

*La difficile prova del reato di intermediazione illecita
e sfruttamento lavorativo*







603.bis n. 2

INDIVIDUAZIONE della POSIZIONE DATORIALE

In tutte le ipotesi di:

IMPRESA INDIVIDUALE a funzionamento .. **PATOLOGICO (divergenza)**



TITOLARE del CONTRATTO di LAVORO NON É RESPONSABILE dell'ORGANIZZAZIONE

SITUAZIONE

INVALIDITÀ / INESISTENZA
del rapporto di lavoro
(a tutela del LAVORATORE)

PRESTANOME
a copertura di
IMPREDITORE OCCULTO



FINALITÀ ILLECITE

ricerca di «SCHERMARSI» a fronte di responsabilità discendenti da obblighi FISCALI, PREVIDENZIALI, di SICUREZZA sul LAVORO

**REALTÀ TUTTORA
DIFFUSA
soprattutto
nell'imprenditoria
CINESE**

GLI INDICI DI SFRUTTAMENTO

Ex art. 603. 3°bis



Cass. Sez. IV, 16.9.2020, n. 27582

« ... gli indici di rilevazione attengono ad una condizione di eclatante pregiudizio e di rilevante soggezione del lavoratore, resa manifesta da profili contrattuali retributivi o da profili normativi del rapporto di lavoro, o da violazione delle norme in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro, o da sottoposizione a umilianti o degradanti condizioni di lavoro e di alloggio»

(conforme precedente Cass. Sez. IV, 9.10.2019, n. 49781)

1

Reiterata corresponsione di RETRIBUZIONI in modo:

- Palesemente difforme dalla contrattazione collettiva;
- Sproporzionate rispetto a qualità, quantità di lavoro.

(NB: 2011: «SISTEMATICITÀ»

2016: «REITERATA» ➤ AMPLIAMENTO dell'applicabilità = almeno DUE EPISODI, ma non necessariamente stabilità di condotte illecite / o in alternativa UN EPISODIO per PIÙ LAVORATORI)

2

Reiterata violazione della normativa su orario di lavoro, periodo di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, ferie.

SINTESI

Dal confronto fra MODELLO LEGALE e FATTO dichiarativo (RISCONTRATO) ➤ PROVA di indice di sfruttamento

Indicatori RISCONTRATI

1)

RETRIBUZIONE

ES nel sistema ILLEGALE della MANIFATTURA TESSILE

- Inferiore agli 8/9 €/h del CCNL settore tessile (anche oltre 1/3, per 2,5/3 €/h)/ sia nel caso di contratto, che nel caso di impiego a «NERO»;
- Per i CINESI: spesso pagamento a «cottimo» (modalità incentivante indicativa di sfruttamento);
- Differenza «ILLEGALE» aumenta se si considera quanto dovuto per lo straordinario;
- Pagamento per contanti.

2)

VIOLAZIONE ORARIO di LAVORO

Giornaliero/settimanale (fino a 14÷16 h/giorno spesso 7 giorni su 7) rispetto alle 40 ore/settimana su 5 giorni del CCNL (con massimale di ore di straordinario)

3)

VIOLAZIONE diritto FERIE e RIPOSO

➤ Non pagate / non garantire

4)

MALATTIA

➤ Non pagata / non dichiarata / Occultata

3

Sussistenza di violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.

NB: lo **sfruttamento lavorativo** SOLITAMENTE avviene in condizioni di LUOGO di LAVORO «INSICURO»; si REALIZZA UNA VIOLAZIONE tout court del sistema di garanzia posto a presidio del principale **creditore di sicurezza**, ossia il **LAVORATORE**;

l'indice che più di altri «RADICA» la responsabilità in capo al **NUOVO RESPONSABILE** della fattispecie 2016 ➤ il **DATORE di LAVORO** principale **debitore di sicurezza**.

4

Sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Indicatori
RISCONTRATI

1. Assenza dei DPI (dispositivi di protezione individuale)
2. Omessa formazione, informazione e addestramento dei lavoratori
3. Rimozione dei dispositivi di protezione delle macchine
4. Uso di macchinari obsoleti e privi dei requisiti di sicurezza
5. Promiscuità tra ambienti di lavoro e locali ad uso refettorio e abitativo (dormitori)
6. Assenza / inefficienza dei sistemi / misure di prevenzione incendi (vie di fuga, estintori, illuminazione)
7. Impianti elettrici con derivazioni/conessioni volanti con di rischi di contatto con parti in tensione e/o sovraccarichi

L'ACCERTAMENTO DELLO STATO di BISOGNO

STATO di BISOGNO

«non si identifica nel bisogno di lavorare, ma presuppone uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile, che pur non annientando in modo assoluto qualsiasi libertà di scelta, comporta un impellente assillo, tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale della persona» (Così anche Cass. Pen. Sez. II, 16.3.2016, n. 10795)



Cass. Sez. IV, 16.3.2021, n. 24441

“... ai fini dell'integrazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, lo stato di bisogno non va inteso come 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 e da indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose.”

NB

Per i lavoratori STRANIERI PRIVI di TITOLO di SOGGIORNO lo STATO di BISOGNO può essere ravvisato nella stessa condizione di CLANDESTINITÀ



Cass. Sez. IV, 12.1.2018, n. 17939

PRASSI INVESTIGATIVA

Evidenza un elevato numero di VITTIME di LAVORO SFRUTTATO fra STRANIERI IRREGOLARI

Per questo i principali **FATTORI** di vulnerabilità sono rappresentati da:

- | | | | |
|---|--------------------------------|---|---|
| 1 | Bisogno economico | 4 | «Debito» di ingresso in Italia |
| 2 | Status irregolare di soggiorno | 5 | Avere subito pregresse esperienze di sfruttamento ed abuso durante il percorso migratorio |
| 3 | Basso livello di istruzione | 6 | Condizioni di inattività |

Lo STATUS di irregolare può rendere il LAVORATORE disponibile a lavorare «ad ogni costo»
→ accettare (obbligato di fatto) condizioni disagiati ed illegali



COME raccogliere PROVA dello STATO di BISOGNO?

L'ASCOLTO DELLA VITTIMA

IN PRIMO LUOGO

LA RILEVANZA della TECNICA di ACQUISIZIONE delle SOMMARIE INFORMAZIONI dalle VITTIME

MODALITÀ di ESAME

**Tecnica di redazione nella prospettiva
dell'utilizzazione dibattimentale
(no ADR)**

NB

**il CASO di ESAME di LAVORATORE
SFRUTTATO e IRREGOLARE
con art. 10.bis D.Lgs 286/98**

**POSSIBILE indagato di procedimento
connesso / collegato con quello
a carico del DATORE di LAVORO
(art. 603.bis c.p. - 12 c. 5 T.U. 286/98)**

MODALITÀ di ASCOLTO (GARANTITA)

1. Avviso al Difensore di Ufficio / di Fiducia;
2. Avviso ex art. 64 lettera b) e c) c.p.p.

IN SECONDO LUOGO

OGGETTO di ESAME

AD Esempio

«TECNICA ANAMNESTICA»

Da quanto tempo si trova in Italia?

Con quale status giuridico?

Come e arrivato in Italia?

Se è arrivato illegalmente con quali mezzi è giunto? Ha pagato qualcuno per il viaggio?

Dove ha soggiornato prima di cominciare il lavoro attuale?

Come si manteneva?

Che lavoro svolge?

Dove si svolge l'attività lavorativa? É a conoscenza della sede dell'azienda? Sa indicare l'indirizzo preciso?

Come raggiunge il luogo di lavoro?

Come è avvenuta l'assunzione?

Da quanto tempo lavora in quel posto a quelle condizioni?

Ha propri mezzi di sostentamento?

Ha una famiglia? Dove vive? Esistono in famiglia altri redditi?

Qual è il suo status di salute?

É stato vittima di persecuzioni? Per quale motivo? In quale luogo?

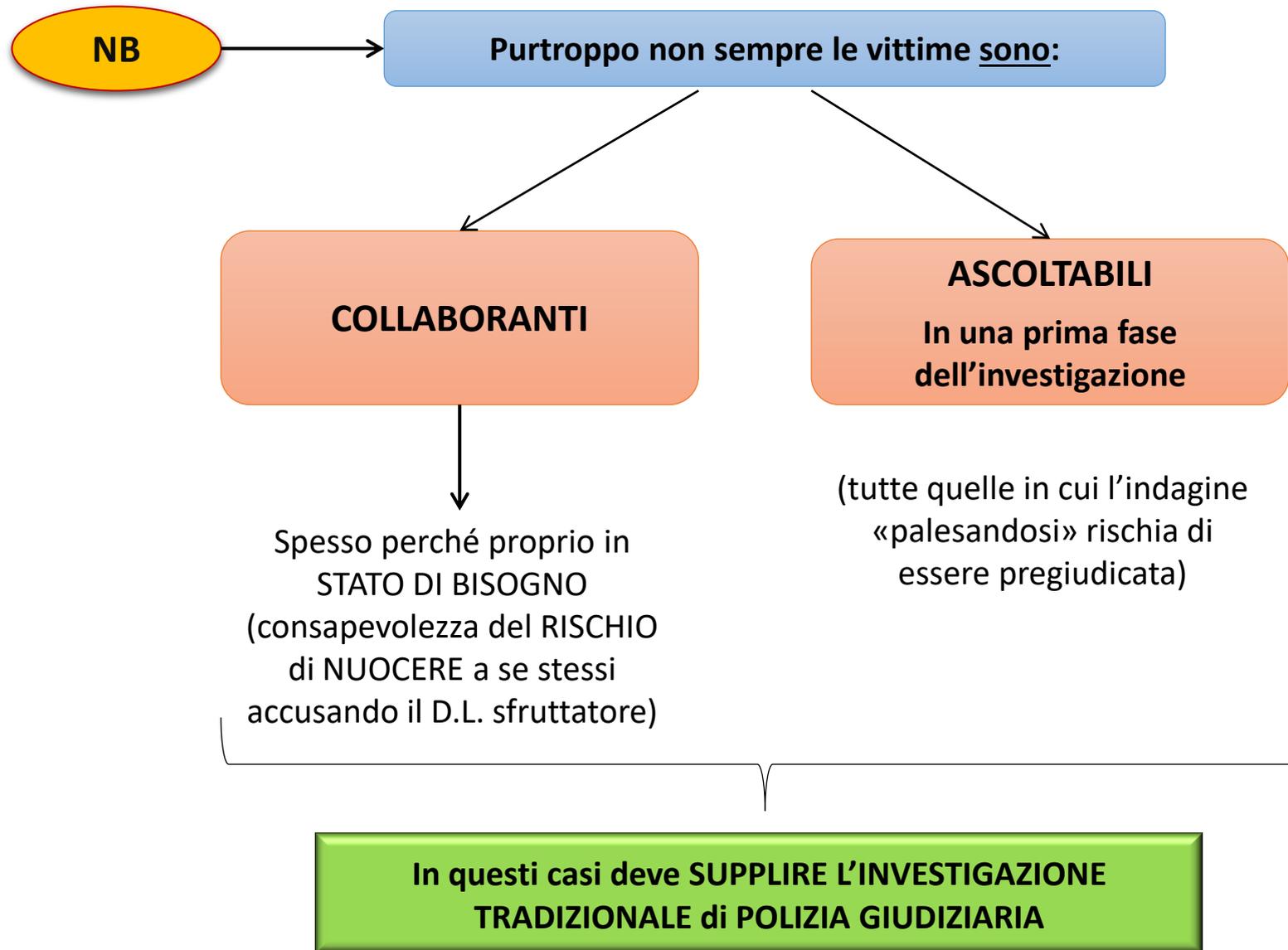
L'esame della vittima alla ricerca di "indici di sfruttamento lavorativo"

1) per comprendere quale sia il trattamento retributivo dei lavoratori;

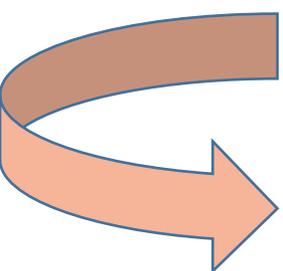
- Quali mansioni svolge?
- Quanto viene pagato?
- Quando avviene il pagamento?
- Con che modalità avviene il pagamento?
- Ha documenti che dimostrino il pagamento?
- Ha documenti che dimostrino il versamento dei contributi?
- Riceve dal datore di lavoro anche vitto e alloggio?
- La paga direttamente il datore di lavoro?
- Il datore di lavoro detrae dalla paga (o si fanno dare) una somma per dei servizi che offre?

2) per comprendere eventuali violazioni alla normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

- Si tratta di un lavoro fisso o a chiamata?
- Con quanto preavviso viene chiamato per lavorare?
- Come si organizza in generale il lavoro?
- Come viene stabilita la paga?
- È fissa per periodo di tempo o proporzionata a risultati lavorativi ottenuti?
- Quante ore al giorno lavora?
- L'orario di lavoro è spezzato da pause per ristorarsi e riposarsi?
- Quanto lunghe?
- Quanti giorni della settimana lavora?
- I giorni in cui non lavora sono retribuiti?
- Ha mai avuto ferie? Sono state retribuite?
- Si è mai ammalato e non è andato per questo a lavoro? Che conseguenze ci sono state? E' stato comunque pagato?



L'ATTIVITA' DI PG



O.C.P. (esterni al luogo di lavoro e di sfruttamento)

Integrata da

MEZZI di RICERCA della PROVA di NATURA TECNICA

1

TABULATO TELEFONICO

(AD ES. per collocare nel tempo e nello spazio (durata della prestazione) la vittima di sfruttamento → mediante analisi delle CELLE)

2

GPS

Per «seguire» a distanza gli spostamenti da/verso il luogo di lavoro soprattutto nei casi di indagini per intermediazione illecita

3

DRONE

Per «monitoraggio a distanza», a fronte di fenomeni di sfruttamento lavorativo in luoghi di lavoro all'aperto (ES. agricoltura)



4

INTERCETTAZIONI TELEFONICHE

Rilevanti sia per la prova degli indici di sfruttamento, che della riferibilità soggettiva della posizione datoriale (AD ES: casi di imprenditore «occulto»)

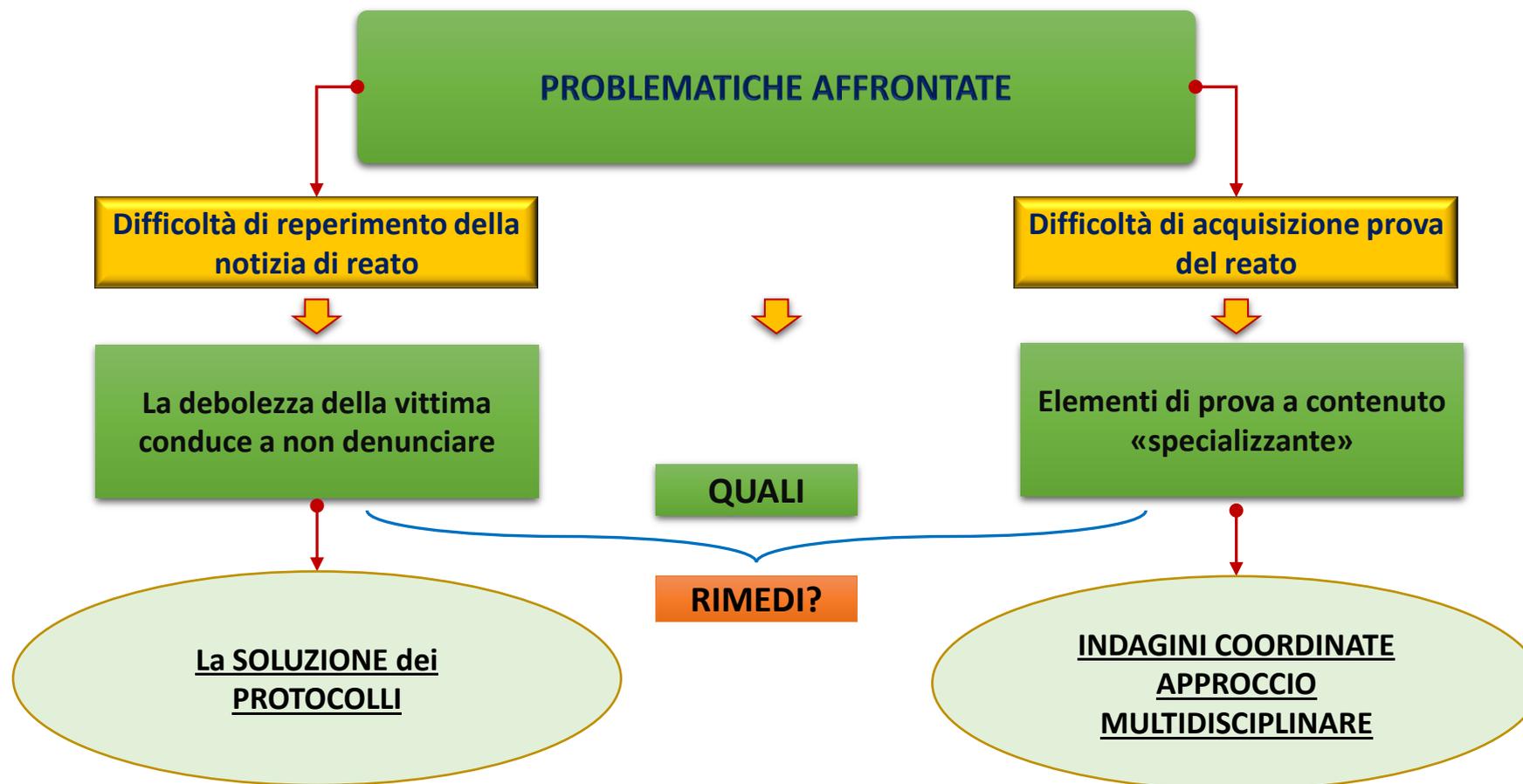
5

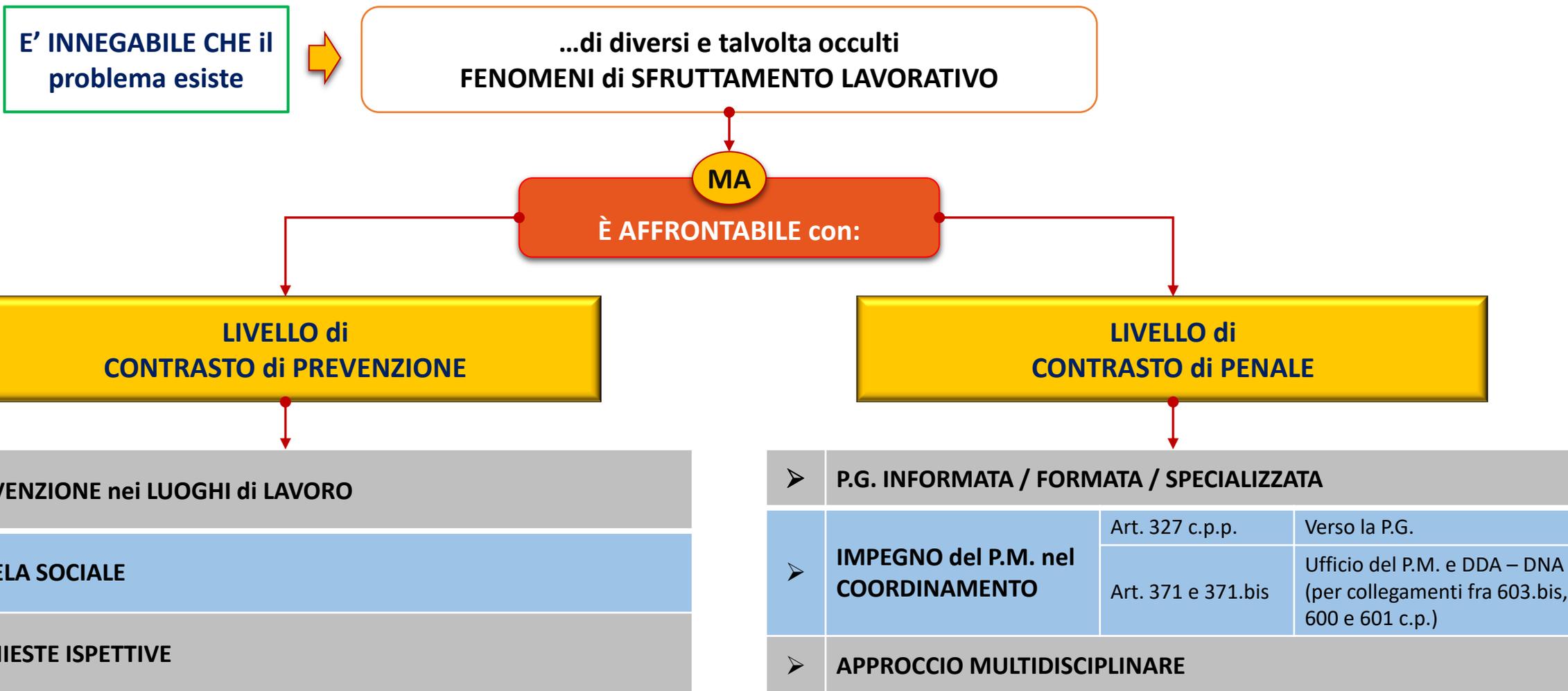
RIPRESE VIDEO

Per il principio che...l'IMMAGINE ha sempre più forza probatoria del NARRATO

*LO STATO dell'ARTE e le PROSPETTIVE del contrasto
ai fenomeni di SFRUTTAMENTO LAVORATIVO nel
circondario pratese*







I due «LIVELLI» si devono PARLARE per evitare inutili sovrapposizioni

Alcune evidenze statistiche (luglio 2021)

- Procedimenti a CARICO di NOTI:

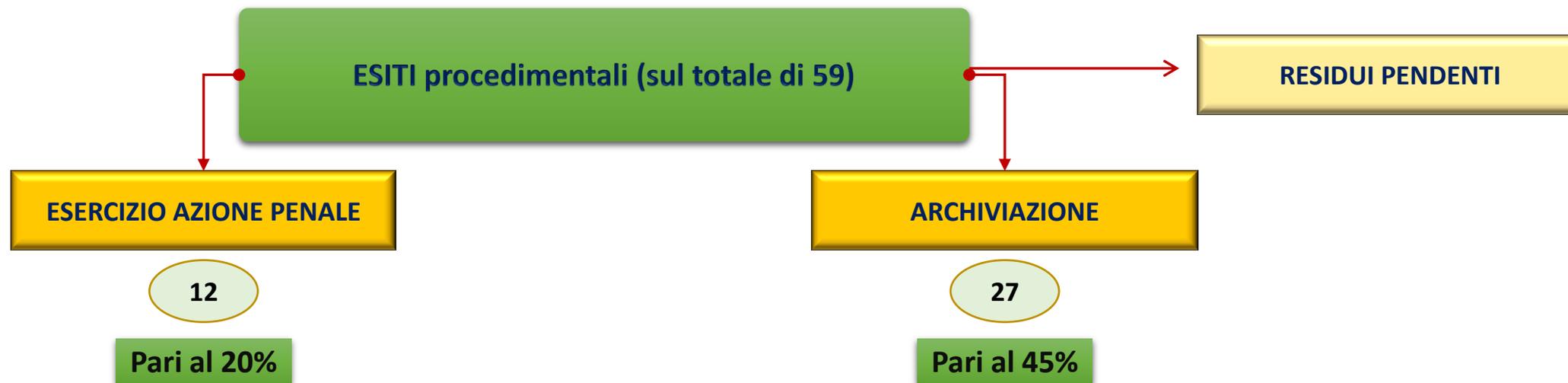
- 2017 → 6

- 2018 → 13

- 2019 → 15

- 2020 → 25

NB → TREND di crescita costante: il «fenomeno» affiora



NB → RESIDUA difficoltà di prova nonostante complesse indagini

PROVVEDIMENTI GIURISDIZIONALI

Di

MERITO**- 14 Sentenze di condanna (ABBREVIATI e APPLICAZIONE PENA)****CAUTELARI****- In 7 procedimenti****MIS. PERSONALI (23)****MIS. REALI (PREVENTIVI
finalizzati a confisca)**

**NB → Quando l'indagine è strutturata la tenuta probatoria si traduce
in accertamento di responsabilità penale**





Grazie

per l'attenzione ...

dott. Lorenzo Gestri

Sostituto Procuratore presso la Procura della Repubblica di Prato