

INDICE

INTRODUZIONE

Capitolo Primo

IL DIRITTO AL LAVORO TRA NORME DI TUTELA E FORME DI NEGAZIONE

1.1 *Il lavoro come bene giuridico: la tutela costituzionale*

1.2 *La tutela internazionale e comunitaria del lavoro*

1.3 *Diritti e doveri nel rapporto di lavoro: considerazioni minime*

1.3.1 *Il rapporto di lavoro tra fonti inderogabili, contrattazione collettiva e autonomia individuale*

1.3.2 *La natura giuridica del rapporto di lavoro*

1.4 *Il problema dell'intermediazione e interposizione di manodopera nel rapporto di lavoro e la deriva del caporalato*

Capitolo Secondo

IL CAPORALATO

2.1 *Il fenomeno del "caporalato": il concetto, le prassi, gli attori*

2.2 *Il "caporalato" come negazione di diritti costituzionalmente garantiti*

2.3 *Il caporalato come fattispecie giuridica e profili della tutela penale*

2.3.1 *Il nuovo reato di caporalato di cui all'art. 603-bis c.p.*

2.3.2 *Dalla tutela lacunosa del 603-bis c.p. alla riforma del 2016*

2.3.3 *Punti di forza e debolezza della l. 199 del 2016*

Capitolo Terzo

LE NUOVE FRONTIERE DEL CAPORALATO: IL PARADIGMATICO CASO DEI *RIDERS*

3.1 Il caporalato digitale: descrizione e inquadramento del problema

3.2 Riders, un caso di caporalato digitale?

3.3 Lo sfruttamento dei Riders: Il caso Uber Eats Italy

3.3.1 L'individuazione del datore di lavoro nel caso Uber Eats Italy

CONCLUSIONI

BIBLIOGRAFIA

GIURISPRUDENZA

SITOGRAFIA

Introduzione

A distanza di ormai più di settant'anni dalla stesura della nostra Carta costituzionale non vi è più alcun dubbio non tanto e non solo sul fatto che il lavoro sia un bene giuridicamente rilevante ma soprattutto sulla constatazione che la sua natura sia intimamente connessa ai concetti di dignità, libertà e piena affermazione dell'individuo. Un'unione che, sotto i profili della sua tutela, coinvolge sia la collettività che i singoli consociati. Le norme della Costituzione in materia di lavoro, *in primis* l'art. 1, quindi l'art. 4, ed infine le disposizioni previste dal titolo III, costituiscono gli elementi di una visione complessiva ed armonica che, se letti in modo sistematico con i diritti inviolabili, esprimono, da un lato, il riconoscimento del lavoro come “*elemento fondamentale dell'ideologia politica informatrice dell'intero assetto statale*” e, dall'altro, stabiliscono i fondamenti del modello di Stato sociale disegnato dalla Carta costituzionale.

Eppure, nonostante anni di attività ermeneutica di dottrina, giurisprudenza e atti normativi unanimemente indirizzata a vincolare i pubblici poteri e la collettività intera a creare le condizioni per assicurare, a ogni persona, lo svolgimento di un'attività lavorativa idonea a consentirle una vita dignitosa, siamo ancora di fronte a fenomeni distanti da un tale orientamento.

Il presente lavoro, in questa cornice, vuole fornire un semplice contributo al dibattito nazionale e internazionale sul tema del lavoro, della sua tutela e sulle prassi che nel contesto attuale disattendono principi e norme di settore. Così, mentre nel primo capitolo, verranno delineati i profili costituzionali, comunitari ed internazionali di tutela del lavoro, nei termini e della sua essenza giuridica e dei diritti e doveri in capo ai lavoratori e ai datori di lavoro; nonché la struttura normativamente prevista del rapporto di lavoro fin nelle sue degenerazioni; nei capitoli successivi ci si concentrerà sull'analisi della prassi del caporalato, offesa alla dignità e negazione della persona umana.

Segnatamente, nel secondo capitolo si cercherà, nei primi paragrafi, di ricostruire la dimensione storica e sociale del caporalato, attraverso un'analisi delle motivazioni e degli scopi che hanno dato vita a questo fenomeno e delle ripercussioni che lo sfruttamento del lavoro ha avuto e ha sulla nostra società e sui singoli individui per poi soffermarsi sull'evoluzione normativa degli strumenti di tutela per fronteggiare il fenomeno. Si avrà modo di vedere e spiegare innanzitutto perché il “caporalato” possa ampiamente essere considerato una disgressione dal consueto processo di incontro tra domanda ed offerta di lavoro per poi porre in evidenza come l'inquadramento del fenomeno come fattispecie delittuosa non è stato un fatto immediato e che le ambiguità descrittive hanno creato un vuoto di tutela di non poco conto rispetto alle condotte poste in essere dai c.d. “caporali”. Dopo aver ripercorso il dibattito legislativo e le numerose modifiche intervenute si è cercato di evidenziare come queste non siano ancora del tutto sufficienti per arginare il fenomeno, che anzi oltre alle modalità classicamente previste sembra presentarsi anche sotto nuove e mutate vesti.

Così, nel terzo ed ultimo capitolo, alla luce delle peculiarità empiriche e giuridiche delineate nei capitoli precedenti, ci si chiede se le modalità di prestazioni lavorative nelle piattaforme digitali, la cosiddetta *gig economy*, possano esse stesse essere lette come nuove forme di caporalato. Al fine di trovare una risposta al quesito, non di poco conto e fortemente attuale, si è scelto di analizzare il caso specifico ed emblematico dei *riders* (i noti fattorini delle aziende digitalizzate) partendo dall'intricata vicenda giudiziaria di *Uber Eats Italy*, considerato dalla scrivente un tassello fondamentale tanto per leggere le variabili forme che lo sfruttamento lavorativo può assumere, quanto per evidenziare le lacune della normativa in tema di caporalato.

In definitiva, seppur in maniera non estremamente approfondita, si è tentato di offrire una panoramica della letteratura e della prassi applicativa in argomento, anche al fine di evidenziare la gravità di un fenomeno che ha trovato solo di recente una sua compiuta – anche se non priva di criticità – regolamentazione.

Capitolo primo

IL DIRITTO AL LAVORO TRA NORME DI TUTELA E FORME DI NEGAZIONE

1.1 Il lavoro come bene giuridico: la tutela costituzionale

Non si dice nulla di nuovo affermando che un bene, in linea generale, può considerarsi giuridicamente tutelato¹ quando vi sono norme che lo prevedono e, in questo senso, il lavoro è un bene giuridicamente rilevante a partire dal testo costituzionale.

La nostra carta Costituzionale, in linea con quello che potremmo definire il costituzionalismo europeo ed in particolare, almeno relativamente ai principi fondamentali e ai diritti e doveri dei cittadini, con le Costituzioni tedesca di Weimar e francese del 1946, assegna un importante rilievo al lavoro, dichiarandolo fondamento della Repubblica (art. 1) e tutelandolo in diverse disposizioni.

Era nella consapevolezza dei Padri costituenti, dopo l'esperienza autoritaria e totalitaria del fascismo, che riaffermare la democrazia non significava unicamente riconoscere il diritto di voto, ma concedere un'eguaglianza di opportunità e di trattamento da riconoscere a tutti i cittadini². In questa prospettiva l'inserzione del "lavoro" nel novero dei principi fondamentali rappresentò una rottura rispetto al passato. Ciò per due motivi. Non solo perché il termine "lavoro" non compariva neanche una volta nello Statuto Albertino, nemmeno allo scopo di assicurare quella libertà del lavoro, che parimenti fu una delle rivendicazioni fondamentali del

¹ Per una corretta e approfondita disamina sul concetto di bene giuridico nelle sue diverse accezioni (economiche, civili, penali e amministrative), *ex multis*, cfr. G. FIANDACA, *Sul bene giuridico. Un consuntivo critico*, Torino, 2014; F. ANGIONI, *Contenuto e funzioni del concetto di bene giuridico*, Milano, 1983; A. MERLI, *Introduzione alla teoria generale del bene giuridico*, Napoli, 2006.

² In tema cfr. F. POLITI, *Diritti sociali e dignità umana nella Costituzione Repubblicana*, Torino, 2011.

liberalismo, durante e dopo la Rivoluzione francese, ma anche perché la scelta del termine “lavoro” piuttosto che “lavoratore”³ dimostrò che non si trattava di una operazione politica di classe, quanto piuttosto della volontà di porre un ulteriore tassello ai valori democratici. Tuttavia, in linea con autorevole dottrina, il valore corretto da attribuire al “lavoro” va apprezzato considerandolo non esclusivamente alla luce dell’art.1 co. 1 Cost., “*ma nell’insieme delle altre enunciazioni costituzionali di principio*”⁴. L’art. 1 primo comma laddove dispone che “*L’Italia è una Repubblica fondata sul lavoro*”, letto in maniera isolata, si tradurrebbe in disposizione con puro valore retorico riducendolo a mero scopo dell’ordinamento italiano. La giurisprudenza costituzionale è stata coerente nello screditare le argomentazioni che fondano il “principio lavorista” alla luce del solo art. 1 Cost., rilevando che la disposizione “*afferma solo un principio ispiratore della tutela del lavoro, non vuole determinare i modi e le forme di questa tutela*”⁵; e che al principio lavorista non si deve conferire “*un significato di esclusività*” dato che nella Costituzione “*son ben presenti anche valori diversi dal lavoro ad esso pur correlati*”⁶. Il lavoro, infatti, riprendendo le parole del Martines, per effetto della rilevanza che gli attribuisce la Costituzione, è simbolo della dignità del cittadino in quanto questa “*è commisurata esclusivamente alla sua capacità di concorrere al progresso materiale o spirituale della società, senza che possano farsi più valere posizioni sociali che non trovano il loro titolo nell’apporto del soggetto all’evoluzione della comunità alla quale appartiene*”⁷. Pertanto, la previsione costituzionale del termine, riprendendo ancora la giurisprudenza della Corte, deve essere considerata come argomento integrativo di ragionamenti fondati su altri più

³ A conferma di tale volontà, vale solo la pena di ricordare che in sede di Assemblea costituente l’emendamento Amendola che voleva sostituire “*fondata sul lavoro*” con “*di lavoratori*” venne respinto. Cfr. Seduta pomeridiana dell’Assemblea Costituente, 22 marzo 1947.

⁴ In tal senso v. C. MORTATI, *Il diritto al lavoro nel sistema dei principi costituzionali, in La disoccupazione in Italia*, Studi speciali, *Atti della Commissione parlamentare di inchiesta sulla disoccupazione*, Vol. IV – Tomo I, Roma, 1952, pp. 79 e ss.

⁵ Cfr. Corte cost., sent. n. 16 del 1980.

⁶ Cfr. Corte cost., sent. n. 141 del 1980.

⁷ V. T. MARTINES, *Diritto costituzionale*, Milano, 1997, p. 251.

specifici parametri costituzionali⁸ potendosi ritenere valore riassuntivo delle disposizioni successive ad essa correlata⁹.

Ne deriva che l'accezione di ripudiare qualsivoglia forma di privilegio legato alla classe sociale, al ceto o alla ricchezza, a favore, invece, della creazione di effettive condizioni di libertà ed uguaglianza dei lavoratori, di cui all'art. 1, co.1 Cost., viene corroborata dall'art. 4 Cost., che congiunge la formula "*fondata sul lavoro*" al riconoscimento del diritto al lavoro laddove afferma che "*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto*"¹⁰, e al riconoscimento del dovere "*di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società*"¹¹. È da suddetto combinato disposto che possiamo ricavare il c.d. *principio lavorista*¹², rispetto al quale occorre fare alcune precisazioni. Relativamente al diritto al lavoro, questo non è da considerarsi come diritto ad ottenere un posto di lavoro e a conservarlo¹³, non si tratta, cioè, di un diritto soggettivo che concederebbe al cittadino la possibilità di avanzare pretese, azionabili in giudizio, al fine, appunto, di ottenere un lavoro. Tale diritto va interpretato, in linea con autorevole dottrina¹⁴, nell'ambito delle c.d. *garanzie sociali*, così assimilandosi ad un principio in grado di "*vincolare tutti i pubblici poteri (compreso il legislatore) e la collettività intera rispetto all'obiettivo di creare le condizioni per assicurare, a ogni persona, lo svolgimento di un'attività lavorativa*

⁸ Cfr. Corte cost., sent. n. 141 del 1980 cit. Vale solo la pena di ricordare, a proposito del carattere riassuntivo della disposizione, che la Corte costituzionale non ha mai utilizzato la disposizione come autonomo parametro nei giudizi conclusi con una dichiarazione di illegittimità, invocandola assieme ad altri parametri costituzionali, per esempio in coppia con l'art. 4 (sentt. n. 16/1980 cit.; 509/1995; 144/1992).

⁹ In tal senso cfr. C. ESPOSITO, *La Costituzione italiana*, Padova, 1954, p. 9; ma anche L. NOGLER, *Cosa significa che l'Italia è una Repubblica "fondata sul lavoro"?*, in *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, 3/2009, pp. 427-440.

¹⁰ V. art. 4, co.1, Cost.

¹¹ Segnatamente art. 4, co.2., Cost.

¹² A tal proposito s.v. L. NOGLER, *op.cit.*

¹³ A riguardo nella relazione al progetto di Costituzione redatta dall'on. Ruini si legge: "L'affermazione del diritto al lavoro, e cioè ad una occupazione piena per tutti, ha dato luogo a dubbi da un punto di vista strettamente giuridico, in quanto non si tratta di un diritto già assicurato e provvisto di azione giudiziaria; ma la Commissione ha ritenuto, e anche giuristi rigorosi hanno ammesso, che, trattandosi di un diritto potenziale, la Costituzione può indicarlo, come avviene in altri casi, perché il legislatore ne promuova l'attuazione, secondo l'impegno che la Repubblica nella costituzione stessa si assume". Analogamente l'on. Ghidini osservava: "*Il diritto al lavoro è un diritto potenziale... che splende, direi, nella nostra Costituzione come una stella fulgidissima*" (Ghidini, Intervento in Assemblea Costituente, seduta del 7 maggio 1947, in *La Costituzione della Repubblica nei lavori preparatori dell'Assemblea Costituente*, 1970, II, 1494). Per ulteriori approfondimenti e commenti, in dottrina, ex multis, cfr. A. AMORTH., *La Costituzione della Repubblica italiana. Commento sistematico*, 1948, p.26.

¹⁴ Cfr., ex multis, A. BALDASSARRE, *Diritti sociali*, in *Enc. g. Treccani*, XI, 1989.

*idonea a consentirle una vita dignitosa*¹⁵. Del resto è pacifico collocare l'art. 4 tra le norme costituzionali programmatiche¹⁶, collocazione validata dalla stessa Corte costituzionale, che nelle prime pronunce ha proposto l'aspetto programmatico dell'art. 4, norma diretta a *“promuovere le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro”*, capace di esaurirsi in *“un'affermazione sul piano costituzionale della importanza sociale del lavoro che, senza creare rapporti giuridici perfetti, costituisce un invito al legislatore a che sia favorito il massimo impiego delle attività libere nei rapporti economici”*¹⁷. A suggellare tale sentenza fu, poi, la pronuncia della Corte del 1965, nella quale venne affrontata la controversa questione relativa alla legittimità costituzionale dell'art. 2118, co. 1, c.c. *“Dal complessivo contesto del primo comma dell'art. 4 Cost. – dichiara la Corte – si ricava che il diritto al lavoro, riconosciuto ad ogni cittadino, è da considerare quale fondamentale diritto di libertà della persona umana, che si estrinseca nella scelta e nel modo di esercizio dell'attività lavorativa. A questa situazione giuridica del cittadino – l'unica che trovi nella norma costituzionale in esame il suo inderogabile fondamento – fa riscontro, per quanto riguarda lo Stato, da una parte il divieto di creare o lasciar sussistere nell'ordinamento norme che pongono o consentono di porre limiti discriminatori a tale libertà ovvero che direttamente o indirettamente la rinneghino, dall'altra l'obbligo – il cui adempimento è ritenuto dalla Costituzione essenziale all'effettiva realizzazione del descritto diritto – di indirizzare l'attività di tutti i pubblici poteri, e dello stesso legislatore, alla creazione di condizioni economiche, sociali e giuridiche che consentono l'impiego di tutti i cittadini idonei al lavoro”*¹⁸.

In tal modo prospettato, dunque, il lavoro, quale fondamento della “Repubblica democratica”, assume funzione di generale criterio regolativo dell'intero sistema dei rapporti dei cittadini fra loro e con lo Stato, divenendo *“motore di mobilità sociale”*¹⁹. Non è difficile essere persuasi, allora, che la tutela del lavoro non può esaurirsi nel solo principio lavorista, ma si concretizza anche nella sintesi fra il

¹⁵ V. Id., p. 14.

¹⁶ Per un'accurata disamina delle norme precettive e programmatiche s.v. V. CRISAFULLI, *La Costituzione e le sue disposizioni di principio*, 1952, p. 75; C. MORTATI, *Istituzioni di diritto pubblico*, II, 1976, p. 1138.

¹⁷ V. Corte cost., sent. n. 3 del 1957.

¹⁸ Cfr. Corte cost. sent. n. 61 del 1965. Per un approfondimento in dottrina sul tema cfr. C. MORTATI, *Il diritto al lavoro nel sistema*, in A. ALAIMO, *Il diritto al lavoro fra Costituzione nazionale e Carte europee dei diritti: un diritto “aperto” e “multilivello”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D'Antona”, 60/2008.

¹⁹ In senso conforme C. MORTATI, *Il diritto al lavoro nel sistema dei principi costituzionali*, in *La disoccupazione in Italia*, Studi speciali, Atti della Commissione parlamentare di inchiesta sulla disoccupazione, Vol. IV – Tomo I, Roma, 1952, pp. 79 e ss.

principio personalistico e quello solidaristico²⁰ di cui all'art. 2 Cost., nella misura in cui il lavoro non va inteso come bene fine a se stesso o come mero mezzo di guadagno, bensì come diritto inviolabile ed espressione della persona attraverso il quale questa si realizza ed adempie a quei doveri inderogabili di *solidarietà politica, economica e sociale*. I principi richiamati dall'art. 2 Cost., affermando la primazia dei diritti dell'uomo sull'ordinamento giuridico positivo, rilevano che l'uomo possiede un'antiorità giuridica rispetto allo Stato, a cui è, viceversa, affidato il dovere di garantire le condizioni necessarie per permettere lo sviluppo pieno della personalità, di cui il lavoro ne rappresenta un mezzo. A far da corollario a quanto testé detto vi è poi l'art. 3 Cost.²¹, il quale attraverso il principio di uguaglianza di cui ai commi 1 e 2, presuppone l'eguale diritto di accesso al mondo del lavoro, diritto, cioè, *“a che sia assicurata l'uguaglianza delle occasioni di lavoro*, nel senso della legittimità a pretendere che il lavoro sia offerto a tutti, senza distinzioni se non quelle che derivano dalla diversa capacità di ciascuno alla prestazione di lavoro richiesto. Sebbene la norma di principio derivante dall'art. 3, co.1, Cost., prescrive una parità di trattamento, ciò non escluse nella lungimiranza dei Padri costituenti la possibilità del verificarsi di situazioni di particolare debolezza (principalmente a proposito delle donne, dei minori e degli stranieri) e non a caso il secondo comma dell'art.3 assegna alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che impediscono l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori alla organizzazione politica, sociale ed economica del Paese. Proprio per questo la Repubblica ha l'obbligo di rimuovere quelle differenze di fatto che trasformano le difficoltà e le diversità in fattori di esclusione, di discriminazione, di sopraffazione²².

Accanto alle norme di principio la Costituzione prevede altresì disposizioni rintracciabili nel titolo terzo, riguardanti la disciplina dei diritti, delle esigenze e dei

²⁰ A tal proposito cfr. G. SCACCIA, *Valori e diritto giurisprudenziale*, in *Relazione al convegno Valori e Costituzione: a cinquant'anni dall'incontro di Ebrach*, Roma, 2009, 1 ss.; v. anche, COLAPIETRO C., *Il catalogo dei diritti costituzionali: le libertà individuali*, in F. MODUGNO (a cura di), *Diritto pubblico*, Torino, 2012.

²¹ Segnatamente: *“1. Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. 2. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”* (art. 3 Cost.)

²² Cfr. M. G. FLICK, *La Costituzione, i diritti, la dignità delle persone*, Relazione svolta al convegno *“Parole di giustizia. Nuovi diritti e diritti negati.”*, La Spezia, 2009, pp. 8 ss.

doveri dei lavoratori considerati degni di tutela²³. Il primo più importante articolo di riferimento è l'art. 35, co.1, Cost., che afferma il principio della tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni e che, come è stato affermato dalla Corte costituzionale²⁴, costituisce il criterio ispiratore delle disposizioni successive. La tutela di cui all'articolo testé citato si riferisce tanto all'attività lavorativa privata quanto a quella pubblica. In particolare, come si avrà modo di approfondire più avanti, tale tutela è maggiormente orientata alla tutela dei lavoratori²⁵ – quale che sia la tipologia - considerati la parte debole del rapporto. A corroborare questa cornice, lo stesso dispone, al comma 2, altresì, l'impegno della Repubblica alla formazione e alla elevazione professionale dei lavoratori. Sulla scia dell'art. 35, come anticipato, si colloca poi l'art. 36 Cost., il quale sancisce il diritto ad una retribuzione “*proporzionata alla quantità e qualità*” di lavoro svolto e comunque sufficiente ad assicurare “*un'esistenza libera e dignitosa*”. La retribuzione a cui l'articolo si riferisce va considerata, non come mero diritto ad un dato corrispettivo, ma nella sua funzione sociale, quale strumento per soddisfare i bisogni della vita e, pertanto, implicitamente sancendo la sua garanzia anche nelle ipotesi di infortunio o malattia²⁶. Nella stessa direzione di tutela viene stabilito, poi, al secondo comma, con una riserva di legge in merito all'orario di lavoro che venga prevista una durata massima della giornata lavorativa e al comma successivo vengono

²³ A tal proposito va pure ricordato l'art. 2060 c.c., che già prevedeva la tutela del lavoro nelle sue applicazioni. Testualmente: “Il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali”

²⁴ Cfr. Corte. cost. sentt. n. 22 del 1967 e n. 174 del 1971.

²⁵ È superfluo ribadire che tale tutela debba realizzarsi anche nei confronti delle prestazioni lavorative svolte dalle “persone private della libertà personale”, intendendo con questa definizione coloro che sono privati della libertà personale in seguito ad una sentenza di condanna ed escludendo coloro che sono si sono privati della libertà, riducendosi a “schiavi” per propria volontà o comunque a scopi non legittimi. Sul punto v., G. CORTESI, L. FILIPPI, I. SPANGHER, *Manuale di Diritto Penitenziario*, Varese, 2016, p. 9.

²⁶ Sul punto s.v. Corte Cost., sent. n. 559 del 1987. Testualmente: “*Innanzitutto, l'assumere che il principio di corrispettività nel rapporto di lavoro si risolve meccanicamente, salvo deroghe eccezionali, in una relazione biunivoca tra prestazione lavorativa e retribuzione urta contro il concetto di retribuzione assunto dall'art. 36 Cost., che non è mero corrispettivo del lavoro, ma compenso del lavoro proporzionale alla sua quantità e qualità e, insieme, mezzo normalmente esclusivo per sopperire alle necessita vitali del lavoratore e dei suoi familiari, che deve essere sufficiente ad assicurare a costoro un'esistenza libera e dignitosa. Per realizzare tale funzione della retribuzione, il legislatore può provvedere non solo mediante strumenti previdenziali e di sicurezza sociale, ma anche imponendo determinate prestazioni all'imprenditore: ciò per la ragione che nel rapporto il lavoratore impegna non solo le proprie energie lavorative ma - necessariamente ed in modo durevole - la sua stessa persona, coinvolgendovi una parte dei suoi interessi e rapporti personali e sociali. L'interesse alla salvaguardia della salute del lavoratore - che può subire pregiudizio anche per le modalità della prestazione lavorativa - fa perciò parte del sinallagma contrattuale; e conseguentemente, la corresponsione della retribuzione durante le assenze per malattia (art. 2110 c.c.) non è fatto eccezionale, ma strumento per far assolvere ad essa la sua normale funzione*”.

costituzionalmente consacrati i diritti al riposo settimanale e alle ferie retribuite, irrinunciabili. Ancora una volta la *ratio* di quanto previsto da quest'ultimo comma va intesa nella direzione del ritenere il lavoro mezzo per un'esistenza libera e dignitosa²⁷. Ai diritti previsti dagli articoli 35 e 36 Cost., l'art. 37 Cost. aggiunge un'estensione (nel senso di fattispecie da tutelare) da attribuire al lavoratore minorenni e alla lavoratrice garantendo, al contempo, "l'essenziale funzione familiare" di quest'ultima e l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione di genere in ambito lavorativo²⁸. Prima di procedere con gli articoli che potremmo definire della "*sicurezza sociale*", occorre solo precisare che connesso al tema del lavoro è anche l'art. 32 Cost., il quale prevedendo la tutela della salute in qualche misura impone che anche il mondo del lavoro e quindi l'ambiente in cui operano i lavoratori sia un'ambiente salubre, considerato che la salute è "fondamentale diritto" sia dell'individuo che della collettività.

Il lavoro, però, oltre ad essere tutelato nelle sue forme e nelle sue applicazioni, lo è anche nei suoi elementi di sicurezza sociale, con ciò intendendo tutte quelle garanzie poste a favore di chi non è in grado di lavorare, sia questa un'impossibilità patologica, fisica, psichica, sociale, momentanea o duratura. E in effetti, all'art. 38 viene costituzionalmente garantito che a coloro che siano sprovvisti di mezzi per vivere sia concesso il diritto al mantenimento e all'assistenza sociale²⁹. Inoltre, il secondo comma prevede che ai lavoratori che si trovino in determinate condizioni, quali disoccupazione involontaria, malattia, infortunio o invalidità, debbano essere assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze. Si tratta, specificatamente, del cd. diritto alla previdenza sociale che a differenza dell'assistenza sociale, ha come soggetto attivo un lavoratore, e non si basa su un modello di tipo mutualistico-assicurativo che, invece, recupera le sue risorse principalmente dai contributi versati durante il periodo lavorativo e non solo dalla solidarietà generale³⁰. Infine, il terzo comma,

²⁷ In tal senso s.v. Corte Cost., sent. n. 616 del 1987, "*Le suddette norme sanciscono, quindi, il diritto del lavoratore a fruire di congruo periodo di riposo con conseguente sottrazione al lavoro sicché egli possa ritemperare le energie psico-fisiche usurate dal lavoro e possa altresì soddisfare le sue esigenze ricreativo-culturali e più incisivamente partecipare alla vita familiare e sociale*".

²⁸ Cfr. C. COLAPIETRO, *Diritti e libertà* Torino, 2012, p. 614.

²⁹ Cfr. art.38, co.1.

³⁰ V. Corte Cost., sent. n. 31 del 1986: "[...] Il secondo profilo strutturale che distingue le ipotesi in discussione e costituito dalla diversità dei fatti giuridici dai quali nascono i due distinti rapporti: nel primo comma i fatti collegati dell'inabilità al lavoro e dell'essere sprovvisti dei mezzi necessari per vivere condizionano il nascere del rapporto giuridico assistenziale; nel secondo comma sono, invece, i fatti singoli di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia, disoccupazione involontaria a condizionare il sorgere del rapporto giuridico previdenziale [...] Allo scopo di realizzare, invece, la garanzia assicurativa ai lavoratori, per provvedere alla prestazione previdenziale, l'art. 38, secondo comma, si

rafforza tanto il principio personalistico, qui inteso come pieno sviluppo della persona, quanto quello d'uguaglianza come pari condizioni di partenza prevedendo per gli inabili e i minorati il diritto a ricevere un'educazione e un avviamento professionale³¹.

A seguire gli articoli 39 e 40 Cost. convalidano la libertà delle organizzazioni sindacali e il diritto dei lavoratori di scioperare nel rispetto delle leggi che regolano tale diritto. Va poi menzionato l'art. 41 Cost. come forma di tutela della libertà dell'attività economica e, quindi, implicitamente della tutela del datore di lavoro, nel rispetto però del limite dell'utilità sociale, della sicurezza, della libertà e della dignità umana, ponendo in capo al legislatore il compito di stabilire le modalità di monitoraggio e di controllo dell'attività lavorativa al fine di garantirne lo scopo sociale³². Vale solo la pena, infine, di menzionare, gli articoli 46 (collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende), 51 comma ult. (conservazione del posto di lavoro per chi è chiamato a funzioni elettive), 52 (tutela della posizione di lavoro dei cittadini chiamati alle armi).

Dall'analisi condotta sinora il dato rilevante, al fine del presente lavoro, è che già a partire dal testo costituzionale il lavoro viene delineato come mezzo di tutela dell'individuo e della sua dignità, e già quanto finora detto può essere sufficiente a comprendere l'illegittima giuridica di tutti quei rapporti di lavoro fondati sulla negazione dell'individuo.

1.2 La tutela internazionale e comunitaria del lavoro

Come si è avuto modo di sottolineare a proposito delle norme costituzionali, il diritto al lavoro è inscindibile dai diritti fondamentali e inalienabili dell'uomo e in tal modo delineato esso trova la sua tutela anche nelle norme internazionali e comunitarie.

Prima di entrare nel merito dell'approfondimento di seguito esposto, appare opportuno, da un punto di vista metodologico, precisare che ai fini presente lavoro (incentrato, come si è avuto modo di anticipare in premessa, sulla questione del

rifà, implicitamente, almeno finché sia attuato mediante strumenti mutualistico assicurativi, alle contribuzioni versate durante i periodi di lavoro".

³¹ Per approfondimenti cfr. R. PESSI, *Lezioni di Diritto del lavoro*, Torino, 2014, pp. 30 ss.

³² Sul punto in dottrina v. SCHLESINGER P., TORRENTE A., *L'impresa e l'azienda*, in ANELLI, GRANELLI (a cura di), *Manuale di diritto privato*, Varese, 2013, p. 923 ss., v. anche CAMPOBASSO G., *Diritto commerciale*, Vol. I, Lavis, 2014, p. 1 ss.

caporalato) e considerata la molteplicità di profili su cui il “lavoro” può essere analizzato, si è scelto di approfondire l’analisi di quelle norme che evidenziano il diritto al lavoro come specchio della dignità e rispetto dell’individuo.

L’affermazione dei diritti umani, a livello internazionale, può dirsi iniziato con i primi atti internazionali che si ispirarono al rispetto dei diritti umani richiamando espressamente la dignità umana, quali il Preambolo della Carta delle Nazioni Unite del giugno del 1945, laddove affermava: *“Noi popoli delle Nazioni Unite, decisi a salvare le future generazioni dal flagello della guerra, che per due volte nel corso di questa generazione ha portato indicibili afflizioni all’umanità, a riaffermare la fede nei diritti fondamentali dell’uomo, nella dignità e nel valore della persona umana, nella eguaglianza dei diritti degli uomini e delle donne e delle nazioni grandi e piccole, (...)”* e il Preambolo dello Statuto dell’Unesco del 1945, secondo il quale : *“la dignità dell’uomo che esige la diffusione della cultura e l’educazione di tutti per il raggiungimento della giustizia, della libertà e della pace, comporta sacri doveri per tutte le nazioni da adempiere con spirito di reciproca assistenza”*³³.

In modo riassuntivo possiamo dire che i documenti fondamentali in tema sono: la Dichiarazione Universale dei diritti dell’uomo; i Patti Internazionali sui diritti civili e politici; i Patti Internazionali sui diritti economici, sociali e culturali; le Convenzioni e raccomandazioni dell’Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). Tra questi atti la presenza più corposa di disposizioni in materia di dignità del lavoro si ritrova negli atti adottati dall’ILO, senza, tuttavia, trascurare quelli delle Nazioni Unite e delle organizzazioni a carattere regionale.

Prima del 1948 non vi era atto normativo che trattasse di diritti universali o che comunque tutelassero l’individuo nei suoi diritti fondamentali, per cui la Dichiarazione dei Diritti umani dell’ONU fu davvero un punto di cesura col passato. La Dichiarazione Universale prevede un elenco ampio di valori e diritti a cui ciascuno Stato contraente deve assolvere nel proprio ordinamento interno³⁴. La Dichiarazione, dopo aver affermato all’art. 2 che tutti gli uomini, senza alcuna distinzione, godono dei medesimi diritti, afferma che ogni individuo ha diritto alla

³³ In verità, va pure ricordato che può essere rintracciato come precedente l’art. 151, co. 1, della Costituzione di Weimar del 1919, laddove disponeva: “L’ordinamento delle vita economica deve corrispondere alle norme fondamentali della giustizia e tendere a garantire a tutti un’esistenza degna dell’uomo”. Per una disanima completa in dottrina PIROZZOLI A., *La dignità dell’uomo. Geometrie Costituzionali*, Collana della facoltà di giurisprudenza dell’Università degli studi di Teramo, 21, Napoli, 2012, A. ZANOBETTI, *Diritto internazionale del lavoro. Norme universali, regionali e dell’Unione Europea*, Bologna, 2011, p. 7.

³⁴ Sul tema v. C. ZANGHI, *La protezione internazionale dei diritti dell’uomo*, Torino, 2002.

vita, alla libertà e alla sicurezza della sua persona, proibendo altresì la schiavitù, la servitù e la tratta di persone, sancendo il diritto al lavoro e alla sua libera scelta e a giuste condizioni, la libertà di pensiero e di associazione, il diritto alla sicurezza³⁵. Sulla scia dei principi sanciti nella Dichiarazione sono stati adottati due importanti *covenants*: *Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici* e il *Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali*³⁶, entrambe giuridicamente vincolanti. In particolare, all'art. 8 del *Patto sui diritti civili e politici* è proibita la servitù, la schiavitù e la tratta degli schiavi in qualsiasi forma; nonché qualsiasi forma di costrizione lavorativa³⁷. Va, poi, ricordato l'art. 22 che sancisce la libertà di associazione ivi compresa quella sindacale³⁸ con particolare riferimento alle associazioni sindacali. Il diritto al lavoro all'interno del *Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali* viene riconosciuto, invece, attraverso il diritto alla retribuzione, alla sicurezza e all'igiene del luogo di lavoro, alle ferie retribuite, al riposo e alla possibilità di costituire dei sindacati³⁹. Tale Patto assume maggiore consistenza con il Protocollo facoltativo⁴⁰, con il quale va a formare l'*International Bill of Human Rights*⁴¹. Se dovessimo riassumere il messaggio proveniente dal Diritto internazionale si potrebbe dire che secondo tali norme il lavoro non può essere alla *mercé* del libero arbitrio del mercato, ma deve essere trattato da specifiche

³⁵ Tali diritti sono segnatamente ravvisabili agli articoli. Si fa riferimento agli artt. 3, 4, 23, 18, 20, 22 della Dichiarazione universale dei diritti.

³⁶ Tutti e due i Patti vennero sottoscritti a New York nel 1966 e vennero ratificati in Italia con la l. n. 881/1977.

³⁷ A ciò fanno eccezione talune limitazioni derivanti da sentenza di un regolare tribunale e limitatamente alla condanna per quei delitti che lo prevedano, testualmente: "*qualsiasi lavoro o servizio [...] normalmente richiesto ad un individuo che sia detenuto in base a regolare decisione giudiziaria o che, essendo stato oggetto di una tale decisione, sia in libertà condizionata. Qualsiasi servizio di carattere militare e, in quei Paesi ove è ammessa l'obiezione di coscienza, qualsiasi servizio nazionale imposto per legge agli obiettori di coscienza. Qualsiasi servizio imposto in situazioni di emergenza o di calamità che minacciano la vita o il benessere della comunità; qualsiasi lavoro o servizio che faccia parte dei normali obblighi civici*".

³⁸ Segnatamente: "*Ogni individuo ha diritto alla libertà di associazione, che include il diritto di costituire dei sindacati e di aderirvi per la tutela dei propri interessi. 2. L'esercizio di tale diritto non può formare oggetto di restrizioni tranne quelle stabilite dalla legge e che siano necessarie in una società democratica, nell'interesse della sicurezza nazionale, della sicurezza pubblica, dell'ordine pubblico, o per tutelare la sanità o la morale pubbliche o gli altrui diritti e libertà. Il presente articolo non impedisce di imporre restrizioni legali all'esercizio di tale diritto da parte dei membri delle forze armate e della polizia*", Art. 22, Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali.

³⁹ Cfr. Artt. 6, 7, 9, Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali, San Francisco, 1966.

⁴⁰ Il Protocollo facoltativo al Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici si riferisce ad altre procedure poste a garanzia che permettono all'individuo di ricorrere, in modo diretto, al Comitato nel caso di violazioni. Per approfondimenti s.v. RONZITTI N., *Introduzione al Diritto Internazionale*, Torino, 2016, p. 319.

⁴¹ A tal proposito cfr. T. BUERGENTHAL, *The Evolving International Human Right System*, in *American Journal of international Law*, Vol. 100, 2006, p. 787 s.

politiche pubbliche nell'ambito della sicurezza e del benessere sociale. Va, inoltre, sottolineato che Le Nazioni Unite hanno spinto all'adozione di altre convenzioni internazionali che, parimenti, hanno avuto un ruolo incisivo sul tema⁴², tanto che negli ultimi anni, sono aumentati gli strumenti che possono essere utilizzati come forma di tutela per tutta una serie di fattispecie giuridiche legate al mondo del lavoro. Tra queste convenzioni, vanno sicuramente ricordate: la *Convenzione di Ginevra*, convenzione attinente allo *status* dei rifugiati del 1951 attenta a dettare i diritti dei rifugiati riguardanti tutti gli aspetti della vita; la *Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale* del 1965, convenzione volta all'eliminazione di ogni discriminazione razziale e a garantire il diritto all'eguaglianza, in particolare, per quel che qui ci interessa, garantendo il diritto al lavoro senza distinzione di razza, colore od origine nazionale o etnica; la *Convenzione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne* del 1979; la *Convenzione sui diritti del fanciullo* del 1989; la *Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie* del 1990, intendendo con "lavoratori migranti" le "persone che eserciteranno, esercitano o hanno esercitato una attività remunerata in uno Stato cui loro non appartengono"⁴³. Della stessa convenzione vale la pena sottolineare la terza parte laddove proclama i diritti dell'uomo spettanti a tutti i lavoratori migranti e ai loro famigliari, senza distinguere tra lavoratoti regolari ed irregolari.

E, ancora, vanno ricordate la *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità* del 2006, la *Dichiarazione di Vienna* e il suo programma d'azione del 1993; la *Dichiarazione sul diritto dei popoli alla pace* del 1984; la *Dichiarazione sui diritti delle persone appartenenti alle minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche* del 1992; la *Dichiarazione sull'eliminazione di tutte le forme d'intolleranza e di discriminazione fondate sulla religione o il credo* del 1981; la *Convenzione contro la tortura* del 1984 e la *Convenzione sulla schiavitù e sul lavoro forzato* ratificata il 1926 e modificata in seguito nel 1956 a New York.

Infine, occorre menzionare, in tema di diritti umani e di dignità le Dichiarazioni o Patti a carattere regionale, quali la *Convenzione americana sui diritti dell'uomo* del 1969, la *Carta Africana dei diritti dell'uomo e dei popoli* del 1981, la *Carta araba dei diritti dell'uomo* del 1994 nonché la *Carta asiatica dei diritti*

⁴² Sul punto cfr. A. ZANOBETTI, *Diritto internazionale del lavoro*, cit., p. 144.

⁴³ Cfr. art.1 della Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, 1990.

dell'uomo adottata nel 1997 dalle ONG asiatiche e la *Convenzione di Oviedo* del 1997 per la protezione dei diritti dell'uomo e la dignità dell'essere umano relativa alle applicazioni della biologia e della medicina.⁴⁴

Il corpo più ampio e completo, però, di norme internazionali in materia di lavoro si trova nelle Convenzioni e delle raccomandazioni elaborate dall'OIL, non a caso queste costituiscono il ben noto "codice internazionale del lavoro". Il primo grande merito di tali atti è di aver stabilito le caratteristiche minime per poter considerare una prestazione lavorativa legalmente accettabile al disotto delle quali si configura il lavoro schiavistico e servile⁴⁵. A ciò hanno fatto seguito la promozione di taluni obblighi nei confronti degli Stati contraenti, tra i quali, vanno ricordati il riconoscimento della libertà di associazione e l'effettivo diritto di contrattazione collettiva, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio, l'abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione di genere in ambito lavorativo⁴⁶.

A livello normativo europeo di rilievo fondamentale sono la CEDU e i vari atti della Comunità europea sulla materia. Riguardo la prima, questa assume importanza, dopo aver consacrato il diritto alla vita⁴⁷, per aver sancito il divieto di riduzione in schiavitù, servitù e il divieto al lavoro forzato o obbligatorio⁴⁸ quali elementi fondamentali delle società democratiche. In particolare, tale divieto viene esplicito attraverso le definizioni che Convenzione fornisce delle situazioni nelle quali non si realizza la condizione coatta sia nella forma di eccezione al divieto che di servizi

⁴⁴ Per una disanima completa e commentata cfr. C. DRIGO., *La dignità umana*, in L. MEZZETTI (a cura di), *Diritti e doveri*, Torino, 2013, p. 175.

⁴⁵ Per approfondimenti in dottrina s.v. G. BRONZINI, *La schiavitù nel lavoro contemporaneo. Dal decent work ai diritti oltre la subordinazione*, in «Parolechiave», n. 55, 2016, p. 60.

⁴⁶ Cfr. Art.2, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e suoi seguiti, Ginevra, 1998

⁴⁷ Segnatamente: "1. Il diritto alla vita di ogni persona è protetto dalla legge. Nessuno può essere intenzionalmente privato della vita, salvo che in esecuzione di una sentenza capitale pronunciata da un tribunale, nel caso in cui il reato sia punito dalla legge con tale pena. 2. La morte non si considera cagionata in violazione del presente articolo se è il risultato di un ricorso alla forza resosi assolutamente necessario: (a) per garantire la difesa di ogni persona contro la violenza illegale; (b) per eseguire un arresto regolare o per impedire l'evasione di una persona regolarmente detenuta; (c) per reprimere, in modo conforme alla legge, una sommossa o un'insurrezione", Art. 2 CEDU.

⁴⁸ Segnatamente: "1. Nessuno può essere tenuto in condizioni di schiavitù o di servitù. 2. Nessuno può essere costretto a compiere un lavoro forzato od obbligatorio. 3. Non è considerato «lavoro forzato od obbligatorio» ai sensi del presente articolo: (a) il lavoro normalmente richiesto a una persona detenuta alle condizioni previste dall'articolo 5 della presente Convenzione o durante il periodo di libertà condizionale; (b) il servizio militare o, nel caso degli obiettori di coscienza nei paesi dove l'obiezione di coscienza è considerata legittima, qualunque altro servizio sostitutivo di quello militare obbligatorio; (c) qualunque servizio richiesto in caso di crisi o di calamità che minacciano la vita o il benessere della comunità; (d) qualunque lavoro o servizio facente parte dei normali doveri civili", Art. 4 CEDU.

richiesti⁴⁹. Seppure le tre fattispecie - servitù, schiavitù e lavoro forzato - sembrano condividere il medesimo presupposto, in verità occorre sottolineare che il divieto di riduzione in schiavitù o servitù non subisce limitazioni neanche in caso di emergenza, come si ricava dall'art. 15 della medesima Convenzione, mentre sono previste, ai sensi dell'art. 4, forme di mitigazione per il lavoro forzato o obbligatorio.

A livello esegetico, secondo la giurisprudenza della Corte EDU, la definizione di schiavitù ai sensi della CEDU è la stessa sancita dalla Convenzione di Ginevra del 1926⁵⁰ e, in linea generale, l'interpretazione di tali norme deve essere inquadrata alla luce anche della portata degli altri Trattati internazionali⁵¹. Non a caso per quanto riguarda il lavoro forzato o obbligatorio, non essendovi una definizione esplicita all'interno della Convenzione, la Corte EDU ha ripreso quella contenuta nella Convenzione sul lavoro forzato e obbligatorio dell'OIL del 1930. In particolare, la Corte si è premurata di vagliare quando una prestazione lavorativa possa essere intesa in base all'art. 4 CEDU, considerando che non tutte le forme di lavoro, seppur sotto intimidazione, rientrano in tale fattispecie, nella misura in cui queste dipendono dalla tipologia e dalla quantità di lavoro svolto e se questo crea un onere sproporzionato⁵². Inoltre, la Corte ha sottolineato, come il termine punizione possa essere interpretato in modo vago e connettibile con diversi concetti tanto da non

⁴⁹ Cfr. A. ALLEGREZZA, *Proibizione della schiavitù e del lavoro forzato*, in AA.VV., *Commentario breve alla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali*, Padova, 2012, p. 92.

⁵⁰ Cfr. C.edu, *Siliadin c. Francia*, §122, "The Court notes at the outset that, according to the 1927 Slavery Convention, "lavery is the status or condition of a person over whom any or all of the powers attaching to the right of ownership are exercised". It notes that this definition corresponds to the "classic" meaning of slavery as it was practised for centuries. Although the applicant was, in the instant case, clearly deprived of her personal autonomy, the evidence does not suggest that she was held in slavery in the proper sense, in other words that Mr and Mrs B. exercised a genuine right of legal ownership over her, thus reducing her to the status of an "object".

⁵¹ C.edu, *Rantsev c. Cipro e Russia*, § 273, "The Court has never considered the provisions of the Convention as the sole framework of reference for the interpretation of the rights and freedoms enshrined therein (*Demir and Baykara v. Turkey* [GC], no. 34503/97, § 67, 12 November 2008). It has long stated that one of the main principles of the application of the Convention provisions is that it does not apply them in a vacuum (see *Loizidou v. Turkey*, 18 December 1996, Reports of Judgments and Decisions 1996-VI; and *Ocalan v. Turkey* [GC], no. 46221/99, § 163, ECHR 2005-IV). As an international treaty, the Convention must be interpreted in the light of the rules of interpretation set out in the Vienna Convention of 23 May 1969 on the Law of Treaties".

⁵² Infatti asserisce la Corte: "In order to clarify the notion of "labour" within the meaning of Article 4 § 2 of the Convention, the Court specifies that not all work exacted from an individual under threat of a "penalty" is necessarily "forced or compulsory labour" prohibited by this provision. Factors that must be taken into account include the type and amount of work involved. These factors help distinguish between "forced labour" and a helping hand which can reasonably be expected of other family members or people sharing accommodation. Along these lines, in the case of *Van der Musselle v. Belgium* (23 November 1983, § 39, Series A no. 70) the Court made use of the notion of a "disproportionate burden" to determine whether a lawyer had been subjected to compulsory labour when required to defend clients free of charge as a court-appointed lawyer", in C. Edu, C.N. e V. c. Francia, §74.

poterlo considerare solo sotto il punto di vista delle ritorsioni fisiche, ma anche dello stress psicologico⁵³. Ne deriva che per lavoro obbligatorio o forzato debba intendersi una prestazione estorta sotto minaccia di ritorsione e che questa sia sproporzionata, evincendosi che sia eseguita contrariamente alla volontà del lavoratore. Pertanto, laddove il soggetto agente accetti condizioni di lavoro a lui pregiudizievoli, queste non possono configurarlo come lavoro obbligato o forzato, necessitando la presenza di ulteriori elementi. Infine, la Convenzione non ammette che siano incluse nella fattispecie in esame le condotte discendenti da doveri civili, da situazioni di emergenza, dal servizio militare o dal lavoro delle persone private della libertà personale, chiaramente nel rispetto dei diritti e delle tutele garantite dalla stessa CEDU⁵⁴.

Per quanto riguarda l'ambito dell'Unione europea in materia di lavoro e dignità umana vale la pena di ricordare la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, atto in cui viene vietata la schiavitù, la servitù, la tratta di persone e il lavoro forzato o obbligatorio⁵⁵. Lo stesso è fondamentale anche perché vengono consacrati i diritti a delle “*condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose*”, al riposo giornaliero, alle ferie retribuite, al riposo settimanale⁵⁶, il diritto ad accedere ai servizi di collocamento gratuiti⁵⁷, il diritto a costituire sindacati e alla negoziazione collettiva⁵⁸. Da ricordare è, inoltre, la decisione quadro 2002/629/GAI, la quale disciplinando la “*tratta di esseri umani ai fini di sfruttamento di manodopera*”⁵⁹ rende obbligatorio per gli Stati prevedere come reati “*il reclutamento, il trasporto, il trasferimento di una persona, il darle ricovero e la successiva accoglienza, compreso il passaggio o il trasferimento del potere di disporre di questa persona*”⁶⁰ se questi atti sono compiuti attraverso abuso di potere così ledendo il principio di autodeterminazione del singolo.

⁵³ “*In the present case the Court notes at the outset that the applicants accepted their work willingly, including the work and rest cycle arrangement at the workplace. There is no indication of any sort of physical or mental coercion either on part of the applicants or their employer. In the absence of such evidence, the mere possibility that the applicants could have been sanctioned with a dismissal had they rejected to work under the impugned arrangement does not amount to menace of a penalty within the meaning of Article 4 of the Convention*”, C. Edu, Tibet Mentés e altri c. Turchia, §68.

⁵⁴ Sul punto s.v. Art. 4 CEDU. Per ulteriori approfondimenti v., Corte europea dei diritti dell'uomo, Guida all'articolo 4 della Convenzione europea sui diritti dell'uomo, proibizione della schiavitù e del lavoro forzato, 2018.

⁵⁵ Cfr. Art. 5, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Nizza, 2000.

⁵⁶ Cfr. Art. 31, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Nizza, 2000.

⁵⁷ Cfr. Art. 29, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Nizza, 2000.

⁵⁸ Cfr. Art. 28, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Nizza, 2000.

⁵⁹ Cfr. Art.1, Decisione quadro 2002/629/GAI.

⁶⁰ *Ib.*

Tale normativa è stata sostituita, successivamente, dalla Direttiva 2011/36/UE, che ha integrato l'atto precedente con numerose altre disposizioni, chiarendo, in particolare, il concetto di vulnerabilità⁶¹ disponendo che questo venga letto come *“una situazione in cui la persona [...] non ha altra scelta effettiva ed accettabile se non cedere all'abuso di cui è vittima”*⁶². Alla vulnerabilità, la direttiva aggiunge la nozione di sfruttamento, la quale deve comprendere come minimo lo sfruttamento sessuale, il lavoro forzato come definito dalla convenzione OIL⁶³ e la schiavitù⁶⁴; la stessa rende chiaro, inoltre, che la tratta di esseri umani, se eseguiti per mezzo di minaccia, violenza o intermediazione illecita⁶⁵, costituiscono reato anche se posti in essere con il consenso della vittima stessa e se rivolti a minori, pur in assenza dei mezzi coercitivi o fraudolenti previsti dalla norma⁶⁶.

Da quanto sinora evidenziato, seppur in modo sintetico, ben si è potuto cogliere la volontà degli organismi internazionali di porre fine al fenomeno della tratta di persone, della riduzione in schiavitù o servitù, del lavoro forzato o obbligatorio, senza, tuttavia, a tutt'oggi, riuscire, come avremo modo di sottolineare nel proseguo del lavoro, a sradicare questi reati aberranti, che sotto mentite spoglie dilagano nel mondo del lavoro nella forma del caporalato.

1.3 Diritti e doveri nel rapporto di lavoro: considerazioni minime

Il quadro sin qui tracciato non sarebbe completo se non comprendesse qualche osservazione sull'influenza che principi, libertà e diritti⁶⁷ esercitano sulla situazione giuridica dei lavoratori e dei datori di lavoro.

⁶¹ Concetto che viene ribadito anche nel nostro Codice penale, artt. 600 e ss., per i delitti contro la libertà individuale.

⁶² Cfr. Art. 2, co. 2, Direttiva 2011/36/UE.

⁶³ Sui criteri interpretativi in dottrina s.v. P. SCEVI, *Nuove schiavitù e diritto penale*, Varese, 2014, pp. 28 s.

⁶⁴ Segnatamente: *“Lo sfruttamento comprende, come minimo, lo sfruttamento della prostituzione altrui o altre forme di sfruttamento sessuale, il lavoro o i servizi forzati, compreso l'accattonaggio, la schiavitù o pratiche simili alla schiavitù, la servitù, lo sfruttamento di attività illecite o il prelievo di organi”*, Art. 2, c.3, Direttiva 2011/36/UE.

⁶⁵ Segnatamente: *“con la minaccia dell'uso o con l'uso stesso della forza o di altre forme di coercizione, con il rapimento, la frode, l'inganno, l'abuso di potere o della posizione di vulnerabilità o con l'offerta o l'accettazione di somme di denaro o di vantaggi per ottenere il consenso di una persona che ha autorità su un'altra, a fini di sfruttamento”*, Art. 2, co.1, Direttiva 2011/36/UE.

⁶⁶ Ci si riferisce all'art.2, co.1, cit.

⁶⁷ Garantiti dalla Costituzione *in primis* e dalle norme internazionali

Nella normativa giuslavorista⁶⁸ numerose risultano le disposizioni⁶⁹ che possono considerarsi un riflesso dei diritti costituzionali. Relativamente alla figura del prestatore del lavoro si potrebbero considerare come diretta applicazione del principio personalista di cui all'art.2 Cost e del principio di eguaglianza di cui all'art.3 Cost. le numerose norme⁷⁰ che prevedono la pari soggezione di tutti i cittadini alla legge, il divieto dei privilegi nonché la libertà e la dignità del lavoratore. Da tali norme il principio che, di riflesso, ne è scaturito è quello del cd *favor prestatoris*⁷¹, in virtù del quale, come noto, è data la possibilità di contravvenire alle norme imperative di legge con altre norme non imperative e che risultano molto più favorevoli al lavoratore, permettendo così, in caso di antinomia normativa, la prevalenza di quella di maggiore efficacia protettiva nei confronti del prestatore di lavoro. Da tempo, però, autorevole dottrina⁷² contrappone alla visione che pone al centro dell'ordinamento il *favor* del lavoro subordinato altra visione dell'ordinamento che stravolge, in sede di interpretazione teorica, quella che finora ha assegnato privilegiato riguardo agli interessi dei lavoratori e alla necessità di tutela dettata dalla loro posizione economica e sociale. La nuova tendenza, sostenuta

⁶⁸ Nella quale chiaramente includiamo anche quella costituzionale

⁶⁹ Come noto la normativa sul lavoro, diversificata su rapporti di lavoro in senso stretto, su sindacati e aspetti previdenziali, è piuttosto ampia ed essendo questo paragrafo incentrato ad offrire una visione globale e generalizzata delle modalità attuative dei principi costituzionali e internazionali sul tema è agevole intuire la scelta di non approfondire atto per atto e articolo per articolo di ciascuno testo normativo di riferimento. Per completezza, tuttavia, vale solo la pena di menzionare gli atti normativi rilevanti in materia giuslavorista: il codice civile, che tratta del lavoro nel libro quinto, - la legge 15/7/1966 n. 604, modificata dalla legge 11/5/1990 n. 108 sui licenziamenti individuali, - legge 20/5/1970 n. 300, nota come "statuto dei lavoratori", - legge 11/8/1973 n. 533 sulle controversie individuali di lavoro, - legge 9/12/1977 n. 903, integrata poi dalla successiva legge 10/4/1991 n. 125, sulla parità tra uomo e donna in materia di lavoro, - legge 12/6/1990 n. 146 sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, - legge 28/2/1987 n. 56 e legge 27/7/1991 n. 223 sul mercato del lavoro, - legge 8/8/1995 n. 335 sulla riforma del sistema pensionistico - legge 30/3/2003, detta anche "riforma Biagi".

⁷⁰ Ci sembra opportuno citare alcuni esempi. Norme di carattere generale, che prevedono la sostituzione di ogni trattamento del contratto individuale deteriore con quello previsto dalle norme della legge (legge come tutela minima) o dalla contrattazione collettiva: art. 17, r.d.l. n. 1825/1924, legge sull'impiego privato (che rappresenta la prima espressa affermazione dell'inderogabilità della norma del diritto del lavoro. Per approfondimenti dottrinari s.v. C. CESTER, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in Giorn. dir. lav. rel. ind., 2008, p. 341 ss.; M. NOVELLA, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, 2009; G. FONTANA, *Dall'inderogabilità alla ragionevolezza*, Torino, 2010; A. ZOPPOLI, *Il declino dell'inderogabilità?*, in Dir. lav. merc., 2013, p. 53 ss.); art. 98 disp. att. c.c. in tema di disciplina del rapporto impiegatizio; art. 12, l. n. 604/1966, sui licenziamenti individuali; art. 40, l. n. 300/1970, sull'esercizio dei diritti sindacali in azienda; art. 2077 c.c., co. 2, sul raffronto tra contratto collettivo e contratto individuale, in ogni caso il problema consiste su come debba valutarsi il trattamento minimo (singola clausola o sistema del cumulo).

⁷¹ Il principio del *favor* del lavoratore raggiunse la sua formulazione più compiuta, in dottrina, in alcuni testi a metà degli anni '60. Per uno studio puntuale in dottrina s.v. A. CESSARI, *Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano, 1966 e V. SIMI, *Il favore dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, Milano, 1967. In giurisprudenza *ex plurimis* cfr. Cass. n. 12900 del 2016.

⁷² *Ex multis*, s.v. M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista giuridico*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2000, n. 1, p.1.

anche da nuovi orientamenti giurisprudenziali⁷³, considera l'insieme dei principi costituzionali. *“Principi costituzionali che, com'è noto, oltre quello del lavoro e della sua dignità, esprimono anche altri valori, quali il valore dell'iniziativa privata economica e, cioè, dell'impresa (art. 41 Cost.) o quello del lavoro che, pur non essendo subordinato, è anch'esso garantito dalla Costituzione (art.35 Cost.). Ne consegue che, avendo riguardo ai principi costituzionali si deve, quindi, constatare la coesistenza di due valori: quello del lavoro e quello dell'impresa. Coesistenza che pur rispecchiando il conflitto di interessi che caratterizza la realtà economica e sociale di una società pluralista, soltanto apparentemente determina una antinomia. Apparentemente perché, quando si tratti, com'è nel nostro caso, di valori costituzionali, non si può nemmeno parlare di contrasto, o di antinomia, posto che quei valori si trovano in una relazione di 'circularità, che è (di) reciproca implicazione' 'coesenziale all'idea stessa di valore' in quanto 'in ciascuno di essi appare ineliminabile, accanto ad una componente finale (il valore specifico nella sua essenza ed autonomia concettuale rispetto agli altri valori), una strumentale egualmente necessaria, al pari della prima, per la quale ogni valore è condizione di realizzazione di tutti gli altri'. Del resto, il pur apparente, contrasto non è tra norme della legge ordinaria, ma tra valori o principi espressi da norme costituzionali. Pertanto, quel contrasto non può essere risolto eliminando uno dei due termini in conflitto alla stregua del criterio cronologico o di quello della specialità e, a maggior ragione, alla stregua delle convinzioni o delle aspirazioni politiche dell'interprete teorico o decidente”*⁷⁴. Seppur con i dovuti “bilanciamenti” il principio del *favor* potrebbe risultare mitigato, vi sono, comunque, norme⁷⁵ che fortificano, in tema di diritti, la posizione giuridica del lavoratore subordinato

⁷³ Sembrano condividere il nuovo orientamento recentissime sentenze della Corte Costituzionale, tra cui vale la pena di ricordare la sentenza n.86 del 23 aprile 2018. In questa la Corte sembra aver mitigato la portata del *favor*, asserendo che il principio va coniugato con altri beni costituzionali: *“il lavoratore quale parte debole del rapporto di lavoro e del contenzioso del lavoro – pur essendo destinatario di norme specifiche di vantaggio – non può essere tuttavia destinatario di trattamenti o norme favorevoli generalizzate”*. A tal proposito v. M. PERSIANI, *Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e autorità del punto di vista giuridico*, in *Rivista Argomenti di diritto del lavoro*, n. 1 2017, il quale sottolinea, con riferimento a Cass. 7 dicembre 2016 n.25201, che *“il legislatore, avendo eseguito una valutazione comparativa tra l'interesse dell'impresa a gestire senza limiti la sua organizzazione – cfr. art. 2082 Cod. Civ.- e l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto, ha individuato l'equilibrato temperamento tra quegli interessi stabilendo che l'interesse del lavoratore cede di fronte all'esigenza dell'impresa di essere efficiente e produttiva”*.

⁷⁴ Cfr. M. D'ANTONA, *L'anomalia postpositivista del diritto del lavoro e la questione del metodo. I problemi del metodo nella ricerca civilistica oggi in Italia*, in *Riv.crit.dir.priv.*, 1990, p.207 ss.

⁷⁵ Tali norme si possono correlare al “dovere di fedeltà” al datore di lavoro statuito nella normativa giuslavoristica, quali gli artt. 2104 e 2105 Codice civile

nell'ambito del rapporto di lavoro. Tra questi va menzionato, in primo luogo, quello, previsto dall'art. 36 Cost.⁷⁶, relativo al recepimento di una retribuzione⁷⁷ proporzionata alla quantità e qualità di lavoro prestato e in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla di lui famiglia una esistenza libera e dignitosa⁷⁸. A questo va riconnesso il diritto, previsto dall' art. 2103 c.c., allo svolgimento di mansioni per le quali il prestatore è stato assunto⁷⁹ o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero all'espletamento di mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. Il fenomeno opposto dell'assegnazione a mansioni superiori - che non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto - dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a sei mesi continuativi, determina il diritto alla cosiddetta promozione automatica, salvo diversa volontà del lavoratore.

Al lavoratore spetta, poi, il diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite, secondo quanto stabilito dagli artt. 36 Cost. e 2109 c.c., nonché dalla d.lgs n. 66/2003. Sul versante degli obblighi, il lavoratore deve attenersi alle direttive del datore, espletando la propria attività con diligenza, ai sensi dell'art. 2104 c.c., ed osservando l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.

Al pari del lavoratore anche il datore di lavoro è titolare tanto di diritti nei confronti del lavoratore quanto di obblighi. Il primo tra i diritti è sicuramente, stando all'art. 2094 c.c., che la prestazione lavorativa avvenga secondo i tempi e i modi previsti dal regolamento contrattuale. Tale diritto trova limite nella natura e tipologia di mansioni fissate all'atto dell'assunzione del lavoratore, le quali possono essere corrispondenti all'inquadramento superiore che il lavoratore medesimo abbia

76 Qui presa direttamente in considerazione in quanto norma di natura precettiva.

77 Il diritto alla retribuzione non è escluso in caso di assenza dal lavoro del dipendente dovuta ad infortunio, malattia, gravidanza e puerperio (art. 2110 c.c.) o a servizio militare (art. 2111 c.c.).

78 Per la Cass. sez. lav., 30 novembre 2016 n. 24449, l'art. 36, comma 1, Cost. garantisce sia il diritto ad una retribuzione proporzionata, che assicura ai lavoratori una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e qualità dell'attività prestata, sia quello ad una retribuzione sufficiente, ossia che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle condizioni concrete di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera dignitosa, sicché il mancato adeguamento della retribuzione all'aumentato costo della vita, per un lungo periodo lavorativo, comporta che quanto percepito non sia più proporzionato al valore del lavoro secondo la valutazione fatta inizialmente dalle stesse parti.

79 Per la Cassazione, sez. lav., sentenza 21 agosto 2014 n. 18121, in forza dell'art. 2103 c.c. il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, non rilevando in alcun modo che l'assegnazione a mansioni inferiori sia temporanea, o effettuata solo per il tempo occorrente alla realizzazione di una nuova struttura produttiva.

successivamente acquisito ovvero riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte (e ciò ai sensi dell'art. 2103 c.c.⁸⁰ che, nella nuova versione, prevede varie deroghe che affievoliscono la valenza del principio). Se da una parte la normativa⁸¹ prevede per il lavoratore il dovere all'esatto adempimento della prestazione e di esclusiva sulla sua attività, dall'altra al datore di lavoro è riconosciuto un potere disciplinare⁸² al fine di sanzionare le prestazioni lavorative non conformi a quelle previste da contratto. Ulteriore potere in capo al datore di lavoro è quello di trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra se questo è giustificato da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Relativamente agli obblighi, quello più rilevante è la corresponsione di un salario, nonché quello di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro le condizioni di lavoro⁸³. Quest'ultimo dovere ha assunto maggiore rilievo negli ultimi anni con la diffusa attenzione al diritto alla salute e all'ambiente. Vengono infine posti in rilievo quegli obblighi che si traducono in divieti, quali quelli in materia di vigilanza, controllo e privacy.

1.3.1 Il rapporto di lavoro tra fonti inderogabili, contrattazione collettiva e singola autonomia contrattuale

Nel paragrafo precedente si è voluto in qualche modo evidenziare, seppur per sommi capi, l'alveo dei diritti e dei doveri che connotano la figura del prestatore del lavoro e del datore del lavoro. Sempre nell'ottica di inquadrare e di meglio comprendere quei fatti concludenti che si discostano dalla liceità del rapporto di lavoro appare opportuno dire qualcosa a riguardo della natura giuridica del rapporto giuridico ma soprattutto sui suoi limiti.

Dal sommario resoconto del paragrafo precedente risulta agevole comprendere che nel rapporto di lavoro le parti non godano di condizioni giuridiche di parità e che la parte debole è rappresentata dal lavoratore. Un tale squilibrio ben fa intendere il

⁸⁰ Così come modificato dall'art. 3 del D.lgs. n. 81/2015.

⁸¹ Cfr. art. 2104 c.c.

⁸² Cfr. art. 2106 c.c. Relativamente al potere disciplinare del datore di lavoro, la Cassazione, sez. lav., con sentenza 9 giugno 2014, n. 12886, ha affermato che nell'ambito di un rapporto di durata, quale è quello di lavoro, l'attività negoziale della parte datoriale (e, quindi, di chi per essa effettivamente agisce) non si esaurisce nella stipulazione del contratto di lavoro, ma si realizza anche negli atti di gestione del rapporto, e, in particolare, nell'esercizio dei poteri direttivi e di controllo sulla prestazione dell'attività lavorativa, in modo tale che ne risulti indirizzato e definito concretamente il contenuto dell'obbligazione del prestatore di lavoro.

⁸³ Cfr. art. 2087 c.c.

perché la Costituzione, come si è avuto modo di sottolineare, sia intervenuta, in ragione della sua endemica debolezza, per tutelare/proteggere/sostenere il lavoratore. Lo stesso assetto regolatorio che ne è conseguito ha risposto e continua a rispondere alla necessità di garantire, tramite lo strumento della norma inderogabile, una serie di diritti del lavoratore, connessi alla personalità umana dello stesso, partendo dall'ovvio presupposto che questi siano difficilmente ottenibili tramite la negoziazione individuale. Per cui, in linee molto generali, possiamo dire che le fonti regolative del rapporto di lavoro spaziano dall'autonomia negoziale individuale, e cioè dal contratto individuale di lavoro, ad altre fonti eteronome di regolamentazione, ossia la legge ed il contratto collettivo di lavoro⁸⁴. Per le ragioni sopra esposte, la funzione della autonomia negoziale individuale è piuttosto limitata, potendo infatti derogare le norme di legge e di contratto collettivo solo *in melius*⁸⁵. L'inderogabilità *in pejus*⁸⁶ del contratto collettivo dalle clausole derivanti dalla negoziazione individuale, secondo consolidata giurisprudenza, trova la sua legittimità nell'art. 2077 c.c.⁸⁷, anche se l'articolo regola il rapporto tra negozi individuali e contratti collettivi nell'ordinamento corporativo, dove il contratto collettivo corporativo ha valore di fonte del diritto⁸⁸. A presentare aspetti dialettici è, poi, anche il rapporto tra contrattazione collettiva e legge, considerato che è oramai superata la teoria, rimasta peraltro isolata in dottrina, secondo la quale legge e contratto collettivo potevano considerarsi fonti del diritto del lavoro dello stesso ramo gerarchico⁸⁹. Allo stato dell'arte, la legge, eccezione fatta quando è essa stessa a disporre espressamente la sua derogabilità, non può essere derogata *in pejus* da un contratto collettivo,

⁸⁴ Per un approccio problematico alla questione della collocazione del contratto collettivo nel sistema delle fonti del diritto del lavoro, v. L. ZOPPOLI, *Il contratto collettivo come «fonte»: teorie ed applicazioni*, in R. SANTUCCI - L. ZOPPOLI (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 2004, p. 3 ss.

⁸⁵ Per approfondimenti dottrinari sui limiti alla derogabilità della disciplina del rapporto di lavoro, *ex multis*, s.v. R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976, p. 46.

⁸⁶ Vale solo la pena di ricordare che nei sistemi giuridici europei, come è noto, l'autonomia collettiva non è necessariamente inderogabile. In Inghilterra, ad esempio, il contratto collettivo non è a *legally enforceable contract* ed il suo contenuto non è vincolante per quello individuale, a meno che, attraverso un richiamo diretto o implicito, non ne diventi un *implied term*.

⁸⁷ Sul punto s.v. G. SANTORO PASSARELLI, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, RIDL, 2015, 1, p. 61 ss.

⁸⁸ Celebre in tal senso la definizione del Carnelutti quando asseriva che il contratto collettivo ha “*il corpo del contratto e l'anima della legge*”, cfr. F. CARNELUTTI, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1928.

⁸⁹ La tesi dominante è quella di G. FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova, 1981, p. 254 ss., secondo cui, essendoci una tendenziale “*identità di regime giuridico della norma collettiva rispetto alla norma inderogabile di legge*”, il contratto collettivo dovrebbe essere considerato come una fonte del diritto che opera su un piano di parità con la norma di legge.

assegnando a quest'ultimo un potere contrattuale collettivo con funzione meramente supplementare, integrativa o derogatoria rispetto alle norme di legge⁹⁰.

Il rapporto tra legge e contratti collettivi, però, non è così semplificato come è potuto apparire dalla chiave di lettura testé conferita. A rendere complesso tale rapporto interviene, altresì, la conformazione multi-livello della contrattazione collettiva. Come accennato, la giurisprudenza prevalente ha trovato il presupposto normativo dell'inderogabilità *in pejus* del contratto collettivo nell'art 2077 c.c. pur conscia che il contratto collettivo oggetto della disposizione era quello del regime corporativo, fonte formale di norme giuridiche. In seguito, la fattispecie in questione è stata ricercata in un'altra disposizione del codice, l'art. 2113 c.c. che, avendo ad oggetto il destino degli atti di rinuncia e transazione posti in essere dal lavoratore, ivi compresi i diritti del lavoratore scaturenti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi, avrebbe sancito il principio di inderogabilità delle norme contrattual-collettive, lasciando, tuttavia aperti diversi problemi di natura applicativa⁹¹. Va detto, inoltre, che l'inderogabilità *in pejus* della legge da parte della contrattazione collettiva riguarda tutti i suoi livelli da quello interconfederale, a quello nazionale di categoria, dal territoriale a quello aziendale. L'interrogativo sorge

⁹⁰ Nell'attuale assetto ordinamentale la legge ha finito per affidare alla contrattazione collettiva una molteplicità di funzioni, talvolta in modo più espansivo (in tal senso si può riportare alla memoria la riforma nota come Jobs Act e, in particolare, nel suo ambito, del D.lgs. n. 81/2015 nel quale “*i rinvii al contratto collettivo vengono costruiti attraverso una tecnica che si rivela inedita per alcuni rilevanti aspetti, tanto da permettere di identificare nel d.lgs. n. 81 del 2015 una sorta di micro-sistema che potrebbe divenire un modello per la costruzione, anche nella legislazione successiva, del rapporto fra legge e contrattazione collettiva*”; Così L. ALVINO *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, RIDL, 2016, 4) e altre volte in modo riduttivo (Si pensi alla forte riduzione degli spazi regolativi affidati alla contrattazione collettiva nella disciplina del contratto a tempo determinato nell'ambito del c.d. Decreto Dignità. Sul punto s.v. A. MARESCA, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, LDE, 2018, secondo cui “*Un intervento legislativo così restrittivo e repentino come quello realizzato dal DLD in materia di CTD e di STD avrebbe dovuto, se non altro, suggerire al legislatore di lasciare alla contrattazione collettiva la possibilità di un adeguamento, selettivo o temporaneo, alle nuove regole*”)

⁹¹ Secondo la dottrina “*il richiamo a norme del contratto collettivo da considerarsi inderogabili, per un verso sembra adombrare una possibile distinzione fra norme del contratto collettivo inderogabili e norme derogabili (ovviamente al di là delle ipotesi nelle quali è lo stesso contratto a qualificarle come tali); per altro verso, e soprattutto, l'inderogabilità così sinteticamente richiamata potrebbe non essere quella reale e sostitutiva*”. Così C. CESTER, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Milano, 2012, p. 416 ss. Inoltre, la formulazione dell'art. 2113 c.c., non sarebbe idonea ad introdurre *ex novo* il principio di inderogabilità del contratto collettivo, ma sarebbe semmai atta a confermarlo dandolo in sostanza per presupposto ma senza chiarirne la portata e il significato. Ne segue che l'art. 2113 c.c. lascerebbe comunque aperto il tema della ricerca del fondamento e della giustificazione dell'inderogabilità. Cfr. M. D'ANTONA, *La contrattazione collettiva privatistica nelle amministrazioni pubbliche*, in P. ALLEVA - G. D'ALESSIO - M. D'ANTONA (a cura di), *Nuovo rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Roma, 1995, p. 58.

a proposito dell'ipotesi di deroga che la legge può concedere ad un contratto collettivo se questa può dirsi attuabile a tutti i livelli di contrattazione collettiva. In linea generale, come si è detto, stando ai rinvii compresi nelle disposizioni del D.lgs. n. 81/2015 la derogabilità è affidata tanto alla contrattazione collettiva nazionale quanto a quella decentrata, per cui si può desumere che l'eventuale impossibilità va rinvenuta nelle disposizioni che pongono un rinvio legale esplicito escludendo altre forme di contrattazione collettive, posto, inoltre, che nel nostro ordinamento non esiste una norma di legge che sancisca la sovra-ordinazione del contratto nazionale rispetto a quello aziendale. Va pure detto, che in caso di antinomia normativa tra i diversi livelli di contrattazione collettiva la dottrina prevalente⁹² e la giurisprudenza⁹³ si sono orientate verso il criterio della specialità, che presupporrebbe la prevalenza del contratto aziendale, in quanto più prossimo agli interessi da regolare⁹⁴.

1.3.2 La natura giuridica del rapporto di lavoro

Delineato il rapporto tra le “fonti del diritto del lavoro”, occorre concludere con qualche altra battuta relativa al “ciò che resta” all'autonomia contrattuale individuale e soprattutto chiedersi se il rapporto di lavoro rintraccia la sua natura giuridica proprio nel contratto.

Nella sua accezione empirica, il termine lavoro indica “*ogni attività di impiego di energie fisiche e intellettuali dell'uomo per la produzione o lo scambio di beni e/o servizi*”⁹⁵. In tal modo prospettato, sotto il profilo giuridico, questo si iscrive all'interno “*di un rapporto giuridico tra due soggetti, il lavoratore che presta la propria attività lavorativa e il soggetto (datore di lavoro, committente, appaltante ecc.) che si avvantaggia di tale prestazione per la soddisfazione dei propri interessi*”⁹⁶. Questa definizione è valida per tutte le forme di lavoro, sia per il lavoro subordinato e che per quello autonomo⁹⁷ “*in quanto pur nelle diverse configurazioni*

⁹² Per una ricostruzione della risoluzione dei conflitti nella contrattazione collettiva aziendale cfr. M. PERSIANI, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, ADL, 2011, p. 451; G. SANTORO PASSARELLI, *Il contratto aziendale in deroga*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, 254/2015, p. 6.

⁹³ *Ex multis*, cfr. Cass. 2 Aprile 2001, n. 4839.

⁹⁴ Cfr. Cass. 19 aprile 2006, n. 9052.

⁹⁵ *Rapporto di lavoro* (Voce), in *Enc. giuridica Treccani on line*.

⁹⁶ Id.

⁹⁷ Che come vedremo sono le due più importanti forme in cui si esprime il rapporto di lavoro.

*che il rapporto assume, si è sempre in presenza di una relazione giuridicamente qualificata (come lavoro rapporto di lavoro) e quindi tutelata*⁹⁸.

La prevalente dottrina⁹⁹ riconduce tale rapporto ad un contratto nonostante non solo manchi un'identificazione specifica¹⁰⁰ tanto nella codicistica civile quanto nelle norme in materia, ma anche nonostante le notevoli limitazioni all'autonomia negoziale date dalla normativa di settore¹⁰¹. Come si è ampiamente avuto modo di evidenziare, in nome della cd derogabilità *in melius*, la legge e la contrattazione collettiva intervengono per stabilire disposizioni o clausole di maggior favore, ad esempio per la determinazione della durata, delle mansioni o della retribuzione (quest'ultima è rimessa ai limiti dei contratti collettivi), che concorrono a ledere quegli elementi di inderogabilità propri del contratto in generale.

Va pure ricordato che parte della dottrina¹⁰², tuttavia, ritiene che numerose norme positive contemplino il mero fatto del rapporto di lavoro, prescindendo dall'esistenza di un accordo tra le parti. In giurisprudenza¹⁰³, viene altresì ritenuto che il rapporto possa nascere anche da un accordo tacito stipulato attraverso un comportamento concludente, come tale rivelatore della volontà delle parti non espressa ma egualmente manifestazione legittima di consenso. Allo stato attuale a prevalere è stata la tesi dell'origine contrattuale del rapporto di lavoro, rappresentando il contratto inevitabilmente elemento di garanzia di libertà, interamente conciliabile con i limiti scaturenti dalla disciplina inderogabile e con la regolamentazione della prestazione di fatto, che “*anzi presuppone espressamente l'esistenza di un contratto sia pure invalido*”¹⁰⁴. L'identificazione della natura del rapporto di lavoro nella forma contrattuale consente di risolvere molti problemi, altrimenti quasi irrisolvibili, nella disciplina generale del negozio giuridico sancita

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹ Tra questi s.v. O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, 2019.

¹⁰⁰ Identificazione che dia definizione circa l'origine del rapporto e in particolare sulla sua natura, contrattuale o meno.

¹⁰¹ Così, ad esempio, I contratti collettivi o singole norme di legge richiedono per taluni contratti ovvero per talune clausole contrattuali la forma scritta (art. 2096 c.c. per il patto di prova; art. 2125 c.c. per il patto di non concorrenza; L. 18 aprile 1962 n. 230 per il contratto a termine; L. 19 dicembre 1984 n. 863 per il contratto di lavoro a tempo parziale).

¹⁰² Per questi ha trovato spazio la concezione, di origine tedesca, secondo cui la fonte del rapporto di lavoro non sarebbe il contratto, bensì l'inserzione di fatto del prestatore nell'impresa, quale comunione di scopo tra datore di lavoro e lavoratore (cosiddetta teoria istituzionale comunitaria), con superamento della causa di scambio e invocazione, tutt'al più, di un contratto associativo. Tra i principali sostenitori di questa tesi s.v. L. MENGONI, *Il contratto di lavoro*, (a cura di) M. NAPOLI, *Vita e Pensiero*, Milano, 2004.

¹⁰³ Sul punto cfr. Cass. 2165/69, 1370/74, SS.UU. 3372/72, 4149/86.

¹⁰⁴ Cfr. Cass., S.U., sent. 17 maggio 1996, n. 4570.

dal codice civile, “*come avviene, per es., per la formazione dell’accordo (art. 1326 e ss.), per l’interpretazione (art. 1362 e ss.), per la rappresentanza (art. 1387 e ss.), per la simulazione (art. 1414 e ss.), e per l’invalidità (art. 1418 e ss.)*”¹⁰⁵. Secondo la dottrina¹⁰⁶ maggioritaria il contratto di lavoro è un contratto oneroso che coincide con l’area dello scambio a prestazioni corrispettive, dove lo scambio rappresenta proprio la causa contrattuale. Ne consegue che il lavoro e la remunerazione rappresentano l’oggetto del contratto che per essere valido e non annullabile¹⁰⁷ è necessario che sia possibile (deve trattarsi di qualcosa che esiste o che può venire ad esistenza), lecito (non contrario a norme imperative, all’ordine pubblico ed al buon costume), determinato o determinabile (quando viene determinata quantità e qualità, qualifica, mansioni e riferimenti di categoria)¹⁰⁸. Per quanto attiene alla forma questa è libera con ciò significando che il contratto può essere concluso e modificato anche oralmente o per fatti concludenti¹⁰⁹.

Il contratto si perfeziona con l’accordo tra le parti¹¹⁰ che si ottiene quando il consenso perviene a conoscenza del proponente¹¹¹ e generalmente è il lavoratore ad accogliere la proposta del datore di lavoro.

A seconda della modalità di svolgimento dell’attività lavorativa, i contratti di assunzione si possono suddividere in tre grandi categorie: contratti di lavoro subordinato, contratti di lavoro parasubordinato, contratti di lavoro autonomo, altri tipi di contratti. Questa ripartizione ha importanti conseguenze regolatorie, sia in termini di diritti e doveri dei lavoratori, sia in termini di regime previdenziale che fiscale. Il lavoratore subordinato è il lavoratore con maggiori tutele (Naspi, malattia ecc.) e diritti (salario minimo, ferie, ecc.), ma, contemporaneamente sottostà al potere del datore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni. Il lavoratore autonomo, invece, gli unici obblighi li ha nei confronti dei clienti, ma non detiene le stesse forme di tutela e protezione proprie del lavoratore subordinato. Il lavoro

¹⁰⁵ Cfr. *Il rapporto di lavoro*, voce in Enc. giuridica Treccani, cit.

¹⁰⁶ In questa prospettiva, v. G. F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957; M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966.

¹⁰⁷ Cfr. art. 1418, co. 2 c.c.

¹⁰⁸ Cfr. art. 1346 c.c.

¹⁰⁹ La forma scritta è prevista solo per alcuni contratti, clausole o atti, di solito a tutela della posizione del lavoratore: per l’apposizione del termine al contratto di lavoro (Lavoro a tempo determinato), per il contratto di formazione lavoro, per il contratto di somministrazione, per il patto di prova (Lavoro in prova), per il lavoro a tempo parziale, per la trasformazione da part-time a full-time, per il patto di non concorrenza. La forma scritta è necessaria altresì se il contratto di lavoro vuole (dai contraenti) essere certificato

¹¹⁰ Cfr. art. 1325, n. 1, c.c.

¹¹¹ Cfr. art. 1326, co. 1, c.c.

parasubordinato condivide con il lavoro subordinato la soggezione al datore di lavoro, ma si differenzia da questo per un sistema di tutele e di protezioni meno forte.

Onde evitare di esulare dal tema del presente lavoro è chiaro che non si potrà procedere approfondendo l'analisi dei singoli contratti individuali; ma ciò che deve rimanere è che a prescindere dalla forma contrattuale rimane costante la tutela del lavoratore. Un tale assetto regolatorio rischierebbe di restare per la gran parte privo di effetti se *“il datore di lavoro potesse liberamente trasferire su un diverso soggetto le responsabilità derivanti dalle norme inderogabili. Allo stesso tempo, la protezione del lavoratore quale contraente economicamente e socialmente debole sarebbe gravemente deficitaria se egli non fosse tutelato proprio nella decisione negoziale più rilevante qual è quella che attiene alla individuazione del soggetto che deve assumere le responsabilità derivanti dal rapporto di lavoro”*¹¹².

1.4 Il problema dell'intermediazione e interposizione di manodopera nel rapporto di lavoro e la deriva del caporalato

Alla classica bilateralità del contratto di lavoro, l'attuale normativa ammette la possibilità che nel rapporto di lavoro si possa stabilire un “rapporto a tre”¹¹³ tra un'Agenzia del lavoro, un cliente (azienda o società detta “*utilizzatrice*”) e un dipendente oppure tra un datore di lavoro sostanziale, uno formale e un lavoratore. Queste “modalità a tre” possono esprimersi rispettivamente nella forma dell'intermediazione o dell'interposizione. In linee molto generali possiamo dire che con lo strumento dell'intermediazione ci si riferisce all'attività di mediazione (fornita da un ente pubblico o privato, cd. mediatori) finalizzata a favorire l'incontro tra domanda (costituita dai lavoratori) e offerta di lavoro (costituita dai datori di lavoro). In altri termini, questa modalità si connette strettamente a quella del collocamento della manodopera. Fino a non molto tempo fa l'attività di mediazione è stata caratterizzata dalla natura pubblica (in regime di monopolio) e dalla gratuità, specialmente in favore dei prestatori di lavoro subordinato, al fine di scongiurare la possibilità di lucro e sfruttamento sul servizio di fornitura di manodopera a favore di

¹¹² V. M.T. CARINCI, S.P. EMILIANI, *Interposizione nei rapporti di lavoro* (voce) in, *Diritto on line*, 2017.

¹¹³ Per una comprensione più dettagliata delle fattispecie s.v. R. TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, I, pp. 3 ss.

chi ne abbisognava. Sebbene la regola della gratuità a tutt'oggi resista, negli ultimi tempi si assiste ad una progressiva apertura dei servizi di mediazione a soggetti privati qualificati. Al contrario dell'intermediazione, l'interposizione¹¹⁴ indica quel fenomeno per il quale un imprenditore (cd. interponente) utilizza lavoratori reclutati da un altro soggetto che ne è formalmente il datore di lavoro (cd. interposto) e dal quale ricevono dunque il compenso. Tratto peculiare della fattispecie è la separazione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione o, in un'altra prospettiva, la distinzione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale. Per cui, l'intermediazione è una fattispecie legata al tema del collocamento della manodopera, viceversa l'interposizione è strettamente connessa al tema del rapporto tra titolarità del contratto di lavoro e utilizzo reale della prestazione lavorativa. Nonostante tale distinzione sul piano formale, le problematiche della mediazione e della interposizione si sono da sempre sovrapposte e affrontate giuridicamente in modo coordinato¹¹⁵. L'aspetto, che tuttavia risulta rilevante in questo lavoro, è che le fattispecie *testé* descritte per le loro peculiarità – tra cui, ad esempio, l'esclusione di responsabilità a livello datoriale in capo all'utilizzatrice che effettivamente riceve la prestazione – rappresentano un terreno facile perché si verificano numerose violazioni a scapito proprio della categoria dei dipendenti. Non stupisce, quindi, se a tutt'oggi¹¹⁶ il legislatore abbia cercato di evitare che nel normale rapporto prestatore di manodopera - utilizzatore si interponessero altri soggetti. La preoccupazione principale del legislatore italiano, relativamente allo sviluppo del classico rapporto di lavoro, si è storicamente fondata sul timore che il lavoratore, eseguendo il suo compito mediante il contatto con più individui - oltre al datore – avesse potuto scalfire l'esigibilità di quei diritti a lui garantiti dal nostro ordinamento. Proprio per scongiurare una tale forma di reclutamento di manodopera, sin dalle norme del codice civile, il legislatore si preoccupò, nell'ambito della disciplina del lavoro

¹¹⁴ Per approfondimenti definitori e giuridici v. O. MAZZOTTA, *Appalto di prestazioni di lavoro*, in *Enc. Giur. Treccani*, Roma, 1988, p. 6.

¹¹⁵ A conferma di ciò si approfondisca in dottrina: I. ALVINO, *L'appalto e i suoi confini*, in M. AIMO – D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Torino, 2014, 3; P. BELLOCCHI, *Interposizione e subordinazione*, in *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, I, 1, Milano, 2004, p. 265; G. BENEDETTI, *Profili civilistici dell'interposizione nel rapporto di lavoro subordinato*, in Riv. trim. dir. proc. civ., 1965, 1492; M.T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui. Interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*, in *Comm. c.c. Schlesinger*, Milano, 2000; EAD., *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*, Torino, 2013; EAD., *Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in Ead., (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Milano, 2015.

¹¹⁶ Alla luce del resto dell'assetto regolatorio e di tutela sinora delineato.

subordinato¹¹⁷, di fornire una definizione di rapporto di lavoro in cui si evincesse che il datore di lavoro è unicamente colui che in modo diretto usufruisce della prestazione lavorativa e che, in quanto parte del contratto in senso formale, ha la titolarità dell'organizzazione del lavoro¹¹⁸. Alla luce della sola definizione della fattispecie disposta dall'art. 2094 c.c., fino a qualche tempo fa¹¹⁹, non era plausibile dissociare il datore di lavoro formale dall'effettivo beneficiario della prestazione lavorativa. Non ha stupito, quindi, la portata della successiva e nota Legge n. 1369 del 1960 che avrebbe confermato il principio già interno all'art. 2094 c.c., disponendo ancora una volta che il datore di lavoro è chi inequivocabilmente ed effettivamente abbia utilizzato le prestazioni dei lavoratori. Tale impostazione venne, poi, confermata dalla *sentenza n. 22910 del 2006 delle Sezioni Unite della Cassazione* che, se pure diretta a risolvere il problema del coinvolgimento dell'interposto nel processo promosso dal lavoratore, ha definitivamente acquisito che *“il vero datore di lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative anche se i lavoratori sono stati formalmente assunti da un altro (datore apparente) e prescindendosi da ogni indagine (che tra l'altro risulterebbe particolarmente difficoltosa) sull'esistenza di accordi fraudolenti (tra interponente ed interposto)”*¹²⁰.

La citata sentenza, però, si inseriva in un contesto storico in cui le rinnovate tendenze socio-economico-culturali portarono il legislatore a ridisegnare lo schema del rapporto di lavoro con alcuni interventi. Nel 2003, con il d.lgs. n. 276, la storica legge del 1960 venne esplicitamente abrogata¹²¹ introducendo la possibilità per le aziende di cercare manodopera attraverso l'ausilio di agenzie autorizzate. Il quesito derivante da una tale innovazione è se questo abbia comportato la caducazione del divieto di rapporti interpositori. Stando alla vigente normativa, le fattispecie in esame anche se compiutamente regolate e, in un certo senso, liberalizzate rispetto al passato, non possono sottrarsi ad alcuni divieti¹²² normativamente previsti, così

¹¹⁷ Titolo II del libro V c.c.

¹¹⁸ In particolare art. 2094 c.c., cit.

¹¹⁹ Per uno sguardo sulle primissime interpretazioni dottrinarie s.v. O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979.

¹²⁰ Cfr. Sentenza n. 22910 del 2006 delle Sezioni Unite della Cassazione.

¹²¹ Ai sensi dell'art. 85, co.1, lett. c.

¹²² Così, a titolo esemplare, l'art 32 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che tale contratto somministrazione di lavoro è vietato se stipulato: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali, nel semestre antecedente, per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, ci sono stati licenziamenti collettivi; in tal caso è consentito solo se urge sostituire lavoratori assenti o se il contratto stesso non duri inizialmente più di tre mesi;

comportando che la loro mancata osservanza realizzi logicamente il suo rovescio: l'interposizione e l'intermediazione illecita, modalità cioè che vengono poste in essere al di fuori del circuito autorizzato e controllato normativamente previsto.

In tal modo prospettata e alla luce delle previsioni normative la questione implica la necessaria confluenza nella fattispecie fondamentale della subordinazione, in base alla quale il soggetto che utilizza le prestazioni di lavoro altrui, in condizioni date (sottoposizione al potere direttivo, continuità, assenza di mezzi di produzione, etc.) ne è inequivocabilmente il datore di lavoro. Per cui è difficilmente negabile che pur con l'abrogazione della legge del 1960 sia ancora vigente nell'ordinamento il principio secondo cui possano completamente considerarsi lecite forme di organizzazione del lavoro in cui l'effettivo utilizzatore della prestazione non coincida con il titolare del rapporto di lavoro. Ciò è ulteriormente confermato dallo stesso d.lgs. n. 276 del 2003 prima e dal d. lgs n. 81 del 2015, poi, che prefigurano, quale opposto della interposizione lecita (realizzata nei modi previsti dal legislatore), la somministrazione irregolare¹²³ e la somministrazione fraudolenta¹²⁴ ammettendo per entrambe le fattispecie il diritto del lavoratore di esigere la costituzione di un rapporto di lavoro diretto alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione. La medesima conclusione è poi esplicitamente prefigurata per l'appalto¹²⁵ e per il distacco¹²⁶ quando essi siano stipulati "in violazione" delle previsioni che ne circoscrivono l'ambito definitorio.

In definitiva, anche in contrasto con un panorama dottrinale¹²⁷ piuttosto isolato, permane ancora codificata l'illiceità dei rapporti interpositori, seppur nei termini della dicotomia "appalto genuino"–"interposizione illecita"¹²⁸

presso unità produttive nelle quali, per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni. Non da ultimo la somministrazione di lavoro è vietata per tutti quei datori di lavoro che non effettuano la valutazione dei rischi per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori stessi. Occorre sottolineare poi che non se ne può far ricorso nelle pubbliche amministrazioni.

¹²³ Oggi art. 38 del d.lgs. 81/2015

¹²⁴ Art. 38-bis del d.lgs. 81/2015

¹²⁵ Art. 29, co. 3-bis d.lgs. n. 276 del 2003

¹²⁶ Art. 30, co. 4-bis del d.lgs. n. 276 del 2003

¹²⁷ Cfr. R. ROMEI, *Appunti sul diritto del lavoro che cambia*, Milano, 2012

¹²⁸ Cfr. cfr. P. ICHINO, *Somministrazione di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI, coordinato da, *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, 2004, p. 257 ss., spec. p.263, p. 317 ss.

Capitolo Secondo

IL CAPORALATO

2.1 Il fenomeno del “caporalato”: il concetto, le prassi, gli attori

Il “caporalato” può essere considerato una digressione dal consueto processo di incontro tra domanda ed offerta di lavoro¹²⁹. Con il termine caporalato, termine di origine sociologica e non giuridica, si era soliti indicare, soprattutto negli anni ‘50 e ‘60 del ‘900, quella forma di utilizzazione dei lavoratori che avveniva per via indiretta, senza cioè l’instaurazione di un rapporto di lavoro tra il lavoratore e colui che beneficiava delle sue prestazioni, ma attraverso l’interposizione di un soggetto terzo, il caporale¹³⁰.

¹²⁹ Per una ricostruzione definitoria s.v. A. GIULIANI, *I reati in materia di “caporalato”. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, Padova, University Press, p. 34. Per l’evoluzione storica del caporalato si veda anche D. PERROTTA, *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, in *Meridiana*, 2014, n. 79, pp.193 ss. A tal proposito vale la pena ricordare che un autorevole storico del diritto del lavoro individua la sua matrice storica nel corso dell’Ottocento: P. PASSANITI, *Il diritto del lavoro come antidoto al caporalato*, in F. DI MARZIO (a cura di), *Agricoltura senza caporalato, Pomezia (Roma)*, pp. 35 ss.

¹³⁰ Per uno studio approfondito sul fenomeno del caporalato, *ex multis*, s.v. L. CORAZZA, *Il “nuovo” caporalato e il mercato del lavoro degli immigrati*, in *Agricoltura, Istituzioni e Mercati*, 2011, 2, pp. 71-81, D. SCHIUMA, *Il caporalato in agricoltura tra modelli nazionali e nuovo approccio europeo per la protezione dei lavoratori immigrati*, in *Rivista di diritto agrario*, A. 94, n. 1 2015 , pp. 87-115 E. LO MONTE, *Lo sfruttamento dell’immigrato clandestino: tra l’incudine (dello stato) e il martello (del caporalato)*, in *Critica*, 2011, p. 41 ss.; M.G. VIVARELLI, *Il caporalato: problemi e prospettive*, in *Foro amm.*, 2008, p. 2917 ss.; L. LIMOCCHI, A. LEO, N. PIACENTE, *Vite bruciate di terra, Donne e immigrati. Storie, testimonianze, proposte contro il caporalato e l’illegalità*, Torino, 1997.

Il “caporale” era colui che svolgeva un’attività di intermediazione (illecita) reclutando manodopera, in genere non specializzata, che poi collocava presso i datori di lavoro, dai quali otteneva, a titolo di compenso per l’attività svolta, una cospicua percentuale della retribuzione dei lavoratori interessati¹³¹, che spesso oltrepassava più della metà della paga giornalmente percepita dai prestatori, rendendo, di fatto, questi privi di mezzi adeguati di sostentamento. Una tale modalità di compenso, è chiaro che trovava l’appoggio e la complicità di datori di lavoro (come vedremo conniventi), che, in tal modo operando, realizzavano enormi risparmi sul versante fiscale e previdenziale, relativamente all’assunzione dei lavoratori, che aveva luogo quasi sempre “in nero” e senza alcuna garanzia per gli stessi.

I lavoratori oggetto dello scambio, dal canto loro, non di rado, erano soggetti che versavano in condizioni di particolare vulnerabilità¹³² sul piano economico-sociale. La questione rilevante del fenomeno, tuttavia, non era la riduzione all’attività, da parte dei caporali, del proporre le prestazioni di taluni soggetti ai datori di lavoro, ma il suo divenire una vera e propria signoria, un dominio degli intermediari sulle vittime, spesso caratterizzato da violenza ed intimidazione, annichilendo o annientando la personalità dei prestatori del lavoro, riducendoli a mera merce di scambio. Tale prassi negli anni non è andata scemando. Il lavoratore è divenuto una *res* da sfruttare, da cui trarre un’*utilitas*, e da “tenere” solo e fintanto che rimane tale, perché quando si vanifica la sua utilità, non serve più a nulla e può essere gettato via¹³³.

Il rapporto di “sfruttamento”, come si può ben intuire, non si limita al momento intermediario tra domanda ed offerta di lavoro, ma permane per l’intera durata del rapporto di lavoro creatosi tra il prestatore del lavoro ed il datore di lavoro, durante il

¹³¹ Si è utilizzata la definizione di cui all’Allegato 15 dell’Atto finale, Dichiarazione contro la tratta dei negri, del Congresso di Vienna, Vienna, 1815.

¹³² Il concetto di vulnerabilità, oggetto di attenzione a livello sia nazionale che Internazionale, trova una sua prima definizione nella Direttiva 2011/36/UE , indicandola segnatamente come “una situazione in cui la persona [...] non ha altra scelta effettiva ed accettabile se non cedere all’abuso di cui è vittima”, tale per cui essa rappresenta quella condizione di debolezza sociale, economica, fisica o psichica che consente un facile approfittarsi dell’individuo ribadita dall’art.90-quarter c.p.p. che identifica le caratteristiche dalle quali desumere la vulnerabilità di un soggetto; “la condizione di particolare vulnerabilità della persona offesa e desunta, oltre che dall’età e dallo stato di infermità o di deficienza psichica, dal tipo di reato, dalle modalità e circostanze del fatto per cui si procede. Per la valutazione della condizione si tiene conto se il fatto risulta commesso con violenza alla persona o con odio razziale, se e riconducibile ad ambiti di criminalità organizzata o di terrorismo, anche internazionale, o di tratta degli esseri umani, se si caratterizza per finalità di discriminazione, e se la persona offesa è affettivamente, psicologicamente o economicamente dipendente dall'autore del reato”.

¹³³ Sul punto cfr. A. LEOGRANDE, *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Milano, 2008.

quale i “caporali” defraudano i lavoratori della loro paga riservandoli alloggi disumani e degradanti e mantenendo in vita il rapporto sulla scia di minacce e violenza. A ciò si aggiunge, inoltre, il fatto che generalmente i “caporali” non si limitano alla consegna dei lavoratori ai datori di lavoro, ma pongono in essere attività di sorveglianza e direzione del lavoro delle vittime, direttamente sul luogo di lavoro, che avviene, superfluo ribadirlo, sotto il costante esercizio di pratiche di violenza e minaccia. Il più delle volte gli attori principali di un tale sfruttamento dei lavoratori sono gli stessi datori di lavoro, i quali ne coordinano l’attività con brutalità, ora difettando dei dovuti presidi di sicurezza e salute propri dei luoghi di lavoro, ora violando le tutele giuridiche in materia di orario di lavoro, ferie, riposo settimanale, malattia e di giusto salario.

Sebbene il “caporalato” nella sua fisionomia si presenti come un fenomeno dinamico e poliedrico, contraddistinto da una evidente capacità evolutiva e di adattamento ai diversi contesti, il settore di elezione per l’osservazione dell’origini del caporalato c.d. tradizionale è il settore agricolo¹³⁴. Ciò in ragione delle peculiarità ontologiche del lavoro nel settore agricolo: andamento altalenante e stagionale del ciclo produttivo, scarsa specializzazione della prestazione lavorativa richiesta, difficoltà nel reperimento di manodopera. Nel mondo agricolo, il bisogno principale del datore di lavoro è notoriamente quello di trovare, nel più breve tempo possibile, “braccia” in grado di lavorare a basso costo, per un numero elevato di ore, per un periodo limitato di tempo e in condizioni particolarmente gravose¹³⁵. In risposta ad un tale bisogno, coloro necessitavano di guadagno sono finiti per radunare sempre più persone, accomunate dall’identica impellente esigenza di avere un’alternativa alla disoccupazione. Proprio tra questi soggetti dagli eguali bisogni sono emersi i “caporali”, la cui funzione è da sempre stata quella di fungere da intermediari tra l’offerta dei datori di lavoro e la domanda di altri soggetti versanti in un grave stato di necessità. Terreno fertile per questa pratica “distorta” indubbiamente è stato rappresentato dalla natura fungibile della prestazione – in quanto non caratterizzata dall’*intuitus personae* che contraddistingue il settore agricolo. Non è mai stato difficile per i “caporali” trovare personale da inserire nel mondo agricolo non essendo necessario, per il settore agricolo, il possesso di una particolare

¹³⁴M. LOMBARDO, “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”, *Digesto delle Discipline Penali*, Agg. VII, Torino, 2013, p. 358.

¹³⁵W. CHIAROMONTE, “Cercavamo braccia, sono arrivati uomini. Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2019, pp. 321-356.

specializzazione o capacità tecnico-professionale; ciò che è era (ed è) fondamentale è che gli “intermediari di fatto” trovassero un cospicuo numero di soggetti disposti ad accettare condizioni lavorative degradanti e per un basso corrispettivo. Per questo motivo, fin dalle origini, il fenomeno del caporalato ha riguardato, sotto l’aspetto dei soggetti passivi, le fasce più deboli della popolazione: prima cittadini italiani spesso provenienti dal sud Italia, poi stranieri immigrati. Quest’ultimi sono quelli oggi maggiormente colpiti dal fenomeno del caporalato¹³⁶ – e non solo nel settore agricolo – come conseguenza della progressiva e ormai strutturale carenza di manodopera italiana, strettamente connessa al processo di trasformazione sociale innescato dall’industrializzazione e dalla terziarizzazione dell’economia indotti dalla rivoluzione industriale.

Da queste semplici e minime evidenze, ben si può comprendere quanto possa essere riduttivo ritenere il fenomeno del “caporalato” unicamente come la distorsione di un normale rapporto trilaterale fra lavoratore, intermediario e datore di lavoro utilizzatore finale delle prestazioni. Per le sue peculiarità è intimamente connesso sia con i fenomeni criminosi della tratta internazionale di persone¹³⁷ a fini di sfruttamento della prostituzione, adozioni illegali di minori e traffico illecito di organi, sia con il fenomeno della criminalità di stampo mafioso, con la quale condivide le metodologie di violenza ed intimidazione caratterizzanti lo sfruttamento dei lavoratori¹³⁸. Per altri versi il “caporalato” rappresenta un sistema per mezzo del quale si afferma il dominio delle organizzazioni di stampo mafioso sul mondo del lavoro¹³⁹, particolarmente sulle imprese di piccole e medie dimensione già versanti in

¹³⁶ Per un’analisi dettagliata dei processi e delle dinamiche dello sfruttamento del lavoro dei migranti s.v. C. BONIFAZI, *L’immigrazione straniera in Italia*, Bologna, 1998, p. 189.

¹³⁷ Il bracciante del nuovo secolo, o almeno l’ultimo dei suoi strati, quello più indifeso, non proviene dalle altre province pugliesi, dalla Calabria, dalla Basilicata, dal Molise. Esso invero si compone di stranieri immigrati di origine per lo più africana: sudanesi, etiopi, eritrei, somali, senegalesi, liberiani, ivoriani, maliani. Ciononostante, negli ultimi anni è emerso un altro flusso di nuovi schiavi. Sono loro l’altra metà. Essi provengono dai paesi oltre cortina oggi integrati nell’Unione Europea. Non sono extracomunitari, ma neocomunitari. Non africani o asiatici o latinoamericani, ma polacchi, romeni, bulgari, slovacchi, lituani. Non vengono dal Sud del mondo, bensì dalle regioni più povere della nuova Europa. Essi appartengono all’Unione a tutti gli effetti e nella maggior parte dei casi non c’è divieto che ponga freno al loro impiego nei lavori stagionali. Sul punto s.v. AA. LEOGRANDE, *op. cit.*

¹³⁸ A tal proposito s.v. L. PICOTTI, *Nuove forme di schiavitù e nuove incriminazioni penali fra normativa interna e internazionale*, in *L’Indice Penale*, 2007, p.34; E. ROSI, *La moderna schiavitù e la tratta di persone: analisi della riforma*, in DeG, 2004, p.52.

¹³⁹ Incisivo a tal proposito il passo: “*Se dieci polacchi si mettono a fare i caporali a Cerignola, senza l’appoggio dei capetti del posto, non muovono un dito. Visto il traffico di esseri umani che hanno messo in moto, non possono non avere rapporti con le organizzazioni criminali che controllano il territorio [...] Per capire come stanno le cose, basta andare sul posto e girare. Anche i fornitori della*

condizioni di generale debolezza, che pur di non fallire si vedono costrette a cedere a patti con la criminalità organizzata, trovandosi in un sistema di illegalità dal quale raramente e con estrema difficoltà riescono a svincolarsi. Ad incarare la dose di un fenomeno già di per sé complesso vi è, poi, l'intricata struttura organizzativa dei "caporali" architettata su livelli gerarchici, in base alla quale al di sotto di un solo "caporale", che deve gestire il dominio su un vasto territorio, vi sono i ccdd. "sottocaporali", che, viceversa, sono quelli ad entrare in contatto diretto con i prestatori di manodopera, stando essi stessi fisicamente sul posto di lavoro. Talvolta, questi ultimi sono, o comunque sono stati, vittime dei "caporali", e proprio in base a tale legame patologico i "caporali" si assicurano asservimento ed obbedienza¹⁴⁰.

La diffusione del "caporalato"¹⁴¹ rivela l'esistenza di una vera e propria economia sommersa¹⁴², alternativa rispetto a quella di tipo statale e legale, dove non vigono le tutele delle situazioni giuridiche soggettive. Un mondo parallelo dove paura, sopraffazione e predominio fanno da padrone¹⁴³. A corroborare questo tragico scenario si è aggiunto il processo di globalizzazione, che ha contribuito ad ampliare la diffusione del fenomeno su un piano internazionale, al punto che per contrastarlo si è reso necessario un intervento comune e coordinato da parte dei diversi Stati

nostra azienda, che non diranno mai come stanno le cose davanti a un microfono o a una telecamera, sanno tutto" in A. LEOGRANDE, *op. cit.*, p. 89.

¹⁴⁰ L'analisi dell'organigramma gerarchico proprio del "caporalato" è imprescindibile per tracciare una geografia dei traffici delle vittime, giacché sovente i "caporali" sono connazionali delle stesse e si presentano, in quanto tali, come compartecipi di un dramma esistenziale e sociale, offrendo ai prestatori un'opportunità di vita, che poi si rileva invero come la prospettiva di uno dei peggiori mali del ventesimo e del ventunesimo secolo. Cfr. sul punto A. LEOGRANDE, *Caporalato tra passato e presente*, in *Primo rapporto FLAI-CGIL Agromafie e Caporalato*, in www.rassegna.it, 22, il quale riporta le parole di Yvan Sagnet, portavoce dei braccianti agricoli che organizzarono lo sciopero di Nardò nell'estate del 2011 in Puglia: "ci sono i caporali e ci sono i sottocaporali. Perché i caporali non possono gestire tutto. Il caporale può avere quattro o cinque campi di raccolta e manda i suoi assistenti a gestire i lavoratori. Ha una squadra, ha gli autisti, degli assistenti, ha i cuochi. A Nardò c'era il 'capo dei capi', era un tunisino. Poi c'erano altri caporali che lavoravano per lui. Ci sono vari tipi di nazionalità in particolare africani. Il capo dei capi manda il caporale a gestire gli altri capi. Al capo dei capi spetta una percentuale su ogni cassone, ma il grosso rimane al caporale. Questi è quasi autonomo rispetto al primo livello. Nell'agro di Nardò, c'erano tra i 15 e 20 caporali e controllavano tra i 500 e i 600 lavoratori".

¹⁴¹ Sulla diffusione del fenomeno in termini quantitativi s.v. i dati riportati dal Quarto Rapporto su Agromafie e Caporalato della Federazione Lavoratori dell'Agroindustria (FLAI, sindacato di categoria della CGIL che organizza i lavoratori agricoli e i lavoratori dell'industria di trasformazione alimentare), pubblicato il giugno 2018 a cura dell'osservatorio Placido Rizzotto. Secondo le stime del IV Rapporto, tra i 400 e i 430 mila lavoratori stranieri sono esposti al rischio di ingaggio irregolare, e di questi ben 130 mila sono in condizione di grave vulnerabilità.

¹⁴² Cfr. sul punto M. DI LECCE, *Note sui profili penale della c.d. "Economia sommersa*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1980, IV, p.91.

¹⁴³ Dal Quarto rapporto "Agromafie e caporalato", dell'Osservatorio Placido Rizzotto della FLAI-CGIL (2018) emerge che le infiltrazioni mafiose nella filiera agroalimentare e nella gestione della domanda e offerta di lavoro attraverso la pratica del caporalato muovono in Italia un'economia illegale e sommersa di oltre 5 miliardi di euro.

interessati, non essendo sufficienti le misure adottate singolarmente e in modo isolato da alcuni di essi¹⁴⁴.

In virtù di ciò e in base alle considerazioni sin qui svolte, tale fenomeno può essere analizzato sotto diverse accezioni: nei suoi aspetti offensivi verso la Costituzione e i diritti dell'uomo; nei suoi risvolti, secondo un approccio di tipo economico, nel mercato concorrenziale; nei suoi profili illegali e, quindi, nel rapporto con la criminalità, e, infine, ma non per ordine di importanza, nei suoi aspetti giuridici, nei termini del suo inquadramento, trattamento e contrasto. Nel corso del presente capitolo si cercherà di toccare tutte le diverse accezioni, soffermandoci, tuttavia, sugli aspetti di tipo giuridico.

2.2 Il “caporalato” come negazione di diritti costituzionalmente garantiti

La prassi del caporalato *testé* delineata pone in evidenza un dato incontrovertibile: l'annientamento della persona, dei suoi diritti e con questi della sua dignità. Già solo questa inevitabile conseguenza è sufficiente per affermare che il caporalato sia un'offesa permanente¹⁴⁵ alla Carta Costituzionale essendo l'uomo, nella sua integrità e personalità, il centro della sua tutela.

Si è già avuto modo di sottolineare la chiave interpretativa con cui leggere il lavoro¹⁴⁶ e le sue modalità operative, quale bene costituzionalmente rilevante, e, certamente, questa non coincide con quella del caporalato.

Il primo, come si è visto, è il mezzo più elevato con cui si esplica la dignità della persona e la sua personalità e deve essere garantito da un'occupazione retribuita, da giusto riposo, orari congrui; diritti che vengono negati dalla pratica del caporalato, che, come visto, svisciva e disconosce i diritti inviolabili dell'uomo, impedendo lo sviluppo della persona come singolo e nelle formazioni sociali. Le vittime del “caporalato” lavorano nella vana e illusoria convinzione che questo

¹⁴⁴ Tale assunto costituisce la sintesi di una presa di consapevolezza dei governi dei diversi Stati interessati dal fenomeno, nonché l'impegno delle principali convenzioni internazionali siglate sotto il patrocinio delle Nazioni Unite, ovvero dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ovvero degli organismi dell'Unione Europea.

¹⁴⁵ Cfr. P.L. VIGNA, *Prefazione al libro “Vite bruciate di terra. Donne e immigrati. Storie, testimonianze, proposte contro il caporalato e l'illegalità”*, di L. LIMOCIA, A. LEO, N. PIACENTE, Torino, 1997, p.7; cfr. altresì A. CELOTTO, M. OLIVETTI, R. BIFULCO, *Commentario alla Costituzione*, UTET Giuridica, Milano, 2006.

¹⁴⁶ S.v. in tal senso anche la definizione di lavoro contenuta nella voce “Lavoro” dell'Enciclopedia Treccani, in www.treccani.it.

lavoro possa permettergli di vivere, talvolta dimenticando che una tale tipologia di lavoro li relega inevitabilmente in situazioni di solitudine, gli orari di lavoro non gli consentirebbero di aprire spazi per il confronto e le relazioni sociali. Viene così meno la possibilità di formazione della personalità e della coscienza sociale, che, si sa, deve essere incentivata dal necessario rapporto con i consimili per poter essere sensibilizzati all'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale, che la Repubblica impone nei rapporti tra i cittadini, ai sensi dell'art. 2 Cost. Il "caporalato" non è, dunque, il tipo di rapporto di lavoro che la Repubblica riconosce e garantisce a tutti i cittadini ai sensi dell'art. 4 Cost., rispondendo l'offerta e l'utilizzazione delle prestazioni dei lavoratori per questa fattispecie alle logiche dell'asservimento e dello sfruttamento, piuttosto che a quelle proprie di un rapporto di lavoro. Il "caporalato", inoltre, non concede ai lavoratori alcun diritto come conseguenza dell'attività lavorativa svolta, anzi li obbliga a sovvertirli, a partire dalla decurtazione salariale e a finire all'assenza di qualsivoglia forma di tutela di salute e di sicurezza. Il contrasto con il disposto dell'art. 4 Cost. affiora altresì laddove esso dispone che *ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società*: i prestatori del lavoro implicati, invece, sono obbligati e alimentano, con questo modo di agire lo sviluppo delle stesse organizzazioni criminose dei "caporali", controvertendo il sistema delle regole e dei principi della *societas*, in cui gli individui, dovrebbero offrire il proprio agire al bene comune e al progresso della collettività, secondo l'approccio mutualistico e solidaristico dei Padri Costituenti.

Il "caporalato" si afferma in contrasto con tutti quegli attributi di tutela, di sicurezza ed equità che debbono caratterizzare il lavoro ai sensi degli artt. 35, 36, 37, 38, 39, 40 della Costituzione. Il lavoratore vittima di "caporalato" non solo non riceve una retribuzione rapportata al carico di lavoro, ma è anche al di sotto dei minimi salariali fissati dai contratti collettivi, senza considerare la bieca decurtazione applicata dal "caporale". A ciò si aggiunge l'inosservanza delle norme in materia di riposo settimanale e ferie annuali, nonché, come già detto, l'inadempienza volontaria o gravemente colposa delle norme sulla sicurezza e sull'igiene. Aggrava, inoltre, lo stato delle cose il trattamento della donna, che condivide con l'uomo le stesse forme di sfruttamento, ma somma a queste minacce e violenze sessuali da parte dei "caporali". Quest'ultime modalità di ritorsione rappresentano per i caporali una sorta

di garanzia di obbedienza e sudditanza più marcata rispetto ai soggetti maschili. Chiaramente, non ci si potrà attendere forme di tutela della maternità, dal momento che il sistema del “caporalato” ha come unico obiettivo lo sfruttamento del lavoro e non concepirebbe nessun evento che possa alterare il raggiungimento di questo scopo, perciò ogni elemento di disturbo o alterazione o rallentamento del ciclo produttivo va eliminato non tutelato¹⁴⁷. Non è difficile, così, immaginare, anche il trattamento di un soggetto disabile, il quale non rientra neanche lontanamente nell’ipotesi del rapporto lavorativo.

Spesso il fenomeno del “caporalato” coinvolge anche soggetti minori non ancora in età lavorativa, rispetto ai quali non vengono rispettate le condizioni per l’accesso al lavoro, perché, ribadendo, ciò che interessa è la mera capacità fisica di svolgere le prestazioni lavorative, non avendo alcun rilievo i profili psicologici e sociologici dell’individuo. Ciò amplia, come si vedrà, la configurazione penale del fenomeno in quanto l’ordinamento nazionale e le fonti internazionali¹⁴⁸ garantiscono al minore, in quanto soggetto maggiormente vulnerabile, elementi più marcati di tutela rispetto agli individui di maggiore età. In tal modo disegnato il “caporalato” è ulteriormente ovvio, che in questo forma deviata di rapporto lavorativo non è riconosciuto alcun diritto sindacale, stando i prestatori di lavoro in uno stato di continua soggezione.

Il “caporalato” pregiudica, ancora, il rispetto della condizione giuridica e sociale dello straniero, tutelato tanto dall’art. 10 Cost. quanto dalle fonti internazionali, tra i quali il “*Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali*”¹⁴⁹ e la Convenzione OIL n. 143 del 1975 sulla tutela dei migranti irregolarmente soggiornanti¹⁵⁰, la quale stabilisce espressamente all’art. 9 che il lavoratore migrante “*deve beneficiare, per se stesso e per i familiari, della parità di trattamento per quanto riguarda i diritti derivanti da occupazioni anteriori, in fatto*

¹⁴⁷ Cfr. A. LEOGRANDE, *op. cit.*, p. 40: “*Maria ricorda anche che le minacce da parte di Mariusz Poleszak erano quotidiane: “Se la mattina non andavamo a lavorare ci picchiava a pugni, calci, schiaffi. Qualcuno è stato anche picchiato con un bastone”. Chi non lavorava, magari perché si era ammalato, oltre alle botte doveva pagare 20 euro per ogni giornata persa, una specie di penale. una volta Mariusz l’ha minacciata di morte: “Mi ha detto che mi avrebbe uccisa, se non fossi andata a lavorare”.*

¹⁴⁸ Cfr. sul punto in particolare la *Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Fanciullo* del 20 novembre 1989, in www.un.org.

¹⁴⁹ Segnatamente all’art.2, co.2, impone la parità di trattamento con particolare riferimento alle condizioni di lavoro.

¹⁵⁰ Sulla tutela del lavoratore migrante cfr. M. PAGGI, *Tutela dei lavoratori stranieri in condizione di irregolarità. Analisi della direttiva 52 e delle norme italiane di recepimento*, in (a cura di) Osservatorio Placido Rizzotto, *Agromafie e Caporalato*, Terzo rapporto, Roma, 2016, p. 51

di retribuzione, di previdenza sociale e di altre facilitazioni". La cosa infelice è che sovente lo sfruttamento dei lavoratori immigrati inizia ancor prima del loro arrivo in Italia o comunque prima che inizino a lavorare. Essi, per garantirsi l'ingresso illegale in Italia e nello spazio *Schengen* si lasciano costringere a gravissime vessazioni ed a pagare cifre enormi rischiando la vita¹⁵¹.

Sempre sotto il profilo della negazione dei diritti costituzionali, il "caporalato" è anche negazione della libertà di iniziativa economica privata e del principio della leale concorrenza tra le imprese tutelati dall'art. 41 Cost., in quanto la sua prassi non garantisce la sana competizione delle imprese che, invece, adoperano metodi illegali di reclutamento del personale dipendente. Il normale confronto tra le imprese in base alle regole proprie del mercato viene falsato dall'adozione, da parte di alcune imprese, di manodopera offerta dai "caporali". Così facendo, i datori di lavoro che accettano lavoratori proposti dai "caporali", conseguono forti risparmi sotto il profilo previdenziale, formativo e della sicurezza nei luoghi di lavoro. È facilmente intuibile, che la diminuzione di tali costi di produzione permette agli imprenditori di poter cedere i propri prodotti a prezzi più competitivi diversamente dai datori di lavoro rispettosi delle normative. Questi ultimi, infatti, gravati da una ingente pressione fiscale e dai non banali costi di assunzione, previdenza e sicurezza, si mostrano sul mercato con minore competitività, finendo, non di rado, per uscirne per l'incapacità di sostenibilità dei costi rispetto ai guadagni. Non stupirà, quindi, che per evitare la crescita delle pratiche dell'economia c.d. "sommersa" e dell'illegalità, che il legislatore si sia apprestato a porre in essere norme di contrasto ad assunzioni irregolari tramite il "caporalato" e di agevolazioni per quei datori di lavoro che ingaggiassero i prestatori nel pieno rispetto delle normative in materia di retribuzione, orario di lavoro, sicurezza e igiene e contribuzione previdenziale.

2.3 Il caporalato come fattispecie giuridica e profili della tutela penale

I diritti e i principi costituzionali negati dalle prassi del caporalato rappresentano le basi su cui si erge il suo inquadramento giuridico, nonché la reazione penale dell'ordinamento. Tale asserzione, però, costituisce un punto d'arrivo nella riflessione e nella concretizzazione normativa del legislatore negli

¹⁵¹ Cfr. M. PAGGI, *op. cit.*

ultimi decenni. Fin dalle leggi n. 264 del 29 aprile 1949, e, n. 1369 del 23 ottobre 1960¹⁵², relative alla disciplina dell'attività di somministrazione ed intermediazione di lavoro, le norme in materia hanno osteggiato il "caporalato" solo in parte, e, di conseguenza, protetto i diritti *testè* richiamati in modo piuttosto scarso¹⁵³. Se il fenomeno si analizza approfonditamente i confini entro cui prende forma risultano piuttosto ampi, potendo assumere le condotte riconducibili ad esso diverse grandezze che si muovono entro i limiti delle più lievi violazioni della normativa in tema di somministrazione ed intermediazione del lavoro sino alle più disumane pratiche di sfruttamento lavorativo. Con tutta probabilità è stata proprio tale varietà di condotta che ha fatto sì che, per un lungo periodo, tale fenomeno non sia stato inteso fino in fondo, nella sua interezza e disvalore, e, quindi, non convenientemente contrastato.

Le leggi del 1949 e del 1960 citate, si sono limitate, infatti, ad avversare il "caporalato" tramite "*la predisposizione di alcune fattispecie di reato di tipo contravvenzionale: da un lato il reato di esercizio dell'attività di mediazione in violazione delle norme sul collocamento della manodopera, di cui all'art. 27 della l. 29 aprile 1949, n. 264; dall'altro il reato di illecita interposizione ed intermediazione nelle prestazioni di lavoro, di cui all'art. 1 della l. 23 ottobre 1960, n. 1369*"¹⁵⁴. Tali norme sanzionavano chi, oltre ad agire come intermediario non autorizzato nel mercato del lavoro, si interponeva illecitamente tra lavoratore e

¹⁵² Cfr. cap. 1, par. 4.

¹⁵³ Cfr. in tal senso cap. 1 par. 4.

¹⁵⁴ Testualmente A. GIULIANI, *I reati in materia di "caporalato". Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, Padova, University Press, p. 34.

Vale solo la pena di ricordare che le leggi n. 264 del 1949 e n. 1369 del 1960 affidavano a uffici di collocamento e agenzie statali l'intermediazione del lavoro. Parallelamente e in concorrenza al monopolio pubblico nell'intermediazione e somministrazione del lavoro si è sviluppato dall'inizio il sistema illegale di offerta di manodopera a basso costo. L'obiettivo era quello dell'equa ripartizione delle occasioni di lavoro obbligando le imprese, come regola generale, all'assunzione tramite richiesta numerica – con mera indicazione, cioè, del numero dei lavoratori da assumere e della loro categoria e qualifica professionale – indirizzata agli uffici pubblici di collocamento. In altre parole, si voleva tutelare, fin dal momento della costituzione del rapporto di lavoro ed in costanza del medesimo, la parte contraente più debole, ossia il lavoratore, rispetto a possibili comportamenti del datore di lavoro, tesi a reperire manodopera a basso costo e senza garanzie sostanziali. In particolare la legge 23 ottobre 1960, n. 1369 aveva introdotto nel nostro ordinamento il reato, di natura contravvenzionale, dell'illecita intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, per evitare fraudolente operazioni di scissione tra titolarità formale del rapporto di lavoro ed effettiva fruizione della prestazione, essendo, di fatto, l'interposizione finalizzata a creare quella frattura in conseguenza della quale il lavoratore non avrebbe avuto azione nei confronti del reale datore di lavoro. L'oggetto giuridico del reato era, infatti, individuato nella tutela delle condizioni economiche e giuridiche del lavoro subordinato. L'art. 1 della legge citata vietava all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque fosse la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferivano. Per approfondimenti sul punto cfr. F. BACCHINI, *Il nuovo reato di cui all'art. 603-bis c.p.: intermediazione illecita con sfruttamento della manodopera*, in *L'indice penale*, Padova, anno XIV, n. 2, luglio-dicembre 2011.

datore di lavoro per l'intera durata dello stesso, tenendo in modo fittizio alle proprie dipendenze i lavoratori e lucrando sulle retribuzioni, senza gravarsi delle posizioni obbligatorie e, quindi, delle responsabilità previste dalla legge. In altre parole, quell'assetto normativo censurava l'esercizio delle attività di interposizione e somministrazione di lavoro realizzate al di fuori del monopolio statale e, contemporaneamente, erano previste modalità rivolte a reprimere l'impiego di contratti di appalto apparenti, c.d. di "pseudo-appalto", che, in realtà, altro non erano che forniture di manodopera, realizzate sfruttando i lavoratori. Un tale sistema, per oltre quarant'anni, ha rappresentato l'unico mezzo repressivo delle condotte di "caporalato". Il difficile compito di colmare la lacuna normativa dovuta alla mancanza di una previsione specifica del fenomeno veniva, conseguentemente, demandata all'interprete, in tal modo, però, determinando un insufficiente rendimento in termini di tutela dei valori offesi e di contrasto al fenomeno. La svolta a questa situazione si è avuta solo in tempi relativamente recenti. Una prima modifica si ebbe negli anni '90 con l'introduzione della "mediazione privata" ad opera del d.lgs. n. 469 del 23 dicembre 1997, del cd. "lavoro interinale" ad opera del cd. "Pacchetto Treu" (l. n. 196 del 24 giugno 1997) e in seguito dal più generale riordino della disciplina del mercato del lavoro da parte del d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, (c.d. "legge Biagi")¹⁵⁵. Quest'ultimo intervento normativo assume rilievo per aver intaccato il monopolio pubblico di cui si è fatta parola permettendo, inoltre, l'intermediazione nella prestazione di lavoro e la somministrazione di manodopera, anche se nel contesto di una precisa cornice di regole. L'art. 18 di quest'ultimo atto normativo disponeva alcune ipotesi contravvenzionali, che hanno abrogato quelle previgenti sanzionando penalmente l'esercizio della mediazione e della somministrazione di lavoro se attuato al di fuori dei limiti previsti dalla riforma¹⁵⁶. Come sostenuto dalla giurisprudenza di legittimità¹⁵⁷, il d.lgs. n. 276 del

¹⁵⁵ Va precisato, tuttavia, che tale svolta normativa deve molto anche al monito della Corte di Giustizia nel caso "*Job Centre*" che, l'11 dicembre 1997, ha dichiarato la contrarietà del sistema di monopolio pubblico del collocamento ai principi dell'ordinamento comunitario. Sul punto cfr. Corte di Giustizia CE, Sez. VI, sentenza 11 dicembre 1997, causa C-55/96, in *Riv. giur. lav.*, 1998, II, p. 27 ss., con nota di M. ROCCELLA, *Il caso Job Centre: sentenza sbagliata, risultato (quasi) giusto*.

¹⁵⁶ In particolare, la cosiddetta "*somministrazione illecita (o abusiva)*", configura la fornitura non autorizzata di manodopera, da ravvisarsi anche in caso di autorizzazione sospesa o revocata: nel periodo di sospensione, infatti, le agenzie potranno proseguire i contratti di somministrazione in essere, senza possibilità di concluderne nuovi. Il reato è punito con l'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Trattasi di pena pecuniaria proporzionale impropria (o a proporzionalità progressiva), che presenta, cioè una base monetaria indicata dalla legge, da moltiplicare per un coefficiente desumibile dalla situazione concreta. La stessa pena è prevista per l'utilizzatore della manodopera, controparte contrattuale del somministratore. La consumazione del

10 settembre 2003 ha, sì, abrogato formalmente il divieto di interposizione, ma le condotte punite dagli artt. 1 e 2 della l. 23 ottobre 1960, n. 1369 risultavano di fatto trasfuse negli articoli 4 e 18 del d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, essendovi continuità normativa tra le disposizioni citate.

Ben presto, pertanto, la previsione di mere fattispecie contravvenzionali si è rivelata non pienamente in grado di arrestare le forme più efferate e sistematiche di sfruttamento del lavoro, che hanno, anzi, visto negli ultimi anni un forte aggravamento in virtù dell'intensificarsi del fenomeno dell'immigrazione irregolare e della disponibilità sul mercato di manodopera a basso costo. La questione nella prassi applicativa è stata talora affrontata ricorrendo alla contestazione del reato di riduzione o mantenimento in schiavitù¹⁵⁸, in grado di tutelare solo quei fatti caratterizzati da un evidente e grave sfruttamento "caporalato"¹⁵⁹. Il "caporalato" non poteva essere punito nell'ipotesi del tentativo, giacché la sanzione penale avrebbe potuto attingere solo le manifestazioni già concretamente perfezionate di caporalato¹⁶⁰. Lo sfruttamento di manodopera, quindi, non era considerato come reato specifico, essendo, sostanzialmente, due le possibilità relative ai caporali: l'applicazione di sanzioni (unicamente amministrative) per lo sfruttamento di manodopera irregolare o norme penali per l'utilizzo di lavoro nero e la somministrazione illecita di manodopera; oppure valutare il caporalato come modalità di riduzione in schiavitù ed applicarvi il grave quadro sanzionatorio all'uopo corrispondente (è necessario, però, sottolineare che nella maggioranza dei casi il caporalato si svolge in assenza di violenza nei confronti dei lavoratori, i quali

reato deve attendere, secondo il dettato della norma, lo svolgimento di almeno una "giornata di lavoro" da parte della manodopera abusivamente fornita, non essendo a tal fine sufficiente l'accordo raggiunto tra somministratore ed utilizzatore. La somministrazione abusiva è un reato permanente e risulta aggravato in caso di sfruttamento di manodopera minorile (arresto fino a 18 mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo). Sempre l'art. 18 punisce poi, in modo più incisivo, l'esercizio abusivo dell'attività di intermediazione, attraverso le sanzioni dell'arresto sino a sei mesi e dell'ammenda da 1.500 a 7.500 euro. È altresì previsto, nel medesimo articolo, il reato di esercizio abusivo delle attività di ricerca e selezione del personale e delle attività di supporto e ricollocazione professionale, punito con un'ammenda che va da un minimo di 750 euro ad un massimo di 3.750 euro.

¹⁵⁷ Ciò emerge in G. COSTA, *Contrasto al caporalato: risoluzione definitiva del problema o mero restyling normativo?*, in *www.rivistalabor.it*, 2017, n. 3.

¹⁵⁸ Art. 600 del c.p.

¹⁵⁹ Per uno studio critico delle norme cfr. M. ARENA, S. CUI, *I reati sul lavoro, Sicurezza e igiene del lavoro, nuovo "reato" di caporalato, tutela e libertà del lavoratore, risarcimenti*, Milano, 2012, p. 150.

¹⁶⁰ Cfr. E. SCODITTI, *Tra lavoro e sfruttamento del lavoro*, in F. DI MARZIO (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Roma, 2017, p.61.

addirittura considerano il loro caporale come unica fonte di salvezza dal profondo grado di indigenza in cui versano¹⁶¹).

In quella fase, dunque, le norme poste a tutela dell'intermediazione illecita erano piuttosto deboli e inadeguate, considerato inoltre, che in non pochi Paesi la tratta finalizzata allo sfruttamento lavorativo non era percepita e regolata come un fatto di rilevanza penale, sia per motivi macroeconomici¹⁶², sia perché i confini tra grave sfruttamento lavorativo, lavoro precario, lavoro mal retribuito e privo di garanzie non sono di facile demarcazione¹⁶³. In definitiva, possiamo dire che in quella fase mancava una fattispecie di reato che punisse le forme di “caporalato” c.d. “grigio”¹⁶⁴, ovvero sia quelle prassi di sfruttamento che, in un'ipotetica scala di gravità, si collocavano in una dimensione intermedia tra le condotte punibili a norma delle contravvenzioni in materia di somministrazione ed intermediazione di lavoro e quelle censurabili mediante l'applicazione dei delitti di riduzione in schiavitù o servitù e tratta, di cui agli artt. 600, 601 e 602 c.p.

La prima vera svolta a livello normativo può dirsi iniziata grazie all'influenza di norme internazionali, in particolare grazie alla Convenzione delle Nazioni Unite sul traffico di migranti sottoscritta a Palermo nel 2000 e alla direttiva n. 52 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione europea del 18 giugno 2009, recante norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegavano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno era irregolare. In nome di tali norme i singoli Stati membri si sono visti costretti ad introdurre nei rispettivi ordinamenti nazionali misure sanzionatorie di carattere penale “*adequate, proportionate e dissuasive*” contro i fenomeni di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e sfruttamento delle prestazioni lavorative dei migranti.

Nel 2012 a seguito delle rivolte dei braccianti stranieri a Rosarno contro i datori di lavoro irresponsabili e referenti di *clan* mafiosi, il legislatore fece propri i

¹⁶¹ Nella realtà pratica la casistica applicativa della fattispecie di riduzione in schiavitù risulta per lo più riferita allo sfruttamento nell'ambito della prostituzione, oppure dell'accattonaggio di minori, mentre risulta a dir poco rarefatta in relazione all'ambito lavorativo, in M. PAGGI, *Tutela dei lavoratori stranieri in condizione di irregolarità. Analisi della direttiva 52 e delle norme italiane di recepimento*, in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e Caporalato. Terzo rapporto*, cit., p. 61.

¹⁶² Ci sono casi in cui proprio l'apparato statale tollera lo sfruttamento.

¹⁶³ D. GIANNELLI, *Il delitto di caporalato. Aggiornato alla recente disciplina in materia di sfruttamento lavorativo*, Padova, 2017, p. 78.

¹⁶⁴ Cfr. sul punto, *ex plurimis*, L. PISTORELLI, A. SCARCELLA (a cura di), *Relazione n. III/11/2011 dell'Ufficio del Massimario della Suprema Corte di Cassazione*, in www.cortedicassazione.it.

principi della direttiva europea 2009/52/CE adottando il d.lgs. n. 109 del 2012 (detta anche “legge Rosarno”). Si è trattato di un passaggio normativo importantissimo in tema di contrasto dello sfruttamento lavorativo, anche se non adottò specificatamente misure in grado di sanzionare i datori di lavoro che abusano della vulnerabilità dei migranti, attraverso paghe bassissime e a condizioni malsane, difficili o pericolose¹⁶⁵. Il vero limite, relativamente all’ambito di applicazione in Italia della Direttiva Sanzioni, considerato che la maggior parte dei migranti in Italia sono cittadini Ue e possessori di titolo di soggiorno¹⁶⁶, è che questa si riferisce solo ai migranti provenienti da paesi non UE e totalmente privi di titolo di soggiorno.

Il contesto dei lavoratori, in particolare quelli agricoli è, infatti, molto cambiato. Ciò rende, nei fatti, gli effetti della Direttiva 52/2009/CE ancora più affievoliti nella sua trasposizione italiana, che si limita a riprodurre e cristallizzare il doppio corridoio della repressione penale e della tutela della vittima, senza cogliere l’opportunità di recepire i pur circoscritti strumenti innovativi previsti, come le sanzioni di natura finanziaria e amministrativa, indirizzati altresì alla ricostruzione della filiera produttiva¹⁶⁷.

Va ricordato, infine, che l’Italia tramite il d.lgs. 109/2012 ha ridotto la portata delle disposizioni previste dalla direttiva n. 52¹⁶⁸. Per tale ragione un vero contrasto

¹⁶⁵ Vale solo la pena di ricordare che prima del recepimento della Direttiva 2009/52/Ce, l’ordinamento italiano prevedeva già il divieto di impiegare cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare. L’art. 22, comma 12, del T.U. Immigrazione (d. lgs 286/98) già stabiliva che l’impiego di cittadini stranieri in condizioni irregolari costituiva un reato. Con il d. lgs. di recepimento, il legislatore ha aggiornato l’art.22, comma 12, con la previsione di ipotesi aggravanti nei casi in cui l’impiego di cittadini stranieri irregolari sia caratterizzato da particolare sfruttamento. Il nuovo comma 12-*bis* dell’art. 22 T.U. immigrazione, introduce delle aggravanti nei casi di impiego irregolare di più di tre lavoratori, di lavoratori minorenni in età non lavorativa, o nel caso di impiego irregolare accompagnato da particolare sfruttamento lavorativo, riconducibile alle ipotesi di cui all’art. 603*bis* del c.p. terzo comma. Il comma 12-*quater* traspone nell’ordinamento italiano la previsione del rilascio di un permesso di soggiorno per motivi umanitari allo straniero che abbia presentato denuncia contro il datore di lavoro. Ma possono beneficiare di questo trattamento premiale solo quelle categorie di lavoratori irregolari rientranti nella previsione normativa di cui all’art. 22, co.12-*bis*. La normativa italiana, rinviando all’art. 603*bis* per la nozione di sfruttamento lavorativo, cristallizza la possibilità di concedere il permesso di soggiorno nelle situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro. Così in C. PITTALUNGA, C. MOMI, *L’impatto della direttiva 52/2009/CE sul fenomeno dello sfruttamento lavorativo tra i braccianti agricoli*, in E. RIGO (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, cit., p. 31.

¹⁶⁶ Secondo i dati del report “*Terragiusta*” di MEDU, del febbraio 2014, in Basilicata il 90% dei braccianti agricoli intervistati risultava titolare di un permesso di soggiorno, in Campania oltre il 70% e in Calabria il 45%.

¹⁶⁷ Sul punto cfr. C. PITTALUNGA, C. MOMI, *op.cit.*, p. 45.

¹⁶⁸ Il d.lgs. n. 109 è caratterizzato da un’impostazione restrittiva delle disposizioni relative alla concessione di un permesso di soggiorno. I criteri necessari per l’acquisizione del permesso di soggiorno per motivi umanitari sono: condizioni lavorative di particolare sfruttamento, denuncia alle autorità del datore di lavoro che lo sfrutta, la cooperazione nel procedimento penale contro il datore di

verso il caporalato può aversi solo attraverso una revisione del meccanismo delle norme argomentate. La legislazione italiana in materia di immigrazione è ancora influenzata da norme tutt'altro che di *favor* per i lavoratori di origine straniera, *in primis* dalle norme della cd. "Bossi-Fini"¹⁶⁹.

2.3.1 Il nuovo reato di caporalato di cui all'art. 603-bis c.p.

Nel tentativo di trovare una soluzione normativa al dilagante fenomeno del caporalato, sono state intraprese diverse iniziative legislative. Tali iniziative normative hanno condotto, ad opera del d.l. n. 138 del 13 Agosto 2011, convertito con modificazioni dalla l. n. 148 del 14 Settembre 2011¹⁷⁰, all'inserimento del nuovo articolo 603-bis¹⁷¹ del codice penale, rubricato intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, che punisce tali condotte illecite con reclusione e multe per ogni lavoratore reclutato¹⁷². Oggetto di tutela di questa tipologia di reati è la condizione di libertà, intesa come prerogativa imprescindibile dei singoli in termini di diritti e dignità umana, che viene invece offesa dalla realizzazione di questo reato.

L'art. 603-bis c.p. puniva chiunque avesse svolto "*un'attività organizzata di intermediazione, reclutandone manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori*". La condotta tipica era solo quella di intermediazione, non era prevista una fattispecie *ad hoc* di

lavoro. Tali criteri non sono facilmente realizzabili dai lavoratori migranti irregolari in Italia, giacché è difficile che essi conoscano il nome e l'indirizzo del proprio datore di lavoro, dal momento che vengono quasi quotidianamente cambiati secondo una ciclicità che è tipica dello sfruttamento lavorativo agricolo. Inoltre, per un lavoratore migrante è difficile fornire le prove dello sfruttamento lavorativo, essendo problematico dimostrare il pericolo al quale il lavoratore per colpa del datore di lavoro o del caporale è stato esposto in un contesto in cui le ispezioni sul lavoro sono poche o inefficaci., in Amnesty International, *Exploited Labour. Migrant Workers in Italy's agricultural sector*, dicembre 2012, pp. 32-34

¹⁶⁹ A tal proposito cfr. M. OMIZZOLO, *Il decreto legislativo 109/2012 ("Legge Rosarno"): criticità della norma contro lo sfruttamento dei lavoratori e delle lavoratrici migranti in agricoltura*, in Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), *Agromafie e Caporalato*, cit., p. 89.

¹⁷⁰ Vale solo la pena di ricordare che l'elaborazione di una fattispecie *ad hoc* richiese un periodo di lavoro di diversi anni, durante i quali il dibattito fu molto intenso. A partire dal dicembre del 2006, infatti, iniziarono a fare capolino una serie di disegni e proposte di legge di iniziativa governativa e parlamentare, emanati col comune intento di colmare la lacuna normativa esistente nella regolazione del fenomeno del "caporalato". Tali atti proponevano alternativamente l'inserimento di una nuova fattispecie delittuosa ovvero la modifica dei reati in materia di tutela della personalità individuale già presenti nel codice penale. Essi, tuttavia, non giunsero ad un'approvazione definitiva ed il vuoto legislativo perdurò sino all'entrata in vigore del d.l. in parola. Per un'analisi approfondita del dibattito politico sui disegni di legge s.v. M.G. VIVARELLI, *Il caporalato: problemi e prospettive*, in *Dir. pen. proc.*, 2009, *Speciale immigrazione*, p. 8.

¹⁷¹ Ai sensi dell'art.12 della l. n.148 del 14 settembre 2011.

¹⁷² Sul punto s.v. D. GIANNELLI, *Il delitto di caporalato. Aggiornato alla recente disciplina in materia di sfruttamento lavorativo*, cit., p. 83.

sfruttamento¹⁷³. Il presupposto normativo del “caporalato” è, secondo la disposizione in commento, lo svolgimento di “*attività organizzata di intermediazione caratterizzata dallo sfruttamento dei lavoratori mediante violenza, minaccia o intimidazione*”, avvalendosi dello stato di bisogno o di necessità in cui versano i lavoratori¹⁷⁴. Stando alla disposizione, quindi, la realizzazione della fattispecie si concretizzava solo con una qualche organizzazione di mezzi o di persone, “*non essendo sufficiente, secondo la norma, un isolato episodio di sfruttamento posto in essere senza un minimo di organizzazione*”¹⁷⁵. La norma in esame non fornisce una definizione di “intermediazione”, però specifica che *l’attività di intermediazione si realizza “reclutando manodopera” o “organizzandone l’attività lavorativa”*.

Nel secondo comma dell’art. 603-*bis* c.p., il legislatore definisce il concetto di “sfruttamento”, elemento peculiare della fattispecie in esame. A tal proposito, la disposizione in esame tipizza gli elementi rivelatori dello 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”*¹⁷⁶.

Affinché si realizzi, però, il reato in esame non basta la presenza dello “sfruttamento” così delineato, ma è necessaria l’ulteriore condizione dell’uso della violenza, della minaccia o dell’intimidazione da parte dell’autore del reato, concetti ben delineati nel diritto penale¹⁷⁷. Infine, il terzo comma dell’art. 603-*bis* prevede alcune circostanze aggravanti specifiche che comportano l’aumento della pena da un terzo alla metà:

¹⁷³ Il datore di lavoro poteva solo concorrere con l’intermediario nei delitti di cui all’art. 603-*bis* cp. Sul punto, s.v. A. DI MARTINO, *Tipicità di contesto. A proposito dei c.d. indici di sfruttamento dell’art. 603-bis c.p.*, in *Arch. pen.*, n. 3/2018, p. 3.

¹⁷⁴ Sul tema v. M. ARENA, S. CUI, *I reati sul lavoro, Sicurezza e igiene del lavoro, nuovo “reato” di caporalato, tutela e libertà del lavoratore, risarcimenti*, cit., p. 151.

¹⁷⁵ A tal proposito v. Cass. pen. n. 14591/2014

¹⁷⁶ Art.603-*bis*, co.2, così come introdotto dall’art. 12, co.2, d.l. n.138 del 13 agosto 2011.

¹⁷⁷ V. artt. 610-612 c.p.

- “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”¹⁷⁸.

Tuttavia, secondo un’opinione pressoché unanime della dottrina¹⁷⁹, la norma dell’art. 603-*bis* c.p., si presenta lacunosa e distorsiva. Uno fra i limiti più importanti della fattispecie in esame è l’assenza, fra i soggetti attivi del reato, del datore di lavoro. La fattispecie, di fatto, incrimina in modo generico “chiunque” in modo organizzato svolga un’attività di intermediazione, intesa come “l’insieme delle attività di facilitazione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro, siano esse esercitate previo rilascio di apposita autorizzazione da parte dell’autorità, ovvero solamente di fatto” e il cui elemento centrale è rappresentato dal “reclutamento” e dall’eventuale attività di organizzazione del lavoro. Così impostata è facile intuire che il datore di lavoro resta -o rischia di restare- impunito, seppure le azioni di sfruttamento sono compiute direttamente dai datori di lavoro. Per cui questa scelta corre il rischio di non interpretare correttamente la fenomenologia criminale del reato, considerato che il reclutatore o caporale spesso è lo stesso utilizzatore ed è identificabile come esercente di attività di intermediazione¹⁸⁰. Oltre alla mancata previsione del datore di lavoro fra i soggetti attivi del reato, poi, come conseguenza, si sviluppano tutta una serie di incongruità *in primis* sul piano sanzionatorio. Così, relativamente alle pene accessorie, esse sarebbero irrogabili al caporale ma non al *dominus*, con il risultato che questo potrebbe senza difficoltà aggirare l’ostacolo coinvolgendo altri soggetti non colti dalle sanzioni amministrative¹⁸¹.

In altre parole, il legislatore focalizzando la propria attenzione prevalentemente sul caporale ha “dimenticato” di punire l’utilizzatore finale dell’intera attività posta in essere dal primo. Veniva punito il soggetto dell’intermediazione illecita, ma non quello dello sfruttamento del lavoro; dunque, l’ordinamento giuridico italiano non

¹⁷⁸ Art.603-*bis*, co.3, così come introdotto dall’art. 12, co.3, d.l. n.138 del 13 agosto 2011.

¹⁷⁹ *Ex multis*, s.v. A. DI MARTINO, *op.cit.*

¹⁸⁰ Cfr. M. PALA, *Il nuovo reato d’intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in www.altalex.com

¹⁸¹ A tal proposito s.v. A. DI MARTINO, “Caporalato” e repressione penale. *Appunti su una correlazione (troppo) scontata*, in E. RIGO (a cura di) *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, cit. pp. 69 ss.

aveva ancora fornito piena tutela allo sfruttamento del lavoro in tutta la sua estensione¹⁸².

2.3.2 Dalla tutela lacunosa del 603-bis c.p. alla riforma del 2016

Nella relazione al disegno di legge A.S. n. 2119¹⁸³ si legge che “*L’estate del 2015 passerà tristemente alla storia come quella che ha comportato nelle nostre campagne il bilancio più pesante in termini di perdita di vite umane, riaccendendo prepotentemente i riflettori sul cosiddetto caporalato, un fenomeno antico assimilabile ad un vero e proprio schiavismo del terzo millennio, che nel tempo ha subito una mutazione genetica che lo ha reso più difficile da identificare e da reprimere. I decessi della passata estate¹⁸⁴ fotografano la complessità di una nuova dimensione del fenomeno, con un fronte molto variegato di situazioni. (...)*”

Un tale scenario, la scarsa effettività dell’art. 603-bis c.p. e la sua totale inefficacia hanno indotto il Parlamento ad adeguare un quadro normativo che, nonostante gli adeguamenti e innovazioni non è stato capace di arginare la crescita di un fenomeno che va inserendo in modo esponenziale le sue radici in tutti i settori lavorativi oltre che nei due tradizionali settori produttivi dell’agricoltura e dell’edilizia, né, tantomeno, è stato capace di arginare quella nuova minaccia rappresentata da forme evolute di *dumping sociale*¹⁸⁵, permettendo anche queste

¹⁸² Cfr. E. SCODITTI, *Tra lavoro e sfruttamento del lavoro*, in F. DI MARZIO (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, cit., p. 62.

¹⁸³ All’art. 1 del d.d.l. 2119 ora nell’art. 1 della legge 199/2016 si legge infatti che: “*Lo Stato con la presente legge, in conformità all’articolo 4, comma 1, della Costituzione, riconosce la funzione sociale del lavoro regolare e sicuro, quale fondamentale presupposto per ridurre i fenomeni di esclusione sociale e per assicurare all’individuo un più agevole raggiungimento dei propri obiettivi di vita e della propria personalità, favorendo e promuovendo la qualità del lavoro nel mercato del lavoro, assicurando ai lavoratori la più ampia tutela e protezione, e reprimendo ogni forma di intermediazione illecita di manodopera che, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, si basi sullo sfruttamento, sulla violenza, sulla minaccia o sull’intimidazione. 2. La presente legge, in attuazione dei principi di cui al comma 1, nell’ambito delle politiche attive per il lavoro, detta disposizioni e misure per la trasparenza e la legalità, al fine di contrastare il lavoro irregolare e di favorirne la emersione, attraverso la concertazione, nel rispetto delle rispettive competenze, tra le istituzioni preposte e le parti sociali*”, in www.senato.it

¹⁸⁴ Vale la pena di ricordare la vicenda di Paola Clemente ripresa da E. SIMONETTI, *Morire come schiavi: La storia di Paola Clemente nell’inferno del caporalato*, Bologna, 2016.

¹⁸⁵ Fra le diverse facce con cui il fenomeno del *dumping* può manifestarsi, quella del *dumping sociale*, sta assumendo notevole importanza e in parte il caporalato potrebbe essere inteso come una sua causa. Il d.s., infatti, si verifica quando un bene può essere venduto in un mercato straniero a un prezzo inferiore a quello “normale” perché è stato prodotto a un costo più basso. In particolare, risulta inferiore la componente del costo legata al lavoro; ciò accade in determinati paesi in via di sviluppo, dove vigono situazioni di sfruttamento dei lavoratori più deboli a causa del mancato rispetto dei diritti minimi dei lavoratori e dei diritti sociali, con conseguente produzione di merci a condizioni di costo particolarmente competitive. Non avendo ancora avuto attuazione in tali paesi norme adeguate a tutela delle categorie più deboli dei lavoratori, organismi internazionali come la WTO e l’OIL hanno avviato

ultime pratiche di falsare il mercato. La constatazione di uno scenario tristissimo operata dal Parlamento è stata, inoltre, marcata dallo sciopero dei braccianti di Nardò¹⁸⁶ iniziato nel 2011 presso la Masseria Boncuri, guidata da Yvan Sagnet che, come si avrà modo di vedere, ha avuto un importante punto di svolta con la sentenza “Sabr”. Tale fatto, rappresenta, senza ombra di dubbio, una svolta radicale nel nostro diritto penale del lavoro che merita un approfondimento. L’accaduto è stato il precursore della creazione di un’area a “tolleranza zero” in cui inserire i comportamenti dei datori di lavoro che il legislatore reprimerà con la massima severità e determinazione.

In definitiva questi ed altri fatti di cronaca nera del lavoro¹⁸⁷ irrobustiti, inoltre, dalle indagini statistiche¹⁸⁸, che continuano a registrare, nel nostro mercato del lavoro, ancora un alto indice di illegalità, hanno agitato l’opinione pubblica, spingendo il legislatore all’adozione di misure più che stringenti volte a scongiurare il reiterarsi di simili condotte.

Il 29 ottobre 2016, dopo un travagliato *iter* parlamentare, il d.d.l. 2119 è divenuto legge¹⁸⁹. Con la legge 119/2016, viene modificato l’art. 603-*bis* c.p. e il reato di caporalato tocca anche il datore di lavoro, colui che utilizza, assume o

il dibattito sulle modalità per rendere efficace la Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro sancita dall’OIL nel 1998. Sul punto s.v. *Dumping* (voce) in *Enc. Treccani, online*

¹⁸⁶ Lo sciopero era scoppiato il 29 luglio del 2011, quando un gruppo di braccianti decise di non assecondare la richiesta del proprio caporale che chiedeva loro di prestare lavoro aggiuntivo senza però ricevere alcun incremento retributivo. Da quel 29 luglio furono lanciate dai lavoratori una serie di mobilitazioni alle quali parteciparono sin da subito le diverse associazioni antirazziste e di volontariato del territorio e la CGIL. Mobilitazioni importanti quelle iniziate nel luglio del 2011, indette e portate avanti dai lavoratori autorganizzati (molti dei partecipanti erano lavoratori licenziati dalle fabbriche del nord-est con esperienze sindacali alle spalle). Nello sciopero del 2011, il lavoro in quanto tale assunse una assoluta centralità. Chi scioperava lo faceva in quanto lavoratore: rinunciava al suo salario non per rivendicare generici diritti, ma specificatamente perché pretendeva il rispetto dei propri diritti sindacali. Tra le principali rivendicazioni portate avanti: il superamento del sistema del caporalato e la richiesta di trattare direttamente con i datori di lavoro, l’innalzamento dei livelli salariali, il rifiuto del lavoro a cottimo, la regolarizzazione del rapporto lavorativo, l’emersione dal lavoro nero e il riconoscimento di tutele e garanzie previdenziali., a tal proposito s.v. A. CINIERO, *Processo Sabr, in Italia esiste la schiavitù*, in *www.sbilanciamoci.info*, 18 luglio 2017.

¹⁸⁷ Il vero “caso scatenante” è stato il decesso di una lavoratrice cinquantenne (Paola Clemente) avvenuto nelle campagne di Andria il 13 luglio 2015 nel corso dell’acinellatura dell’uva dove la lavoratrice era stata condotta, da un’azienda di trasporti tarantina e su “richiesta” di un’agenzia interinale, dopo un viaggio di circa 300 km insieme ad altre 600 braccianti (per lo più ex dipendenti dell’ILVA di Taranto, in situazione di grave difficoltà e con figli a carico), che pare operassero in condizioni di grave sfruttamento. L’episodio, in cui è stato particolarmente attiva la FLAI-CGIL e su cui sta tuttora indagando la Procura di Trani, ha avuto amplissima risonanza mediatica; per la cronaca v. *ex multis*, “La Repubblica” del 23/2/2017.

¹⁸⁸ Secondo le elaborazioni CGIA Mestre su dati Istat 2018, ampiamente riportate ed analizzate dal rapporto FLAI, il valore aggiunto dell’economia sommersa sul PIL nazionale ammonterebbe al 11,9%

¹⁸⁹ Segnatamente la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 (cd Legge Martina), 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 *www.gazzettaufficiale.it*

impiega manodopera, anche mediante intermediazione illecita, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno.

Come sostenne Giovanni Minnini, Segretario Nazionale FLAI CGIL, durante un seminario sulla legge 199/2016: *“Si può affermare che il nostro Paese si sia finalmente dotato di una legge unica in Europa per la sua organicità. Poteva essere ancora migliore? Non c’è dubbio. Ma vogliamo restare con i piedi per terra. Esiste una norma che interviene sulla intermediazione illecita in Gran Bretagna ma non è paragonabile alla 199/2016 e pertanto possiamo porci come punto di riferimento in Europa per essere l’unica nazione che ha preso atto di un problema e sta tentando di risolverlo.”*¹⁹⁰

Il nuovo provvedimento, in primo luogo, riformula il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, già previsto dall’art. 603-bis del c.p. e modifica incisivamente la configurazione del reato, punendo due distinti comportamenti: non solo quello di chi svolge attività di intermediazione illecita, ma anche quello di chi assume, impiega o utilizza i lavoratori sottoponendoli a condizioni di sfruttamento.

Il novellato articolo, infatti, punisce con la reclusione da uno a sei anni e la multa da 500 a 1.000 euro¹⁹¹ *“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 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”*¹⁹².

L’adozione del termine *“chiunque”* prova che il legislatore, allargando la punibilità dello sfruttamento del lavoro ai datori di lavoro, non ha attuato alcun filtro, facendovi rientrare tutti i datori di lavoro senza delimitazioni di settore. Inoltre, l’estensione del termine *“utilizza”* e la successione dei tre verbi *“utilizza, assume o impiega”*, conferma la volontà legislativa di ampliare l’ambito di applicazione a qualsiasi rapporto di lavoro, regolare o irregolare, a termine o a tempo indeterminato.

¹⁹⁰ V. G. MINNINI, *Cabina di regia e nodi territoriali per il governo del mercato del lavoro*, durante Intervento Seminario 27 Ottobre 2017 su legge 199/2016 tenutosi a Trani.

¹⁹¹ Così affievolendo la portata punitiva del vecchio 603-bis, il quale, invece, disponeva reclusione da cinque a otto anni e multa da 1.000 a 2.000 euro.

¹⁹² Art. 603-bis, co.1, c.p., così come modificato dall’art.1, co.1, l. n.199 del 29 ottobre 2016.

Di sottile interpretazione è, poi, l'inciso *“anche mediante l'attività di intermediazione”* che punisce non solo chi recluta e chi utilizza lavoratori reclutati da intermediari, ma in generale chi sfrutta il lavoro, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori¹⁹³. Il primo chiaro elemento di novità rispetto al previgente 603bis c.p. è, dunque, rappresentato dalla punibilità del datore di lavoro prima non prevista. Tale urgenza è stata dettata dal fatto che la sostanziale impunità di tali soggetti, prevista dalla norma precedente, non disincentivava la richiesta di manodopera illegale a basso costo, continuando, così, ad alimentare l'attività dei caporali¹⁹⁴.

Inoltre, diversamente dalla fattispecie previgente, è prevista ora una *“fattispecie-tipo”* che eccettua da comportamenti violenti, minacciosi o intimidatori. Il nuovo testo dell'art. 603-bis inserisce una fattispecie criminosa del tutto diversa da quella ravvisata dal vecchio testo. Essa sanziona le condotte del datore di lavoro che, pur non avvicinandosi alle soglie di gravità delle condotte integranti riduzione e mantenimento in schiavitù o in servitù di cui all'art. 600 c.p., si caratterizzano per un livello di disvalore che va oltre le singole violazioni punite in via contravvenzionale o amministrativa. Mentre la norma previgente puniva solo l'intermediazione illecita, realizzata approfittando dello stato di bisogno o di necessità, mediante violenza, minaccia o intimidazione, quella novellata prevede una specifica aggravante della fattispecie punita dal primo comma, applicandovi sanzioni ancor più severe: *“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”*. Per cui il crimine, alla luce della nuova norma, si perfeziona anche in mancanza di violenza o minaccia e, come già evidenziato, non riguarda più unicamente l'ipotesi dell'intermediazione ma punisce qualsiasi forma di sfruttamento della prestazione lavorativa che si giovi dello stato di bisogno del lavoratore, comunque realizzato nell'ambito del rapporto di lavoro, per cui anche a prescindere dall'atto intermediario. Stando al dato normativo esso si realizza in presenza di due elementi costitutivi espressamente previsti: *“sottoporre i lavoratori a condizioni di sfruttamento; approfittare del loro stato di bisogno”*. Entrambe gli elementi devono, tuttavia, concorrere contestualmente e sono fra essi strettamente interdipendenti.

¹⁹³ Sul punto s.v. P. CURZIO, *Sfruttamento del lavoro e repressione penale*, in F. DI MARZIO (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, cit., p.128.

¹⁹⁴ Cfr. D. GIANNELLI, *Il delitto di caporalato. Aggiornato alla recente disciplina in materia di sfruttamento lavorativo*, cit., p. 122.

Al secondo comma il legislatore sceglie di inserire, mutuandola dai disegni di legge precedentemente presentati, una puntuale definizione della nozione di sfruttamento, stabilendo quelli che ne costituiscono gli indici sintomatici. In particolare vengono individuati quattro elementi rivelatori dello “sfruttamento”, che vanno dal corrispondere al lavoratore una retribuzione palesemente difforme da quella prevista dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale o comunque sproporzionato rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro prestato, al mancato rispetto dell’orario di lavoro, dei congedi o delle ferie, alle condizioni di lavoro o situazioni alloggiative degradanti¹⁹⁵. È pur vero che tali condotte siano fattispecie criminose non in sé stesse ma quali indizi dello sfruttamento ai fini dell’applicazione della sanzione penale contro il caporalato, per cui sarà l’attività ermeneutica dei giudici a stabilire la condizione di sfruttamento e quindi la sussistenza del reato. Come facilmente intuibile, ciò rappresenta un punto estremamente delicato della legislazione, giacché il concetto di sfruttamento del lavoro così come prospettato è tanto eloquente quanto evanescente quando si tratta di adoperarlo nella pratica giudiziaria, e di utilizzarlo nella motivazione di sentenza penali di condanna. Occorre pertanto, aggiungere alcune precisazioni. Sebbene, in astratto, possa essere condivisa la scelta di ricorrere ai cd. indici per delineare una “tipicità dinamica” del concetto di sfruttamento¹⁹⁶, sono i risultati cui si giunge che non appaiono convincenti. Gli indici di sfruttamento, come si può anche leggere nella relazione ministeriale di accompagnamento alla legge, non sono parte del fatto tipico, né possono consentire presunzioni, assolute o relative, dello sfruttamento, perché in questa ipotesi andrebbero in contrasto con i principi di garanzia che presidono alla materia processuale. Tutt’al più, possono essere considerati delle linee guida¹⁹⁷ che, in base

¹⁹⁵ Cfr. M.R. GHEIDO, A. CASOTTI, *Le nuove disposizioni contro il caporalato*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 47-48/2016, p. 2814.

¹⁹⁶ Sul punto appaiono condivisibili le conclusioni di A. DI MARTINO, *op. cit.*, p. 60. Tuttavia, non sono la tecnica di tipizzazione o i criteri di selezione dei fatti penalmente rilevanti a destare perplessità, quanto, nel caso specifico dello sfruttamento lavorativo, la scarsa determinatezza che, seppur secondo una dinamica di contesto, tale fattispecie garantisce. A fini applicativi, il disorientamento della giurisprudenza è testimoniato dall’ampia operatività della fattispecie, che affianca nel medesimo contesto di illiceità designato dall’art. 603-bis cp forme di schiavismo vero e proprio e situazioni lavorative disciplinate dalla legge, come nel caso dei cd. “riders”, ma che si prestano all’elusione di garanzie fondamentali.

¹⁹⁷ Sulla funzione e struttura degli indici, s.v. A. DI MARTINO, *op. cit.*, p. 8; S. FIORE, *La nuova disciplina penale della intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, tra innovazioni e insuperabili limiti*, in *Dir. agr.*, n. 2/2017, p. 267; A. GABOARDI, *Commento alla l. 199/2016*, in *Leg. pen.*, 1° aprile 2017; sul punto, sia consentito di rinviare anche a V. TORRE, *Il diritto penale e la*

le intenzioni del legislatore, indirizzano l'interprete, che deve barcamenarsi in un universo semantico mal definito.

Il primo indice considerato dalla norma, come anticipato, riguarda l'aspetto retributivo, e consiste nella *“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”*¹⁹⁸. Stando al dato normativo la “palese difformità” della retribuzione corrisposta va valutata in base a due parametri di riferimento: i livelli generali di retribuzione previsti dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale; la quantità e la qualità del lavoro prestato.

Le differenze rispetto alla disposizione precedente sono chiaramente visibili considerato che essa non faceva riferimenti né ai criteri di rappresentatività delle organizzazioni sindacali stipulanti né al cd. minimo retributivo costituzionale; ma richiamava ad un'inadempienza retributiva di carattere “sistematico” (termine che implica una ripetitività costante, una sorta di ordinario *modus agendi* del datore di lavoro) mentre, nella disposizione novellata, si fa riferimento alla reiterazione, aspetto che ha spinto alcuni a ritenere che possa essere rinforzata da due sole mensilità retributive difformi. A tutto ciò deve aggiungersi che si realizza lo sfruttamento solo nell'ipotesi in cui il datore di lavoro retribuisca il lavoratore *“in modo palesemente difforme”* dai parametri retributivi contrattuali o costituzionali. In tal modo prospettati tanto il CCNL quanto i contratti collettivi territoriali si vedono rafforzare nella loro inderogabilità *in peius*¹⁹⁹.

L'uso dell'avverbio: *“comunque”* e il riferimento alternativo al minimo costituzionale di cui all'art. 36 Cost. ben mette in mostra come sia quest'ultimo il parametro di riferimento decisivo per il confronto e non invece le retribuzioni fissate dalla contrattazione collettiva.

Il secondo indicatore della situazione di sfruttamento è la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie. Anche in questa ipotesi, va sottolineato che, per realizzarsi lo sfruttamento, deve trattarsi di violazioni talmente

filiera dello sfruttamento, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, pp. 289 e 304. S.v. Corte assise Lecce, 13 luglio 2017, n. 2.

¹⁹⁸ Art. 603-bis, co.1, così come modificato dall'art. 2, co.2, della l. n.199 del 29 ottobre 2016.

¹⁹⁹ Per approfondimenti sul tema si rinvia al primo capitolo, segnatamente paragrafo 3.1.

gravi da ledere, almeno potenzialmente, i diritti personali fondamentali del lavoratore²⁰⁰.

Il terzo indice è quello più generico perché fa semplicemente riferimento alle violazioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Anche qui è evidente che non avranno rilevanza le violazioni di carattere formale, magari penalizzate in via amministrativa, e dovranno invece essere prese in considerazione solo quelle violazioni che pongano in essere grave danno alla salute e alla sicurezza del lavoratore in quanto persona, ciò anche in assenza di una sua esposizione a concrete situazioni di rischio che non vengono più richiamate dal testo di legge riformato.

Il quarto indice pone in evidenza la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. Il parametro giuridico essenzialmente espresso in questo indice è quello del “degrado”, che trova la sua legittimità nel contrasto con i principi di tutela del lavoratore consacrati a livello costituzionale²⁰¹ e deve ritenersi connesso ad ogni trattamento che ledi la dignità umana²⁰².

Il secondo elemento costitutivo della fattispecie criminosa di cui all’art. 603-*bis* c.p. è la volontà del datore di lavoro di approfittare dello stato di bisogno del lavoratore; mentre è stato eliminato il pletorico riferimento allo stato di necessità. La *ratio* di fondo è che lo stato di bisogno debba costituire una pressante preoccupazione idonea a limitarne la volontà e tale da indurlo ad accettare condizioni che altrimenti non avrebbe accettato²⁰³.

2.3.3 Punti di forza e debolezza della l. 199 del 2016

²⁰⁰ Vale la pena sottolineare però che con sentenza n. 27582/2020, la Corte di Cassazione ha affermato che è sufficiente oltre alla durata della prestazione e alla paga ridotta, anche l’assenza di formazione dei lavoratori e l’obbligo di pagare il trasporto per essere accompagnati sul posto di lavoro. La vicenda trae origine dalla condanna di un presidente di una cooperativa agricola calabrese per aver sottoposto sette lavoratori extracomunitari, attraverso l’intermediazione di un caporale, “a condizioni di sfruttamento in relazione alla retribuzione inferiore a quanto prescritto dai contratti collettivi nazionali o territoriali applicabili e comunque sproporzionata per difetto (ossia in concreto trenta euro a giornata lavorativa), alle condizioni di lavoro (i braccianti non avevano seguito nessun corso di formazione per la sicurezza e non erano muniti di alcun mezzo di protezione), agli orari di lavoro (lavorando 8 ore al giorno, anziché 6 e 30, senza alcun riconoscimento aggiuntivo) e alle ferie (spesso non godendo del riposo settimanale), approfittando del loro stato di bisogno connesso alla situazione di assoluta indigenza (vivendo i lavoratori in una tendopoli)”.

²⁰¹ Segnatamente gli artt. 1, 2, 3 e 4 Cost., ma anche l’art. 3, della Convenzione europea dei diritti dell’uomo del 1950.

²⁰² Sul punto s.v. Corte E.D.U., Sez. II, 1/9/2015, ricorso n. 16483/12 - causa K. e altri c. Italia, in www.giustizia.it.

²⁰³ Sul punto cfr. F. STOLFA, *La legge sul “caporalato” (199/2016): una svolta “etica” nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura.*

Nonostante non si possano negare i miglioramenti apportati dalla nuova legge in materia di contrasto allo sfruttamento del lavoro, non mancano limiti e criticità nel testo.

Sebbene l'aumento²⁰⁴ delle unità di lavoro dipendenti in agricoltura²⁰⁵, in *prima facie*, può far presumere un "effetto regolarizzazione" dei rapporti di lavoro sommerso, scaturente dall'inasprimento delle pene e dalla preoccupazione di verifiche ispettive, lo scenario reale è tutt'altro che incoraggiante. Recenti dati¹⁰⁸ e notizie di cronaca²⁰⁶ evidenziano che la disfunzione del mercato del lavoro per mezzo del caporalato continua a essere un fatto pervasivo: ancora accentuato tra i lavoratori il ricorso al caporale per trovare lavoro, per l'organizzazione della giornata lavorativa e per gli spostamenti sui luoghi di lavoro. Certo è che cinque anni non sono pochi ma neanche tanti per verificare gli effetti di una normativa che ha ad oggetto un fatto di natura ancorché tecnica, antropologico-culturale, ma possono essere sufficienti per valutare su quali aspetti la riforma avrebbe potuto incidere e non l'ha fatto. Quello dello sfruttamento del lavoro è un fenomeno dalle molteplici sfaccettature²⁰⁷, per cui è pressoché impensabile credere di risolverlo unicamente con le sanzioni penali²⁰⁸, data, soprattutto in campo agricolo, la sua regolarità e la sua stretta interconnessione con le problematiche delle filiere che "soffocano" i piccoli produttori, che operano in un contesto fatto di logica perennemente emergenziale. Ciò detto non è difficile essere persuasi che la repressione penale di per sé è insufficiente se non viene affiancata da politiche economiche, sociali ed occupazionali capaci di incidere profondamente sul mercato tanto sul piano produttivo quanto su quello dei rapporti di lavoro, al contrario essa si configurerebbe

²⁰⁴ Fonte Istat, in <https://www.istat.it/it/archivio/200091>. Nel 2018 si conferma un *trend* positivo pari a un aumento del 3,8%, in particolare nel Mezzogiorno (+5,5%) e nel Nord-ovest (+8,5%).

²⁰⁵ Si è scelto tale settore poiché come detto è l'ambito in cui maggiormente si afferma il caporalato.

²⁰⁶ Solo per citare un caso, che ha fatto molto "rumore" il 20 dicembre 2017, è stato arrestato un "caporale", ritenuto responsabile di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, nonché di ricettazione. Dagli accertamenti effettuati è emerso che l'arrestato avesse soggiogato altri lavoratori, occupati nella raccolta delle olive, (in assoluto stato di bisogno dovuto al fatto che gli stessi vivono all'interno del "Ghetto di Rignano", a Foggia, in baracche prive di fornitura di acqua luce e gas, nonché di servizi igienici), i quali ricevevano il salario, non conforme ai contratti collettivi nazionali, dal "caporale" e non dal datore di lavoro; inoltre, erano costretti a dover fornire una percentuale giornaliera, sottratta direttamente dal caporale, per pagare il trasporto. Cfr. <http://www.lagazzettadelmezzogiorno.it/news/home/963026/preso-caporale-nel-foggiano-era-nel-ghetto-di-rignano.html>

²⁰⁷ Parlava di approccio "multiagenziale" già E. LO MONTE, *op. cit.*, pp. 62 ss.

²⁰⁸ Di analoga opinione è M. MCBRITTON, *Lavoro degli immigrati e lavoro sommerso: l'inadeguatezza della normativa*, in *Questione Giustizia*, 2014, 3, p. 176, secondo la quale "disciplinare un fenomeno economico di ampia portata con lo strumento repressivo del diritto penale sa di per sé come scommettere sulla sconfitta. In effetti, più si inasprisce la pena, più la chance che essa sia applicata si riduce."

solo come mezzo in grado di nascondere la realtà delle cose dietro il “dito” della fattispecie incriminante. Il quadro normativo andrebbe arricchito anche degli altri componenti della “filiera dello sfruttamento”²⁰⁹, che inizia con il *racket* dell’immigrazione clandestina, attraversa l’organizzazione lacunosa di quella legittima, e finisce ai caporali, ai trasportatori e, in ultimo, agli imprenditori spregiudicati²¹⁰. Sotto questo punto di vista la legge ha un approccio prevalentemente repressivo, intervenendo sul fatto avvenuto e non sulle cause del fenomeno. E’ dunque prioritario mettere in connessione lo sfruttamento del lavoro con tutte le altre storture della filiera²¹¹. Secondo autorevole dottrina la legge “*delinea uno schema che, in quanto semplicistico, rischia di sottovalutare, nella considerazione da parte del diritto, il ruolo sistemico degli altri attori di una filiera della produzione e della distribuzione che si presenta oggi sempre più complessa e frammentata*» e, dunque, «una scelta che sembra consegnare ai lavoratori solo armi spuntate sul piano delle tutele del lavoro, sindacali e sociali, e che li riconosce come portatori di diritti solo qualora si prospettino come “vittime”»²¹². Giovanni Mininni²¹³, sul tema ha sostenuto: “*La legge è stata applicata ancora del tutto perché ha visto, fino ad ora, solo l’aspetto penale dispiegarsi come contrasto allo sfruttamento. Mancano in realtà altri aspetti di tutela ai lavoratori ma soprattutto manca l’applicazione della parte che si potrebbe definire “preventiva” e cioè la “Rete del Lavoro agricolo di qualità” che prevede azioni concrete sul territorio che sostituiscono l’azione dei caporali e prevengono lo sfruttamento*”²¹⁴.

²⁰⁹ Ne sono consapevoli anche le associazioni dei datori di lavoro agricoli: cfr. PIACENTINI F., “*Legge sul caporalato*”, *relazioni sindacali e rappresentanza in agricoltura. A colloquio con Roberto Caponi, responsabile dell’Area sindacale di Confagricoltura*, in www.bollettinoadapt.it, 7 novembre 2016.

²¹⁰ Su *La Repubblica* del 6 ottobre 2016, nell’articolo *La nostra Africa in Italia. I medici del ghetto dei braccianti. «Il Sud del mondo è a Cerignola»*, si può leggere una sintesi che riassume con efficacia il coinvolgimento dell’intera filiera: “*Ogni volta che apriamo un barattolo di “pummarola”, sarebbe cosa buona pensare che in quel barattolo c’è la disidratazione di Ibra, l’ernia di Richmond, l’avitaminosi di Ahmed, lo sterno mezzo sfondato di George. Ci sono chilometri di spine dorsali lesionate, il fango, la pioggia, e il sole implacabile del Sud. E le mosche, i veleni, le zanzare, i cani, i materassi sfondati, le prostitute a seguito di un esercito di uomini stremati. Il naufragio dei barconi, i centri di raccolta e quelli che ci campano sopra, i carrozzoni della finta assistenza, e il nostro razzismo che cresce. I caporali, i trasportatori della Camorra, un sistema produttivo dove pochi campano sulle spalle di molti, una grande distribuzione che strangola il contadino. Per un barattolo di pomodoro*”.

²¹¹ Cfr. F. CICONTE, *Una legge importante ma non sufficiente*, in F. DI MARZIO (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, cit., p. 29.

²¹² V. A. DI MARTINO, E. RIGO, *Caporalato: effetti penali e limiti della legge*, in <https://www.rivistailmulino.it/item/3651>.

²¹³ Dal 5 marzo 2019 nuovo segretario generale della FLAI-CGIL.

²¹⁴ V. intervista sul Caporalato a Mininni, in <https://www.flai.it/primopiano/caporalato-mininni-bene-operazione-basilicata-ora-applicare-interamente-legge-199>

A ciò si aggiunge, come da altri asserito²¹⁵, il fatto che la legge non si occupa di due elementi fondamentali per la lotta al caporalato e allo sfruttamento: interventi in tema di immigrazione, non riuscendo allo stato attuale ad affievolire la vulnerabilità dei lavoratori migranti sul mercato del lavoro²¹⁶ e, modifiche che tocchino la struttura delle filiere agroalimentari, indirizzate alla compressione dei costi del lavoro. Relativamente al primo punto, pare opportuno condividere la posizione di chi spera nell'abrogazione dell'inutile reato di ingresso e soggiorno irregolare²¹⁷ nel territorio dello Stato²¹⁸, che, nell'ambito del caporalato, incentiva gli immigrati ad assoggettarsi allo sfruttamento dei caporali considerandolo unico strumento per l'inserimento nel mercato del lavoro irregolare. Ma, più in generale, ciò che occorre è una nuova disciplina (non solo italiana, ma anche europea) dell'immigrazione in modo da scongiurare la clandestinità, sottraendo così gli immigrati alla soggezione ai datori di lavoro senza scrupoli. Sotto il secondo profilo, per esempio nel mondo agricolo, converrebbe incidere prima di tutto sulla compressione dei costi, così, molto probabilmente sarebbe più efficace della sanzione penale l'ipotesi di potenziare, nell'ambito della Politica Agricola Comunitaria (PAC)²¹⁹, il meccanismo della condizionalità. In altri termini la concessione dei contributi dovrebbe essere condizionata non solo alle regole in

²¹⁵ V. A. PERROTTA, *Questa legge non basta*, in <https://www.rivistailmulino.it/item/3650>.

²¹⁶ Quest'aspetto è ben messo in evidenza da M. MCBRITTON, *Migrazioni economiche*, cit., ma anche W. CHIAROMONTE, *Le misure sanzionatorie di contrasto al lavoro sommerso e la regolamentazione del lavoro immigrato: due mondi lontanissimi*, in V. FERRANTE (a cura di), cit., p. 103 ss.

²¹⁷ Sul reato di c.d. clandestinità s.v. C. CORSI, *Il rimpatrio dello straniero tra garanzie procedurali e automatismo espulsivo*, in AA.VV., *La condizione giuridica dello straniero nella giurisprudenza della Corte Costituzionale*, Milano, 2013, pp. 27 ss.

²¹⁸ Art. 10 bis, d.lgs. n. 286/1998.

²¹⁹ L'Europa ha da sempre riconosciuto il ruolo centrale che l'agricoltura riveste nell'economia generale di un paese ed è per questo che sin dagli anni '60, quando ancora era prevalentemente rurale e reduce dalle conseguenze economiche e finanziarie della seconda guerra mondiale, ha avvertito la necessità di un intervento economico pubblico, dapprima allo scopo di recuperare il potenziale produttivo distrutto dagli eventi bellici e, poi, per ampliare la produttività dell'agricoltura, garantire un tenore di vita equo agli agricoltori, stabilizzare i mercati, assicurare i rifornimenti e garantire prezzi ragionevoli ai consumatori. Per beneficiare del regime di sostegno economico l'agricoltore ha l'obbligo di rispettare una serie di vincoli; l'insieme delle norme e dei regolamenti ai quali è subordinata l'assegnazione del contributo prende il nome di "condizionalità". Vigè il solo principio della condizionalità ambientale (o cross compliance), che prevede l'adozione di pratiche colturali e di allevamento a basso impatto ambientale ed eco-compatibili; il rispetto di requisiti per garantire la sicurezza delle materie prime e dei prodotti trasformati; l'attenzione al benessere degli animali incentivando l'adozione di strutture idonee e forme di allevamento meno intensive; il mantenimento del terreno in buone condizioni di fertilità. Si rinvia a I. CANFORA, *L'attuazione della PAC nella giurisprudenza della Corte di Giustizia, tra governo del mercato e autonomia privata*, in P. BORGHI, L. COSTATO, S. MANSERVISI (a cura di), *Dalla riforma del 2003 alla PAC dopo Lisbona. I riflessi sul diritto agrario, alimentare e ambientale*, Napoli, 2011, pp. 309 ss. e I. CANFORA, L. COSTANTINO, A. JANNARELLI (a cura di), *Il Trattato di Lisbona e la nuova PAC*, Bari, 2017.

materia di ambiente e salute, ma anche a quelle del lavoro, attraverso l'introduzione di una sorta di "condizionalità sociale"²²⁰, così da far ottenere all'imprenditore virtuoso, che non si avvale dei caporali, non solo benefici contributivi previdenziali ma anche finanziamenti. Da questo punto di vista la legge ha un approccio prevalentemente repressivo, intervenendo sul fatto avvenuto e non sulle cause del fenomeno. La legge del 2016, inoltre, ha omesso di porre accanto al sistema di misure che puniscono quelle imprese che si rendono complici dello sfruttamento illecito della manodopera, un sistema premiale per valorizzare le imprese innovative, sane, che intendono operare sul terreno nel pieno rispetto delle regole, prevedendo un rinnovato modello contrattuale che abbia come fine il sostegno e la crescita del lavoro e che garantisca diritti e tutele sindacali. Ciò, però è impensabile se gli stessi datori di lavoro non vengono incentivati ad assumere a maggior costi. Come ha ben asserito l'avvocato giuslavorista del foro di Trani, Francesco Stolfa: "*Ci vuole prudenza nell'applicazione; la cosa peggiore che può accadere nell'applicazione di questa legge è di utilizzarla come arma di pressione sulle aziende. Perché noi le imprese sane le dobbiamo incentivare e aiutare*"²²¹.

Del resto, dal punto di vista sia politico che giuridico, l'intervento di tipo coattivo/repressivo e l'intervento premiale possono coesistere in modo pacifico e perdipiù l'impiego di incentivi, nella loro veste giuridica di sanzioni positive, si prestano ad essere un mezzo per indurre i datori di lavoro ad attuare condotte socialmente meritevoli, senza ledere l'esercizio della libertà d'impresa e in linea con i limiti costituzionali dell'utilità sociale²²², della sicurezza, della libertà e della dignità umana²²³.

²²⁰ D. SCHIUMA, *op. cit.*, p. 108. L'autore precisa che ciò consentirebbe, peraltro, di dare piena attuazione all'art. 39 TFUE, secondo il quale tra le finalità della Politica agricola comune vi è anche quella di "*un impiego migliore dei fattori di produzione, in particolare della manodopera*", nonché quella di "*assicurare [...] un tenore di vita equo alla popolazione agricola, grazie in particolare al miglioramento del reddito individuale di coloro che lavorano nell'agricoltura*". In termini, v. anche V. NUZZO, *Somministrazione di manodopera e fattispecie affini in agricoltura e in edilizia*, in L. CALCATERRA (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea*, Milano, 2018.

²²¹ V. F. STOLFA, *La legge sul "caporalato" (l. n. 199/2016): una svolta "etica" nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Riv. Del Diritto della sicurezza sul lavoro*, Osservatorio Olympus, Università degli Studi di Urbino, ott. 2017.

²²² Ai sensi dell'art. 41, co. 2, Cost.

²²³ V. art. 2 Cost. Per una costruzione assiologica di questa natura, *ex multis*, s.v. E. GHERA, *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 1979, pp. 305 ss. e, più in generale, N. BOBBIO, voce *Sanzione*, in *Noviss. Dig. It.*, 1976, pp. 530 ss.

In questa prospettiva, diviene di primaria importanza trovare metodi, uno dei quali, per esempio, può essere la riduzione del “cuneo fiscale”²²⁴, per valorizzare le aziende che contrastano il caporalato, promuovendo così legalità e sicurezza nei rapporti di lavoro. Allo stesso modo andrebbero rafforzate le cdd liste di prenotazione, liste cioè per mezzo delle quali può realizzarsi l’incontro trasparente tra domanda ed offerta di lavoro; nonché andrebbe previsto un sistema di trasporti più articolato ed efficiente²²⁵.

Non va, poi, dimenticato che la questione dello sfruttamento del lavoro nei termini della paga bassa²²⁶, è stretta conseguenza di almeno due fattori, di cui si è già fatta parola, che pesano non poco sui datori: l’alto costo del lavoro, considerando che il datore di lavoro paga in previdenza sociale in media il 40% dello stipendio lordo; e bassissimo prezzo dei prodotti in particolare quelli agricoli²²⁷. Queste osservazioni non vogliono essere delle giustificazioni al lavoro irregolare, in quanto i diritti del lavoratore sono intrinseci alla sua stessa natura e non dovrebbero dipendere da fattori esterni, ma sono necessarie nell’ottica di un’azione a monte che possa fare da sussidio alle norme penali. Pertanto, sarebbe auspicabile intervenire con politiche pubbliche sui meccanismi che regolano le filiere della produzione, con l’obiettivo di rendere più flessibile la catena al collo dei produttori. Non erroneamente sul punto è stato sostenuto che se “*l’ordinamento non si cura di difendere le ragioni delle*

²²⁴ A tal proposito s.v. D. PIVA, *I limiti dell’intervento penale sul caporalato come sistema (e non condotta) di produzione: brevi note a margine della L. 199/2016*, in *Archivio Penale*, 2017, n. 2, pp. 3 ss.

²²⁵ Un interessante esperimento è quello del c.d. “Collocamento pubblico contro l’illegalità”, gestito dal Comune di Eboli: v., sul punto, A. BOTTE, *Caporali per legge. Per un percorso legale nel lavoro agricolo*, in E. RIGO (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, 2015, pp.115 ss.

²²⁶ Il punto è ben sintetizzato nel Rapporto dell'Osservatorio nazionale sulle dinamiche retributive degli operai agricoli, del 2017, realizzato dalla Fondazione Metes, per conto della Flai-Cgil (consultabile in <http://www.fondazionemetes.it/osservatorio-cpl/>), emerge che circa il 90% degli operai che lavorano nei campi è pagato a ore e guadagna, in media, 10,96 euro l’ora. Il restante 10%, che ha contratti a tempo indeterminato, percepisce un salario medio di 1.362, 36 euro al mese. Tuttavia questo è quello che risulta formalmente, in quanto, di fatto, percepiscono molto meno (circa 4/5 euro all’ora) e sono costretti a lavorare mediamente 11/12 ore al giorno a fronte delle 8 ore indicate nel cedolino paga.

²²⁷ Sul tema vale la pena leggere un’interessante indagine condotta dalla Flai-Cgil, insieme a #FILIERASPORCA e Terra Onlus (#ASTEnetevi. *Grande distribuzione organizzata. Dalle aste online all’inganno del sottocosto*, curato da F. PANIÈ e G. MININNI, novembre 2017, in <http://www.terraonlus.it>, sul fenomeno attraverso cui si costruisce il prezzo dei prodotti dall’origine al loro arrivo sugli scaffali dei supermercati. Il rapporto evidenzia la forte discrepanza tra prezzi alla fonte, corrisposti ai produttori, e prezzi al bancone con l’imposizione del prezzo da parte della Grande Distribuzione Organizzata (GDO), che attraverso il sistema delle aste elettroniche inverse, o al doppio ribasso, abbassa il prezzo a livelli quasi insostenibili per chi produce. In questo modo accade che ci si rifaccia sull’anello debole della catena, il lavoratore, risparmiando su colui di cui il produttore ha immediata disponibilità e, cioè, il costo del lavoro.

imprese produttrici, esposte alla forza soverchiante del sistema della grande distribuzione e dell'industria alimentare, se il prezzo del prodotto agricolo è sostanzialmente azzerato rispetto a equi valori di mercato, allora la manodopera ingaggiata non può determinare un costo corrispondente a una equa retribuzione, in quanto se così fosse l'impresa agricola non avrebbe margini apprezzabili di operatività"²²⁸. Su questi aspetti, d'altro canto, il diritto penale non può nulla²²⁹, perché, come noto, nel nostro ordinamento esso è mezzo per fronteggiare singole condotte di particolare disvalore²³⁰, non certo per regolare le dinamiche del mercato e quelle del lavoro²³¹.

In questa cornice, infine e non per ordine di importanza, si rivela fondamentale anche il ruolo delle relazioni tra contrattazioni decentrate, sindacati²³², governo centrale e istituzioni locali. Questo in ragione del fatto che se si vuole predisporre un sistema di reclutamento legale ed efficiente della manodopera alternativo al caporalato, è essenziale una forte collaborazione tra i vari soggetti interessati (lavoratori e datori di lavoro, comuni e regioni, centri per l'impiego e agenzie per il lavoro, ecc.) a livello territoriale, anche sotto la classica direzione sindacale²³³, garantendo in questo modo il controllo delle caratteristiche, delle esigenze e delle potenzialità dei singoli settori produttivi²³⁴.

In definitiva quel che occorre e che manca alla nuova normativa del 2019 è un approccio giuslavoristico²³⁵, in grado di intervenire sui molteplici fattori che continuano ad alimentare lo sfruttamento del lavoro.

Il caso dello sfruttamento dei *riders*, di cui si avrà modo di parlare nel prossimo capitolo, oltre ad essere trattato come caso attuale ed emblematico di forma

228 Cfr. F. DI MARZIO, *op. cit.*, p. 10.

229 Sulla complessiva inefficacia dell'approccio *law enforcement* per combattere il grave sfruttamento dei lavoratori stranieri e non, s.v. anche L. CALAFÀ, *Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano*, in *Lav. dir.*, 2017, n. 1, p. 79-80, che peraltro sottolinea come questo approccio non sia conforme ai valori dei diritti fondamentali delle persone.

230 Cfr., puntuali e condivisibili sono le opinioni sul tema di A. DI MARTINO, *op. cit.*, p. 122.

231 A tal proposito vale la pena leggere V. TORRE., *op. cit.*, il quale da alcune suggerimenti su come il sistema penale potrebbe contribuire a una filiera virtuosa.

232 C'è chi suggerisce anche una ripresa dell'azione vertenziale da parte del sindacato: E. PUGLIESE, *Braccianti, caporali e imprese*, in E. RIGO (a cura di), *op. cit.*, p.135.

233 Come più volte è stato sottolineato dalla ricerca storica: "Nella storia della sindacalizzazione italiana del Lavoro e in particolare delle molteplici forme del lavoro nelle campagne, le questioni relative alla formazione e ai poteri dell'istituto del collocamento hanno avuto una rilevanza tale, da farli apparire tal volta preminenti anche nei confronti delle rivendicazioni salariali e dell'orario del lavoro", cfr. A. PEPE, *Il collocamento in Italia in una dimensione storica*, Roma, 2012, n. 11, p.71.

234 Cfr. M. MCBRITTON, *Lavoro in agricoltura e immigrazione*, in E. RIGO (a cura di), *op. cit.*, pp.111 ss.

235 Non a caso anche W. CHIAROMONTE, *op. cit.*, p. 139, afferma la necessità di una nuova sinergia fra i due ambiti disciplinari (diritto penale e diritto del lavoro) per la lotta al lavoro sommerso.

di caporalato, ben evidenzia come se sinergicamente agiscono sindacati, aziende ed enti locali in qualche modo le degenerazioni dei rapporti di lavoro possono essere affievolite²³⁶.

Capitolo Terzo

LE NUOVE FRONTIERE DEL CAPORALATO: IL PARADIGMATICO CASO DEI *RIDERS*

3.1 Il caporalato digitale: descrizione e inquadramento del problema

Come si è avuto modo di evidenziare nel capitolo precedente, il caporalato e lo sfruttamento lavorativo sono fenomeni che classicamente si è soliti collocare nell'ambito del settore agricolo, localizzandoli, in prevalenza, nelle aree meno

²³⁶ Si vedrà, infatti, che per “arginare il rischio di sfruttamento lavorativo” cioè di caporalato dei *rider* in un momento in cui, complici anche la pandemia e le misure anticontagio, il settore delle consegne a domicilio sta avendo un forte sviluppo *Assodelivery*, l'associazione di cui fanno parte le maggiori imprese del settore (*Uber Italy, Glovo, Just Eat Takeaway, Deliveroo e Social Food*) ha firmato due accordi con i sindacati, uno con Cgil, Cisl e Uil e uno con Ugl.

sviluppate del paese²³⁷. Negli ultimi anni, però, una più attenta riflessione empirica avrebbe indotto a riscontrare non solo nuove forme di sfruttamento e di intermediazione illecita, ma anche come queste possano rivelarsi fenomeni decontestualizzati rispetto ad una specifica realtà sociale e territoriale²³⁸; non necessariamente connesse alla criminalità organizzata e, inoltre, non direttamente riconducibili allo schema della subordinazione.

Alla base di un tale convincimento vi è la crescente tendenza alla terziarizzazione²³⁹ da parte delle imprese²⁴⁰, che nel contesto della globalizzazione economica e della cd *gig economy*²⁴¹ ha trovato il suo terreno di coltura. L'elemento su cui si erge questa nuova modalità di fare impresa è la piattaforma digitale che funge da intermediatore tra domanda e offerta di beni o servizi, vigilando con costanza, per mezzo di un sistema di recensioni (*ranking*), sulle *performance* dell'esecuzione delle prestazioni richieste.

²³⁷ Come ampiamente detto la letteratura sul tema è vastissima, si segnalano tra i tanti: M.M. FRACANZANI, *Stato e caporali: un'avventura giuspubblicistica di cent'anni (e più)*, in *Agricoltura senza caporalato: osservatorio sulla criminalità in agricoltura e sul sistema agroalimentare*, F. Di Marzio (a cura di), Roma, 2017, p.49; A. JANNARELLI, *Osservazioni preliminari per una definizione giuridica per le forme contemporanee della schiavitù*, RDPriv., 2014, p.335; A. LEOGRANDE, *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del sud*, cit.; M. OMIZZOLO, *Sotto padrone. uomini, donne e caporali nell'agromafia italiana*, Milano, 2019; L. PALMISANO, *Mafia caporale*, Roma, 2017; P. PASSANITI, *Il diritto del lavoro come antidoto al caporalato*, in *Agricoltura senza caporalato*, cit., 35; D. PERROTTA, *Il caporalato come sistema: un contributo sociologico*, in *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, E. RIGO (a cura di), Pisa, 2015, p.20.

²³⁸ Da anni, infatti, gli studi sociologici hanno gettato luce su forme di "super-sfruttamento in ambiente urbano" non meno rilevanti, per intensità e per dimensione, di quello delle campagne. Cfr., ad es., per una rapida occhiata al fenomeno a partire dagli anni '80 del secolo scorso, A. VIOLANTE, *Super-sfruttamento in ambiente urbano. Lo stato dell'arte*, in Aa. Vv., *Quasi schiavi. Paraschiavismo e super-sfruttamento nel mercato del lavoro del XXI secolo*, E. NUCIFORA (a cura di), Santarcangelo di Romagna, 2014, pp.19 ss.

²³⁹ Cfr., per tutti, A. ACCORNERO, *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, IV ed., Bologna, 2013, p. 301.

²⁴⁰ Ma da questa tendenza non è immune neanche la pubblica amministrazione che non di rado gestisce tramite appalti esterni le funzioni più routinarie come i servizi di portineria o di vigilanza (ma accade anche con attività che richiede una specializzazione superiore, come quella infermieristica): cfr. A. VIOLANTE, *Super-sfruttamento in ambiente urbano*, cit.

²⁴¹ L'espressione *gig economy* (che richiama il mondo degli spettacoli jazz degli anni '20 e gli ingaggi – *gigs*, appunto – dei musicisti che si esibivano in diverse occasioni senza alcun vincolo di lungo termine) è oggi impiegata per indicare la galassia dei "lavoretti" gestiti generalmente attraverso piattaforme informatiche: per un quadro di insieme, cfr. C. CROUCH, *Se il lavoro fa gig*, trad. it., Bologna, 2019; R. STAGLIANÒ, *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Torino, 2018; M. A. MAGGIONI, *La sharing economy. Chi ci guadagna e chi ci perde*, Bologna, 2017. I dati diffusi da Inps, *XVII Rapporto annuale*, Roma, 2018, pp.81 ss., mettono in evidenza che si tratta di una nuova modalità di approccio al lavoro, di cui i *riders* non sono che una minima parte: questi ultimi in Italia sono circa diecimila e rappresentano circa il dodici per cento dell'universo complessivo della forza lavoro coinvolta della *gig economy*, che riguarda circa un milione di persone nei settori più disparati (dai servizi di trasporto, fino ai lavori domestici e le attività di *baby sitting*, sol per fare qualche esempio).

Infatti, il termine inglese *gig* che caratterizza il sistema economico in cui questa modalità di impresa si sviluppa fa riferimento proprio alla semplicità e temporaneità della prestazione lavorativa svolta, prevedendo, infatti, questo nuovo sistema che si decida di accettare di offrire una prestazione lavorativa con un *click* e che questa si esaurisca in brevissimo tempo. Così, come termina la prestazione, si conclude, immediatamente, anche il rapporto di lavoro. La piattaforma digitale crea innumerevoli *micro-task* che vengono realizzate da un pubblico di soggetti indeterminato, quasi anonimi e, in genere, provenienti da qualsiasi Paese del mondo.

In un simil modo strutturata la prestazione di lavoro che si viene a realizzare è pressoché impersonale e poco qualificata, potendo essere svolta da chiunque. Alla piattaforma poco interessa l'identità e le qualità del lavoratore che presta il servizio, avendo in riserva la disponibilità di un imponente numero di lavoratori disposti a lavorare a salari sempre più bassi. Non è difficile intuire come questa evoluzione, fondata in buona sostanza sull'occasionalità della prestazione e su una responsabilità ricadente direttamente sul lavoratore, che deve solo a sé stesso il mancato guadagno, abbia potuto provocare un abbassamento non di poco conto del costo del lavoro, perdipiù in assenza di un rapporto giuridico univoco in grado di regolare le relazioni tra lavoratori e piattaforme.

In questo sistema, è chiaro che il datore di lavoro perde la fisionomia della fattispecie, il profilo è poco definito divenendo difficile identificarlo, anche perché questo è sostituito da un algoritmo, cioè una formula matematica capace di svolgere i ruoli al datore classicamente assegnati (direzione, controllo e sanzione). Per cui, la *gig-economy* ha trasformato tanto il profilo del lavoratore quanto quello del datore di lavoro, nonché i rapporti giuridici che li collegano. La precarietà, la spersonalizzazione, la frammentarietà e la dequalificazione del lavoro caratterizzano il nuovo sistema economico, mostrano scenari nuovi, ma di certo non inediti. Una sorta di cambio di forma, ma non di sostanza. Parte della dottrina²⁴², non a caso, parla di una nuova ondata della “vecchia schiavitù” che si cela dietro le rinnovate della *gig economy*, in cui il lavoro viene parificato alla merce, dimenticando il disposto della Dichiarazione di Philadelphia del 1944²⁴³, in base al quale il lavoro

²⁴² A tal proposito s.v. P. LOI, *Il lavoro nella “Gig economy” nella prospettiva del rischio*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017; A. MAGONE, T. MAZALI, *Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Milano, 2016; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”, n.8, 2017, p. 336.

²⁴³ Per il testo integrale cfr. https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_151915/lang--it/index.htm.

non è una merce, ma deve garantire una vita libera e dignitosa (come del resto vuole anche l'art. 36 della nostra carta costituzionale).

Il diritto del lavoro, dunque, non può prescindere dallo scontro con queste nuove forme che i rapporti di lavoro stanno assumendo con tutto ciò che queste comportano. Data la complessità del fenomeno e la velocità con cui evolve, non è apparsa altrettanto rapida e precisa la risposta per definirlo, analizzarlo e regolarlo.

Sul piano giuridico il nuovo quadro economico e di organizzazione dell'impresa ha avuto la capacità di operare un progressivo smantellamento delle tutele e delle garanzie del lavoratore, nonché di deregolamentare il mercato del lavoro. Ciò è da ricondursi in parte anche alla peculiare eterogeneità delle piattaforme *on-line*, le quali nonostante forniscano servizi pressoché simili, si differenziano per i rapporti e le modalità attraverso cui interagiscono con i lavoratori²⁴⁴. Il nostro ordinamento non ha potuto non incontrare dei limiti, prontamente individuati dalla dottrina, fra i quali *“la potenziale disumanizzazione dei ritmi di lavoro organizzati e diretti dalle macchine (...); la difficoltà di individuare e gestire i tempi di recupero delle energie psicofisiche ed i riposi minimi (...); la difficoltà di individuare chiaramente il soggetto titolare ed il soggetto esercente il potere direttivo ed organizzativo (...); la relativa facilità di delocalizzazione all'estero del datore di lavoro (...)”*²⁴⁵. Ne è derivata, inoltre, anche una seria difficoltà giurisprudenziale ad inquadrare giuridicamente le prestazioni lavorative tipiche del rinnovato sistema, al punto da non avere le forze per delegittimare le nuove forme di sfruttamento lavorativo.

A testimonianza di ciò basti osservare la cronaca giudiziaria che sul tema evidenzia un'azione giudiziaria molto spesso confusa, con indagini avviate nei confronti di casi di vero e proprio schiavismo e/o di sfruttamento del lavoro, ma che generalmente si risolvono nell'ammissione di forme contrattuali legalmente ammesse²⁴⁶, ma di incerta compatibilità con i principi generali del nostro

²⁴⁴ Tra queste primeggiano le *ccdd delivery food* (consegna a domicilio dei pasti) dalle più famose come *Foodora, Deliveroo e JustEat*, alle più recenti come *Glovo e Foodracers*.

²⁴⁵ S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, DRI, n. 4, 2018, p. 1054.

²⁴⁶ Da ultimo Appello di Torino 4 febbraio 2019, n. 26 (che conferma le argomentazioni del Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778; nello stesso senso anche Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853); i commenti sulla decisione del Tribunale di Torino, 7 maggio 2018, n. 778, LG, 2018, 7, 721, nt. di G.A. RECCHIA, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana - il commento*, in ADL, 4-5, 2018, p. 1220. Sulla sentenza v. anche, S. LIEBMAN, A. ALOISI, *I diritti in bianco e nero dei riders (e degli altri gig workers)*, in www.viasarfatti25, 30 luglio 2018, i quali criticano la decisione evidenziando che *“le classiche prerogative datoriali (organizzazione, controllo*

ordinamento. Ne è conseguita, pertanto, la necessità di verificare la congruenza della fattispecie normativa e l'effettività degli strumenti di tutela predisposti dal legislatore, che non ha lasciato inerti gli studiosi del settore²⁴⁷.

In linea con l'oggetto del presente lavoro, diviene doveroso interrogarsi, prendendo le mosse dall'ipotesi di sfruttamento e caporalato previsti dall'art. 603-bis

e disciplina) hanno subito un'elevazione alla potenza digitale di cui non si è tenuto conto nel processo. Per alcuni gig-workers, specie quelli che operano nel settore delle consegne a domicilio, è difficile negare la sussistenza di un vincolo di eterodirezione nel corso della prestazione, o quantomeno di un'intensa attività di organizzazione rispetto ai tempi e ai luoghi della stessa da parte del committente. Il giudice di Torino ha affrontato la vicenda con lo sguardo rivolto al passato. Un'occasione sprecata per mettere alla prova della platform-economy una previsione del Jobs Act che, senza troppi stravolgimenti, prometteva di estendere l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato a un gruppo di lavoratori solo nominalmente indipendenti"; e ancora, G. CAVALLINI, Torino vs. Londra il lavoro nella gig economy tra autonomia e subordinazione, Sintesi, n. 5, 2018, pp. 7 ss.; P. TULLINI, Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici, LDE, n. 1, 2018, pp. 1 ss.; M. SACCAGGI, La sentenza Foodora: i rider, come i pony express, sono liberi di non lavorare, Boll. ADAPT, 14 maggio 2018, n. 18; E. GRAGNOLI, Una complessa, ma significativa decisione sulla qualificazione dei contratti stipulati con i gestori delle cosiddette piattaforme digitali (nota di commento a Tribunale Torino 7 maggio 2018), in www.dirittolavorovariazioni.com; P. ICHINO, Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy, RIDL, II, 2018, pp. 294 ss. Per un commento ad Appello di Torino si v. G. A. RECCHIA, Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati, in LG, 4, 2019, pp.403-411.

²⁴⁷ A titolo meramente informativo vale la pena di riportare una serie di orientamenti sviluppati dagli studiosi del diritto del lavoro. Per esempio, M. BIASI, *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, fasc. 2, 2018, contrariamente agli ultimi orientamenti della giurisprudenza, rifacendosi al caso dei *pony express* degli anni '80, sposa l'ipotesi del carattere autonomo della prestazione lavorativa, poiché questa tipologia di lavoratori si "auto-organizzano" rispetto al luogo e ai tempi del lavoro. pertanto, per lo studioso il lavoro prestato mediante piattaforme digitali sarebbe riconducibile alle collaborazioni coordinate continuative (ex art. 409 c.p.c.) e sarebbe da escludersi l'applicabilità della disciplina in tema di collaborazioni eterorganizzate di cui all'art. 2 del d.lgs. n.81 del 15 giugno 2015. C'è chi (segnatamente P. ICHINO, *Il problema della semplificazione del Diritto del Lavoro*, in *Diritti, Europa*, 1, 2018), invece, non ha mancato di assimilarlo alle all'esperienza belga delle *umbrella companies*, cioè delle cooperative mutualistiche di intermediazione. La Loi, poi, (P. LOI, *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2, 2017) propone un approccio che va oltre alla questione qualificatoria, affermando che i diritti riconosciuti ai *gig-workers* debbano essere strettamente collegati ai rischi in cui può incorrere il lavoratore. I rischi che, secondo la studiosa, per questa categoria di lavoratori sono legati all'occupazione, al reddito, alla formazione, alla disconnessione e alla pensione, giungendo alla conclusione che sono gli stessi rischi a cui sono sottoposti tutti gli altri lavoratori subordinati. A differenza dei precedenti, Prassl e Risak (J. PRASSL, M. RISAK, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro*, ibidem, 2017) ritengono che più che soffermarsi sulla presenza o meno degli elementi qualificatori che definiscono le fattispecie, sia opportuno ricercare chi eserciti la funzione di datore di lavoro. È dall'individuazione di quest'ultimo che dovrebbero ricadere le tutele previste per il caso in oggetto. Infine, Perulli (A. PERULLI, *Lavoro e tecnica ai tempi di Uber*, in *Rivista Giuridica Del Lavoro E Della Previdenza Sociale*, vol. 2, 2017) riconoscendo i limiti della forma dicotomica nella qualificazione dei rapporti di lavoro, ritiene che questo problema si possa superare attraverso l'individuazione di un *tertium genus*. Così, lo studioso, alla luce delle esperienze regolative francesi e inglesi, propone una categoria cd. intermedia legata alla condizione di lavoro "autonomo economicamente dipendente" alla quale deve essere estesa una tutela che risponda alle peculiari esigenze della stessa. Secondo l'autore solo riconoscendo una categoria intermedia è possibile riconoscere la dignità del lavoratore, il che risulta impossibile con le classiche fattispecie. Infatti, il problema non risulta essere tanto quello della qualificazione quanto quello della regolazione, ossia delle tutele che direttamente ricadono dall'una o l'altra categoria e che sono in un qual modo differenti.

c.p., se le modalità di prestazioni lavorative volute dalla *gig economy* possano rilevare sotto il profilo penale, nonostante la loro (almeno apparente) liceità. Ciò potrebbe implicare, quindi, un'interpretazione evolutiva dello schema del c.d. caporalato classico che oggi deve confrontarsi necessariamente con le nuove forme di reclutamento e sfruttamento, rispetto alle quali si dimostra paradigmatico il caso dei *riders*.

In considerazione di un tale stato dell'arte unitamente alla difficoltà di qualificare come illecito l'uso di manodopera realizzata con forme occulte di sfruttamento, poste in essere tramite sistemi informatici, algoritmi e meccanismi decisionali automatizzati, non è eccessivo riferire una vera e propria emergenza, la cui deriva, come facilmente intuibile, diverrebbe la legittimazione dello sfruttamento lavorativo, inteso come elemento fisiologico dell'impresa globale.

Il disinteresse per tali problematiche produrrebbe vuoti di tutela da una parte, ma, dall'altra, anche un'alterazione degli equilibri dello stato di diritto.

3.2 Riders, un caso di caporalato digitale?

Stando allo scenario delineato nel paragrafo precedente occorre preliminarmente individuare le peculiarità del rapporto di lavoro tramite piattaforma digitale, per poi indagare, partendo dal caso specifico e paradigmatico dei *riders*, come e se queste siano in grado di allargare lo schema tradizionale dello sfruttamento²⁴⁸.

Come anticipato, per il tramite di una piattaforma digitale è possibile l'acquisto di beni o servizi. Generalmente tale consegna dei beni viene effettuata dai *riders*. Il *riders*, dunque, è un fattorino, dotato di bicicletta o ciclomotore, che ricevuto un ordine di consegna attraverso la piattaforma, va a prendere il prodotto ordinato all'azienda e lo consegna al domicilio del cliente.

²⁴⁸ Sul tema, si veda, senza alcuna pretesa di esaustività, L. BIN, *Problemi "interni" e Problemi "esterni" del reato di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (art. 603 bis c.p.)*, LP, 10.3.2020; P. BRAMBILLA, *Caporalato tradizionale e nuovo caporalato: recenti riforme a contrasto del fenomeno*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia*, 2017, I-II, pp.188-222; W. CHIAROMONTE, *Cercavamo braccia, sono arrivati uomini. Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela*, in *GLRI*, 2018, 321-356; A. DI MARTINO, *"Caporalato" e repressione penale: appunti su una correlazione (troppo) scontata*, in *DPC*, II, 2015, p.106; S. FIORE, *(Dignità degli) Uomini e (punizione dei) caporali. Il nuovo delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Scritti in onore di Alfonso M. Stile*, Napoli, 2014, pp. 888 e 891.

Allo stato attuale, la prestazione lavorativa offerta dai *riders* presenta, nel sistema italiano, un inquadramento giuridico disomogeneo. Essa può parimenti inquadrarsi nella cornice dell'autonomia c.d. pura ai sensi dell'art. 2222 c.c. o della subordinazione *ex art.* 2094 c.c., “*sia pure ammodernata ed evoluta*”²⁴⁹, ovvero della parasubordinazione di ampio respiro di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., ovvero ancora delle collaborazioni etero-organizzate *ex art.* 2, comma 1, d.lgs. 81 del 2015, ovvero, in ultimo, del c.d. “Statuto dei *riders*”, introdotto con il d.l. n.101 del 3 settembre 2019, convertito con modificazioni dalla l. n. 128 del 2 novembre 2019.

Rispetto a questo variegato ventaglio di soluzioni qualificatorie, cui corrisponde non di rado un pari difetto di tutela delle condizioni minime a garanzia della dignità della persona, la giurisprudenza²⁵⁰, ha deciso di affidarsi ad un approccio protettivo in base al quale la debolezza dei *riders*, ogni volta che si è ritenuto di individuare esigenze di tutela, ha richiesto l'applicazione delle tutele proprie del lavoro subordinato. Tale scelta, seppur giustificabile sul piano delle garanzie, non può considerarsi pienamente soddisfacente, dato che non può escludersi a priori l'accettabilità della natura autonoma di questo tipo di rapporti di lavoro.

Vi sono ipotesi di prestazioni, a cui, essendo comunque marcata l'esigenza di prevedere istituti di tutela per i lavoratori, la natura autonoma del rapporto, laddove accompagnata da congrue garanzie sul piano della salute e della sicurezza, si addice maggiormente. Del resto, la natura autonoma può essere ragionevolmente dedotta dalle prestazioni di lavoro rese per il tramite delle piattaforme, essendo presupposte dall'art. 47 *bis* del d. lgs. n. 81 del 2015, in base al quale sono previsti livelli minimi di tutela per quelli che sono inequivocabilmente qualificati come lavoratori autonomi. Ciò in ragione del fatto che le specifiche modalità attraverso le quali si realizza l'attività per mezzo delle piattaforme digitali, non configurano espressamente elementi qualificatori tipici del lavoro subordinato.

Infatti, stando sempre al decreto in parola, i tratti distintivi dei rapporti di lavoro tramite piattaforma digitale possono essere individuati: nella flessibilità; nella indeterminatezza del luogo di lavoro; in una turnazione automatizzata; nella difficoltà di distinguere il datore di lavoro, dall'utilizzatore e dal soggetto che esercita il potere direttivo ed organizzativo; in un controllo secondo metodologie

²⁴⁹ Citando testualmente, Corte di Cass., sent. n. 1663 del 24 gennaio 2020.

²⁵⁰ *Ib.*

impercettibili; e, infine, nella relativa irrogazione di sanzioni disciplinari apparentemente atipiche. Questi elementi si sostanziano praticamente nella possibilità per i *riders* di fornire prestazioni senza avere cognizione certa in merito a giorni e ore di lavoro, non avendo, di fatto, alcun obbligo di lavorare.

Come detto, i *riders*, nella quasi totalità dei casi, non lavorano in nome di un rapporto di lavoro subordinato ma semmai si qualificano – almeno in riferimento al *nomen iuris* del contratto – come lavoratori autonomi o, al massimo, come collaboratori coordinati e continuativi. In ragione di ciò essi possono decidere di effettuare le consegne nell’orario che ritengono più opportuno, avendo il vantaggio di poter decidere anche di non portarle a compimento, una volta data la propria disponibilità, senza che ciò generi – in base ai parametri contrattuali – conseguenze sul piano disciplinare. Pertanto, i *riders* hanno la possibilità di non fornire la prestazione senza un obbligo di comunicazione preventiva (c.d. *no-show*) ovvero possono revocare la disponibilità precedentemente data (c.d. *swap*). Nel caso in cui i *riders*, invece, accettino la consegna possono organizzarla autonomamente, senza dover sottostare forme di intromissione ovvero di verifica da parte della piattaforma.

Inoltre, il lavoro offerto dai *riders* si svolge senza conoscere il luogo dello stabilimento e sulla base di una pianificazione affidata a meccanismi automatizzati. È, dunque, una piattaforma che lo seleziona, che gli permette di dare la propria disponibilità a lavorare, che gli assegna una consegna e gli attribuisce un compenso per la stessa. Ciò si traduce, ed è agevole esserne persuasi, nella spersonalizzazione della figura del datore di lavoro e, come conseguenza, nel disumanizzare il suo rapporto con il *riders*.

La realtà empirica ha evidenziato, tuttavia, che le modalità operative di un ciclo-fattorino sembrano aver assunto fattezze molto diverse da quelle appena richiamate, sia sotto il profilo delle modalità esecutive sia sotto quello delle intermediazioni. Si è avuto modo di constatare, infatti, in alcune pronunce e decreti giudiziari²⁵¹, che il lavoratore, pur beneficiando, in base alle previsioni contrattuali, di ampi margini di libertà rispetto all’esecuzione del servizio, rischia concretamente, nell’ipotesi di mancata o di esecuzione non conforme, di non essere richiamato²⁵²o

²⁵¹ Di cui il più emblematico e di cui si dirà in seguito è quello del Trib. Milano, Sez. mis. prev., decreto 7 maggio 2019, n. 59

²⁵² Rischio esplicitamente evidenziato in diverse pronunce della giurisprudenza spagnola. Si v., per tutte, STS, 16 novembre 2017, in *Cendoj*, in cui si legge: “*Aunque parece que el intérprete goza de gran libertad a la hora de acudir o no a prestar sus servicios, es lo cierto que, dada la relación establecida entre laspart es, si no acude, corre el riesgo de que no se le vuelva a llamar*”.

sospeso²⁵³ ovvero di essere penalizzato con l'assegnazione di consegne particolarmente distanti dal punto di raccolta²⁵⁴, ovvero ancora la perdita delle mance. Per allontanare il rischio della mancata attuazione della consegna, la piattaforma generalmente predispone una “sovra-contrattualizzazione” dello *slot* oppure ricorre alle c.d. flotte di *riders*. Queste sono amministrate da intermediari che mettono a disposizione della piattaforma, di fatto, i *riders* di cui questa necessita, con rilevanti effetti sul piano sia giuslavoristico sia penalistico, di cui si approfondirà in seguito.

Quanto descritto sinora, in verità, è già di per sé emblematico per intravedere in alcuni elementi dell'attività dei *riders* tratti che si prestano ad essere strumentalizzati per integrare la fattispecie di sfruttamento proprie del caporalato c.d. classico. Nello specifico, l'interscambiabilità dei lavoratori – peculiare nella prestazione dei *riders* – alimenta il reclutamento da parte degli intermediari in situazioni di emarginazione sociale, quale può essere quella dei migranti richiedenti asilo.

Tali soggetti, non di rado, vivono in uno stato di vulnerabilità sociale, che li spinge ad accettare condizioni di lavoro degradanti e umilianti. I *riders* per bypassare questo stato di bisogno²⁵⁵ finiscono per acconsentire a turni di lavoro massacranti che non prendono in considerazione i tempi per recuperare le energie psico-fisiche, i riposi minimi e il diritto alla disconnessione, quali elementi imprescindibili del concetto di lavoro dignitoso²⁵⁶. Nella realtà empirica, al fine di ottenere il numero più alto possibile di consegne, i *riders* conducono la loro prestazione in violazione delle norme del codice della strada e in condizioni metereologiche avverse, esponendosi al rischio di infortuni ed incidenti. Oltre a ciò, la spersonalizzazione del datore di lavoro unitamente alla difficoltà di qualificare questo rapporto lavorativo rende difficile identificare la titolarità e l'estensione degli obblighi scaturenti dalla normativa in tema di sicurezza e salute sul lavoro. A tal proposito, vale la pena di rilevare che la giurisprudenza di merito, chiamata ad esprimersi in tema di prescrizioni lavorative

²⁵³ Cioè bloccato, come riferisce il Tribunale di Milano, sezione misure di prevenzione, nel decreto n.9 del 28 maggio 2020.

²⁵⁴ Il riferimento è al c.d. sistema a punti che prevedeva una riduzione di 0,3 punti nel caso di consegna operata in termini difformi, come emerso dalle risultanze di diverse pronunce spagnole sul tema. V. per tutte, T.S.J. AS., 25 luglio 2019, n. 1818, in *aranzadi.aranzadidigital.es*.

²⁵⁵ “Il legislatore [...] non si limita al solo dato “oggettivo” della sottoposizione a lavoro in condizioni di sfruttamento, ma richiede invece anche un “soggettivo” stato di bisogno o necessità del lavoratore e l'approfittamento di esso da parte del datore o del caporale, entrambi aspetti connessi allo status libertatis”, così L. BIN., *op. cit.*, p. 32.

²⁵⁶ *Oil decent work*, in www.ilo.org.

anti-Covid19, ha posto tale obbligo in capo alle piattaforme²⁵⁷. Ne deriva che la regolare violazione di queste disposizioni, come del resto è venuto fuori nelle diverse proteste che hanno preso piede in diverse città italiane, potrebbe perfezionare, allo stesso modo della violazione delle norme sull'orario, i parametri di sfruttamento richiesti per la configurazione della fattispecie di cui al 603 *bis* c.p.

Per quanto concerne, viceversa, all'indice retributivo va inevitabilmente rilevato come questo non possa essere valutato in modo oggettivo, dal momento che la normativa italiana non prevede alcun parametro ai fini della determinazione della giusta retribuzione di cui all'art. 36 Cost. Questa, infatti, al massimo può essere valutata o riferendosi alla contrattazione collettiva – sia nazionale che territoriale, stipulata dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale – o alla quantità/qualità del lavoro prestato²⁵⁸. Con riguardo alle prescrizioni della contrattazione collettiva, occorre ricordare l'estensione del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione ai *riders*, avvenuta con un accordo integrativo siglato in data 18 luglio 2018. Questo diviene rilevante nella misura in cui qualifica esplicitamente i *riders* come lavoratori subordinati, riconoscendogli le tutele dei lavoratori del settore logistico-trasporti. Ciò nonostante, l'attuazione del parametro retributivo *ivi* indicato scaturisce dalla loro qualificazione come prestatori di lavoro subordinato. Va, inoltre, rilevato che, relativamente alla retribuzione della prestazione dei *riders*, è, ancora una volta, intervenuta il d.lgs. n. 81 del 2015, così come modificato dal d.l. n. 101 del 2019²⁵⁹, il quale stabilisce all'art. 47 *quater* che “*I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente*”²⁶⁰. In assenza della stipula dei suddetti contratti, i *riders* non potranno godere di una retribuzione sulla base delle consegne effettuate, ma agli stessi viene garantito un compenso

²⁵⁷ Per un commento sulle pronunce, sia consentito rinviare a M. BARBERIO, *Covid-19: L'obbligo di fornitura dei dpi ai riders alla luce di una recente giurisprudenza di merito*, in *LG*, 2020, in corso di pubblicazione.

²⁵⁸ Senza dimenticare che la “palese difformità” viene determinata anche rispetto alle disposizioni del CCNL.

²⁵⁹ Il cui ambito di applicazione è ancora un enigma per i giuslavoristi. A tal proposito s.v. per le diverse posizioni in dottrina, A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni eterorganizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*, n. 410, 2020, p. 56. e P. TOSI, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel “decreto crisi”*, in corso di pubblicazione, p. 91.

²⁶⁰ Art. 47 *quater*, co.1, d.lgs. 81 del 2015.

minimo orario parametrato ai minimi tabellari fissati dai contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale²⁶¹. In ogni caso, dovrà essere sempre garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli²⁶².

Ciò significa che, tranne se si considerano i *riders* lavoratori subordinati, una reiterata retribuzione palesemente difforme deve ritenersi esistente solo parametrandola alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, per cui lontana dai parametri propri della subordinazione. Nella prassi, però, emerge che in quasi tutti i casi la prestazione sia pagata a cottimo, senza minimamente tenere in considerazione le modalità in cui essa si realizza: i chilometri percorsi, il meteo avverso, le festività e lavoro notturno.

Infine, si potrebbe anche astrattamente configurare l'indice di sfruttamento di cui al n. 4, comma 3, del 603 *bis* c.p., laddove riferisce l'utilizzo di metodi di sorveglianza degradanti. A tal proposito bisogna evidenziare che questo indice possa essere integrato ad opera di un'attività ermeneutica contemporaneamente evolutiva e sistematica. Non è difficile ritenere lo sviluppo tecnologico capace di rendere la sorveglianza operata dalla piattaforma degradante, a causa del controllo invasivo, minuzioso e costante della prestazione lavorativa. Ciò anche in virtù delle sanzioni a cui gli operatori vengono sottoposti in caso di rilievo di una consegna non effettuata o realizzata in ritardo o in termini difformi.

Da questa seppur breve analisi dei diversi indici, diviene pacifico assimilare le modalità di sfruttamento tipiche del mondo rurale con quelle digitali considerandole non meno offensive del bene giuridico tutelato dalla fattispecie penale: la dignità del lavoratore²⁶³.

Questa considerazione, in una prima fase, però, non è stata pienamente condivisa dalla giurisprudenza²⁶⁴ che sinora si è protesa a non riconoscere in modo marcato il secondo elemento dello sfruttamento, ossia l'approffittamento dello stato di bisogno. Riprendendo le parole di una parte della dottrina "*può infatti dirsi che, nella*

²⁶¹ Cfr. Art. 47 *quater*, co.2, d.lgs. 81 del 2015.

²⁶² Cfr. Art. 47 *quater*, co.3, d.lgs. 81 del 2015.

²⁶³ Per l'inquadramento del bene giuridico v. L. BIN, *op.cit.*, 30.

²⁶⁴ In questo senso, cfr. Corte di Cass., 29 gennaio 2020 – 16 marzo, n. 10209; Corte di Cass., 28 gennaio 2020 – 7 maggio 2020; Corte di Cass. 4 dicembre 2019 – 26 febbraio 2020, n. 7569; Corte di Cass. 2 marzo 2017 – 24 marzo 2017, n. 14621.

sua proiezione giudiziale, questa caratteristica modale della fattispecie sia rimasta atrofica, fagocitata da un improprio automatismo presuntivo per il quale lo stato di bisogno sarebbe da considerarsi in re ipsa ogniqualvolta il lavoratore accetta condizioni di lavoro al di sotto degli standard²⁶⁵. Di recente, invece, con decreto 28 maggio 2020, n. 9 i Giudici del tribunale di Milano hanno operato un'inversione di rotta tendendo ad attribuirgli maggiore pregnanza e puntualmente argomentano come la condizione di vulnerabilità e il forte isolamento sociale dei *riders* reclutati sia stata strumentalizzata per imporre condizioni di ingaggio e lavorative particolarmente sperequate.

3.3 Lo sfruttamento dei riders: il caso Uber Eats Italy

In data 27 maggio 2020 il Tribunale di Milano – Sezione Autonoma Misure di Prevenzione – applicava l'amministrazione giudiziaria, prevista dall'art. 34, comma 1, d.lgs. 159/2011 (c.d. Codice antimafia), nei confronti della società Uber Italy srl (di seguito solo Uber), con il primario obiettivo di ricostruire i complessi rapporti infrasocietari che legano quest'ultima a Uber Eats Italy srl e ad Uber Portier²⁶⁶.

Rispetto al quadro fornito nel paragrafo precedente la pronuncia in esame diviene un tassello fondamentale tanto per leggere le variabili forme che lo sfruttamento lavorativo può assumere, quanto per evidenziare le lacune della normativa in tema di caporalato.

Il caso di specie riguarda, in particolare, lo sfruttamento dei *riders* ingaggiati da Uber Italy srl per la consegna di cibo a domicilio in quattordici città italiane. Per l'assunzione dei ciclofattorini, la compagine italiana del gigante olandese del *food delivery* utilizzava due società ubicate nella periferia di Milano, che si avvalevano di manodopera formata prevalentemente da migranti richiedenti asilo, che dimoravano più che altro in centri di accoglienza, in stati di vulnerabilità e di isolamento sociale,

²⁶⁵ V. A. MERLO, *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il "caporalato digitale, in Sistema Penale*, Riv. Giur. Online, fasc. 6, 2 giugno 2020.

²⁶⁶ Per i primi commenti sul decreto v. F. MENDITTO, *La nuova frontiera della bonifica delle aziende coinvolte in contesti illeciti: l'amministrazione giudiziaria (art. 34 d.lgs. n. 159/2011)*, in *QG*, 20.6.2020; A. MERLO, *op. cit.*; A. QUATTROCCHI, *Le nuove manifestazioni della prevenzione patrimoniale: amministrazione giudiziaria e contrasto al "caporalato" nel caso Uber*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 14 giugno 2020.

il che li spingeva ad accettare condizioni di lavoro a ribasso pur “*di non vedere fallito il sogno migratorio*”²⁶⁷ e a non rivendicare o avanzare richieste di tutela.

Per mezzo di questo sistema, la società riusciva a sottoporre i *riders* ad un regime di “*sopraffazione retributiva e trattamentale*”²⁶⁸, fondato su pagamenti quasi inesistenti, sottrazione delle mance date dai clienti al momento dell’ordine sulla piattaforma, assenza di pagamento delle ritenute, castighi sotto forma di mancati versamenti del dovuto, imposizione di “*un numero di corse non compatibili con una tutela minima della condizioni fisiche del lavoratore*”²⁶⁹.

Nel decreto in parola viene evidenziato come i lavoratori fossero in sostanza raggirati, presentandogli bozze contrattuali, mai formalmente ratificate, che nel corso del tempo venivano puntualmente modificate, in particolare in riferimento alle retribuzioni. Nella prassi, i *riders* venivano pagati “a cottimo” tre euro netti per consegna, indifferentemente dalle ore di connessione, dai chilometri percorsi, dalle condizioni meteo e dal lavoro notturno e durante i festivi. Per di più, da questa somma, venivano non di rado detratti, a titolo di penale, cinquanta centesimi a consegna in caso di mancate accettazioni di consegne superiori al 95% e ulteriori cinquanta centesimi in caso di cancellazioni superiori al 5%. Contrariamente al formale inquadramento dei corrieri come lavoratori autonomi, ogni discostamento dalle rigide indicazioni di *Uber* o addirittura le necessità di chiarezza sui pagamenti spesso comportavano l’eliminazione del lavoratore dal mondo delle consegne attraverso il blocco del suo account dalla piattaforma.

Dal quadro indiziario allegato al decreto in parola è emerso come una tale modalità di reclutamento unitamente all’organizzazione del lavoro, avvenisse in modo illecito, integrando, così, condotte di pieno sfruttamento dei *riders*, rispetto alle quali risultava “*la piena consapevolezza*”²⁷⁰ di alcuni *manager* di *Uber*.

In tale contesto, il Tribunale di Milano, ritenendo sussistente una condotta agevolatrice di *Uber* rispetto al reato catalogo del caporalato, disponeva la misura di cui all’art. 34 d.lgs n. 159/2011, al fine di consentire il risanamento della compagine societaria e il ripristino della legalità.

²⁶⁷ Cfr. A. MERLO, *op. cit.*

²⁶⁸ Id.

²⁶⁹ Id.

²⁷⁰ Così il provvedimento a pag. 56.

Come detto, il caso in questione, merita un approfondimento mettendo paradigmaticamente in evidenza i tratti peculiari del lavoro tramite piattaforme²⁷¹, rivelandone la strutturale propensione allo sfruttamento lavorativo, e va dato atto alla giurisprudenza meneghina la capacità di registrarne gli elementi più indicativi.

Primo passaggio importante è stata la capacità di confutare la tesi di cui vanno convinti molti fautori della *gig economy*²⁷², per la quale il lavoratore svolgerebbe le sue mansioni in piena autonomia e le piattaforme fornirebbero una mera attività di intermediazione con il committente, ma rimarrebbero concretamente aliene al rapporto di lavoro, assumendo obblighi solo nei confronti del cliente finale.

Il provvedimento, al contrario, mostra come la costante intromissione di *Uber* nella organizzazione del lavoro e della scansione dei tempi lavorativi dei *riders* sia stata, nei fatti, “*nettamente in contrasto con la “vulgata” che vede Uber come una informale piattaforma con nessun rapporto con i riders e che si limita a mettere in contatto i ristoratori e clienti*”²⁷³.

Ad onor del vero, le richieste del datore di lavoro e le sanzioni imposte nei casi della loro inosservanza, si trasformavano in una “*limitata autonomia nella scelta e negli orari di lavoro da parte del lavoratore, costretto a ritmi sempre più intensi e frenetici, con tutte le ricadute su stress e rischi dovuti alla necessità di essere celeri nelle consegne, nettamente in contrasto con quanto previsto dalla forma contrattuale scelta, vale a dire quella della prestazione di lavoro autonomo occasionale caratterizzata (appunto) dalla completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro*”²⁷⁴. Come naturalmente capita ai *gig workers*, inoltre, le prestazioni ricercate stabilivano un carico praticamente totalizzante per il lavoratore, il quale, nonostante la formale autonomia e nonostante venisse remunerato “a cottimo” per ogni singola consegna, aveva l’obbligo di restare a

²⁷¹ Sul tema s.v. C. CROUCH, *Se il lavoro fa gig*, trad. it., Bologna, 2019.

²⁷² Fra i tanti, Cfr. P. TULLINI, *L’economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Ec. soc. reg.*, 2018, p. 38, la quale evidenzia come “*pur muovendo rilevanti volumi di attività, le piattaforme generalmente escludono la costituzione di rapporti di lavoro e spesso evitano ogni riferimento al concetto stesso di prestazione lavorativa. Alle infrastrutture della rete si consente un’estrema libertà di stabilire unilateralmente le condizioni per l’erogazione dei servizi attraverso regolamenti generali o condizioni d’uso delle risorse on line. Anche quando venga esclusa la costituzione di un vincolo giuridico oppure si richieda all’utente di autoqualificarsi preliminarmente come freelance, in capo alla piattaforma resta comunque il governo centralizzato ed esclusivo dell’operazione economica*”.

²⁷³ Cfr., testualmente, decreto 28 maggio 2020 del Trib. Milano, Sez. mis. prev., p. 25. Si veda altresì p. 51 dove si mette in evidenza come l’impresa tendesse ad allontanare da sé ogni responsabilità attraverso specifiche clausole contrattuali, che disciplinavano il rapporto con le *c.d. fleet partner*.

²⁷⁴ Cfr. p. 14 del decreto cit.

disposizione vicino i luoghi in cui si trovavano i ristoranti²⁷⁵ per un tempo molto più dilungato rispetto a quello remunerato, in base ad orari lavorativi che non permettevano in ogni modo di riposare o di fare altro. Com'è stato asserito, si tratta di lavori che, per le loro peculiarità, “*impegnano (come disponibilità al “servizio”) molto più tempo di quanto (poco) ne venga poi retribuito (poco), con una notevole «porosità» dei tempi di lavoro e di non lavoro che non lascia spazio per altre attività*”²⁷⁶.

In relazione all'applicazione dell'art. 603 *bis* c.p., il provvedimento dei giudici di Milano, concede un'ampia e approfondita argomentazione, preoccupandosi non tanto di rintracciare una puntuale corrispondenza dei comportamenti dichiarati illeciti secondo gli indici normativi di cui al co.3 dell'art. 603 *bis* c.p., quanto di proporre una propria esegesi del fenomeno dello sfruttamento lavorativo connesso al caso dei *riders*.

Il punto è di fondamentale interesse per i fini del presente lavoro, dal momento che, relativamente al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, la giurisprudenza sembrava, invece, essersi ancorata agli indici espliciti della fattispecie prevista dall'art. 603 *bis* del c.p., che, nei fatti, hanno finito con l'assumere un ruolo sostanziale nella definizione del fatto tipico²⁷⁷, cristallizzandone il loro carattere di strumento di agevolazione probatoria.

L'irrigidimento sugli indici normativi, a parere sommo di chi scrive, ha sinora condotto la giurisprudenza a privare di ogni capacità selettiva il secondo elemento del comportamento tipico: l'approfittamento dello stato di bisogno.

Può affermarsi, quindi, che mentre nella sua dimensione giudiziale, questa caratteristica della fattispecie non si sia riempita dei dovuti contenuti nel decreto qui

²⁷⁵ Ma non fermi lì davanti, per non disturbare i gestori e non incorrere nella sanzione della disconnessione forzata da parte di *Uber*.

²⁷⁶ Cfr. G. DE SIMONE, *La dignità del lavoro e della persona che lavora*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 2019, p. 655; nonché Id., *La dignità del lavoro tra legge e contratto*, intervento a *Giornate di studio Aidlass “Persona e lavoro tra tutele e mercato”*, Udine 13-14 giugno 2019, p. 58.

²⁷⁷ Per un'analisi puntuale e critica sulla natura sostanziale degli indici s.v. A. GABOARDI, *La riforma normativa in materia di “caporalato” e sfruttamento dei lavoratori: corretto lo strabismo, persiste la miopia*, in *Leg. Pen.*, 2017, pp. 4 ss.; in senso contrario, cfr. L. BIN, *Problemi interni e problemi esterni*, cit., p. 11; M.O. DI GIUSEPPE, *Una legiferazione inutile in tema di contrasto allo sfruttamento del lavoro*, in *Crit. dir.*, 2/2018, pp.136 ss. Dichiarano, inoltre, riserve critiche rispetto all'indeterminatezza degli indici V. TORRE, *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, cit., pp.289 ss.; S. TORDINI CAGLI, *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, in *Lav. dir.*, 2017, pp.613 ss.; Si segnala, invece, per la sua originalità il punto di vista di A. DI MARTINO, *Sfruttamento del lavoro*, cit. (nonché Id., *Tipicità di contesto. A proposito dei c.d. indici di sfruttamento dell'art. 603-bis c.p.*, in *Arch. pen.*, n. 3/2018, p. 3, che inquadra gli indici normativi nell'ambito di un processo di definizione “dinamico” della tipicità del fatto.

in commento, invece, i giudici milanesi hanno provveduto a conferirgli il giusto peso, così ritenendo la condizione di vulnerabilità dei *riders* reclutati come mezzo per strumentalizzarli e approfittarne.

3.3.1 L'individuazione del datore di lavoro nel caso Uber Eats Italy

Individuate le condizioni lavorative dei *riders* ingaggiati dalla *Uber* s.r.l., il decreto ha anche provveduto fornire risposte sulla qualificazione del soggetto che effettivamente riveste il ruolo datoriale nella fattispecie appena descritta.

Solitamente il datore di lavoro viene individuato nel soggetto che esercita sul lavoratore il potere direttivo, di controllo e disciplinare. Inoltre, la giurisprudenza nelle ipotesi di interposizione illecita di manodopera individua il datore di lavoro nel soggetto che effettivamente utilizza la prestazione resa dal lavoratore²⁷⁸. Riferendosi alla possibilità che le piattaforme digitali rivestano un ruolo datoriale, si è diffusa in dottrina²⁷⁹ il bisogno di una tripartizione a seconda del ruolo svolto dalla piattaforma nell'erogazione del servizio o bene oggetto della prestazione. Ad un livello basico si mettono quelle piattaforme che circoscrivono la loro attività ad essere luogo di incontro tra il fornitore e l'utilizzatore di un bene e/o servizio; ad un livello intermedio ci sono le piattaforme che fungono da mediatrici nonché di selezione dei lavoratori; infine, ad un livello più alto si trovano quelle piattaforme che si intromettono nell'esecuzione delle prestazioni. Ne deriva che solo nell'ipotesi in cui la piattaforma decida oltre al costo del servizio anche le condizioni contrattuali sul rapporto di lavoro potrà assurgere alla figura di datore o committente di lavoro. Utilizzando questi elementi definatori nella fattispecie qui esaminata, si può affermare come *Uber Italy* s.r.l. non limitandosi a fungere da mera piattaforma di incontro tra domanda e offerta di un bene e/o servizio ed ingerendosi costantemente nella gestione dei lavoratori, nell'attività di controllo e nella disciplina sugli stessi per il tramite della "*longa manus*" fornita dalla FRC s.r.l., si configuri, a tutti gli effetti, come datore di lavoro.

Sotto il profilo della gestione dei lavoratori, dalle indagini sono emersi dati incontrovertibili in base ai quali i *manager* di *Uber* stabilivano la programmazione settimanale degli *slot* orari, con l'indicazione del numero di lavoratori necessari per

²⁷⁸ A tal proposito s.v. Corte di Cass., sez. un., n. 22910 del 2006 e n. 25270 del 2011.

²⁷⁹ *Ex multis*, s.v. F. LUNARDON, *Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, su *ADL - Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 2/2018, p.375.

ogni zona in determinate fasce orarie, e premevano sulla FRC s.r.l. affinché impedisse ai *riders* di violare tali regole. Ciò significa che l'autonomia lavorativa dei *riders* era in di fatto impedita e coordinata da *Uber* per il tramite della società FRC s.r.l.

Lo strumento maggiormente utilizzato a questo scopo era il blocco degli account negli orari meno performanti, tipo la mattina o il pomeriggio, oppure l'applicazione di penalità a quanti non avessero osservato le direttive impartite, nelle modalità di cui si fatta parola nel paragrafo precedente. A ciò, va poi sommato il fatto che *Uber* chiedeva alla FRC s.r.l. di compiere una vera e propria attività di controllo sui *riders*.

Per altro verso, la FRC s.r.l. assumeva ruolo meramente esecutivo delle direttive impartite dai *manager*, come se *Uber* avesse utilizzato lo schermo societario della FRC s.r.l. al solo fine di demandare il contatto diretto con i ciclofattorini, riservandosi una posizione di coordinamento dall'alto. Ma non ci sono dubbi che l'ambito in cui si mostra appieno il potere della piattaforma è costituito dal potere disciplinare, esercitato in particolare mediante il blocco degli *account*. Per completezza vale solo la pena di ricordare che la questione era stata già sottoposta al Tribunale di Torino²⁸⁰ dai *riders* di Foodora²⁸¹, i quali ecceperono come la piattaforma li escludesse dalla *chat* aziendale o dai turni di lavoro, al solo scopo di penalizzare insubordinazioni e lamentele, o comunque condotte non gradite all'azienda. In quell'occasione il Tribunale si era espresso nel senso che questo tipo di provvedimenti non andavano intesi quali vere e proprie sanzioni disciplinari, poiché le sanzioni disciplinari applicate ai lavoratori subordinati, ai sensi dell'art. 7, della l. n. 300 del 1970 (cd Statuto dei diritti dei lavoratori) e delle disposizioni dei contratti collettivi, hanno come comune denominatore quella di privare in via temporanea o definitiva i lavoratori dei loro diritti. Ad esempio, un provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione è una sanzione disciplinare in quanto toglie al lavoratore, in via momentanea, il diritto di effettuare la prestazione lavorativa e di ricevere la retribuzione. Allo stesso modo, un provvedimento di licenziamento toglie al lavoratore, in via definitiva, il diritto di lavorare e di ricevere la retribuzione. Nel caso, invece, dell'esclusione dalla *chat* aziendale o dai turni di lavoro, il Tribunale ritenne che non vi fossero i presupposti per configurarsi una

²⁸⁰ Cfr. Tribunale ord., V sez. Lav, di Torino, sent. n. 778/2018.

²⁸¹ Come già detto altro colosso della *delivery food economy*.

sanzione disciplinare perché, quand'anche i *riders* avessero offerto la propria disponibilità per un precisato turno, l'azienda sarebbe stata comunque libera di non accettare la loro disponibilità e di non chiamarli. Infatti, non riconoscendo in capo ai *riders* un diritto a lavorare, l'esclusione dalla *chat* aziendale o dai turni di lavoro non poteva essere ritenuta come una sanzione disciplinare dal momento che non privava i lavoratori di un diritto: *“i ricorrenti non avevano infatti diritto né ad essere inseriti nella chat aziendale, né ad essere inseriti nei turni di lavoro”*²⁸². Quindi, anche sotto l'aspetto della sottoposizione al potere disciplinare del datore di lavoro il Tribunale rifiutava il presupposto che il rapporto oggetto di causa potesse essere qualificato come rapporto di lavoro subordinato.

Contrariamente all'orientamento prospettato dal Tribunale di Torino, il decreto del Tribunale di Milano, sembra aver adottato una posizione più pragmatica nel momento in cui si focalizza su *“Come Uber partecipi, attraverso alcuni suoi dipendenti, a sanzionare i riders e come, al di là delle apparenze, incida pesantemente sui turni lavorativi degli stessi. Ciò appare in netto contrasto con la vulgata che vede Uber come una informale piattaforma con nessun rapporto con i riders e che si limita a mettere in contatto ristoratori e clienti”*²⁸³.

Da quanto sinora esposto, può quindi, affermarsi, con una certa fermezza che la fattispecie realizzata dalla F.R.C. s.r.l. con la complicità della piattaforma *Uber* sia andata ben oltre la *gig-economy* intesa nella sua accezione più pura, e cioè come modalità *smart* in grado di poter fare lavoretti semplici ben pagati e in modo immediato. La realtà empirica ha mostrato lavoratori piuttosto disperati e con la forte esigenza di svolgere questi lavori per guadagnarsi lo stretto necessario per sopravvivere, con ciò giungendo a negare la propria libertà e dignità.

Saranno mutate le vesti, ma nella sostanza lo sfruttamento lavorativo e con esso il caporalato trova ancora scappatoie normative su cui ergersi.

Conclusioni

²⁸² Tribunale ord., V sez. Lav, di Torino, sent. n. 778/2018, cit.

²⁸³ Cfr. testualmente, decreto 28 maggio 2020 del Trib. Milano, Sez. mis. prev., p. 27.

Alla luce della ricostruzione operata – che cerca di conciliare in qualche modo i paradigmi giuslavoristici con le esigenze di tipo preventivo-penalistiche – sembra emergere un dato incontrovertibile il caporalato non è un fenomeno unico che può arginarsi nella sua esclusività, esso è piuttosto l'ultimo tassello di una filiera ricca di criticità, che rovescia esternalità negative sugli anelli inferiori, fino ad arrivare al lavoratore. Osservare la filiera, coglierne i difetti, diventa allora, l'unico rimedio per prevenire l'insorgere del fenomeno.

La novellata disciplina penale in materia di sfruttamento dei lavoratori mostra alcuni punti luce ma molte ombre. Sarebbe in errore, infatti, a modesto parere di chi scrive, chi ritenesse che le norme penali possano aspirare a disciplinare da sole interi sistemi produttivi oggi sorretti dall'illegalità. La grandezza del fenomeno del caporalato e, più in generale, la forte diffusione di questo richiedono risposte molto più serrate, che non si accontentino della sanzione specifica e spesso casuale di singoli episodi illeciti, ma che si indirizzino verso l'eliminazione delle cause a monte che alimentano il fenomeno. Non è difficile convenire sul fatto che la repressione penale se non venisse accostata a politiche economiche, sociali ed occupazionali capaci di incidere profondamente sui sistemi produttivi di riferimento (agricoltura, edilizia, turismo, artigianato, ecc.), essa fungerebbe unicamente da sipario idoneo a celare la realtà criminale che vi è dietro. Il problema può essere affrontato solo adottando un approccio multidisciplinare e "multiagenziale"²⁸⁴. Non va, infatti, dimenticato come nel mondo agricolo e in quello edile il caporalato si presenti oggi come una vera e propria soluzione rispetto ai disagi conferiti dall'impossibilità di rinvenire velocemente manodopera attraverso i canali istituzionali e dalla mancanza di una rete di trasporto pubblico abbastanza capillare ed efficiente. Non va, d'altro canto trascurato il fatto che l'intermediazione illecita e lo sfruttamento dei lavoratori si prestino a risolvere e ad abbattere i costi del lavoro a loro volta imposti, in misura sempre maggiore, dall'organizzazione delle filiere di riferimento e permessi dalla peculiare vulnerabilità della manodopera disponibile perlopiù immigrata.

Sono, pertanto, questi gli aspetti su cui necessariamente intervenire nell'ottica di fornire una soluzione salda e duratura al fenomeno.

²⁸⁴ Cfr. A. GABOARDI, *La riforma della normativa in materia di "caporalato" e sfruttamento dei lavoratori: corretto lo strabismo, persiste la miopia*, in *La Legislazione Penale*, 3 aprile 2017, pp. 4-80.

Per cui in nome dell'approccio integrato *testé* delineato è d'uopo percorrere congiuntamente diverse strade. Per prima cosa servirebbe una nuova disciplina (italiana ed europea) dell'immigrazione in grado di non favorire la clandestinità, così sottraendo gli immigrati alla loro vulnerabilità e di conseguenza al ricatto dei datori di lavoro, facilitando allo stesso tempo la mobilità sul suolo europeo ai fini della ricerca di occupazione. Potrebbe presentarsi come ipotesi risolutiva, ad esempio, la predisposizione di programmi di reclutamento di lavoratori stagionali direttamente nel loro Paese di origine, sull'esempio dei *contratos en origen* spagnoli o dei *contrats OFII* francesi e comunque a superamento dell'esperienza fallimentare dei Decreti flussi²⁸⁵. In secondo luogo, relativamente al settore agricolo, sarebbe opportuno intervenire con politiche pubbliche in grado di agire sugli ingranaggi delle filiere agroalimentari, al fine di allentare la morsa sui produttori. Sempre in tale ambito, è poi pensabile un sistema di sanzioni premiali o positive (sotto forma di contributi, incentivi, agevolazioni, ecc.) per gli imprenditori che si adeguino a determinati parametri legati al rispetto dei diritti dei dipendenti.

Un sistema interessante – già sperimentato in Italia dalla Regione Puglia²⁸⁶ – è quello dei cc.dd. *indici di congruità*, che subordinano qualsiasi beneficio economico e normativo erogato da istituzioni pubbliche in favore degli imprenditori alla rilevata “congruità” della quantità e della qualità dei beni o dei servizi prodotti all'ammontare della forza lavoro impiegata. Sempre in riferimento al settore primario, fondamentale, come già detto nel capitolo precedente, sarebbe il consolidamento delle relazioni sindacali e della contrattazione decentrata, attraverso uno sforzo congiunto dei sindacati, del governo centrale e delle istituzioni locali. Queste ultime sono nelle condizioni di poter svolgere un ruolo di primaria importanza. Infatti, per predisporre un sistema di reclutamento e smistamento serio ed efficiente della manodopera in grado di arginare il fenomeno del caporalato, è necessaria una forte collaborazione tra i vari soggetti interessati (imprenditori agricoli e braccianti, comuni e regioni, centri per l'impiego e agenzie per il lavoro, ecc.) a livello locale, in modo da avere chiare le caratteristiche di fondo e le potenzialità delle singole aree produttive²⁸⁷. Bisognerebbe incidere sulle scelte

²⁸⁵ In tal senso v. D. PERROTTA, *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, pp. 205 e ss.

²⁸⁶ Cfr. l. reg. 26.10.2006 n. 28.

²⁸⁷ M. MCBRITTON, *Lavoro in agricoltura e immigrazione*, in *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, E. RIGO (a cura di), Pisa, 2015, pp. 101 ss. Un interessante esperimento è quello del c.d. “Collocamento pubblico contro

padronali, riconquistare spazi contrattuali, attraverso la stabilizzazione della manodopera. In questa direzione i sindacati possono svolgere un ruolo importante potendo spingere le aziende ad una svolta etica interna, perché la lotta all'illegalità non si fa solo all'esterno con le sanzioni penali, ma anche all'interno cercando di far cambiare la mentalità delle imprese.

In questo quadro la già citata l. n. 199 del 2016 cerca di garantire un sostegno umanitario ai lavoratori che svolgono attività stagionale di raccolta dei prodotti agricoli (art. 9), coinvolgendo diversi attori istituzionali ed organizzazioni del c.d. terzo settore, ma lo fa nella logica del palliativo ad una situazione che si ipotizza come "perennemente emergenziale". Non si spigherebbe altrimenti il dilagarsi del fenomeno tanto nelle sue forme classiche che in quelle "novellate" della *gig economy*.

In definitiva, si può certamente riconoscere alla l. n. 199 del 2016 il merito di avere scoperto il velo del caporalato, ma per estirpare il fenomeno dalla radice, non è può bastare una legge, per quanto avanzata, ma serve un'azione politica e culturale in grado di rovesciare gli approcci e le priorità.

Solo attraverso il lavoro congiunto di misure preventive e repressive sarà possibile smantellare lo sfruttamento del lavoro, restituendo dignità ai lavoratori, al mondo del lavoro in generale e all'ambiente.

Dinanzi a questioni che investendo il mercato del lavoro, intaccano la dignità della persona, le sue prospettive future, la sua collocazione sociale, sarebbe necessario incentivare una riflessione che spinga ad osservare il problema non in modo settoriale ma nella sua complessità come solo la buona politica può fare.

Bibliografia

l'illegalità", gestito dal Comune di Eboli: v., sul punto, A. BOTTE, *Caporali per legge. Per un percorso legale nel lavoro agricolo*, in *Leggi, migranti e caporali*, cit., pp.125 e ss.

A. ACCORNERO, *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, IV ed., Bologna, 2013

A. ALLEGREZZA, *Proibizione della schiavitù e del lavoro forzato*, in AA.VV., *Commentario breve alla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali*, Padova, 2012

A. AMORTH., *La Costituzione della Repubblica italiana. Commento sistematico*, 1948

A. BALDASSARRE, *Diritti sociali*, in *Enc. g. Treccani*, XI, 1989

A. BOTTE, *Caporali per legge. Per un percorso legale nel lavoro agricolo*, in E. RIGO (a cura di), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, 2015

A. CELOTTO, M. OLIVETTI, R. BIFULCO, *Commentario alla Costituzione*, UTET Giuridica, Milano, 2006

A. CESSARI, *Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano, 1966

A. CINIERO, *Processo Sabr, in Italia esiste la schiavitù*, in www.sbilanciamoci.info, 18 luglio 2017

A. DI MARTINO *Tipicità di contesto. A proposito dei c.d. indici di sfruttamento dell'art. 603-bis c.p.*, in *Arch. pen.*, n. 3/2018

A. DI MARTINO, *“Caporalato” e repressione penale: appunti su una correlazione (troppo) scontata*, in *DPC*, II, 2015

A. DI MARTINO, E. RIGO, *Caporalato: effetti penali e limiti della legge*, in <https://www.rivistailmulino.it/item/3651>

- A. DI MARTINO, *Tipicità di contesto. A proposito dei c.d. indici di sfruttamento dell'art. 603-bis c.p.*, in *Arch. pen.*, n. 3/2018
- A. GABOARDI, *La riforma della normativa in materia di "caporalato" e sfruttamento dei lavoratori: corretto lo strabismo, persiste la miopia*, in *La Legislazione Penale*, 3 aprile 2017
- A. GABOARDI, *Commento alla l. 199/2016*, in *Leg. pen.*, 1° aprile 2017
- A. GIULIANI, *I reati in materia di "caporalato". Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, Padova, 2015
- A. JANNARELLI, *Osservazioni preliminari per una definizione giuridica per le forme contemporanee della schiavitù*, *RDPriv.*, 2014
- A. LEOGRANDE, *Caporalato tra passato e presente*, in *Primo rapporto FLAI-CGIL Agromafie e Caporalato*, in www.rassegna.it
- A. LEOGRANDE, *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Milano, 2008
- A. MAGONE, T. MAZALI, *Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Milano, 2016; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, n.8, 2017
- A. MARESCA, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, *LDE*, 2018
- A. MERLI, *Introduzione alla teoria generale del bene giuridico*, Napoli, 2006
- A. MERLO, *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il "caporalato digitale"*, in *Sistema Penale*, *Riv. Giur. Online*, fasc. 6, 2 giugno 2020

- A. PEPE, *Il collocamento in Italia in una dimensione storica*, Roma, n. 11, 2012
- A. PERROTTA, *Questa legge non basta*, in <https://www.rivistailmulino.it/item/3650>
- A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*. n. 410, 2020
- A. PERULLI, *Lavoro e tecnica ai tempi di Uber*, in *Rivista Giuridica Del Lavoro e Della Previdenza Sociale*, vol. 2, 2017
- A. PIROZZOLI, *La dignità dell’uomo. Geometrie Costituzionali*, Collana della facoltà di giurisprudenza dell’Università degli studi di Teramo, 21, Napoli, 2012
- A. QUATTROCCHI, *Le nuove manifestazioni della prevenzione patrimoniale: amministrazione giudiziaria e contrasto al “caporalato” nel caso Uber*, in *Giurisprudenza Penale Web*, 14 giugno 2020
- A. VIOLANTE, *Super-sfruttamento in ambiente urbano. Lo stato dell’arte*, in Aa. Vv., *Quasi schiavi. Paraschiavismo e super-sfruttamento nel mercato del lavoro del XXI secolo*, E. NUCIFORA (a cura di), Santarcangelo di Romagna, 2014
- A. ZANOBETTI, *Diritto internazionale del lavoro. Norme universali, regionali e dell’Unione Europea*, Bologna, 2011
- A. ZOPPOLI, *Il declino dell’inderogabilità?*, in *Dir. lav. merc.*, 2013
- C. BONIFAZI, *L’immigrazione straniera in Italia*, Bologna, 1998
- C. CESTER, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Milano, 2012

C. COLAPIETRO, *Diritti e libertà*, Torino, 2012
CORSI, Il rimpatrio dello straniero tra garanzie procedurali e automatismo espulsivo, in AA.VV., *La condizione giuridica dello straniero nella giurisprudenza della Corte Costituzionale*, Milano, 2013

C. CORSI, Il rimpatrio dello straniero tra garanzie procedurali e automatismo espulsivo, in AA.VV., *La condizione giuridica dello straniero nella giurisprudenza della Corte Costituzionale*, Milano, 2013

C. CROUCH, *Se il lavoro fa gig*, trad. it., Bologna, 2019

C. DRIGO., *La dignità umana*, in L. MEZZETTI (a cura di), *Diritti e doveri*, Torino, 2013

C. ESPOSITO, *La Costituzione italiana*, Padova, 1954

C.MORTATI, *Il diritto al lavoro nel sistema dei principi costituzionali*, in *La disoccupazione in Italia*, Studi speciali, *Atti della Commissione parlamentare di inchiesta sulla disoccupazione*, Vol. IV – Tomo I, Roma, 1952

C.MORTATI., *Istituzioni di diritto pubblico*, Milano, II, 1976

C. ZANGHI, *La protezione internazionale dei diritti dell'uomo*, Torino, 2002

C. COLAPIETRO, *Il catalogo dei diritti costituzionali: le libertà individuali*, in F.

D. GIANNELLI, *Il delitto di caporalato. Aggiornato alla recente disciplina in materia di sfruttamento lavorativo*, Padova, 2017

D. PERROTTA, *Il caporalato come sistema: un contributo sociologico*, in *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, E. RIGO (a cura di), Pisa, 2015

D. PERROTTA, *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, in *Meridiana*, n. 79, 2014

D. PIVA, *I limiti dell'intervento penale sul caporalato come sistema (e non condotta) di produzione: brevi note a margine della L. 199/2016*, in *Archivio Penale*, n. 2, 2017

D. SCHIUMA, *Il caporalato in agricoltura tra modelli nazionali e nuovo approccio europeo per la protezione dei lavoratori immigrati*, in *Rivista di diritto agrario*, A. 94, n. 1 2015

E. GHERA, *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in *Giornale dir. lav. rel. ind.*, 1979

E. GRAGNOLI, *Una complessa, ma significativa decisione sulla qualificazione dei contratti stipulati con i gestori delle cosiddette piattaforme digitali (nota di commento a Tribunale Torino 7 maggio 2018)*, in www.dirittolavorovariazioni.com

E. LO MONTE, *Lo sfruttamento dell'immigrato clandestino: tra l'incudine (dello stato) e il martello (del caporalato)*, in *Critica*, 2011

E. ROSI, *La moderna schiavitù e la tratta di persone: analisi della riforma*, in DeG, 2004

E. SCODITTI, *Tra lavoro e sfruttamento del lavoro*, in F. DI MARZIO (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Roma, 2017

E. SIMONETTI, *Morire come schiavi: La storia di Paola Clemente nell'inferno del caporalato*, Bologna, 2016

F. ANGIONI, *Contenuto e funzioni del concetto di bene giuridico*, Milano, 1983

F. BACCHINI, *Il nuovo reato di cui all'art. 603-bis c.p.: intermediazione illecita con sfruttamento della manodopera*, in *L'indice penale*, Padova, anno XIV, n. 2, luglio-dicembre 2011

F. CARNELUTTI, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1928

F. LUNARDON, *Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, su *ADL - Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 2/2018

F. MODUGNO (a cura di), *Diritto pubblico*, Torino, 2012

F. MENDITTO, *La nuova frontiera della bonifica delle aziende coinvolte in contesti illeciti: l'amministrazione giudiziaria (art. 34 d.lgs. n. 159/2011)*, in *QG*, 20.6.2020

F. PIACENTINI, *"Legge sul caporalato", relazioni sindacali e rappresentanza in agricoltura. A colloquio con Roberto Caponi, responsabile dell'Area sindacale di Confagricoltura*, in www.bollettinoadapt.it, 7 novembre 2016

F. POLITI, *Diritti sociali e dignità umana nella Costituzione Repubblicana*, Torino, 2011

F. STOLFA, *La legge sul "caporalato" (l. n. 199/2016): una svolta "etica" nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Riv. Del Diritto della sicurezza sul lavoro*, Osservatorio Olympus, Università degli Studi di Urbino, ott. 2017

G. A. RECCHIA, *Contrordine! I riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *LG*, 4, 2019

G. BENEDETTI, *Profili civilistici dell'interposizione nel rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1965, 1492

G. BRONZINI, *La schiavitù nel lavoro contemporaneo. Dal decent work ai diritti oltre la subordinazione*, in «Parolechiave», n. 55, 2016

G. CAVALLINI, *Torino vs. Londra il lavoro nella gig economy tra autonomia e subordinazione*, *Sintesi*, n. 5, 2018

- G. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale*, Vol. I, Lavis, 2014
- G. CORTESI, L. FILIPPI, I. SPANGHER, *Manuale di Diritto Penitenziario*, Varese, 2016
- G. COSTA, *Contrasto al caporalato: risoluzione definitiva del problema o mero restyling normativo?*, in *www.rivistalabor.it*, n. 3, 2017
- G. DE SIMONE, *La dignità del lavoro tra legge e contratto*, intervento a *Giornate di studio Aidlass "Persona e lavoro tra tutele e mercato"*, Udine 13-14 giugno 2019
- G. F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957
- M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966
- G. FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova, 1981
- G. FIANDACA, *Sul bene giuridico. Un consuntivo critico*, Torino, 2014
- G. FONTANA, *Dall'inderogabilità alla ragionevolezza*, Torino, 2010
- G. SANTORO PASSARELLI, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, RIDL,1, 2015
- G. SANTORO PASSARELLI, *Il contratto aziendale in deroga*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 254, 2015
- G. SCACCIA, *Valori e diritto giurisprudenziale, in Relazione al convegno Valori e Costituzione: a cinquant'anni dall'incontro di Ebrach*, Roma, 2009

G.A. RECCHIA, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana - il commento*, in ADL, 4-5, 2018

I. ALVINO, *L'appalto e i suoi confini*, in M. AIMO – D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Torino, 2014

I. CANFORA, L. COSTANTINO, A. JANNARELLI (a cura di), *Il Trattato di Lisbona e la nuova PAC*, Bari, 2017

I. CANFORA, *L'attuazione della PAC nella giurisprudenza della Corte di Giustizia, tra governo del mercato e autonomia privata*, in P. BORGHI, L. COSTATO, S. MANSERVISI (a cura di), *Dalla riforma del 2003 alla PAC dopo Lisbona. I riflessi sul diritto agrario, alimentare e ambientale*, Napoli, 2011

J. PRASSL, M. RISAK, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro*, ibidem, 2017

L. ALVINO, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, RIDL, 4, 2016

L. BIN, *Problemi “interni” e Problemi “esterni” del reato di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (art. 603 bis c.p.)*, LP, 10.3.2020

L. CALAFÀ, *Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano*, in *Lav. dir.*, n. 1, 2017

L. CORAZZA, *Il “nuovo” caporalato e il mercato del lavoro degli immigrati*, in *Agricoltura, Istituzioni e Mercati*, 2, 2011

L. LIMOCCHI, A. LEO, N. PIACENTE, *Vite bruciate di terra, Donne e immigrati. Storie, testimonianze, proposte contro il caporalato e l'illegalità*, Torino, 1997

L. MENGONI, *Il contratto di lavoro*, (a cura di) M. NAPOLI, *Vita e Pensiero*, Milano, 2004

L. NOGLER, *Cosa significa che l'Italia è una Repubblica "fondata sul lavoro"?*, in *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, n. 3, 2009

L. PICOTTI, *Nuove forme di schiavitù e nuove incriminazioni penali fra normativa interna e internazionale*, in *L'Indice Penale*, 2007

L. PISTORELLI, A. SCARCELLA (a cura di), *Relazione n. III/11/2011 dell'Ufficio del Massimario della Suprema Corte di Cassazione*, in www.cortedicassazione.it.

L. ZOPPOLI, *Il contratto collettivo come «fonte»: teorie ed applicazioni*, in R. SANTUCCI - L. ZOPPOLI (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 2004

M. A. MAGGIONI, *La sharing economy. Chi ci guadagna e chi ci perde*, Bologna, 2017. I dati diffusi da Inps, *XVII Rapporto annuale*, Roma, 2018

M. ARENA, S. CUI, *I reati sul lavoro, Sicurezza e igiene del lavoro, nuovo "reato" di caporalato, tutela e libertà del lavoratore, risarcimenti*, Milano, 2012

M. BARBERIO, *Covid-19: L'obbligo di fornitura dei dpi ai riders alla luce di una recente giurisprudenza di merito*, in *LG*, 2020, in corso di pubblicazione

M. BIASI, *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, fasc. 2, 2018

M. D'ANTONA, *L'anomalia postpositivista del diritto del lavoro e la questione del metodo. I problemi del metodo nella ricerca civilistica oggi in Italia*, in *Riv.crit.dir.priv.*, 1990

M. D'ANTONA, *La contrattazione collettiva privatistica nelle amministrazioni pubbliche*, in P. ALLEVA - G. D'ALESSIO - M. D'ANTONA (a cura di), *Nuovo rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Roma, 1995

M. DI LECCE, *Note sui profili penale della c.d. "Economia sommersa*, in Riv. Giur. Lav., IV, 1980

M. G. FLICK, *La Costituzione, i diritti, la dignità delle persone*, Relazione svolta al convegno "Parole di giustizia. Nuovi diritti e diritti negati.", La Spezia, 2009

M. GHIDINI, Intervento Assemblea Costituente, seduta del 7 maggio 1947, in *La Costituzione della Repubblica nei lavori preparatori dell'Assemblea Costituente*, II, 1970

M. LOMBARDO, "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", *Digesto delle Discipline Penalistiche*, Agg. VII, Torino, 2013

M. MCBRITTON, *Lavoro degli immigrati e lavoro sommerso: l'inadeguatezza della normativa*, in *Questione Giustizia*, 3, 2014

M. MCBRITTON, *Lavoro in agricoltura e immigrazione*, in *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, E. RIGO (a cura di), Pisa, 2015

M. OMIZZOLO, *Sotto padrone. uomini, donne e caporali nell'agromafia italiana*, Milano, 2019; L. PALMISANO, *Mafia caporale*, Roma, 2001

M. PAGGI, *Tutela dei lavoratori stranieri in condizione di irregolarità. Analisi della direttiva 52 e delle norme italiane di recepimento*, in (a cura di) Osservatorio Placido Rizzotto, *Agromafie e Caporalato*, Terzo rapporto, Roma, 2016

M. PALA, *Il nuovo reato d'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in www.altalex.com

M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista giuridico*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2000, n. 1

M. PERSIANI, *Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e autorità del punto di vista giuridico*, in *Rivista Argomenti di diritto del lavoro*, n. 1, 2017

M. PERSIANI, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, ADL, 2011

M. ROCCELLA, *Il caso Job Centre: sentenza sbagliata, risultato (quasi) giusto.*, in *Riv. giur. lav.*, II, 1998

M. SACCAGGI, *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express, sono liberi di non lavorare*, Boll. ADAPT, , n. 18, 14 maggio 2018

M. NOVELLA, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, 2009

M.G. VIVARELLI, *Il caporalato: problemi e prospettive*, in *Dir. pen. proc.*, 2009

M.G. VIVARELLI, *Il caporalato: problemi e prospettive*, in *Foro amm.*, 2008

M.M. FRACANZANI, *Stato e caporali: un'avventura giuspubblicistica di cent'anni (e più)*, in *Agricoltura senza caporalato: osservatorio sulla criminalità in agricoltura e sul sistema agroalimentare*, F. Di Marzio (a cura di), Roma, 2017

M.O. DI GIUSEPPE, *Una legiferazione inutile in tema di contrasto allo sfruttamento del lavoro*, in *Crit. dir.*, n.2, 2018

M.R. GHEIDO, A. CASOTTI, *Le nuove disposizioni contro il caporalato*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 47-48/2016

M.T. CARINCI, *Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in M.T. CARINCI, (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Milano, 2015

M.T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui. Interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*, in *Comm. c.c. Schlesinger*, Milano, 2000

M.T. CARINCI, S.P. EMILIANI, *Interposizione nei rapporti di lavoro (voce)* in, *Diritto on line*, 2017

M.T. CARINCI, *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*, Torino, 2013

N. BOBBIO, voce *Sanzione*, in *Noviss. Dig. It.*, 1976

N. RONZITTI, *Introduzione al Diritto Internazionale*, Torino, 2016

O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, 2019

O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979

O. MAZZOTTA, *Appalto di prestazioni di lavoro*, in *Enc. Giur. Treccani*, Roma, 1988

P. BELLOCCHI, *Interposizione e subordinazione*, in *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, I, 1, Milano, 2004

P. BRAMBILLA, *Caporalato tradizionale e nuovo caporalato: recenti riforme a contrasto del fenomeno*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia*, I-II, 2017

P. ICHINO, *Il problema della semplificazione del Diritto del Lavoro Lavoro*, in *Diritti, Europa*, 1, 2018

P. ICHINO, *Somministrazione di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI, coordinato da, *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, 2004

P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, RIDL, II, 2018

P. LOI, *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2, 2017

P. LOI, *Il lavoro nella "Gig economy" nella prospettiva del rischio*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017

P. PASSANITI, *Il diritto del lavoro come antidoto al caporalato*, in F. DI MARZIO (a cura di), *Agricoltura senza caporalato, Pomezia (Roma)*

P. SCEVI, *Nuove schiavitù e diritto penale*, Varese, 2014

P. TOSI, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel "decreto crisi"*, in corso di pubblicazione

P. TULLINI, *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Ec. soc. reg.*, 2018

P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, LDE, n. 1, 2018

P.L. VIGNA, *Prefazione al libro "Vite bruciate di terra. Donne e immigrati. Storie, testimonianze, proposte contro il caporalato e l'illegalità"*, di L. LIMOCCIA, A. LEO, N. PIACENTE, Torino, 1997

R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976

R. PESSI, *Lezioni di Diritto del lavoro*, Torino, 2014

R. ROMEI, *Appunti sul diritto del lavoro che cambia*, Milano, 2012

R. STAGLIANÒ, *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Torino, 2018

R. TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2007

S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, *DRI*, n. 4, 2018

S. FIORE, *(Dignità degli) Uomini e (punizione dei) caporali. Il nuovo delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Scritti in onore di Alfonso M. Stile*, Napoli, 2014

S. FIORE, *La nuova disciplina penale della intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, tra innovazioni e insuperabili limiti*, in *Dir. agr.*, n. 2, 2017

S. LIEBMAN, A. ALOISI, *I diritti in bianco e nero dei riders (e degli altri gig workers)*, in *www.viasarfatti25*, 30 luglio 2018

S. TORDINI CAGLI, *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, in *Lav. dir.*, 2017

SCHLESINGER P., TORRENTE A., *L'impresa e l'azienda*, in ANELLI, GRANELLI (a cura di), *Manuale di diritto privato*, Varese, 2013

T. BUERGENTHAL, *The Evolving International Human Right System*, in *American Journal of international Law*, Vol. 100, 2006

T. MARTINES, *Diritto costituzionale*, Milano, 1997

V. CRISAFULLI., *La Costituzione e le sue disposizioni di principio*, Milano, 1952

V. NUZZO, *Somministrazione di manodopera e fattispecie affini in agricoltura e in edilizia*, in L. CALCATERRA (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea*, Milano, 2018

V. SIMI, *Il favore dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, Milano, 1967

V. TORRE, *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018

W. CHIAROMONTE, “*Cercavamo braccia, sono arrivati uomini. Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela*”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2019

W. CHIAROMONTE, *Cercavamo braccia, sono arrivati uomini. Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela*, in *GLRI*, 2018

Giurisprudenza

Costituzionale

Corte cost., sent. n. 3/1957

Corte cost., sent. n. 61/1965

Corte cost., sent. n. 16/1980

Corte cost., sent. n. 141/1980

Corte cost., sent. n. 31/1986

Corte cost., sent. n. 559/1987

Corte cost., sent. n. 616/1987

Corte cost., sent. n. 144/1992

Corte cost., sent. n. 509/1995

Corte cost., sent. n. 86/2018

Corte cost., sent. n. 174/1971

Corte cost., sent. n. 22/1967

di legittimità

Cass., sent. n. 2165/69

Cass., sent. n. 3372/72

Cass., sent. n. 1370/74

Cass., sent. n. 4149/86

Cass., s.u., sent. n. 4570/1996

Cass., sent. n. 4839/2001

Cass., s.u., sent. n. 22910/2006

Cass., sent. n. 9052/2006

Cass., s.u., sent. n. n. 25270/2011

Cass., sez. lav., sent. n. 12886/2014

Cass., sez. lav., sent. n. 18121/2014

Cass., pen. sent. n. 14591/2014

Cass., sent. n. 25201/2016

Cass., sent. n. 12900/2016

Cass., sez. lav., sent. n. 24449/2016

Cass., sent. n. 14621/2017

Cass., sent. n. 7569/2019

Cass., sent. n. 27582/2020

Cass., sent. n. 10209/2020

Cass., sent. n. 1663/2020

Di merito

Tribunale ord., V sez. Lav, di Torino, sent. n. 778/2018

Corte assise Lecce, sent. n. 2/2017

Internazionale

C. Edu, C.N. e V. c. Francia, §74

C. Edu, Tibet Mentés e altri c. Turchia, §68

C. Edu, Rantsev c. Cipro e Russia, § 273

C. Edu, Siliadin c. Francia, §122

C. Edu, K. e altri c. Italia, §15

Sitografia

www.terraonlus.it

www.gazzettaufficiale.it

www.senato.it

www.treccani.it

www.un.org

www.giustizia.it

www.ilo.org

www.fondazionemetes.it/osservatorio-cpl

[www.lagazzettadelmezzogiorno.it/news/home/963026/preso-caporale-nel-foggiano-
era-nel-ghetto-di-rignano.html](http://www.lagazzettadelmezzogiorno.it/news/home/963026/preso-caporale-nel-foggiano-
era-nel-ghetto-di-rignano.html)

[www.flai.it/primo-piano/caporalato-mininni-bene-operazione-basilicata-ora-
applicare-interamente-legge-199](http://www.flai.it/primo-piano/caporalato-mininni-bene-operazione-basilicata-ora-
applicare-interamente-legge-199)

www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_151915/lang--it/index.htm

www.istat.it/it/archivio/200091