

Antonio Vallini

Reati di sfruttamento lavorativo

La norma incriminatrice che principalmente trova applicazione in caso di utilizzo di lavoratori stranieri irregolari è l'**art.22, comma 12, testo unico immigrazione**, in virtù della quale viene appunto punito con la reclusione da sei mesi a tre anni - e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato - il datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, o il cui permesso sia revocato, o annullato, o scaduto e non ne sia stato richiesto il rinnovo nei termini di legge.

Il reato è “proprio”: **può essere commesso soltanto dal datore di lavoro** (sia o non sia un imprenditore). Altri soggetti – ad esempio il committente di un intervento edilizio, o l'intermediario - possono al più rispondere per concorso nel fatto del datore di lavoro ai sensi dell'art.110 ss. c.p. (concorso di persone nel reato), quando di tale ipotesi sussistano tutti i presupposti e salva la possibilità, per questi soggetti, di integrare altre fattispecie, come quelle di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui all'art.12 t.u.imm., o l'ipotesi di “caporalato” di cui all'art.603 bis c.p.. Da notare, altresì, che la figura criminosa in discussione è integrata **per il solo fatto di occupare stranieri non in regola con il permesso, qualunque siano le condizioni in cui le mansioni vengono svolte**. La disposizione non è, insomma, necessariamente dedicata a situazioni di “sfruttamento”, ma ben può trovare applicazione anche quando si garantisca un ottimo trattamento al proprio dipendente. In effetti, l'art.22, co.12, cit. non è tanto orientato a salvaguardare i diritti fondamentali dell'immigrato lavoratore, bensì a implementare e supportare con la sanzione penale quella parte relevantissima della regolamentazione amministrativa dell'immigrazione, contenuta nel Testo Unico, che si incentra su, e presuppone, una regolare occupazione lavorativa dell'immigrato.

Se, peraltro, **l'impiego del lavoratore straniero “irregolare” avviene con modalità vessatorie o di sfruttamento**, può trovare applicazione **la circostanza aggravante del comma 12 bis** – introdotta dal d.lgs. n. 109/2012 (c.d. “legge Rosarno”), di attuazione della direttiva 2009/52/CE (c.d. “direttiva sanzioni”) - in ragione della quale le pene già dette sono aumentate da un terzo alla metà, tra l'altro, in caso di lavoratori minori in età non lavorativa, o qualora le condizioni lavorative integrino una

situazione di “particolare sfruttamento”, quale definita dal terzo comma dell’art.603 bis del codice penale - e in particolare, v’è da ritenere, al n.3 del 3° comma, dove si fa riferimento al fatto commesso «esponendo i lavoratori [...] a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro».

Prima dell’introduzione di questa aggravante, la finalità di sfruttamento – secondo costante interpretazione – comportava piuttosto l’applicazione dell’art.12, co.5, t.u. immigrazione (delitto di favoreggiamento della permanenza irregolare dello straniero irregolare “al fine di trarre un ingiusto profitto”, punito con la reclusione fino a quattro anni), mentre l’art.22 veniva riferito a casi di impiego senza sfruttamento. L’introduzione della nuova aggravante nel comma 12 bis fa venir meno questo criterio di distinzione dell’ambito applicativo delle due fattispecie. Con una buona approssimazione si può dunque asserire che **oggi tutte le ipotesi di impiego di stranieri irregolari vanno comunque ricondotte all’art.22, anche in caso di impiego attuato con modalità vessatorie, gravose e discriminatorie (e in tal caso troverà per lo più applicazione l’ipotesi aggravata**, che, per così dire, “esaurisce” il disvalore concreto della fattispecie concreta, essendo anche più gravemente sanzionata rispetto al favoreggiamento della permanenza).

L’ipotesi aggravata di cui si è appena detto – cioè quella di cui all’art.22, comma 12 bis, testo unico immigrazione - è **presupposto specifico e necessario per la concessione del permesso di soggiorno “per motivi umanitari”** a favore dello straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale contro il datore di lavoro ai sensi dell’art.22, comma 12 quater e – quinquies (commi anch’essi introdotti dal citato d.lgs.109/2012): istituto di diretta derivazione comunitaria (vedi l’art.13 della citata “direttiva sanzioni”, rubricato “agevolazione delle denunce”). Tra i vari profili problematici di questo istituto, balza agli occhi come esso sia a conti fatti correlato a un reato che vede come autore tipico soltanto il datore di lavoro. In linea di principio parrebbe dunque non poter usufruire dell’opportunità predisposta dal comma 12 quater colui che denunci non il datore di lavoro, bensì, ad esempio, il “caporale”, cioè colui che organizza in modo oppressivo e vessatorio forza lavoro da procacciare, poi, a “imprenditori” interessati. Si è tuttavia già evidenziato come il caporale possa essere considerato, nella gran parte dei casi – oltre che responsabile del reato di cui all’art.603 bis, di cui

parleremo più avanti - *concorrente* nel reato di cui all'art.22, comma 12, testo unico immigrazione , con conseguente possibilità, riteniamo, di applicare comunque l'art.22 comma 12 quater.

È importante segnalare che in caso di **sfruttamento del lavoratore particolarmente grave e degradante**, l'istituto di protezione che **trova applicazione** è piuttosto quello dell'art. 18 t.u.immigrazione (**permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale**), assai più ricco di contenuti e tutele e oltretutto non subordinato ad una collaborazione dello straniero-vittima con l'autorità giudiziaria (anche se, nei fatti, molte procure pretendono lo stesso una simile collaborazione).

In particolare, e più precisamente, il permesso di cui all'art.18 testo unico immigrazione può essere concesso (sussistendo tutti gli altri presupposti stabiliti dalla norma) a favore di quei lavoratori ridotti in **condizioni di vera e propria schiavitù o servitù** (art.600 c.p.), o, comunque, **vittime di tratta di persone** (art.601 c.p.). L'art.18 fa, per vero, riferimento ai reati di cui all'art.380 c.p.p. (reati per i quali è previsto l'arresto obbligatorio in flagranza), tra i quali, ora per richiamo espresso, ora per gravità della risposta sanzionatoria, possono annoverarsi le due fattispecie appena citate (ma non l'art.603 bis c.p., figura criminosa riferita ai c.d. "caporali" di cui parleremo più avanti).

All'art.600 c.p. sono riconducibili situazioni in cui la persona è **ridotta al pari di una "cosa"**, ora **giuridicamente** (schiavitù c.d. "di diritto"), ora **di fatto** (c.d. "schiavitù di fatto", denominata nell'art.600 c.p. come "servitù").

La prima ipotesi (che si ha, più precisamente, quando taluno «esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà», cioè di un diritto che solitamente si ha, appunto, sulle "cose") può configurarsi a stretto rigore solo nel contesto di ordinamenti giuridici che effettivamente riconoscono e disciplinano un consimile "diritto reale di una persona su una persona". Almeno ufficialmente, di ordinamenti del genere nel mondo non ne esistono più, dunque questa parte della disposizione conserva un significato per lo più meramente simbolico. In realtà, si potrebbe individuare una consimile "schiavitù di diritto" ogni qual volta l'esercizio di poteri caratteristici del diritto di

proprietà su di una persona (ad esempio acquisto, vendita, “godimento” ecc.) sono riconosciuti e regolamentati, se non dall’ordinamento giuridico “ufficiale”, comunque da consuetudini praticate e rispettate nell’ambito sociale di riferimento (si pensi, ad es., alle “forme” giuridiche che rigorosamente regolamentano l’acquisto dei c.d. “bambini argati” in talune comunità rom).

La schiavitù di fatto (o, meglio, “servitù”) è fattispecie riferita a situazioni in cui una persona è ridotta, appunto, “di fatto” al pari di una cosa, pur non essendo considerata tale dall’ordinamento giuridico o, comunque, dalle “consuetudini” vigenti in quel contesto sociale. In particolare, l’art. 600 c.p. considera penalmente rilevante la condotta di chi riduce o mantiene una persona in una situazione di *assoggettamento continuativo*, costringendola ad attività reiterate che ne comportino uno *sfruttamento*, tra le quali prestazioni lavorative. È in questo cumularsi di un impedimento permanente a liberamente autodeterminare aspetti essenziali della propria esistenza con una situazione appunto di sfruttamento, sia pure abituale, che si coglie la “reificazione” di fatto della persona, parificabile a quella “di diritto” che si realizza in ordinamenti “schiavistici”. Costei è ormai ridotta a cosa perché **è soltanto un “mezzo” per il conseguimento di utili da parte di altri (sfruttamento), e non è nient’altro al di fuori di questo**, considerato che rispetto a momenti dell’esistenza non coinvolti dallo sfruttamento le è comunque impedita qualsiasi libera realizzazione della propria personalità o autonoma soddisfazione di esigenze anche minimali (assoggettamento).

Non qualsiasi forma di lavoro mal pagato, o di negazione di diritti del lavoratore, costituisce dunque “riduzione in servitù”; queste o altre forme di sfruttamento devono “innestarsi” in una più generale vicenda esistenziale, imposta al lavoratore, e caratterizzata da un complessivo asservimento, dalla mancanza di ogni residuo spazio di libertà al di fuori del controllo del proprio “aguzzino” (vale a dire: spazi di pseudo-libertà, che tali non sono perché “concessi” dall’autore del reato e da lui comunque “revocabili” alla bisogna, non escludono la sussistenza di un asservimento continuativo).

L’art.600 c.p. tipizza i modi attraverso i quali può verificarsi l’asservimento rilevante come “servitù”. Accanto a forme di violenza (fisica e psichica – minaccia, abuso di una pubblica autorità), all’inganno (si pensi a soggetti che si affidano ignari allo “schiavista” di turno perché illusi da false prospettive di un

buon lavoro o di una assistenza umanitaria), o a forme commerciali (promessa o dazione di denaro o altro vantaggio a chi ha autorità sulla persona, ad esempio i genitori), si segnala l'approfittamento di situazioni di debolezza (inferiorità fisica o psichica e situazioni di necessità, cui il d.lgs. 4 marzo 2014, n. 24 ha aggiunto la condizione di "vulnerabilità"). Tutte circostanze, cioè, in cui la vittima "cede" perché non è o non si sente in grado di resistere, o non ha o crede di non avere alternative. Per intendersi, **il consenso della vittima alla propria servitù non esclude il reato, men che mai quando ottenuto traendo vantaggio dalla sua condizione di minorata difesa.**

Per come modificato, anch'esso, dal d.lgs. 4 marzo 2014, n. 24, è però soprattutto l'**art.601 c.p. (tratta di persone)** a rivelare notevoli potenzialità applicative. Questa figura di reato – stando alla lettera - appare infatti oggi distante dall'ipotesi, per così dire, "classica" di "tratta di schiavi" (vale a dire un trasporto su larga scala, di carattere almeno para-imprenditoriale, di persone ridotte o da ridurre in schiavitù o servitù). In primo luogo non si punisce necessariamente un "trasporto", o un trasporto attraverso i confini nazionali, ma **anche il fatto di reclutare, "spostare" sul territorio nazionale, cedere od ospitare la vittima del reato.** Quest'ultima, inoltre, **può essere anche una sola persona, e non è necessario che sia già ridotta nelle condizioni considerate nell'art.600 c.p. ,né che sia destinata ad esserlo.** Rispetto a soggetti liberi, poi, è **sufficiente che si persegua uno scopo di sfruttamento**, anche lavorativo, realizzando le condotte di cui si è detto con violenza fisica o psichica, inganno, approfittamento di forme di minorata difesa, acquisto da chi ha autorità sulla persona. Per farla breve, sembrerebbe oggi poter integrare una "tratta di persone" anche il trasporto di un singolo lavoratore reclutato approfittando della sua situazione di necessità per consegnarlo nelle mani di chi ne sfrutterà la manodopera *pur senza ridurlo in servitù.*

È tuttavia probabile che abbia a svilupparsi una interpretazione restrittiva, che al fine di giustificare una sanzione tanto elevata (reclusione da otto a venti anni), corrispondente a quella prevista dall'art.600 c.p., riferisca la fattispecie criminosa **soltanto a situazioni ancora correlate ad un più complessivo fenomeno di tratta transnazionale, o comunque su larga scala, per finalità di sfruttamento comunque analogo a quello tipico di chi è ridotto in "schiavitù".** A sostegno di questa lettura si potrebbe invocare, tra l'altro, la sintassi della norma e la sua collocazione sistematica tra i delitti,

appunto, in materia di schiavitù e servitù; nonché il fatto che al procacciamento e all'organizzazione (comprensivi del trasporto) di manodopera da sfruttare è già dedicata altra norma, di cui subito parleremo, sanzionata con pene notevolmente più ridotte.

Un ultimo cenno merita, dunque, l'art.603 bis c.p. (**Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**). Introdotta dal d.l. n.138/2011, convertito in legge n.148/2011, tale fattispecie è specificamente pensata per il fenomeno del “**caporalato**”, ed è in particolare riferita a chi svolga in modo imprenditoriale o para-imprenditoriale (non importa se regolarmente o clandestinamente) attività di intermediazione consistente nel reclutare e/o organizzare - mediante violenza, minaccia, intimidazione, o approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori - manodopera destinata allo sfruttamento. La pena prevista è la reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1000 a 2000 euro per ogni lavoratore: trattasi, dunque, di una fattispecie che non costituisce presupposto né per l'applicazione del “permesso per motivi umanitari” di cui all'art.22, co.12 quater, t.u.immigrazione, né per l'applicazione dell'art.18 del medesimo testo unico (v. però quanto detto più sopra per il caso in cui il “caporale” sia anche concorrente nel reato di cui all'art.22 co.12 del datore di lavoro).

La disposizione è di un certo interesse, tra l'altro, per il fatto di **dare maggiore concretezza al concetto di “sfruttamento lavorativo”**. Nel secondo comma si elencano infatti alcuni “indici” di sfruttamento: 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

Si badi: soltanto di “indici” si tratta; elementi, cioè, che devono lasciar supporre una situazione di sfruttamento la quale, tuttavia, dovrà poi essere accertata dal giudice sulla base di un più articolato e univoco quadro di riscontri (ben possono riscontrarsi uno o più “indici”, ad esempio una costante

violazione delle norme sulla retribuzione degli “straordinari”, senza che tuttavia la situazione del lavoratore possa considerarsi, nel suo complesso, di sfruttamento). Tali “indici” sono di particolare utilità per chi debba gestire interventi in una fase pre-processuale, come ad esempio la polizia giudiziaria, ma anche gli operatori sociali. Tali soggetti potranno limitarsi a constatare uno o più di quegli elementi “sintomatici” prescelti dal legislatore ed elencati nell’art.603 bis, co.2, per sentirsi legittimati ad agire “come se” la situazione del lavoratore fosse senz’altro di sfruttamento (così, ad esempio, attivando certe misure di protezione). Bisogna tuttavia segnalare che, a stretto rigore, quegli “indici” di sfruttamento non valgono in generale “ai fini della legge penale”, ma soltanto, recita la norma, “ai fini del primo comma”, cioè esclusivamente per l’applicazione dello stesso art.603 bis. Appare dunque quantomeno opinabile fare ad essi ricorso al fine di valutare la sussistenza di altri reati incentrati su una situazione di sfruttamento lavorativo, come ad esempio gli artt.600 e 601 c.p..