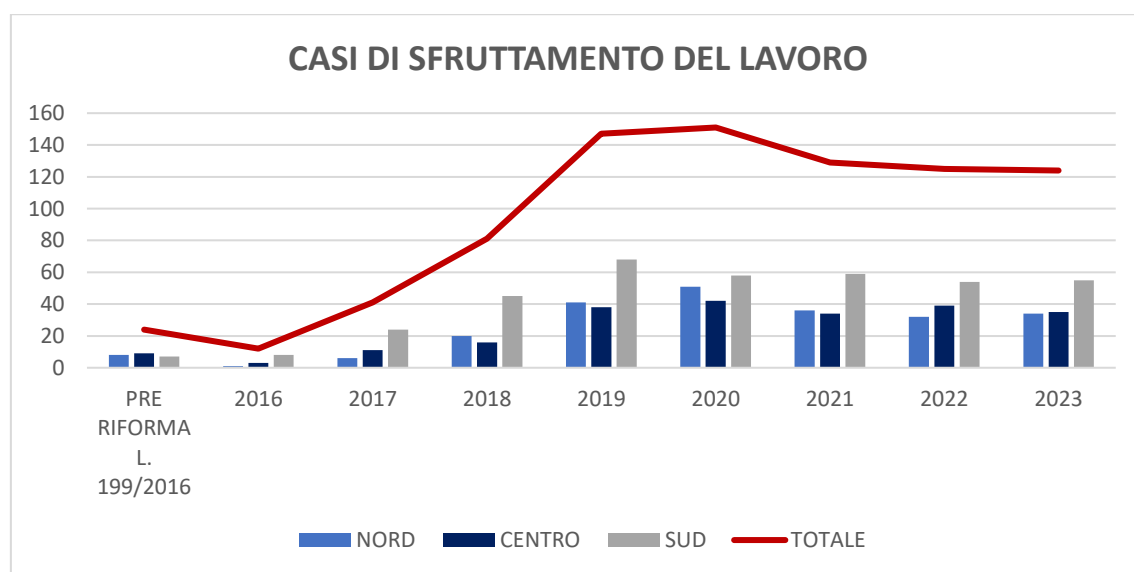


Tabella 1

¹⁰³ La tabella è frutto dell’elaborazione dei contribuenti al V Rapporto del Laboratorio “L’altro diritto/Osservatorio Placido Rizzotto” sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime. «V-Rapporto-Adir-ok.pdf». Consultato 4 febbraio 2025. <https://www.fondazionerizzotto.it/wp-content/uploads/2024/06/V-Rapporto-Adir-ok.pdf>.

¹⁰⁴ «slides-conferenza-stampa.pdf». Consultato 4 febbraio 2025. <https://www.fondazionerizzotto.it/wp-content/uploads/2023/01/slides-conferenza-stampa.pdf>. «Sintesi-VII-Rapporto_271124.pdf». Consultato 4 febbraio 2025. https://www.fondazionerizzotto.it/wp-content/uploads/2024/12/Sintesi-VII-Rapporto_271124.pdf.

I dati che generano ancora più allarme sono quelli economici in riferimento al numero di lavoratori coinvolti in questa oscura macchina: nel 2020, il complesso dell'economia sommersa valeva circa 157 miliardi di euro, ossia il 9,5% del PIL, in calo di circa 26 miliardi di euro rispetto al 2019 e, nel 2023, i dati ufficiali ISTAT hanno rilevato che il valore economico corrente nel settore agricolo è stato di 73,5 miliardi di euro e il numero di occupati era pari a circa 872.000 unità, di cui 472.000 dipendenti e 423.000 indipendenti¹⁰⁵.

Ciò che preoccupa, inoltre, è che questi dati non sono completamente attendibili nel senso che sono riferiti solamente a ciò che “dal sommerso è emerso”, ma probabilmente la situazione coinvolge molte più persone e dunque questi numeri rappresentano solo la punta dell'iceberg di un fenomeno estremamente pervasivo e violento, ma anche silenzioso e strisciante che difficilmente si manifesta in maniera trasparente e univoca.

Lo sfruttamento e il caporalato, in quanto fenomeni sociali, sono spesso collegati a forme organizzative criminali, in particolare è rinomata la loro connessione con la mafia. Le mafie sono per loro natura legate alla terra, non solo intesa in senso territoriale/sociale d'origine, ma anche dal punto di vista delle aree agricole e politiche, in cui ben riescono ad ingerirsi e addirittura sono vere e proprie padrone del territorio in cui sono insediate, escludendo qualsiasi tipo di controllo istituzionale: possedere qualunque genere di bene legato all'agricoltura e all'allevamento, infatti, rappresenta per le mafie «l'espressione di una potenza criminale coerente con la propria storia e nel contempo in grado di condizionare il bisogno primario per eccellenza dei cittadini, che è quello del cibo, fondamentale per la vita stessa»¹⁰⁶. Proprio per il fatto che le agromafie garantiscono il bisogno primario dell'alimentazione, seppur in maniera para-istituzionale, diventano necessariamente di importanza nazionale e anche internazionale, creando altresì un business che le identifica e che continua a portare avanti il loro operato (il dossier “Agromafia” di Eurispes ha dichiarato che questo business agromafioso in Italia vale quasi 25 miliardi di euro)¹⁰⁷.

¹⁰⁵ «Sintesi-VII-Rapporto_271124.pdf». Consultato 4 febbraio 2025. https://www.fondazioneirizzotto.it/wp-content/uploads/2024/12/Sintesi-VII-Rapporto_271124.pdf.

¹⁰⁶ OMIZZOLO M., *Sfruttamento del lavoro, padronato e caporalato: condizione sistemica, diffusa e organizzata e alcune proposte di intervento agli enti locali*, in OMIZZOLO M. (a cura di) *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo degli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Rubbettino, 2023, pp. 14 ss. Cfr. OMIZZOLO M., *Mercati ortofrutticoli, Gdo e logistica mafiosa*, in “Primo Rapporto dell'Osservatorio sulla Legalità nel Terziario”, vol. 1, Futura Casa Editrice, Roma, 2022. Si veda anche DI MARTINO A., *Sfruttamento del Lavoro*, Il Mulino, Lavis, 2019.

¹⁰⁷ OMIZZOLO M., *op. cit.*, pp. 14 ss.

Ulteriore aspetto di notevole interesse e rilevanza è quello della violenza di genere legata al fenomeno dello sfruttamento lavorativo e del caporalato. A tal riguardo, uno dei miti da sfatare quando si pensa a questi due reati è che non è sempre vero che gli sfruttati sono solo ragazzi e uomini, sia stranieri che italiani, ma tra le vittime sono sempre più frequentemente coinvolte e reclutate anche ragazze e donne, sia italiane che straniere.

Un'analisi redatta dalla ONG "WeWorld" (nell'ambito della campagna "OurFoodOurFuture") ha fatto emergere che molto spesso la condizione di sfruttamento di tali donne nasce da una situazione di prevaricazione ed emarginazione già all'interno del contesto familiare, che successivamente sfocia nel mondo lavorativo – non soltanto agricolo¹⁰⁸.

Solamente per avere un'idea della condizione di sfruttamento delle donne impiegate in agricoltura, si stima che esse lavorino per circa 10-12 ore al giorno per 22-28 giorni al mese, in posizioni del tutto scorrette e faticose che prevedono, solitamente, di restare curve o in piedi per molte ore consecutive, con la possibilità di fare delle pause notevolmente inferiore rispetto a quelle che può permettersi un uomo nella medesima condizione (anche inferiori del 30% rispetto ai colleghi), con conseguenze disastrose sulla salute della donna, compreso l'aspetto riproduttivo; infine, le donne non sono solo vittime di sfruttamento lavorativo, perché questo va quasi sempre di pari passo con la violenza verbale (comunque rivolta anche nei confronti degli uomini) e soprattutto con la violenza sessuale da parte del padrone e/o del caporale, costrette da questi a soddisfare ogni genere di richiesta, che nella maggior parte dei casi è formulata attraverso una minaccia, privandole ancora di più di una dignità¹⁰⁹.

2. L'art. 603-bis c.p.

L'art. 603-bis c.p. è attualmente rubricato "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", ma viene comunemente chiamato "reato di caporalato".

Esso stabilisce che *“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:*

¹⁰⁸ Redazione. «Sfruttamento del lavoro e caporalato tra le lavoratrici agricole». L'Eurispes (blog), 19 novembre 2021. Consultato 5 febbraio 2025. <https://www.leurispes.it/sfruttamento-del-lavoro/>.

¹⁰⁹ Redazione. «Sfruttamento del lavoro e caporalato tra le lavoratrici agricole». L'Eurispes (blog), 19 novembre 2021. Consultato 5 febbraio 2025. <https://www.leurispes.it/sfruttamento-del-lavoro/>. OMIZZOLO M., *Sotto padrone. Uomini, donne e caporali nell'agromafia italiana*, Feltrinelli, 2019, pp. 257 ss.

- 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. Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:*
 - 1) *il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;*
 - 2) *il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;*
 - 3) *l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.”*

Questa disposizione è stata introdotta nel nostro ordinamento attraverso il d.l. 13 agosto 2011, n. 138, successivamente convertito dalla l. 14 settembre 2011, n. 148 e, da ultimo, modificato dalla legge 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*”.

In realtà, per giungere alla vigente formulazione dell'articolo, bisogna risalire al 1907, anno in cui è stata promulgata la legge n. 337 che riguardava una primordiale forma di caporalato limitatamente all'ambito della risicoltura: si trattava di una disposizione normativa a carattere civilistico, con l'unica conseguenza per l'intermediatore – decisamente inefficace e affatto repressiva – della nullità dell'accordo che prevedesse, a suo favore, un diritto o comunque un vantaggio sulla retribuzione spettante al lavoratore¹¹⁰.

¹¹⁰ MERLO A., *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al “caporalato” dai braccianti ai riders. Le fattispecie dell'art. 603-bis c.p. e il ruolo del diritto penale*, Giappichelli editore, Torino, 2020, p. 42. Si vedano anche DI MARZIO F.,

Oltretutto, l'art. 27 della legge n. 264/1949 – e più tardi gli artt. 1 e 2 della legge n. 1369/1960 – è stata la prima disposizione a vietare qualsiasi attività di intermediazione destinata al collocamento della manodopera e si trattava di una attività rientrante tra le funzioni pubbliche di cui solamente lo Stato deteneva il monopolio, nonostante nel 1997 tale controllo assoluto sia stato ritenuto illegittimo da una sentenza della Corte di Giustizia della *ex* Comunità europea a causa dei contrasti che si erano verificati con la relativa disciplina comunitaria¹¹¹.

Nuovamente, nel 1997 è stata approvata la legge n. 196 (c.d. pacchetto Treu) – con cui è stato ridefinito il quadro sanzionatorio ed è stata introdotta la disciplina del lavoro interinale – la legge 14 febbraio 2003, n. 30 e la legge 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. riforma Biagi), le quali hanno introdotto nel nostro ordinamento le inedite figure delittuose di intermediazione illecita, somministrazione abusiva ed utilizzazione illecita, esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale, somministrazione fraudolenta, appalto e distacco illeciti e fraudolenti; le suddette figure, tuttavia, prevedevano come strumento repressivo la contravvenzione, restando insoddisfacente la capacità repressiva, la quale non è stata rafforzata nemmeno dalla legge di abrogazione della c.d. riforma Biagi, ossia il d.lgs. n. 81/2015 (c.d. *Job's Act*)¹¹².

Nell'art. 603-*bis* c.p. si fa esplicitamente riferimento all'imprenditore la cui condotta si espliciti nel rivolgersi a un soggetto terzo (l'intermediario) al fine di ottenere delle prestazioni lavorative da parte di ulteriori soggetti sottostanti alla volontà dell'intermediario stesso. Inoltre, si fa riferimento altresì al cosiddetto stato di bisogno, ossia una condizione che ricorre qualora il lavoratore, normalmente la parte debole del rapporto di lavoro, nonostante non versi in uno stato di totale indigenza, si trovi in circostanze di estrema criticità, anche temporanee, tali da rendergli impossibile il provvedere alle proprie esigenze elementari¹¹³.

Agricoltura, caporalato, questo libro, in AA.VV., in *Agricoltura senza caporalato* (a cura di), Roma, 2017, p. 11; PERROTTA D., *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, in *Meridiana*, 2014, n. 79, p. 199.

¹¹¹ MERLO A., *op. cit.*, p. 43 ss. Si fa riferimento alla Corte di Giustizia CE, sez. VI, sentenza 11 dicembre 1997, causa C-55/96, in RGL, 1998, II, p. 27 ss., con nota di ROCCELLA M., *Il caso Job Centre: sentenza sbagliata, risultato (quasi) giusto*, in RGL, 1998, n. 1, II, pp. 27-43; SCODITTI E., *Tra lavoro e sfruttamento del lavoro*, <https://archiviordpc.dirittopenalenome.org/upload/9790-merlo2019a.pdf>, p. 60, consultato 24 febbraio 2025.

¹¹² MERLO A., *op. cit.*, p. 44. GIULIANI A., *op. cit.*, p. 46 ss. Cfr. TORDINI CAGLIS., *Profili penali del collocamento della manodopera. Dalla intermediazione illecita all'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Ind. Pen.*, 2017, p. 727 ss.; MORGANTE G., *Quel che resta del divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro dopo la "Riforma Biagi"*, in *Dir. Pen. proc.*, 2006, n. 6, p. 733 ss.; ROCCHI F., *Il reato di "esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione di manodopera", nella riforma Biagi: tra continuità normativa e nuove esigenze del mercato del lavoro*, in *Cass. Pen.*, 2005, n. 4010.

¹¹³ Si veda nota 108.

Oggetto di tutela della nuova fattispecie, così come configurata dal d.l. n. 138/2011, è la dignità del lavoratore in quanto persona a garanzia della quale vengono predisposti degli strumenti repressivi di natura penale molto più diretti ed incisivi rispetto a quelli previsti dalle norme giuslavoristiche, anche se fino all'ultima riforma sussistevano comunque dei limiti operativi, a partire dal fatto che i lavoratori vittime di caporalato, tra il 2011 e il 2016, restavano centinaia di migliaia e non ricevevano una protezione adeguata, poiché l'art. 603-bis c.p. non aveva ancora – e tutt'ora non ha raggiunto – una capacità sanzionatoria pienamente effettiva ed efficace¹¹⁴.

2.1. La ratio della riforma del 2011

L'inserzione dell'art. 603-bis c.p. ad opera dell'art. 12 del d.l. 138/2011 rappresenta un tentativo di colmare «una vera e propria lacuna nel sistema repressivo delle distorsioni del mercato del lavoro»¹¹⁵, nonché sanzionare ogni comportamento che non si risolva nella mera violazione delle regole contenute nel d.lgs. 276/2003, né rappresenti forme di sfruttamento a livelli estremi che siano contemplati nella fattispecie delineata dall'art. 600 c.p. ossia la riduzione o il mantenimento in schiavitù o in servitù¹¹⁶.

L'art. 603-bis c.p. è stato introdotto con lo scopo di fungere da “tassello intermedio” tra la «bagatellizzazione contravvenzionale e il gigantismo delle fattispecie contemplate dall'art. 600 c.p.»¹¹⁷ e questo è dimostrato dalla clausola di sussidiarietà con cui si apre la previsione dell'art. 603-bis c.p.¹¹⁸.

Prima del 2011, infatti, il caporalato non era specificamente punito da alcuna norma penale e le uniche forme di sanzione, di natura contravvenzionale, corrispondevano a quelle previste

¹¹⁴ MERLO A., *op. cit.*, p. 52. Cfr. anche DI MARTINO A., “Caporalato” e repressione penale: appunti su una correlazione (troppo) scontata, in *Diritto penale contemporaneo*, Rivista trimestrale, 2015, n. 2, p. 106 ss.; GIULIANI A., *op. cit.*, p. 149; FIORE S., *(Dignità degli uomini e (punizione dei) caporali. Il nuovo delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)*, in AA.VV., *Scritti in onore di A.M. Stile*, ESI, Napoli, 2013, p. 855; LO MONTE E., *Osservazioni sull'art. 603 bis c.p. di contrasto al caporalato: ancora una fattispecie enigmatica*, ESI, Napoli, 2014, p. 953 ss.; MONTICELLI L., *Disciplina penale del collocamento e della intermediazione illecita*, in AA.VV., *Trattato teorico pratico di diritto penale*, diretto da F. Palazzo e C.E. Paliero, vol. VII, *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, a cura di B. Deidda-A. Gargani, Torino, 2012, p. 576 ss.

¹¹⁵ PICCO G., *op. cit.*, p. 146. Inoltre, si veda PISTORELLI L., SCARCELLA A., *Relazioni su novità legislative n. III/11*, in www.cortedicassazione.it. Consultato 8 gennaio 2025. https://www.cortedicassazione.it/resources/cms/documents/Relazione_III_11_11.pdf, nonché Cass. Pen. n. 14591/2014.

¹¹⁶ PICCO G., *op. cit.*, p. 147. Si veda anche SUMMERER K., *I delitti di schiavitù e tratta di persone*, in CADOPPI A., CANESTRARI S., MANNA A., PAPA M. (a cura di), *Trattato di diritto penale. Parte speciale. VIII. I delitti contro l'onore e la libertà individuale*, Utet, Torino, 2010, p. 232.

¹¹⁷ La metafora è di FIORE S. *(Dignità degli Uomini e (punizione dei) caporali. Il nuovo delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)*, in AA.VV., *Scritti in onore di Alfonso M. Stile*, Editoriale Scientifica, 2013, p. 874.

¹¹⁸ PICCO G., *op. cit.*, p. 147. Così anche Cass. Pen. 1° febbraio 2019, n. 5081 e Cass. Pen. 4 aprile 2011, n. 13532.

per la disciplina lavoristica che puniva l'interposizione di manodopera e, in seguito, l'illecita somministrazione di manodopera, entrambe fattispecie che originavano dall'art. 27 della legge n. 264/1949 e in seguito rimarcate dagli artt. 1 e 2 della legge n. 1369/1960¹¹⁹.

Un mutamento del regime sanzionatorio si è avuto inizialmente con la legge n. 196/1997 (c.d. pacchetto Treu), seguita dalla legge n. 30/2003 e dal d.lgs. attuativo n. 276/2003 (c.d. riforma Biagi), riguardanti «il riordino dei requisiti di esercizio delle prestazioni lavorative e delle attività di intermediazione e somministrazione di manodopera»¹²⁰, inserendo nel nostro ordinamento diverse nuove fattispecie di reato tra cui l'intermediazione illecita e altri reati contemplati dall'art. 18, commi 1 e 2, e dall'art. 28¹²¹. Il legislatore chiaramente intendeva assicurare la regolarità delle dinamiche all'interno del mercato del lavoro, piuttosto che tutelare il lavoratore stesso.

Per l'inadeguatezza degli strumenti repressivi, la giurisprudenza penale si è posta come ulteriore obiettivo l'ampliamento della tutela penale del lavoratore sfruttato, considerando le modalità più gravi di sfruttamento come veri e propri reati delittuosi¹²².

Un'inversione della rotta si è avuta soltanto nel 2011 con l'introduzione dell'art. 603-bis c.p., in cui oggetto di tutela diretta, attraverso norme penali e non più lavoristiche, diventa la dignità del lavoratore in quanto persona¹²³.

Nonostante la grande importanza della riforma del 2011, essa ha suscitato delle perplessità in dottrina dovute all'incapacità di prevenzione del suddetto reato: infatti, se da un lato il

¹¹⁹ PICCO G., *op.cit.*, p. 147 ss. Inoltre, si veda PASSANITI P., *Il diritto del lavoro come antidoto al caporalato*, in DI MARZIO F. (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Donzelli, 2017, p. 35 ss. Si vedano anche CASSANO G., *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labour*, 2020, n. 5, p. 659 ss.; MAGNANI M., *Le esternalizzazioni e il nuovo diritto del lavoro*, in MAGNANI M., VARESI P.A. (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, 2005, p. 284.

¹²⁰ PICCO G., *op.cit.*, p. 148.

¹²¹ In particolare, l'art. 18, commi 1 e 2, contemplano la somministrazione abusiva e l'utilizzazione illecita; l'art. 28, contempla l'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca, il supporto alla ricollocazione professionale, la somministrazione fraudolenta ed infine l'appalto e il distacco illeciti e fraudolenti. PICCO G., *op.cit.*, p. 148 ss. Per un approfondimento, si veda GIULIANI A. *op. cit.*, p. 46 ss.; MORGANTE G., *op. cit.*, p. 733 ss.

¹²² Si fa riferimento a estorsione (articolo 629 c.p.), riduzione in schiavitù (articolo 600 c.p.), sequestro di persona (articolo 605 c.p.), i maltrattamenti in famiglia (articolo 572 c.p.) e violenza privata (articolo 610 c.p.). PICCO G., *op.cit.*, p. 149 ss. Si vedano anche MISCIONE M., *Lavoro e schiavitù*, in *LG*, 2009, n. 2. Inoltre, Cass. Pen. 1° luglio 2010, n. 32525; Cass. Pen. 4 novembre 2009, n. 656; Cass. Pen. 20 aprile 2010, n. 16656. Cfr. anche ROMANO I.V., *Reato di estorsione in ambito lavorativo*, in *DPL*, 2023, n. 38. Cfr. Cass. Pen. 17 giugno 2016, n. 31647; Cass. Pen. 14 ottobre 2014, n. 49594; Cass. Pen. 5 novembre 2013, n. 25408; Cass. Pen. 13 novembre 2008, n. 46128. Cfr. Cass. Pen. 30 aprile 2012, n. 36332.

¹²³ PICCO G., *op.cit.*, p. 151 ss. Sul tema della dignità della persona-lavoratore si vedano DE SIMONE G., *La dignità del lavoro e della persona che lavora*, in *DLRI*, 2019, n. 164, p. 655 ss.; CASILLO R., *Diritto al lavoro e dignità*, Editoriale Scientifica, 2020. In tema di dignità del lavoro si veda anche BAVARO V., *La dignità del lavoro nella democrazia industriale*, in ZILIO GRANDI G. (a cura di), *La dignità "del" e "nel" lavoro*, Giappichelli, 2023, p. 201 ss.; BAVARO V., *Sul concetto giuridico di Lavoro fra merce e persona*, in *LD*, 2021, n. 1.

caporalato ha resistito, dall'altro lato il numero di procedimenti penali ad esso riferiti era estremamente basso per i limiti stessi della norma citata, a partire dal fatto che essa riguardava solo gli intermediatori e non anche gli utilizzatori, oltre ad una difficoltà probatoria relativa all'attività di reclutamento di lavoratori nella sola forma organizzata, escludendo quindi il rilievo penale della condotta realizzata dal singolo¹²⁴.

Altre perplessità e incongruenze derivavano dal fatto che l'intermediazione dovesse essere accompagnata da ulteriori caratteristiche quali sfruttamento mediante violenza, minaccia o intimidazione e, contestualmente, approfittamento dello stato di bisogno o di necessità del lavoratore, continuando a lasciare senza tutela i c.d. soggetti vulnerabili¹²⁵.

Ancora, a questo delitto, rispetto ad altre fattispecie di reato già esistenti nel nostro Codice penale, era dedicato uno spazio fin troppo ristretto¹²⁶ e mancava un adeguato coordinamento altresì con il d.lgs. n. 231/2001, in quanto non era prevista la responsabilità degli enti per il reato di cui all'art. 603-*bis* c.p.¹²⁷.

In conclusione, se da un lato la riforma del 2011 cercava di colmare la lacuna che era emersa dalla c.d. riforma Biagi, d'altra parte, per intervenire in un settore di tale delicatezza era necessaria una riflessione mite e razionale da parte del legislatore penale, il quale, inserendo il reato di caporalato nel nostro ordinamento in maniera piuttosto frettolosa, ha manifestato l'“emergenza” che c'era di intervenire per cercare di eliminare questa grave forma di sfruttamento lavorativo¹²⁸.

¹²⁴ PICCO G., *op.cit.*, p. 152 ss. Cfr. su tutti SCARCELLA A., *Il reato di “caporalato” entra nel Codice penale*, in *Diritto penale e processo*, 2011, n. 10, p. 1184 ss. fr. PAGGI M., *Tutela dei lavoratori stranieri in condizione di irregolarità. Analisi della direttiva 52 e delle norme italiane di recepimenti*, in OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO (a cura di), *Agromafie e caporalato. Terzo rapporto*, Ediesse, 2016, p. 53 ss. Cfr. FERRANTI D., *La legge n. 199/2016: disposizioni penali in materia di caporalato e sfruttamento del lavoro nell'ottica del legislatore*, in *archiviodpc.dirittopenaleuomo.org*, 15 novembre 2016, pp. 1-7. Si veda GAROFALO D., *Il contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro (non solo in agricoltura)*, in *RDSS*, 2018, n. 2. Cfr. anche FERRANTI D., *op. cit.*; GABOARDI A., *Legge 29 ottobre 2016 n. 199. Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo (in G.U. 3/11/2016 n. 257)*, in *www.laegislazionepenale.eu*, 3 aprile 2017, p. 53 ss.; DI MARTINO A., *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato*, Il Mulino, 2020, p. 110; TORDINI CAGLI S., *Profili penali del collocamento della manodopera. Dalla intermediazione illecita all'“intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”*, in *L'indice Penale*, n. 3, pp. 755-756. Sui limiti del concetto di intermediazione organizzata si veda ROMANO B., *Intermediazione e illecita e sfruttamento del lavoro*, in ROMANO B. (a cura di), *Reati contro la persona. Tomo III. Reati contro la libertà individuale*, Giuffrè, 2016, p. 44 ss.

¹²⁵ Sulle caratteristiche dell'attività di intermediazione, in particolare la violenza, minaccia o intimidazione, si veda BRAMBILLA P., *“Caporalato tradizionale” e “nuovo caporalato”: recenti riforme a contrasto del fenomeno*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2017, n. 1-2, pp. 188-222; si veda anche Cass. Pen. n. 16735/2015. Sul concetto di vulnerabilità, si veda TORRE V., *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, in *DLRI*, 2018, n. 158, p. 292.

¹²⁶ DI MARTINO A., *“Caporalato” e repressione penale: appunti su una correlazione (troppo) scontata*, cit.

¹²⁷ PICCO G., *op.cit.*, p. 154 ss. Si veda anche ARENA M., *Sfruttamento della manodopera e responsabilità dell'ente*, in *www.reatisocietari.it*, 4 dicembre 2011.

¹²⁸ PICCO G., *op.cit.*, p. 154 ss. Si vedano anche TORDINI CAGLI S., *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, in *LD*, 2017, n. 3-4, p. 622; S. FIORE, *op.*

Per contrastare queste aporie e per tutelare i soggetti sfruttati, la legge n. 199/2016 ha ritoccato significativamente l'art. 603-*bis* c.p.¹²⁹.

2.2. La riforma del 2016

È proprio attraverso la novella del 2016 che, ad opera della legge n. 199, sono stati ridefiniti i margini del reato di cui all'art. 603-*bis* c.p., in particolare sotto il profilo sanzionatorio, delineando la fattispecie attualmente vigente.

Si stabilisce che «salvo che il fatto costituisca più grave reato, punisce con la pena della reclusione da 1 a 6 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 e approfittando del loro stato di bisogno»¹³⁰.

La norma riformata evidenzia la diversità delle due fattispecie delineate¹³¹: la prima configura un reato di pericolo a dolo specifico, per cui lo sfruttamento è la finalità a cui mira il reclutamento, e non è un elemento della tipicità del reato in oggetto; la seconda, invece, configura un reato di danno a dolo generico per cui, al fine di perfezionare la fattispecie, è necessario che siano realizzati sia lo sfruttamento che l'approfittamento dello stato di bisogno¹³².

Osservando le novità introdotte da questa riforma, è evidente che la più importante riguarda l'eliminazione del riferimento alla sola attività in forma organizzata, estendendo quindi l'ambito di applicazione anche a forme singole e addirittura occasionali di attività; inoltre, una significativa novità concerne l'estensione anche all'utilizzatore (e non più solo a carico

cit., p. 881 e 874. Cfr. TORRE V., *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell'articolo 603-bis c.p. tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale*, in *Questione Giustizia*, n. 4, p. 91.

¹²⁹ PICCO G., *op.cit.*, p. 155. Si vedano anche PADOVANI T., *Un nuovo intervento per superare i difetti di una riforma zoppa*, in *GD*, 2016, n. 48, pp. 48-60; GAROFALO D., *Il contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro (non solo in agricoltura)*, *op. cit.*; MISCIONE M., *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, in *LG*, 2017, n. 2, pp. 113-118; GORI F., *La nuova legge sul grave sfruttamento lavorativo nell'ambito della normativa di contrasto al lavoro sommerso*, Working Paper ADAPT, 2017, n. 2; D'IMPERIO G., *Il ruolo dei contratti di riallineamento: dalla legge 608 del 28 novembre 1996 alla legge sul caporalato*, in *Il Diritto dei Lavori*, 2018, n. 2; SPINELLI C., *Immigrazione e mercato del lavoro: lo sfruttamento dei migranti economici. Focus sul lavoro agricolo*, in *RDFS*, 2020, n. 1, spec. p. 136 ss.

¹³⁰ Si rimanda alla nota n. 108 del presente elaborato.

¹³¹ PICCO G., *op.cit.*, p. 156. Si veda, inoltre, PADOVANI T., *Le contraddizioni di un abnorme meccanismo repressivo*, in *www.ntplusdiritto.ilsole24ore.com*, 17 novembre 2016.

¹³² PICCO G., *op.cit.*, p. 156. Cfr. TORRE V., *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, *cit.*, p. 289 ss.

dell'intermediario) della sanzione; infine, si è prevista una mitigazione per le condotte meno gravi¹³³.

La disposizione così modificata ha portata generale, rivolgendosi a tutte le attività lavorative; inoltre, rispetto alla previgente formulazione, ha cercato di estenderne l'ambito di applicazione sia dal punto di vista oggettivo che da quello soggettivo: da un lato, il legislatore ha alleggerito la fattispecie tipica attraverso la diminuzione della cornice edittale; dall'altro lato, ha spostato il baricentro dall'intermediazione illecita alla sottoposizione a condizioni di sfruttamento¹³⁴.

3. Lo sfruttamento del lavoro e gli indici di sfruttamento

Una volta che sono state analizzate le modifiche apportate all'art. 603-*bis* c.p. attraverso, da ultimo, la citata legge n. 199/2016, è necessario chiarire uno dei due fronti sui quali questa legge pone particolare attenzione, ossia lo sfruttamento del lavoro e l'implementazione dei relativi indici, i quali permettono di individuare, non sempre senza criticità e dubbi, le situazioni in cui si verifica questo fenomeno.

Innanzitutto, risulta doveroso definire cosa sia il c.d. "stato di bisogno", termine che indirettamente rimanda alla direttiva 2011/36/UE (che sostituisce la decisione-quadro del Consiglio 2002/629/GAI), concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime¹³⁵. In particolare, questa direttiva, all'art. 2, §§ 2 e 3,

¹³³ PICCO G., *op.cit.*, p. 157 ss. Si veda anche circ. n. 5/2019 INL, che fornisce le linee guida che gli ispettori del lavoro devono adottare durante l'attività di vigilanza per indirizzare l'attività ispettiva finalizzata a scoprire, contenere e debellare il reato di sfruttamento del lavoro. Per ulteriori approfondimenti, si vedano anche GAROFALO D., *Lo sfruttamento del lavoro tra prevenzione e repressione nella prospettiva dello sviluppo sostenibile*, cit., spec. p. 1315 ss.; TORDINI CAGLI S., *Note critiche in tema di «intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro»*, in RIDL, 2023, n. 1, II; PIVA D., *I limiti dell'intervento penale sul caporalato come sistema (e non condotta) di produzione: brevi note a margine della legge n. 199/2016*, in *Archivio Penale Web*, 2017, n. 1, pp. 184-196.; FERRANTI D., *op. cit.*; DE MARZO G., *Le modifiche alla disciplina penalistica in tema di caporalato*, in FI, 2016, n. 11, V. Cfr. Cass. Pen. n. 16735/2015. Si vedano anche DE SIMONE G., voce *Violenza (dir. Pen.)*, in *Enc. Dir.*, 1993, vol. XLVI, p. 892. LIPPOLIS V., *Caporalato: legittimo l'arresto in flagranza per lo sfruttamento dei lavoratori*, in *www.ipsoa.it*, 19 ottobre 2021.

¹³⁴ PICCO G., *op.cit.*, p. 157 ss. Cfr. anche ROTOLO G., *Dignità del lavoratore e controllo penale del "caporalato"*, in *Diritto Penale e Processo*, 2018, n. 6, pp. 811 ss. Cfr. FIORE S., *La nuova disciplina penale della intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, tra innovazioni e insuperabili limiti*, in *Diritto Agroalimentare*, 2017, n. 2.

¹³⁵ Si veda GAROFALO D., *La legge n. 199/2016 per il contrasto al caporalato: luci (poche) e ombre (molte)*, in GAROFALO D., CAFFIO S. (a cura di), *L'effettività delle tutele nel lavoro in agricoltura, Atti del convegno organizzato dalla Flai-Cgil di Taranto il 27 ottobre 2023*, ADAPT University Press, 2023, p. 26 ss. Si veda anche MANFREDINI A., *Ai confini dell'articolo 603-bis c.p., tra contorni (incerti) della fattispecie e sanzioni applicabili*, in FERRARESI M., SEMINARA S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento: prevenzione, applicazione, repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, 2024, p. 46 ss.

definisce la *vulnerabilità*¹³⁶, ma anche lo *sfruttamento*, seppur quest'ultima espressione non sia precisamente delineata poiché il § 3 si limita ad elencare alcune ulteriori condotte¹³⁷.

Il nostro ordinamento, a partire dalla direttiva citata, ha definito ed introdotto il reato di sfruttamento lavorativo, per la cui configurazione è prodromico l'“approfittamento dello stato di bisogno” del lavoratore, nozione che rimanda all'art. 644 c.p. in materia di usura, ossia un delitto che si realizza «in danno di chi si trova in stato di bisogno»¹³⁸. In secondo luogo, si definisce “approfittamento” la «capacità di utilizzare a proprio vantaggio una situazione di debolezza della vittima del reato»¹³⁹.

Dunque, lo stato di bisogno non è da intendere come «uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque 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»¹⁴⁰. Questa definizione, tuttavia, permette di effettuare una netta distinzione tra le fattispecie degli artt. 600 e 603-*bis* c.p., dal momento che nel nostro ordinamento, diversamente da quello europeo, non esiste una fattispecie che «incrimini il lavoro forzato, rappresentando un freno all'efficace repressione del fenomeno, che più spesso viene ricondotto al reato di sfruttamento del lavoro»¹⁴¹.

La Suprema Corte¹⁴², sulla base dell'interpretazione dello stato di bisogno, ha individuato il limite discrezionale tra le due fattispecie degli articoli citati, anche se questi restano inevitabilmente collegati tra loro: infatti, alcuni elementi (ad esempio minacce, trattenute sui salari, sottrazione dei documenti personali...), seppur non considerati essenziali per configurare il reato di sfruttamento, risultano comunque aggravanti la posizione del soggetto che realizza la condotta, oltre a ridurre la libertà del lavoratore sfruttato. In altri termini, il lavoro sfruttato potrebbe essere «una sottospecie di lavoro forzato, graduato a seconda della privazione della libertà e della lesione della dignità della persona offesa»¹⁴³.

¹³⁶ La direttiva 2011/36/UE definisce la vulnerabilità, in ambito di reati relativi alla tratta di esseri umani, come una «situazione in cui la persona in questione non ha altra scelta effettiva ed accettabile se non cedere all'abuso di cui è vittima».

¹³⁷ L'articolo 2, § 3 della direttiva 2011/36/UE contempla anche: sfruttamento della prostituzione altrui o altre forme di sfruttamento sessuale, lavoro o servizi forzati, compreso l'accattonaggio, la schiavitù o pratiche simili alla schiavitù, la servitù, lo sfruttamento di attività illecite o il prelievo di organi.

¹³⁸ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 26 ss. Si veda anche Circ. INL n. 5/2019.

¹³⁹ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 26 ss. Inoltre, si veda Cass. 28 gennaio 2015, n. 1651; Cass. Pen. 14 aprile 2000, n. 4627.

¹⁴⁰ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 26 ss. Si veda anche Cass. Pen. n. 6339/2023.

¹⁴¹ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 28 ss. Per un ulteriore approfondimento, si veda SEMINARA S., *L'incriminazione che non c'è: il lavoro forzato*, in FERRARESI M., SEMINARA S. (a cura di), *op. cit.*, p. 3 ss.

¹⁴² GAROFALO D., *op. cit.*, p. 28 ss. Ci si riferisce a Cass. Pen. 2 maggio 2022, n. 17095.

¹⁴³ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 28.

Affinché si possa configurare lo sfruttamento del lavoro, è sufficiente che ci sia almeno uno tra gli indici di sfruttamento ossia la presenza di una o più delle seguenti circostanze:

- 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 prestato¹⁴⁴;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie¹⁴⁵;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro¹⁴⁶;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti¹⁴⁷.

Come affermato dalla giurisprudenza, questi indici sono caratterizzati dalla non tassatività e dall'essere alternativi e non concorrenti tra loro, essendo sintomatici del reato e non elementi costitutivi dello stesso, dando quindi la possibilità all'interprete di discostarsene¹⁴⁸. Gli indici rappresentano delle "linee guida legislative" per testimoniare la condizione di sfruttamento (che costituisce un elemento della tipicità): provare un indice di sfruttamento non sostituisce l'accertamento degli indici di tipicità dello stesso e dello stato di bisogno, né possono essere

¹⁴⁴ PICCO G., *op. cit.* p. 158. Per approfondimenti si rinvia a CAFFIO S., *Brevi considerazioni sull'efficacia e sull'effettività degli strumenti di tipo amministrativo-sanzionatorio in materia di retribuzione*, in *ADL*, 2019, n. 5, I; ROVATI C.M., *L'indice di sfruttamento retributivo ex art. 603-bis c.p.: l'individuazione del "contratto-parametro" e la nozione di "palese difformità"*, in *DRI*, 2023, n. 1.

¹⁴⁵ PICCO G., *op. cit.* p. 158-159. Cfr. anche MADEO A., *La riforma del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Studium Iuris*, 2017, n. 3, pp. 288-289; CISTERNA A., *È sfruttamento la violazione di prescrizioni minime*, in *www.ntplusdiritto.ilsole24ore.com*, 17 novembre 2016; PADOVANI T., *Necessario un nuovo intervento per superare i difetti*, *ivi*, 17 novembre 2016; FERRARESI M., *La giurisprudenza penale sullo sfruttamento del lavoro confonde proporzionalità e sufficienza della retribuzione*, in *DRI*, 2024, n. 2.

¹⁴⁶ PICCO G., *op. cit.* p. 158-159. Si veda anche GUARINIELLO R., *Caporalato, la sicurezza del lavoro tra gli indicatori di sfruttamento*, in *ISL*, 2023, n. 3. Inoltre, si veda Cass. Pen. 13 dicembre 2021, n. 45615.

¹⁴⁷ PICCO G., *op. cit.* p. 158-159. Per un approfondimento, si veda STOLFA F., *La legge sul "caporalato" (l. n. 199/2016): una svolta "etica" nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, p. 90 ss.

¹⁴⁸ GAROFALO D., *op. cit.*, p. 29 ss. Si veda anche PICCO G., *op. cit.*, p. 160 ss.; si vedano, inoltre, MERLO A., *Il contrasto al "caporalato grigio" tra prevenzione e repressione*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2019, n. 6, p. 182; DE RUBEIS A., *Qualche breve considerazione critica sul nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2017, n. 4. Così nella Relazione per la II Commissione (A.C. 4008) dell'on. Beretta del 16 novembre 2016, p. 4. Sul tema in dottrina si veda DI MARTINO A., *Tipicità di contesto a proposito dei c.d. indici di sfruttamento nell'art. 603-bis c.p.*, in *Archivio Penale Web*, 2018, n. 3, che ne parla in termini di orientamento probatorio per il giudice.

considerati come presunzioni, contrastanti, con le garanzie fondamentali a presidio dell'ordinamento penale in generale¹⁴⁹.

Il dibattito sulla natura degli indici è stato avanzato dalla Corte di cassazione relativamente al conflitto tra la vaghezza descrittiva degli indici di sfruttamento con il principio di determinatezza, dichiarando «infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 603-bis c.p. prospettata dal ricorrente, in violazione degli artt. 3, 25, 27, terzo comma, e 117, primo comma, Cost.»¹⁵⁰.

L'interprete, dunque, deve fare una corretta applicazione degli indici di sfruttamento per evitare che vengano punite condotte non adeguatamente ascrivibili al reato di sfruttamento lavorativo vero e proprio: vanno punite le azioni «che siano espressive di una offensività tale da risultare meritevole delle gravi conseguenze punitive previste»¹⁵¹; in questo senso, si può considerare lo sfruttamento lavorativo come un reato abituale¹⁵². L'art. 603-bis c.p. punisce le condotte che «comprimono l'autodeterminazione del lavoratore, tali da ledere la dignità di quest'ultimo, e che siano in grado di arrecare un'offesa, in termini di danno o di pericolo concreto, ai beni individuali afferenti alla sua persona»¹⁵³.

Occorre quindi prestare notevole attenzione sia dal punto di vista appena descritto, sia dal punto di vista dell'interprete, perché anche quest'ultimo deve evitare di limitarsi a considerare esclusivamente quei contesti in cui ci sia la violazione di uno degli indici di sfruttamento ed è quindi opportuno ridimensionarli anche dal punto di vista probatorio, dal momento che solitamente questi parametri si riferiscono prevalentemente al lavoro subordinato, essendo che l'art. 603-bis c.p. si riferisce alle “tradizionali” categorie giuslavoristiche¹⁵⁴.

Nonostante l'intervento chiarificatore della recente sentenza della Cassazione, non è stata ancora delineata una definizione specifica della condotta dello sfruttamento del lavoro rilevante penalmente a causa dell'ambiguità della tipicità della fattispecie. Inoltre, la nozione

¹⁴⁹ PICCO G., *op.cit.*, p. 160. Si veda anche Cass. Pen. n. 45615/2021.

¹⁵⁰ PICCO G., *op. cit.*, p. 160 ss. Cass. Pen. 7 marzo 2023, n. 9473. Per ulteriori approfondimenti si vedano anche VITARELLI F., *Proporzionalità della pena e determinatezza della fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in RIDPP, 2024, n. 1; GAROFALO D., *op. cit.*, p. 30 ss.

¹⁵¹ PICCO G., *op. cit.*, p. 161.

¹⁵² *Ivi*, p. 162 ss. Tuttavia, lo stesso art. 603-bis c.p., al terzo comma, prevede che l'efficacia indiziaria degli indici sussista anche al ricorrere di una sola delle condizioni elencate. Sul punto si veda *ex pluris* Cass. Pen. n. 7861/2022; Cass. Pen. 23 febbraio 2021, n. 6905; ma anche Cass. Pen. 6 ottobre 2020, n. 27582; Cass. Pen. 16 gennaio 2018, n. 7891; Cass. Pen. n. 5081/2019; Cass. Pen. 20 aprile 2018, n. 17939. Cfr. TORRE V., *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell'articolo 603-bis c.p. tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale*, cit., p. 97.

¹⁵³ PICCO G., *op.cit.*, p. 162 ss. Si veda anche GIORDANO V., *Il bene giuridico nel prisma dello sfruttamento del lavoro*, in *www.sistema-penale.it*, 30 aprile, p. 11.

¹⁵⁴ PICCO G., *op.cit.*, p. 163.

di sfruttamento implica un bilanciamento che compete al legislatore tra interessi economici e diritti fondamentali.

In conclusione, la sottoposizione dei lavoratori a condizioni di sfruttamento, quale primario elemento su cui si basa l'individuazione dei confini della fattispecie contemplata dall'art. 603-bis c.p., è piuttosto sfuggente e dunque è il giudice che, caso per caso, è competente a definire quelle stesse condizioni, dando loro un significato specifico e chiaro. Nonostante la prassi giurisprudenziale abbia, finora, rappresentato la fonte più autorevole sull'argomento, è da evidenziare che un atteggiamento così restrittivo non vincola i giudici ad attenersi rigorosamente, lasciando che costoro possano interpretare le condizioni e gli indici di sfruttamento, come suddetto, a seconda dei casi¹⁵⁵.

4. L'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore sfruttato

Oltre alla condotta dello sfruttamento, piuttosto indefinita ed evanescente, l'altro elemento costitutivo della fattispecie di reato in analisi, su cui bisogna porre particolare attenzione, è l'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore.

Anche in tal caso il legislatore si è astenuto dal fornire qualsiasi definizione¹⁵⁶ e la stessa dottrina penalistica ha evidenziato che l'espressione "approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore" è caratterizzata da complessità ed indeterminatezza, soprattutto in ragione del fatto che l'interprete non ha a sua disposizione un catalogo di indici sintomatici che gli permettano di ricondurre il caso concreto alla fattispecie. Dunque, essendo il lavoro fisiologicamente rivolto alla soddisfazione sia di bisogni materiali che spirituali della persona – come sancito dall'art. 4 Cost. – lo stato di bisogno è da ritenersi *in re ipsa*¹⁵⁷.

Lo stato di bisogno contemplato nell'art. 603-bis c.p. non presuppone che il lavoratore abbia sempre bisogno di lavorare, ma fa riferimento alle ripercussioni sulla sua capacità di proteggersi – auto conservarsi ed auto preservarsi – che derivano da una situazione socio-

¹⁵⁵ PICCO G., *op.cit.*, p. 164. Si vedano anche TORRE V., *L'obsolescenza dell'art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo*, in LLI, 2020, n. 2, p. 82; MERLO A., *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al "caporalato" dai braccianti ai riders. Le fattispecie dell'art. 603-bis c.p. e il ruolo del diritto penale*, Giappichelli, 2020, p. 83; MANFREDINI A., *Ai confini dell'articolo 603-bis c.p., tra contorni (incerti) della fattispecie e sanzioni applicabili*, in FERRARESI M., SEMINARA S., (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, 2024, pp. 68-69.

¹⁵⁶ Si rimanda all'art. 644, quinto comma, c.p. e all'art. 1448 c.c., come già espresso in § 3 del presente elaborato. PICCO G., *op.cit.*, p. 164. Per un ulteriore approfondimento, si veda MERLO A. ET AL., *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: indici rivelatori*, in *Guida alle Paghe*, 2024, n. 4, inserto.

¹⁵⁷ PICCO G., *op.cit.*, p. 165. Si vedano anche RICCARDI M., *op. cit.*; BRASCHI S., *Il concetto di "stato di bisogno" nel reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Diritto Penale Contemporaneo – Rivista Trimestrale*, 2021, n. 1.

economica frutto dell'adeguamento a certe condizioni lavorative che, anche se «desive della sua dignità in quanto “persona che lavora”, gli permettono comunque di soddisfare alcuni dei bisogni vitali, come il sostentamento alimentare»¹⁵⁸. Numerose sentenze della Suprema Corte affermano, da ultimo, che «lo stato di bisogno va identificato non con uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, ma come un impellente assillo, e cioè una situazione di grave difficoltà, anche temporanea, in grado di limitare la volontà della vittima, inducendola ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose»¹⁵⁹.

L'“approfittamento” è riferito all'elemento soggettivo del reato ed è una nozione emersa ed esaminata approfonditamente dalla giurisprudenza civilistica in particolare in tema di rescissione per lesione (art. 1448 c.c.), secondo cui l'approfittamento dello stato di bisogno consiste nella capacità di utilizzare a proprio favore una situazione di fragilità della controparte¹⁶⁰. Per tale ragione è necessario che il datore di lavoro conosca precedentemente la situazione di vulnerabilità materiale del lavoratore prima di instaurare un rapporto di lavoro, al fine di evitare che un profitto irregolare si trasformi in reato, come spesso accade nel caso di lavoratori migranti irregolari “reclutati” nel settore agricolo¹⁶¹.

Date le numerose incertezze e la vaghezza del legislatore circa la definizione dell'approfittamento dello stato di bisogno e del conseguente suo collegamento con la fattispecie criminosa dell'art. 603-*bis* c.p., spetta alla magistratura attuare un intervento interpretativo e suppletivo che possa delimitare i confini del reato, ma in tal modo contribuisce ulteriormente all'incertezza applicativa¹⁶².

¹⁵⁸ PICCO G., *op.cit.*, p. 165. Cfr. STOLFA F., *La legge sul “caporalato” (l. n. 199/2016): una svolta “etica” nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, p. 94. Cfr. NAPOLI M., *Prefazione. La dignità da rispettare*, in NAPOLI M. (a cura di), *La dignità*, Vita e Pensiero, 2011, p. VIII.

¹⁵⁹ Così Cass. Pen. 22 giugno 2021, n. 24441; analogamente Cass. Pen. 2 agosto 2023, n. 33889; Cass. Pen. 5 maggio 2023, n. 18932; Cass. Pen. 29 marzo 2023, n. 13052; Cass. Pen. 20 settembre 2022, n. 34600; Cass. Pen. 19 luglio 2022, n. 28289; Cass. Pen. 14 maggio 2021, n. 18931. Discute criticamente il punto DE RUBEIS A., *Qualche breve considerazione critica sul nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2017, n. 4, p. 228 ss.

¹⁶⁰ L'art. 1448 c.c. stabilisce che l'approfittamento si verifica «quando l'acquirente, conoscendo lo stato di 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»: Cass. Pen. 28 gennaio 2015, n. 1651. PICCO G., *op. cit.*, p. 166.

¹⁶¹ Ai sensi della direttiva 2011/36/UE, la condizione di irregolarità è considerata sinonimo di debolezza in sé stessa. GAROFALO D., *op. cit.*, p. 31. PICCO G., *op. cit.*, p. 166. Cfr. anche ROSSI S., *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: gli incerti confini della fattispecie*, in *LG*, n. 8-9, 2023, pp. 815-823.

¹⁶² PICCO G., *op. cit.*, p. 167. Per un approfondimento ulteriore, si veda GUARINIELLO R., *Il caporalato commentato con la giurisprudenza*, Wolter Kluwer, 2023, p. 11 ss.

Più in generale, per comprendere esattamente quando ci si trovi di fronte a situazioni di sfruttamento e approfittamento dello stato di bisogno, si deve fare riferimento alle condizioni che determinano lo sfruttamento: come affermato da numerose sentenze della Corte di cassazione, si tratta di «lavoratori che non hanno alcun margine di scelta nella contrattazione, né un effettivo potere contrattuale, circostanza che li rende contraenti deboli, esposti alle più variegate forme di sfruttamento lavorativo [...]. Non, quindi, soggetti disposti a lavorare *tout court*, ma persone disposte a lavorare a qualsiasi condizione»¹⁶³. In altre parole, si trova in stato di bisogno il lavoratore la cui libertà contrattuale sia fortemente compromessa e che, pur di sostenersi, «accetta l'(altrimenti) inaccettabile»¹⁶⁴.

5. Il reato di caporalato *ex art. 603-bis c.p.* e la sua inapplicabilità al lavoro intellettuale

Un altro ambito in cui possono essere svolte delle riflessioni sulla configurazione del reato di caporalato *ex art. 603-bis c.p.* è quello legato alle professioni intellettuali. Nello specifico, si fa riferimento alla recente sentenza della Cassazione Penale, Sez. II, 28 novembre 2024, n. 43662.

Il caso aveva riguardato una donna – membro del consiglio di amministrazione di una società cooperativa che offriva servizi di istruzione per le scuole secondarie – indagata e sottoposta alla misura cautelare degli arresti domiciliari per intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'art. 603-*bis* c.p. e per estorsione aggravata di cui all'art. 629 c.p.

I lavoratori subordinati avevano, infatti, lamentato trattamenti estremamente dannosi per la loro dignità quali ad esempio la restituzione della retribuzione percepita, l'adeguamento a condizioni salariali nettamente in contrasto con la normativa vigente in materia, con relativa minaccia di mancato rinnovamento del contratto lavorativo.

Tuttavia, a fronte della condanna, innanzi alla Suprema Corte veniva eccepito il fatto che non potevano sussistere le condotte di sfruttamento lavorativo né dell'estorsione ed inoltre la difesa sosteneva la contraddittorietà della motivazione; così, la Cassazione ha annullato

¹⁶³ CALAFA' L., *Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano*, in LD, 2017, n. 1. Cass. Pen. n. 17939/2018. Cass. Pen. 9 dicembre 2019, n. 49781; si veda, a tal proposito, anche GUARINIELLO R., *Rassegna della Cassazione Penale – Caporalato: necessità di eclatante pregiudizio e rilevante soggezione*, in DPL, 2020, n. 2, p. 126. Cass. Pen. n. 27582/2020. Cass. Pen. 16 marzo 2018, n. 12378. Inoltre, si vedano PICCO G., *op. cit.*, p. 167; D'ONGHIA M., LAFORGIA S., *Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica*, in LD, 2021, n. 2, p. 239 ss. Infine, Cass. Pen. 18 marzo 2021, n. 10554 cit.

¹⁶⁴ PICCO G., *op. cit.*, p. 168.

l'ordinanza restrittiva della libertà per vizio di motivazione, rinviando solamente per la condotta di estorsione *ex art.* 629 c.p.

Invece, la Corte non ha disposto il rinvio in riferimento al reato di caporalato *ex art.* 603-*bis* c.p., in quanto ha reputato non sussistente il fatto poiché la norma in questione non è applicabile alle professioni intellettuali dal momento che, intrinsecamente, non si tratta di mestieri in cui la manodopera è richiesta, mentre l'*art.* 603-*bis* c.p. fa riferimento proprio a questa attività affinché possa configurarsi il reato.

Da quanto è emerso in questa sentenza, si intuisce che l'area nella quale si può circoscrivere il reato di sfruttamento del lavoro e intermediazione illecita di manodopera resta ancora quello del lavoro strettamente manuale, ossia quelle attività che non implicano solamente l'utilizzo dell'intelletto come, appunto, nel caso in questione: per questo motivo i giudici non hanno ritenuto configurabile il reato di caporalato *ex art.* 603-*bis* c.p.¹⁶⁵.

Come diverse volte affermato, i contesti in cui è più frequente che venga perpetrato questo reato sono quelli di c.d. *low-skilled jobs* (ossia le occupazioni di medio-bassa qualifica), come ad esempio l'agricoltura, l'edilizia, il lavoro domestico; ma si è anche sottolineato che ormai, anche a seguito dell'avanzare della tecnologia, il confine si è allargato fino a ricomprendere professioni diverse quali i ciclofattorini, la vigilanza privata, il turismo¹⁶⁶, l'alta moda e questo è un chiaro sintomo di come il caporalato può instaurarsi, alla fine, in molti ambiti diversi rispetto a quelli tradizionalmente colpiti.

Proprio per questo motivo, non è escluso che, in futuro, il reato *ex art.* 603-*bis* c.p. potrà essere riferito anche alle professioni intellettuali, in ragione della mutevolezza e fluidità del fenomeno – così come registrato e confermato anche dall'INL, ossia in settori in cui l'unanime dottrina ritiene che debba parlarsi, più precisamente, di “caporalato grigio”, data l'incertezza dei confini che, soprattutto negli ultimi tempi, caratterizza questo reato¹⁶⁷.

Al di là delle ipotesi che negli anni si sono prospettate, l'interprete deve agire secondo quella che è la *littera legis*, nel senso di applicare la norma secondo i suoi confini legalmente regolati anche qualora si ritenga – come sembrava il caso esemplificato – che la condotta di

¹⁶⁵ Si veda GUAGLIONE P., *Manodopera e manualità, necessarie per il 603-bis e il caporalato: il lavoro intellettuale resta alla porta*, in LG, 2025, in corso di pubblicazione.

¹⁶⁶ GUAGLIONE P., *op. cit.*; si veda anche PICCO G., *op. cit.*, p. 145.

¹⁶⁷ GUAGLIONE P., *op. cit.*; PICCO G., *op. cit.*, p. 108 ss. Cfr. PICCO G., *Low-skilled jobs e sfruttamento*, in BROLLO M., ZOLI C., LAMBERTUCCI P., BIASI M. (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, in ADAPT Labour Studies e-Book Series, 2024, p. 548 e 538 ss. Si vedano anche VALBONESI C., *Note critiche sulla recente giurisprudenza di legittimità (e di merito) in tema di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in ADL, 2022, n. 6, p. 1376; CALAFA' L., *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in LD, 2021, n. 2, p. 193 ss. Inoltre, si veda Cass. Pen., Sez. IV, 12 maggio 2021, n. 25756.

sfruttamento del lavoro si sia realizzata: i giudici non devono operare una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 603-*bis* c.p. e applicare analogicamente un trattamento in *malam partem* al reo, altrimenti verrebbe meno la certezza del diritto (e della pena) disposto dalla legge¹⁶⁸.

Fortunatamente, il professionista intellettuale che si trovi in una situazione del genere – cioè quando la condotta di sfruttamento non riguarda un'attività manuale – può ricevere una tutela, in quanto si può sempre e comunque applicare la normativa che sanziona lo sfruttamento del lavoro e dei fenomeni interpositori come, ad esempio, l'art. 18 del d.lgs. n. 276/2003 riguardante l'esercizio non autorizzato della somministrazione, appalto e distacco illeciti¹⁶⁹.

6. L'apparato sanzionatorio

In generale, nel contesto di ciò che è generalmente conosciuto come “lavoro irregolare”, con particolare riferimento al lavoro sommerso e allo sfruttamento, gli ispettori del lavoro rivestono ruoli differenti, ma pur sempre essenziali e finalizzati al contrasto di queste fattispecie¹⁷⁰.

Per distinguere, nel caso del “sommerso” gli ispettori operano in modo imprescindibile, sviluppando il loro lavoro in tre fasi: quella *accertativa*, quella di *contestazione* dell'illecito e, infine, quella *sanzionatoria*, finalizzata all'erogazione della c.d. maxisanzione (art. 3, terzo comma, d.l. n. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 73/2002). Essa è una sanzione di natura amministrativa estremamente afflittiva che molto spesso si accompagna all'altrettanto incisivo provvedimento di sospensione dell'impresa, contemplato dall'art. 14 del d.lgs. n. 81/2008¹⁷¹.

Per quanto riguarda lo sfruttamento, a differenza del lavoro irregolare – che dopo l'accertamento prosegue con altre due fasi fino a giungere alla sanzione – terminata la fase accertativa il ruolo degli ispettori del lavoro viene posto in secondo piano per consentire

¹⁶⁸ GUAGLIONE P., *op. cit.* Si vedano inoltre FLORA G., *I vincoli costituzionali nella interpretazione delle norme penali*, in *Diritto penale contemporaneo*, 2013, n. 4, p. 44 ss.; MAUGERI A.M., “Uso alternativo del diritto” quale lettura costituzionalmente orientata del diritto penale e il ruolo della giurisprudenza, in *La legislazione penale*, 2024, n. 4, p. 82 ss.

¹⁶⁹ GUAGLIONE P., *op. cit.*; cfr. VALBONESI C., *op. cit.*, p. 1375.

¹⁷⁰ PICCO G., p. 107. Inoltre, si veda CIUCCIOVINO S., *Underclared work e lavoro sommerso: definizioni e fenomenologie nella prospettiva nazionale e sovranazionale*, in *RGL*, 2023, n. 3, I. Sul concetto di “sfruttamento”, si vedano CALAFA' L., *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *LD*, 2021, n. 2, p. 203 ss.; BANO F., *Quando lo sfruttamento è smart*, in *LD*, 2021, n. 2, p. 303.

¹⁷¹ Addirittura, di recente, la Corte di Cassazione, con sentenza 13 maggio 2024, n. 13071, ha stabilito per la prima volta che la maxisanzione ha natura sostanzialmente penale, secondo i c.d. “criteri Engel”, con conseguente applicazione della legge retroattiva più favorevole. PICCO G., *op. cit.*, p. 107.

l'intervento della magistratura penale; in ogni caso, il fenomeno sfruttativo è contrastato proprio dalla norma contenuta nell'art. 603-*bis* c.p. che incrimina l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro¹⁷².

Seppur il nostro ordinamento preveda un apparato sanzionatorio per contrastare, nel caso specifico, lo sfruttamento del lavoro, esso rimane comunque un fenomeno difficile da eliminare, dal momento che è particolarmente mutevole, addirittura camaleontico, essendo un illecito che si adegua facilmente alle variegate realtà socio-economiche: come affermato da autorevole dottrina, infatti, l'art. 603-*bis* c.p. non mira più ad ostacolare solo il caporalato agricolo, ma anche forme più innovative di sfruttamento digitale (si pensi ai *riders*) e molti altri settori, come quello dell'alta moda (*amplius infra* cap. 3, § 3), rendendo così la *gig and platform economy* un «acceleratore di irregolarità»¹⁷³.

6.1. Dalla sanzione alla collaborazione: l'introduzione delle misure premiali (art. 603-*bis*.1 c.p.)

Come in molti istituti del diritto penale, anche il legislatore del 2016 ha previsto, in un'ottica preventiva, la possibilità di accedere a delle misure premiali nel caso in cui i professionisti della fattispecie criminosa in oggetto realizzino condotte collaborative con gli organi inquirenti e quelli giudicanti, ossia l'inserimento di una circostanza attenuante premiale¹⁷⁴ ad effetto speciale prevista dall'art. 603-*bis*. 1 c.p.: accanto al rigore sanzionatorio previsto, infatti, il legislatore ha elaborato «un beneficio consistente nella diminuzione di pena da un terzo a due terzi per coloro che, nel rendere dichiarazioni su quanto a loro conoscenza, si adoperino per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuti concretamente l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti, ovvero ancora per il sequestro dei proventi dell'attività già trasferiti»¹⁷⁵.

Come per tutte le forme di collaborazione in materia penale, lo Stato permette al reo collaborativo di accedere alla casistica, sempre più ampia, di c.d. «giustizia contrattata»¹⁷⁶. La scelta del legislatore di introdurre misure premiali in ambito di reati di sfruttamento del

¹⁷² *Ibidem*.

¹⁷³ PICCO G., *op. cit.*, p. 108. Cfr. SEMINARA S., *Nuove schiavitù e società "civile": il reato di sfruttamento del lavoro*, in *Diritto Penale e Processo*, 2021, n. 2. BLAIOTTA R., *Diritto penale e sicurezza del lavoro*, Giappichelli, 2020, p. 2.

¹⁷⁴ PICCO G., *op. cit.*, p. 168.

¹⁷⁵ PICCO G., *op. cit.*, p. 168. Inoltre, si veda l'articolo 2 della legge n. 199/2016.

¹⁷⁶ *Ivi*, p. 169.

lavoro, quale è anche il caporalato, rende chiara l'intenzione: da un lato si mira al sostegno e al rafforzamento delle imprese che operano legalmente e, per le imprese che hanno commesso reati, inducono ad operare nel rispetto della legge; dall'altro lato, accanto agli strumenti di contrasto, si cerca di valorizzare il mercato del lavoro, anche in chiave giuslavoristica¹⁷⁷.

Con particolare riguardo al lavoro agricolo, prima della riforma del 2016 sono intervenute alcune normative regionali (come, ad esempio, la l.r. Puglia n. 28/2006) che hanno introdotto misure preventivo-promozionali con lo scopo di accedere a speciali benefici regionali nel rispetto di determinati standard collettivi di trattamento economico-normativo e previdenziale¹⁷⁸. Inoltre, anche la PAC (Politica agricola Comune) 2021-2027 attribuisce importanza centrale al meccanismo della condizionalità sociale, con irrogazione di una sanzione amministrativa ai soggetti beneficiari dei pagamenti diretti che non rispettano quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva¹⁷⁹.

Data la velocità di diffusione dei fenomeni circoscritti dall'art. 603-*bis* c.p., servono interventi maggiormente incisivi, anche di natura economica, al fine di determinare una modalità produttiva eticamente virtuosa e responsabile con ricadute "regolari" anche sul profitto.

In un'ottica di *soft law*, oltre alle misure premiali, si può prospettare anche la responsabilità sociale d'impresa (RSI), in modo da sensibilizzare i consumatori ad acquistare prodotti realizzati senza porre in essere lo sfruttamento dei lavoratori¹⁸⁰. In una tale prospettiva, pare estremamente importante promuovere un'azione preventiva mediante strumenti di natura

¹⁷⁷ *Ivi*, p. 169 ss. Si vedano, inoltre, ROSSI S., *Lo sfruttamento del lavoratore tra sistema sanzionatorio e misure premiali*, in *LG*, 2021, n. 7, pp. 730-731 e CHIAROMONTE W., *L'accesso al mercato del lavoro nazionale degli stranieri altamente qualificati fra diritto dell'Unione europea e disciplina italiana: la direttiva 2009/50/CE e il d.lgs. 108/2012*, in *Diritto, Immigrazione e Cittadinanza*, 2012, n. 4, che tratta la necessità di un nuovo rapporto tra diritto penale e diritto del lavoro per la lotta al lavoro sommerso e, in generale, per il lavoro irregolare.

¹⁷⁸ Si vedano anche gli effetti positivi già emersi con l'introduzione dell'art. 6, comma 6, del d.l. n. 91/2014 (convertito, con modificazione, dalla l. n. 116/2014), con cui sono state «esonerate dall'ordinaria attività di vigilanza le imprese virtuose iscritte alla Rete stessa»; così DE STEFANIS C., *Incentivi, agevolazioni e semplificazioni per l'impresa agricola dopo il decreto competitività*, Maggioli, 2014. Soprattutto nel caso del lavoro agricolo, l'adesione alla Rete del lavoro agricolo di qualità ha il vantaggio di "porre già in sicurezza" quella determinata impresa da eventuali attività di vigilanza, anche se ciò non le rende completamente immuni dal controllo da parte delle autorità competenti. Per un approfondimento, si veda VISCOMI A., *Lavoro e legalità: «settori a rischio» o «rischio di settore»?* *Brevi note sulle strategie di contrasto al lavoro illegale (e non solo) nella recente legislazione*, in *RGL*, 2015, n. 3, I, p. 606 ss.

¹⁷⁹ PICCO G., *op. cit.*, p. 172. Si vedano anche DELEONARDIS N., *Salute e sicurezza dei lavoratori agricoli e posizione di garanzia del datore di lavoro nel meccanismo di condizionalità sociale*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2024, n. 1, I; DELEONARDIS N., *Lavoro in agricoltura e sostenibilità alla luce dei recenti indirizzi della politica agricola comune 2023-2027*, in *Il Diritto dell'Agricoltura*, 2023, n. 3.

¹⁸⁰ PICCO G., *op. cit.*, p. 172 ss.

amministrativa che coinvolgano i datori di lavoro sul fronte economico attraverso delle «sanzioni promozionali positive»¹⁸¹.

6.2. Il sistema delle confische per evitare l'utilizzo di beni di provenienza delittuosa

Accanto alle misure premiali, la novella del 2016 ha previsto un rimedio avente ad oggetto i beni di provenienza delittuosa, ossia la confisca obbligatoria, allo scopo di evitare l'utilizzo o il reimpiego di tali beni.

Ai sensi dell'art. 240 c.p., la confisca obbligatoria consiste – a seguito di sentenza di condanna o di patteggiamento (*ex art. 444 c.p.p.*) – nella requisizione delle “*cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto*”, anche se tale norma è di complicata attuazione, dal momento che va sempre accertato il collegamento tra somma di denaro sequestrata e fattispecie delittuosa¹⁸².

Oltre alla confisca obbligatoria *ex art. 240*, secondo comma, c.p., è prevista, in via surrogatoria, anche la c.d. confisca per equivalente, nel caso in cui il reo abbia la disponibilità di somme di denaro, beni o altre utilità per un valore corrispondente al prezzo, al prodotto e al profitto del reato, ma sia impossibile identificare concretamente tali cose.

Grazie alla confisca c.d. per equivalente, risulta più efficace il contrasto al reato, perché mira ad impedire che, attraverso l'utilizzo dei beni di provenienza delittuosa, l'autore si garantisca il vantaggio immaginato realizzando la condotta e, in quest'ottica, nell'ambito dell'art. 603-*bis* c.p. è prospettabile anche la c.d. confisca allargata, ai sensi dell'art. 12-*sexies* del d.l. n. 306/1992 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 356/1992): in tal caso è sufficiente che sia provata «l'esistenza di una sproporzione tra il valore economico dei beni di cui il condannato ha la disponibilità e il reddito dallo stesso dichiarato ai fini fiscali o i proventi della sua attività economica»¹⁸³. In altri termini, per poter ordinare la confisca è sufficiente dimostrare che il condannato non svolga un'attività che gli permetterebbe di accumulare una tale ricchezza economica; dal punto di vista probatorio ne consegue che l'onere di provare che tale ricchezza è stata acquisita legittimamente spetta a questo soggetto¹⁸⁴.

¹⁸¹ Già negli anni Settanta, Norberto Bobbio ed Edoardo Ghera avevano ragionato in questi termini. Per un approfondimento, si veda GHERA E., *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in *DLRI*, 1979, n. 2, p. 305 ss. e, in generale, BOBBIO N., voce *Sanzione*, in *NDI*, 1976, vol. XVI, p. 530 ss. PICCO G., *op. cit.*, p. 173.

¹⁸² PICCO G., *op. cit.*, p. 173 ss. La sentenza Cass. Pen., sez. un., 18 novembre 2021, n. 42415, ha indicato i parametri interpretativi.

¹⁸³ PICCO G., *op. cit.*, p. 174. Si veda anche l'art. 5 della l. n. 199/2016.

¹⁸⁴ *Ibidem*.

6.3. Il controllo giudiziario e l'amministrazione giudiziaria (l'art. 603-*bis* c.p. all'interno dei reati del c.d. "sistema 231")

Anche in contesti aziendali sono frequenti e diffusi lo sfruttamento del lavoro e il caporalato, spesso associati anche a fenomeni di natura mafiosa. Per far fronte a tali situazioni, il legislatore ha previsto diversi strumenti a contrasto, ma gli istituti che vengono per lo più utilizzati contro la lotta allo sfruttamento del lavoro sono tre: la confisca, il controllo giudiziario e, soprattutto, l'amministrazione giudiziaria.

In questo contesto, con tali strumenti non si mira solo a debellare i reati, ma anche a riequilibrare le finanze, in quanto le imprese che impiegano lo sfruttamento del lavoro quale mezzo per il reclutamento dei lavoratori, sottraggono ricchezza all'Erario, generando altresì concorrenza sleale¹⁸⁵. Quindi, oltre alla confisca (*amplius infra* cap. 2, § 6.2), l'autorità giudiziaria può avvalersi di ulteriori mezzi per colpire i seguenti illeciti: se il reato *ex art.* 603-*bis* c.p. è commesso da figure dirigenziali o loro dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente, si farà riferimento al d.lgs. 231/2001¹⁸⁶; se il reato è perpetrato all'interno dell'azienda, si applicherà il controllo giudiziario *ex art.* 3 della l. n. 199/2016; infine, se l'azienda ha agevolato soggetti indiziati di svolgere attività di intermediazione e sfruttamento del lavoro, si utilizzerà il rimedio dell'amministrazione giudiziaria *ex art.* 34 del d.lgs. 159/2011 (c.d. Codice antimafia).

Per quanto concerne il controllo giudiziario, l'art. 3 della legge n. 199/2016 ha introdotto tale strumento per l'*"azienda presso cui è commesso il reato, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale"*. Il controllo giudiziario è previsto nei casi in cui si verifichi il sequestro preventivo *ex art.* 321, primo comma, c.p.p.: il giudice può nominare uno o più amministratori giudiziari come "sostegni" all'imprenditore, al fine di controllare il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative che hanno determinato la violazione del divieto sancito dall'art. 603-*bis* c.p.; inoltre, l'amministratore giudiziario ha il dovere di ripristinare la

¹⁸⁵ *Ibidem*. Si vedano anche, a tal proposito, GIORDANO V., *op. cit.*, p. 25; ORLANDO S., *Il delitto di "caporalato" tra diritti minimi della persona e tutela del mercato del lavoro*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2020, n. 3-4, pp. 628; BRICOLA F., *Responsabilità penale per il modo e per il tipo di produzione*, in AA.VV., *La responsabilità dell'impresa per i danni all'ambiente e ai consumatori*, Giuffrè, 1978, p. 75 ss.

¹⁸⁶ La legge n. 199/2016, articolo 6, inserisce testualmente la fattispecie dell'art. 603-*bis* c.p. nell'elenco dei reati presupposto *ex art.* 25-*quiquies* del d.lgs. 231/2001: l'ente dovrà rispondere del reato qualora il delitto sia commesso nel suo "interesse" a suo "vantaggio". A tal riguardo, si vedano PISCONTI F., *Modelli e sanzioni dell'Ente nel contrasto alla fattispecie penale del "caporalato". Il superamento di un insostenibile vuoto normativo*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2021, n. 1-bis; BRASCHI S., *Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: elementi costitutivi e apparato sanzionatorio*, in *LDE*, 2022, n. 2, spec. p. 43 ss. PICCO G., *op. cit.*, p. 175.

regolarità dei lavoratori privi di contratto conforme alla legge e, se necessario, attivare misure anche difformi da quelle disposte dall'imprenditore o dal gestore affinché il reato non venga reiterato¹⁸⁷. In pratica, il controllo giudiziario ha come scopo la tutela dei lavoratori vittime del reato, anche dal punto di vista della denuncia dei propri datori di lavoro (c.d. "padroni") o intermediari (c.d. "caporali").

Infine, l'amministrazione giudiziaria è prevista dall'art. 34 del d.lgs. n. 159/2011 (c.d. Codice antimafia), che inserisce l'art. 603-*bis* c.p. tra i reati ai quali questa misura può essere applicata e anche in tal caso emerge la figura dell'amministratore giudiziario con la differenza che, rispetto al controllo giudiziario, il presupposto richiesto è la mera agevolazione da parte dell'imprenditore – e non la diretta continuazione del reato – di persone indiziate di aver commesso il delitto *ex* art. 603-*bis* c.p. e che ci siano «situazioni di infiltrazione mafiosa e di contiguità con le consorterie criminali tali da danneggiare il regolare e libero esercizio dei ruoli imprenditoriali»¹⁸⁸. Emerge che «l'impresa sottoposta ad amministrazione giudiziaria è necessariamente terza rispetto agli autori del delitto di cui all'art. 603-*bis* c.p.»¹⁸⁹ ed effettivamente, se così non fosse, non sarebbe possibile la prosecuzione dell'attività economica da parte delle imprese infiltrate dopo il ripristino della legalità.

Da quanto analizzato, risulta che gli strumenti volti al ripristino della legalità appena descritti sono tutti efficacemente utilizzabili, ma il legislatore non ha ancora definito espressamente i criteri che possano guidare i magistrati a scegliere un mezzo piuttosto che un altro, lasciando a loro, alla fine, la decisione sul meccanismo più idoneo a seconda del caso concreto, anche se ognuno di essi ha, in generale, la finalità di estirpare dall'azienda i reati di intermediazione illecita, sfruttamento del lavoro e infiltrazioni mafiose, permettendo altresì il recupero delle attività imprenditoriali precedentemente coinvolte con organizzazioni criminali ed attivando, inoltre, fruttuose collaborazioni tra pubblico e privato in un'ottica di prosecuzione lavorativa, emendate dalle condotte illegali¹⁹⁰.

¹⁸⁷ PICCO G., *op. cit.*, nota n. 280, p. 176.

¹⁸⁸ Si veda art. 34, comma 1, del Codice antimafia. PICCO G., *op. cit.*, p. 177. Cfr. anche QUATTROCCHI A., *Le nuove manifestazioni della prevenzione patrimoniale: amministrazione giudiziaria e contrasto al "caporalato" nel caso Uber*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2020, n. 6, pp. 1-17.

¹⁸⁹ PICCO G., *op. cit.*, p. 177.

¹⁹⁰ *Ivi*, p. 177 ss. Si vedano anche CORSO S.M., *I riders e il c.d. caporalato (a margine della vicenda Uber Italia)*, in *VTDL*, 2021, n. 2; DELVECCHIO F., *L'efficacia della strategia anti-caporalato a cinque anni dalla l. n. 199/2016*, in *Sistema Penale*, 2022, n. 1; MERLO A., *Il contrasto al "caporalato grigio" tra prevenzione e repressione*, *cit.*, pp. 184-185.

7. Ragionando dell'effettività della sanzione penale

Uno dei problemi principali che pongono i fenomeni dello sfruttamento del lavoro e del caporalato riguarda l'effettività della sanzione, in particolare quella penale.

Infatti, a fronte delle innumerevoli iniziative e provvedimenti che cercano di eliminare questi reati, appare comunque estremamente complicato debellarli del tutto, anche a causa del fatto che molto spesso i lavoratori che ne sono vittime fanno difficoltà a denunciare i propri datori di lavoro per non rischiare di perdere la loro unica, spesso irrisoria, occasione di guadagno; d'altro canto, se nessuno denuncia per iniziare il processo sanzionatorio, lo sfruttamento e il caporalato sono destinati ad ampliarsi sempre di più e sempre più rapidamente¹⁹¹.

A tale proposito, in occasione della conferenza "*Lavoro e Legalità: economie sommerse e settori a rischio caporalato*" svoltasi a Monfalcone, il 26 ottobre 2024, il Col. Davide Cardia, Comandante provinciale della Guardia di Finanza di Pordenone, ha evidenziato che uno dei problemi principali per cui è difficile agire concretamente nella lotta al caporalato, anche in Friuli-Venezia Giulia, riguarda proprio la denuncia. Nella stessa occasione, la criticità è stata ribadita anche dal Segretario generale presso CGIL Gorizia, Thomas Casotto, e dall'Avvocato Ottavio Romano del Foro di Gorizia. Spesso, oltre alla paura delle conseguenze per la denuncia, il lavoratore – specie se straniero – è limitato nella padronanza linguistica, faticando maggiormente ad esprimersi e dunque a procedere.

Anche l'aspetto sanzionatorio è andato di pari passo con l'evoluzione della fattispecie di cui all'art. 603-*bis* c.p.: dapprima con la riforma ad opera del d.l. n. 138/2011, che aveva istituito l'inedito delitto di intermediazione illecita del lavoro; successivamente, con la novella del 2016, con cui si è compiuta un'opera di "panpenalizzazione"¹⁹².

In riferimento all'ultima riforma citata, emerge che essa ha sicuramente colmato delle lacune che l'art. 603-*bis* c.p. originariamente portava con sé e ha predisposto un minuzioso apparato sanzionatorio che riesce a combattere in modo più incisivo il fenomeno¹⁹³; tuttavia, la legge n. 199/2016 lascia ancora perplessità sia riguardo alla modalità per tipizzare il fatto punibile attraverso indici sintomatici, sia in riferimento all'insufficienza di misure alternative di repressione del fenomeno, soprattutto di natura extrapenale, sia, infine, per il fatto che non

¹⁹¹ PICCO G., *op. cit.*, p. 183 ss. Si veda anche NUZZO V., *L'utilizzo di manodopera altrui in agricoltura e in edilizia: possibilità, rischi e rimedi sanzionatori*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2018, n. 357, p. 22.

¹⁹² Così GAROFALO D., *op. cit.*, p. 21. Cfr. DE SANTIS G., *Caporalato e sfruttamento del lavoro: politiche criminali in tema di protezione del lavoratore. Pregi e limiti dell'attuale disciplina. Parte I*, in RCP, 2018, n. 5, pp. 1759-1782; PICCO G., *op. cit.*, p. 181 ss.

¹⁹³ PICCO G., *op. cit.*, p. 181 ss. Si veda anche TORDINI CAGLI S., *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, cit., p. 622 ss.

esista ancora un «meccanismo automatico che obblighi l'utilizzatore, a prescindere da un intervento giudiziale, ad assumere i lavoratori-vittime, con conseguente ripristino di tutte le tutele retributive, assicurative e previdenziali»¹⁹⁴.

Il vero problema della sanzione penale a presidio del delitto *ex art. 603-bis c.p.* è che essa viene disciplinata da disposizioni carenti dal punto di vista della redazione legislativa, mal coordinate con le altre e che quindi generano confusione e sostrati di norme che, concretamente, non riescono a fornire una tutela adeguata; inoltre la pena è dotata di un «rigore sanzionatorio del tutto sproporzionato»¹⁹⁵, facendo comprendere quindi che l'intento del legislatore è quello di accontentare la collettività creando comunque un apparato sanzionatorio, ma nella realtà dei fatti esso è piuttosto lacunoso nonostante la gravità dei delitti che si vanno a colpire¹⁹⁶.

Quello che la novella del 2016 mirava ad ottenere era rendere maggiormente effettiva la fattispecie delittuosa originaria, da un lato tramite l'estensione del suo ambito di applicazione, dall'altro, attraverso la differenziazione dall'art. 600 c.p., «riducendone la portata meramente simbolica»¹⁹⁷. Purtroppo, gli obiettivi attesi non sono stati raggiunti completamente e il contenzioso in materia resta decisamente scarso¹⁹⁸.

Alla luce di quanto detto, si comprende come, in virtù della complessità che caratterizza il fenomeno del caporalato e dello sfruttamento lavorativo, si dovrebbe agire in maniera poliedrica, incentivando la collaborazione di diversi organi – *in primis* la magistratura – ed enti – quali i sindacati, enti locali e organi di vigilanza – distinguendo in misure sanzionatorie (non

¹⁹⁴ PICCO G., *op. cit.*, p. 181 ss. Inoltre, con riferimento all'assenza di un automatismo di assunzione con relativo ripristino delle tutele, di ogni genere, del lavoratore sfruttato, oggetto di intermediazione fraudolenta o interposto, il d.lgs. 276/2003, articolo 28, prevedeva un sistema di questo genere; si veda, a tal proposito, CHIAROMONTE W., «Cercavamo braccia, sono arrivati uomini». Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela, in *DLRI*, 2018, n. 158, pp. 345-346.

¹⁹⁵ PICCO G., *op. cit.*, p. 182.

¹⁹⁶ Sul tema, si vedano RIGO E., *Lo sfruttamento come modo di produzione*, in RIGO E. (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pacini, 2015, p. 10; ANTONUCCI C., *Una prospettiva italiana del populismo penale*, in *Studi sulla Questione Criminale*, 2016, n. 3; ANSELMINI M., *Populismo e populismi*, in ANASTASIA S., ANSELMINI M., FALCINELLI D., *Populismo penale: una prospettiva italiana*, Cedam, 2015, p. 1 ss.; FIANDACA G., *Populismo politico e populismo giudiziario*, in *Criminalia*, 2013; PULITANO D., *Populismi e penale. Sulla attuale situazione spirituale della giustizia penale*, in <https://discrimen.it/populismi-e-penale-sulla-attuale-situazione-spirituale-della-justizia-penale/>; CORNELLI R., *Contro il panpopulismo. Una proposta di definizione del populismo penale*, in *Diritto Penale Contemporaneo – Rivista Trimestrale*, 2019, n. 4. PICCO G., *op. cit.*, p. 182.

¹⁹⁷ PICCO G., *op. cit.*, p. 183.

¹⁹⁸ *Ibidem*. Si vedano inoltre TORDINI CAGLI S., *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, cit., p. 623-624; SANTORO E., STOPPIONI C., *Il contrasto allo sfruttamento lavorativo: i primi dati dell'applicazione della legge 199/2016*, in *DLRI*, 2019, n. 162, p. 267. Si osservi anche ciò che emerge dalla Relazione INL 2023: nel corso dell'anno in questione, le attività di vigilanza effettuate dal personale INL e dai militari del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro hanno consentito a tutelare 3208 lavoratori vittime del reato *ex art. 603-bis c.p.* (+205% rispetto al 2022, che erano 1051).

solo di carattere penale), ispettive ma anche promozionali, pur restando quello penalistico uno strumento necessario – seppur non sufficiente – al contrasto¹⁹⁹. In altri termini, l'approccio penale costituisce una soluzione che, nonostante riscuota successo a livello sociale e massmediatico, non interviene concretamente sulle reali cause e condizioni che alimentano il lavoro sfruttato e irregolare²⁰⁰.

Anche la continua evoluzione della *gig economy* rende questi fenomeni sempre più difficili da individuare e da combattere, portando ad una «digitalizzazione dello sfruttamento del lavoro»²⁰¹ attraverso l'utilizzo di mezzi e piattaforme innovative²⁰². Per fronteggiare questi nuovi fenomeni, in dottrina si è suggerito di tutelare i lavoratori colpendo innanzitutto il datore di lavoro dal punto di vista delle sue convenienze, e solo come *extrema ratio* utilizzare lo strumento repressivo penale: questa è la strategia già seguita dalla “Cabina di regia” e dalla Rete del lavoro agricolo di qualità, nonostante permangano alcune criticità di natura oggettiva²⁰³.

Infine, per quanto riguarda le imprese, nel nostro ordinamento non esiste un apparato sanzionatorio esteso, dal punto di vista penalistico, che possa risultare effettivo, efficace e altresì dissuasivo, sicché un modo ideale di agire sarebbe quello di puntare a sanzionare intervenendo sulla reputazione dell'impresa, piuttosto che sul suo patrimonio²⁰⁴.

7.1. Dai d.lgs. n. 7 e n. 8 del 2016...

I d.lgs. n. 7 e n. 8 del 2016 sono frutto di un lungo e acceso dibattito giurisprudenziale e dottrinale²⁰⁵ circa l'efficacia e l'idoneità dissuasiva del diritto sanzionatorio del lavoro, in

¹⁹⁹ Un approccio sinergico, avendo riguardo tuttavia, e in generale, al lavoro sommerso, è sottolineato anche da ESPOSITO M., FILIP V., MCBRITTON M., *Le problematiche del lavoro sommerso in una prospettiva interdisciplinare. Presentazione*, in RGL, 2023, n. 3, I. PICCO G., *op. cit.*, p. 184. Cfr. OMIZZOLO M., *Lavoro e sfruttamento: riflettere su questo significa indagare sul funzionamento del mercato del lavoro ma anche sulla nostra democrazia e sul patto sociale che la ispira*, in *www.repubblica.it*, 11 settembre 2023.

²⁰⁰ PICCO G., *op. cit.*, p. 185. Così anche TORRE V., *Il lavoro sommerso e la sua possibile rilevanza penale*, in RGL, 2023, n. 3, I.

²⁰¹ PICCO G., *op. cit.*, p. 185.

²⁰² *Ivi*, p. 186. Si vedano anche BARBERIO M., CAMURRI V., *L'amministrazione giudiziaria di Uber: un possibile cortocircuito tra il sistema giuslavoristico e le misure di prevenzione*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2020, n. 7-8, p. 1; BANO F., *op. cit.*; BANO F., *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in LD, 2019, n. 1. Si veda anche DE SANTIS G., *op. cit.*, p. 1759 ss.

²⁰³ Cfr. DI MEO R., *Gli indici di sfruttamento lavorativo nell'articolo 603-bis c.p.: una lettura lavoristica*, in VTDL, 2019, n. 1. PICCO G., *op. cit.*, p. 187.

²⁰⁴ La soluzione è suggerita da G. Picco in PICCO G., *op. cit.*, p. 188.

²⁰⁵ *Ivi*, p. 189 ss. Cfr. GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, 1987, p. 351, in cui definiscono il diritto penale del lavoro come un “monumentale sarcofago” dei principi costituzionali in materia di lavoro. Per ulteriori critiche, si vedano anche: DE FELICE A., *Le sanzioni nel diritto del lavoro*, ESI, 2003; DE FELICE A., voce *Sanzioni penali nel diritto del lavoro*, in DDPComm, 2003, vol. XIII, p. 192 ss.; PADOVANI T.,

particolare l'aspetto penale di quest'ultimo²⁰⁶. Dapprima con legge n. 317/1967 e successivamente con la legge n. 689/1981, diritto del lavoro e diritto penale del lavoro coincidevano anzi, il secondo rappresentava la versione sanzionatoria del primo, dimostrando quindi che il diritto penale e la sanzione di natura penale erano la soluzione migliore in ambito di reati lavoristici²⁰⁷.

Tra la fine degli anni Sessanta e l'inizio degli anni Ottanta cominciano a farsi strada le sanzioni di natura amministrativa anche per illeciti di natura penale, nonostante inizialmente il diritto penale del lavoro in senso stretto ne fosse ancora escluso, ad eccezione del diritto penale previdenziale²⁰⁸.

Tuttavia, proprio in ambito di diritto del lavoro – e ciò è evidente anche dalla lettura dello stesso art. 603-*bis* c.p. – le norme penali sanzionatorie erano redatte in maniera poco chiara, indeterminata e confusionale, rimettendo la scelta sul perimetro di utilizzabilità della norma stessa ai giudici, la cui scelta, quando si trattava di irrogare pene ai datori di lavoro, ricadeva prevalentemente su ammende facilmente obblazionabili; a causa di questa “modestia sanzionatoria”, si inizia a ragionare di c.d. «depenalizzazione strisciante»²⁰⁹, alludendo ad un intreccio tra l'illecito penale e quello amministrativo²¹⁰.

Si è notato che, in materie quali il diritto del lavoro, la sanzione penale non permette di avere certezza ed indefettibilità della sanzione stessa ed oltretutto, in questo ambito, essa non svolge né un ruolo repressivo né preventivo, il quale è anch'esso uno dei caratteri fondamentali a presidio del sistema penale²¹¹.

voce *Diritto penale del lavoro*, in *Enc. Dir.*, 1997, vol. I, agg., p. 539 ss.; VOLPE G.P., voce *Rapporto di lavoro (disciplina penale)*, in *Digesto delle Discipline Penalistiche*, 1996, vol. XI, p. 48 ss.

²⁰⁶ PICCO G., *op. cit.*, p. 189 ss. Si veda anche NOVELLA M., *Contratto di lavoro e ispezione. Modelli e strumenti tra interessi pubblici e privati*, Aracne, 2018, p. 13 ss.

²⁰⁷ Si veda MOCCIA S., *La perenne emergenza. Tendenze autoritarie nel sistema penale*, ESI, 2000, p. 29 ss.

²⁰⁸ Come espressamente previsto dagli artt. 34 e 35 della legge n. 689/1981. PICCO G., *op. cit.*, p. 191.

²⁰⁹ PICCO G., *op. cit.*, p. 192. Un'espressione simile (“decriminalizzazione strisciante”) è utilizzata da LATTANZI G., *Intervento*, in AA.VV., *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato. Atti del VI Congresso nazionale di Diritto del lavoro. Alba, 1-3 giugno 1978*, Giuffrè, 1979, p. 93, che però intende una cessazione di illecito della fattispecie piuttosto che una trasformazione in illecito amministrativo.

²¹⁰ PICCO G., *op. cit.*, p. 192. Per approfondimenti, RISICATO L., *L'illecito civile punitivo come irrocervo giuridico: brevi considerazioni su pregi, difetti e possibili degenerazioni della privatizzazione del reato*, in RIDPP, 2019, n. 1, pp. 487-499, che richiama anche PIERGALLINI C., *Pene 'private' e prevenzione penale: antitesi o sincrasi?* in PALIERO C.E., VIGANÒ F., BASILE F., GATTA G.L. (a cura di), *La pena, ancora: fra attualità e tradizione. Studi in onore di Emilio Dolcini*, Giuffrè, 2018, tomo II, p. 631 ss. Si veda anche FERRAJOLI L., *Il paradigma garantista. Per una risposta razionale ai problemi della sicurezza e del terrorismo*, in CAVALIERE A. ET AL. (a cura di), *Politica criminale e cultura giuspenalistica. Scritti in onore di Sergio Moccia*, ESI, 2017, p. 140.

²¹¹ PICCO G., *op. cit.*, p. 193. Cfr. anche SMURAGLIA C., *Le sanzioni penali nella tutela del lavoro subordinato*, in AA.VV., *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato. Atti del VI Congresso nazionale di Diritto del lavoro. Alba, 1-3 giugno 1978*, Giuffrè, 1979, p. 65.

Il primo intervento rilevante che interessa ed ha rappresentato la prima fase della depenalizzazione del sistema si è avuto con la legge n. 689/1981, la quale ha agito sugli illeciti di natura previdenziale e assistenziale, precedentemente puniti con l'ammenda²¹².

Dopo il 1981 ci sono stati diversi interventi per tentare di fornire una risposta sanzionatoria agli illeciti lavorativi²¹³, i quali, tuttavia, hanno contribuito solamente a rendere il sistema più confuso, fino all'illusorio intervento apportato dai d.lgs. n. 7 e n. 8 del 2016, che ha operato una c.d. «depenalizzazione cieca», riferita ai reati punibili con sanzione pecuniaria, ed una «depenalizzazione normativa», riferita a una serie nominata di reati a prescindere dal tipo di punizione²¹⁴. Da sottolineare che da queste disposizioni normative è rimasta completamente ed espressamente esclusa la materia della salute e sicurezza sul lavoro, la quale è contenuta nel d.lgs. n. 81/2008 che prevede sanzioni contravvenzionali in caso di violazioni²¹⁵.

I d.lgs. n. 7 e n. 8 del 2016 attuano la legge delega n. 67/2014, che opera una depenalizzazione di numerosi reati in illeciti amministrativi e, allo stesso tempo, mira a snellire il lavoro dei tribunali, restituendo altresì un ruolo sussidiario al diritto penale quale *extrema ratio*²¹⁶.

La riforma del 2016 agisce su due fronti attraverso i due d.lgs., differenziati in attuazione dei commi 2 e 3 dell'art. 2 della legge n. 67/2014: con il d.lgs. n. 8 si ha la conversione in illeciti amministrativi attraverso la sanzione pecuniaria (art. 2, comma 2, legge n. 67/2014); con il d.lgs. n. 7 si ha un'abrogazione dei reati e la conversione della sanzione da penale a civile,

²¹² Si veda SMURAGLIA C., *La legge n. 689/81 e il diritto penale del lavoro*, in RGL, 1982, IV, p. 61. Lo stesso SMURAGLIA C., *Attualità, prospettive ed effettività del diritto penale del lavoro*, in AA.VV., *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Cacucci, 1999, vol. II, p. 1207. PICCO G., *op. cit.*, p. 194.

²¹³ Il d.lgs. n. 276/2003, coerente alla tendenza punitiva delle violazioni tramite contravvenzioni, risultate però inefficaci; il d.lgs. n. 211/1994 che ha modificato l'art. 2 del d.l. n. 463/1983 (sulle omissioni contributive); il d.lgs. n. 566/1994 (modifica disciplina sanzionatoria in materia di tutela del lavoro minorile, delle lavoratrici madri e dei lavoratori a domicilio); d.lgs. n. 758/1994, (sulla disciplina sanzionatoria delle contravvenzioni relative alla sicurezza e all'igiene del lavoro), con cui le contravvenzioni sono state trasformate in violazioni amministrative con la sola pena dell'ammenda. PICCO G., *op. cit.*, p. 194.

²¹⁴ I due virgolettati fanno riferimento a TORDINI CAGLI S., *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, in LD, 2017, n. 3-4, p. 616; si veda anche GULLO A., *Decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 7. Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67 – (in GU 22.1.2016 n. 17)*, in www.lalegislazionepenale.eu, 29 luglio 2016. PICCO G., *op. cit.*, p. 196.

²¹⁵ PICCO G., *op. cit.*, p. 196. Cfr. CASTRONUOVO D., *Sicurezza del lavoro: tra pan-penalizzazione e moltiplicazione della rilevanza illecita di una stessa trasgressione (oltre il bis in idem)*, in www.lalegislazionepenale.eu, 28 marzo 2018.

²¹⁶ PICCO G., *op. cit.*, p. 197. Si veda anche ROCCATAGLIATA L., *I decreti sulle depenalizzazioni in Gazzetta Ufficiale. Ecco cosa cambia*, in *Giurisprudenza Penale web*, 2016, n. 1. Sulle deleghe in tema di depenalizzazione si rinvia a GARGANI A., *Tra sanzioni amministrative e nuovi paradigmi punitivi: la legge delega di 'riforma della disciplina sanzionatoria' (art.2 l.28.4.2014 n. 67)*, in www.lalegislazionepenale.eu, 1° luglio 2015; PALAZZO F., *Nel dedalo delle riforme recenti e prossime venture (a proposito della legge n. 67/2014)*, in RIDPP, 2014, n. 4.

attraverso un ulteriore pagamento a supporto del diritto al risarcimento del danno (art. 2, comma 3, legge n. 67/2014)²¹⁷.

Da questi interventi di riforma il legislatore ha effettuato un'opera di «fiscalizzazione degli illeciti amministrativi e della privatizzazione degli illeciti civili»²¹⁸, ma è da ricordare che comunque questi decreti non hanno intaccato «le fattispecie aggravate degli illeciti depenalizzati punite con la pena detentiva, sola, alternativa o congiunta a quella pecuniaria»²¹⁹, né c'è stato un intervento sui reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (che restano disciplinati dal d.lgs. n. 81/2008)²²⁰.

In materia di intermediazione e interposizione delle prestazioni di lavoro, l'intervento del 2016 ha colpito anche tali attività, depenalizzando numerosi illeciti, ad esclusione di quelli riguardanti i lavoratori minorenni²²¹, ma sottolineando che tutti questi illeciti depenalizzati non erano soggetti alla procedura di diffida ex art. 13 del d.lgs. n. 124/2004, prevedendo, «in caso di condanna, anche la confisca obbligatoria del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio dell'attività»²²².

Nel dettaglio, la somministrazione abusiva (art. 18, comma 1, prima parte, del d.lgs. n. 276/2003) nel 2016 era punita con sanzione pecuniaria in via amministrativa e nel 2019 ha subito un'ulteriore maggiorazione sanzionatoria sia la fattispecie base (maggiorazione del 20%), che in caso di recidiva (maggiorazione del 40%, con riferimento agli ultimi tre anni) e la medesima sanzione spetta a colui che effettua utilizzazione illecita (art. 18, comma 2, del d.lgs. 276/2003)²²³.

Infine, la depenalizzazione ad opera dei d.lgs. n. 7 e n. 8 del 2016 aveva ritoccato anche le norme in materia di appalto e distacco di manodopera disciplinati dagli artt. 29 e 30 del d.lgs. 276/2003: anche in tal caso, nel 2019, vi è stata una maggiorazione del 20% della sanzione

²¹⁷ PICCO G., *op. cit.*, p. 198 ss. Si vedano anche DONZELLI R., *Sanzioni civili pecuniarie punitive e giusto processo*, in GC, 2019, n. 2; RISICATO L., *op. cit.* Inoltre, per un primo commento sul d.lgs. n. 7/2016 si vedano GATTA G.L., *Depenalizzazione e nuovi illeciti sottoposti a sanzioni pecuniarie civili: una riforma storica*, in www.archiviodpc.dirittopenaleuomo.org, 25 gennaio 2016; GARILLI A., *Sanzioni pecuniarie civili e sanzioni amministrative quali alternative alla tutela penale: problemi e prospettive*, in www.laegislazionepenale.eu, 3 dicembre 2018, p. 3 ss.

²¹⁸ PICCO G., *op. cit.*, p. 199.

²¹⁹ PICCO G., *op. cit.*, p. 199.

²²⁰ *Ibidem*. Cfr. anche RAUSEI P., *La depenalizzazione nel diritto sanzionatorio del lavoro*, in DPL, 2016, n. 6.

²²¹ Lo sfruttamento dei minori nelle ipotesi di somministrazione, intermediazione, appalto e distacco era stata considerata aggravante autonoma ex art. 18, d.lgs. n. 276/2003 (punita con l'arresto fino a 18 mesi e con l'ammenda aumentata fino al sestuplo rispetto alla pena base), e, quindi, fattispecie autonoma di reato ex art. 1, comma 2, d.lgs. n. 8/2016, escluse dalla depenalizzazione. PICCO G., *op. cit.*, p. 200.

²²² PICCO G., *op. cit.*, p. 207. Si vedano la circ. Min. lav. n. 6/2016 e l'art. 18, comma 1, ultima parte, del d.lgs. n. 276/2003.

²²³ *Ibidem*. Si veda art. 1, comma 6, del d.lgs. n. 8/2016; Cass. Pen. 14 marzo 2016, n. 10484; art. 1, comma 445, lett. d, n. 1, della legge n. 145/2018.

pecuniaria amministrativa, sia per la fattispecie base che in caso di recidiva riferita all'ultimo triennio²²⁴.

7.2. ...alla “retromarcia” attraverso il d.l. n. 19/2024

La stagione della depenalizzazione ad opera dei decreti del 2016 è stata presto abbandonata a favore della reintroduzione di alcuni reati e dell'aumento di alcune pene già previste grazie al d.l. n. 19/2024 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56/2024), compiendo una “retromarcia” rispetto all'intervento di otto anni prima: vengono ripristinate alcune contravvenzioni²²⁵ precedentemente depenalizzate attraverso, in particolare, il d.lgs. n. 8/2016²²⁶.

L'intento del legislatore, vista la scarsa efficacia deterrente della sanzione amministrativa in ambito di esternalizzazione di manodopera, è stato quello di ripristinare una tutela più rafforzata grazie allo strumento penale, prevedendo per i reati citati la sanzione, alternativa o congiunta, dell'arresto o dell'ammenda e dunque reintroducendo «il modello della tutela contravvenzionale come tipologia punitiva prevalente»²²⁷.

Ciò che emerge da questo significativo cambio di rotta dalla sanzione amministrativa ad un apparato punitivo penale è che innanzitutto le nuove contravvenzioni, prima contemplate in forma di sanzioni amministrative all'interno del d.lgs. n. 8/2016, appaiono ora sottoposte

²²⁴ *Ibidem*. Si veda art. 1, comma 6, del d.lgs. n. 8/2016; art. 1, comma 445, lett. d, n. 1, della legge n. 145/2018.

²²⁵ Più nello specifico, dal 2 marzo 2024 sono tornate ad essere di natura penale-contravvenzionale le reazioni punitive a contrasto di: somministrazioni abusive e utilizzazioni illecite; appalto illecito e distacco illecito. Inoltre, si ha il rafforzamento della sanzione penale per la somministrazione fraudolenta di manodopera, che rimane e si rafforza come il principale intervento punitivo in materia di lavoro esternalizzato dopo l'art. 603-bis c.p. PICCO G., *op. cit.*, p. 213.

²²⁶ *Ivi*, p. 211 ss. Si vedano anche le note INL 13 marzo 2024, n. 521; 18 giugno 2024, n. 1091 e 24 giugno 2024, n. 1134. Per ulteriori approfondimenti, LIPPOLIS V., *Somministrazione, appalto e distacco illecito: nuovo regime sanzionatorio*, in DPL, 2024, n. 28; GIUNTELLI C., *Il decreto PNRR n. 19/2024 (ri)attribuisce rilevanza penale agli illeciti previsti dall'art. 18 D.lgs. 276/2003*, in www.giustiziainsieme.it, 26 aprile 2024; PAGANO M., *Nuove sanzioni penali per appalto e distacco privi dei requisiti*, in www.eutekne.info, 6 marzo 2024; PAGANO M., *La somministrazione non autorizzata ritorna nel penale*, *ivi*, 8 marzo 2024; RAUSEI P., *Dal PNRR tutele per il lavoro, riassetto delle ispezioni e nuove sanzioni*, in DPL, 2024, n. 12, p. 740 ss.; RAUSEI P., *Appalto illecito e fraudolento*, in *Guida alle Paghe*, 2024, n. 8; RAUSEI P., *Una nuova riforma del sistema ispettivo con riposizionamento del quadro sanzionatorio nella prospettiva di un rafforzamento di tutele per la regolarità e la sicurezza del lavoro*, in Boll. ADAPT, 2024, n. 9; TAGLIABUE I., *Somministrazione, appalto e distacco illeciti: dall'INL indicazioni operative in merito al nuovo regime sanzionatorio*, *ivi*, n. 25; TAGLIABUE I., *Processi di esternalizzazione, somministrazione e nuovo regime sanzionatorio: le novità introdotte dal d.l. n. 19/2024*, in Boll. Spec. ADAPT, 2024, n. 1; PIVA D., *Ripenalizzazione dell'appalto illecito: vuoti normativi e necessità di coordinamento*, in DPL, 2024, n. 15; GIORDANO V., *Il bene giuridico nel prisma dello sfruttamento del lavoro*, in www.sistemapenale.it, 30 aprile 2024, spec. p. 27 ss.; FORNARI G., *Sanzioni penali per appalto illecito, somministrazione non autorizzata, somministrazione fraudolenta*, in LDE, 2024, n. 3.

²²⁷ PICCO G., *op. cit.*, p. 214. Si veda anche art. 29 d.l. n. 19/2024, rubricato “Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare”.

all'estinzione mediante prescrizione obbligatoria *ex art. 20 ss. del d.lgs. n. 758/1994* sotto il controllo degli organi vigilanti competenti²²⁸.

In secondo luogo, in sede di giudizio e, in particolare, a fronte di un'opposizione a un decreto penale di condanna ai sensi dell'art. 461 c.p.p., «prima della dichiarazione di apertura del dibattimento l'imputato, salvo che non risulti recidivo reiterato ovvero delinquente abituale o professionale»²²⁹, potrà scegliere e chiedere di accedere all'oblazione (discrezionale) *ex art. 162-bis c.p.* e pagare una somma che corrisponda alla metà della pena pecuniaria massima prevista per la contravvenzione, abbassando così il livello di afflittività dovuto alla reintroduzione della sanzione penale e dunque snellendo anche il lavoro dei tribunali eventualmente coinvolti.

Infine, gli organi di vigilanza dovranno svolgere un'attività che si presenta già dal suo inizio complicata in quanto, a presidio del sistema processual-penalistico, vi è il principio dell'«oltre ogni ragionevole dubbio» che rende molto più gravoso il regime probatorio, mentre in materia probatoria amministrativa non esiste una tale difficoltà intrinseca²³⁰.

7.3. L'ineffettività della sanzione penale per il lavoratore

Alla luce di quanto analizzato sinora, ci si chiede se la sanzione penale, quale soluzione normativa a tutela del lavoratore, sia davvero il rimedio migliore. Come si è visto, prima della legge di depenalizzazione n. 689/1981, lo strumento penalistico era quello più utilizzato, ma aveva dimostrato di essere incapace ed ineffettivo nel contesto della salvaguardia dei diritti di ciascun lavoratore ed era, più che altro, un modo per colmare le lacune di un sistema protezionistico incapace di garantire i diritti dei lavoratori attraverso il potere deterrente e repressivo che caratterizza il sistema penale in generale²³¹.

Con il progredire della c.d. «*bagatellizzazione*»²³² di molti reati è emerso un meccanismo di accertamento-repressione degli stessi non adeguato ed inoltre la particolare tenuità delle

²²⁸ Oltretutto, a tal proposito, il fatto che sia stato determinato un limite massimo per le ammende proporzionali neutralizza l'efficacia della riforma, che di fatto reintroduce solo astrattamente la rilevanza penale delle condotte, senza incidere in maniera importante sull'efficacia deterrente delle norme. PICCO G., *op. cit.*, p. 219.

²²⁹ PICCO G., *op. cit.*, p. 219.

²³⁰ Infatti, è richiesta una prova molto più solida della mera mancanza degli indici di genuinità dell'esternalizzazione e intermediazione. PICCO G., *op. cit.*, p. 220.

²³¹ *Ibidem*. Si vedano anche GIUNTA F., *Quale giustificazione per la pena? Le moderne istanze della politica criminale tra crisi dei paradigmi preventivi e disincanti scientifici*, in PD, 2000, n. 2; TORDINI CAGLI S., *op. cit.*

²³² Come definito da autorevole dottrina: si veda, a tal riguardo, KRÜMPPELMANN J., *Die Bagatelldelikte. Untersuchungen zum Verbrechen als Steigerungsbegriff*, Duncker & Humboldt, 1966, p. 5 ss.; PADOVANI T., *Diritto penale del lavoro. Profili generali*, Franco Angeli, 1983.

contravvenzioni determina il fatto che raramente le pene vengono scontate effettivamente dal reo, essendo prevista la mera ammenda²³³. La dottrina penalistica ha criticato aspramente la sanzione contravvenzionale perché inidonea a «scoraggiare la violazione della normativa»²³⁴, producendo più che altro un impaccio per il colpevole e rendendo il sistema penale «imponente e farraginoso, ma sostanzialmente innocuo»²³⁵ e ciò si è manifestato anche in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, in cui i datori “preferiscono” pagare la sanzione piuttosto che attivarsi economicamente per investire sulla sicurezza della propria azienda²³⁶.

Con riferimento alle riforme del 2016 e del 2024, si osserva un apprezzamento della depenalizzazione apportata dalla prima e una “stigmatizzazione” della seconda, che ha l’evidente intento di soddisfare la volontà sociale di punire coloro che commettono illeciti sul luogo di lavoro, in particolare a seguito dei sempre più numerosi infortuni che si verificano in tali contesti: sarebbe stato più consono agire sulla prevenzione dei reati piuttosto che sulla punizione degli stessi²³⁷.

Un’ulteriore dimostrazione dell’ineffettività e dell’inefficacia della sanzione penale si riscontra nel d.lgs. n. 286/1998 (c.d. TU dell’immigrazione), in cui la punizione rappresenta lo strumento volto a dimostrare alla società che l’ordinamento dispone di una risorsa repressiva intimidatoria la quale, piuttosto che essere eseguibile concretamente, simboleggia una pretesa comune²³⁸.

In conclusione, più che di effettività della sanzione penale a tutela del lavoratore, si dovrebbe parlare di ineffettività di quest’ultima, poiché tra la minaccia, l’applicazione e l’esecuzione delle pene c’è un netto distacco che ha portato il legislatore a prediligere un sistema sanzionatorio di natura amministrativa, depenalizzando un gran numero di reati in materia di lavoro, oltre alla necessità di un intervento tempestivo e concreto che caratterizza la reazione agli illeciti giuslavoristici che il sistema penale non riesce ad attuare, date le inevitabili lungaggini che solitamente caratterizzano i processi²³⁹.

²³³ Tramite l’ammenda il reo può, ad esempio, obblazionare il reato, patteggiare o sospendere la condizionale della pena. PICCO G., *op. cit.*, p. 221.

²³⁴ PICCO G., *op. cit.*, p. 221.

²³⁵ Così PADOVANI T., *Diritto penale del lavoro. Profili generali*, cit., p. 207.

²³⁶ PICCO G., *op. cit.*, pp. 221-222. Così TORDINI CAGLI S., cit., p. 614, che parafrasa il titolo del volume di DI MARTINO A., *La sequenza infranta. Profili della dissociazione tra reato e pena*, Giuffrè, 1998.

²³⁷ PICCO G., *op. cit.*, p. 232.

²³⁸ *Ibidem*. Cfr. CAVALIERE A., *Le vite dei migranti e il diritto punitivo*, in *Sistema Penale*, 2022, n. 4, p. 50.

²³⁹ PICCO G., *op. cit.*, p. 222.

7.4. Sanzione penale vs. sanzione amministrativa

Da quanto è emerso nel corso degli anni, si è potuto constatare che l'esercizio dello strumento penalistico in ambito di illeciti di lavoro è stato pressoché inutile – salvi alcuni casi in cui la pena è risultata necessaria per la gravità della lesione di determinati beni giuridici – e molto spesso la sanzione amministrativa ha avuto in sé un grado di effettività molto più incisivo nella punizione dei trasgressori, facendo sì che le sanzioni penali fossero più che altro simbolo di un interesse del legislatore ad accontentare la società nel far fronte ad ogni genere di ingiustizia²⁴⁰.

La soluzione iniziale è stata data, come osservato, dalla depenalizzazione, inizialmente ad opera della legge n. 689/1981 e più di recente dai d.lgs. n. 7 e n. 8 del 2016, anche se con quest'ultima riforma la sanzione amministrativa pecuniaria «può essere addirittura molto più grave di quella penale e agisce in modo ben più efficace»²⁴¹; ciò conferma che non sempre depenalizzare significa mitigare e anche la sanzione amministrativa ha tra le sue finalità quella di prevenire e reprimere gli illeciti.

Seppur la sanzione penale agisca sulla libertà personale del soggetto e sia l'unica punizione che ha una reale incidenza anche dal punto di vista sociale (entrambi caratteri che non esistono per la sanzione amministrativa), il nostro ordinamento prevede sanzioni amministrative con una carica afflittiva notevolmente superiore ed oltretutto esse sono accompagnate dalla indefettibilità, dal momento che non possono accedere alla sospensione condizionale, come invece avviene per le sanzioni penali²⁴².

Quanto detto sin qui è dimostrato dal d.lgs. n. 8/2016 che, in materia di illeciti di lavoro, ha comportato un inasprimento sanzionatorio, nonostante il successivo depotenziamento ad opera del d.l. 19/2024 per gli illeciti in ambito di esternalizzazione²⁴³.

²⁴⁰ Ivi, p. 223. Si vedano anche SGUBBI F., *Il diritto penale totale. Punire senza legge, senza verità, senza colpa. Venti tesi*, Il Mulino, 2019, p. 23; MANES V., *Diritto penale no-limits. Garanzie e diritti fondamentali come presidio per la giurisprudenza*, in *Questione Giustizia*, 2019, n. 1, p. 86.

²⁴¹ PICCO G., *op. cit.*, p. 225 ss.

²⁴² *Ibidem*. Cfr. SANTUCCI R., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, pp. 83-84; SINISCALCO M., voce *Depenalizzazione*, in *EGT*, 1988, vol. X, p. 14; BUTTARELLI G., FIDELBO G., *Nuove prospettive per una depenalizzazione organica dei reati minori e per una razionalizzazione del sistema penale*, in *Cass. Pen.*, 1996, n. 7-8. CERBO P., *La nozione di sanzione amministrativa e la disciplina applicabile*, in CAGNAZZO A., TOSCHEI S., TUCCARI F.F. (a cura di), *La sanzione amministrativa*, Giuffrè, 2016, p. 10; CADOPPI A., *Il "reato penale". Teorie e strategie di riduzione della criminalizzazione*, in *ESI*, 2022, p. 375 ss. Si veda anche C. cost. n. 223/2018.

²⁴³ PICCO G., *op. cit.*, p. 226. Inoltre, per una riflessione sulla depenalizzazione, si veda GATTA G.L., *Non sempre "depenalizzazione" equivale a "mitigazione". La Corte costituzionale sulla irretroattività delle sanzioni amministrative "punitive" più sfavorevoli di quelle penali (a proposito della confisca per equivalente per l'insider trading secondario)*, in www.archiviodpc.dirittopenalenuovo.org, 13 dicembre 2018.

Ancora, si è osservato che le sanzioni amministrative agiscono più velocemente sulla violazione e non sono sottese alle garanzie dell'*iter* processuale penale, dal momento che esse vengono irrogate a seguito di un procedimento amministrativo svincolato, naturalmente, dalle garanzie classiche del processo e permettono, in conclusione, di infliggere una sanzione immediatamente esecutiva ed altamente effettiva²⁴⁴.

È ovvio che, nonostante la maggior forza punitiva delle sanzioni amministrative, non viene meno tutta una serie di garanzie penalistiche, poiché anche agli illeciti amministrativi sono riconosciuti alcuni principi propri del sistema penale: legalità, irretroattività e *ne bis in idem*, con l'unica differenza che l'accertamento della sanzione e la sua esecuzione non sono realizzati dal giudice (il cui intervento è eventuale e comunque successivo), ma dalla pubblica amministrazione²⁴⁵.

Inoltre, «il diritto di difesa del (presunto) trasgressore è rafforzato dalle discipline relative all'obbligo di puntuale verbalizzazione e contestazione degli illeciti, comprensiva anche dell'indicazione dei mezzi di prova»²⁴⁶; infine, anche i criteri con cui vengono applicate le sanzioni amministrative pecuniarie (art. 11 della legge n. 689/1981) si rifanno a quelli dell'art. 133 c.p., secondo il quale la sanzione è calcolata sia tenendo conto della gravità oggettiva della violazione, sia della valutazione soggettiva (intensità del dolo o grado della colpa), sia, infine, della condotta del reo in seguito all'illecito e ad eventuali recidive nella stessa sfera di illeciti²⁴⁷.

In generale, sicuramente lo strumento penalistico ha un valore intimidatorio, soprattutto per reati molto gravi quali lo sfruttamento del lavoro e il caporalato, ma per altri illeciti riguardanti il diritto del lavoro, esso dovrebbe essere utilizzato *in primis* come *extrema ratio* e, *in secundis*, dovrebbe essere ripensato non solo a livello di tecnica normativa, ma anche nella scelta dei settori di applicabilità, nella tipologia di pene, nella sua efficacia preventiva, nel suo coordinamento con altre norme e settori del diritto, poiché «il diritto del lavoro necessita di strumenti efficaci di gestione degli equilibri normativi raggiunti più che di simboli»²⁴⁸ in modo

²⁴⁴ PICCO G., *op. cit.*, p. 227. Cfr. anche CORSO S.M., *Lavoro e processo penale. La tutela del lavoro nel e dal processo*, Giuffrè, 2018; VIGANO' F., *Garanzie penalistiche e sanzioni amministrative*, in RIDPP, 2020, n. 4; TRAVI A., *Sanzioni amministrative e pubblica amministrazione*, CEDAM, 1983.

²⁴⁵ PICCO G., *op. cit.*, p. 227. Cfr. NOVELLA M., *La tutela amministrativa e penale del lavoro tra punizione e riparazione*, in LD, 2017, n. 3-4, pp. 589-611.

²⁴⁶ PICCO G., *op. cit.*, p. 227.

²⁴⁷ *Ivi*, p. 227-228.

²⁴⁸ PICCO G., *op. cit.*, p. 234.

che i datori, sapendo in cosa potrebbero incorrere in caso di trasgressione, siano sollecitati al rispetto delle norme relative alla tutela della dignità dei lavoratori, oltre a quelle del mercato²⁴⁹.

²⁴⁹ *Ibidem*.

CAPITOLO III

DALLE AGROMAFIE, AI RIDERS, ALL'ALTA MODA: ALCUNI CASI EMBLEMATICI

Sommario: 1. *Il caporalato e le agromafie* – 1.1. *Gli indiani Sikh dell'Agro Pontino: un sistema agromafioso di schiavitù* – 2. *Gli “acceleratori di irregolarità”: il caporalato nella gig and platform economy* – 2.1. *Il caso Uber Italy Srl: l'emblema del caporalato digitale* – 3. *Il caporalato e l'alta moda: i casi Giorgio Armani Operations, Alviero Martino S.p.A. e Manufactures Dior Srl* – 3.1. *Uno sguardo internazionale: il caso Shein* – 4. *Il caporalato in Friuli-Venezia Giulia: le zone e i settori lavorativi più coinvolti* – 4.1. *Segue. Il caporalato in Friuli-Venezia Giulia: il contrasto alla criminalità organizzata e ai fenomeni mafiosi ai sensi della l.r. n. 21/2017* – 4.2. *Segue. Friuli-Venezia Giulia: la situazione degli ultimi anni in materia di lavoro sommerso, fenomeni intermediatori e prevenzionistici*

1. Il caporalato e le agromafie

La nostra penisola risulta particolarmente colpita dal fenomeno del caporalato, in particolare in quei settori che richiedono principalmente forza lavoro di natura manuale, come l'agricoltura, l'edilizia, la logistica, la pesca, la manifattura e anche la vigilanza privata.

Si tratta di un fenomeno sviluppato non più soltanto al Sud Italia, ma anche al Nord e al Centro e, molto spesso, si ricollega a fenomeni di criminalità organizzata di stampo mafioso (*amplius infra* cap. 2, § 1).

Con specifico riferimento al settore agricolo, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo *ex art. 603-bis c.p.* risultano in continua evoluzione, non soltanto perché nel settore terziario è ancora di fondamentale importanza il lavoro manuale (si pensi alla raccolta degli ortaggi, la quale è, in molti casi, ancora effettuata dall'essere umano), compito che molto spesso viene riservato a coloro che “non hanno speranze” di progressione professionale, ma anche perché essendo il settore agricolo di particolare interesse sia per il legislatore italiano che per quello dell'Unione europea, ad esso sono riservati numerosi incentivi fiscali – a partire dalla c.d. PAC – che hanno la capacità di attirare un gran numero di soggetti e, a causa del potere attrattivo del denaro, purtroppo è frequente e conosciuta la connessione tra agricoltura e organizzazioni criminali, soprattutto di stampo mafioso²⁵⁰, ed anche con la tratta

²⁵⁰ A tal proposito, nel 1982, Giovanni Falcone e il suo collega milanese Giuliano Turone suggerirono ad altri magistrati la tecnica investigativa del “seguire i soldi”, in modo tale da trovare la mafia.

di esseri umani, favorendo in tal modo un rapporto sinergico tra le mafie tradizionali e quelle straniere, le quali diventano protagoniste del meccanismo di reclutamento dei lavoratori stranieri ponendolo in essere nei Paesi di origine²⁵¹.

La realizzazione di una legge per la prevenzione e per il contrasto al reato di caporalato – legge n. 199/2016 – nasce proprio a seguito di una delle vicende giudiziarie del tempo, in particolare quella che ha coinvolto la bracciante italiana Paola Clemente, la quale è deceduta il 13 luglio 2015 a causa di un infarto dovuto all'eccessiva fatica che stava provando mentre lavorava in condizioni di grave sfruttamento nelle campagne di Andria²⁵².

1.1. Gli indiani Sikh dell'Agro Pontino: un sistema agromafioso di schiavitù

Un esempio lampante in cui si manifestano le infiltrazioni mafiose nel settore agricolo è costituito dalla comunità Sikh dell'Agro Pontino, stanziata nella zona di Latina e che risulta essere la protagonista delle numerose e abituali situazioni di sfruttamento lavorativo.

Si tratta di una comunità religiosa proveniente soprattutto dalla regione indiana del Punjab, il cui culto si basa fondamentalmente su tre dogmi: accogliere sempre la propria divinità, lavorare tenacemente ed essere sempre onesti e docili con gli altri²⁵³.

Senz'altro si tratta di caratteristiche che rendono le persone che hanno scelto questo modo di vivere più “deboli” di fronte a soggetti come i padroni e i caporali, che se ne approfittano e hanno la oscura capacità di trasformare in un difetto un elemento qualitativo e tradizionale che permette di distinguere quelle persone da tutte le altre.

²⁵¹ Si veda PICCO G., *op. cit.*, nota 121, p. 141 ss. Si veda inoltre AMNESTY INTERNATIONAL, “*Volevamo braccia e sono arrivati uomini*”. *Sfruttamento lavorativo dei braccianti agricoli migranti in Italia*, 2012. A tale ultimo riguardo, interessante è quanto afferma Cass. Pen. 24 settembre 2010, n. 40045, la quale compara le condizioni dei migranti a quelle della servitù della gleba oppure anche a quelle dei campi di concentramento nazisti, nei quali «il crimine organizzato profitta del portato socio-culturale degli stranieri bisognosi, oggi costretti alla migrazione in Italia per il lavoro nei campi».

²⁵² PICCO G., *op. cit.*, p. 143 e nota 129. Si vedano inoltre SIMONETTI E., *Morire come schiavi. La storia di Paola Clemente nell'inferno del caporalato*, Imprimatur, 2016; FERRANTI D., *La legge n. 199/2016: disposizioni penali in materia di caporalato e sfruttamento del lavoro nell'ottica del legislatore*, in www.archiviodpc.dirittopenalenumero.org; CADAMURO E., *Il nuovo volto del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (“caporalato”)*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2016, n. 3-4; BRAMBILLA P., “*Caporalato tradizionale*” e “*nuovo caporalato*”: recenti riforme a contrasto del fenomeno, *ivi*, 2017, n. 1-2; ORLANDO S., *Il delitto di “caporalato” tra diritti minimi della persona e tutela del mercato del lavoro*, *ivi*, 2020, n. 3-4; VECCE A., *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. caporalato)*, in *Digesto delle Discipline Penali*, 2018, agg. X.

²⁵³ VIRTUANI P., *I sikh: chi sono, qual è la loro religione, quanti sono in Italia e cosa sono le 5K*, 21 giugno 2024. https://www.corriere.it/cronache/24_giugno_21/i-sikh-chi-sono-qual-e-la-loro-religione-quanti-sono-in-italia-e-cosa-sono-le-5k-e1962314-f8cb-4b86-ac9b-3c0c11395xik.shtml.

Proprio su questo si fondano le condotte di approfittamento del loro stato di bisogno che si realizzano mediante lo sfruttamento e le infiltrazioni mafiose che vittimizzano gli indiani Sikh, soprattutto nell'Agro Pontino.

La comunità Sikh, infatti, rappresenta in maniera efficace una forma di moderno schiavismo, caratterizzato da un regime lavorativo tutt'altro che normale: i lavoratori passano quasi tutta la giornata nei campi a raccogliere manualmente gli ortaggi e la frutta (di cui 10-14 ore nelle ore più calde); viene loro ordinato di rivolgersi al proprio datore di lavoro chiamandolo "padrone"; sono vergognosamente sottopagati e molto spesso non ricevono nemmeno la misera retribuzione che gli spetterebbe (anzi, molto spesso quando la rivendicano garbatamente vengono minacciati ed ignorati ancora di più, fino ad arrivare a violenze fisiche per aver domandato troppo); vengono malmenati e, soprattutto se si tratta di lavoratrici, subiscono abusi sessuali dai quali non possono mai sottrarsi se non vogliono perdere il lavoro e il permesso di soggiorno, quando lo hanno; vengono costretti ad assumere sostanze stupefacenti per poter sostenere i ritmi e mantenere alta la produzione dei loro padroni²⁵⁴.

Stando ai dati rilevati nel 2024, la provincia di Latina conta approssimativamente 30 mila immigrati provenienti dall'Asia e soprattutto dall'India – in particolare, come suddetto, dalla regione del Punjab – non sempre regolarmente soggiornanti, di cui 15-18 mila sono impiegati nel lavoro nei campi e circa 5-8 mila sono sottoposti a condizioni di sfruttamento²⁵⁵.

A seguito di un importante sciopero organizzato dal sociologo Marco Omizzolo assieme alla Flai Cgil e alla cooperativa In Migrazione, il 18 aprile 2016 i braccianti indiani hanno cercato di cambiare la situazione e sicuramente la protesta ha prodotto alcuni dei risultati sperati, ma sfortunatamente il problema del caporalato e del grave sfruttamento lavorativo restano: le violenze – di ogni forma – continuano a perpetrarsi, i suicidi sono ancora molti e così anche le morti da lavoro.

Un ultimo gravissimo episodio è dato dalla morte di Satnam Singh, il bracciante indiano di origine sikh il cui braccio è stato tranciato – e poi lasciato all'interno di una cassetta della verdura mentre il ragazzo agonizzava – da un macchinario agricolo proprio mentre lavorava nei campi dell'Agro Pontino durante l'estate del 2024, caso che ha destato grande indignazione e che ha portato e sta continuando a portare verso importanti riflessioni sul tema della sicurezza sul lavoro, ma soprattutto su quanta disumanità si insidia in certi contesti

²⁵⁴ InMigrazione, *Con i Sikh contro il caporalato*. Consultato 29 maggio 2025. <https://www.inmigrazione.it/it/progetti/con-i-sikh-contro-il-caporalato>.

²⁵⁵ MIRA A.M., *Caporalato. Nei campi dell'Agro Pontino c'è un esercito di lavoratori fantasma*. Consultato 29 maggio 2025. <https://www.arvenire.it/attualita/pagine/lavoratori-fantasma-campi-sfruttati>.

lavorativi, in cui le persone non sono altro che fantocci, insignificanti pezzi di un meccanismo malsano che ha il solo scopo di conferire ricchezza ai padroni in modo completamente disonesto.

Attualmente nella vicenda di Satnam Singh si sta procedendo per omicidio colposo, omissione di soccorso, mancato rispetto della normativa della sicurezza sul lavoro, sfruttamento del lavoro e intermediazione illecita contro i titolari e diversi soci dell'azienda in cui lavorava il bracciante, oltre che nei confronti del caporale che ha ingaggiato manodopera per i campi, tra cui anche la vittima²⁵⁶.

L'esempio di Satnam è l'ennesima dimostrazione che, per certi aspetti e settori, il nostro è un sistema ancora immaturo, soprattutto sotto il profilo culturale e prevenzionistico: una soluzione efficace potrebbe essere quella di affidare a degli esperti il compito di diffondere la cultura della legalità attraverso incontri formativi, con la partecipazione in simbiosi di datori di lavoro e lavoratori, interpreti, forze dell'ordine e personale dell'Ispettorato del Lavoro, docenti universitari, magistrati, avvocati e forse un apporto significativo potrebbe venire da chi che già ha subito delle condanne per sfruttamento e intermediazione illecita, in modo tale da poter allertare coloro che assumono manodopera irregolare e porli di fronte alle conseguenze che derivano da condotte così gravi.

2. Gli “acceleratori di irregolarità”: il caporalato nella *gig and platform economy*

In ragione dello sviluppo tecnologico²⁵⁷ a cui si è assistito negli ultimi anni – anche a seguito della pandemia da Covid-19 – il dibattito giuslavoristico riguardante la c.d. *gig economy* (ossia l'economia delle piattaforme e dei “lavoretti”) è all'ordine del giorno, assumendo particolare rilevanza quando si tratta di definire gli aspetti negativi di questo fenomeno, legati soprattutto alla situazione di precarietà dei lavoratori reclutati e il loro conseguente sfruttamento da parte

²⁵⁶ Rainews, Redazione. *Singh, il bracciante morto sul lavoro: due arresti per sfruttamento e intermediazione illecita*. RaiNews, 23 gennaio 2025. <https://www.rainews.it/articoli/2025/01/singh-il-bracciante-morto-sul-lavoro-arresti-per-sfruttamento-e-intermediazione-illecita--2ff9a302-f153-4715-acee-51683fdee01f.html>. Consultato 30 maggio 2025.

²⁵⁷ Gianluca Picco afferma che la *gig and platform economy* costituisce ormai un vero e proprio acceleratore di irregolarità che consente al reato ex art. 603-bis c.p. di ampliarsi sempre di più: non si limita, ormai, ad ambiti fisiologici e rinomati quali l'agricoltura, l'edilizia, la logistica, ma coinvolge sempre di più anche il mondo digitale, che rappresenta uno spiacevole veicolo per il radicamento dello sfruttamento e dell'intermediazione illecita anche nelle piattaforme. PICCO G., *op. cit.*, p. 108. Si veda anche MERLO A., *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il “caporalato digitale”*, in www.sistemapenale.it, 2 giugno 2020. Consultato 22 marzo 2025. <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/uber-sfruttamento-rider-amministrazione-giudiziaria-caporalato-digitale>.

di datori di lavoro “fantasma”, poiché essi coincidono con gli algoritmi che governano le App come Uber, Glovo, Deliveroo ecc.²⁵⁸.

I nuovi lavori realizzati mediante le piattaforme fanno parte di quei particolari meccanismi conosciuti tecnicamente col nome di *disruptive business*, ossia «quei modelli economici e organizzativi innovativi che “rompono”, in qualche modo, con i modelli precedenti, rispondendo a esigenze e bisogni “nuovi”»²⁵⁹, i quali hanno permesso alle aziende della *gig economy* di trarre dei vantaggi sia dal punto di vista dei lavoratori – che hanno l’opportunità di guadagnare svolgendo dei lavori molto semplici e con orari flessibili – sia dal punto di vista dell’utenza – la quale ha necessità di ricevere al più presto ciò che ha ordinato – dando quindi modo a servizi come Uber Eats, Just Eat, Glovo e molte altre piattaforme di affermarsi su larga scala, attraverso l’utilizzo di ciclo-fattorini e, nel caso di servizio taxi come Uber o Lyft, di conducenti per il trasporto di persone tramite vetture²⁶⁰.

Vantaggi di un sistema tale si riscontrano anche dal punto di vista dei ristoranti e dei locali: soprattutto a partire dal periodo dell’emergenza sanitaria da Covid-19, la tecnologia in questione ha permesso di ricevere comodamente a casa il cibo ordinato ad un prezzo contenuto, da un lato implementando il settore della ristorazione e, dall’altro, aprendo la possibilità a moltissime persone disoccupate di accedere ad una posizione lavorativa in veste di ciclofattorini (c.d. *riders*), nonostante tutte le criticità che a breve si evidenzieranno.

Dal punto di vista formale, il lavoro tramite piattaforma è contrattualmente autonomo: è un rapporto in cui vi è una sorta di datore di lavoro che però è di fatto inesistente, coincidendo con la tecnologia, l’algoritmo alla base dell’App²⁶¹.

Recentemente, con la circolare n. 9 del 18 aprile 2025, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recependo alcune indicazioni del legislatore unionale in tema di lavoro tramite piattaforma digitale – contenute nella direttiva 2024/2831/UE, la quale dovrà essere recepita da tutti gli Stati membri entro il 2 dicembre 2026 – ha definito con più precisione gli elementi caratterizzanti questa forma di lavoro, che permettono di inquadrare la fattispecie, ponendo

²⁵⁸ INVERSI C., *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in *Lavoro e diritto*, 2021, fasc. 2, p. 335.

²⁵⁹ INVERSI C., *op. cit.*, p. 335. Cfr. SIEDHOFF S., *Seizing Business Model Patterns for Disruptive Innovations*, Springer Spektrum, Berlino, 2019.

²⁶⁰ INVERSI C., *op. cit.*, p. 336.

²⁶¹ *Ibidem*. Cfr. anche ALOISI A., *Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of On-demand/ Gig Economy Platforms*, in *CLLPJ*, vol. 37, 2019, n. 3, p. 635; CHERRY M.A., ALOISI A., “*Dependent Contractors*” in the Gig Economy: A Comparative Approach, in *American University Law Review*, vol. 66, 2017, n. 3, p. 635; FAIOLI M., *Il lavoro nella Gig-Economy*, I quaderni del CNEL, 2018, n. 16.

l'accento sulla riconduzione del lavoro tramite piattaforma al lavoro autonomo, al lavoro dipendente e alle collaborazioni etero-organizzate.

In riferimento al lavoro autonomo, si afferma che – fermo restando il rispetto delle norme sul compenso minimo orario, le indennità integrative (che devono essere almeno del 10% del compenso base qualora si presti il lavoro durante la notte) e la copertura assicurativa obbligatoria in caso di infortuni – per qualificarlo in questi termini è necessario rispettare due requisiti:

- 1) non deve esserci la presenza dei poteri tipici datoriali ossia controllo, direzione e sanzionatorio;
- 2) deve esserci la concreta possibilità del lavoratore di rifiutare di prestare la consegna in maniera unilaterale²⁶².

In secondo luogo, si ritiene che la tipologia contrattuale più aderente al contesto in esame sia quello del lavoro subordinato sotto forma di lavoro intermittente, mantenendo sempre ferme le garanzie derivanti dalla disciplina normativa in tema di orario di lavoro. Invece, in riferimento alle indennità di disponibilità, la circolare afferma che è riconosciuta l'indennità di disponibilità relativa al periodo che decorre dal momento in cui il lavoratore si collega alla piattaforma fino a quello in cui viene disconnesso dalla stessa; la retribuzione è, invece, riferita al periodo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa²⁶³.

Infine, per quanto concerne le collaborazioni etero-organizzate – le cui modalità di esecuzione sono sottoposte all'organizzazione del committente – la circolare afferma che sono caratterizzate dalla natura prevalentemente personale e continuativa della prestazione del lavoratore²⁶⁴.

Il problema principale posto da questa forma di lavoro si fonda sulla nozione di “piattaforma” e sui suoi limiti affinché essa possa essere considerata realmente un datore di lavoro o un modello organizzativo creato per la gestione del lavoro: teoricamente le piattaforme dovrebbero configurarsi come mere aziende che forniscono agli operatori indipendenti dei servizi digitali, ma non si occuperebbero della fase gestionale e quindi neanche dei lavoratori.

²⁶² *Lavoro dei rider: chiarimenti su inquadramento contrattuale e previdenziale*, Ipsoa, 18 aprile 2025. <https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2025/04/19/lavoro-rider-chiarimenti-inquadramento-contrattuale-previdenziale>. Consultato 30 maggio 2025.

²⁶³ Si veda nota 262.

²⁶⁴ *Idem*.

Tuttavia, nonostante tale autodefinizione, è stato dimostrato che le piattaforme non hanno solamente lo scopo di mettere in relazione domanda e offerta, ma hanno involontariamente creato anche «un meccanismo di gestione pervasivo, prevaricatore e spesso punitivo, in grado di controllare e decidere della forza lavoro in modo completamente unilaterale, in un’area del mercato fortemente de-regolata, o auto-regolata in modo fraudolento»²⁶⁵.

È proprio a causa di un sistema ancora così incerto, sia dal punto di vista dei confini della tecnologia, sia, conseguentemente, dal punto di vista della legislazione in materia, la quale è ancora particolarmente scarsa e quindi facilmente eludibile²⁶⁶ che si fa fatica a impostare un sistema di regolazione del rapporto di lavoro e di tutele per i lavoratori che sia davvero efficace e che non ponga problemi.

In particolare, in relazione al fenomeno di c.d. caporalato, che già di per sé è di complicata individuazione, risulta ancora più difficoltoso identificarlo in contesti nuovi, come quello dei ciclofattorini (e in generale nel mondo digitale e degli account), oppure domestici, nei quali sicuramente si annida con più frequenza e facilità la piaga del “lavoro nero”; d’altra parte è pressoché impossibile eliminarlo poiché ciò significherebbe invadere la sfera privata dei singoli in maniera “iper-ispettiva”, ossessiva e soffocante, a meno che la denuncia non provenga spontaneamente dall’interno delle mura domestiche²⁶⁷.

2.1. Il caso Uber Italy Srl: l’emblema del caporalato digitale

Nel corso degli anni, l’azienda Uber è stata protagonista di molteplici procedimenti giudiziari, non soltanto in Italia, ma anche in altri Paesi del mondo, con particolare riguardo alla qualificazione giuridica del personale (vettori e fattorini) che lavorano per tale impresa: si è giunti alla conclusione, globalmente condivisa, per cui questi lavoratori siano lavoratori

²⁶⁵ INVERSI C., *op. cit.*, p. 337. Si veda anche INVERSI C., *Exploring the Concept of Regulatory Space: Employment and Working Time Regulation in the Gig-economy*, Tesi di dottorato, 2018, University of Manchester.

²⁶⁶ Sul punto anche la relazione di Gianluca Picco durante la Tavola rotonda “*Il diritto sanzionatorio del lavoro per la promozione della legalità*”, organizzata presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell’Università di Udine in collaborazione con l’Osservatorio regionale Antimafia il 27 marzo 2025.

²⁶⁷ Durante la Tavola rotonda di cui si fa cenno nel cap. 3, § 2, il Comandante Provinciale della Guardia di Finanza di Pordenone, Davide Cardia, e l’ex Procuratore della Repubblica di Trieste, Antonio De Nicolo, hanno osservato che un controllo capillare del lavoro nero, soprattutto in ambito domestico, è “utopico”, poiché ciò vorrebbe dire che gli organi di polizia giudiziaria dovrebbero svolgere ispezioni casa per casa e questo naturalmente è impossibile a causa della mancanza di mezzi, del rispetto della vita privata di ciascuno e, per impronta culturale, dell’accettazione tacita per cui il “lavoretto” è permesso perché di fatto non si compie nulla che abbia la parvenza di un reato, anche se non c’è un rapporto contrattuale regolarmente stipulato.

subordinati o para-subordinati all'interno del rapporto contrattuale, in cui datore di lavoro è rappresentato esclusivamente dall'algoritmo alla base della piattaforma²⁶⁸.

Con specifico riferimento al caso italiano, la misura che è stata più di frequente applicata per sanzionare il reato di caporalato è stata l'amministrazione giudiziaria ex art. 34, comma 1, d.lgs. n. 159/2011 (c.d. Codice antimafia, aggiornato dal d.l. n. 19/2024, convertito, con modifiche, dalla legge n. 56/2024, e dal d.lgs. n. 44/2024), di cui *amplius infra* cap. 2, § 6.3.

Il caso Uber Italy Srl nasce dalle indagini compiute dalla Procura di Milano, la quale ha ottenuto l'applicazione dell'amministrazione giudiziaria da parte del Tribunale della metropoli in questione (contenuta nel decreto del Tribunale di Milano del 28 maggio 2020, n. 9) poiché erano emersi numerosi comportamenti corrispondenti agli indici di sfruttamento che l'art. 603-*bis* c.p. menziona nel testo della norma²⁶⁹.

Ciò che era risultato dalle indagini dei magistrati milanesi era che Uber Italy Srl e Uber Portier B.V. (ossia una società dell'azienda Uber collegata a livello internazionale con Uber Italy Srl), nella loro attività di reclutamento, gestione ed organizzazione dei lavoratori, avevano ricorso a propria volta a due ulteriori società ossia Flash Road City e Frc Srl, entrambe con sede a Milano.

Nel corso del procedimento penale n. 41492/2019 si era riscontrato che queste due imprese appena menzionate avevano realizzato, nella propria attività di reclutamento e gestione, la fattispecie di reato di cui all'art. 603-*bis* c.p. ed era emerso che Uber Portier B.V. (che ha sede ad Amsterdam), la quale aveva concluso con Flash Road City e Frc Srl diversi contratti, per stabilire la propria unità operativa in Italia si era avvalsa di lavoratori dipendenti da Uber Italy Srl e, dunque, gli effetti contrattuali si erano prodotti automaticamente anche su quest'ultima e sui suoi dipendenti²⁷⁰.

Nel corso delle indagini, dai documenti era emerso che molti dei *riders* reclutati con contratto di lavoro occasionale da Flash Road City e Frc Srl provenivano dal Centro di Accoglienza Straordinario (CAS) Naita, stabilito presso Parano (in provincia di Pavia) e da questa indicazione è stato possibile risalire non solo allo stato di bisogno dei rifugiati ospiti della struttura – soprattutto migranti e richiedenti asilo – ma anche alle condotte di intermediazione illecita e sfruttamento dei ciclofattorini; si era, inoltre, scoperto che questi soggetti erano pagati a cottimo puro per un totale di soli 3 euro netti a consegna, a prescindere

²⁶⁸ INVERSI C., *op. cit.*, p. 338. Si veda, inoltre, Cass. n. 1663/2020.

²⁶⁹ *Ivi*, p. 338-339.

²⁷⁰ *Ibidem*.

dalla lunghezza del tragitto che dovessero fare i riders, dalla stagione, dall'orario di consegna, dalle condizioni meteo e, naturalmente, dalle condizioni di salute personale.

Oltretutto, in fase di ispezione delle aziende mediatrici, vi è stato il ritrovamento di ingenti somme di denaro in contanti, sintomo di mancato versamento delle ritenute d'acconto e, dunque, configurazione, tra gli altri, del reato di appropriazione indebita, oltre che di riciclaggio *ex art. 648-bis c.p.*²⁷¹.

A fronte di queste evidenze, il Tribunale di Milano aveva disposto, come sanzione, l'amministrazione giudiziaria *ex art. 34 del Codice antimafia*.

Per quanto riguarda più specificamente il reato di caporalato, in quell'occasione, come suddetto, la Procura milanese aveva constatato l'esistenza di molti degli indici di sfruttamento contenuti nell'*art. 603-bis c.p.* ed infatti i ciclofattorini vittime di tale reato vivevano e lavoravano in un permanente stato di sopraffazione, violenza psicologica e di ricatto in quanto non solo erano estremamente sottopagati, ma a questa misera retribuzione venivano da un lato decurtati ulteriori importi come "caparra" nel caso in cui il rider non avesse accettato ordini superiori al 95% o nel caso si fosse rifiutato – per qualunque genere di motivazione – di consegnare ordini già accettati superiori al 5%; dall'altro lato le aziende mediatrici trattenevano sia le mance che sarebbero spettate al fattorino, sia le somme pagate – si badi bene – dal rider come cauzione per l'attrezzatura necessaria allo svolgimento dell'attività (es. gli zaini, l'abbigliamento con il marchio, le bici, i dispositivi cellulari e molto altro)²⁷².

In aggiunta a questa sorta di violenza economica sul rider, le società intermediatrici minacciavano i fattorini di disattivazione dell'account, ossia una forma innovativa – propria delle dinamiche del web – di licenziamento del lavoratore, che sicuramente ha il potere di aggravare la posizione di colui che la subisce in quanto, di fatto, per i datori di lavoro rappresenta comunque una forma di licenziamento e quindi, anche dal punto di vista della dignità lavorativa di una persona, può porre il soggetto in una posizione sgradevole agli occhi di un nuovo ambiente lavorativo, oltre a non garantire una tutela basilare e minima delle condizioni fisiche del ciclofattorino²⁷³.

Il decreto del Tribunale di Milano che contiene la disposizione dell'amministrazione giudiziaria per il caso Uber Italy Srl, rappresenta il primo provvedimento giudiziario che tenta

²⁷¹ INVERSI C., *op. cit.*, p. 340.

²⁷² *Ivi*, p. 341.

²⁷³ Si vedano note 270 e 271.

di sconfiggere il c.d. caporalato digitale ed inoltre evidenzia la generale tendenza sfruttativa che caratterizza il «capitalismo delle piattaforme»²⁷⁴, di cui i giudici milanesi si sono subito resi conto analizzando minuziosamente gli elementi costitutivi della fattispecie, a partire dagli indici di sfruttamento che erano emersi dalle indagini.

Ciò che risulta dallo studio della vicenda Uber Italy Srl è che il reato di caporalato, come più volte ribadito, non è più un fenomeno limitato a settori tradizionali quali l'agricoltura o l'edilizia – per fare alcuni esempi – ma dimostra il fatto che a maggior ragione in settori come quello della tecnologia e dell'informatica, in cui non si è ancora formata una legislazione adeguata poiché si tratta di argomenti in perenne evoluzione, è più facile che si verifichino casi di sfruttamento lavorativo e di intermediazione illecita ed è proprio in questi contesti così astratti che il reato di cui all'art. 603-bis c.p. si muove, ormai, con sempre più disinvoltura²⁷⁵.

3. Il caporalato e l'alta moda: i casi Giorgio Armani Operations, Alviero Martini S.p.A. e Manufactures Dior Srl

Tra i settori socioeconomici in cui il fenomeno del caporalato si è ormai radicato, vi è anche quello dell'alta moda e, in particolare, in Italia si sono verificati alcuni casi che hanno coinvolto – per motivi analoghi o comunque molto simili – diverse importantissime aziende del settore ossia la Giorgio Armani Operations, la Alviero Martini S.p.A e anche la Manufactures Dior Srl.

Ciascuna di queste società è stata, a seguito delle indagini svolte dai procuratori, sanzionata con lo strumento dell'amministrazione giudiziaria (di cui una più attenta disamina nel cap. 2, § 6.3 del presente elaborato).

²⁷⁴ MERLO A., *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il "caporalato digitale"*, in www.sistemapenale.it, 2 giugno 2020. Consultato 22 marzo 2025. <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/uber-sfruttamento-rider-amministrazione-giudiziaria-caporalato-digitale>.

²⁷⁵ Come affermato anche da MERLO A., *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il "caporalato digitale"*, in www.sistemapenale.it, 2 giugno 2020. Consultato 22 marzo 2025. <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/uber-sfruttamento-rider-amministrazione-giudiziaria-caporalato-digitale>, le nuove forme di sfruttamento di cui si sta trattando sono di ancor più difficile individuazione anche per la giurisprudenza penale, la quale non è ancora riuscita a metterle a fuoco e nemmeno i giuslavoristi riescono a inquadrarle immediatamente. A tal proposito, si vedano VOZA R., *Le nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *RDSS*, 2018, n. 4, p. 657 ss.; PASSARELLI SANTORO G., *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *RISG*, 2018, n. 9, p. 147 ss.; CIUCCIOVINO S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *DRI*, 2018, p. 1054; TREU T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della gig economy*, in *LD*, 2017, n. 3-4, p. 367 ss.

Andando con ordine, la vicenda che ha come scopo la sanzione di queste aziende nasce dal sospetto – risultato poi fondato – che, a partire dall’indagine sulla Alviero Martini S.p.A., esse abbiano fatto ricorso ad aziende fornitrici in appalto, le quali avevano a loro volta concluso contratti di sub-appalto non autorizzati con opifici cinesi in modo da massimizzare i profitti, facendo però uso di lavoratori “in nero”, clandestinamente e sfruttandoli.

La vicenda Alviero Martini S.p.A. sorge dalle indagini, svolte a partire da settembre 2023, del PM milanese Paolo Storari – in collaborazione, tra gli altri, con l’Ispettorato del Lavoro di Milano – il quale si è occupato alcuni mesi dopo anche della vicenda Giorgio Armani Operations e Manufactures Dior Srl.

In tale occasione, ciò che è stato contestato alla prima società menzionata riguardava in particolare la mancanza di controllo sulla filiera produttiva per verificare di persona le condizioni di lavoro a cui erano sottoposti i dipendenti irregolari: infatti, la Alviero Martini S.p.a. – come anche la Giorgio Armani Operations e la Manufactures Dior Srl – avevano affidato in appalto a società terze l’intera produzione, con divieto di sub-appalto senza previa autorizzazione della società madre.

Seppur il contratto di appalto concluso con le società terze fosse regolare, queste imprese avevano a loro volta ordinato ad opifici cinesi di realizzare i prodotti, impiegando manodopera in maniera irregolare e sfruttando i lavoratori, i quali non solo lavoravano per una quantità di ore eccessive (compresi orari notturni) ed erano pagati sottosoglia, ma – come emerge da diversi reportage effettuati dai Carabinieri per la Tutela del lavoro di Milano – dormivano addirittura sul luogo di lavoro, all’interno di sgabuzzini, totalmente in contrasto con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008)²⁷⁶.

Al termine delle indagini, i giudici del Tribunale di Milano hanno condannato all’amministrazione giudiziaria la Alviero Martini S.p.A., sono stati denunciati per caporalato dieci titolari di laboratori cinesi (di diritto o di fatto) ed ulteriori 37 persone senza regolare permesso di soggiorno e, per concludere, sono state irrogate ammende per oltre 153.000 euro e sanzioni amministrative per circa 150.000 euro.

Inoltre, sei aziende sono state sospese per aver gravemente violato le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 81/2008 e per aver utilizzato lavoratori “in nero”.

²⁷⁶ CASADEI M., *Alviero Martini Spa in amministrazione giudiziaria per sfruttamento lavorativo*, Il Sole 24 ORE, 17 gennaio 2024. <https://www.ilsole24ore.com/art/alviero-martini-commissariata-il-tribunale-milano-sfruttava-lavoratori-cinesi-AF1KwFNC>. Nell’articolo è presente anche una ripresa video effettuata dal nucleo Carabinieri per la Tutela del lavoro in cui è possibile osservare le condizioni in cui i militari hanno trovato gli opifici.

Una sorte analoga ha coinvolto la Giorgio Armani Operations, per la quale è stata ugualmente disposta l'amministrazione giudiziaria a seguito delle indagini scaturite dalle ispezioni effettuate alla Alviero Martini S.p.A., nuovamente dal PM Paolo Storari e dalla PM Luisa Baima Bollone.

Anche in tal caso, la società Giorgio Armani Operations si era rivolta a terzi per la produzione di una parte di prodotti (in particolare borse e cinture), ma – secondo quanto riportato dalla sezione “misure di prevenzione” del Tribunale di Milano – non aveva opportunamente controllato la catena produttiva, agevolando altresì lo sfruttamento lavorativo realizzato all'interno degli opifici cinesi subappaltati: in tali laboratori clandestini potevano essere prodotte borse false, poi vendute al fornitore-intermediario per circa 90 euro ed infine rivendute in negozio con marchio Armani per 1800 euro.

Tuttavia, il presidente del tribunale di Milano, Fabio Roja, che si era occupato della vicenda aveva affermato che il commissariamento della società Giorgio Armani Operations sarebbe avvenuto senza impossessarsi degli organi amministrativi, in modo che la società potesse essere completamente operativa dal punto di vista imprenditoriale; inoltre, la società era affiancata dall'amministratore giudiziario Piero Antonio Capitini, al fine di migliorare il management e mantenere un rapporto positivo e fruttuoso con i fornitori²⁷⁷.

Ad inizio aprile del 2024, il Tribunale di Milano ha revocato l'amministrazione giudiziaria nei confronti della Giorgio Armani Operations, la quale non è mai stata indagata (sottoposte ad indagine, infatti, erano due delle numerose società fornitrici impiegate dalla Giorgio Armani Operations), poiché dagli accertamenti era emerso che essa, per realizzare borse e cinture, si era affidata ad alcune aziende appaltatrici che, però, si erano rivolte in sub-appalto ad opifici cinesi abusivi, indagati per il reato *ex art. 603-bis c.p.*²⁷⁸

Oltretutto era emerso che le due società condannate per caporalato avevano non soltanto violato il codice etico che, essendo fornitori, coinvolgeva anche loro, ma avevano tradito

²⁷⁷ Moda, Redazione. *Caporalato, Giorgio Armani operations in amministrazione giudiziaria*, Il Sole 24 ORE, 5 aprile 2024. <https://www.ilsole24ore.com/art/caporalato-amministrazione-giudiziaria-giorgio-armani-operations-AFa5q4LD>. Si veda anche “Lavoro nero e da fame”, *amministrazione giudiziaria per Armani operations* - Notizie - Ansa.it. Consultato 1° aprile 2025. https://www.ansa.it/lombardia/notizie/2024/05/13/lavoro-nero-e-da-fame-amministrazione-giudiziaria-per-armani-operations_adc0415f-4130-4d7b-911d-8c7f4acd18b6.html. Nell'ultimo articolo è presente anche una ripresa video effettuata dal nucleo Carabinieri per la Tutela del lavoro in cui è possibile osservare le condizioni in cui i militari hanno trovato gli opifici.

²⁷⁸ Lombardia, T. G. R., *Revocata l'amministrazione giudiziaria per Armani Operations*, RaiNews, 18 febbraio 2025. <https://www.rainews.it/tgr/lombardia/articoli/2025/02/revocata-lamministrazione-giudiziaria-per-armani-operations-1538cc2e-87f1-4ce2-ac8d-b2587f6845c0.html>.

anche i valori fondamentali della Giorgio Armani Operations, la quale ha sempre rispettato i lavoratori dipendenti e i consumatori e non ha mai perseguito il profitto fine a sé stesso.

Il Gruppo Armani, tra le altre, disponeva già di un adeguato sistema di controlli a tutela della propria filiera e l'amministrazione giudiziaria a cui è stata sottoposta la società ha permesso di implementare ancora di più tale aspetto.

La vicenda Armani dimostra come la collaborazione, in pendenza di un provvedimento di natura sanzionatoria come l'amministrazione giudiziaria, possa essere sfruttata in chiave positiva da un'azienda: in tal caso, infatti, grazie al sostegno di legali e consulenti e in rapporto sinergico con l'amministratore giudiziario, la Giorgio Armani Operations è stata prontamente reattiva e ha colto l'occasione di apportare numerosi miglioramenti nell'organizzazione e nella gestione dell'impresa, adottando nuove strategie per prevenire ulteriori eventi simili, tanto che attualmente il Gruppo Armani rappresenta un modello imprenditoriale ed aziendale che può ispirare anche altre società operanti nello stesso settore, anticipando altresì quanto affermato dal nuovo Regolamento europeo in materia di tracciabilità e sostenibilità dei prodotti (Reg. UE n. 2024/178)²⁷⁹.

Infine, sempre nel 2024, il Tribunale di Milano ha disposto l'amministrazione giudiziaria per la società Manufactures Dior Srl, a seguito delle indagini svolte dai PM precedentemente menzionati.

Anche in tal caso, come le altre due case di moda di cui si è trattato, l'azienda fornitrice di Manufactures Dior Srl, in mancanza di adeguata capacità produttiva, aveva affidato in subappalto ad opifici cinesi la produzione, i quali avevano impiegato manodopera irregolare in condizioni di sfruttamento e di clandestinità²⁸⁰.

Anche nel caso di Dior, il Tribunale di Milano ha revocato la misura poiché la società in questione si è attivata tempestivamente per riprogrammare l'assetto economico e culturale dell'azienda in maniera tale da diventare anch'essa un modello da seguire da parte di imprese analoghe, ripristinando un «alto grado di connotazione etica e di responsabilità sociale»²⁸¹.

²⁷⁹ GALIMBERTI A., *Il Tribunale revoca l'amministrazione giudiziaria di Armani*, Il Sole 24 ORE, 19 febbraio 2025, <https://www.ilsole24ore.com/art/il-tribunale-revoca-l-amministrazione-giudiziaria-armani-AGIcXH7C>.

²⁸⁰ CASADEI M., *Caporalato, una società di Dior in amministrazione giudiziaria*, Il Sole 24 ORE, 10 giugno 2024, <https://www.ilsole24ore.com/art/caporalato-societa-dior-amministrazione-giudiziaria-AGMXY9U>.

²⁸¹ Come affermato dai giudici Pendino, Cucciniello e Profeta della sezione misure di prevenzione del Tribunale di Milano. CASADEI M., *Caporalato, anche Dior fuori dall'amministrazione giudiziaria. Protocollo ancora in stand by*, Il Sole 24 ORE, 28 febbraio 2025, <https://www.ilsole24ore.com/art/caporalato-societa-dior-amministrazione-giudiziaria-AGMXY9U>.

3.1. Uno sguardo internazionale: il caso Shein

Un'altra azienda conosciuta su scala globale nel settore moda è Shein, piattaforma online sulla quale è possibile effettuare l'acquisto di abbigliamento, prodotti per la casa, elettrodomestici e cosmetici a prezzi eccessivamente (e dubbiosamente) convenienti.

Il modello di business che caratterizza Shein è proprio dato dal fatto che vi è una produzione spropositata a prezzi davvero economici, giustificabili in ragione del fatto che, come rilevato da un'inchiesta realizzata da Iman Amrani dal titolo "*Shein untold: inside the Shein machine*" condotta da *Channel 4* (rete televisiva britannica), ciascun dipendente dell'azienda cinese produce in media 500 capi di abbigliamento al giorno, con una retribuzione di soli 40 centesimi a prodotto, per 18 ore al giorno (in cui non c'è la possibilità di fare delle pause) e con un solo giorno libero al mese.

Ulteriore dato scandaloso riguardante lo stipendio (il quale si aggira attorno ai 500/550 euro al mese) è che la prima mensilità viene trattenuta dalla società e ogni errore di produzione commesso dalle impiegate si traduce nella sottrazione di 2/3 della retribuzione giornaliera.

L'inchiesta della reporter Iman Amrani conferma i sospetti che ogni cliente Shein ha avuto almeno una volta durante la navigazione sul sito: si tratta di una realtà in cui lo sfruttamento di manodopera è attuato a livelli massimi e che, purtroppo, spiega il costo irrisorio dei prodotti venduti²⁸².

4. Il caporalato in Friuli-Venezia Giulia: le zone e i settori lavorativi più coinvolti

Anche nella Regione Friuli-Venezia Giulia si verificano e si contano fenomeni di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro *ex art. 603-bis c.p.*, nonostante il dato "positivo" che la vede terzultima nella classifica delle Regioni italiane in cui si utilizzano – in generale – lavoratori irregolari rispetto al complesso di persone occupate (in particolare, basandosi su dati Istat, l'Associazione artigiani e piccole e medie imprese – Cgia – di Mestre, nel 2024 ha constatato che il lavoro irregolare coinvolgeva l'8,6% dei lavoratori): si registrano,

²⁸² MATTIOLI G., *Shein, un'inchiesta shock rivela lo sfruttamento della manodopera*, La Repubblica, 24 ottobre 2022, https://www.repubblica.it/moda-e-beauty/2022/10/24/news/shein_moda_low_cost_inchiesta_channel4_sfruttamento_lavoratori_fabbrica_cina-371040825/. SEALE J., *Untold: inside the Shein machine review – the brand that knows what you're going to buy before you do*, The Guardian, 17 ottobre 2022, <https://www.theguardian.com/tv-and-radio/2022/oct/17/untold-inside-the-shein-machine-review-the-brand-that-knows-what-youre-going-to-buy-before-you-do>. MADDALENA R., *Un'inchiesta su Shein mette in luce lo sfruttamento dei lavoratori. ma cosa ne ha assicurato il successo?*, Forbes Italia, 21 ottobre 2022, <https://forbes.it/2022/10/21/shein-sfruttamento-lavoro-channel-4-fast-fashion/>.

infatti, circa 46.400 lavoratori senza un contratto di lavoro, ossia l'1,6% a livello nazionale (le cui cifre si aggirano attorno ai tre milioni di lavoratori irregolari)²⁸³.

I settori più colpiti, anche in Friuli-Venezia Giulia, sono il settore agricolo, logistico, tessile e quello dei servizi di consegna e spesso sono riconducibili a fenomeni di stampo mafioso e al caporalato, con annessi atteggiamenti aggressivi da parte sia dei caporali che dei padroni, i quali minacciano i lavoratori e li sottopongono a condizioni di sfruttamento, aggravando la situazione di coloro che sono già deboli come ad esempio gli immigrati, le donne e a volte anche i minori.

Una delle vicende che desta più interesse in materia è quella della società Fincantieri con sede a Monfalcone (da evidenziare che anche nella sede veneta di Marghera si sono verificati eclatanti casi di caporalato e sfruttamento del lavoro, ma in questa sede ci si limita a descrivere il fenomeno confinato alla regione friulana), nota per essere stata coinvolta in contratti di sub-appalto che, per mezzo di intermediari, reclutavano manovalanza irregolare, approfittando dello stato di bisogno dei soggetti – soprattutto immigrati, non sempre regolarmente soggiornanti sul nostro territorio – sfruttandoli e corrispondendo loro paghe notevolmente sottosoglia (si parla di meno di 7 euro all'ora) nonché ponendo in essere condotte corruttive e facendo stipulare contratti falsi – conclusi per rinnovare il permesso di soggiorno in Italia – o comunque non conformi ai contratti collettivi.

A fine 2018 finalmente si aprono alcuni spiragli per smascherare gli orrori che sorreggono le dinamiche iper produttive di Fincantieri: 19 lavoratori bengalesi si sono infatti mossi per denunciare i propri datori di lavoro (quattro società che già dal 2013 partecipavano al sistema di appalti Fincantieri) e alcuni caporali, e si sono proposti come parti lese di fronte al GUP del Tribunale di Gorizia (inchiesta c.d. “*Free work*”) contro 12 indagati ai quali erano stati contestati i reati di associazione a delinquere, estorsione, minacce e diversi illeciti amministrativi realizzati mediante le società controllate²⁸⁴.

Il GUP del Tribunale adito aveva accolto la richiesta avanzata dai 19 operai ad opera degli avvocati Manuela Tortora e Sara Carisi. Da evidenziare che sei indagati – tra gli altri – per il

²⁸³ SPEZIA M., *Lavoro nero, il Friuli Venezia Giulia è terzo ultimo*, RaiNews TGR Friuli Venezia Giulia, 29 giugno 2024, <https://www.rainews.it/tgr/fvg/articoli/2024/06/lavoro-nero-il-friuli-venezgia-giulia-e-terzultimo-1d6dd987-d7ae-4348-b7ab-4a688316f124.html>.

²⁸⁴ TGR Friuli Venezia. *Caporalato a processo*, RaiNews, 20 settembre 2018. <https://www.rainews.it/tgr/fvg/articoli/2018/09/fvg-processo-caporalato-Monfalcone-bengalesi-124722cb-9a0c-4774-b84a-349072917dae.html>. Si veda, inoltre, la tabella delle inchieste realizzata dal Laboratorio sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime: «Inchieste in corso di analisi al 2023». Consultato 13 aprile 2025. <https://www.adir.unifi.it/laboratorio/tabella.htm>.

reato di caporalato erano bengalesi, proprio come alcuni dei 19 lavoratori che hanno denunciato.

Un'altra vicenda che riguarda operai bengalesi è quella della ex Pad Carpenterie di Monfalcone, i quali hanno denunciato i caporali che non solo li aggredivano fisicamente, ma, come spesso accade, avevano obbligato le vittime a consegnare i permessi di soggiorno e a restituire parte della retribuzione in contanti.

In tal caso i lavoratori vittime di caporalato hanno vinto la causa in primo grado davanti al Tribunale di Gorizia, condannando due capituono e un dipendente (entrambi italiani) rispettivamente a 10 e a 7 anni di reclusione.

Nonostante la soddisfacente, seppur faticosa, vittoria, i condannati hanno proposto appello e al momento si sta ancora attendendo che questo processo venga celebrato, ma ci si augura che le prove siano sufficienti per scongiurare un ribaltamento del giudizio²⁸⁵.

Un altro settore che vede coinvolto, purtroppo, nel fenomeno del caporalato la nostra Regione – forse inevitabilmente a causa della conformazione geografica e territoriale – è quello dell'agricoltura.

In particolare, un'importante vicenda che ha coinvolto la nostra Regione riguarda un caso di caporalato avvenuto nel 2023, che ha visto come protagonista la città di Gorizia: infatti, a febbraio del 2023, sono state sottoposte a fermo quattro persone accusate del reato di cui all'art. 603-*bis* c.p., con le aggravanti di minacce e quantità di braccianti reclutati, tra cui due minorenni (rispettivamente di 17 e di 16 anni).

La Guardia di Finanza aveva rilevato che vi erano circa una trentina di persone provenienti dalla Romania, impiegate nel settore dell'agricoltura, le quali erano state “imprigionate” in locali fatiscenti, in condizioni di salute e salubrità degli ambienti del tutto irrispettose della normativa in materia (oltre che, naturalmente, della dignità umana) e nondimeno venivano maltrattate (percosse, minacce verbali ecc.).

In quell'occasione, le autorità hanno fermato e arrestato tre caporali di origine rumena e un caporale di origine moldava, i quali avevano reclutato i suddetti lavoratori nelle regioni più povere della Romania, soprattutto nel distretto di Arad, con la falsa promessa di retribuirli profumatamente e di consentire loro di sostenere economicamente le proprie famiglie, rimaste nella loro terra d'origine, attraverso il sistema del *money transfer*.

²⁸⁵ TERRANOVA F., *Caporalato, tre carpentieri bengalesi vincono in primo grado a Gorizia*, RaiNews, TGR Friuli Venezia Giulia, 24 ottobre 2024, <https://www.rainews.it/tgr/fvg/articoli/2024/10/caporalato-tre-carpentieri-bengalesi-vincono-in-primo-grado-a-gorizia-522a6043-258b-44ce-b34e-01e0efd2c516.html>.

Come è intuibile, nulla di quanto promesso è stato mantenuto e, anzi, una volta giunti in Italia, questi lavoratori hanno dovuto subire molto più che una quantità eccessiva di ore di lavoro (compensi irrisori, minacce, lesioni, privazione dei documenti, segregazione e via dicendo)²⁸⁶.

Oltre a quella goriziana, un'area particolarmente controllata è quella di Pordenone: in entrambe le zone, i lavoratori reclutati vengono impiegati soprattutto nel settore agricolo per la produzione di vini di alta qualità, poi esportati in tutto il mondo a dimostrazione del fatto che non sempre i prodotti ortofrutticoli o vinicoli a basso prezzo sono gli unici dietro i quali si annidano lo sfruttamento e il caporalato, perché questa grave falda esiste anche nel caso di «plusvalore economico elevato»²⁸⁷.

Solitamente in Friuli-Venezia Giulia vengono reclutati lavoratori provenienti da Romania, Pakistan, Afghanistan, India e Bangladesh.

Curiosamente, a tale riguardo, la nostra Regione – come affermato da Marco Omizzolo²⁸⁸ – è caratterizzata da alcune peculiarità che permettono di individuare un metodo efficace e preciso per tentare di eliminare il fenomeno: infatti, il Friuli-Venezia Giulia presenta una vastità culturale molto elevata (più ampia di quella presente, ad esempio, nell'Agro Pontino: *amplius infra* cap. 3, § 1.1 del presente elaborato) dovuta soprattutto alla collocazione geografica e anche al fatto che, comunque, è un territorio che rimane protagonista della rotta balcanica, anche se solitamente i migranti che transitano nella nostra Regione – in generale – in realtà puntano a giungere in Paesi diversi dall'Italia, ma si tratta pur sempre di persone estremamente fragili e dunque facilmente ricattabili e coercibili.

Ancora, Omizzolo afferma che nella parte settentrionale della nostra penisola, soprattutto quella Nord-orientale, il reato di caporalato si manifesta attraverso modi particolarmente insidiosi e sofisticati: infatti, è molto diffuso l'utilizzo delle c.d. cooperative senza terra ossia particolari cooperative costituite all'estero a cui viene affidata dall'imprenditore l'attività di raccolta, ma con l'applicazione dei contratti dei Paesi d'origine – specialmente dell'Est europeo – sulla manodopera, provocando in tal modo un *dumping* salariale molto elevato rispetto alla manodopera locale. Attraverso questo furbo meccanismo, la cooperativa senza terra può corrispondere salari estremamente bassi ai braccianti²⁸⁹.

²⁸⁶ Per un approfondimento sulla vicenda goriziana, si veda SANCHIONI A., *Il caporalato in Friuli-Venezia Giulia*, in *Progetto Melting Pot Europa*, 12 ottobre 2023. <https://www.meltingpot.org/2023/10/il-caporalato-in-friuli-venezija-giulia/>, in cui vi è anche il contributo del sociologo e ricercatore Eurispes Marco Omizzolo.

²⁸⁷ Così afferma Marco Omizzolo nell'intervista di cui alla nota 286.

²⁸⁸ Si veda nota 286.

²⁸⁹ *Idem*.

4.1. *Segue. Il caporalato in Friuli-Venezia Giulia: il contrasto alla criminalità organizzata e ai fenomeni mafiosi ai sensi della l.r. n. 21/2017*

A fronte della particolarità del fenomeno che colpisce anche il Friuli-Venezia Giulia, la soluzione più efficace per combatterlo sembrerebbe tradursi nella rigorosa applicazione dell'apposita legge realizzata per il contrasto al caporalato, ossia la legge n. 199/2016, ma parrebbe opportuna e proficua anche una implementazione della Rete del lavoro agricolo di qualità (istituita con il d.l. n. 91/2014, modificato e convertito in legge n. 116/2014), la quale mira alla instaurazione di rapporti virtuosi tra le imprese operanti nel settore attraverso la creazione di una lista di aziende che rispettino quanto richiesto dalla legge n. 116/2014, permettendo altresì una fruttuosa collaborazione con le istituzioni, i sindacati e le associazioni datoriali e lasciando l'attività investigativa e repressiva agli organi competenti.

Inoltre, è opportuno monitorare costantemente il fenomeno per tentare di circoscriverne evoluzioni future e questo lo si può fare non solo grazie alle autorità quali Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza e magistratura, ma anche grazie alla collaborazione con specifici istituti di ricerca a partire dalle Università e altri enti di ricerca.

Ulteriore organo, di centrale importanza – che va necessariamente coinvolto in questo meccanismo di indagine e repressione – è l'Osservatorio Regionale Antimafia del Friuli-Venezia Giulia, il quale nuovamente afferma l'importanza delle Università nella lotta al caporalato e in generale ai fenomeni di criminalità organizzata, proponendo interessanti programmi di tirocinio e di ricerca.

A tale riguardo, nella Relazione annuale del 2023, predisposta ai sensi dell'art. 2, comma 1, legge regionale n. 21/2017, uno degli obiettivi che si era posto l'Osservatorio Regionale Antimafia in tema di caporalato era – tra gli altri – quello di realizzare un intervento normativo che ne favorisse la prevenzione ed il contrasto in maniera più rigida e mirata.

Tale intervento è successivamente ed effettivamente risultato in maniera implicita da alcune disposizioni contenute nella legge regionale n. 9/2023, la quale, in particolare all'art. 11, comma 3, stabilisce che *“Nell'ambito del sistema di presa in carico e protezione delle persone vittime di tratta e grave sfruttamento, l'Amministrazione regionale sostiene:*

- a) azioni di sensibilizzazione della cittadinanza;*
- b) forme di coordinamento tra tutti i soggetti che, sul territorio regionale, a diverso titolo operano nel contrasto della tratta e protezione delle vittime;*

- c) *la formazione di tutti i soggetti che potenzialmente entrano in contatto con le vittime di tratta e grave sfruttamento;*
- d) *misure attive di inclusione sociale e lavorativa per le vittime di tratta e grave sfruttamento”.*

Questa legge regionale, in verità, riguarda più in generale la materia dell’immigrazione (infatti è rubricata “*Sistema integrato di interventi in materia di immigrazione*”) e, dunque, non contiene un esplicito riferimento al fenomeno del caporalato; tuttavia, la disposizione menzionata fa riferimento allo sfruttamento lavorativo, il quale è una delle condotte che permettono la configurazione del reato di cui all’art. 603-*bis* c.p. e, dunque, ne è ipotizzabile l’applicazione qualora si verificano episodi di caporalato che coinvolgano – oltretutto – soggetti immigrati²⁹⁰.

Nella stessa relazione, inoltre, si fa menzione della piattaforma informatica regionale “*Portale cantieri*”, la quale permette a cittadini, pubbliche amministrazioni e altresì professionisti di inoltrare simultaneamente ad Azienda Sanitaria, Ispettorato del Lavoro, Prefettura e Cassa Edile una notifica che informa dell’avvio di un cantiere, in modo tale da poter archiviare questa comunicazione in formato digitale e stamparla²⁹¹, ma soprattutto consente un monitoraggio “istituzionale” sui contratti di appalto che vengono stipulati tra i diversi soggetti coinvolti, al fine di realizzare i diversi cantieri.

Dal 2023, in particolare, l’Osservatorio Regionale Antimafia si è occupato più approfonditamente del tema del caporalato, proponendo diverse occasioni di confronto con illustri giuristi ed importantissime autorità, in modo da riflettere compiutamente sul problema e cercare – attraverso una stretta simbiosi fra diverse personalità – di trovare sempre più soluzioni efficaci per prevenirlo e contrastarlo.

Di elevato interesse è stata, in particolare, la lettura degli Atti del convegno svoltosi presso l’Aula del Consiglio Regionale a Trieste, il 7 dicembre 2023.

In quell’occasione, diversi membri dell’Osservatorio Regionale Antimafia – allora presieduto da Enrico Sbriglia – e altri importanti giuristi ed autorità di vario genere, hanno svolto una

²⁹⁰ «Lexview - Dettaglio Legge regionale 3 marzo 2023, n. 9». Consultato 9 aprile 2025. <https://lexview-int.regione.fvg.it/FontiNormative/xml/xmllex.aspx?anno=2023&legge=0009>.

²⁹¹ La piattaforma in parola è visitabile ed accessibile via web all’indirizzo elettronico <https://portalecantieri.regione.fvg.it>. Si veda inoltre quanto affermato dall’ex Presidente dell’Osservatorio regionale Antimafia, il dott. Enrico Sbriglia, nella Relazione annuale 2023.

riflessione sul caporalato e in particolare sulle relazioni con la criminalità organizzata, il terrorismo e l'immigrazione clandestina che tale reato spesso instaura²⁹².

Si aggiunga che quanto già espresso nella Relazione dell'Osservatorio del 2023 è stato ribadito nella successiva Relazione del 2024, con un'attenzione ancora più marcata e specifica al fenomeno dell'intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro, sostenendo che, tra le funzioni attribuite a tale Osservatorio, rientra anche quella affermata all'art. 2, comma 1, lettera d, della legge regionale n. 21/2017, ossia quella di *“racogliere tutte le informazioni e dati utili ai fini della valutazione della trasparenza, della legalità, prevenzione e contrasto alla criminalità organizzata nel processo degli appalti, dalla genesi alla conclusione dei lavori”*²⁹³.

Senza alcun dubbio, la presenza di un organo con uno scopo così nobile per la comunità come è l'Osservatorio Regionale Antimafia del Friuli-Venezia Giulia è un significativo segnale di interesse rispetto a temi quali il contrasto alla criminalità organizzata, ai fenomeni di stampo mafioso e ai reati come il caporalato.

Tuttavia, non si può sottacere che si tratti di una Istituzione con poteri relativamente forti, dal momento che sembra ancora una realtà piuttosto marginale e sulla quale, dunque, non si investe abbastanza.

Sarebbe quindi opportuno che la nostra Regione riflettesse su un investimento in termini di risorse economiche nei confronti dell'Osservatorio Regionale Antimafia e che continui a promuovere iniziative che possano coinvolgere tutta la comunità, non solo quella accademica – come già sta efficacemente facendo – al fine di trasmettere una cultura della legalità più ricca e radicata.

Non da ultimo – come sostenuto anche da Marco Omizzolo – è importante agire anche sul fronte sociale, in particolare è necessario riflettere sulla opportunità di «investire in servizi sociali, psicologici, mediatori e mediatrici culturali»²⁹⁴, allo scopo di fiancheggiare nel miglior modo possibile tutti coloro che sono vittime di sfruttamento lavorativo, dando loro la certezza che la denuncia è un'azione positiva che permette di esercitare e tutelare in maniera solida i loro diritti e permettendo così una reale eliminazione del caporalato.

Riguardo all'importanza di coinvolgere enti che cooperano più specificamente nel settore sociale, nuovamente la legge regionale n. 9/2023, all'art. 12, afferma che il Friuli-Venezia

²⁹² Si veda, in particolare, l'intervento del professore e avvocato Domenico Garofalo. GAROFALO D., *La legge n. 199/2016 per il contrasto al caporalato: luci (poche) e ombre (molte)*, in Atti del Convegno “Caporalato: il rischio di connessioni con la criminalità organizzata e l'immigrazione clandestina”, Trieste, 7 dicembre 2023, p. 51 ss.

²⁹³ Si veda, in particolare, la *Relazione 2023/2024* dell'Osservatorio Regionale Antimafia, p. 14 ss.

²⁹⁴ Così afferma Marco Omizzolo nell'intervista di cui alla nota 286.

Giulia “*sostiene e valorizza la figura del mediatore culturale, riconoscendo l'importanza che tale ruolo riveste a supporto delle attività di cui alla presente legge e in tutti i settori ove sia necessario favorire la comprensione e la comunicazione tra individui, gruppi e organizzazioni di cultura e conoscenza linguistica diversa*”.

La mediazione culturale, nel caso di cittadini stranieri, consente – come già affermato in precedenza – non soltanto di poter denunciare ogni forma di sfruttamento che viene subita sul luogo di lavoro (e, più in generale, ogni genere di illecito), ma in sede di ispezione o di controllo da parte delle Forze dell'Ordine permette di comprendere ciò che sta veramente accadendo: molto spesso, infatti, gli immigrati (a maggior ragione se clandestini) non appena si trovano di fronte a un agente di polizia giudiziaria (e, in generale, di fronte alla Divisa), si sentono minacciati e – a causa della visione “tirannica” che agli stessi organi è attribuita nei propri Paesi d'origine – di primo impatto credono che siano lì per procedere a un arresto, quando in verità lo scopo è, al contrario (e paradossalmente, per certi versi), quello di proteggerli e salvarli dalla situazione in cui si trovano²⁹⁵.

4.2. Segue. Friuli-Venezia Giulia: la situazione degli ultimi anni in materia di lavoro sommerso, fenomeni intermediatori e prevenzionistici

Dal punto di vista numerico, secondo quanto divulgato dall'INL, a livello nazionale le vittime di caporalato *ex art. 603-bis c.p.* nel 2024 sono 1.226 su 120.442 lavoratori colpiti dalle violazioni in parola, mentre nel 2023 le vittime erano 3.208 a fronte di 104.846 lavoratori²⁹⁶. Il risultato del 2024 è stato raggiunto grazie all'aumento delle ispezioni da parte del personale dell'INL, in particolare si è avuto un incremento del 37% rispetto al 2023 (che contava 59.834 ispezioni) in materia di lavoro e legislazione sociale, attualmente pari a 82.203 ispezioni; un incremento del 126% rispetto al 2023 (che contava 20.755 ispezioni) in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, attualmente pari a 46.985 ispezioni; da ciò, risulta che il totale delle ispezioni avvenute nel 2024 è pari a 129.188, ossia il 60% in più rispetto al 2023, che ne contava 80.598²⁹⁷.

²⁹⁵ Così è stato affermato, oltretutto, dal Comandante provinciale della Guardia di Finanza di Pordenone, Davide Cardia, durante la tavola rotonda sul Diritto sanzionatorio del Lavoro per la promozione della legalità, svoltasi il 27 marzo 2025 presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Udine, il quale ha riferito di numerose esperienze in cui di fronte agli agenti, gli immigrati sfruttati dal padrone e dal caporale si coprivano la testa e si inginocchiavano per paura di essere colpiti dall'autorità.

²⁹⁶ I dati fanno riferimento al rapporto annuale di vigilanza INL relativo all'anno 2024. GUAGLIONE P., *op. cit.*

²⁹⁷ Si veda la nota 296 del presente elaborato e la nota n. 44 di GUAGLIONE P., *op. cit.*: solo per avere un'idea dell'andamento, si consideri che nel 2016 non sono state registrate vittime di caporalato, ma 9 trasgressori

Per quanto riguarda la situazione del Friuli-Venezia Giulia, sono state prese come riferimento le annate 2022, 2023 e 2024. Per gli anni 2023 e 2024 viene proposta un'ulteriore tabella che permette di osservare alcuni dati specifici riguardanti il lavoro nero, il fenomeno del caporalato *ex art. 603-bis c.p.*, i fenomeni interpositori e le violazioni prevenzionistiche, frutto delle elaborazioni statistiche dell'INL e dell'TTL Trieste-Gorizia²⁹⁸.

1. ANNO 2022

SETTORE	ISPEZIONI IRREGOLARI	ISPEZIONI REGOLARI	ISPEZIONI DEFINITE	% IRREGOLARITA'
Agricoltura	74	29	103	71,84%
Industria	68	40	108	62,96%
Edilizia	380	288	668	56,89%
Terziario	449	209	658	68,24%
TOTALE	971	566	1.537	63,18%

2. ANNO 2023

SETTORE	ISPEZIONI IRREGOLARI	ISPEZIONI REGOLARI	ISPEZIONI DEFINITE	% IRREGOLARITA'
Agricoltura	55	19	74	74,3%
Industria	79	34	113	69,9%
Edilizia	278	173	451	61,6%
Terziario	450	245	695	64,7%
ND	25	14	39	64,1%
TOTALE	887	485	1.372	64,7%

dell'art. 603-*bis* c.p. e altri 3 trasgressori dell'art. 600 c.p. sono stati segnalati all'Autorità giudiziaria; nel 2017 si contano 387 vittime di sfruttamento e 94 trasgressori segnalati all'Autorità giudiziaria; nel 2018 erano 1.474 le vittime di caporalato e i trasgressori deferiti all'Autorità giudiziaria erano 299; nel 2019 le vittime erano 3.247 e i trasgressori erano 570; tra il 2020 e il 2022 l'INL ha contato 5.608 vittime di caporalato *ex art. 603-bis c.p.* e 1.203 trasgressori segnalati all'Autorità giudiziaria; nel 2023 le vittime erano 3.208 e nel 2024 le vittime erano 1.226.

²⁹⁸ Le tabelle riportate sono frutto delle elaborazioni statistiche effettuate dall'INL, riportate nei “*Risultati di vigilanza*” del 2023 e del 2024 e nel “*Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale*” del 2022. Ulteriori dati (compresa la *Tabella 2* creata sulla base dei dati esaminati) sono stati forniti dall'TTL Trieste-Gorizia in collaborazione e in accordo con il Direttore della struttura, il Dott. Pierpaolo Guaglione.

SETTORE	LAVORATORI TUTELATI	LAVORO NERO	ART. 603- BIS C.P.	FENOMENI INTERPOSITORI
AGRICOLTURA	127	65	38	3
INDUSTRIA	559	27	0	3
EDILIZIA	318	45	0	32
TERZIARIO	967	127	0	48
ND	11	3	0	1
TOTALE	1.982	267	38	87

Con riguardo alle violazioni prevenzionistiche, nel 2023 l'PTTL Trieste-Gorizia ha registrato, per il Friuli-Venezia Giulia, 15 lavoratori tutelati nelle province di Trieste e di Gorizia e 324 nelle province di Udine e Pordenone.

Oltre a ciò, nel 2023 si sono registrati 5 lavoratori extracomunitari sprovvisti di permesso di soggiorno (di cui 4 nel settore dell'agricoltura e 1 nel settore terziario).

Per quanto riguarda lo status dei lavoratori tutelati nel 2023, nell'ambito delle province di Trieste e di Gorizia si sono registrati 49 cittadini italiani, 13 cittadini comunitari e 49 cittadini extracomunitari; invece, nelle province di Udine e di Pordenone, si sono registrati 294 cittadini italiani, 109 cittadini comunitari e 263 cittadini extracomunitari.

Infine, con riguardo al genere dei lavoratori tutelati nel 2023, le province di Trieste e di Gorizia registrano 81 lavoratori e 30 lavoratrici; nelle province di Udine e di Pordenone, invece, si sono registrati 380 lavoratori e 286 lavoratrici.

3. ANNO 2024

SETTORE	ISPEZIONI IRREGOLARI	ISPEZIONI REGOLARI	ISPEZIONI DEFINITE	% IRREGOLARITA'
Agricoltura	86	108	194	44,3%
Industria	94	42	136	69,1%
Edilizia	451	277	728	62,0%
Terziario	601	318	919	65,4%
ND	1	3	4	25,0%
TOTALE	1.233	748	1.981	62,2%

SETTORE	LAVORATORI TUTELATI	LAVORO NERO	ART. 603- BIS C.P.	FENOMENI INTERPOSITORI
AGRICOLTURA	222	29	0	8
INDUSTRIA	684	7	0	6
EDILIZIA	439	49	0	32
TERZIARIO	965	163	0	17
ND	0	0	0	0
TOTALE	2.310	248	0	63

In riferimento alle violazioni prevenzionistiche registrate nel 2024 dall'TTL Trieste-Gorizia, le province di Trieste e di Gorizia hanno contato 249 lavoratori tutelati in materia, mentre le province di Udine e di Pordenone ne hanno contati 646.

Inoltre, nel 2024 si sono registrati 14 lavoratori extracomunitari sprovvisti di permesso di soggiorno (di cui 5 nel settore agricolo, 1 nel settore dell'industria, 4 nel settore edilizio e 4 nel settore terziario), quasi il triplo rispetto all'anno precedente.

Ancora, con riguardo allo status dei lavoratori tutelati, le province di Trieste e di Gorizia hanno registrato 314 cittadini italiani, 16 cittadini comunitari e 125 cittadini extracomunitari; invece, le province di Udine e Pordenone contano 393 cittadini italiani, 208 cittadini comunitari e 532 cittadini extracomunitari.

Infine, con riguardo al genere dei lavoratori tutelati nel 2024, le province di Trieste e di Gorizia hanno registrato 359 lavoratori e 96 lavoratrici; invece, nelle province di Udine e di Pordenone, si sono registrati 901 lavoratori e 253 lavoratrici.

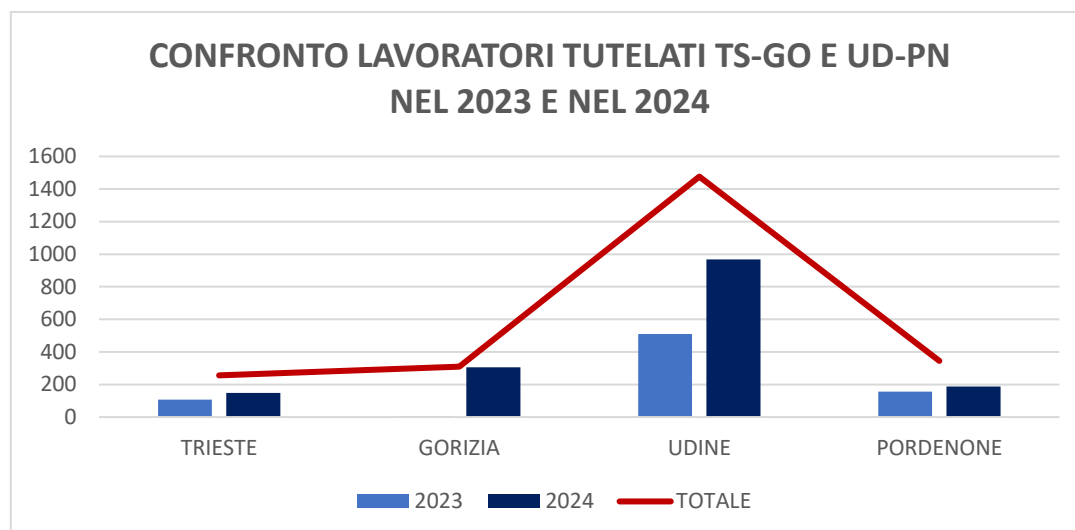


Tabella 2

Dal grafico soprastante si può notare che, in generale, quella di Udine conta molti più casi di lavoratori tutelati rispetto alle altre province della nostra Regione.

Complessivamente, quanto emerge dall'analisi di questi dati è un aumento del numero di lavoratori colpiti dalle violazioni e, di conseguenza, dei lavoratori tutelati in quanto sono aumentati i controlli e le ispezioni ed è chiaro che, a fronte di un incremento degli accertamenti, si riscontrano più violazioni; ma, d'altro canto, in questo modo è possibile fornire una tutela a coloro che sono vittime degli illeciti commessi in determinati settori lavorativi quali quelli riportati.

È interessante osservare che, come affermato anche nel corso di questo elaborato, non sempre i lavoratori colpiti dai fenomeni interpositori, di lavoro nero e di sfruttamento del lavoro sono cittadini extracomunitari: nella nostra Regione, infatti, tra le diverse province, si sono contati anche molti cittadini italiani e questo conferma il tenore dei fenomeni descritti, i quali non si limitano a colpire e coinvolgere in questi oscuri meccanismi solamente le vittime “più attirabili” – come ad esempio un soggetto extracomunitario, non autosufficiente dal punto di vista economico, socialmente emarginato, incapace di esprimersi in italiano, che accetta qualunque condizione lavorativa pur di sostentarsi in qualche maniera – ma anche cittadini della nostra penisola che si trovano, il più delle volte, in situazioni di grave svantaggio e disagio economico-sociale e che accettano l'intollerabile ad ogni costo e condizione.

ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Giunti al termine di questo percorso, si può comprendere che il fenomeno del caporalato è una fattispecie che, nonostante i numerosi tentativi di definizione e regolazione da parte del nostro legislatore, presenta delle caratteristiche ancora piuttosto indefinite, a partire dalla vaghezza degli indici di sfruttamento: essi senz'altro possono intervenire ad aiutare l'interprete nell'inquadrare la specifica condotta esaminata; tuttavia, il margine di incertezza è esteso, con l'effetto di rimettere all'ampia discrezionalità del giudice la decisione sulla configurazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro *ex art. 603-bis c.p.* oppure della fattispecie contenuta nell'*art. 600 c.p.*, ossia il più grave delitto di schiavitù. Oltre alle perplessità riguardanti soprattutto gli indici di sfruttamento, il caporalato è un reato ancora "giovane", nel senso che la sua evoluzione va di pari passo, tra le altre, con l'innovazione tecnologica, in continuo movimento ed elaborazione, dietro la quale si celano con notevole pregnanza fenomeni di sfruttamento (si pensi al caso dei *riders*).

Inoltre, si può notare che ormai i settori in cui si sviluppa questa piaga non sono più solamente quelli strettamente connessi alla manodopera, quali ad esempio l'agricoltura e l'edilizia – nei quali, tra le altre, spesso si instaurano connessioni con la mafia – ma anche altri contesti che forse, nell'ambito delle prime riflessioni sul caporalato che si sono svolte in Italia, erano inimmaginabili: si pensi all'esempio delle grandi case di moda descritto nel cap. 3 oppure, ancor di più, al caso dei ciclofattorini (c.d. caporalato digitale).

A causa di questo perpetuo "aggiornamento della realtà", è ovvio che anche la legge non può mai essere tombale e dunque definitiva, perché rischia di diventare inutile o addirittura controproducente se non si adegua alle trasformazioni dei fenomeni sociali.

Questo sicuramente è uno dei motivi alla base dei pochi procedimenti in corso per il reato di caporalato, oltre al fatto che, nuovamente, si tratta di un illecito penale difficilmente individuabile a causa del confine labile, rispetto ad altre fattispecie, che lo caratterizza.

Al di là delle problematiche evidenziate e delle critiche avanzate, è apprezzabile l'intento del legislatore di elaborare un insieme di norme che concernono solamente questo grave reato, a dimostrazione del fatto che c'è un concreto interesse alla sua eliminazione e che, ove possibile, si può riuscire (e lo si è fatto già diverse volte) a condannare per la violazione dell'*art. 603-bis c.p.*

A questo proposito, non ritengo che le numerose leggi e riforme che hanno ad oggetto il reato di caporalato siano state realizzate solamente con l'intenzione di "accontentare" la società – dimostrando che esistono le sanzioni per punire chi pone in essere una condotta

configurante tale reato; ritengo, piuttosto, che vi sia una evidente difficoltà nella sua individuazione da parte degli organi preposti ad intervenire, come ad esempio Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia ed Ispettorato del Lavoro, incaricati di collaborare strettamente con la magistratura, oltre ad allertarla di eventuali sospetti.

Inoltre, un grande problema è costituito dal fatto che la maggior parte delle vittime non è italiana e non è in grado di esprimersi correttamente, tanto più di denunciare lo sfruttamento e l'intermediazione da parte dei datori-patroni e dei caporali che reclutano i lavoratori, sia per una mancanza di investimenti – e di fiducia – da parte del nostro Paese verso queste persone, sia per una carenza di opportunità di imparare la lingua italiana, sia per una oggettiva paura di subire gravi conseguenze che vanno dalla violenza da parte del padrone (fisica, economica e psicologica) all'espulsione per mancanza del permesso di soggiorno (non è la regola, però spesso accade che ad essere reclutati ed impiegati siano persone che hanno fatto ingresso in Italia clandestinamente).

Il legislatore dovrebbe intervenire sul piano prevenzionistico piuttosto che su quello sanzionatorio, creando un sistema di tutele più forte per i lavoratori – soprattutto se si tratta di persone straniere e con scarse risorse economiche – ed implementando, in maniera semplice ma efficace, anche le regole che valgono per i datori di lavoro, legiferando sull'aspetto formativo e sui rischi di un mancato adeguamento alle normative in materia di intermediazione di manodopera (sia lecita che, a maggior ragione, illecita).

Con specifico riguardo alla situazione della Regione Friuli-Venezia Giulia, si può notare che il fenomeno del caporalato e delle sue connessioni con la mafia sia minimale (salvi alcuni casi che, come si è visto, coinvolgono in particolare la zona goriziana e pordenonese), soprattutto per quanto concerne il secondo aspetto.

Alla luce delle statistiche, ci si augura che – anche basandosi su dati raccolti e registrati a livello nazionale – il fenomeno interpositorio e quello del caporalato continuino a calare grazie ad una maggiore attività ispettiva da parte degli organismi preposti – come già si sta facendo, con particolare riguardo ai controlli effettuati dagli ispettori dell'INL – e ad una diffusione più pregnante di una cultura della legalità nell'ambito dei rapporti di lavoro.

BIBLIOGRAFIA

- ALBI P., *Il contratto di appalto*, in BROLLO M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, vol. VI, 2012.
- ALOISI A., *Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of On-demand/ Gig Economy Platforms*, in *CLLPJ*, vol. 37, 2019, n. 3.
- ALVINO I., *Il regime delle responsabilità negli appalti*, in *GDLRI*, 2007.
- AMNESTY INTERNATIONAL, *“Volevamo braccia e sono arrivati uomini”. Sfruttamento lavorativo dei braccianti agricoli migranti in Italia*, 2012.
- ANSELMi M., *Populismo e populismi*, in ANASTASIA S., ANSELMi M., FALCINELLI D., *Populismo penale: una prospettiva italiana*, Cedam, 2015.
- ANTONUCCI C., *Una prospettiva italiana del populismo penale*, in *Studi sulla Questione Criminale*, 2016, n. 3.
- ARENA M., *Sfruttamento della manodopera e responsabilità dell'ente*, in *www.reatisocietari.it*, 4 dicembre 2011.
- BANO F., *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *LD*, 2019, n. 1, pp. 129-148.
- BANO F., *Quando lo sfruttamento è smart*, in *LD*, 2021, n. 2, pp. 303-320.
- BARBERIO M., CAMURRI V., *L'amministrazione giudiziaria di Uber: un possibile cortocircuito tra il sistema giuslavoristico e le misure di prevenzione*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2020, n. 7-8.
- BAVARO V., *La dignità del lavoro nella democrazia industriale*, in ZILIO GRANDI G. (a cura di), *La dignità “del” e “nel” lavoro*, Giappichelli, 2023.
- BAVARO V., *Sul concetto giuridico di Lavoro fra merce e persona*, in *LD*, 2021, n. 1, pp. 41-62.
- BIANCA M., *Il contratto*, in *Diritto civile*, vol. 3, Giuffrè, Milano, 1984.
- BLAIOTTA R., *Diritto penale e sicurezza del lavoro*, Giappichelli, 2020, p. 2.
- BOBBIO N., voce *Sanzione*, in *NDI*, 1976, vol. XVI.

BRAMBILLA P., “Caporalato tradizionale” e “nuovo caporalato”: recenti riforme a contrasto del fenomeno, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2017, n. 1-2, pp. 188-222.

BRASCHI S., *Il concetto di “stato di bisogno” nel reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Diritto Penale Contemporaneo – Rivista Trimestrale*, 2021, n. 1, pp. 113-135.

BRASCHI S., *Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: elementi costitutivi e apparato sanzionatorio*, in *LDE*, 2022, n. 2, pp. 1-52.

BRICOLA F., *Responsabilità penale per il modo e per il tipo di produzione*, in AA.VV., *La responsabilità dell'impresa per i danni all'ambiente e ai consumatori*, Giuffrè, 1978.

BUONADONNA F., TRAMONTANO G., *Il reato di somministrazione abusiva di manodopera*, Fisco, 2006, 22.

BUTTARELLI G., FIDELBO G., *Nuove prospettive per una depenalizzazione organica dei reati minori e per una razionalizzazione del sistema penale*, in *Cass. Pen.*, 1996, n. 7-8, pp. 2073-2081.

CADAMURO E., *Il nuovo volto del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (“caporalato”)*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2016, n. 3-4, pp. 823-842.

CADOPPI A., *Il “reato penale”. Teorie e strategie di riduzione della criminalizzazione*, in *ESI*, 2022.

CAFFIO S., *Brevi considerazioni sull'efficacia e sull'effettività degli strumenti di tipo amministrativo-sanzionatorio in materia di retribuzione*, in *ADL*, 2019, n. 5, I, pp. 1037-1055.

CALAFÀ L., *Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano*, in *LD*, 2017, n. 1, pp. 67-90.

CALAFÀ L., *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *LD*, 2021, n. 2, pp. 193-213.

CARINCI M.T., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 1998.

CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, in LORIGA E., *La disciplina giuridica del lavoro in appalto*, Milano, Giuffrè, 1965, pp. 5 ss.

CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui. Interposizione. Comando. Lavoro temporaneo. Lavoro negli appalti. Commento all'art. 2127 C.C.*, in *Commentario al Codice Civile*, diretto da SCHLESINGER P., Giuffrè Editore, 2000.

CARINCI M.T., *La somministrazione di lavoro altrui*, in EADAM, CESTER C., (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, in CARINCI F. (coordinato da), *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, 2004.

CASADEI M., *Alviero Martini Spa in amministrazione giudiziaria per sfruttamento lavorativo*, Il Sole 24 ORE, 17 gennaio 2024. Disponibile su: <https://www.ilsole24ore.com/art/alviero-martini-commissariata-il-tribunale-milano-sfruttava-lavoratori-cinesi-AF1KwFNC>.

CASADEI M., *Caporalato, anche Dior fuori dall'amministrazione giudiziaria. Protocollo ancora in stand by*, Il Sole 24 ORE, 28 febbraio 2025. Disponibile su: <https://www.ilsole24ore.com/art/caporalato-societa-dior-amministrazione-giudiziaria-AGMXY9U>.

CASADEI M., *Caporalato, una società di Dior in amministrazione giudiziaria*, Il Sole 24 ORE, 10 giugno 2024. Disponibile su: <https://www.ilsole24ore.com/art/caporalato-societa-dior-amministrazione-giudiziaria-AGMXY9U>.

CASILLO R., *Diritto al lavoro e dignità*, Editoriale Scientifica, 2020.

CASSANO G., *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labour*, 2020, n. 5, pp. 655-665.

CASTRONUOVO D., *Sicurezza del lavoro: tra pan-penalizzazione e moltiplicazione della rilevanza illecita di una stessa trasgressione (oltre il bis in idem)*, in www.laegislazionepenale.eu, 28 marzo 2018, pp. 1-16.

CAVALIERE A., *Le vite dei migranti e il diritto punitivo*, in *Sistema Penale*, 2022, n. 4, pp.43-71.

CERBO P., *La nozione di sanzione amministrativa e la disciplina applicabile*, in CAGNAZZO A., TOSCHEI S., TUCCARI F.F. (a cura di), *La sanzione amministrativa*, Giuffrè, 2016.

CHERRY M.A., ALOISI A., *"Dependent Contractors" in the Gig Economy: A Comparative Approach*, in *American University Law Review*, vol. 66, 2017, n. 3.

CHIAROMONTE W., «Cercavamo braccia, sono arrivati uomini». Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela, in *DLRI*, 2018, n. 158, pp. 321-356.

CHIAROMONTE W., L'accesso al mercato del lavoro nazionale degli stranieri altamente qualificati fra diritto dell'Unione europea e disciplina italiana: la direttiva 2009/50/CE e il d.lgs. 108/2012, in *Diritto, Immigrazione e Cittadinanza*, 2012, n. 4, pp. 13-36.

CHIECO P., *Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, in CURZIO P. (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il d.lgs. n. 276/2003*, Cacucci, 2004.

CISTERNA A., È sfruttamento la violazione di prescrizioni minime, in *www.ntplusdiritto.ilsole24ore.com*, 17 novembre 2016.

CIUCCIOVINO S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *DRI*, 2018.

CIUCCIOVINO S., *Underclared work e lavoro sommerso: definizioni e fenomenologie nella prospettiva nazionale e sovranazionale*, in *RGL*, 2023, n. 3, I, pp. 351-365.

CORNELLI R., *Contro il panpopulismo. Una proposta di definizione del populismo penale*, in *Diritto Penale Contemporaneo – Rivista Trimestrale*, 2019, n. 4, pp. 128-142.

CORSO S.M., *I riders e il c.d. caporalato (a margine della vicenda Uber Italia)*, in *VTDL*, 2021, n. 2, pp. 411-438.

CORSO S.M., *Lavoro e processo penale. La tutela del lavoro nel e dal processo*, Giuffrè, 2018.

CORTI M., SARTORI A., *La disciplina europea del lavoro interinale tramite agenzia*, in *RIDL*, 2009, III.

CUCCHISI F., *Sull'appalto illecito: lo stato dell'arte fra giurisprudenza e prassi amministrativa*, in *LG*, 31, 2023, fasc. 12, pp. 1183-1191.

D'IMPERIO G., *Il ruolo dei contratti di riallineamento: dalla legge 608 del 28 novembre 1996 alla legge sul caporalato*, in *Il Diritto dei Lavori*, 2018, n. 2., pp. 39-46.

D'ONGHIA M., LAFORGIA S., *Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica*, in *LD*, 2021, n. 2, pp. 233-255.

- DE FELICE A., *Le sanzioni nel diritto del lavoro*, ESI, 2003.
- DE FELICE A., voce *Sanzioni penali nel diritto del lavoro*, in *DDPComm*, 2003, vol. XIII.
- DE MARZO G., *Le modifiche alla disciplina penalistica in tema di caporalato*, in *FI*, 2016, n. 11, V, cc. 377-383.
- DE RUBEIS A., *Qualche breve considerazione critica sul nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2017, n. 4, pp. 221-237.
- DE SANTIS G., *Caporalato e sfruttamento del lavoro: politiche criminali in tema di protezione del lavoratore. Pregi e limiti dell'attuale disciplina. Parte I*, in *RCP*, 2018, n. 5, pp. 1759-1782.
- DE SIMONE G., *Impresa di gruppo e rapporti di lavoro*, Milano, 1990, p. 204.
- DE SIMONE G., *La dignità del lavoro e della persona che lavora*, in *DLRI*, 2019, n. 164, pp. 633-672.
- DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*, Franco Angeli, Milano, 1995.
- DE SIMONE G., voce *Violenza (dir. Pen.)*, in *Enc. Dir.*, 1993, vol. XLVI.
- DE STEFANIS C., *Incentivi, agevolazioni e semplificazioni per l'impresa agricola dopo il decreto competitività*, Maggioli, 2014.
- DEL PUNTA R., *Appalto di manodopera e subordinazione*, in *GDLRI*, 1995.
- DELEONARDIS N., *Lavoro in agricoltura e sostenibilità alla luce dei recenti indirizzi della politica agricola comune 2023-2027*, in *Il Diritto dell'Agricoltura*, 2023, n. 3, pp. 315-344.
- DELEONARDIS N., *Salute e sicurezza dei lavoratori agricoli e posizione di garanzia del datore di lavoro nel meccanismo di condizionalità sociale*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2024, n. 1, I, pp. 97-122.
- DELVECCHIO F., *L'efficacia della strategia anti-caporalato a cinque anni dalla l. n. 199/2016*, in *Sistema Penale*, 2022, n. 1, pp. 35-43.

- DI MARTINO A., *“Caporalato” e repressione penale: appunti su una correlazione (troppo) scontata*, in *Diritto penale contemporaneo*, Rivista trimestrale, 2015, n. 2, pp. 106-126.
- DI MARTINO A., *La sequenza infranta. Profili della dissociazione tra reato e pena*, Giuffrè, 1998.
- DI MARTINO A., *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato*, Il Mulino, 2020.
- DI MARTINO A., *Tipicità di contesto a proposito dei c.d. indici di sfruttamento nell’art. 603-bis c.p.*, in *Archivio Penale Web*, 2018, n. 3, pp. 1-64.
- DI MARZIO F., *Agricoltura, caporalato, questo libro*, in AA.VV., in *Agricoltura senza caporalato* (a cura di), Roma, 2017, p. 11.
- DI MEO R., *Gli indici di sfruttamento lavorativo nell’articolo 603-bis c.p.: una lettura lavoristica*, in *VTDL*, 2019, n. 1, pp. 265-298.
- DONZELLI R., *Sanzioni civili pecuniarie punitive e giusto processo*, in *GC*, 2019, n. 2, pp. 373-416.
- ESPOSITO M., FILIPPO V., MCBRITTON M., *Le problematiche del lavoro sommerso in una prospettiva interdisciplinare. Presentazione*, in *RGL*, 2023, n. 3, I, pp. 315-320.
- FAIOLI M., *Il lavoro nella Gig-Economy*, I quaderni del CNEL, 2018, n. 16.
- FERRAJOLI L., *Il paradigma garantista. Per una risposta razionale ai problemi della sicurezza e del terrorismo*, in CAVALIERE A. ET AL. (a cura di), *Politica criminale e cultura giuspenalistica. Scritti in onore di Sergio Moccia*, ESI, 2017.
- FERRANTI D., *La legge n. 199/2016: disposizioni penali in materia di caporalato e sfruttamento del lavoro nell’ottica del legislatore*, in www.archiviodpc.dirittopenaleuomo.org, 15 novembre 2016, pp. 1-16.
- FERRARESI M., *La giurisprudenza penale sullo sfruttamento del lavoro confonde proporzionalità e sufficienza della retribuzione*, in *DRI*, 2024, n. 2, pp. 478-486.
- FIANDACA G., *Populismo politico e populismo giudiziario*, in *Criminalia*, 2013, pp. 95-121.

FILIPPO V., *Prime note sulla somministrazione di lavoro* (artt. 38-40), in CARINCI F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, in Labour Studies e-book series, ADAPT University Press, Modena, 2015, n. 48.

IORE S., *(Dignità degli) Uomini e (punizione dei) caporali. Il nuovo delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in AA.VV., *Scritti in onore di Alfonso M. Stile*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2013.

IORE S., *La nuova disciplina penale della intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, tra innovazioni e insuperabili limiti*, in *Diritto Agroalimentare*, 2017, n. 2, pp. 267-285.

FLORA G., *I vincoli costituzionali nella interpretazione delle norme penali*, in *Diritto penale contemporaneo*, 2013, n. 4.

FORMICA M., *La tutela penale del mercato del lavoro*, in MAZZACUVA N. – AMATI E., *Il diritto penale del lavoro*, Utet, 2007.

FORNARI G., *Sanzioni penali per appalto illecito, somministrazione non autorizzata, somministrazione fraudolenta*, in *LDE*, 2024, n. 3, pp. 1-14.

FRANCO M., SCACCIA E., *La fornitura di manodopera e la disciplina degli appalti nella legge 23 ottobre 1960, n. 1369*, in *Dir. Lav.*, 1962, I.

GABOARDI A., *Legge 29 ottobre 2016 n. 199. Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo* (in G.U. 3/11/2016 n. 257), in www.la-legislazione-penale.eu, 3 aprile 2017, pp. 1-80.

GALIMBERTI A., *Il Tribunale revoca l'amministrazione giudiziaria di Armani*, *Il Sole 24 ORE*, 19 febbraio 2025. Disponibile su: <https://www.ilsole24ore.com/art/il-tribunale-revoca-l-amministrazione-giudiziaria-armani-AGIcXH2C>.

GARGANI A., *Tra sanzioni amministrative e nuovi paradigmi punitivi: la legge delega di 'riforma della disciplina sanzionatoria' (art.2 l.28.4.2014 n. 67)*, in www.la-legislazione-penale.eu, 1° luglio 2015, pp. 1-25.

GARILLI A., *Sanzioni pecuniarie civili e sanzioni amministrative quali alternative alla tutela penale: problemi e prospettive*, in www.la-legislazione-penale.eu, 3 dicembre 2018, pp. 1-19.

GAROFALO D., *Il contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro (non solo in agricoltura)*, in RDSS, 2018, n. 2, pp. 229-263.

GAROFALO D., *Il perdurante divieto di interposizione*, in GAROFALO D. (a cura di), *Appalti e lavoro. Disciplina lavoristica*, Giappichelli, Torino, II, 2017, 3.

GAROFALO D., *La legge n. 199/2016 per il contrasto al caporalato: luci (poche) e ombre (molte)*, in GAROFALO D., CAFFIO S. (a cura di), *L'effettività delle tutele nel lavoro in agricoltura*, Atti del convegno organizzato dalla Flai-Cgil di Taranto il 27 ottobre 2023, ADAPT University Press, 2023.

GAROFALO D., *La legge n. 199/2016 per il contrasto al caporalato: luci (poche) e ombre (molte)*, in Atti del Convegno “*Caporalato: il rischio di connessioni con la criminalità organizzata e l'immigrazione clandestina*”, Trieste, 7 dicembre 2023.

GAROFALO D., *Profili giurisprudenziali del lavoro nero*, in RGL, 2012, n. 2, I, pp. 335-357.

GAROFALO D., *Relazioni. Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Cassino, 18-19 maggio 2017, in AIDLASS.

GATTA G.L., *Depenalizzazione e nuovi illeciti sottoposti a sanzioni pecuniarie civili: una riforma storica*, in www.archiviodpc.diritto penaleuomo.org, 25 gennaio 2016.

GATTA G.L., *Non sempre “depenalizzazione” equivale a “mitigazione”. La Corte costituzionale sulla irretroattività delle sanzioni amministrative “punitive” più sfavorevoli di quelle penali (a proposito della confisca per equivalente per l'insider trading secondario)*, in www.archiviodpc.diritto penaleuomo.org, 13 dicembre 2018.

GHERRA E., *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in DLRI, 1979, n. 2, p. 305 ss.

GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, 1987.

GIORDANO V., *Il bene giuridico nel prisma dello sfruttamento del lavoro*, in www.sistemapenale.it, 30 aprile 2024, pp. 1-38.

GIULIANI A., *I reati in materia di “caporalato”, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in Padova University Press, 2015.

GIUNTA F., *Quale giustificazione per la pena? Le moderne istanze della politica criminale tra crisi dei paradigmi preventivi e disincanti scientifici*, in PD, 2000, n. 2, pp. 265-282.

GIUNTELLI C., *Il decreto PNRR n. 19/2024 (ri)attribuisce rilevanza penale agli illeciti previsti dall'art. 18 D.lgs. 276/2003*, in www.giustiziainsieme.it, 26 aprile 2024.

GORI F., *La nuova legge sul grave sfruttamento lavorativo nell'ambito della normativa di contrasto al lavoro sommerso*, in *Working Paper ADAPT*, 2017, n. 2.

GUAGLIONE P., *Manodopera e manualità, necessarie per il 603-bis e il caporalato: il lavoro intellettuale resta alla porta*, in LG, 2025, in corso di pubblicazione.

GUARINIELLO R., *Caporalato, la sicurezza del lavoro tra gli indicatori di sfruttamento*, in ISL, 2023, n. 3, pp. 131-134.

GUARINIELLO R., *Il caporalato commentato con la giurisprudenza*, Wolter Kluwer, 2023.

GUARINIELLO R., *Rassegna della Cassazione Penale – Caporalato: necessità di eclatante pregiudizio e rilevante soggezione*, in DPL, 2020, n. 2, pp. 126-131.

GULLO A., *Decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 7. Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67 – (in GU 22.1.2016 n. 17)*, in www.lalegislazionepenale.eu, 29 luglio 2016, pp. 1-52.

INVERSI C., *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in LD, fasc. 2, 2021.

INVERSI C., *Exploring the Concept of Regulatory Space: Employment and Working Time Regulation in the Gig-economy*, Tesi di dottorato, 2018, University of Manchester.

KRÜMPPELMANN J., *Die Bagatelldelikte. Untersuchungen zum Verbrechen als Steigerungsbegriff*, Duncker & Humbolt, 1966.

LATTANZI G., *Intervento*, in AA.VV., *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato. Atti del VI Congresso nazionale di Diritto del lavoro*, Alba, 1-3 giugno 1978, Giuffrè, 1979.

LIPPOLIS V., *Caporalato: legittimo l'arresto in flagranza per lo sfruttamento dei lavoratori*, in www.ipsoa.it, 19 ottobre 2021.

LIPPOLIS V., *Maxisanzione: quanto costa impiegare lavoratori in nero*, in *DPL*, 2024, n. 17, pp. 1051-1057.

LIPPOLIS V., *Somministrazione, appalto e distacco illecito: nuovo regime sanzionatorio*, in *DPL*, 2024, n. 28, pp. 1715-1730.

LO MONTE E., *Osservazioni sull'art. 603 bis c.p. di contrasto al caporalato: ancora una fattispecie enigmatica*, in *Scritti in onore di Alfonso Stile*, ESI, Napoli, 2014.

MADDALENA R., *Un'inchiesta su Shein mette in luce lo sfruttamento dei lavoratori. ma cosa ne ha assicurato il successo?*, *Forbes Italia*, 21 ottobre 2022. Disponibile su: <https://forbes.it/2022/10/21/shein-sfruttamento-lavoro-channel-4-fast-fashion/>.

MADEO A., *La riforma del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Studium Iuris*, 2017, n. 3, pp. 284-291.

MAGNANI M., *Le esternalizzazioni e il nuovo diritto del lavoro*, in MAGNANI M., VARESI P.A. (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, 2005.

MAGRINI S., *La sostituzione soggettiva nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1980.

MANES V., *Diritto penale no-limits. Garanzie e diritti fondamentali come presidio per la giurisdizione*, in *Questione Giustizia*, 2019, n. 1, pp. 86-100.

MANFREDINI A., *Ai confini dell'articolo 603-bis c.p., tra contorni (incerti) della fattispecie e sanzioni applicabili*, in FERRARESI M., SEMINARA S., (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, 2024.

MARCIANO' A., *Il divieto di interposizione nel lavoro a cottimo*, <https://ratioiuris.it/il-divieto-di-interposizione-nel-lavoro-a-cottimo/>

MATTIOLI G., *Shein, un'inchiesta shock rivela lo sfruttamento della manodopera*, *La Repubblica*, 24 ottobre 2022. Disponibile su: https://www.repubblica.it/moda-e-beauty/2022/10/24/news/shein_moda_low_cost_inchiesta_channel4_sfruttamento_lavoratori_fabbrica_cina-371040825/.

MAUGERI A.M., “Uso alternativo del diritto” quale lettura costituzionalmente orientata del diritto penale e il ruolo della giurisprudenza, in *La legislazione penale*, 2024, n. 4.

MAZZOTTA O., *Appalto*, III) *Appalto di prestazioni di lavoro*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, II, 1988.

MAZZOTTA O., *Art. 2117. Divieto di interposizione nel lavoro a cottimo*, in CAGNASSO O., VALLEBONA A. (a cura di), *Dell'impresa e del lavoro*, in GABRIELLI E. (diretto da), *Commentario al Codice civile*, Utet, 2013.

MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, 1979, Giuffrè.

MERLO A. ET AL., *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: indici rivelatori*, in *Guida alle Paghe*, 2024, n. 4, inserto.

MERLO A., *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al “caporalato” dai braccianti ai riders. Le fattispecie dell'art. 603-bis c.p. e il ruolo del diritto penale*, Giappichelli editore, Torino, 2020.

MERLO A., *Il contrasto al “caporalato grigio” tra prevenzione e repressione*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2019, n. 6, pp. 171-188.

MERLO A., *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il “caporalato digitale”*, in *www.sistemapenale.it*, 2 giugno 2020. <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/uber-sfruttamento-rider-amministrazione-giudiziaria-caporalato-digitale>.

MIRA A.M., *Caporalato. Nei campi dell'Agro Pontino c'è un esercito di lavoratori fantasma*. <https://www.avvenire.it/attualita/pagine/lavoratori-fantasma-campi-sfruttati>.

MISCIONE M., *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, in *LG*, 2017, n. 2, pp. 113-118.

MISCIONE M., *Lavoro e schiavitù*, in *LG*, 2009, n. 2, pp. 158-159.

MOCCIA S., *La perenne emergenza. Tendenze autoritarie nel sistema penale*, ESI, 2000.

MONTICELLI L., *Disciplina penale del collocamento e della intermediazione illecita*, in AA.VV., *Trattato teorico pratico di diritto penale*, diretto da PALAZZO F. e PALIERO C.E., vol. VII, *Reati contro la salute e la dignità del lavoratore*, a cura di DEIDDA B. – GARGANI A., Torino, 2012.

MORGANTE G., *Quel che resta del divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro dopo la "Riforma Biagi"*, in *Dir. Pen. proc.*, 2006, n. 6, pp. 736-748.

NAPOLI M., *Prefazione. La dignità da rispettare*, in NAPOLI M. (a cura di), *La dignità*, Vita e Pensiero, 2011, p. VIII.

NOVELLA M., *Contratto di lavoro e ispezione. Modelli e strumenti tra interessi pubblici e privati*, Aracne, 2018.

NOVELLA M., *La tutela amministrativa e penale del lavoro tra punizione e riparazione*, in *LD*, 2017, n. 3-4 pp. 589-611.

NUZZO V., *L'utilizzo di manodopera altrui in agricoltura e in edilizia: possibilità, rischi e rimedi sanzionatori*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2018, n. 357.

OMIZZOLO M., *Lavoro e sfruttamento: riflettere su questo significa indagare sul funzionamento del mercato del lavoro ma anche sulla nostra democrazia e sul patto sociale che la ispira*, in *www.repubblica.it*, 11 settembre 2023.

OMIZZOLO M., *Mercati ortofrutticoli, Gdo e logistica mafiosa*, in "Primo Rapporto dell'Osservatorio sulla Legalità nel Terziario", vol. 1, Futura Casa Editrice, Roma, 2022.

OMIZZOLO M., *Sfruttamento del lavoro, padronato e caporalato: condizione sistemica, diffusa e organizzata e alcune proposte di intervento agli enti locali*, in OMIZZOLO M. (a cura di) *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo degli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Rubbettino, 2023. Si veda anche *Dossier "Ecomafia"*, Legambiente, Ed. Ambiente, Milano 2023.

OMIZZOLO M., *Sotto padrone. Uomini, donne e caporali nell'agromafia italiana*, Feltrinelli, 2019.

ORLANDO S., *Il delitto di "caporalato" tra diritti minimi della persona e tutela del mercato del lavoro*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2020, n. 3-4, pp. 622-670.

PADOVANI T., *Diritto penale del lavoro. Profili generali*, Franco Angeli, 1983.

PADOVANI T., *Le contraddizioni di un abnorme meccanismo repressivo*, in *www.ntplusdiritto.ilsole24ore.com*, 17 novembre 2016.

PADOVANI T., *Necessario un nuovo intervento per superare i difetti*, in *www.ntplusdiritto.ilsole24ore.com*, 17 novembre 2016

PADOVANI T., *Un nuovo intervento per superare i difetti di una riforma zoppa*, in *GD*, 2016, n. 48, pp. 48-60.

PADOVANI T., voce *Diritto penale del lavoro*, in *Enc. Dir.*, 1997, vol. I, agg.

PAGANO M., *Cresce la massicizzazione per il lavoro nero*, in *www.eutekne.info*, 11 marzo 2024.

PAGANO M., *La somministrazione non autorizzata ritorna nel penale*, in *www.wutekne.info*, 8 marzo 2024.

PAGANO M., *Nuove sanzioni penali per appalto e distacco privi dei requisiti*, in *www.eutekne.info*, 6 marzo 2024

PAGGI M., *Tutela dei lavoratori stranieri in condizione di irregolarità. Analisi della direttiva 52 e delle norme italiane di recepimenti*, in OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO (a cura di), *Agromafie e caporalato. Terzo rapporto*, Ediesse, 2016.

PAGLIARO A., voce *Concorso di norme (dir. pen.)*, in *Enc. Dir.*, vol. VIII, 1961.

PALAZZO F., *Nel dedalo delle riforme recenti e prossime venture (a proposito della legge n. 67/2014)*, in *RIDPP*, 2014, n. 4, pp. 1693-1722.

PASSANITI P., *Il diritto del lavoro come antidoto al caporalato*, in DI MARZIO F. (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Donzelli, 2017.

PASSARELLI SANTORO G., *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *RISG*, 2018, n. 9, p. 147 ss.

PERA G., *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1996.

PERROTTA D., *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, in *Meridiana*, n. 79, 2014.

PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992.

PICCO G., *Il diritto sanzionatorio del lavoro*, ADAPT Labour Studies, Bergamo, 2024.

PICCO G., *Low-skilled jobs e sfruttamento*, in BROLLO M., ZOLI C., LAMBERTUCCI P., BIASI M. (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, in *ADAPT Labour Studies e-Book Series*, 2024.

PIERGALLINI C., *Pene 'private' e prevenzione penale: antitesi o sincrasi?*, in PALIERO C.E., VIGANÒ F., BASILE F., GATTA G.L. (a cura di), *La pena, ancora: fra attualità e tradizione. Studi in onore di Emilio Dolcini*, Giuffrè, 2018, tomo II.

PISCONTI F., *Modelli e sanzioni dell'Ente nel contrasto alla fattispecie penale del "caporalato". Il superamento di un insostenibile vuoto normativo*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2021, n. 1-bis.

PISTORELLI L., SCARCELLA A., *Relazione su novità legislative n. III/11 del 2011*, in *www.cortedicassazione.it*. Disponibile su:
https://www.cortedicassazione.it/resources/cms/documents/Relazione_III_11_11.pdf

PIVA D., *I limiti dell'intervento penale sul caporalato come sistema (e non condotta) di produzione: brevi note a margine della legge n. 199/2016*, in *Archivio Penale Web*, 2017, n. 1, pp. 184-196.

PIVA D., *Ripenalizzazione dell'appalto illecito: vuoti normativi e necessità di coordinamento*, in *DPL*, 2024, n. 15, pp. 928-932.

PULITANO' D., *Populismi e penale. Sulla attuale situazione spirituale della giustizia penale*, in <https://discrimen.it/populismi-e-penale-sulla-attuale-situazione-spirituale-della-giustizia-penale/>, pp. 123-146.

QUATTROCCHI A., *Le nuove manifestazioni della prevenzione patrimoniale: amministrazione giudiziaria e contrasto al "caporalato" nel caso Uber*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2020, n. 6, pp. 1-17.

RAUSEI P., *Appalto illecito e fraudolento*, in *Guida alle Paghe*, 2024, n. 8, pp. 459-464.

RAUSEI P., *Dal PNRR tutele per il lavoro, riassetto delle ispezioni e nuove sanzioni*, in *DPL*, 2024, n. 12, pp. 737-745.

RAUSEI P., *Il diritto sanzionatorio del lavoro: la gestione della sicurezza*, in TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il testo unico della salute e della sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs.*

n. 106/2009). *Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal D.lgs. n. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009.

RAUSEI P., *La depenalizzazione nel diritto sanzionatorio del lavoro*, in DPL, 2016, n. 6, pp. 369-382.

RAUSEI P., *Una nuova riforma del sistema ispettivo con riposizionamento del quadro sanzionatorio nella prospettiva di un rafforzamento di tutele per la regolarità e la sicurezza del lavoro*, in Boll. ADAPT, 2024, n. 9.

RIGO E., *Lo sfruttamento come modo di produzione*, in RIGO E. (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pacini, 2015.

RISICATO L., *L'illecito civile punitivo come irrocervo giuridico: brevi considerazioni su pregi, difetti e possibili degenerazioni della privatizzazione del reato*, in RIDPP, 2019, n.1, pp. 487-499.

RIVA SAN SEVERINO L., *Dell'impresa*, in SCIALOJA V., BRANCA G. (a cura di), *Commentario al Codice civile*, Bologna-Roma, 1956.

ROCCATAGLIATA L., *I decreti sulle depenalizzazioni in Gazzetta Ufficiale. Ecco cosa cambia*, in *Giurisprudenza Penale web*, 2016, n. 1.

ROCCELLA M., *Il caso Job Centre: sentenza sbagliata, risultato (quasi) giusto*, in RGL, 1998, n. 1, II, pp. 27-43.

ROCCHI F., *Il reato di "esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione di manodopera", nella riforma Biagi: tra continuità normativa e nuove esigenze del mercato del lavoro*, in Cass. Pen., 2005, n. 4010.

ROMANO B., *Intermediazione e illecita e sfruttamento del lavoro*, in ROMANO B. (a cura di), *Reati contro la persona. Tomo III. Reati contro la libertà individuale*, Giuffrè, Milano, 2016.

ROMANO I.V., *Reato di estorsione in ambito lavorativo*, in DPL, 2023, n. 38, pp. 2241-2246.

ROSSI S., *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: gli incerti confini della fattispecie*, in LG, 2023, n. 8-9, pp. 815-823.

ROSSI S., *Lo sfruttamento del lavoratore tra sistema sanzionatorio e misure premiali*, in LG, 2021, n. 7, pp. 723-731.

ROTOLO G., *Dignità del lavoratore e controllo penale del “caporalato”*, in Diritto Penale e Processo, 2018, n. 6, pp. 811-823.

ROVATI C.M., *L'indice di sfruttamento retributivo ex art. 603-bis c.p.: l'individuazione del “contratto-parametro” e la nozione di “palese difformità”*, in DRI, 2023, n. 1, pp. 150-156.

RUDAN M., *L'interposizione nelle prestazioni di lavoro e la nuova disciplina degli appalti d'opere e servizi*, in RTDPC, 1961.

SANCHIONI A., *Il caporalato in Friuli-Venezia Giulia*, in Progetto Melting Pot Europa, 12 ottobre 2023. Disponibile su: <https://www.meltingpot.org/2023/10/il-caporalato-in-friuli-venezia-giulia/>

SANTORO E., STOPPIONI C., *Il contrasto allo sfruttamento lavorativo: i primi dati dell'applicazione della legge 199/2016*, in DLRI, 2019, n. 162, pp. 267-284.

SANTUCCI R., *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021.

SCARCELLA A., *Il reato di “caporalato” entra nel Codice penale*, in Diritto penale e processo, 2011, n. 10, pp. 1183-1193.

SCARPELLI F., *Linee e problemi dei fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo*, in BROLLO M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in PERSIANI M., CARINCI F., (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, VI.

SCODITTI E., *Tra lavoro e sfruttamento del lavoro*. Disponibile su: <https://archiviodpc.dirittopenaleuomo.org/upload/9790-merlo2019a.pdf>, p. 60.

SEALE J., *Untold: inside the Shein machine review – the brand that knows what you're going to buy before you do*, The Guardian, 17 ottobre 2022. Disponibile su: <https://www.theguardian.com/tv-and-radio/2022/oct/17/untold-inside-the-shein-machine-review-the-brand-that-knows-what-youre-going-to-buy-before-you-do>.

SEMINARA S., *Nuove schiavitù e società “civile”: il reato di sfruttamento del lavoro*, in Diritto Penale e Processo, 2021, n. 2, pp. 137-144.

SGUBBI F., *Il diritto penale totale. Punire senza legge, senza verità, senza colpa. Venti tesi*, Il Mulino, 2019.

SIEDHOFF S., *Seizing Business Model Patterns for Disruptive Innovations*, Springer Spektrum, Berlino, 2019.

SIMONETTI E., *Morire come schiavi. La storia di Paola Clemente nell'inferno del caporalato*, Imprimatur, Roma, 2016.

SINISCALCO M., voce *Depenalizzazione*, in EGT, 1988, vol. X.

SMURAGLIA C., *Attualità, prospettive ed effettività del diritto penale del lavoro*, in AA.VV., *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Cacucci, 1999, vol. II.

SMURAGLIA C., *La legge n. 689/81 e il diritto penale del lavoro*, in RGL, 1982, IV, pp. 61-80.

SMURAGLIA C., *Le sanzioni penali nella tutela del lavoro subordinato*, in AA.VV., *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato. Atti del VI Congresso nazionale di Diritto del lavoro. Alba, 1-3 giugno 1978*, Giuffrè, Milano, 1979.

SPEZIA M., *Lavoro nero, il Friuli-Venezia Giulia è terzo*, RaiNews TGR Friuli-Venezia Giulia, 29 giugno 2024. Disponibile su: <https://www.rainews.it/tgr/fvg/articoli/2024/06/lavoro-nero-il-friuli-venezgia-giulia-e-terzo-1d6dd987-d7ae-4348-b7ab-4a688316f124.html>.

SPINELLI C., *Immigrazione e mercato del lavoro: lo sfruttamento dei migranti economici. Focus sul lavoro agricolo*, in RDSS, 2020, n. 1, pp. 125-145.

STOLFA F., *La legge sul "caporalato" (l. n. 199/2016): una svolta "etica" nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, pp. 86-100.

SUMMERER K., *I delitti di schiavitù e tratta di persone*, in CADOPPI A., CANESTRARI S., MANNA A., PAPA M. (a cura di), *Trattato di diritto penale. Parte speciale. VIII. I delitti contro l'onore e la libertà individuale*, Utet, Torino, 2010.

TAGLIABUE I., *Processi di esternalizzazione, somministrazione e nuovo regime sanzionatorio: le novità introdotte dal d.l. n. 19/2024*, in *Boll. Spec. ADAPT*, 2024, n. 1.

TAGLIABUE I., *Somministrazione, appalto e distacco illeciti: dall'INL indicazioni operative in merito al nuovo regime sanzionatorio*, in *Boll. ADAPT*, 2024, n. 25.

TERRANOVA F., *Caporalato, tre carpentieri bengalesi vincono in primo grado a Gorizia*, RaiNews, TGR Friuli-Venezia Giulia, 24 ottobre 2024. Disponibile su: <https://www.rainews.it/tgr/fvg/articoli/2024/10/caporalato-tre-carpentieri-bengalesi-vincono-in-primo-grado-a-gorizia-522a6043-258b-44ce-b34e-01e0efd2c516.html>.

TORDINI CAGLI S., *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, in *LD*, 2017, n. 3-4, pp. 613-641-

TORDINI CAGLI S., *Note critiche in tema di «intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro»*, in *RIDL*, 2023, n. 1, II, pp. 199-206.

TORDINI CAGLI S., *Profili penali del collocamento della manodopera. Dalla intermediazione illecita all'«intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro»*, in *L'indice Penale*, 2017, n. 3, pp. 727-764.

TORRE V., *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, in *DLRI*, 2018, n. 158, pp. 289-320.

TORRE V., *Il lavoro sommerso e la sua possibile rilevanza penale*, in *RGL*, 2023, n. 3, I, pp. 417-424.

TORRE V., *L'obsolescenza dell'art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo*, in *LLI*, 2020, n. 2, pp. 72-97.

TORRE V., *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell'articolo 603-bis c.p. tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale*, in *Questione Giustizia*, 2019, n. 4, pp. 90-97.

TRAVI A., *Sanzioni amministrative e pubblica amministrazione*, Cedam, 1983.

TREU T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della gig economy*, in *LD*, n. 3-4, 2017, pp. 367-406.

TURSI A., *Il contributo dei giuslavoristi al dibattito sulla riforma del mercato del lavoro: note critiche in tema di fornitura di lavoro e lavoro a termine*, in *RIDL*, 2000, I.

VALBONESI C., *Note critiche sulla recente giurisprudenza di legittimità (e di merito) in tema di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *ADL*, 2022, n. 6.

VECCE A., voce *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. caporalato)*, in *Digesto delle Discipline Penalistiche*, 2018, agg. X.

VIGANO' F., *Garanzie penalistiche e sanzioni amministrative*, in RIDPP, 2020, n. 4, pp. 1775-1819.

VIRTUANI P., *I sikh: chi sono, qual è la loro religione, quanti sono in Italia e cosa sono le 5K*, 21 giugno 2024. Disponibile su: https://www.corriere.it/cronache/24_giugno_21/i-sikh-chi-sono-qual-e-la-loro-religione-quant-sono-in-italia-e-cosa-sono-le-5k-e1962314-f8cb-4b86-ac9b-3c0c11395x1k.shtml.

VISCOMI A., *Lavoro e legalità: «settori a rischio» o «rischio di settore»? Brevi note sulle strategie di contrasto al lavoro illegale (e non solo) nella recente legislazione*, in RGL, 2015, n. 3, I, pp. 603-618.

VITARELLI F., *Proporzionalità della pena e determinatezza della fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in RIDPP, 2024, n. 1, pp. 214-229.

VOLPE G.P., voce *Rapporto di lavoro (disciplina penale)*, in *Digesto delle Discipline Penalistiche*, 1996, vol. XI.

VOZA R., *Le nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in RDSS, 2018, n. 4, p. 657-685.

ZAPPALA' L., *Verso un nuovo assetto dei rapporti interpositori. Prime riflessioni sulla «tipizzazione» del contratto di somministrazione di lavoro*, in DRI, 2004.

