



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
CORSO DI LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO
IN GIURISPRUDENZA

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro:
dall'agricoltura alla *gig economy*

Relatore: Chiar.mo Prof. Marco Ferraresi

Tesi di laurea di
Greta Gusmaroli
Matr. 497945

Anno accademico 2024/2025

*A chi mi ha supportato durante questo percorso,
ve ne sarò sempre riconoscente.*

*Alle vittime di sfruttamento,
in qualsiasi forma esso si manifesti.*

Indice

INTRODUZIONE	VIII
CAPITOLO I – Contesto generale.	
1. Definizione, origine ed evoluzione del caporalato.	1
2. La connessione con le tecniche di <i>outsourcing</i> .	4
2.1. L'evoluzione della normativa in materia di intermediazione, interposizione e somministrazione di manodopera.	6
2.2. Gli appalti.	10
3. Il legame fra la disciplina sull'immigrazione e l'esposizione dello straniero allo sfruttamento.	13
4. Il lavoro sommerso e il suo ruolo nel sistema del caporalato.	20
5. La tutela della dignità del lavoratore alla luce dei principi costituzionali.	24
CAPITOLO II – La repressione penale del fenomeno.	
1. L'introduzione dell'articolo 603- <i>bis</i> c.p. contro l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro.	26
1.1. La prima formulazione dell'articolo: un reato del caporale.	32
1.2. Ulteriori elementi costitutivi della fattispecie originaria.	35
2. La necessità di una riforma: la legge n. 199 del 2016.	37
2.1. La fattispecie attuale: un reato <i>anche</i> del datore di lavoro.	39
2.2. Il concetto di “stato di bisogno” del lavoratore.	42
3. Il ruolo degli “indici di sfruttamento” dell'articolo 603- <i>bis</i> , comma 3.	45
3.1. L'indice retributivo di sfruttamento: problematiche e maggiori criticità.	46
3.2. Gli altri indici di sfruttamento.	52
4. La circostanza attenuante speciale <i>ex</i> articolo 603- <i>bis</i> .1 c.p. e altre novità introdotte dalla riforma.	57
CAPITOLO III – Dall'agricoltura alle nuove forme del caporalato.	
1. La pervasività del fenomeno.	60
2. La genesi del caporalato: il settore agricolo e il sistema agroalimentare.	63
2.1. Il ruolo della GDO nella filiera di sfruttamento.	66
2.2. Le infiltrazioni della criminalità organizzata: le agromafie.	69

3. Le morti nei campi.	73
4. Il lavoro tramite piattaforme digitali nel contesto della <i>gig economy</i> .	77
4.1. L'inquadramento dei <i>riders</i> : un'alternativa fra autonomia e subordinazione.	80
4.2. La contrattazione collettiva nel settore del <i>food delivery</i> .	88
5. Il caporalato "digitale": dalla condanna di <i>Uber Italy S.r.l.</i> alle indagini più recenti della Procura di Milano.	92
CAPITOLO IV – Prevenzione, ripristino della legalità e tutela delle vittime.	
1. La responsabilità amministrativa dell'ente a seguito del reato <i>ex</i> articolo 603- <i>bis</i> c.p.	98
1.1. La funzione del Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo, c.d. Modello 231.	103
1.2. Le misure cautelari applicabili all'ente e la necessità di tutelare l'occupazione.	110
2. L'applicazione dell'amministrazione giudiziaria <i>ex</i> articolo 34 del Codice Antimafia.	116
3. Misure di contrasto nel settore agricolo.	122
4. Altri strumenti contro lo sfruttamento del lavoro.	124
5. Protezione delle vittime del reato.	127
CONCLUSIONI	131
BIBLIOGRAFIA	134
SITOGRAFIA	145

INTRODUZIONE

L'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro sono purtroppo ancora attuali, nonostante gli strumenti predisposti dall'ordinamento per reprimerli e contrastarli. La loro diffusione è determinata da una serie di fattori, alcuni più risalenti nel tempo, altri invece legati alle dinamiche della società moderna. Il caporalato nel tempo ha dunque assunto un carattere multiforme, diventando così più difficile da individuare, e pervasivo, coinvolgendo numerosi settori produttivi. Bisogna tenere presente che l'articolo 603-*bis* c.p., contro l' "Intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro" è stato introdotto solo nel 2011, e reso maggiormente effettivo con la riforma del 2016.

Nell' espansione di tale fenomeno rivestono un ruolo fondamentale la generale flessibilizzazione del mercato del lavoro, che ha portato alla nascita di forme contrattuali differenti rispetto al classico rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e l'impiego di tecniche di esternalizzazione da parte delle imprese, che di frequente non effettuano adeguati controlli sugli ultimi anelli delle catene di fornitura, nelle quali è più facile che si verifichino fenomeni di sfruttamento lavorativo. Le vittime in molti casi sono migranti non in possesso di un regolare permesso di soggiorno, che si trovano in una condizione di bisogno: nella creazione di tale situazione concorre anche la normativa predisposta in materia di immigrazione per *motivi economici*. Il lavoro sommerso e grigio sono pratiche ricorrenti, con la finalità di risparmiare sui costi che derivano dal rispetto della normativa lavoristica e antinfortunistica.

La forma "tradizionale" del caporalato, nata in ambito agricolo, è rappresentata dalla dinamica di sfruttamento dei braccianti, possibile anche a causa della intrinseca precarietà che contraddistingue il lavoro in agricoltura, strettamente legato alla stagionalità delle colture. Oggi si assiste alla posizione di supremazia della grande distribuzione organizzata nella determinazione dei prezzi dei prodotti agricoli, portando così gli agricoltori a ridurre i costi, fra i quali anche quelli della manodopera. Lo sfruttamento non è più limitato al settore primario, ma coinvolge l'intera filiera agroalimentare italiana, dall'attività di trasformazione industriale dei prodotti fino alla fase del trasporto e della commercializzazione. In questo ambito si sono poi diffuse nuove forme di criminalità organizzata, anche di dimensione internazionale.

Accanto al caporalato “nero”, dagli incerti confini rispetto alla servitù e alla schiavitù, si sono affermate forme di caporalato “grigio”, che si inseriscono all’interno di rapporti contrattuali solo apparentemente regolari, ad esempio nei contratti di appalto o di somministrazione di manodopera. Il progresso tecnologico e informatico ha poi portato alla nascita del caporalato “digitale”, fondato sull’impiego di piattaforme e di algoritmi nella gestione dell’attività lavorativa. Questo determina la necessità di ripensare i rapporti di lavoro, la cui disciplina è sorta sulla base di interazioni umane, non coinvolgenti la tecnologia: recenti casi giurisprudenziali illustrano la difficoltà di attuare una qualificazione di tali rapporti all’interno delle categorie tradizionali.

Il contrasto al caporalato non avviene unicamente attraverso la minaccia della sanzione penale prevista nell’articolo 603-*bis* c.p., e la sua applicazione una volta commesso il reato, ma ha origine in una fase antecedente, già nel momento in cui le imprese predispongono un adeguato modello organizzativo, c.d. Modello 231, idoneo a prevenire la commissione di determinati reati. La giurisprudenza, in particolare del Tribunale di Milano, ha poi applicato in ipotesi di reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro l’amministrazione giudiziaria, una misura di prevenzione patrimoniale prevista nel Codice Antimafia: l’obiettivo perseguito è quello di garantire la promozione della legalità all’interno delle imprese e la tutela dei livelli occupazionali. Sono stati poi adottati, sempre in ottica preventiva, una serie di strumenti che coinvolgono soggetti istituzionali.

CAPITOLO I

Contesto generale

SOMMARIO: 1. Definizione, origine ed evoluzione del caporalato. – 2. La connessione con le tecniche di *outsourcing*. – 2.1. L’evoluzione della normativa in materia di intermediazione, interposizione e somministrazione di manodopera. – 2.2. Gli appalti. – 3. Il legame fra la disciplina sull’immigrazione e l’esposizione dello straniero allo sfruttamento. – 4. Il lavoro sommerso e il suo ruolo nel sistema del caporalato. – 5. La tutela della dignità del lavoratore alla luce dei principi costituzionali.

1. Definizione, origine ed evoluzione del caporalato.

Il sostantivo “caporalato” indica in termini generali una forma di reclutamento illegale di manodopera, ad opera di soggetti chiamati appunto “caporali”, al fine di destinarli al lavoro presso terzi, in condizioni di sfruttamento.¹ Fa quindi riferimento a un rapporto “triangolare”, che coinvolge l’intermediario, il datore di lavoro e il lavoratore, in grado di determinare una distorsione della normale dinamica di incontro della domanda e dell’offerta sul mercato del lavoro².

Il fenomeno, risalente nel tempo, si è diffuso originariamente nel settore agricolo e nelle aree più degradate del Sud Italia, per poi espandersi anche in altri settori e in altre zone d’Italia, compresa la Pianura Padana³. Il tema è strettamente connesso all’immigrazione, dal momento che frequentemente i lavoratori sfruttati, e i caporali stessi, sono di origine non italiana. Anzi, spesso è proprio grazie all’attività di questi ultimi che i lavoratori stranieri riescono a emigrare in Italia, il che determina la nascita di una vera e propria tratta di persone finalizzata allo sfruttamento lavorativo, alimentata dalle condizioni di vulnerabilità e di debolezza in cui versa il lavoratore

¹ Cfr. voce *Caporalato*, in *Vocabolario Treccani online*, consultabile sul sito <https://www.treccani.it/vocabolario/caporalato/>: “Forma illegale di reclutamento e organizzazione della mano d’opera, spec. agricola, attraverso intermediari (*caporali*) che assumono, per conto dell’imprenditore e percependo una tangente, operai giornalieri, al di fuori dei normali canali di collocamento e senza rispettare le tariffe contrattuali sui minimi salariali”.

² A. GIULIANI, *I reati in materia di “caporalato”, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, Padova University Press, Padova, 2015, pp. 22-23. Si sottolinea come coesistano il sistema legale di reclutamento della manodopera tramite Agenzie del lavoro e il fenomeno del caporalato, che “opera in una dimensione di economia sommersa e tramite prassi di sfruttamento, violenza e minaccia”.

³ Cfr. D. PERROTTA, *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, in *Meridiana*, 2014, p. 193 ss.

immigrato, spesso non consapevole dei diritti e delle tutele previste dall'ordinamento⁴. Esiste uno stretto rapporto con la criminalità organizzata di stampo mafioso, al punto che sovente i caporali sono membri di organizzazioni mafiose, anche straniere, che attuano all'interno dei paesi di provenienza il reclutamento dei lavoratori da destinare allo sfruttamento. Il controllo della manodopera diventa "uno degli elementi atti a esercitare il controllo territoriale, come base dell'espansione e del consolidamento dell'organizzazione"⁵.

Le cause della diffusione del caporalato sono da ricercare nella necessità per l'impresa di abbattere i costi di produzione, al fine di essere più competitiva sul mercato. Il costo della manodopera in questo contesto è concepito come suscettibile di essere azzerato o ridotto quasi del tutto, a discapito della normativa a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro⁶. In alcuni settori, come quello agricolo, il caporalato diventa la modalità comune di reclutamento della manodopera e comporta innumerevoli vantaggi per il committente del caporale, che può disporre di manodopera a bassissimo costo, in quanto minacciata e sottomessa⁷. Esso determina forme di concorrenza sleale, dal momento che il datore di lavoro che ricorre a lavoratori sfruttati, ha la possibilità di risparmiare enormemente sui costi e, di conseguenza, di imporsi sul mercato con prodotti a prezzi più vantaggiosi per il consumatore⁸, a discapito delle imprese che operano nel rispetto della legalità.

Il fenomeno del caporalato era, in passato, comunemente identificato con lo sfruttamento dei braccianti. Nell'epoca attuale però ha assunto delle connotazioni differenti, si è evoluto per adattarsi ai cambiamenti della società ed è diventato più

⁴ Cfr. E. SCHEMBARI, *Tratta di persone finalizzata allo sfruttamento lavorativo* in OSSERVATORIO PLACIDO-RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, Futura, Roma, 2020, p. 11.

⁵ G. SALVI, *Conoscere i territori, contrastare le infiltrazioni mafiose*, in OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, cit., p. 21.

⁶ A. GIULIANI, *Op. cit.*, p. 18. Il lavoratore viene concepito come una "res da sfruttare cui trarre un'utilitas, una risorsa tuttavia limitata, non infinita, che quando non ha più nulla da offrire, perché sfiancata e stremata, perde ogni valore, non serve più a nulla e pertanto può essere gettata via".

⁷ S. ORLANDO, *Il delitto di "caporalato" tra diritti minimi della persona e tutela del mercato del lavoro*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia*, 2020, p. 627. Vedi anche A. DI MARTINO, *Caporalato e repressione penale. Appunti su una correlazione (troppo) scontata*, in *Diritto penale contemporaneo*, 2015, p. 122, che richiama un'intervista di A. LEOGRANDE, *Caporalato, le leggi ci sono. "Ecco perché è difficile applicarle"*, in *Redattore Sociale*, 20 agosto 2015, www.redattoresociale.it.

⁸ M. D. SARTORI, *Caporalato e sfruttamento: diffusione del fenomeno e prospettive di contrasto*, in *Rivista quadrimestrale dell'INAPP*, 2024, pp. 87-88.

subdolo e difficile da individuare. Vi sono delle tipologie di lavori che, per loro natura, espongono i lavoratori al rischio di sfruttamento: si tratta del c.d. lavoro razionalizzato e dei lavori a qualificazione medio-bassa e ad alta intensità di manodopera (*labour intensive job* o *low-skill job*)⁹. I primi sono caratterizzati da un ritmo imposto dalle esigenze della produzione, dai clienti o dalle macchine e dal controllo costante dei capi, con o senza mezzi tecnologici, i secondi invece non possono essere facilmente razionalizzati tramite le tecniche di organizzazione del lavoro o sottoposti a monitoraggio costante: entrambe queste tipologie di lavoro sono però in grado di attrarre manodopera scarsamente qualificata, per questo altamente fungibile¹⁰. Si può parlare a tale proposito di “caporalato urbano”, diffuso in settori differenti e lontani dal settore agricolo, come quello della logistica, della sanità, dei servizi a domicilio o ancora dell’assistenza domiciliare¹¹.

Accanto al c.d. caporalato “nero”, la forma paraschiavistica ed estrema del fenomeno, connotata da un assoggettamento totale del lavoratore, si è diffuso il c.d. caporalato “grigio”, caratterizzato dall’assenza di una vera costrizione della vittima¹². Le esigenze di flessibilità, oggi dominanti all’interno del mercato del lavoro, hanno favorito il suo sviluppo tramite contratti di lavoro occasionali, temporanei, “a chiamata” o di collaborazione continuativa. In questo contesto si inserisce anche la problematica legata alla gestione dei rapporti di lavoro tramite piattaforme digitali, che ha comportato la nascita di una nuova categoria di lavoratori precari scarsamente tutelati e disposti ad accettare condizioni di lavoro degradanti .

Si può quindi affermare che l’esistenza di un contratto di lavoro non garantisce l’assenza di sfruttamento, dal momento che spesso dietro un contratto in apparenza regolare si nascondono violazioni più o meno palesi dei diritti dei lavoratori: si parla a questo proposito di forme di “schiavitù contrattualizzata”¹³. Spesso, infatti, il

⁹ A. MERLO, *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al “caporalato” dai braccianti ai riders. La fattispecie dell’art. 603-bis c.p. e il ruolo del diritto penale*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 6.

¹⁰ *Ivi*, pp. 6-7. L’autore riporta esempi di lavoro razionalizzato, che si riscontrano nell’industria manifatturiera, nella ristorazione rapida, nell’agro-alimentare, nei *call centers* o nei trasporti. I *labour intensive jobs* sono, ad esempio, le attività di facchinaggio, di costruzione stradale, di gestione alberghiera, di sicurezza e portierato, di assistenza alla persona e di raccolta di prodotti agricoli.

¹¹ B. GIORDANO, *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e una politica penale del lavoro*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Studi sul caporalato*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 80.

¹² A. MERLO, *op. cit.*, pp. 16-17.

¹³ *Ibidem*. Cfr. M. ROCCELLA, *Le condizioni del lavoro nel mondo globalizzato fra vecchie e nuove schiavitù*, in *Ragion Pratica*, 2010, p. 419 ss.

caporalato si inserisce tra “le pieghe del contratto di somministrazione [...] o di altri più recenti tipi contrattuali”¹⁴, il che porta a riflettere sul legame che intercorre tra le operazioni di esternalizzazione¹⁵ attuate dalle imprese e l’aumento del rischio di fenomeni di sfruttamento.

2. La connessione con le tecniche di *outsourcing*.

Le tecniche di esternalizzazione, c.d. di *outsourcing*, consistono nell’affidamento, da parte dell’impresa, di alcuni segmenti dell’attività produttiva o dei servizi che sono estranei al suo *core business*¹⁶ a fornitori esterni, tramite appalti, servizi di somministrazione di manodopera o distacco di rami d’azienda. Un’impresa ricorre all’*outsourcing* con la finalità di aumentare la propria competitività, dato che può concentrarsi sull’attività principale, e di risparmiare sui costi, dal momento che sarà un’impresa, un consulente o un collaboratore esterno a occuparsi di una serie di attività “marginali”.

Il lavoro “indiretto”, che è frutto della diffusione all’interno delle realtà imprenditoriali delle tecniche di esternalizzazione, è un contesto da tenere costantemente monitorato, dal momento che spesso il caporalato si inserisce proprio al suo interno. In particolare, nell’ipotesi di filiere produttive articolate e complesse, c.d. *supply chains*, questo fenomeno assume delle connotazioni preoccupanti dal punto di vista economico e sociale, se si considera il fatto che spesso vi è anche la presenza di infiltrazioni mafiose¹⁷. Data la sempre maggiore interconnessione esistente fra differenti fasi dei cicli produttivi e fra le imprese stesse, facenti parte delle catene

¹⁴ Cfr. SENATO DELLA REPUBBLICA, *Relazione della Commissione “morti bianche”* relativa all’indagine, attivata l’8 settembre 2015 dalla Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali del Senato, in merito al decesso della signora Paola Clemente, il 13 luglio 2015 in Andria (BA), Roma, 16 dicembre 2015, www.senato.it, p. 30. Bisogna ricordare anche che Paola Clemente era assunta, tramite un contratto di somministrazione, da un’Agenzia del lavoro.

¹⁵ Fra le quali si inserisce la somministrazione di manodopera.

¹⁶ Cass. 2 ottobre 2006, n. 21287, *One LEGALE (Wolters Kluwer)*: “Il fenomeno c.d. di “*outsourcing*” comprende tutte le possibili tecniche mediante le quali un’impresa dismette la gestione diretta di alcuni segmenti dell’attività produttiva e dei servizi estranei alle competenze di base (c.d. *core business*)”. Cfr. voce *Core business*, in *Vocabolario Treccani online*, <https://www.treccani.it/vocabolario/core-business/>: “Nel linguaggio aziendale, in riferimento ad aziende che abbiano una varietà di forme produttive o di società, ottenute spec. per acquisizione, l’attività principale che queste aziende svolgono e sulle quali si indirizzano i loro maggiori investimenti”.

¹⁷ CAMPANELLA P., *Responsabilità degli enti e “caporalato”: la prospettiva giuslavoristica*, in R. PINARDI (a cura di), *Responsabilità degli enti e tutela del lavoratore*, Quaderni della fondazione Marco Biagi, Modena, 2022, pp. 25-27.

produttive, è difficile l'individuazione dei responsabili di comportamenti di sfruttamento verso i lavoratori. Generalmente, infatti, l'impresa che sfrutta il *forced labour* non è legata da vincoli di partecipazione societaria a quella che effettua l'esternalizzazione di una o più fasi produttive, ma da vincoli di tipo unicamente contrattuale¹⁸.

Si può ritenere che condotte vessatorie nei confronti dei lavoratori non siano realizzate nella maggior parte dei casi all'interno delle imprese più grandi, che in linea tendenziale predispongono il modello 231¹⁹, ma all'interno delle imprese con cui le prime stipulano contratti di appalto, di subappalto, di fornitura e di intermediazione di manodopera.²⁰ La giurisprudenza però è da tempo orientata a ritenere la sussistenza di una responsabilità dell'impresa committente, che affida una serie di attività a terzisti anche stranieri con la finalità di massimizzare i profitti e di contenere il più possibile i costi. In un caso affrontato dal Tribunale di Forlì²¹, le imprese committenti, per far fronte alle richieste di distributori internazionali, ricorrevano ad aziende formalmente gestite da titolari di nazionalità cinese che non sostenevano i costi necessari per garantire la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e che impiegavano manodopera assunta in nero²². L'impresa committente in primo grado è stata considerata responsabile, a norma dell'art. 2087 c.c.²³, delle violazioni della normativa antinfortunistica perpetrate dalle aziende subappaltatrici²⁴.

¹⁸ M. RESCIGNO, *Impresa "schiavistica", decentramento produttivo, imputazione dell'attività e applicazione delle regole*, in F. BUCCELLATO, M. RESCIGNO (a cura di), *Impresa e "forced labour": strumenti di contrasto*, il Mulino, Bologna, 2015, pp. 83-84.

¹⁹ Modello di organizzazione con finalità preventiva nei confronti della commissione di reati, introdotto dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 1 della legge 29 settembre 2000, n. 300."

²⁰ V. MONGILLO, *Forced labour e sfruttamento lavorativo nella catena di fornitura delle imprese: strategia globale di prevenzione e repressione*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2019, p. 653.

²¹ Trib. Forlì, Sez. pen., 10 luglio 2012, n. 933, in *Rivista di Studi Economici Giuridici Sociali*, 2012, <https://www.adcrimini.it/public/pdf/Riviste/orientamenti%20n.%201%202012%201r%20web.pdf>. Si tratta del caso "Divanopoli".

²² A. MERLO, *Op. cit.*, p. 38 e F. BUCCELLATO, M. RESCIGNO (a cura di), *Op. cit.*, pp. 138-139.

²³ A norma dell'art. 2087 c.c., "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

²⁴ Il Tribunale di Forlì in primo grado, nella sentenza n. 933/2012, afferma che le imprese committenti hanno la qualità "non solo di soggetti formalmente committenti, dunque di soggetti già titolari di una posizione di garanzia e di controllo dell'integrità fisica dei lavoratori dipendenti delle imprese appaltatrici ex art. 7 del d.lgs. n. 626/1994 – attualmente corrispondente alla formulazione dell'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 [...] ma anche di soggetti direttamente destinatari ex art. 2087 c.c. delle norme

La giurisprudenza più recente, in particolare del Tribunale di Milano, è sempre più incline a riconoscere una vera e propria responsabilità colposa della società committente, come dimostra un recente decreto in cui il Tribunale sottolinea come tale responsabilità possa emergere nell'ipotesi in cui questa non abbia “verificato la reale capacità imprenditoriale delle società appaltatrici e sub-appaltatrici, alle quali affidare la produzione” e non abbia “nel corso degli anni eseguito efficaci ispezioni o *audit* per appurare in concreto l'operatività della catena produttiva e le effettive condizioni lavorative e gli ambienti di lavoro”²⁵. È importante quindi che le imprese che ricorrono a tecniche di *outsourcing*, oltre a dotarsi del Modello 231 al fine di mantenere un controllo sulla filiera produttiva, predispongano anche delle modalità di selezione dei contraenti, in nome del principio “*know your counterparty*”²⁶.

2.1. L'evoluzione della normativa in materia di intermediazione, interposizione e somministrazione di manodopera.

Una delle tecniche di *outsourcing* frequentemente impiegate dalle imprese è la somministrazione di manodopera, che nella sua disciplina originaria era un'attività riservata al monopolio dello Stato. Bisogna considerare che quest'ultimo, all'indomani della Seconda Guerra Mondiale, ha dovuto affrontare il dilagare della disoccupazione, oltre alle richieste di maggiori prestazioni assistenziali²⁷. In tale contesto l'incontro fra la domanda e l'offerta di prestazioni lavorative non è stato lasciato alla dinamica del libero mercato. Infatti, i prestatori di lavoro, proprio a causa della difficoltà nel trovare un impiego, erano più propensi ad accettare di svolgere attività lavorative non adeguatamente pagate e prive delle tutele dal punto di vista previdenziale e della sicurezza sul lavoro²⁸.

antifortunistiche stante la concreta ingerenza ed interferenza dimostrata nell'altrui organizzazione del lavoro, con assunzione quindi di una corrispondente posizione di sostanziale contitolarità e/o di società di fatto in seno alle aziende subappaltatrici”.

²⁵ Trib. Mil., Sez. Mis. Prev., decreto 8 luglio 2025, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*, che dispone l'amministrazione giudiziaria *per Loro Piana S.p.a.* Si tratta di uno dei provvedimenti più recenti che riguarda il settore dell'alta moda, recentemente sempre più colpito dal caporalato. Cfr. <https://www.giurisprudenzapenale.com/2025/07/16/alta-moda-e-agevolazione-colposa-del-caporalato-ancora-un-caso-di-amministrazione-giudiziaria-da-parte-del-tribunale-di-milano/>.

²⁶ V. MONGILLO, *Op. cit.*, p. 654.

²⁷ Per una ricostruzione storica delle condizioni del lavoro nel secondo dopoguerra cfr. S. MUSSO (a cura di), *Storia del lavoro in Italia. Il Novecento, la ricostruzione, il miracolo economico (1945-2000)*, Castelvecchi, Roma, 2015 e S. GALLO, F. LORETO, *Storia del lavoro nell'Italia contemporanea*, Mulino, Bologna, 2023.

²⁸ A. GIULIANI, *Op. cit.*, pp. 31-32.

La legge 29 aprile 1949, n. 264, relativa a “Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati”, ha introdotto il monopolio pubblico nell’ambito dell’attività di collocamento di manodopera²⁹, con l’obiettivo appunto di salvaguardare il lavoratore, in quanto parte debole del rapporto contrattuale. La legge ha istituito presso gli Uffici di collocamento delle liste, di fondamentale importanza in questo sistema, in cui i lavoratori erano suddivisi sulla base del loro precedente settore di impiego, dello stato sociale e dell’età. I datori di lavoro per assumere manodopera dovevano inoltrare apposita richiesta agli Uffici, ex art. 13, che avevano il compito di valutare la corrispondenza delle condizioni contrattuali ai contratti collettivi, come stabilito nell’art. 14. Nel sistema così predisposto dal legislatore, il datore di lavoro non poteva procedere all’assunzione della manodopera in modo differente dai canali pubblicistici. Il sistema così congegnato era caratterizzato da rigidità e burocratizzazione del meccanismo di incontro di domanda e offerta all’interno del mercato del lavoro.

L’art. 27 della presente legge³⁰ stabiliva che in ipotesi di mediazione illecita, avvenuta al di là del sistema di collocamento pubblico così costruito, la pena dell’ammenda da L. 500 a L. 20.000 e, nel caso in cui vi fosse anche lo scopo di lucro, quella dell’arresto fino a tre mesi e dell’ammenda fino a L. 80.000. Era prevista un’ammenda anche per il datore di lavoro che non si servisse degli Uffici di collocamento per assumere lavoratori³¹. Tali fattispecie erano fondate sulla pericolosità dell’attività di mediazione quando svolta da soggetti privati, tanto che erano costruite come reati di pericolo, che quindi anticipano la soglia di punibilità a un momento anteriore alla commissione di un danno effettivo nei confronti del lavoratore³².

²⁹ L’art. 7 della l. n. 264/1949 statuisce infatti che “Il collocamento è funzione pubblica esercitata secondo le norme del presente titolo”. Il titolo cui fa riferimento è il Titolo II, che introduce la “Disciplina del collocamento”.

³⁰ Articolo collocato nel capo III “Disposizioni penali” del Titolo II.

³¹ G. DE SANTIS, *Caporalato e sfruttamento del lavoro, storia e analisi della fattispecie delittuosa vigente*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 25-26. La l. 28 febbraio 1987, n. 56, se da una parte inasprisce le pene per l’intermediario, dall’altra prevede per il datore di lavoro una sanzione amministrativa per ogni lavoratore non assunto tramite il sistema delle liste.

³² A. GIULIANI, *Op. cit.*, pp. 33-34.

La l. 23 ottobre 1960 n. 1369³³ ha previsto il divieto assoluto di interposizione nelle prestazioni di lavoro, ovvero “la dissociazione tra la titolarità formale del contratto di lavoro e la fruizione dell’utilità sostanziale derivante dallo svolgimento della prestazione lavorativa”³⁴, dal momento che il soggetto interposto assumeva direttamente la manodopera da destinare al lavoro presso un terzo, che poteva quindi impiegare i lavoratori come propri dipendenti senza però assumere la qualifica di datore di lavoro nei loro confronti, con importanti riflessi dal punto di vista delle responsabilità. A questo proposito, era previsto che, in caso di violazione del divieto di interposizione, i prestatori di lavoro fossero considerati alle dipendenze dell’utilizzatore³⁵. La legge all’art. 2 prevedeva la pena dell’ammenda di L. 2000 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione nei confronti dell’imprenditore, dell’appaltatore o di altro intermediario.

In seguito, si assiste a una progressiva liberalizzazione del mercato del lavoro, dato che le regole elaborate in precedenza risultavano rigide ed eccessivamente stringenti³⁶. Il cambiamento politico fu determinato anche dalla sentenza 11 dicembre 1997, n. 55 dalla Corte di Giustizia della Comunità europea³⁷, che dichiarò incompatibile rispetto all’art. 86 del Trattato CE³⁸ la disciplina pubblicistica di collocamento e interposizione di manodopera³⁹. Il primo passo verso una maggiore flessibilità all’interno del mercato del lavoro si ha con la l. 24 giugno 1997, n. 196,

³³ Legge rubricata “Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell’impiego di mano d’opera negli appalti di opere e di servizi”, nonostante riguardasse unicamente il fenomeno dell’interposizione, e non quello di intermediazione, che continuava ad essere regolato dalla l. n. 264/1949.

³⁴ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 27.

³⁵ Cfr. art. 1, l. n. 1369/1960, che enuclea le ipotesi in cui si verificavano le violazioni del divieto di interposizione.

³⁶ Cfr. sul tema MINISTERO DEL LAVORO, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, coordinato da M. SACCONI e M. BIAGI, Roma, 2001, www.usb.uniroma2.it.

³⁷ Corte di Giustizia CE, 11 dicembre 1997, causa C-55/96, *Job Centre coop. a r.l.*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0055>

³⁸ L’art. 86 del Trattato CE stabiliva l’incompatibilità con il mercato comune e vietava “nella misura in cui possa essere pregiudizievole al commercio tra Stati membri, lo sfruttamento abusivo da parte di una o più imprese di una posizione dominante sul mercato comune o su una parte sostanziale di questo”.

³⁹ A. GIULIANI, *Op. cit.*, p. 46-47. L’autore riporta come, secondo l’opinione della Corte, fosse da intendersi come un’attività economica anche l’attività di collocamento di manodopera svolta dagli Uffici pubblici, che quindi non possono sottrarsi alle normali regole della concorrenza fra imprese. In particolare, la Corte afferma che l’attribuzione di un diritto esclusivo non fosse di per sé sufficiente ad integrare un’ipotesi di incompatibilità rispetto all’art. 86, che si verifica nel caso in cui l’impresa sfrutti la propria posizione in modo abusivo, come nel caso considerato.

nota come “pacchetto Treu”⁴⁰, che crea il lavoro c.d. interinale, soggetto a limiti e requisiti, dal momento che l’attività di intermediazione e interposizione continuava a essere concepita come rischiosa. Prima di tutto i lavoratori sono assunti solo tramite Agenzie interinali, che dovevano rispettare i requisiti previsti nell’art. 2 e dotarsi, in seguito all’accertamento dei requisiti di cui al secondo comma dell’art. 2, di un’autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. L’apparato sanzionatorio predisposto dalla l. n. 1369/1960 continuava a essere vigente e applicato nei casi in cui l’interposizione avvenisse al di fuori di quanto previsto nella l. n. 196/1997⁴¹.

Il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, conosciuto come “decreto Biagi”⁴² ha comportato una “liberalizzazione” del mercato del lavoro, ovvero l’eliminazione definitiva del monopolio pubblico nell’intermediazione di manodopera⁴³ e la possibilità per soggetti privati, previamente autorizzati o accreditati, di svolgere l’attività di interposizione di manodopera⁴⁴. La mediazione fra domanda e offerta di lavoro diventa quindi un’attività qualificata come servizio pubblico che può essere svolta anche da soggetti privati, non più unicamente da operatori pubblici. Sono abrogate le disposizioni della l. n. 264/1949 e della l. n. 1369/1960 che risultano incompatibili con la nuova disciplina del collocamento⁴⁵. Il punto focale della riforma è il contratto di somministrazione, concluso fra un soggetto chiamato “somministratore” e un altro chiamato “utilizzatore”, secondo quanto era previsto nell’art. 20⁴⁶. È prevista l’istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche

⁴⁰ La l. n. 196/1997 e il d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 496 introducono il contratto di lavoro temporaneo (c.d. interinale), sulla base di cui un’impresa di fornitura di lavoro temporaneo, iscritta in un apposito albo ex art. 2, comma 1, mette a disposizione di un’impresa “utilizzatrice” i prestatori di lavoro, sulla base del contratto predisposto all’art. 3.

⁴¹ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 29.

⁴² D.lgs. n. 276/2003 in “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”. La legge delega viene comunemente denominata “legge Biagi”. Esso introduce una vera e propria ristrutturazione del mercato del lavoro, con attenzione ai fenomeni di esternalizzazione e alle conseguenti tutele da riservare ai prestatori di lavoro.

⁴³ Permane il regime di autorizzazione per svolgere l’attività di intermediazione secondo quanto previsto nella l. 264/1949.

⁴⁴ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, pp. 29-30.

⁴⁵ Cfr. S. SPATTINI, *Alla ricerca di un moderno sistema integrato di servizi per l’impiego*, in *Bollettino ADAPT*, 23 luglio 2018, www.bollettinoadapt.it.

⁴⁶ Il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, contenente la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014 , n. 183”, parte del c.d. “*Jobs Act*”, ha abrogato l’art. 20, quindi oggi la definizione di questa tipologia

Sociali di un albo apposito delle Agenzie per il lavoro, ai fini delle “attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale” ex art. 4. Per ottenere l’accreditamento o l’autorizzazione da parte del Ministero era necessario che le Agenzie rispettassero una serie di requisiti di carattere finanziario. L’art. 18 introduce una serie di reati di tipo contravvenzionale, che sostituiscono l’apparato sanzionatorio precedentemente predisposto, basati sulla violazione delle norme extra-penali contenute all’interno del d.lgs. n. 276/2003, riguardanti la regolazione del mercato del lavoro⁴⁷.

L’interposizione di manodopera nel diritto del lavoro, che comporta una “deresponsabilizzazione” del datore di lavoro, è considerata una modalità distorta di impiego di forza-lavoro e di organizzazione della produzione⁴⁸, dal momento che i lavoratori assunti dall’Agenzia di somministrazione sono in realtà inseriti all’interno dell’organizzazione produttiva di un altro soggetto, l’utilizzatore, che diventa il datore di lavoro “sostanziale”.

2.2. Gli appalti

Le imprese, quando compiono operazioni di esternalizzazione, ricorrono abitualmente al contratto di appalto. La disciplina contenuta nel Codice civile stabilisce che una delle due parti, ovvero l’appaltatore, “assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione del proprio rischio, il compimento di un’opera o di un servizio”⁴⁹, ricevendo in cambio un corrispettivo in denaro.

Il decreto Biagi prevede nel primo comma dell’art. 29 i criteri per distinguere l’appalto dalla somministrazione di manodopera, che risiedono nell’organizzazione dei mezzi necessari, che può risultare anche dall’esercizio del potere direttivo e organizzativo nei confronti dei lavoratori impegnati nell’appalto, e nell’assunzione del

contrattuale si ritrova nell’art. 30 del d.lgs. n. 81/2015: “Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un’agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione e controllo dell’utilizzatore”.

⁴⁷ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO, *Op. cit.*, pp. 29-32.

⁴⁸ A. DI MARTINO, *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato*, il Mulino, Bologna, 2019, p. 213. Vedi anche O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2019, pp. 230 e 233.

⁴⁹ Art. 1655 c.c.

rischio imprenditoriale⁵⁰. La giurisprudenza è da tempo orientata a ritenere fondamentale l'esercizio, da parte dell'appaltatore, del potere direttivo e organizzativo sulla manodopera impegnata nella realizzazione dell'opera o del servizio. In caso contrario, potrebbe sussistere un'ipotesi di somministrazione non autorizzata e, nei casi più gravi, di intermediazione illecita e di sfruttamento di manodopera: l'intermediario o caporale, simulando appunto un contratto di appalto, procura i lavoratori da destinare a un terzo "committente" che si avvale dei poteri propri del datore di lavoro⁵¹, contrariamente a quanto previsto in un appalto genuino.

Particolarmente problematici sono gli appalti ad alta intensità di manodopera, c.d. *labour intensive*, caratterizzati dalla prevalenza delle prestazioni lavorative sull'organizzazione dei mezzi destinati all'appalto. Proprio a causa della limitatezza di questi ultimi⁵², infatti, si presentano delle difficoltà nello stabilire se in realtà ci si trovi in presenza di un contratto di somministrazione di manodopera⁵³. Dietro tale tipologia di appalto possono appunto celarsi forme gravi di sfruttamento del lavoro. A questo proposito bisogna rilevare la diffusione, all'interno delle filiere di appalti e di subappalti del fenomeno delle "cooperative spurie", che non perseguono realmente una finalità mutualistica, nelle quali i lavoratori sono inquadrati come soci e non come dipendenti, anche se spesso non sono nemmeno a conoscenza di rivestire tale qualifica⁵⁴. A tali cooperative, costituite con la finalità di eludere la normativa sul lavoro subordinato, viene affidata una fase della produzione, anche se nella sostanza si occupano di fornire manodopera in condizioni di sfruttamento al committente⁵⁵.

⁵⁰ Il contratto di appalto "si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

⁵¹ Vedi Cass. sez. VI, 25 giugno 2020, n. 12551, in *Questione Giustizia*, www.questionegiustizia.it, che richiama la giurisprudenza precedente. Cfr. W. FALCO, *Interposizione illecita vs appalto genuino*, 30 maggio 2025, <https://toffolettoelucita.it/interposizione-illecita-vs-appalto-genuino/#:~:text=I%20criteri%20distintivi%20tra%20appalto,medesimo%20del%20rischio%20d'impresa>.

⁵² Vedi Cass. ordinanza 27 novembre 2018, n. 30694, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*: deve sussistere, nell'ipotesi di un appalto *labour intensive*, almeno l'esercizio dei poteri datoriali nei confronti dei lavoratori.

⁵³ P. CACCIAGRANO, *Appalti labour intensive e tutela dei lavoratori*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 2025, p. 2250. Cfr. G. BENINCASA, *Appalto o intermediazione di manodopera? La logistica fa ancora discutere*, in *Bollettino ADAPT*, 18 novembre 2024, n.41, www.bollettinoadapt.it.

⁵⁴ A. MERLO, *Op. cit.*, p. 18. Cfr. R. RIVERSO, *Cooperative spurie ed appalti: nell'inferno del lavoro illegale*, in *Questione Giustizia*, 30 aprile 2019, www.questionegiustizia.it.

⁵⁵ R. RIVERSO, *Op. cit.*

L'art. 29⁵⁶ del d.lgs. n. 276/2003 prevede poi l'introduzione di una responsabilità solidale fra committente e appaltatore per quanto riguarda i crediti contributivi e retributivi, in modo tale da orientare il committente sulla scelta dell'appaltatore più affidabile. Al fine di consentire al committente o al subappaltante di verificare la regolarità in materia contributiva dell'appaltatore e dei subappaltatori e di attuare i rimedi opportuni, l'INPS nel 2022⁵⁷ ha introdotto l'applicativo "Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti" (MoCOA). Al termine di tale procedura l'INPS rilascia il Documento di Congruità Occupazionale Appalto" (MoCOA)⁵⁸.

Per quanto riguarda la responsabilità solidale del committente nel caso di infortuni sul lavoro, il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81⁵⁹) prevede all'art. 26 che il committente risponda in solido con l'appaltatore, e con i singoli eventuali subappaltatori, per i danni subiti dal lavoratore non indennizzati dall'INAIL, a esclusione dell'ipotesi in cui derivino dai rischi specifici delle attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici⁶⁰. La giurisprudenza attuale è però incline a riconoscere una sempre maggiore tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori negli appalti, prevedendo la possibilità che il committente possa essere ritenuto responsabile in solido⁶¹.

⁵⁶ Si tratta del comma 2: "In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.[...]. Il presente comma si applica anche nelle ipotesi dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'articolo 18, comma 2, nonché ai casi di appalto e di distacco di cui all'articolo 18, comma 5-bis".

⁵⁷ Con messaggio 27 gennaio 2022, n. 428 – *Trasparenza, condivisione e correttezza negli appalti. Rilascio dell'applicativo Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti*, www.olympus.uniurb.it.

⁵⁸ L. BARBIERI, *Misure di prevenzione e contrasto al lavoro sommerso nell'ambito degli appalti, pubblici e privati, di lavori edili*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, n. 4, p. 3, www.lavorodirittieuropa.it.

⁵⁹ Il d.lgs. 81/2008 è stato adottato in attuazione dell'art. 1 della l. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

⁶⁰ La previsione, contenuta nel comma 4 dell'art. 26, è stata oggetto di uno dei cinque quesiti referendari proposti dalla CGIL e sottoposti a referendum, che però non ha raggiunto il *quorum*, l'8 e 9 giugno 2025, con la finalità di garantire maggiore sicurezza sul lavoro.

⁶¹ Nonostante l'esito del referendum, la Cassazione con la sentenza 6 maggio 2025, n. 11918, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*, ha stabilito che "il committente può essere ritenuto responsabile dell'infortunio sul lavoro occorso ai dipendenti dell'impresa appaltatrice, anche in mancanza di qualsiasi ingerenza sull'attività di quest'ultima". Vedi anche Cass. 12 settembre 2025, n. 25113, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*. Cfr. <https://www.filodiritto.com/cassazione-responsabilita-del-committente-anche-infortuni-dipendenti-di-appaltatori>.

3. Il legame fra la disciplina sull'immigrazione e l'esposizione dello straniero allo sfruttamento

Il caporalato colpisce frequentemente lavoratori immigrati, che spesso si trovano in una situazione di irregolarità. Tale condizione, che porta il soggetto a essere più vulnerabile, quindi maggiormente ricattabile e più propenso ad accettare condizioni di lavoro degradanti, è agevolata dalla normativa riguardante le condizioni di accesso e di permanenza per motivi di lavoro all'interno del territorio dello Stato⁶². Si devono aggiungere anche i “fattori soggettivi di debolezza”⁶³, come la scarsa conoscenza della lingua italiana e l'assenza di una qualificazione professionale, che contribuiscono ad aumentare la situazione di debolezza del soggetto. Il settore in cui è evidente la connessione fra caporalato e migrazione è l'agricoltura, che attira lavoratori provenienti principalmente da paesi extracomunitari, ma non solo, reclutati dai caporali, che approfittano del loro stato di bisogno.

La prima legge a disciplinare in modo organico il fenomeno migratorio, soprattutto dal punto di vista lavorativo, è stata la l. 30 dicembre 1986, n. 943⁶⁴, c.d. “legge Foschi”, in attuazione della Convenzione OIL n. 143 del 1975⁶⁵. L'art. 12 di tale legge prevedeva il reato di intermediazione illecita di movimenti di lavoratori migranti ai fini dell'occupazione, che puniva sia l'intermediario sia il datore di lavoro⁶⁶. Per quanto riguardava l'ingresso e il soggiorno dei cittadini di altri stati membri della Comunità europea, l'art. 48 del Trattato CEE stabiliva il principio della

⁶² S. LAFORGIA, *Il contrasto allo sfruttamento lavorativo dei migranti*, in W. CHIAROMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Migranti e lavoro*, il Mulino, Bologna, 2020, pp. 175-177.

⁶³ F. DE MICHIEL, *Prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato in agricoltura*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione e repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2024, p. 85.

⁶⁴ La l. n. 943/1986 conteneva “Norme in materia di collocamento e di trattamento dei lavoratori extracomunitari immigrati e contro le immigrazioni clandestine”. In precedenza, gli unici testi normativi che disciplinavano il fenomeno migratorio erano il TULPS del 1931, promulgato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773 e dall'art. 25 della l. 22 maggio 1975, n. 152, recante “Disposizioni a tutela dell'ordine pubblico”. Cfr., A. GIULIANI, *Op. cit.*, p. 183.

⁶⁵ Convenzione sulle migrazioni in condizioni abusive e sulla promozione della parità di opportunità e di trattamento dei lavoratori migranti, ratificata dall'Italia con la l. 10 aprile 1981, n. 158,

⁶⁶ In particolare, la legge prevede la pena della reclusione da uno a cinque anni e una multa da L. 2 milioni a L. 10 milioni per ogni lavoratore reclutato per “chiunque compie [...] attività di intermediazione di movimenti illeciti o comunque clandestini di lavoratori migranti ai fini dell'occupazione [...], ovvero impiega lavoratori immigrati extracomunitari in condizioni illegali ai fini di favorirne lo sfruttamento” e la pena dell'ammenda da L. 500.000 a L. 2 milioni e nei casi più gravi l'arresto da tre mesi a un anno per “il datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze lavoratori immigrati extracomunitari sprovvisti dell'autorizzazione al lavoro prevista dalla legge”.

libera circolazione, all'interno della Comunità stessa, dei lavoratori⁶⁷. Per la prima volta, con la l. n. 943/1986, si ritrova una disciplina non concentrata unicamente sulla tutela dell'ordine pubblico, ma contenente una maggiore apertura verso la protezione del lavoratore migrante. In termini generali, però, si può affermare che la normativa italiana fosse, e sia anche oggi, imperniata sulle esigenze di tutela della sicurezza pubblica. In quest'ottica il lavoro è considerato come uno strumento di gestione dei flussi migratori più che come un importante fattore di inserimento e di integrazione del lavoratore straniero nella società⁶⁸. Il fatto che gli Sportelli unici per l'immigrazione siano istituiti presso le Prefetture, articolazioni territoriali del Ministero dell'Interno, è sintomatico dello sbilanciamento in favore della protezione dell'ordine pubblico.

La successiva attenzione del legislatore nei confronti del lavoro dei migranti è legata a un tragico evento: l'uccisione di Jerry Masslo, un bracciante di origine sudafricana, avvenuta nell'agosto del 1989 ad opera di un gruppo di giovani che aveva intenzione di rapinare i braccianti giunti a Villa Literno per la raccolta del pomodoro. Si tratta di una vicenda che ha scosso l'opinione pubblica italiana e che ha indotto a riflettere sulle condizioni in cui si trovavano i braccianti agricoli, protagonisti all'interno di un'economia che stava avendo un enorme sviluppo, basata sulla raccolta del pomodoro⁶⁹. In seguito a tale evento viene approvata la l. 28 febbraio 1990, n. 39, c.d. legge Martelli, che abolisce la riserva geografica, prevista dalla Convenzione di Ginevra del 1951 sullo *status* dei rifugiati⁷⁰, prevede differenti tipi di permesso di

⁶⁷ L'art. 48 del Trattato CEE, al paragrafo 2, afferma che la libera circolazione dei lavoratori "implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro".

⁶⁸ G. A. RECCHIA, *L'accesso al lavoro dei migranti economici*, in W. CHIAROMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Op. cit.*, p. 96.

⁶⁹ M. COLUCCI, *Morire nei campi. Alcuni casi dal 1989 ad oggi*, in OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, cit., pp. 74-75. Per una ricostruzione più dettagliata vedi D. DI SANZO, *Braccia e persone. L'immigrazione in Italia ai tempi di Jerry Masslo*, Claudiana, Roma, 2020

⁷⁰ La Convenzione all'art. 1, lett. prevedeva la possibilità di riconoscere lo *status* di rifugiato a chi temeva di essere perseguitato in seguito ad avvenimenti avvenuti prima del 1° gennaio 1951, lasciando allo Stato la possibilità di scegliere se considerare solo gli avvenimenti avvenuti in Europa o anche al di fuori di essa. L'Italia limita il riconoscimento ai rifugiati provenienti da paesi Europei. A questo proposito bisogna ricordare che Jerry Masslo, proprio sulla base di tale principio, non aveva potuto ottenere lo *status* di rifugiato.

soggiorno e regolarizza la posizione di circa 225.000 stranieri che si trovavano sul territorio italiano, effettuando una vera e propria sanatoria⁷¹.

Negli anni Novanta, con la crescita dell'immigrazione verso l'Italia, viene approvata un'altra legge riguardante il lavoro degli stranieri: la l. 6 marzo 1998, n. 40, che confluisce all'interno del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, denominato Testo Unico sull'Immigrazione, più brevemente TUI⁷², che ancora oggi disciplina i canali di accesso al lavoro per i migranti⁷³. Il controllo dei flussi migratori è considerato nella normativa italiana un obiettivo primario, che si tenta di realizzare con un sistema di pianificazione di quote di arrivi, sulla base delle necessità del mercato del lavoro, e attraverso un'autorizzazione individuale rilasciata al lavoratore. La l. n. 40/1998 introduce due tipologie di permesso di soggiorno per motivi di lavoro: uno per lavoro stagionale e uno per ricerca di occupazione. Quest'ultimo è stato eliminato dalla successiva l. 30 luglio 2002, n. 189, c.d. "legge Bossi-Fini", che predispone un sistema più restrittivo con la finalità di controllare maggiormente i flussi migratori e di contrastare la clandestinità⁷⁴. Essa stabiliva che gli stranieri potessero entrare e soggiornare nel territorio dello Stato solo in presenza di un contratto di lavoro firmato precedentemente⁷⁵, non più quindi tramite lo strumento della sponsorizzazione, per cui un soggetto poteva fare ingresso in Italia in presenza di un garante, cittadino italiano o straniero regolarmente residente⁷⁶.

Esiste quindi a una distinzione fra migrazione economica, che viene considerata volontaria, e migrazione forzata, determinata da situazioni che obbligano

⁷¹ M. COLUCCI, *Immigrazione e lavoro in Italia: uno sguardo storico*, in W. CHIAROMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Op. cit.*, pp. 20-21.

⁷² Da ultimo modificato dal d.l. 3 ottobre 2025, n. 146, convertito dalla con modificazioni dalla legge 1° dicembre 2025, recante "Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio".

⁷³ Gli stranieri nell'art. 1, primo comma del TUI sono considerati "i cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea e [...] apolidi".

⁷⁴ Cfr. M. CERASE, *Riformata la disciplina dell'immigrazione: le novità della "legge Bossi-Fini" – Commento*, in *Diritto Penale e Processo*, 2002, p. 1326 ss e B. NASCIMBENE, *Nuove norme in materia di immigrazione. La legge Bossi-Fini: perplessità e critiche*, in *Corriere giuridico*, 2003, p. 532 ss.

⁷⁵ Cfr. Art. 5-bis del TUI che prevede che sia stipulato un "contratto di soggiorno", fra il datore di lavoro e il lavoratore cittadino di uno Stato extra-UE o apolide, che deve contenere delle garanzie: la disponibilità di un alloggio per il lavoratore, che deve rientrare nei parametri minimi previsti dalla legge per l'edilizia residenziale pubblica, e l'impegno da parte del datore di lavoro al pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel paese di provenienza.

⁷⁶ M. COLUCCI, *Op.cit.*, in W. CHIAROMONTE, M.D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Op. cit.*, p. 23.

il singolo a lasciare il Paese di origine, come le catastrofi naturali o le guerre⁷⁷. Il TUI omette la disciplina relativa all'attività lavorativa che un richiedente asilo o un rifugiato, o comunque in generale un soggetto che gode di diverse forme di protezione internazionale, possa svolgere all'interno dello Stato⁷⁸. Si occupa invece delle modalità di ingresso in Italia di lavoratori stranieri “per motivi di lavoro subordinato, anche stagionale, e di lavoro autonomo”⁷⁹.

La disciplina presente nel TUI è quindi basata sulla programmazione annuale degli ingressi dei migranti economici tramite il c.d. decreto flussi⁸⁰, un provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri che stabilisce le quote di lavoratori migranti che possono fare ingresso in Italia per motivi di lavoro autonomo e subordinato, anche stagionale, la cui adozione dovrebbe avvenire in base a un documento programmatico sulla politica dell'immigrazione nel territorio italiano⁸¹. Esso, secondo quanto disposto nel TUI, dovrebbe essere adottato ogni triennio da parte del presidente del Consiglio e, a seguito di un procedimento complesso, assumere la forma di decreto del Presidente della Repubblica⁸².

Tale impianto normativo ha avuto nel tempo scarsa applicazione, dal momento che l'ultimo documento di programmazione triennale risale al 2004-2006 (il D.P.R. 13 maggio 2005), per cui, sostanzialmente, il sistema si è basato sui decreti relativi ai flussi. Il d.l. 10 marzo 2023, n. 20⁸³ – convertito dalla l. 5 maggio 2023, n. 50 – ha

⁷⁷ G. A. RECCHIA, *Op. cit.*, in W. CHIAROMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Op. cit.*, p. 95.

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ Art. 21, comma 1, TUI, facente parte del Titolo III, relativo alla “Disciplina del lavoro” (artt. 21-27-*sexies*).

⁸⁰ L'art. 21, comma 4, prevede che “i decreti annuali debbano tenere conto delle indicazioni fornite, in modo articolato per qualifiche o mansioni, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sull'andamento dell'occupazione e dei tassi di disoccupazione a livello nazionale e regionale, nonché sul numero dei cittadini stranieri non appartenenti all'Unione europea iscritti nelle liste di collocamento”.

⁸¹ Il documento programmatico triennale *ex art. 3* TUI definisce “gli interventi pubblici volti a favorire le relazioni familiari, l'inserimento sociale e l'integrazione culturale degli stranieri residenti in Italia, nel rispetto delle diversità e delle identità culturali delle persone, purché non confliggenti con l'ordinamento giuridico, e prevede ogni possibile strumento per un positivo reinserimento nei Paesi di origine”.

⁸² G. A. RECCHIA, *Op. cit.*, in W. CHIAROMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Op. cit.*, p. 96. Il TUI all'art.1, per la redazione del documento triennale, prevede che il Presidente del Consiglio dei Ministri senta “i Ministri interessati, il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, la Conferenza Stato-città e autonomie locali, gli enti e le associazioni nazionali maggiormente attivi nell'assistenza e nell'integrazione degli immigrati e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale”.

⁸³ Convertito dalla l. 5 maggio 2023, n. 50, prevede “Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare”.

introdotto un procedimento derogatorio rispetto a quanto previsto nel TUI, prevedendo all'art. 1 che le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato siano definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri⁸⁴. Questo era previsto originariamente solo per il triennio 2023-2025, ma è stato esteso anche al triennio 2026-2028 dal d.l. 11 ottobre 2024, n. 145⁸⁵, in modo tale da riunire in un unico atto quanto, all'interno del TUI, era previsto come separato in due differenti fasi, una di programmazione triennale e una di determinazione annuale delle quote attraverso un D.P.C.M. Sono presenti quindi in un unico atto sia la definizione dei criteri generali di quantificazione dei flussi relativi a un triennio, sia la fissazione delle quote di ingresso relative a ciascun anno del triennio, attualmente con riferimento al triennio 2026-2028⁸⁶. L'ultimo decreto flussi è infatti il D.P.C.M. del 2 ottobre 2025, che prevede 497.550 ingressi per il triennio di riferimento, con una suddivisione relativa sia all'anno preso in considerazione sia al motivo di ingresso (per lavoro subordinato, anche stagionale, o autonomo)⁸⁷.

Il lavoratore straniero poi, per poter fare ingresso in Italia regolarmente, deve ottenere l'autorizzazione individuale al lavoro, fondata su una procedura stringente ed eccessivamente burocratizzata. Si deve ricordare che la legge Bossi-Fini, ovvero la l. n. 189/2002, ha eliminato la possibilità che lo straniero possa fare ingresso in Italia per ricercare lavoro, per cui è necessario che abbia i requisiti necessari, nell'ipotesi di lavoro autonomo⁸⁸, oppure abbia già firmato un contratto, nel caso di lavoro subordinato. In quest'ultimo caso la procedura è basata sulla richiesta di nulla-osta all'ingresso del lavoratore da parte del datore di lavoro in via telematica presso lo

Successivamente è stato adottato il D.P.C.M. 27 settembre 2023, il decreto flussi relativo al triennio 2023-2025.

⁸⁴ Vedi Dossier Camera dei deputati, XIX legislatura, *Programmazione dei flussi di ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2026-2028*, 9 settembre 2025, n. 289, p. 1, consultabile sul sito www.camera.it.

⁸⁵ Convertito con modificazioni dalla l. 9 dicembre 2024, n. 187, prevede "Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali".

⁸⁶ Vedi Dossier Camera dei deputati, n. 289/2025, p. 2.

⁸⁷ In particolare, l'art. 4 del decreto flussi prevede: 164.850 ingressi nell'anno 2026, 165.850 nel 2027, 166.850 nel 2028. Per il numero degli ingressi consentiti per motivi di lavoro stagionale, di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo in ciascun anno del triennio 2026-2028, vedi artt. 6-7.

⁸⁸ I requisiti sono indicati nell'art. 26 TUI relativo all' "Ingresso e soggiorno per lavoro autonomo".

Sportello unico per l'immigrazione⁸⁹. Risulta poi frequente il ricorso alle sanatorie, con la finalità di regolarizzare *ex post* la posizione degli stranieri presenti irregolarmente sul territorio, come è avvenuto nel 2020 durante la pandemia da Covid-19 con il d.l. 19 maggio 2020, n. 34⁹⁰.

Data la complessità di tali procedure, basate appunto su una programmazione dei flussi di ingresso e su un'autorizzazione individuale al lavoro, i migranti spesso ricorrono ad altri meccanismi che consentono di fare ingresso e di lavorare in Italia, come i ricongiungimenti familiari o la protezione internazionale, rendendo quindi sempre più flebile la distinzione fra immigrazione economica e forzata. Anche nel caso dei richiedenti asilo però la situazione dello straniero è connotata da provvisorietà, in particolare durante l'attesa del rilascio del permesso di soggiorno, che inizialmente ha una durata di sei mesi ed è eventualmente rinnovabile⁹¹. Chi si trova in tale situazione è indotto ad accettare degli impieghi di durata limitata, soprattutto in settori produttivi più a rischio di sfruttamento del lavoro⁹².

Un sistema così congegnato, basato su una selezione preventiva del numero di ingressi consentiti, risulta rigido e poco adatto a rispondere alle esigenze mutevoli del mercato del lavoro. Infatti, la programmazione dei flussi non ha avuto come risultato che gli ingressi fossero tutti o prevalentemente regolari, ma anzi ha contribuito alla diffusione della clandestinità fra i migranti, situazione che non consente l'integrazione di tali soggetti all'interno della società e che li confina quindi in una situazione di emarginazione⁹³. L'irregolarità rende il lavoratore estremamente vulnerabile e disposto, pur di trovare un'occupazione che gli consenta di sostentarsi, ad accettare

⁸⁹ L'art. 22 del TUI prevede che la richiesta di nulla osta possa essere presentata "previa verifica, presso il centro per l'impiego competente, della indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale". Il datore di lavoro poi deve garantire che vi sia un'idonea sistemazione alloggiativa per il lavoratore e trasmettere la proposta di contratto di soggiorno con l'impegno al pagamento delle spese di rimpatrio del lavoratore straniero. Vedi G. A. RECCHIA, *Op. cit.*, in W. CHIAROMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Op. cit.*, pp. 102-103.

⁹⁰ Convertito con modificazioni dalla l. 17 luglio 2020, n. 77. Esso ha riguardato solo il settore agricolo, dell'assistenza a persone non autosufficienti e dell'assistenza domestica.

⁹¹ F. DE MICHIEL, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione.*, cit., p. 89. Vedi anche V. PROTOPAPA, *Migranti, servizi per l'impiego e reti territoriali*, in O. BONARDI, L. CALAFÀ, S. ELSEN, R. SALOMONE (a cura di), *Lavoro sfruttato e caporalato. Una road map per la prevenzione*, il Mulino, Bologna, 2023, p. 150.

⁹² *Ibidem*.

⁹³ G. A. RECCHIA, *Op. cit.*, pp. 98-99, vedi anche M.G. GAROFALO e M. MCBRITTON, *Immigrazione e lavoro: note al T.U. 25 luglio 1998*, n. 286, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2000, p. 514.

condizioni normative e retributive nettamente inferiori rispetto a quelle previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, oltre che a sopportare violazioni evidenti della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro⁹⁴.

Maggiore è la precarietà del titolo di soggiorno, maggiore sarà la fragilità del lavoratore, la sua propensione ad accettare lavori di breve durata e lo “squilibrio di potere” nel rapporto con il datore di lavoro⁹⁵. Anche nell’ipotesi in cui il lavoratore sia presente regolarmente sul territorio italiano, ma sia titolare di un permesso di soggiorno temporaneo, si trova comunque in una situazione di dipendenza dal datore di lavoro, dal momento che il rinnovo del permesso di soggiorno è connesso a quello del contratto di lavoro a tempo determinato⁹⁶. In tale situazione non ha la possibilità di muovere contestazioni nei confronti del datore di lavoro, poiché in caso di conflitto non si vedrebbe nemmeno riconoscere il rinnovo del permesso di soggiorno. Bisogna poi aggiungere che i lavoratori migranti spesso non sono nemmeno a conoscenza dei propri diritti e della possibilità di accedere a forme di assistenza, come la rappresentanza collettiva⁹⁷. Gli stranieri presenti irregolarmente nello Stato si trovano infatti a vivere in una situazione di “ricatto esistenziale”⁹⁸ dato che, anche nell’eventualità in cui volessero denunciare le condizioni di lavoro e di vita degradanti, si troverebbero a essere minacciati dalla possibilità di essere espulsi dallo Stato.

Il diritto dell’immigrazione ha un ruolo preponderante nella creazione dello *status* di precarietà e di fragilità in cui si trovano i lavoratori immigrati, poiché oltre a determinare chi possa fare ingresso in Italia, incide appunto anche sulle condizioni di lavoro degli stranieri. Non si può colpevolizzare unicamente il comportamento di singoli datori di lavoro e imprenditori, che si inseriscono appunto all’interno di un sistema complesso che inevitabilmente porta alla creazione di una categoria di soggetti disposti a lavorare in condizioni degradanti⁹⁹. Un sistema rigido come quello

⁹⁴ F. DI NOIA, *Organizzazione del lavoro, digitalizzazione, e benessere sociale della persona: spunti di riflessione sulla condizione dei lavoratori stranieri*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2025, n. 1, p. 4, www.lavorodirittieuropa.it.

⁹⁵ V. PROTOPAPA, *Op. cit.*, in O. BONARDI, L. CALAFÀ, S. ELSÉN, R. SALOMONE (a cura di), *Op. cit.*, p. 144.

⁹⁶ L. CALAFÀ, V. PROTOPAPA, *Logiche interdisciplinari e salute dei migranti*, in *Lavoro e diritto*, 2021, p. 110-111.

⁹⁷ *Ivi*, p. 112.

⁹⁸ C. DE MARTINO, M. LOZITO, D. SCHIUMA, *Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura*, in *Lavoro e diritto*, 2016, p. 315.

⁹⁹ L. CALAFÀ, V. PROTOPAPA, *Op. cit.*, p. 112.

congegnato all'interno del TUI, predisposto con la finalità di controllare i flussi migratori, oltre che con quella di dare precedenza ai lavoratori nazionali, nei fatti produce effetti opposti all'intenzione del legislatore¹⁰⁰. Esso, infatti, agevola lo sfruttamento degli stranieri e ha un impatto negativo sulle condizioni lavorative in generale, con ripercussioni anche sui lavoratori nazionali¹⁰¹.

È nell'ambito del lavoro stagionale che si realizza lo stato di maggiore precarietà del lavoratore straniero. L'ipotesi di permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro stagionale è disciplinata nell'art. 24 del d.lgs. n. 286/1998 ed è influenzata dalla direttiva 2014/36/UE¹⁰², relativa ai settori legati all'alternarsi delle stagioni. La disciplina europea considera preminente la caratteristica della transitorietà nel lavoro stagionale ed è orientata nel senso di escludere che il soggiorno del lavoratore possa tramutarsi in un soggiorno permanente¹⁰³. È proprio l'elemento della temporaneità a incidere maggiormente sulla precarietà della condizione dello straniero, che può soggiornare per un periodo che non superi i nove mesi in dodici mesi¹⁰⁴ e ha una limitata possibilità di stabilizzare la propria situazione, attraverso la conversione del permesso di soggiorno per motivi di lavoro stagionale in un permesso di soggiorno per lavoro subordinato¹⁰⁵.

4. Il lavoro sommerso e il suo ruolo nel sistema del caporalato

Il tema del lavoro nero o sommerso si inserisce all'interno del contesto più ampio dell'economia sommersa o nascosta, chiamata in inglese “*shadow economy*”, che comprende le attività economiche sottratte all'osservazione statistica, non considerate quindi nelle rilevazioni contabili nazionali¹⁰⁶. È per definizione un rapporto di lavoro occulto, non comunicato agli enti previdenziali e fiscali, privo di un

¹⁰⁰ Ivi, pp. 109-110. Cfr. sul tema B. ANDERSON, *Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers*, in *Work, employment and society*, 2010, p. 300 ss.

¹⁰¹ *Ibidem*.

¹⁰² Direttiva 2014/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, 26 febbraio 2014, sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali.

¹⁰³ V. PAPA, *Il lavoro stagionale dei migranti*, in W. CHIAROMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Op. cit.*, p. 281.

¹⁰⁴ Così come disposto dall'art. 24, comma 7 del TUI.

¹⁰⁵ F. DE MICHIEL, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., pp. 87-88.

¹⁰⁶ Cfr. voce *Economia sommersa*, in *Enciclopedia Treccani online*, <https://www.treccani.it/enciclopedia/economia-sommersa/>.

contratto e delle tutele riservate ai lavoratori¹⁰⁷. Accanto al lavoro nero si è diffuso anche il “lavoro grigio”, che si svolge all’interno di un rapporto di lavoro regolarmente instaurato tramite un contratto. In questo caso l’attività lavorativa dichiarata non corrisponde a quella effettivamente svolta dal lavoratore ed è caratterizzata da una serie di irregolarità, come i pagamenti al di fuori della busta paga (c.d. fuori busta) o il mancato riconoscimento di una parte delle ore lavorate¹⁰⁸.

Il lavoro sommerso rappresenta uno dei problemi più gravi che interessano il mercato del lavoro italiano, come segnalano i dati ISTAT relativi all’anno 2023, secondo i quali l’economia sommersa ha raggiunto quasi i 198 miliardi di euro, una cifra di considerevole importanza¹⁰⁹. In particolare, nel settore agricolo, storicamente quello più colpito dal caporalato, i lavoratori irregolari nel 2023 erano 200 mila e il tasso di irregolarità pari al 30%¹¹⁰. L’attività di vigilanza dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), dell’ Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e dell’Istituto Nazionale per l’Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) nel 2024 ha mostrato la presenza di un tasso di irregolarità allarmante, pari al 74%, sulle 108.267 ispezioni portate a termine¹¹¹.

Tale problematica non riguarda solo l’Italia, ma anche l’Unione Europea, che si è occupata di tale questione a partire dall’inizio degli anni Novanta¹¹², fino all’adozione della direttiva 2009/52/CE¹¹³, recante il divieto di assunzione di lavoratori

¹⁰⁷ I. PERLETTI, *Alcuni concetti introduttivi*, in M. SALA-CHIRI (a cura di), *Il lavoro sommerso e il diritto del lavoro. Le politiche di contrasto e di emersione: dal contesto internazionale a quello locale*, Jovene editore, Napoli, 2014, pp. 20-21. Il lavoro sommerso ricomprende “sia i lavoratori non dichiarati perché sommersi, sia i lavoratori completamente sommersi dipendenti di datori di lavoro emersi”.

¹⁰⁸ *Ivi*, pp. 21-22.

¹⁰⁹ I dati ISTAT relativi all’anno 2023 evidenziano che l’economia “non osservata”, che comprende l’economia sommersa e quella illegale, ha raggiunto una cifra superiore ai 217 miliardi, con un’incidenza sul PIL pari al 10,2%. L’economia sommersa si basa principalmente su sotto-dichiarazioni del fatturato e sull’impiego di lavoro irregolare. Cfr. ISTAT, *Economia non osservata nei conti nazionali – Anni 2020-2023*, 17 ottobre 2025, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/economia-non-osservata-nei-conti-nazionali-anni-2020-2023/>, p. 1 ss.

¹¹⁰ Dati tratti da https://www.fondazionerizzotto.it/wp-content/uploads/2024/12/Sintesi-VII-Rapporto_271124.pdf.

¹¹¹ Il numero delle ispezioni risultate irregolari è di 80.245, con 23.401 lavoratori risultati totalmente in nero. Cfr. Ispettorato Nazionale del Lavoro, *Rapporto annuale dell’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale – anno 2024*, 31 marzo 2025, p. 4 ed E. E. BOCCAFURNI, *I risultati dell’attività di vigilanza INL nell’anno 2024*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2025, n. 2, p. 1 ss, www.lavorodirittieuropa.it.

¹¹² L’Unione Europea si è occupata di tale questione per la prima volta all’interno del Libro Bianco “Crescita, competitività, occupazione”, presentato il 5 dicembre 1993 dalla Commissione.

¹¹³ Direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 che introduce norme minime relative a sanzioni nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Il d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, ha recepito tale direttiva rafforzando il

che non hanno un titolo di soggiorno regolare¹¹⁴. In realtà il lavoro sommerso non coinvolge unicamente lavoratori stranieri irregolari, ma è un fenomeno che riguarda anche i cittadini europei. La comunicazione del 18 aprile 2012, rivolta dalla Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo, ha preceduto la direttiva citata e ha evidenziato come il lavoro nero abbia delle ripercussioni negative non solo sul bilancio dello Stato, in termini di riduzione del gettito fiscale, ma anche sul diritto alla pensione e sulle condizioni lavorative¹¹⁵. Nel 2016 l'Unione ha approvato la Piattaforma Europea contro il lavoro sommerso al fine di raggiungere un coordinamento fra gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti in materia di sicurezza sociale¹¹⁶.

La sua diffusione è legata prima di tutto alla possibilità, per il datore di lavoro che ricorre a manodopera in nero, di ridurre i costi che deriverebbero dal pagamento di contributi previdenziali, dal rispetto della normativa in materia di salute e di sicurezza e dal riconoscimento ai lavoratori di una serie di altri diritti c.d. sociali, sanciti dalla Costituzione e dalla conseguente legislazione lavoristica¹¹⁷. Egli ha la possibilità di ottenere maggiore flessibilità dal lavoratore dato che non vi è l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro, come avviene invece all'interno di un regolare contratto, e di osservare la normativa in materia di licenziamento¹¹⁸.

Il lavoro nero è un fattore fondamentale nel sistema del caporalato. Si pone in stretta connessione con la tematica dell'immigrazione irregolare, poiché gli stranieri che non hanno un valido titolo di soggiorno hanno come unica possibilità quella di essere impiegati senza un contratto di lavoro regolarmente stipulato e, di conseguenza, senza le tutele previste dall'ordinamento. Il bracciantato, in particolare, rappresenta una delle "occupazioni di ingresso" dei lavoratori stranieri, che hanno la speranza di regolarizzare successivamente la propria posizione¹¹⁹. I caporali sfruttano la debolezza

divieto di assunzione di cittadini di paesi terzi irregolari, presente nell'art. 22 TUI, e una procedura di emersione del lavoro irregolare, basata su un ravvedimento operoso del datore di lavoro.

¹¹⁴ M. SALA-CHIRI, *Introduzione*, in M. SALA-CHIRI, *Op. cit.*, p. 2.

¹¹⁵ *Ivi*, p. 1.

¹¹⁶ L'accordo provvisorio tra Consiglio e Parlamento è stato raggiunto, a seguito della proposta della Commissione, l'11 novembre 2015. L'approvazione definitiva della decisione è avvenuta il 24 febbraio 2016.

¹¹⁷ Vedi in particolare gli artt. 35-40 della Costituzione. Per un approfondimento, cfr. *infra*, paragrafo 5. I. PERLETTI, *Op. cit.*, p. 23.

¹¹⁸ *Ibidem*.

¹¹⁹ A. MERLO, *Op. cit.*, p. 12.

di questi soggetti, sostanzialmente “invisibili” per lo Stato, costretti a vivere in vere e proprie baraccopoli e inclini ad accettare condizioni di lavoro usuranti. Alcuni casi di cronaca hanno messo in luce tale problema, come la morte di Satnam Singh, bracciante di origine indiana, che lavorava in nero presso un’azienda agricola a Borgo Santa Maria, una frazione di Latina, in cambio di una paga misera. Il decesso è avvenuto il 19 giugno 2024 in seguito ad un infortunio sul lavoro e alla mancanza di assistenza da parte del datore di lavoro, il che mostra una totale assenza del rispetto non solo della normativa antinfortunistica prevista dal d.lgs. n. 81/2008, ma anche della dignità umana¹²⁰.

Il frequente impiego di tecniche di *outsourcing* spesso nasconde ipotesi di lavoro sfruttato e in nero, per questo motivo è fondamentale che l’impresa “capofila” predisponga un’organizzazione idonea a prevenire e a controllare la diffusione di tali fenomeni nella filiera produttiva, soprattutto con riguardo agli ultimi anelli della catena. Le operazioni di esternalizzazione, proprio a causa della tendenza al risparmio sui costi relativi alle retribuzioni e alla sicurezza dei lavoratori, attirano da sempre l’attenzione del legislatore. Nell’ambito degli appalti, ad esempio, la legge di conversione del decreto PNRR¹²¹ ha introdotto una previsione nell’ art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 con riguardo al trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori impiegati nell’appalto, che nel complesso non deve essere “inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative”¹²², applicato nel settore e nella zona¹²³. L’intento è di sottolineare che la riduzione del costo del lavoro non possa essere un elemento su cui fondare la concorrenza fra le imprese¹²⁴.

¹²⁰ Satnam Singh ha perso un braccio in un grave incidente avvenuto il 17 giugno 2024, mentre utilizzava un macchinario avvolgiplastica. Il datore di lavoro non gli ha prestato alcun tipo di soccorso, anzi lo ha trasportato nei pressi della sua abitazione insieme a una cassetta contenente l’arto amputato. Quando i soccorsi sono stati chiamati era ormai troppo tardi per salvare la vita del bracciante. Cfr. FLAI CGIL ROMA E LAZIO, FLAI CGIL FROSINONE LATINA, *Cosa (non) è cambiato, ad un anno dall’omicidio di Satnam*, 19 giugno 2025, <https://www.flai.it/primo-piano/cosa-non-e-cambiato-ad-un-anno-dallomicidio-di-satnam/>.

¹²¹ D.l. 2 marzo 2024, n. 19, recante “Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza”, convertito con modificazioni dalla l. 29 aprile 2024, n. 56.

¹²² Si tratta del nuovo comma 1-*bis*.

¹²³ Cfr. E. MASSI, *Appalti e subappalti senza CCNL più rappresentativo: quali rischi per il committente?* in *Quotidiano IPSOA*, 6 maggio 2024, www.ipsoa.it.

¹²⁴ *Ibidem*

5. La tutela della dignità del lavoratore alla luce dei principi costituzionali.

La Costituzione stabilisce che “l’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro” proprio nell’art. 1, in modo tale da evidenziare fin dal principio il ruolo primario conferito al lavoro all’interno della società, nella quale ciascuno dovrebbe svolgere un’attività “secondo le proprie possibilità e la propria scelta”¹²⁵. È quindi indiscutibile che la Carta costituzionale tuteli i lavoratori contro le numerose manifestazioni di sfruttamento, come il caporalato, che rappresenta un “oltraggio al diritto del lavoro e alla dignità e libertà del lavoratore”¹²⁶, obbligato a svolgere la propria occupazione in condizioni di sfruttamento perché non si trova nella posizione di poter scegliere diversamente.

La tutela della dignità ha come riferimento fondamentale l’art. 3, recante l’affermazione della “pari dignità sociale” fra tutte le persone¹²⁷ e l’art. 41, secondo il quale l’iniziativa economica privata trova un limite proprio nel rispetto della dignità dell’uomo¹²⁸. Infatti, anche se l’obiettivo primario di un’impresa è quello di massimizzare il profitto e di ottenere un vantaggio concorrenziale sul mercato, essa non può dirsi realmente sostenibile se le condizioni lavorative sono degradanti: nell’ipotesi in cui si verificano fenomeni di sfruttamento è quindi necessario ricondurla “nell’alveo della legalità”¹²⁹.

La vittima di caporalato si vede corrispondere una retribuzione misera a fronte di impieghi logoranti, certamente non proporzionata alla “quantità e alla qualità” del lavoro e non in grado di garantirgli “un’esistenza libera e dignitosa”, secondo quanto previsto nell’art. 36 della Costituzione, che impone anche il rispetto della durata massima della giornata lavorativa, stabilita dalla legge, il diritto al riposo settimanale

¹²⁵ Art. 4 Cost.

¹²⁶ G. DE SANTIS, *Op. cit.* In G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.* p. 19

¹²⁷ Anche se l’art. 3 fa riferimento solo ai cittadini, questa affermazione è estesa a tutte le persone, indipendentemente dal possesso della cittadinanza.

¹²⁸ M. G. GIAMMARINARO, L. PALUMBO, *Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia*, in OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, pp. 107-108.

¹²⁹ G. DE SANTIS, *Op. cit.* In G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 96. Cfr. E. GRAGNOLI, *L’impresa illecita*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, p. 341 ss.

e alle ferie annuali¹³⁰. I lavoratori sfruttati non godono di nessun tipo di tutela dal punto di vista previdenziale, ad esempio in caso di infortunio o di malattia¹³¹, e non sono nella maggior parte dei casi informati dei propri diritti sindacali. Anche nel caso in cui lo fossero, non sarebbero inclini a esercitarli, a causa della situazione di fragilità e di soggezione in cui si trovano.

Con particolare riferimento alle lavoratrici, si assiste a violazione delle tutele previste dalla legge in caso di maternità, in contrasto con quanto disposto dall'art. 37 della Costituzione¹³². Le modalità di sfruttamento delle donne, soprattutto migranti, sono ancora più crudeli di quelle che interessano gli uomini, in un contesto in cui le disparità esistenti fra i generi si incrociano con quelle legate alla nazionalità¹³³. Gli abusi non si limitano unicamente all'ambito lavorativo ma si traducono anche in gravi forme di violenza e di sfruttamento sessuale, alle quali le lavoratrici non hanno la forza di opporsi, poiché si trovano in una situazione di vulnerabilità e di dipendenza rispetto allo sfruttatore¹³⁴.

La dignità umana è mortificata dalle condotte degli sfruttatori e abusatori, siano essi datori di lavoro o intermediari, ma non viene mai annullata totalmente, in quanto valore primario e intrinseco della persona¹³⁵. Il carattere allarmante di tali fenomeni ha reso necessaria l'introduzione di una fattispecie penale ad *hoc*, l'art. 603-bis c.p.¹³⁶, rubricato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro". Gli strumenti del diritto penale non sono però gli unici impiegati nella lotta al caporalato: si assiste attualmente sia all'elaborazione di tecniche che consentano di prevenire la commissione di tale reato sia al rafforzamento delle attività di vigilanza e di monitoraggio nei settori particolarmente colpiti, come quello agricolo.

¹³⁰ *Ibidem*.

¹³¹ In deroga a quanto previsto nell'art. 38 Cost.

¹³² L'art. 37, oltre ad affermare per la lavoratrice gli stessi diritti e la stessa retribuzione del lavoratore, a parità di lavoro, stabilisce anche che "le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

¹³³ M. G. GIAMMARINARO, L. PALUMBO, *Op. cit.* in OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, cit., pp. 82-83. I due ambiti di maggiore sfruttamento delle donne sono quello domestico e agricolo.

¹³⁴ *Ivi*, pp. 101-102.

¹³⁵ *Ivi*, p. 107

¹³⁶ Previsto dal d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla l. 14 settembre 2011, n. 148.

CAPITOLO II

La repressione penale del fenomeno

SOMMARIO: 1. L'introduzione dell'articolo 603-*bis* c.p. contro l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro. – 1.1. La prima formulazione dell'articolo: un reato del caporale. – 1.2. Ulteriori elementi costitutivi della fattispecie originaria. – 2. La necessità di una riforma: la legge n. 199 del 2016. – 2.1. La fattispecie attuale: un reato *anche* del datore di lavoro. – 2.2. Il concetto di “stato di bisogno” del lavoratore. – 3. Il ruolo degli “indici di sfruttamento” dell'articolo 603-*bis*, comma 3. – 3.1. L'indice retributivo di sfruttamento: problematiche e maggiori criticità. – 3.2. Gli altri indici di sfruttamento. – 4. La circostanza attenuante speciale *ex* articolo 603-*bis*.1 c.p. e altre novità introdotte dalla riforma.

1. L'introduzione dell'articolo 603-*bis* c.p. contro l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro.

Il d.l. n. 138/2011¹³⁷, recante “Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione e per lo sviluppo”, nell'art. 2 ha previsto un nuovo reato: quello di cui all' 603-*bis* c.p., specificamente rivolto a punire le condotte di intermediazione illecita e di sfruttamento lavorativo. L'attuale formulazione dell'articolo è quella risultante dalla l. 29 ottobre 2016, n. 199¹³⁸, che ha introdotto importanti modifiche in particolare sul versante dei soggetti attivi del reato.

È opportuno, innanzitutto, interrogarsi su cosa si debba intendere con il concetto di “sfruttamento”, in riferimento all'ambito lavorativo. Elemento da considerare è che ci si trova all'interno del sistema economico capitalista, orientato al profitto e alla riduzione dei costi, in cui l'uso della forza lavoro è un fattore

¹³⁷ Bisogna ricordare che il 1° marzo 2011 un gruppo di senatori aveva presentato il D.D.L. n. 2584, contenente “Misure volte alla penalizzazione del fenomeno dell'intermediazione illecita di manodopera basata sullo sfruttamento dell'attività lavorativa”, formato da sette articoli. La Relazione di accompagnamento illustra che la finalità era quella di riempire un vuoto nell'ordinamento, così da reprimere un fenomeno grave dal punto di vista economico e sociale come il caporalato. Il testo presentato, poi non approvato in via definitiva, è solo in parte corrispondente a quello entrato in vigore con un decreto-legge nell'agosto del 2011. Cfr. per ulteriori approfondimenti A. SCARCELLA, *Il reato di “caporalato” entra nel codice penale*, in *Diritto Penale e Processo*, 2011, p. 1188. Per un *excursus* sulle proposte di legge relative all'introduzione di un reato contro il caporalato, cfr. A. GIULIANI, *Op. cit.*, pp. 119-131.

¹³⁸ La l. n. 199/2016 reca “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”.

irrinunciabile¹³⁹: l'impiego del lavoro, se inteso come utilizzo “delle energie del prestatore per ricavarne un guadagno o più genericamente un vantaggio”¹⁴⁰, è quindi parte integrante del sistema così descritto. Dall'altra parte però bisogna considerare che il lavoratore non è solo un elemento produttivo all'interno del sistema, ma è un soggetto dotato di dignità e di libertà, tutelato da numerose disposizioni sia della legge sia dei contratti collettivi. Il legislatore quindi, con la nuova incriminazione, intendeva punire le ipotesi eccedenti il “normale” utilizzo della forza lavoro, qualificate quindi come ipotesi di sfruttamento e di abuso del lavoratore, il che è evidente nel caporalato¹⁴¹.

Prima del 2011, la giurisprudenza, in presenza di comportamenti riconducibili al fenomeno del caporalato e dello sfruttamento lavorativo, applicava le fattispecie di riduzione o mantenimento in schiavitù, di violenza privata, di maltrattamenti contro familiari e conviventi e di estorsione¹⁴², nel caso in cui fossero presenti i presupposti previsti dalla legge¹⁴³. Si tratta di ipotesi delittuose particolarmente gravi, come è evidente nella riduzione o mantenimento in schiavitù che, se applicata all'ambito lavorativo, prevede che vi sia “un approfittamento dello stato di necessità della vittima [...] e quindi un annullamento assoluto della libertà di scelta”¹⁴⁴. La schiavitù e la servitù sono qualificati come delitti contro la libertà e la dignità umana, posti a protezione dello *status libertatis* dell'individuo¹⁴⁵. Era possibile in questo modo

¹³⁹ A. GABOARDI, *La riforma della normativa in materia di “caporalato” e sfruttamento dei lavoratori: corretto lo strabismo, persiste la miopia*, in *La Legislazione Penale*, 2017, p. 10, www.la-legislazionepenale.eu.

¹⁴⁰ *Ibidem*.

¹⁴¹ *Ivi*, pp. 11-13.

¹⁴² Si tratta dei reati previsti, rispettivamente, dagli artt. 600, 610, 572 e 629 c.p.

¹⁴³ C. F. FERRAJOLI, *Il reato di sfruttamento del lavoro. Dal contrasto al caporalato all'attuazione della Costituzione*, in *Costituzionalismo.it*, 2023, pp. 122-123, www.costituzionalismo.it.

¹⁴⁴ Cfr. G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. DEL CORSO, F. DELVECCHIO, *Op. cit.*, pp. 34-35. L'art. 600 c.p., rubricato “Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù”, punisce con riferimento alla prima ipotesi “chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà”, recuperando la definizione contenuta nella Convenzione di Ginevra sulla schiavitù del 1926. Nel secondo caso punisce “chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi”. La pena stabilita è la reclusione da otto a vent'anni. Il comma 2 dà una definizione di soggezione, riscontrabile “quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona”.

¹⁴⁵ Cfr. S. SEMINARA, *I delitti contro la persona*, in R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Diritto penale. Lineamenti di parte speciale*, Giappichelli, Torino, 2022, pp. 122-127. Bisogna

reprimere alcune delle forme più evidenti del caporalato, come i casi di caporalato “nero”, caratterizzati dall’annientamento della volontà del lavoratore, ma non le manifestazioni meno evidenti di sfruttamento, che non rientravano nelle condotte punite dalle citate fattispecie penali.

Accanto all’applicazione di tali gravi delitti si aveva poi anche il sistema di illeciti contravvenzionali previsto dal d.lgs. n. 276/2003 nell’art. 18, che aveva, e ha ancora, un ruolo primario nel definire le contravvenzioni applicabili in presenza di violazioni della normativa in materia di intermediazione e di interposizione di manodopera¹⁴⁶. Nel 2016¹⁴⁷ si è assistito alla depenalizzazione di alcune delle ipotesi contenute in tale articolo, che sono state quindi degradate a illecito amministrativo. In tale sistema rivestiva un ruolo primario il reato di somministrazione fraudolenta, ovvero “posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore”¹⁴⁸ che, dopo numerosi interventi legislativi¹⁴⁹, è stato collocato nel comma 5-ter dell’art. 18 dal recente decreto PNRR¹⁵⁰. L’INL ha fornito importanti indicazioni nella circolare n. 3/2019 al fine di individuare quando si verifichi il reato in esame, affermando che “il ricorso all’appalto

sottolineare che lo Statuto istitutivo della Corte penale internazionale, adottato il 17 luglio 1998 a Roma, nell’art. 7 ha previsto fra i crimini contro l’umanità anche la riduzione in schiavitù.

¹⁴⁶ Cfr. A. GIULIANI, *Op. cit.*, pp. 59-78 per un approfondimento sulle contravvenzioni previste nel decreto Biagi. In particolare, erano previsti i reati di esercizio non autorizzato dell’attività di intermediazione (art. 18, comma 1, terzo periodo), di somministrazione non autorizzata e di utilizzazione illecita (art. 18, comma 1, primo periodo e comma 2), di esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e di selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale (art. 18, comma 1, quinto periodo), di illecita imposizione di oneri in capo ai lavoratori (artt. 11 e 18, commi 4 e 4-bis), di somministrazione fraudolenta (art. 28) di appalto e di distacco illecito e di appalto e distacco fraudolento (art. 18, comma 5-bis e art. 28).

¹⁴⁷ Con il d.l. 15 gennaio 2016, n. 8, rubricato “Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell’art. 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67”, il legislatore ha previsto la depenalizzazione dei reati puniti con la pena dell’ammenda o della multa, fra i quali rientravano alcune ipotesi previste nell’art. 18 del d.lgs. n. 276/2003.

¹⁴⁸ Art. 18, comma 5-ter del d.lgs. n. 276/2003.

¹⁴⁹ V. GIORDANO, *Il quadro sanzionatorio in materia di sfruttamento del lavoro: il superamento del modello contravvenzionale per una tutela individuale della dignità del lavoratore*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., pp. 318-320. La disciplina della somministrazione fraudolenta era in origine contenuta nell’art. 28 del d.lgs. n. 276/2003, abrogato dal d.lgs. n. 81/2015. È stato nuovamente introdotto, questa volta nell’art. 38-bis del decreto da ultimo citato, dal d.l. 9 agosto 2018, n. 96, recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” ed infine collocato nell’art. 18, comma 5-ter dal decreto PNRR.

¹⁵⁰ D.l. n. 19/2024. Cfr. V. LIPPOLIS, *Appalti e somministrazione illecita di manodopera: ritornano le sanzioni penali*, in *Quotidiano IPSOA*, 11 marzo 2024, www.ipsoa.it.

illecito¹⁵¹ costituisce, di per sé, elemento sintomatico di una finalità fraudolenta”¹⁵². Il citato decreto PNRR nell’art. 29¹⁵³ ha determinato anche l’inasprimento delle sanzioni previste per il datore di lavoro, in risposta ai fenomeni di intermediazione illecita e dei tragici infortuni sul lavoro¹⁵⁴ che si verificano in Italia ogni anno, prima di tutto attraverso la reintroduzione di alcune contravvenzioni depenalizzate nel 2016, come il reato di somministrazione illecita di manodopera¹⁵⁵.

Si deve poi considerare che in tale costellazione normativa si inseriscono anche le contravvenzioni previste dal d.lgs. n. 81/2008, relative all’igiene e alla sicurezza sul lavoro: l’art. 14¹⁵⁶, per esempio, stabilisce che l’INL adotti un provvedimento di sospensione dell’attività con la finalità di porre fine al “pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare”, nel caso in cui più del 10% dei lavoratori sia occupato in assenza della preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto lavorativo, sia inquadrato, in mancanza dei requisiti

¹⁵¹ Cfr. *supra* Cap. I, par. 2.2. L’art. 18 del d.lgs. n. 276/2003 definisce, nel comma 5-bis, l’appalto illecito “privo dei requisiti di cui all’articolo 29, comma 1”, che contiene le indicazioni per distinguere l’appalto dal contratto di somministrazione.

¹⁵² Vedi Circolare INL dell’ 11 febbraio 2019, n. 3, avente ad oggetto la “legge 9 agosto 2018 n. 96 di conversione del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” – art. 38-bis D.lgs. n. 81 del 2015 – somministrazione fraudolenta – indicazioni operative”, p. 2. La finalità fraudolenta è identificata con l’elusione di “norme inderogabili di legge o di contratto collettivo che, secondo l’INL, sono individuate nelle norme che “stabiliscono la determinazione degli imponibili contributivi [...], in quelle che introducono limiti alla somministrazione di lavoro (art. 32, D.lgs. n. 81/2015) o prevedono determinati requisiti per la stipula del contratto (art. 32, D.lgs. n. 81/2015) o, ancora, specifici limiti alla somministrazione di lavoro (artt. 31 e 33 del D.lgs. n. 81/2015).

¹⁵³ Esso contiene “Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare”.

¹⁵⁴ I dati raccolti dall’INAIL mostrano che nel 2024 ci sono state ben 593 mila denunce di infortunio, di cui 1.202 con esito mortale. Per un approfondimento, cfr. INAIL, *Relazione annuale 2024*, in *Bollettino ADAPT*, p. 1 ss, www.bollettinoadapt.it.

¹⁵⁵ V. LIPPOLIS, *Op. cit.* La somministrazione illecita è realizzata in assenza dell’autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza prevista nell’art. 4, comma 2 del d.lgs. n. 276/2003.

¹⁵⁶ L’art. 14 contiene “Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori”.

necessari, come lavoratore autonomo occasionale¹⁵⁷ oppure, in ogni caso, in ipotesi di gravi violazioni della normativa relativa alla salute e alla sicurezza sul lavoro¹⁵⁸.

Le fattispecie originariamente previste nel decreto Biagi erano in ogni caso orientate più alla tutela del mercato del lavoro che alla personalità individuale del lavoratore, mentre il nuovo art. 603-bis, collocato nel Titolo XII del Libro II del Codice penale fra i delitti contro la *libertà individuale*¹⁵⁹ e in particolare fra quelli contro la *personalità individuale*, è rivolto alla tutela della libertà e della dignità del lavoratore, violate dalle condotte di sfruttamento dei caporali¹⁶⁰. Sebbene il legislatore non abbia manifestato espressamente l'intenzione di tutelare la leale concorrenza fra le imprese, essa può essere considerata oggetto di tutela da parte della fattispecie, almeno indirettamente, dal momento che i datori di lavoro che assumono manodopera reclutata dai caporali hanno la possibilità di risparmiare sui costi retributivi, previdenziali e derivanti dalla normativa antinfortunistica¹⁶¹. Questo, infatti, permette loro di mostrarsi più competitivi sul mercato rispetto a chi osserva la normativa a tutela del lavoro¹⁶².

Nonostante alcuni interventi legislativi avessero portato a un ampliamento della sfera di operatività del reato previsto nell'art. 600 c.p.¹⁶³ in seguito a

¹⁵⁷ La l. 17 dicembre 2021, n. 215, di conversione del d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, contenente “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili” ha previsto una preventiva comunicazione all’Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) in ipotesi di stipula di un contratto di lavoro autonomo occasionale, connotato da autonomia, con riferimento ai tempi e alle modalità di realizzazione del servizio o dell’opera, da occasionalità dell’attività, che è svolta senza vincolo di subordinazione e senza inserimento nell’organizzazione aziendale del committente. In tale ipotesi l’obbligo contributivo insorge nel momento in cui i redditi percepiti dal lavoratore sono superiori a 5.000 euro. Cfr. D. DI ROSA, *Lavoratori autonomi occasionali: chi non è soggetto all’obbligo di comunicazione preventiva – Infografica*, in *Quotidiano IPSOA*, 10 febbraio 2022, www.ipsoa.it.

¹⁵⁸ V. GIORDANO, *Il quadro sanzionatorio in materia di sfruttamento del lavoro: il superamento del modello contravvenzionale per una tutela individuale della dignità del lavoratore*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione. Un’indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, cit., pp. 320-321.

¹⁵⁹ Cfr. Cass. pen. Sez. V, 27 marzo 2014, n. 14591, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*, che definisce tali reati come quelli posti a protezione dello “stato di uomo libero”, considerato un presupposto per poter godere dei diritti di libertà. Cfr. D. AMATO, *Lo sfruttamento della manodopera*, in L. MIANI, F. TOFFOLETTO (a cura di), *I reati sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2019, consultabile sul sito www.discrimen.it, p. 11.

¹⁶⁰ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S.M. CORSO, F. DELVECCHIO, *Op. cit.*, p. 39-40.

¹⁶¹ A. GIULIANI, *Op. cit.*, p. 140.

¹⁶² *Ibidem*.

¹⁶³ Cfr. L. BIN, *Problemi “interni” ed “esterni” del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)*, in *La Legislazione Penale*, 2020, pp. 5-6. L’art. 600 c.p., nella sua originaria formulazione, prevedeva la reclusione da cinque a quindici anni per “chiunque riduce(va) una persona in schiavitù o in una condizione analoga alla schiavitù”. In attuazione della decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio, del 19 luglio 2002, sulla lotta alla tratta degli esseri umani, viene assunta

sollecitazioni di matrice europea¹⁶⁴, esistevano delle ragioni politico-criminali che hanno reso necessaria l'introduzione dell'art. 603-bis c.p., in modo da intervenire su una lacuna presente nell'ordinamento¹⁶⁵. Il legislatore, infatti, con l'introduzione di tale articolo, intendeva predisporre un "sistema piramidale di tutela"¹⁶⁶ nel quale il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro si posiziona in una zona intermedia fra, in particolare, il reato di riduzione e di mantenimento in schiavitù o in servitù e le contravvenzioni presenti nel d.lgs. n. 276/2003, risultando idoneo a reprimere anche le ipotesi di schiavitù contrattualizzata e di caporalato "grigio"¹⁶⁷. L'incipit dell'art. 603-bis era, ed è attualmente, una clausola di riserva¹⁶⁸, in modo tale da garantire l'applicabilità delle fattispecie penali poste ad un livello superiore in termini di gravità. L'applicazione dell'art. 600 c.p. può verificarsi, ad esempio, nel momento in cui i lavoratori risultano totalmente spogliati della propria dignità e obbligati a vivere in una situazione di vera e propria prigionia e di totale sottomissione¹⁶⁹. In realtà, la "conformazione delle fattispecie, più che ad una piramide", sembra rinviare "a dei cerchi che in parte si sovrappongono e in parte interferiscono"¹⁷⁰, facendo emergere problematiche anche in relazione alla duplicazione delle sanzioni.

la l. 11 agosto 2003, n. 228, che introduce "Misure contro la tratta di persone", modificando così l'art. 600 c.p. in modo tale da ricomprendere espressamente varie ipotesi, fra cui la costrizione a prestazioni lavorative. Il d.lgs. 4 marzo 2014, n. 24, assunto in attuazione della direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 aprile 2011, "concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime" ha poi introdotto l'elemento dell' "approfittamento di una situazione di vulnerabilità" in riferimento alla riduzione o al mantenimento in uno stato di soggezione.

¹⁶⁴ Si fa riferimento in particolare alla decisione quadro 2002/629/GAI e della direttiva 2009/52/CE, relativa alle sanzioni previste per i datori di lavoro che impiegano lavoratori stranieri presenti irregolarmente sul territorio.

¹⁶⁵ Cfr. V. TORRE, *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell'art. 603-bis c.p. tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale*, in *Questione Giustizia*, 2019, pp. 90-91, www.questionegiustizia.it.

¹⁶⁶ V. GIORDANO, *Il bene giuridico nel prisma dello sfruttamento del lavoro*, in *Sistema penale*, 30 aprile 2024, p. 12, www.sistemapenale.it.

¹⁶⁷ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S.M. CORSO, F. DELVECCHIO, *Op. cit.*, p. 40. Cfr. *supra*, Cap. I, par. 1.

¹⁶⁸ "Salvo che il fatto costituisca più grave reato".

¹⁶⁹ A. GIULIANI, *Op. cit.*, p. 139.

¹⁷⁰ V. GIORDANO, *Il bene giuridico nel prisma dello sfruttamento del lavoro*, cit., p. 12. L'autore rimanda così all'opinione di L. BIN, *Op. cit.*, p. 20. Il reato previsto nell'art. 603-bis, infatti, si troverebbe spesso a concorrere con gli illeciti previsti nel gradino inferiore, come quelli in materia di intermediazione e di somministrazione di manodopera presenti nel d.lgs. n. 276/2003, e con quelli più gravi, come l'ipotesi di riduzione o di mantenimento in schiavitù o servitù.

1.1. La prima formulazione dell'articolo: un reato del caporale.

È importante premettere che ha suscitato perplessità l'introduzione di tale reato attraverso un decreto-legge, fra le "misure a sostegno dell'occupazione"¹⁷¹, necessarie per fronteggiare la crisi economica in Italia¹⁷². L'impiego di un decreto-legge, per sua natura riservato a situazioni di urgenza, ha avuto dei riflessi sulla formulazione dell'art. 603-*bis*, definita "frettolosa e lacunosa, con conseguenti incoerenze, imperfezioni e criticità"¹⁷³. Il legislatore tralascia la necessità di un dettato normativo chiaro e praticabile: la costruzione della fattispecie, caratterizzata da un impiego massiccio di elementi descrittivi, fa emergere l'intento di non espandere in modo eccessivo l'ambito di applicazione della fattispecie¹⁷⁴. Quest'ultima risultava confusa, poiché non era possibile identificare in termini precisi le condotte di sfruttamento, non definite in modo preciso e autonomo, ma soltanto attraverso il rinvio a "indici di sfruttamento".

La versione originaria dell'art. 603-*bis*, risalente al 2011, nel primo comma puniva unicamente la condotta di colui che "svolge un'attività organizzata di intermediazione" illecita, "reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento". Si trattava di un reato proprio¹⁷⁵, poiché l'unico soggetto attivo del reato era il caporale, ovvero l'intermediario, la cui attività fosse realizzata in forma organizzata¹⁷⁶. Il delitto quindi si configurava solo in presenza di quest'ultimo requisito, in considerazione anche del fatto che spesso tali soggetti erano legati a organizzazioni criminali che traevano ricchezza proprio dal *business* dello sfruttamento¹⁷⁷. Il testo dell'articolo, quindi, escludeva dall'ambito di applicazione del delitto in esame le condotte realizzate sporadicamente e occasionalmente ma non quelle realizzate da un singolo autore dotate di un'organizzazione e pianificazione, anche se in forma embrionale, e intendeva colpire soprattutto la figura dell' "intermediario di fatto", in quanto tale sprovvisto delle

¹⁷¹ In particolare, l'introduzione dell'art. 603-*bis* è stata prevista dall'art. 12 del d.l. 138/2011.

¹⁷² A. GABOARDI, *Op. cit.*, p. 4.

¹⁷³ Citazione tratta da E. LO MONTE, *Osservazioni sull'art. 603-bis di contrasto al caporalato: ancora una fattispecie enigmatica*, in AA. VV., *Scritti in onore di Alfonso M. Stile*, ESI, Napoli, 2014, p. 956. Vedi anche L. BIN. *Op. cit.*, pp. 7-8.

¹⁷⁴ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 46.

¹⁷⁵ A GIULIANI, *Op. cit.*, p. 142

¹⁷⁶ *Ivi*, p. 141.

¹⁷⁷ A. SCARCELLA, *Op. cit.*, 2011, p. 1190.

autorizzazioni necessarie¹⁷⁸. La Corte di Cassazione nel 2016, relativamente al requisito dell'organizzazione, ha affermato che “l'attività organizzata di intermediazione deve svolgersi in modo non occasionale, attraverso una strutturazione che comporti l'impiego di mezzi”¹⁷⁹. Erano quindi numerosi i segnali rivelatori della presenza di un'attività di intermediazione in forma organizzata, come l'impiego di furgoni o pullman per trasportare i lavoratori o la creazione di un sistema di comunicazione basato su codici per indicare i giorni e i luoghi di raccolta dei lavoratori, con la finalità di rendere difficilmente decifrabili tali informazioni, per chi non era a conoscenza del linguaggio impiegato¹⁸⁰.

La lesività dell'attività del caporale risiede anche nel fatto che egli trattiene la retribuzione versata dal datore di lavoro, diritto spettante al lavoratore sulla base dell'art. 36 della Costituzione, per poi consegnare a quest'ultimo una parte minima, sicuramente non sufficiente per garantire le sue esigenze di vita:¹⁸¹ in alcuni casi, la somma trattenuta dal caporale arriva a più del 50%¹⁸². Fra le condotte punite rientravano anche quelle di somministrazione di lavoro, nel caso in cui fosse realizzata per il tramite di “pseudo-appalti” in cui i lavoratori sono sfruttati, l'attività di supporto alla ricollocazione professionale e quella di ricerca e selezione del personale¹⁸³.

Nonostante il caporalato sia un fenomeno che coinvolge non solo i caporali, ma anche i datori di lavoro destinatari della manodopera sfruttata, il testo dell'articolo permetteva di reprimere unicamente le condotte di questi ultimi, che si interpongono tra i lavoratori e il datore di lavoro utilizzatore¹⁸⁴. La formulazione dell'articolo risultava quindi estremamente restrittiva e finalizzata a reprimere unicamente la condotta dell'intermediario, purché appunto realizzata in forma organizzata.

È necessario poi soffermarsi sul legame esistente fra l'attività di intermediazione e le condotte di reclutamento della manodopera e dell'organizzazione

¹⁷⁸ *Ivi*, p. 1190. L'autore sottolinea che l'incriminazione intendeva colpire principalmente coloro che esercitavano l'attività di intermediazione in modo abusivo, non quindi solo le Agenzie per il Lavoro, dotate di autorizzazione ex art. 4 del d.lgs. n. 276/2003.

¹⁷⁹ Vedi Cass. pen., Sez. V, 23 novembre 2016 (dep. 13 febbraio 2017) n. 6788, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

¹⁸⁰ A GIULIANI, *Op. cit.* p. 144.

¹⁸¹ *Ibidem*.

¹⁸² A. GABOARDI, *Op. cit.*, p. 13.

¹⁸³ *Ivi*, p. 142. L'attività dei caporali è infatti diffusa in tali ambiti ed incide enormemente sui regolari meccanismi di incontro della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro.

¹⁸⁴ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, pp. 46-47.

dell'attività di lavoro connotata da sfruttamento, presenti nel comma 1 dell'articolo, poiché hanno originato delle problematiche di carattere esegetico.¹⁸⁵ Infatti, partendo dal presupposto che la nozione di “intermediazione” è connessa alla nascita del rapporto lavorativo, si può affermare che sia logico aver incriminato l'attività di reclutamento, che riguarda appunto tale fase del rapporto, mentre la previsione dell'attività di organizzazione pone dubbi, dato che attiene a un momento successivo all'azione del mediatore e coinvolge l'attività di un altro soggetto, ovvero il datore di lavoro¹⁸⁶. Da quanto affermato emerge che il legislatore del 2011 sembra aver adottato un concetto di “intermediazione” più estesa rispetto a quella prevista nell' art. 2¹⁸⁷ del d.lgs. n. 276/2003, in modo tale da includere sia la somministrazione di manodopera al datore di lavoro utilizzatore, sia l'organizzazione dell'attività lavorativa della manodopera reclutata.

Il soggetto passivo del reato era, ed è tuttora, il “lavoratore”, nozione che ricomprende anche i soggetti che cercano un'occupazione, chiamati *outsiders*, più suscettibili di essere reclutati dai caporali, dal momento che, non avendo ancora un impiego, versano in una situazione di maggiore fragilità rispetto agli *insiders*¹⁸⁸. La tutela è rivolta ai singoli, vittime di sfruttamento lavorativo e di conseguenza anche personale, non quindi a un concetto generico di “manodopera”, che rappresenta un “fattore del mercato del lavoro nell'ambito dell'incontro tra domanda e offerta di prestazioni”¹⁸⁹.

¹⁸⁵ A. SCARCELLA, *Op. cit.*, p. 1190.

¹⁸⁶ *Ibidem*.

¹⁸⁷ Tale articolo nel comma 1, nella lettera b) definisce l'intermediazione come “l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo”.

¹⁸⁸ A. GIULIANI, *Op. cit.*, p. 138. Gli *insiders* sono i lavoratori già titolari di un rapporto di lavoro subordinato.

¹⁸⁹ *Ibidem*.

1.2. Ulteriori elementi costitutivi della fattispecie originaria.

Nel primo comma era definita anche la modalità tipica della condotta realizzata dall'intermediario, necessariamente connotata da “*violenza, minaccia o intimidazione*” e dall'approfittamento dello “*stato di bisogno o di necessità*” dei lavoratori: i primi tre elementi tra loro alternativi rendevano necessario che i lavoratori, oltre a trovarsi in condizioni di sfruttamento, fossero indotti e costretti a sopportare tale situazione. In particolare, la violenza era identificata come un mezzo capace di indebolire o annullare la libertà di autodeterminazione del lavoratore, la minaccia consisteva nella presentazione di un male futuro e ingiusto dipendente dalla volontà dell'agente, in grado di creare turbamento nel lavoratore e di spingerlo a tollerare o a fare qualcosa, mentre l'intimidazione appariva un requisito più ambiguo, in parte rientrante nella nozione di minaccia¹⁹⁰, per questo adeguatamente eliminato nel 2016¹⁹¹. In realtà, all'epoca, si è cercato di definire tale elemento accostandolo alla nozione di “forza di intimidazione” presente nell'art. 416-*bis*¹⁹², intendendolo come la capacità di incutere timore proprio di qualsiasi attività criminale svolta in forma organizzata¹⁹³.

Per quanto riguarda invece lo stato di necessità, la nozione che si è affermata era particolarmente circoscritta, per cui veniva considerata come una situazione in grado di annichilire completamente la libertà di scelta del lavoratore¹⁹⁴, legata a una condizione di fragilità o di debolezza morale o materiale¹⁹⁵. Già allora la nozione di

¹⁹⁰ R. BRICCHETTI, L. PISTORELLI, “*Caporalato*”: per il nuovo reato pene fino a otto anni, in *Guida al Diritto*, 2011, p. 52. Vedi anche M. PALA, *Il nuovo reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro*, 24 settembre 2011, in *Altalex*, www.altalex.com. L'intimidazione, secondo l'autore, era un “concetto pleonastico”, già ricompreso in quello di minaccia, di cui “costituisce piuttosto l'effetto”.

¹⁹¹ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, pp. 48-49. Per la definizione dei concetti di minaccia e di violenza si può fare riferimento a quanto elaborato per gli artt. 610 e 612 c.p.: cfr. S. SEMINARA, *Op. cit.*, in R. BARTOLI, M. PELISSERO, S. SEMINARA, *Op. cit.*, pp. 149-151.

¹⁹² L'articolo 416-*bis*, che prevede il reato di “Associazioni di tipo mafioso anche straniere”, nel secondo comma introduce il concetto di “forza di intimidazione” con riferimento al vincolo associativo.

¹⁹³ Vedi A. SCARCELLA, *Op. cit.*, p. 1191.

¹⁹⁴ A. MANFREDINI, *Ai confini dell'articolo 603-bis c.p. tra contorni incerti delle fattispecie e sanzioni applicabili*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 69. Vedi anche G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S.M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 51-52: lo stato di necessità rimanda appunto a una condizione in cui i lavoratori, per poter sopravvivere, non abbiano altra alternativa al sottostare a condizioni lavorative degradanti. È significativo che l'art. 600 c.p. faccia riferimento all'approfittamento “di una situazione di necessità” nel comma 2, il che aveva comportato in origine un confine più sfumato fra i due delitti.

¹⁹⁵ Cfr. Cass. pen., Sez. III, 6 maggio 2010, n. 21630, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

“stato di necessità” era considerata differente da quella prevista nell’art. 54 c.p.¹⁹⁶ e inizia ad essere accostata a quella di “bisogno” nel delitto di usura aggravata ex art. 644, comma 5, n. 3 c.p. o nell’istituto della rescissione del contratto ex art. 1448 c.c.¹⁹⁷. I confini fra lo stato di necessità e lo stato di bisogno, che era, e rimane ancora oggi, un concetto che ha suscitato delle problematiche di carattere interpretativo¹⁹⁸, risultavano quindi difficili da definire, tanto che nel 2016 il legislatore ha opportunamente deciso di eliminare dall’articolo il riferimento allo stato di necessità, considerato ricompreso nello stato di bisogno.

Al secondo comma erano presenti le *circostanze* che costituivano i quattro “indici di sfruttamento”, in ordine: la “*sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato*”, la “*sistematica violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie*”, 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*” e infine “*la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti*”. Bisogna fin da subito sottolineare che tali situazioni costituivano e costituiscono anche nel testo riformato un elemento fondamentale del delitto esaminato.

L’articolo terminava, al terzo comma, con tre circostanze aggravanti, che sono state conservate anche in seguito alle modifiche introdotte nel 2016, applicabili nel momento in cui il numero dei lavoratori reclutati fosse maggiore di tre, uno o più lavoratori fossero minori in età non lavorativa e, infine, quando i lavoratori “intermediati”¹⁹⁹ fossero esposti a gravi situazioni di pericolo, con riferimento alle

¹⁹⁶ L’art. 54 c.p. prevede lo “stato di necessità” come circostanza scriminante, escludendo quindi la punibilità per “chi ha commesso il fatto per esservi stato costretto dalla necessità di salvare sé od altri dal pericolo attuale di un danno grave alla persona”.

¹⁹⁷ A. SCARCELLA, *Op. cit.*, p. 1192. L’autore sottolinea come la nozione di “stato di necessità” non fosse la stessa considerata nell’art. 54 c.p., che prevede una circostanza scriminante (“Non è punibile chi ha commesso il fatto per esservi stato costretto dalla necessità di salvare sé od altri dal pericolo attuale di un danno grave alla persona”). L’art. 1448 c.c. prevede che, nel caso di sproporzione fra due prestazioni derivanti dal contratto, sia possibile la recessione del contratto nel caso in cui la “sproporzione sia dipesa dallo stato di bisogno di una parte”.

¹⁹⁸ Vedi *infra*, par. 2.2.

¹⁹⁹ Nella formulazione attuale, data dalla l. 199/2016, tale aggettivo è stato sostituito con “sfruttati”.

caratteristiche delle prestazioni richieste e alle condizioni lavorative. Sono state mosse delle critiche in relazione alla seconda ipotesi, appunto presente anche nel testo riformato, poiché il riferimento è ai minori ancora soggetti all'obbligo formativo²⁰⁰, non quindi genericamente ai minori, categoria che ricomprende i bambini ma anche gli adolescenti²⁰¹. Per quanto riguarda la terza ipotesi, ancora presente, invece sono sorti dei dubbi sulla definizione del concetto di “gravi situazioni di pericolo”, dal momento che le violazioni della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro, uno degli indici di sfruttamento sufficienti perché il reato possa considerarsi integrato, di per sé rappresentano un pericolo per la vita del lavoratore²⁰².

2. La necessità di una riforma: la legge n. 199 del 2016.

L'intervento legislativo del 2016 “in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”, ha profondamente riformulato la fattispecie. Esso si è reso necessario perché la prima versione dell'art. 603-*bis* non risultava idonea a reprimere quelle condotte che non raggiungevano gli estremi del delitto di riduzione o di mantenimento in schiavitù o servitù, ma che non erano riconducibili a violazioni della normativa in materia di collocamento della manodopera sul mercato del lavoro²⁰³. Il numero irrisorio di procedimenti e di condanne per il delitto in questione²⁰⁴ dimostrano l'inefficacia del sistema repressivo elaborato nel 2011, anche se tale dato deve essere connesso anche con la tendenza delle vittime, di frequente stranieri irregolari, a non segnalare la condizione di sfruttamento in cui si trovavano e all'assenza di controlli efficaci da parte delle autorità amministrative²⁰⁵.

²⁰⁰ In Italia, ai sensi della l. 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), l'obbligo scolastico ha la durata di 10 anni, a partire dai 6 anni di età.

²⁰¹ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S.M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 53.

²⁰² *Ibidem*.

²⁰³ A. DI MARTINO, “Caporalato” e repressione penale: appunti su una correlazione (troppo) scontata, cit., pp. 112-113. Cfr. Cass. pen. Sez. V, n. 14591/2014: per la Corte di Cassazione la funzione del reato era appunto quella di “colmare l'esistenza di una vera e propria lacuna nel sistema repressivo”

²⁰⁴ A. GABOARDI, *Op. cit.*, p. 4. Vedi anche D. FERRANTI, *La legge n. 199/2016: disposizioni penali in materia di caporalato e sfruttamento del lavoro nell'ottica del legislatore*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2016, p. 2, www.archiviodpc.dirittopenaleuomo.org: il numero di iscrizioni presso gli uffici dei GIP sono state solo 34, dimostrando quindi la “sostanziale inadeguatezza dell'apparato normativo previgente a reprimere il caporalato”, fenomeno di dimensioni estese.

²⁰⁵ A GABOARDI, *Op. cit.*, p. 5.

Come anticipato²⁰⁶, l'art. 603-*bis* presentava una grave mancanza, dal momento che prevedeva come soggetto attivo del reato solo il caporale, non invece il datore di lavoro²⁰⁷, colui che “crea la domanda di forza-lavoro”²⁰⁸, in particolare a basso costo. Egli è l'utilizzatore dei lavoratori sfruttati forniti dall'intermediario, al quale li richiede, e si occupa anche di organizzare la loro attività lavorativa, per cui non era pensabile che il datore di lavoro non fosse a conoscenza del carattere criminoso delle condotte dei caporali²⁰⁹. Bisogna evidenziare che il datore di lavoro può reclutare manodopera e destinarla a una condizione di sfruttamento anche senza l'interposizione di un terzo, caso che non era contemplato nel testo previgente²¹⁰. Egli era poi punibile solo a titolo di concorso *ex art.* 110 c.p.²¹¹, il che poneva delle problematiche: da una parte non era infatti possibile reprimere la condotta dell'utilizzatore “semplice”²¹², anche se di lavoratori sfruttati, e dall'altra configurava come concorrente nel reato un soggetto che nella maggior parte dei casi ha un ruolo primario²¹³.

Un altro elemento che suscitava incertezza era l'assenza di una responsabilità amministrativa, derivante da reato, degli enti collettivi sulla base del d.lgs. n. 231/2001, dal momento che sono proprio questi ultimi a trarre benefici, principalmente in termini economici, dalle condotte di sfruttamento²¹⁴. Il caporalato è infatti un sistema, il risultato dell'azione di reti criminali organizzate capaci di mantenere il controllo sulle vittime di sfruttamento: la sua offensività, infatti, non si riscontra unicamente nell'ambito dei singoli rapporti contrattuali fra datore di lavoro e lavoratori, ma è da ricercarsi nelle sue potenzialità espansive e nella sua capacità di

²⁰⁶ Cfr. *supra*, Cap. II par. 1.1.

²⁰⁷ A. DI MARTINO, “Caporalato” e repressione penale: appunti su una correlazione (troppo) scontata, cit., p. 109.

²⁰⁸ A GIULIANI, *Op. cit.*, p. 141. L'autore evidenzia come il caporalato si basi sul ruolo di tre differenti soggetti: il datore di lavoro, il lavoratore disposto, a causa della situazione di debolezza in cui si trova, ad accettare condizioni lavorative degradanti, e l'intermediario o caporale, che appunto rappresenta “l'anello di congiunzione” fra i primi due soggetti.

²⁰⁹ *Ivi*, p. 163.

²¹⁰ Cfr. L. PISTORELLI, A. SCARCELLA (a cura di), *Relazione* del 5 settembre 2011, n. III/11/2011 con oggetto Novità legislative – d.l. 13 agosto 2011, n. 138, recante “Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione e lo sviluppo” – Disposizioni rilevanti per il settore penale”, a cura dell'Ufficio del Massimario della Suprema di Corte di cassazione, in www.cortedicassazione.it.

²¹¹ L'art. 110 c.p. prevede che “Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuno di essi soggiace alla pena per questo stabilita”.

²¹² A. DI MARTINO, “Caporalato e repressione penale”: appunti su una correlazione (troppo) scontata, cit., p. 110.

²¹³ *Ibidem*.

²¹⁴ Vedi A. GIULIANI, *Op. cit.*, p. 137.

coinvolgere interi settori, nei quali operano imprese che spesso solo in apparenza rispettano la legalità²¹⁵. La mancanza di una previsione di responsabilità degli enti si poneva poi in contrasto con l'art. 603-ter c.p.²¹⁶, che prevedeva delle pene accessorie che sembravano fare riferimento non al singolo imprenditore, ma all'ente collettivo²¹⁷.

2.1. La fattispecie attuale: un reato *anche* del datore di lavoro.

Il legislatore, con la l. n. 199 del 2016, ha esteso l'ambito di applicazione della fattispecie, prima di tutto qualificando anche il datore di lavoro come soggetto attivo del reato, ed ha modificato il trattamento sanzionatorio previsto in caso di commissione del delitto in esame²¹⁸, con la finalità di colmare i vuoti di tutela che erano emersi con il precedente testo dell'art. 603-bis c.p.

L'articolo, anche dopo la riforma, si apre con una clausola di sussidiarietà, in modo tale da garantire l'applicazione di fattispecie ancora più gravi, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti. Sono quindi state previste, nel primo comma riformato, due differenti condotte, entrambe punite con la pena della reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro, per ogni lavoratore che viene reclutato: si ha avuto quindi una modifica del quadro edittale rispetto al previgente testo. La prima condotta²¹⁹ è quella di reclutamento della manodopera che verrà fornita a terzi, ossia una vera e propria attività di ricerca e di reperimento di persone, in situazioni di

²¹⁵ A. DI MARTINO, *“Caporalato” e repressione penale: appunti su una correlazione (troppo) scontata*, cit. p. 110.

²¹⁶ L'art. 603-ter c.p. prevede al primo comma, nel caso di condanna per i casi previsti nell'art. 600 c.p., in ipotesi di sfruttamento delle prestazioni lavorative, e in quelli previsti nell'art. 603-bis, che vi sia “l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, nonché il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione, e relativi subcontratti”. Al secondo comma è stabilita, in caso di condanna, “l'esclusione per un periodo di due anni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici, nonché dell'Unione europea, relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento”. Nel terzo comma è predisposto un aumento “a cinque anni, quando il fatto è commesso da soggetto al quale sia stata applicata la recidiva, ai sensi dell'articolo 99, secondo comma, numeri 1) e 3)”.

²¹⁷ A. DI MARTINO, *Caporalato e repressione penale.*, p. 111. L'assenza di una previsione di responsabilità degli enti collettivi in ipotesi di commissione, al loro interno, del delitto previsto nell'art. 603-bis c.p. suscitava perplessità anche in relazione al fatto che, invece, per i reati previsti nell'art. 600 c.p. e nell'art. 22, comma 12, del TUI relativo all'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, il d.lgs. n. 231/2001 prevedeva la responsabilità amministrativa derivante da reato dell'ente (negli artt. 25-quinquies e 25-duodecies).

²¹⁸ A. DE RUBEIS, *Qualche breve considerazione critica sul nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2017, pp. 221-222, www.archiviodpc.dirittopenaleuomo.org.

²¹⁹ Si fa riferimento all'art. 603-bis, comma 1, n. 1).

vulnerabilità, con la finalità di costringerle a eseguire determinate prestazioni²²⁰. L'autore del reato è quindi a conoscenza dello stato di bisogno delle potenziali vittime della sua attività, e anzi abusa della situazione di debolezza in cui versano tali soggetti. Non è più presente quindi il riferimento al carattere organizzato dell'intermediazione e ai requisiti della violenza e della minaccia, che precedentemente definivano la modalità tipica dell'azione criminale del caporale²²¹.

Il vero e proprio elemento di novità previsto dalla riforma è rappresentato dalla seconda condotta²²² che riguarda l'attività di sfruttamento realizzata da colui che "utilizza, assume o impiega manodopera", ovvero il datore di lavoro: la descrizione del comportamento è arricchito ancora una volta dall'ulteriore elemento dell'approfittamento dello stato di bisogno dei lavoratori. Questo può avvenire anche tramite l'attività di intermediazione, ma non obbligatoriamente: la novella ricomprende nell'ambito applicativo dell'articolo anche l'ipotesi in cui l'assunzione dei lavoratori sia avvenuta regolarmente, ma poi questi siano stati sottoposti a condizioni di lavoro vessatorie²²³, con l'obiettivo di attribuire "rilevanza penale diretta ai fatti di sfruttamento posti in essere dal datore di lavoro"²²⁴. Gli elementi della "violenza o minaccia" nel secondo comma sono ora previsti come circostanze aggravanti, che comportano l'applicazione della pena della reclusione da cinque a otto anni e della multa da 1.000 a 2.000 euro per ogni lavoratore coinvolto.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro a cui può essere applicata la fattispecie, i termini impiegati nella norma fanno supporre che il legislatore abbia inteso riferirsi unicamente alle ipotesi di lavoro subordinato, o a quelle ad esso assimilate, come le collaborazioni etero-organizzate²²⁵. La giurisprudenza di legittimità in una sentenza ha escluso dall'ambito di applicazione dell'art. 603-bis c.p. il lavoro intellettuale esercitato sia in forma subordinata sia in forma autonoma, dal momento che il testo

²²⁰ *Ivi*, p. 224. L'attività di reclutamento di lavoratori è già di per sé illecita, dal momento che la somministrazione di manodopera dovrebbe avvenire seguendo quanto previsto dall'ordinamento, che innanzitutto prevede l'autorizzazione ministeriale per i soggetti che intendono svolgere tale attività, sulla base dell'art. 4 del decreto Biagi.

²²¹ *Ibidem*.

²²² Art. 603-bis, comma 1, n. 2).

²²³ A. DE RUBEIS, *Op. cit.*, p. 225.

²²⁴ A. GABOARDI, *Op. cit.*, p. 7.

²²⁵ Le collaborazioni etero-organizzate sono definite dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 come "rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente". A questa tipologia di rapporto di lavoro è applicata la disciplina del lavoro subordinato.

allude “al reclutamento e all’utilizzazione di “manodopera”, termine semanticamente legato alla manualità”²²⁶. Si tratta di una caratteristica non presente in tale tipologia di lavoro, in cui è prevalente invece l’impiego dell’intelletto, “elemento identitario ed individualizzante che non può essere svilito”²²⁷. Il termine generico “manodopera” è poi legato a prestazioni di lavoro scarsamente qualificate; invece, “ove le qualità manuali e realizzative aumentino, si parla di “manodopera specializzata”²²⁸. Le categorie di occupazioni tradizionalmente più colpite dal caporalato sono infatti quelle a qualificazione medio-bassa, c.d. *low-skilled jobs*, in alcuni settori come l’agricoltura, il lavoro domestico, l’edilizia e la logistica²²⁹. L’esclusione del lavoro intellettuale suscita delle perplessità dal momento che attualmente le forme di sfruttamento lavorativo sono molteplici, differenti rispetto al passato e presenti in settori molto distanti da quelli in cui si è diffuso in origine²³⁰.

Per quanto riguarda il seguito dell’articolo, il legislatore ha in parte riformulato gli indici di sfruttamento previsti nel comma 3 e ha mantenuto pressoché uguali le circostanze aggravanti specifiche nel comma 4, che comportano un aumento di pena da un terzo alla metà. Esse riguardano ancora le ipotesi in cui “il numero dei lavoratori reclutati sia superiore a tre”, in cui uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa” e, infine, quella in cui i lavoratori *sfruttati* siano stati esposti a “situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”. L’unica modifica ha riguardato la terza aggravante, nella quale l’espressione “lavoratori *intermediati*” è stata sostituita con “lavoratori *sfruttati*”, in virtù del fatto che il reato è diventato non solo dell’intermediario ma anche del datore di lavoro²³¹.

²²⁶ Cass. pen., Sez. II, 28 novembre 2024, n. 43662, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*. Cfr. F. VITARELLI, *Lo sfruttamento del lavoro intellettuale è fuori dal tipo descritto dall’art. 603-bis?*, in *Sistema penale*, 2024, pp. 89-97. Oggetto del ricorso era un provvedimento del Tribunale del riesame di Palermo che, confermando l’ordinanza del GIP di Termini Imerese, aveva stabilito la misura degli arresti domiciliari nei confronti della Presidente di una cooperativa, operante nell’ambito dell’istruzione secondaria, per i reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e di estorsione aggravata, commessi ai danni di insegnanti suoi dipendenti.

²²⁷ Cass. pen. n. 43662/2024.

²²⁸ *Ibidem*.

²²⁹ P. GUAGLIONE, *Manodopera e manualità, necessarie per il 603-bis e il caporalato: il lavoro intellettuale resta alla porta*, nota a Cass. pen., Sez. II, n. 43662/2024, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2025, p. 685.

²³⁰ *Ibidem*.

²³¹ Cfr. G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S.M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 70.

2.2. Il concetto di “stato di bisogno” del lavoratore.

La scelta del legislatore della riforma è stata quella di eliminare il riferimento alla nozione di “stato di necessità”, che appariva superflua e ricompresa in quella “stato di bisogno”²³²: l’obiettivo era appunto “alleggerire” la conformazione della fattispecie, eliminando gli elementi che apparivano ridondanti²³³.

Lo stato di bisogno, come anticipato, ha generato delle questioni di carattere interpretativo che hanno spinto la dottrina penalistica a sviluppare differenti soluzioni. Fra quelle prospettate vi sono due poli estremi, una prima concezione in cui tale stato è qualificato come un requisito non selettivo, inteso quindi come una “qualsiasi condizione esistenziale che limiti la capacità di resistenza alla prevaricazione”²³⁴, determinata dal bisogno di lavorare del soggetto passivo²³⁵. Un altro orientamento invece rimanda al concetto di “posizione di vulnerabilità”, elaborato a livello internazionale in relazione al delitto di riduzione o mantenimento in servitù o schiavitù: esso fa riferimento a una condizione in cui il soggetto ha come unica possibilità di scelta, per poter sopravvivere, quella di sottomettersi all’abuso²³⁶. Il giudice avrebbe, in questa ipotesi, il ruolo di valutare se il lavoratore fosse in grado di effettuare delle scelte realmente autonome, in particolare con “una valutazione critica del merito delle scelte esistenziali compiute”²³⁷. Bisogna infine ricordare che la nozione di vulnerabilità così elaborata a livello internazionale ed europeo è in realtà da riferirsi ad ipotesi in cui la libertà e l’autonomia individuale sono del tutto annullate, per cui la persona non vede davanti a sé altre vie che quella di sottoporsi allo

²³² *Ivi*, p. 47. L’autore afferma che la locuzione impiegata nel testo originario era essenzialmente un’endiadi.

²³³ A. MANFREDINI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 69.

²³⁴ Vedi A. GABOARDI, *Op. cit.*, p. 58.

²³⁵ *Ivi*, p. 70.

²³⁶ A. MANFREDINI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 71 e A. MERLO, *Op. cit.*, p. 92. L’art. 1 della decisione quadro 2002/629/GAI sulla lotta alla tratta degli esseri umani fa riferimento all’ “abuso [...] di una posizione di vulnerabilità tale che la persona non abbia altra scelta effettiva ed accettabile se non cedere all’abuso di cui è vittima”, e nell’art. 2 della successiva direttiva 2011/36/UE, sostitutiva della decisione quadro, in cui si afferma, riprendendo la precedente definizione, che “per posizione di vulnerabilità si intende una situazione in cui la persona in questione non ha altra scelta effettiva ed accettabile se non cedere all’abuso di cui è vittima”.

²³⁷ A. MERLO, *Op. cit.*, pp. 92-93. Questo, secondo l’autore, porterebbe a una lettura di tipo paternalistico, dal momento che lo Stato avrebbe la possibilità di limitare l’autonomia dell’individuo e di valutare al suo posto che cosa sia migliore per la sua esistenza.

sfruttamento, mentre l'art. 603-*bis* rimanda a delle situazioni in cui non vi è un'assoluta compromissione dell'autodeterminazione della vittima²³⁸.

Esiste poi un filone intermedio, sulla base del quale si dovrebbe fare riferimento all'elaborazione giurisprudenziale sul reato di usura aggravata, per cui il soggetto passivo del reato si trova in uno "stato di bisogno" in presenza di "un impellente assillo"²³⁹ che limita e condiziona la sua libertà di scelta e lo induce a sopportare condizioni lavorative evidentemente sperequate²⁴⁰. In realtà, anche questa ipotesi pone delle problematiche, dal momento che risulterebbe affidato alla discrezionalità del giudice il compito di attuare una distinzione fra le ipotesi in cui il lavoratore abbia preventivamente valutato, in modo razionale, gli aspetti negativi e positivi che deriverebbero dall'accettare condizioni di lavoro gravose e una misera retribuzione, dalle ipotesi in cui il lavoratore sia indotto a tollerarle perché spinto da un "impellente assillo"²⁴¹. Il giudice, secondo la formulazione letterale della fattispecie, dovrebbe prendere in considerazione principalmente quelle condizioni che incidono sulla sua libertà di scelta e contrattuale, spingendolo a sottomettersi a condizioni lavorative degradanti per cercare di procurarsi i mezzi necessari per sostentarsi²⁴².

Un ulteriore elemento della fattispecie è l'"approfittamento" dello stato di bisogno da parte del datore di lavoro, che in questo modo riesce a imporre al lavoratore

²³⁸ *Ivi*, p. 93-94. L'utilizzo del concetto di vulnerabilità anche nell'ipotesi di sfruttamento lavorativo, infatti, potrebbe determinare una situazione di confusione e di sovrapposizione con l'art. 600 c.p., in cui la "situazione di vulnerabilità" è menzionata in modo esplicito.

²³⁹ Cfr. Cass. pen., sez. II, 16 dicembre 2015, n. 10795, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)* in materia di usura, in cui lo stato di bisogno è concepito "non come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, ma come un impellente assillo che, limitando la volontà del soggetto, lo induc(e) a ricorrere al credito a condizioni usuarie".

²⁴⁰ Cfr. Cass. pen., Sez. II, 9 settembre 2019, n. 39425, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*, in cui, con un richiamo alla nozione sviluppata per il delitto di usura, si afferma che lo stato di bisogno "è vissuto dalla parte subordinata del contratto di lavoro come quell'impellente assillo economico, che limitando la volontà del contraente debole lo induce ad accettare condizioni contrattuali (non negoziabili) apertamente sperequate nei corrispettivi, ampiamente degradanti nelle modalità esecutive e manifestamente pericolose, per l'igiene come per la sicurezza". Vedi MANFREDINI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit. p. 71 e A. MERLO, *Op. cit.* pp. 94-95.

²⁴¹ A. MERLO, *Op. cit.*, pp. 94-95

²⁴² *Ivi*, p. 95. L'autore fa riferimento a Cass. pen. Sez. II, n. 39425/2019 e contesta la scelta effettuata dalla giurisprudenza di legittimità di considerare sussistente lo stato di bisogno nel caso in cui i lavoratori accettino condizioni lavorative vessatorie per garantire ai figli una buona istruzione. Vi sarebbe infatti il rischio di ritenere presente uno "sfruttamento penalmente rilevante" in tutte le ipotesi in cui i lavoratori accettino volontariamente condizioni di lavoro sperequate e impieghi scarsamente retribuiti.

delle condizioni di lavoro peggiori rispetto a quelle generalmente praticate²⁴³. Il soggetto attivo, perché si configuri il reato, dovrebbe quindi essere consapevole della condizione in cui si trova la vittima, e sfruttare tale situazione. Quest'idea è espressa anche in un documento dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), in cui si evidenzia come il datore di lavoro abusi della situazione del lavoratore il quale, ritenendo di non avere altra possibilità rispetto a rimanere in un determinato posto di lavoro, accetta condizioni di lavoro che normalmente rifiuterebbe²⁴⁴.

L'espressione "stato di bisogno" inserita nella fattispecie risulta in definitiva un requisito confuso, non idoneo a selezionare le condotte di sfruttamento meritevoli di una pena²⁴⁵: esso, nel concreto, riveste un ruolo secondario ed è considerato un elemento intrinseco nel momento in cui il lavoratore si presta a svolgere la propria attività, necessaria per far fronte alle proprie esigenze di vita, "in condizioni deteriori rispetto ai parametri legali e contrattuali di riferimento"²⁴⁶. Questo accade perché, in realtà, ogni ipotesi di sfruttamento lavorativo risulta essere degno di condanna, prescindendo da un abuso di una situazione di fragilità della vittima. L'inserimento, all'interno del fatto tipico, del requisito dello stato di bisogno, fa sorgere il pericolo sia che in capo alla vittima nasca l'onere di provare che vi sia stato approfittamento di tale stato, sia che, in assenza di tale prova, non sia possibile punire lo sfruttamento. Risulta significativo che la giurisprudenza abbia considerato l'abuso dello stato di bisogno implicito nello sfruttamento laddove la vittima si trovasse in condizioni esistenziali connotate da miseria e disagio, come accade in ipotesi di clandestinità del lavoratore²⁴⁷.

²⁴³ *Ivi*, p. 97.

²⁴⁴ *Ibidem*, p. 97. OIL, *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*, Ginevra, 2024, p. www.ilo.org, p. 94.

²⁴⁵ V. TORRE, *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell'art. 603-bis c.p. tra diritto penale e prassi giurisprudenziale*, cit., p. 95.

²⁴⁶ A. MANFREDINI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 71.

²⁴⁷ V. TORRE, *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell'art. 603-bis c.p. tra diritto penale e prassi giurisprudenziale*, cit., p. 95. Cfr. Cass. pen., sez. V, 12 gennaio 2018, n. 17939, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*, in cui, con riferimento alla condizione di clandestini dei lavoratori sfruttati, si afferma "che li rendeva disposti a lavorare in condizioni disagiate".

3. Il ruolo degli “indici di sfruttamento” dell’articolo 603-bis, comma 3.

La scelta del legislatore, come nel testo originario del 2011²⁴⁸, è stata quella di non definire direttamente la nozione di “sfruttamento”, ma di introdurre degli indici, impiegando così una tecnica nuova, non però esente da critiche. Sono sorti infatti dubbi sul rispetto del principio di legalità, espresso dall’art. 25 della Costituzione²⁴⁹, e di divisione dei poteri, dal momento che l’impiego di tale tecnica normativa conferisce al giudice ampia discrezionalità nel definire i confini fra illecito e lecito²⁵⁰.

In realtà gli “indici di sfruttamento”, più che elementi costitutivi del fatto tipico, sono parametri da cui è possibile dedurre che vi sia sfruttamento del lavoratore²⁵¹: non hanno quindi la funzione di “presunzioni probatorie”²⁵², siano esse assolute o relative, ma quella di linee guida capaci di orientare l’attività interpretativa del giudice²⁵³. È fondamentale considerare pur sempre la necessità che l’interprete sia in grado di individuare le ipotesi rilevanti dal punto di vista penale, che quindi gli indici guidino il giudice nella prova dello sfruttamento, soprattutto in un contesto caratterizzato dalla sempre maggiore frammentarietà del mercato del lavoro, permessa dal legislatore stesso tramite forme contrattuali flessibili, ma caratterizzate da precarietà. Come è possibile ricavare anche dalla lettera della legge, sarebbe sufficiente la presenza anche di un solo indice affinché si configuri la condotta, che può riguardare anche una singola persona, in virtù appunto del bene giuridico individuale tutelato dalla fattispecie, la dignità e la libertà del lavoratore²⁵⁴.

²⁴⁸ Cfr. *supra*, Cap. II, par. 1.2.

²⁴⁹ L’art. 25, comma 2, della Costituzione afferma che “nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso”. In particolare, il principio di tassatività o di determinatezza rappresenta uno dei corollari di tale principio, per cui la fattispecie penale deve essere definita in termini precisi, in modo tale da non esporre i cittadini a un’eccessiva discrezionalità del giudice.

²⁵⁰ A. DI MARTINO, *Tipicità di contesto. A proposito dei c.d. indici di sfruttamento dell’art. 603-bis c.p.*, in *Archivio Penale*, 2018, n. 3, p. 2, www.archiviopenale.it.

²⁵¹ V. TORRE, *Lo sfruttamento del lavoro*, cit., p. 93. Cfr. A. DI MARTINO, *op. ult. cit.*, pp. 5-6, 49, 56 si fa riferimento al concetto di “tipicità dinamica” o di contesto, per cui gli indici non avrebbero carattere statico e astratto ma, avrebbero un carattere appunto dinamico, in quanto tali in grado di dare “direttive di accertamento” degli elementi costitutivi centrali della fattispecie.

²⁵² In questo senso, vedi A. GIULIANI, *Op. cit.*, p. 150.

²⁵³ V. TORRE, *Lo sfruttamento del lavoro*, cit., p. 93-94 e F. VITARELLI, *La Cassazione sull’ambito di operatività del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)*, nota a Cass. pen., Sez. IV, 13 dicembre 2021, n. 45615 e a Cass. pen., Sez. IV, 4 marzo 2022, n. 7816, in *Sistema penale*, 2022, www.sistemapenale.it.

²⁵⁴ F. VITARELLI, *Ibidem*.

L'interprete, infine, può poi dedurre che vi sia sfruttamento anche in presenza di situazioni differenti rispetto agli indici previsti nell'art. 603-bis, che "non costituiscono un'elencazione esaustiva e tassativa delle condizioni da cui desumere lo sfruttamento lavorativo"²⁵⁵. Gli indici di sfruttamento sono dunque stati riformulati dalla l. n. 199 del 2016, con l'obiettivo di rendere più forte la tutela del lavoratore.

3.1. L'indice retributivo di sfruttamento: problematiche e maggiori criticità.

L'indice retributivo è il primo ad essere delineato dalla fattispecie di cui all'art. 603-bis, con riferimento all'ipotesi in cui si verifichi la "*reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale*", oltre al caso in cui le retribuzioni siano prestate in modo "*sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato*". Si riprende quanto affermato nell'art. 36 della Costituzione, relativo al diritto alla retribuzione.

Innanzitutto, è opportuno chiarire che cosa si intenda con "retribuzioni", concetto che ricomprende quanto dovuto al lavoratore in ragione del rapporto lavorativo, non solo quindi le erogazioni economiche, siano esse la paga base o indennità corrisposte, ma anche quelle in natura, come nell'ipotesi di fornitura di vitto e alloggio, con particolare attenzione alle detrazioni effettuate sulle somme dovute al lavoratore²⁵⁶. Il legislatore, con l'impiego del termine "retribuzioni", esclude dall'ambito di applicazione della fattispecie i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, considerando non tanto il *nomen* dato dalle parti al contratto, ma il suo concreto svolgimento, e includendo anche ipotesi assimilabili al lavoro subordinato, come le collaborazioni etero-organizzate²⁵⁷.

Nel precedente testo compariva la nozione di "sistematica retribuzione", per cui il legislatore della riforma, sostituendo la sistematicità con la reiterazione, ha voluto alludere alla semplice ripetizione nel tempo della condotta, non quindi a una

²⁵⁵ V. TORRE, *L'obsolescenza dell'art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo*, in *Labour & Law Issues*, 2020, p. 84, www.labourlaw.unibo.it.

²⁵⁶ Cfr. M. FERRARESI, *Retribuzione e sfruttamento del lavoro: quali criteri applicativi?*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2022, p. 331-332.

²⁵⁷ *Ivi*, pp. 332-333.

vera e propria scelta di tipo organizzativo di violare le norme concernenti la retribuzione²⁵⁸. L'introduzione del termine "corresponsione" nel 2016 fa sì che vi sia la necessità di una prova dell'avvenuto versamento degli importi poiché, se si considerassero unicamente gli accordi individuali, si dimenticherebbe che spesso, nonostante quanto previsto nel contratto, sia versata in concreto una retribuzione inferiore oppure solo in parte tracciabile, con la finalità di eludere la normativa fiscale e previdenziale²⁵⁹.

La scelta è stata di riferirsi in termini espliciti ai contratti collettivi, siano nazionali o territoriali: l'aver richiamato anche questi ultimi assume rilevanza in settori in cui hanno un ruolo primario, come in quello agricolo²⁶⁰. I contratti, in seguito alla riforma, devono necessariamente essere stipulati dalle "organizzazioni sindacali *più rappresentative* a livello nazionale". Non viene qui adoperata la locuzione "sindacati comparativamente più rappresentativi"²⁶¹ o la più antica di "sindacati maggiormente rappresentativi"²⁶², presente nella versione originaria dell'art. 19 della l. 20 maggio 1970, n. 300, ovvero lo Statuto dei Lavoratori²⁶³. In passato la norma richiamava semplicemente i "contratti collettivi nazionali", senza attenzione al grado di rappresentatività dei sindacati stipulanti. L'obiettivo del legislatore è sicuramente

²⁵⁸ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 65.

²⁵⁹ M. FERRARESI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 330.

²⁶⁰ R. DI MEO *Gli indici di sfruttamento lavorativo nell'art. 603-bis c.p.: una lettura lavoristica*, in *Variations su temi di diritto del lavoro*, 2019, p. 278.

²⁶¹ Per il concetto di maggiore rappresentatività comparativa, vedi M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 53-56. Tale formula, che risulta ambigua, è nata con la finalità di contrastare i contratti "pirata", in un contesto in cui però era facile individuare i sindacati comparativamente più rappresentativi. Il contesto attuale, invece, è connotato da rapporti conflittuali fra i sindacati storici e dalla rappresentanza dei datori di lavoro non più monolitica come in passato.

²⁶² M. FERRARESI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 334. Vedi, in relazione alla nozione di "sindacati maggiormente rappresentativi", M. MAGNANI, *Op. cit.*, pp. 43-46. I criteri elaborati dalla dottrina, poi adottati dalla giurisprudenza, per identificare tali soggetti, sono riferiti al numero degli iscritti, alla "ampiezza e diffusione delle strutture organizzative" e all'esercizio di "attività di autotutela", che si traduce nella partecipazione a trattative per stipulare contratti collettivi o a controversie collettive o individuali di lavoro.

²⁶³ La l. n. 300/1970 reca "Norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento". L'art. 19, nella formulazione precedente al *referendum* del giugno 1995, prevedeva che potessero essere costituite rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ad impulso dei lavoratori nell'ambito: "a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative" o "b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva". Il *referendum* ha abrogato totalmente la lettera a), quindi il riferimento al concetto di "sindacati maggiormente rappresentativi" e parzialmente la lettera b).

quello di escludere i contratti collettivi “pirata”, termine mai impiegato dal legislatore di cui ci si avvale nell’ordinamento intersindacale per designare le dinamiche di tipo contrattuale-collettivo non collegate alle maggiori confederazioni sindacali²⁶⁴, ovvero la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) o l’Unione Italiana del Lavoro (UIL). Dunque, si tratta di contratti collettivi siglati da associazioni sindacali minoritarie e poco rappresentative. La scelta del legislatore di fare riferimento ai “sindacati più rappresentativi” nella selezione del contratto collettivo è significativa se si considera che ci si trova in un contesto in cui i datori di lavoro, con la finalità di risparmiare sui costi legati al personale, optano per l’applicazione di contratti collettivi differenti rispetto a quelli siglati dalle tre maggiori confederazioni sindacali²⁶⁵.

Sorgono però dei dubbi di compatibilità con l’art. 39, comma 1 della Costituzione, che tutela la libertà sindacale e, di riflesso, il pluralismo nella contrattazione collettiva, oltre a delle incertezze relative alla possibilità di poter considerare il contratto collettivo c.d. *leader*, normalmente selezionato attraverso il criterio della “rappresentatività comparata”²⁶⁶, come quello recante il trattamento migliore per il lavoratore²⁶⁷. Il fatto che il legislatore non si riferisca espressamente al concetto di maggiore rappresentatività in termini comparativi fa sì che la retribuzione da elevare a parametro non sia obbligatoriamente quella prevista dai contratti *leader*, anche se in alcuni settori, tendenzialmente quelli più suscettibili al rischio di sfruttamento lavorativo, è lo stesso legislatore a imporre che la retribuzione presa in considerazione sia quella contenuta nel contratto principale, come accade ad esempio nel settore cooperativo o nell’ambito del lavoro tramite piattaforme digitali²⁶⁸.

²⁶⁴ G. PIGLIALARMI, *Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione sul dumping contrattuale in Italia*, in *Bollettino ADAPT*, 16 gennaio 2025, p. 3, www.bollettinoadapt.it. Cfr., per un approfondimento sul tema, anche P. PASSALACQUA, *Contratti di categoria e contratti “pirata”*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2021, p. 271 ss. Le tre maggiori confederazioni sindacali sono la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) e l’Unione Italiana del Lavoro (UIL).

²⁶⁵ P. PASSALACQUA, *Op. cit.*, p. 273.

²⁶⁶ *Ivi*, p. 275.

²⁶⁷ M. FERRARESI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 334.

²⁶⁸ *Ivi*, p. 334-335. Per quanto riguarda le cooperative, è l’art. 7, comma 4 della d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito dalla l. 28 febbraio 2008, n. 31, mentre per il lavoro tramite piattaforme, ovvero per i c.d. *riders*, è l’art. 47-*quater* del d.lgs. n. 81/2015 a prevederlo.

Ci si deve chiedere quindi quale sia il contratto collettivo-parametro, considerando anche il fatto che non si richiama il concetto di contrattazione di “categoria”, che allude all’attività produttiva effettivamente svolta dal datore di lavoro. Nonostante però la mancanza del richiamo alla “categoria”, si ritiene che sia proprio a partire dal settore di appartenenza dell’impresa che si debba identificare il contratto collettivo da applicare²⁶⁹. Questo assume rilevanza poiché attualmente si assiste a una sempre maggiore differenziazione delle attività produttive, che si riflette su una disorganicità e frammentarietà degli interessi dei lavoratori, con ripercussioni proprio sui confini delle categorie merceologiche²⁷⁰.

Una volta individuato il contratto collettivo, appunto sulla base del settore di attività del datore di lavoro, l’indice di sfruttamento in questione richiede che i contratti siano siglati dalle “organizzazioni sindacali più rappresentative”, nazionali o territoriali, anche se comunque, in virtù della libertà sindacale sancita nell’art. 39 Cost., non si può *a priori* contestare la validità di un contratto collettivo solo perché stipulato da sindacati di rappresentatività minore, se genuini²⁷¹. La giurisprudenza di legittimità è orientata proprio in questo senso: in una recente pronuncia ha infatti affermato che la locuzione impiegata dal legislatore è “in ossequio [...] alla rappresentatività sindacale effettiva, non solo maggiormente rappresentativa a livello comparativo”²⁷². Risulta infatti complesso raggiungere la prova del dolo del datore di lavoro relativamente allo sfruttamento, se egli ha applicato un contratto collettivo che prevede retribuzioni ritenute non adeguate agendo nella convinzione di esercitare un potere connesso al principio di libertà sindacale, mentre sarà possibile constatare la presenza dell’indice n. 1 nell’ipotesi in cui il contratto presenti condizioni deteriori e

²⁶⁹ *Ivi*, p. 335-336. In linea generale, per l’individuazione del contratto collettivo parametro, bisognerà quindi identificare l’attività concretamente svolta dal datore di lavoro, con attenzione in ipotesi di attività promiscue a selezionare quella prevalente, mentre nel caso di attività distinte realizzate dallo stesso datore di lavoro si dovrà tenere in considerazione l’attività svolta nel caso concreto. L’art. 2070 c.c., risalente però all’ordinamento corporativo, stabilisce che “l’ appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell’applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l’attività effettivamente svolta dall’imprenditore”.

²⁷⁰ P. PASSALACQUA, *Op. cit.*, p. 273.

²⁷¹ M. FERRARESI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 337.

²⁷² Cass. pen. Sez. IV, 22 gennaio 2024, n. 2573, in *wikilabour.it*.

sia stato stipulato da sindacati di comodo²⁷³ o “di dubbia natura sindacale”²⁷⁴. La corresponsione delle retribuzioni, poi, deve essere “palesamente difforme”, il che farebbe pensare all’esclusione della rilevanza di una difformità di tipo medio o lieve rispetto a quanto stabilito nei contratti collettivi assunti come riferimento²⁷⁵. L’ampiezza della divergenza, rispetto a quanto pattuito nei contratti collettivi stipulati dalle “organizzazioni sindacali più rappresentative” deve essere valutata soprattutto con riferimento alle parti stipulanti, per cui, nell’ipotesi in cui esse siano sindacati di comodo o comunque non genuini, anche una piccola difformità potrebbe portare a integrare l’indice di sfruttamento²⁷⁶.

Il richiamo a retribuzioni proporzionate “alla *quantità* e alla *qualità* del lavoro prestato” ha la funzione di clausola di chiusura, ma pone delle problematiche di tipo interpretativo. La proporzionalità ricomprende il concetto di retribuzione sufficiente, che permetta al lavoratore di “assicurare a sé e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa” sulla base dell’art. 36 Cost., concetto al quale l’indice n. 1) fa indirettamente riferimento attraverso il rinvio ai contratti collettivi²⁷⁷. La retribuzione prevista al loro interno, infatti, se stabilita da sindacati autentici, si ritiene sufficiente e proporzionata: è esclusa così la possibilità di applicare l’art. 603-*bis* c.p. A questo proposito bisogna considerare che la necessaria proporzione tra retribuzione e *quantità* e *qualità* del lavoro rappresenta un limite non solo con riferimento all’autonomia privata, ma anche a quella collettiva, come illustra la Corte di Cassazione in una recente sentenza, in cui ha affermato che “la proporzione tra l’obbligazione retributiva e la qualità e quantità del lavoro prestato [...] deve prevalere “comunque” anche su una contrattazione

²⁷³ L’art. 17 dello Statuto dei Lavoratori, relativo ai sindacati di comodo, vieta “ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori”.

²⁷⁴ M. FERRARESI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 337-338.

²⁷⁵ D. GAROFALO, *Il contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro (non solo in agricoltura)*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2018, p. 244. Ad esempio, bisogna considerare l’applicazione di contratti di riallineamento retributivo, contemplati nell’art. 23 della l. 24 giugno 1997, n. 196, contenente “norme in materia di promozione dell’occupazione”. In queste ipotesi è possibile, infatti, corrispondere al lavoratore delle retribuzioni inferiori rispetto a quelle dovute sulla base del contratto collettivo che avrebbe dovuto essere applicato. Per un approfondimento su tali contratti, vedi M. MARINELLI, *La contrattazione collettiva e il riallineamento retributivo*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, pp. 393-406.

²⁷⁶ M. FERRARESI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 342.

²⁷⁷ *Ivi*, p. 340.

collettiva che ipoteticamente non l'abbia rispettata”²⁷⁸. Le parti sociali, nell’esercizio della loro autonomia, infatti non possano “derogare al principio della retribuzione quale soglia minima di dignità umana e sociale, personale e familiare”²⁷⁹. L’aspetto più problematico risiede nel fatto che l’indice si riferisce alla totalità delle retribuzioni spettanti al lavoratore, comprensive quindi di “paga base” e di altre indennità dovute, mentre la giurisprudenza considera una retribuzione conforme all’art. 36 della Costituzione anche se equivalente solo al minimo tabellare, stabilito dai contratti collettivi per categorie e livelli di inquadramento professionale: per tale motivo, quindi, si dovrà attribuire la funzione di termine di paragone a quest’ultimo²⁸⁰.

Alla luce di tali rilievi, risulta dubbio il ruolo da attribuire alla clausola di proporzionalità. Si potrebbe ritenere che possa assumere importanza soprattutto negli ambiti in cui non esiste un contratto collettivo, anche se apparentemente è previsto in quasi ogni settore²⁸¹, oppure nei confronti di rapporti di lavoro autonomo o di collaborazioni coordinate e continuative, che generalmente sono poco tutelati dal punto di vista legale e non presentano accordi collettivi, sebbene questo ponga delle problematiche in relazione all’ambito di operatività dell’art. 603-*bis*²⁸². Infatti, la sua applicazione è possibile in ipotesi di collaborazioni etero-organizzate, sostanzialmente assimilate al lavoro subordinato, ma risulta più incerta in caso di lavoro autonomo “classico” o in ipotesi di collaborazioni coordinate e continuative non caratterizzate da etero-organizzazione²⁸³: il reato, infatti, nasce per contrastare lo sfruttamento nell’ambito di rapporti in cui è possibile riscontrare l’elemento della subordinazione. La clausola potrebbe assumere rilevanza in relazione alle parti stipulanti: in presenza

²⁷⁸ Cass. pen., Sez. IV, n. 2573/2024.

²⁷⁹ *Ibidem*.

²⁸⁰ M. FERRARESI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 340.

²⁸¹ Cfr. S. SPATTINI, *La copertura dei CCNL tra narrazione e realtà, nella prospettiva del salario minimo legale*, in *Bollettino ADAPT*, 6 giugno 2022, www.bollettinoadapt.it.

²⁸² M. FERRARESI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 344.

²⁸³ Cfr. <https://www.ipsoa.it/wkpedia/collaborazioni-coordinate-continue>. Le collaborazioni coordinate e continuative sono rapporti di lavoro in cui “il collaboratore si impegna a compiere un’opera o un servizio, a carattere prevalentemente personale e in via continuativa, a favore del committente ed in coordinamento con quest’ultimo”, in assenza di subordinazione. L’art. 409 c.p.c. stabilisce l’applicazione del rito del lavoro a controversie relative a tale collaborazione, nella quale l’attività lavorativa è organizzata in autonomia. A differenza delle collaborazioni etero-organizzate, definite dall’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, le modalità del lavoro sono concordate e non imposte unilateralmente dal committente.

di un contratto deteriore e siglato da organizzazioni sindacali scarsamente rappresentative, anche la corresponsione di un trattamento economico leggermente derogatorio risulterebbe così sproporzionato²⁸⁴.

3.2. Gli altri indici di sfruttamento.

Il secondo indice di sfruttamento, relativo alla “*violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie*”, stabilisce che la violazione debba essere *reiterata*, e non più *sistematica*, come nella formulazione anteriore²⁸⁵. Si deve poi attuare una distinzione fra l’ipotesi in cui la violazione riguardi, ad esempio, l’orario di lavoro oppure l’aspettativa obbligatoria e le ferie: nel primo caso essa potrà realizzarsi in un arco temporale anche di pochi giorni, nel secondo caso invece è richiesto un periodo di tempo maggiore²⁸⁶. È stato inserito il riferimento ai “*periodi di riposo*”, con il fine di ricomprendere tutti i casi di inosservanza che comportino una compromissione della possibilità per il lavoratore di ristorare la propria forza²⁸⁷. La violazione di tale diritto del lavoratore, oltre a incidere sulla sua produttività, lo renderebbe maggiormente esposto anche ad infortuni sul lavoro, dal momento che non ha avuto il tempo necessario per riacquisire le energie destinate a svolgere lucidamente il proprio incarico.

Il legislatore si riferisce in termini generici alla “normativa”, per cui il giudice, quando si trova a dover valutare la presenza di sfruttamento del lavoro deve considerare tutte le fonti, come i contratti collettivi, contenenti la disciplina dell’orario

²⁸⁴ *Ivi*, pp. 342 e 344.

²⁸⁵ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 67. Cfr. F. GORI, *La nuova legge sul grave sfruttamento lavorativo nell’ambito della normativa di contrasto al lavoro sommerso*, in *ADAPT Working Paper*, 2017, n. 2, p. 34, www.adaptuniversitypress.it.

²⁸⁶ R. DI MEO, *Op. cit.*, 2019, pp. 283-284.

²⁸⁷ *Ivi*, p. 284.

di lavoro, delle ferie, dei periodi di aspettativa e di riposo, non quindi unicamente la disciplina prevista nel d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66²⁸⁸, testo di riferimento in materia²⁸⁹.

Nell'esaminare le violazioni relative all'orario di lavoro il giudice dovrà prendere in considerazione sia quelle riguardanti la durata massima della giornata di lavoro, sia quelle concernenti le pause e i riposi, tenendo presente che riveste un ruolo fondamentale anche la tipologia di prestazione lavorativa: ad esempio, la valutazione del giudice in ipotesi di lavoro stagionale o di lavoro svolto tramite turnazione dovrà tenere ben presenti le particolarità di tale tipo di prestazioni, che giustificano delle deroghe alla disciplina comune in materia di orario e di riposo²⁹⁰.

Dal momento che spesso risulta più difficile provare la presenza di sfruttamento lavorativo nell'ambito di un rapporto di lavoro costituito tramite un regolare contratto rispetto che in un rapporto irregolare, nel quale la violazione della normativa a tutela del lavoratore è più lampante, il giudice dovrebbe svolgere una valutazione incentrata sulla tutela del diritto alla salute del lavoratore, considerando quindi anche ipotesi in cui si verificano dei carichi lavorativi eccessivi, sebbene l'orario di lavoro rientri nei limiti massimi previsti dalla normativa, con conseguente violazione anche dell'art. 2087 c.c.²⁹¹. Tale disposizione, infatti, fa sorgere in capo al datore di lavoro un obbligo di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore attraverso l'adozione di tutte le "misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie".

In genere, la violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai riposi e alle ferie comporta di per sé l'applicazione di sanzioni amministrative: questo significa che non sempre si è in presenza di condotte rilevanti dal punto di vista penale. Per riscontrare ipotesi di sfruttamento lavorativo, punibili ai sensi dell'art. 603-*bis* c.p.,

²⁸⁸ Il d.lgs. n. 66/2003, in "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", contiene la disciplina relativa all'organizzazione dell'orario lavorativo, dei riposi, delle ferie, delle pause e del lavoro notturno. In particolare, mentre all'art. 3 stabilisce che la durata normale della settimana lavorativa sia di quaranta ore, non prevede espressamente la durata massima della giornata di lavoro, ricavabile indirettamente dall'art.7, nel quale si prevede il "diritto a undici ore di riposo ogni ventiquattro ore"

²⁸⁹ R. DI MEO, *Op. cit.*, p. 284.

²⁹⁰ *Ivi*, p. 285. Ad esempio, l'art. 9 del d.lgs. n. 66/2003 configura l'obbligo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni lavorativi, e che questo riposo sia coincidente con la domenica, stabilendo però la possibilità che esso sia fruito in un giorno differente e "mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione" o impiegato in attività elencate nel comma 3, fra cui compaiono anche le industrie stagionali nel caso in cui via siano ragioni legate al rischio di deterioramento della materia prima o del prodotto.

²⁹¹ *Ivi*, p. 286.

bisogna valutare se si tratti di violazioni particolarmente gravi e reiterate, finalizzate allo sfruttamento del lavoratore, con approfittamento del suo stato di bisogno. Ad esempio, come mostra una sentenza della Suprema Corte²⁹², questo si verifica nell'ipotesi in cui i lavoratori siano stati assunti, a seguito di una modifica unilaterale del contratto di lavoro, con un contratto *part-time* solo formalmente, continuando a svolgere l'orario previsto per il *full-time*. Nonostante le ore di lavoro svolte, veniva loro erogata la retribuzione prevista dal CCNL per il *part-time*, con importanti riflessi non solo sul loro diritto alla retribuzione ma anche sulla questione relativa alla loro sicurezza e salute, poiché dalle buste paga risultavano solamente alcune delle ore effettuate. I lavoratori poi non godevano delle ferie, dei giorni di assenza e dei permessi stabiliti dal contratto collettivo, "lavorando sostanzialmente tutti i giorni", ed erano obbligati "a subire atteggiamenti vessatori d'ogni sorta"²⁹³. Risulta fondamentale quindi l'osservazione del contesto complessivo entro cui si verificano le violazioni della normativa, sia legale sia derivante dai contratti collettivi, relativa agli orari di lavoro, ai riposi e alle ferie.

Il terzo indice invece riguarda la "*sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro*". Nella formulazione antecedente al 2016 questo avrebbe dovuto "*esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale*". L'eliminazione di tale requisito non "indebolisce la forza selettiva della norma incriminatrice"²⁹⁴: si deve in ogni caso ritenere che il legislatore intenda reprimere quelle condotte realmente lesive della dignità umana, legate a violazioni macroscopiche della normativa in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, non quindi quelle che possono essere punite come illeciti contravvenzionali²⁹⁵. La violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro diventa quindi una spia di sfruttamento, il che comporta l'introduzione di un sistema di tutela che si aggiunge a quello previsto principalmente nel d.lgs. n. 81/2008, ovvero il TULS, contenente le contravvenzioni in materia, e a quanto stabilito nel comma 1 dell'art. 437 c.p.²⁹⁶, che punisce "chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li

²⁹² Cass. pen. Sez. IV, 24 giugno 2022, n. 24388, in *Bollettino ADAPT*, www.bollettinoadapt.it.

²⁹³ *Ibidem*.

²⁹⁴ D. FERRANTI, *Op. cit.*, p. 4.

²⁹⁵ R. DI MEO, *Op. cit.*, p. 288.

²⁹⁶ L'articolo rubricato "Rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro".

danneggia”²⁹⁷. Ad esempio, con la finalità preventiva di evitare che si verifichino infortuni sul lavoro o comunque di minimizzarne il rischio, il datore di lavoro è infatti tenuto, secondo l’art. 77 del TUSL, all’adozione di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), dopo aver analizzato e valutato i rischi non evitabili con altri mezzi, con obbligo di aggiornamento ogni volta che vi siano cambiamenti negli elementi posti a base della valutazione²⁹⁸. È inoltre obbligo del datore di lavoro curare la manutenzione e l’igiene dei DPI, garantire che questi siano utilizzati solo per le finalità previste e occuparsi della formazione del lavoratore, relativo all’uso e alla funzione dei DPI²⁹⁹.

Bisogna richiamare l’art. 41, comma 2, Cost., che introduce fra i limiti all’iniziativa economica privata anche la tutela della salute e della sicurezza e, nuovamente, l’art. 2087 c.c., che fa sorgere in capo al datore l’obbligo di predisporre un ambiente che tuteli la salute fisica e morale dei lavoratori, obbligo che varia in base alla tipologia di prestazione lavorativa³⁰⁰. È infine importante ricordare che il datore di lavoro che non applica la normativa finalizzata alla tutela della sicurezza del lavoratore, ha come finalità evitare le spese che deriverebbero dalla sua applicazione, motivo per cui le più gravi violazioni si riscontrano nell’ambito del lavoro sommerso.

L’ultimo indice di sfruttamento è relativo invece alla “*sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti*”. Nel testo del 2011, accanto all’aggettivo “degradanti”, compariva l’avverbio “*particolarmente*”. La *ratio* di tale previsione è quella di tutelare la dignità della vittima di sfruttamento, tenendo presente che sono numerosi i casi in cui i lavoratori, soprattutto migranti irregolari, oltre ad essere sottoposti alla sorveglianza opprimente del caporale o del datore di lavoro, sono stipati in vere e proprie baraccopoli lontane dai centri abitati e dai servizi, caratterizzate da alloggi fatiscenti e

²⁹⁷ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 67. A differenza dell’art. 437 c.p. e delle contravvenzioni contenute nel TUSL, che hanno una funzione preventiva, gli artt. 589 e 590 c.p., relativi rispettivamente all’omicidio colposo e alle lesioni personali colpose, intervengono nel momento in cui la malattia professionale o l’infortunio si sono ormai verificati.

²⁹⁸ Art. 77 d.lgs. n. 81/2008, comma 1.

²⁹⁹ Art. 77 d.lgs. n. 81/2008, comma 4.

³⁰⁰ R. DI MEO, *Op. cit.*, pp. 289-290. Nel settore agricolo, ad esempio, il datore di lavoro potrà adottare come misura a tutela della salute dei lavoratori la sospensione del lavoro durante le ore più calde. Tale prescrizione non avrebbe senso in relazione ad attività lavorative che si svolgono in luoghi dotati di impianti di condizionamento.

sovraffollati, con conseguenti rischi per la salute³⁰¹. Vi sono ipotesi nelle quali sembra essere il lavoratore a scegliere di vivere in tali condizioni perché tali luoghi sono quelli in cui vengono reclutati, ma non si tratta di una decisione totalmente libera, dal momento che sono spinti dal bisogno di trovare un'occupazione con cui sostentarsi, il che rappresenta sicuramente un terreno fertile per l'attività dei caporali e dei datori di lavoro, a conoscenza della condizione esistenziale del lavoratore³⁰². In talune ipotesi è previsto che sia il datore di lavoro a occuparsi dell'alloggio dei prestatori, come nel CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti³⁰³, che dovrebbe però rispettare alcuni requisiti minimi previsti nel d.lgs. n. 81/2008, originariamente contenuti nel D.P.R. 303 del 19 marzo 1956³⁰⁴.

Le condizioni di lavoro degradanti alludono a mansioni percepite come mortificanti, che portano a un annientamento della libertà di autodeterminazione della vittima, spinta a lavorare in tali circostanze dal bisogno. Il tema dei metodi di sorveglianza, invece, si ricollega alla possibilità di controllo a distanza dei lavoratori da parte del datore di lavoro, legata al suo generale potere di controllo ed è prevista dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori³⁰⁵. In parte, quindi, è normale che il datore di lavoro controlli l'operato dei propri dipendenti, nei limiti appunto della disciplina contenuta nella citata legge. Si deve quindi ritenere che l'indice di sfruttamento sia rivolto a quelle situazioni in cui il potere eccede tali limiti, tramutandosi in un controllo totale sulla vita del lavoratore. L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, infatti, prevede

³⁰¹ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 68.

³⁰² R. DI MEO, *Op. cit.*, p. 294.

³⁰³ Il CCNL a cui si fa riferimento è quello decorrente dal 1° gennaio 2022 ma scaduto il 31 dicembre 2026, dal momento che sono ancora in corso le trattative per il rinnovo del contratto collettivo. L'art. 50 afferma che “per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione”.

³⁰⁴ Cfr. R. DI MEO, *Op. cit.*, p. 293. Il D.P.R. n. 303/1956 conteneva “Norme generali per l'igiene del lavoro”, tra cui anche la disciplina relativa agli alloggi dei lavoratori negli artt. 44-46. La disciplina è oggi contenuta nell'allegato IV del d.lgs. n. 81/2008, riguardante in generale i requisiti dei luoghi di lavoro.

³⁰⁵ R. DI MEO, *Op. cit.*, p. 292. L'art. 4 St. Lav. prevede “Impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo” che possono essere impiegati dal datore di lavoro. Nel comma 1 è stabilito che “gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

che il datore di lavoro possa impiegare impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo perché il lavoratore si trova all'interno della sua organizzazione imprenditoriale-produttiva, considerando però nella disciplina anche le esigenze legate alla tutela “della dignità, libertà e riservatezza del prestatore”³⁰⁶, che rappresentano appunto dei limiti, arricchiti nel 2015 dal richiamo al Codice della Privacy³⁰⁷ nell’art. 4³⁰⁸. Il legislatore ha eliminato il termine “particolarmente” perché questo avrebbe portato a una sorta di quantificazione della situazione di degrado, lesiva della dignità umana, mentre invece non è possibile procedere a una misurazione di tali lesioni³⁰⁹.

4. La circostanza attenuante speciale ex articolo 603-bis.1 c.p. e altre novità introdotte dalla riforma.

La l. n. 199/2016 ha previsto nell’art. 603-bis.1 c.p., primo comma, una circostanza attenuante speciale, che comporta una diminuzione della pena da un terzo a due terzi, nei riguardi di colui che “nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l’attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori” oppure “aiuta concretamente l’autorità di polizia o l’autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l’individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite”. Si tratta essenzialmente di una misura premiale che ha la finalità di incentivare una collaborazione da parte degli autori del reato, fondamentale per individuare le filiere di sfruttamento e portare alla luce fenomeni di caporalato³¹⁰. Tale previsione ricalca quanto stabilito nel comma 5

³⁰⁶ B. VENEZIANI, *Art. 4, Impianti audiovisivi*, in G. GIUGNI (a cura di), *Lo Statuto dei Lavoratori. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1979, p. 18.

³⁰⁷ D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante appunto il “Codice in materia di protezione dei dati personali”, che reca disposizioni “per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché della libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”. Tale direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, era “relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati”. Il regolamento 2016/679 viene comunemente denominato GDPR (*General Data Protection Regulation*) e contiene, nell’art. 88, il riferimento esplicito alla finalità di “salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati”.

³⁰⁸ R. DI MEO, *Op. cit.*, pp. 292-293. Il comma 3 dell’art. 4 stabilisce che “le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”.

³⁰⁹ *Ibidem*.

³¹⁰ G. DE SANTIS, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, pp. 70-71. In realtà, in molte aree del Paese il fenomeno è così visibile che risulta difficile ipotizzare che nessuno ne sia a conoscenza.

dell'art. 630 c.p.³¹¹, sul reato di sequestro di persona a scopo di estorsione. Riprendendo quanto elaborato in relazione al reato citato, il contributo del collaboratore dovrebbe, per assumere rilevanza, risultare dotato di concretezza e decisività in relazione alla realizzazione degli obiettivi posti dalla circostanza attenuante³¹². In realtà, non sono ancora molti i casi di applicazione di tale disposizione.

La riforma prevede, nell'art. 603-bis.2 c.p. un'ipotesi di confisca obbligatoria³¹³ “delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato”. Nel caso di impossibilità di procedere alla confisca di tali beni, essa avverrà per equivalente, avendo così ad oggetto i “beni di cui il reo ha la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato”. Vengono fatti salvi i diritti della persona offesa, in relazione alle restituzioni dovute e al risarcimento del danno. La *ratio* di tale disposizione risiede nella necessità di contrastare l'accumulo di denaro e di guadagni di vario genere derivanti dall'approfittamento del bisogno e del lavoro altrui, condotta considerata spregevole in quanto, prima di tutto, lesiva della dignità e della libertà dei lavoratori, ma anche del normale svolgimento dei rapporti di lavoro e del sistema di contrattazione³¹⁴.

Bisogna fin da subito anticipare che in seguito alla riforma³¹⁵, il delitto previsto dall'art. 603-bis è diventato uno dei reati presupposto in presenza dei quali, sulla base dell'art. 25-*quinquies* del d.lgs. n. 231/2001, sorge una responsabilità amministrativa derivante da reato dell'ente. La funzione di tale previsione è quella di orientare le

³¹¹ La circostanza attenuante di cui al comma 5 dell'art. 630 c.p. afferma che “Nei confronti del concorrente che, dissociandosi dagli altri, si adopera, al di fuori del caso previsto dal comma precedente, per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti, la pena dell'ergastolo è sostituita da quella della reclusione da dodici a vent'anni e le altre pene sono diminuite da un terzo a due terzi”.

³¹² B. GIORDANO, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S.M. CORSO, F. DELVECCHIO, *Op. cit.*, p. 84. Tale sistema è stato per la prima volta implementato per contrastare l'emergenza terroristica, ed è fondamentale poiché permette di trarre informazioni dagli stessi autori dei reati attraverso una condotta, appunto, di collaborazione con gli organi di polizia e la magistratura.

³¹³ La confisca è disciplinata in termini generali all'interno dell'art. 240 c.p. Nell'ipotesi considerata nell'art. 603-bis.2 essa deve essere sempre ordinata dal giudice.

³¹⁴ B. GIORDANO, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S.M. CORSO, F. DELVECCHIO, *Op. cit.*, pp. 84-85.

³¹⁵ In particolare, l'art. 6 della l. n. 199/2016 ha modificato l'art. 25-*quinquies* del d.lgs. n. 231/2001, introducendo il riferimento all'art. 603-bis nel comma 1, lettera a).

imprese all'adozione di modelli di organizzazione, di gestione e di controllo utili per la prevenzione di tali reati. Questo ha permesso di colmare una lacuna presente nella disciplina originaria, che non contemplava l'ipotesi di una responsabilità dell'ente collettivo. Il secondo comma dell'art. 25-*quinquies* è di grande rilevanza poiché permette di applicare, anche nel caso di commissione del reato di cui all'art. 603-bis, una serie di misure interdittive stabilite dall'art. 9, comma 2, del d.lgs. 231/2001, fra le quali figura "l'interdizione dall'esercizio dell'attività"³¹⁶.

La l. n. 199/2016 nel primo comma dell'art. 3 ha poi previsto che il giudice possa disporre al posto del sequestro preventivo, nell'ipotesi in cui dovesse constatare che l'interruzione dell'attività avrebbe conseguenze negative sui livelli di occupazione o sul valore economico dell'impresa, "il controllo giudiziario dell'azienda", orientato alla "rimozione delle condizioni di sfruttamento"³¹⁷. Questo può avvenire quindi nel momento in cui ricorrono le circostanze previste dall'art. 321 c.p.p., comma 1, ovvero "quando vi è pericolo che la libera disponibilità di una cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso ovvero agevolare la commissione di altri reati"³¹⁸. Ciò dimostra come il legislatore nel 2016 abbia considerato necessario, nei casi di caporalato, tutelare anche continuità aziendale, ripristinando nello stesso tempo la legalità, per evitare ingenti ripercussioni nell'ambito dell'economia e dell'occupazione.

³¹⁶ Cfr. F. MARCHETTI, *Il ruolo delle misure cautelari de societate nella strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., pp. 220-225.

³¹⁷ P. RAUSEI, *Il contrasto al caporalato attraverso il reato di intermediazione illecita con sfruttamento del lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, 2 settembre 2016, www.bollettinoadapt.it. Cfr. B. GIORDANO, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S.M. CORSO, F. DELVECCHIO, *Op. cit.*, pp. 85-86.

³¹⁸ L'art. 321 c.p.p. è relativo al sequestro preventivo.

CAPITOLO III

Dall'agricoltura alle nuove forme del caporalato.

SOMMARIO: 1. La pervasività del fenomeno. – 2. La genesi del caporalato: il settore agricolo e il sistema agroalimentare. – 2.1. Il ruolo della GDO nella filiera di sfruttamento. – 2.2. Le infiltrazioni della criminalità organizzata: le agromafie. – 3. Le morti nei campi – 4. Il lavoro tramite piattaforme digitali nel contesto della *gig economy*. – 4.1. L'inquadramento dei *riders*: un'alternativa fra autonomia e subordinazione. – 4.2. La contrattazione collettiva nel settore del *food delivery*. – 5. Il caporalato “digitale”: dalla condanna di *Uber Italy* S.r.l alle indagini più recenti della Procura di Milano.

1. La pervasività del fenomeno.

Il caporalato, nonostante gli interventi del legislatore per reprimerlo, è ancora presente all'interno del sistema economico-produttivo italiano, a partire dai settori in cui “tradizionalmente” si è diffuso, che sono essenzialmente l'agricoltura, l'edilizia e l'assistenza alla persona. Al loro interno l'impiego di manodopera in nero³¹⁹, sottopagata, e priva di qualsiasi tutela antinfortunistica è infatti sistemica. In ipotesi di sfruttamento lavorativo di frequente si assiste all'infiltrazione della criminalità organizzata, tanto che nel settore agricolo e, in generale, nel sistema agroalimentare si sono diffuse le c.d. “agromafie”³²⁰. Il caporalato non è più un fenomeno che interessa unicamente le aree depresse del Sud Italia ma anche il Nord Italia e, grazie anche alla flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e all'evolversi delle nuove tecnologie, ha cominciato a manifestarsi in forme differenti, anche se sostanzialmente le dinamiche di sfruttamento, fondate sull'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore, rimangono le medesime, potenziate però dalla possibilità di disporre di mezzi con cui monitorare costantemente la *performance* del lavoratore³²¹. Esso interessa sempre di più il settore terziario, come dimostrano le numerose accuse di caporalato contro

³¹⁹ Cfr. ISTAT, *Economia non osservata nei conti nazionali – Anni 2020-2023*, cit., p. 5. Il valore aggiunto originato dall'impiego di manodopera irregolare presenta un'incidenza del 19,7% nel settore degli altri servizi alle persone, in cui si include anche il lavoro domestico, e del 14,9% in agricoltura. La presenza di lavoro irregolare è stata rilevante nel terziario, raggiungendo il 13,9% soprattutto nel comparto degli altri servizi alle persone, con una percentuale del 40,5%. È rilevante la presenza di lavoratori irregolari in agricoltura (17,6%), nel commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (15,0%) e nell'edilizia (12,8%).

³²⁰ Cfr., *infra*, par. 2.2.

³²¹ Cfr. *infra*, par. 4.

aziende di vigilanza privata, a partire da una delle più grandi, *Mondialpol S.p.A.*. In relazione a tale settore l'autorità giudiziaria si è concentrata anche sulle retribuzioni previste dal CCNL Vigilanza Privata e Servizi fiduciari³²², considerate non idonee a garantire al lavoratore “un'esistenza libera e dignitosa” ex art. 36 della Costituzione³²³.

Si diffondono forme di caporalato grigio, nelle quali lo sfruttamento del lavoratore non raggiunge gli estremi del caporalato nero, caratterizzato da un assoggettamento della vittima tale che il confine con la fattispecie di cui all'art. 600 c.p., relativa alla riduzione e al mantenimento in schiavitù, appare sfumata. Le manifestazioni “grigie” del caporalato sono agevolate dall'impiego di tecniche di esternalizzazione da parte delle imprese³²⁴, come il ricorso a intricate catene di appalti e di subappalti, in cui figura l'impiego di appalti fittizi e di cooperative spurie, con la finalità di eludere la normativa in materia di somministrazione di manodopera³²⁵. Un esempio è rappresentato dal caso *Ceva Logistics Italia*, una società operante nel settore della logistica: la Procura di Milano nel 2019³²⁶ ha riscontrato la presenza di un sistema di cooperative fittizie, con il fine di “schermare l'azienda utilizzatrice della manodopera da forme di responsabilità nei confronti dei lavoratori”³²⁷. Tali cooperative, che non perseguivano una finalità mutualistica, venivano quindi impiegate da *Ceva Logistics* per avvalersi di manodopera destinata alle attività di

³²² Contratto sottoscritto dalle principali associazioni datoriali del settore e da Filcams-CGIL (Federazione italiana lavoratori commercio, albergo, mensa e servizi), FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo) e UILTuCS (Sindacato lavoratori turismo, commercio, servizi), federazioni di categoria appartenenti alle tre maggiori confederazioni. Il CCNL è in vigore fino al 31 maggio 2026.

³²³ Cfr. G. CAZZOLA, *Politically (in)correct – il diritto penale totale si insinua nel campo dell'autonomia collettiva: il caso delle aziende di vigilanza privata*, in *Bollettino ADAPT*, 4 settembre 2023, www.bollettinoadapt.it.

³²⁴ Cfr. *supra*, Cap. I, par. 2.

³²⁵ Cfr. *supra*, Cap. I, par. 2.2.

³²⁶ *Ceva Logistics Italia S.r.l e Ceva Ground Logistics S.p.a.* sono nuovamente al centro delle indagini della Procura di Milano, che ha emesso due decreti di sequestro preventivo d'urgenza il 27 febbraio 2026, relativi ad una somma di denaro pari a circa 27,3 milioni di euro. Sarebbe stata contestata la dichiarazione fraudolenta tramite fatture per operazioni insistenti, prevista dall'art. 2 del d.lgs. 10 marzo 2000, n. 74, recante la “Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205”. Nelle dichiarazioni sarebbero stati indicati dei costi non realmente sostenuti, attraverso fatture emesse da società incaricate di appalti di servizi che in sostanza erano impiegate per nascondere una somministrazione di manodopera. Cfr. <https://www.ilfattoquotidiano.it/2026/03/03/nuova-inchiesta-sul-colosso-della-logistica-ceva-sequestro-da-273-milioni-la-procura-frode-fiscale-e-appalti-fittizi/8311632/>.

³²⁷ F. PISCONTI, *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing. Riflessioni sulle recenti applicazioni dell'amministrazione giudiziaria per sfruttamento di manodopera nel sistema di supply chain dell'alta moda*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia*, 2025, p. 386.

trasporto e di movimentazione di merce: i lavoratori si trovavano essenzialmente in una situazione di grave sfruttamento, scarsamente retribuiti, obbligati a ritmi lavorativi faticosi e a svolgere straordinari con la minaccia di licenziamento³²⁸. Questo ha portato il Tribunale milanese a disporre con decreto³²⁹ la misura di prevenzione dell'amministrazione giudiziaria *ex art. 34 del Codice Antimafia*³³⁰ nei confronti della società, dal momento che non venivano effettuati adeguati controlli sulle filiere di appalti³³¹.

Lo sfruttamento dei lavoratori è emerso anche nel settore dell'alta moda, a seguito di numerose indagini condotte in tempi recenti, che hanno messo in luce la presenza di una complessa rete di subappalti. Uno degli ultimi episodi ha riguardato *Loro Piana*, parte del gruppo *leader* nel lusso *Lvmh (Louis Vuitton Moët Hennessy)* e celebre per la qualità e il pregio dei suoi abiti. Nei suoi confronti il Tribunale di Milano ha disposto l'amministrazione giudiziaria *ex art. 34, comma 1, del d.lgs. 159/2011*³³² con un decreto dell'8 luglio 2025³³³. Il noto *brand*, attraverso un'intricata rete di appalti, si sarebbe servito di opifici cinesi, che avrebbero impiegato "manodopera irregolare e clandestina, in ambienti di lavoro insalubri e pericolosi"³³⁴, stipata in "dormitori abusivi al fine di attingere mera manovalanza in qualsiasi orario"³³⁵, con una retribuzione nettamente inferiore a quanto previsto contrattualmente. Non si tratta in realtà dell'unica vicenda, dal momento che altre case di moda sono state oggetto di indagini, che hanno reso evidente anche negli altri casi un sistema appunto basato sull'impiego di lunghe catene di appalti con la finalità di minimizzare i costi di produzione³³⁶.

³²⁸ *Ivi*, pp. 365-366.

³²⁹ Trib. Mil., Sez. Mis. Prev., 6 maggio 2019, decreto n. 59, in *Giurisprudenza Penale*, www.giurisprudenzapenale.com

³³⁰ D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159, intitolato "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136". Per quanto riguarda l'amministrazione giudiziaria, cfr. *infra*, Cap. IV, par. 2.

³³¹ F. PISCONTI, *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing*, cit., p. 366.

³³² In particolare, l'accusa è quella di agevolazione colposa del caporalato. <https://www.giurisprudenzapenale.com/2025/07/16/alta-moda-e-agevolazione-colposa-del-caporalato-ancora-un-caso-di-amministrazione-giudiziaria-da-parte-del-tribunale-di-milano/>.

³³³ Trib. Milano, Sez. Mis. Prev., decreto 8 luglio 2025, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

³³⁴ *Ibidem*.

³³⁵ *Ibidem*.

³³⁶ Cfr. F. PISCONTI, *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing*, cit., pp. 380-383. Sono state oggetto delle indagini della Procura, e di provvedimenti di amministrazione

Il caporalato, quindi, è un fenomeno che nel tempo ha assunto una complessità sempre maggiore, acquisendo anche caratteri di trasversalità. È riuscito quindi a evolversi per adattarsi alle diversità esistenti fra i settori produttivi, nei quali emergono soggetti pronti ad approfittare della vulnerabilità di lavoratori disposti a tollerare condizioni di lavoro ingiuste, poiché non vedono davanti a sé altra alternativa.

2. La genesi del caporalato: il settore agricolo e il sistema agroalimentare.

L'agricoltura è il settore in cui si è originato il fenomeno del caporalato, in stretta connessione con il tema dell'immigrazione irregolare. Nonostante lo sviluppo economico abbia portato alla centralità di altri settori produttivi, l'agricoltura rappresenta ancora oggi un ambito importante nell'economia italiana. I dati ISTAT, riferiti all'anno 2024 infatti rivelano come vi sia stato un aumento della produzione e del valore aggiunto³³⁷, in volume, rispettivamente del +1,4% e del +3,5%, tanto da far risultare l'Italia in posizione di *leadership* per valore aggiunto, e in terza posizione per valore della produzione in Unione europea³³⁸. Dati raccolti dall'INPS, sempre riguardanti il 2024, evidenziano come il mondo agricolo coinvolga all'incirca 168mila aziende e più di 1 milione di operai, di cui il 30,2% è composto da manodopera femminile³³⁹. L'Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare (ISMEA)³⁴⁰, ente pubblico economico sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità alimentare e delle Foreste, mette ancora una volta in luce l'importanza rivestita dall'ambito agricolo in Italia, in forza anche dell'insostituibilità di alcuni prodotti da sempre simbolo del *Made in Italy*, come il vino o l'olio extravergine, che sostengono la reputazione italiana nel resto del mondo³⁴¹. Il settore agro-alimentare

giudiziaria ex art. 34 del Codice Antimafia, anche *Manufactures Dior S.r.l.*, *Armani Operation s.p.a.* e *Valentino Bags Lab S.r.l.*, tutte appartenenti al settore del lusso.

³³⁷ Per valore aggiunto si intende la “differenza fra il valore della produzione di beni e servizi e i costi sostenuti da parte delle singole unità produttive per l'acquisto di input produttivi, a essa necessari, presso altre aziende”. Cfr. F. DE NOVELLIS, *Valore aggiunto*, in *Enciclopedia Treccani online (Dizionario di economia e finanza)*, https://www.treccani.it/enciclopedia/valore-aggiunto_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/.

³³⁸ Cfr. ISTAT, *L'andamento dell'economia agricola – anno 2024*, 28 luglio 2025, in www.istat.it.

³³⁹ Cfr. INPS, *Osservatorio sul mondo agricolo: i dati del 2024*, 19 novembre 2025, in www.inps.it.

³⁴⁰ L'ISMEA è stato istituito con d.lgs. 29 ottobre 1999, n. 419, riguardante il “Riordinamento del sistema degli enti pubblici nazionali, a norma degli articoli 11 e 14 della legge 15 marzo 1997, n. 59”.

³⁴¹ Cfr. L. PROIETTI e S. MARCHI, *Introduzione*, in ISMEA, *Rapporto sull'agroalimentare italiano – 2025*, 3 dicembre 2025, in www.ismea.it.

italiano, se si comprendono solo agricoltura e industria alimentare, ha raggiunto un valore aggiunto di 81,9 miliardi di euro, pari al 4,2% del totale delle attività economiche³⁴². Se poi si aggiungono i settori della distribuzione, della ristorazione, della logistica, intermediazione e trasporto collegati alla filiera agroalimentare, la percentuale raggiunge circa il 15% del Pil³⁴³.

Tale settore, nonostante l'importanza anche simbolica che riveste in Italia, è da sempre caratterizzato da rapporti lavorativi privi di stabilità, da contratti temporanei e connessi alla stagionalità delle attività agricole. Frequentemente le imprese hanno la necessità di diminuire o di accrescere il proprio organico per far fronte alla ciclicità delle colture, determinando così, per i lavoratori impegnati in tale comparto produttivo, una situazione di grave precarietà³⁴⁴. A questo si aggiunge che spesso è percepito come maggiormente conveniente ricorrere, per la fornitura di manodopera, ad agenzie di somministrazione o a subappalti, portando a situazioni connotate da vera e propria irregolarità, che può tradursi in forme di lavoro nero³⁴⁵, non denunciate dai lavoratori per timore di perdere future occasioni di lavoro³⁴⁶. È quindi proprio all'interno di un sistema produttivo con tali caratteristiche che si è diffuso il caporalato, termine nato proprio per riferirsi alle forme di intermediazione illecita nel mondo agricolo. Ha origine inizialmente nelle campagne dell'Italia del Sud agli inizi del '900 e sopravvive nel dopoguerra anche all'affermarsi di tecniche più evolute e processi meccanizzati in agricoltura: ciò è stato possibile grazie al fatto che i braccianti, che si trovavano in una situazione di grande vulnerabilità, povertà e di mancanza di occupazioni alternative, erano inclini ad accettare condizioni lavorative assimilabili alla schiavitù³⁴⁷.

In tale contesto riveste un ruolo primario l'impiego dei lavoratori immigrati, che spesso trovano nelle attività agricole un'occupazione iniziale: essi rappresentano infatti circa il 20% dei lavoratori occupati in agricoltura nell'anno 2024³⁴⁸, dato che in

³⁴² ISMEA, *Op.cit.*, p. 2.

³⁴³ *Ibidem*.

³⁴⁴ M. D'ONGHIA, C. DE MARTINO, *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2018, p. 56.

³⁴⁵ Si ricorda che in agricoltura, nel 2023, i lavoratori irregolari erano circa 200 mila, con un tasso di irregolarità per i dipendenti pari al 30%. Cfr. https://www.fondazionerizzotto.it/wp-content/uploads/2024/12/Sintesi-VII-Rapporto_271124.pdf

³⁴⁶ *Ibidem*.

³⁴⁷ *Ivi*, p. 58.

³⁴⁸ Vedi *Dossier statistico immigrazione 2025. Scheda di sintesi*, curato da Centro Studi e Ricerche IDOS, 3 novembre 2025, www.dossierimmigrazione.it, p. 8.

realtà si mantiene costante negli ultimi decenni. Nella determinazione dello stato di precarietà dello straniero ha svolto un ruolo fondamentale anche la disciplina della migrazione *economica* prevista nel Testo unico sull'immigrazione, basata su una programmazione degli ingressi *a monte* e su un'autorizzazione individuale al lavoro, che non ha ridotto gli ingressi ma anzi ha alimentato la clandestinità³⁴⁹. I braccianti stranieri privi di regolare permesso spesso vivono in alloggi abusivi, distanti dagli insediamenti urbani, senza acqua corrente ed elettricità, in condizioni igienico-sanitarie precarie, che mettono a rischio la loro salute. Uno dei più tristemente celebri è il “ghetto” di Borgo Mezzanone, situato nelle campagne tra Manfredonia e Foggia, sorto nell'area in cui si trovava un aeroporto militare poi trasformato, nel 2005, in un centro di accoglienza per richiedenti asilo³⁵⁰. Durante l'estate si popola di circa tre mila persone per la raccolta del pomodoro, andando così a tramutarsi in una città “informale”, priva dei servizi di base, come la rete fognaria, l'elettricità, che è ottenuta allacciandosi alla rete pubblica, o un servizio di raccolta dei rifiuti, che così vanno ad accumularsi fra gli alloggi in lamiera³⁵¹. Il contesto è connotato dall'illegalità e dalla commissione di reati, come lo spaccio di droga³⁵². Altri luoghi “simbolo” del caporalato in agricoltura sono stati il “ghetto” di Boreano, vicino a Venosa, in Basilicata, e quello di Masseria Boncuri, a Nardò, in Puglia³⁵³.

Bisogna poi considerare che, prima dell'introduzione del lavoro interinale, ad opera della l. n. 196/1997, e della possibilità per i soggetti privati di svolgere attività di intermediazione e di interposizione di manodopera, prevista dal d.lgs. n. 276/2003, l'intermediazione fra domanda e offerta sul mercato del lavoro era monopolizzata dallo Stato secondo un sistema particolarmente rigido³⁵⁴. Il tentativo di aggirare questa normativa ha agevolato la diffusione di intermediari “informali, che si impongono quali veri e propri *domini* dell'intero mercato del lavoro agricolo”³⁵⁵, occupandosi di reclutare i lavoratori e di fornirli direttamente agli agricoltori-datori di lavoro

³⁴⁹ Cfr. *supra*, Cap. I, par. 3.

³⁵⁰ Cfr. <https://www.intersos.org/che-cose-il-ghetto-di-borgo-mezzanone/>. Si assiste a una “profughizzazione” del lavoro in agricoltura.

³⁵¹ *Ibidem*.

³⁵² *Ibidem*.

³⁵³ Cfr. D. PERROTTA, D. SACCHETTO, *Il ghetto e lo sciopero: braccianti stranieri nell'Italia meridionale*, in *Sociologia del Lavoro*, 2012, pp. 152-166.

³⁵⁴ Cfr. *supra*, Cap I, par. 2.1.

³⁵⁵ M. D'ONGHIA, C. DE MARTINO, *Op. cit.*, p. 58.

interessati, oltre a sorvegliare la loro attività e a pretendere un compenso per il “servizio” effettuato, generalmente trattenendo una parte della retribuzione dei lavoratori³⁵⁶. Il salario, infatti, non viene versato dal datore di lavoro direttamente ai braccianti, ma al caporale, che può garantire al migrante, ad esempio, il rinnovo del permesso del soggiorno o della carta d’identità, oppure l’assunzione da parte di aziende con le quali ha dei rapporti, ovviamente in cambio di totale sottomissione del lavoratore straniero³⁵⁷. Il caporale si trova inserito all’interno di un contesto in cui operano, oltre al datore di lavoro, anche una serie di altri soggetti, nella maggior parte dei casi professionisti, che realizzano un’attività strumentale allo sfruttamento predisposto dai primi due, richiedendo come prezzo dei loro servizi delle parcelle o retribuzioni elevate³⁵⁸.

Il controllo del caporale sulla vita del bracciante risulta totale, a partire dal momento del suo reclutamento, che può avvenire in punti di ritrovo come stazioni di autobus o piazze, ma anche all’interno delle baraccopoli stesse, e del suo trasporto nei luoghi di lavoro sopra furgoni pericolanti, per poi estendersi anche sulla retribuzione del lavoratore e sulle sue condizioni alloggiative, creando così un clima caratterizzato da violenza e paura che non permette al lavoratore di denunciare lo sfruttamento subito.

2.1. Il ruolo della GDO nella filiera di sfruttamento.

L’impiego di manodopera sfruttata nel tempo è diventato quindi un elemento imprescindibile all’interno dell’agricoltura italiana, sempre più basata sulle coltivazioni intensive secondo il modello californiano, introdotte in Italia per rispondere all’aumento della domanda di prodotti ortofrutticoli da parte della grande distribuzione organizzata (GDO)³⁵⁹. È evidente che si è in presenza di uno sfruttamento “sistemico” che coinvolge l’intera filiera agroalimentare italiana, nella

³⁵⁶ *Ibidem*.

³⁵⁷ M. OMIZZOLO, *Sfruttamento lavorativo e caporalato in Italia: la profughizzazione del lavoro in agricoltura e il caso dei braccianti indiani dell’Agro Pontino*, in *Costituzionalismo.it*, 2020, p. 14, www.costituzionalismo.it.

³⁵⁸ *Ibidem*. L’autore evidenzia come in tale “network organizzato” e particolarmente ampio siano coinvolti “commercialisti, commercialisti, impiegati pubblici, [...] agenti delle forze dell’ordine, sindacalisti e in particolare delegati, esponenti politici, notai, avvocati”. Il caporalato, quindi, data la rete di soggetti che coinvolge, acquisisce una sorta di “carattere sociale”.

³⁵⁹ M. OMIZZOLO, *Op. cit.*, pp. 6-7.

determinazione del quale ha avuto un ruolo di primaria importanza proprio la GDO. I prezzi di mercato di un prodotto, e questo vale soprattutto per quelli agricoli, nell'economia attuale non sono più legati al costo di produzione, ma sono in sostanza determinati proprio dalle grandi catene della distribuzione: questo significa che le imprese che vendono le merci a un prezzo superiore rispetto a quello così imposto non risultano competitive agli occhi del consumatore medio³⁶⁰. Fra i casi più eclatanti si può sicuramente citare quello del pomodoro, denominato “oro rosso”, da sempre considerato emblema della cultura e dieta mediterranea, sul cui commercio l'associazione Terra!, impegnata fin dal 2008 nella lotta per filiere alimentari sostenibili, ha portato avanti un'inchiesta nel 2016³⁶¹. Bisogna premettere che la vendita di pomodori rappresenta un *business* di primaria importanza in Italia, tanto che nel 2025 il Paese è risultato il secondo produttore a livello mondiale dopo gli Stati Uniti, superando così anche la Cina, con un raccolto che ha raggiunto 5,8 tonnellate di pomodoro trasformato³⁶².

L'inchiesta ha messo in luce un sistema composto innanzitutto dai produttori, aggregati nelle Organizzazioni di produttori, c.d. OP, che dovrebbero svolgere una funzione di coordinamento e di aiuto nei confronti dei singoli nell'intero processo produttivo, poi da industrie di trasformazione con le quali le OP firmano dei contratti, che appunto ricevono i pomodori dai singoli agricoltori e li trasformano in prodotti destinati alla vendita e, infine, dalla GDO, che impone prezzi al ribasso³⁶³. È risultato che una grande quantità di pomodoro trasformato è infatti venduta non direttamente dalle industrie con un proprio marchio, ma attraverso *private label*, ovvero marchi appartenenti alla grande distribuzione³⁶⁴. Fino a tempi recenti, non era illegale ricorrere a un sistema per la determinazione del prezzo basato su aste *online* con una doppia gara al ribasso, in cui gli industriali, fornitori della GDO, erano convocati dal *buyer* tramite *e-mail* a una prima asta, in cui era domandata un'offerta per una determinata commessa, che poteva consistere in una serie di barattoli o di latte di

³⁶⁰ A. MERLO, *Op. cit.*, p. 37.

³⁶¹ Cfr. F. CICONTE, S. LIBERTI (a cura di), *Spolpati. La crisi dell'industria del pomodoro tra sfruttamento e insostenibilità*, terzo rapporto della campagna #Filierasporca stilato dall'associazione Terra!, 2016, cdn.associazioneterra.it, p. 5 ss.

³⁶² <https://www.foodweb.it/2025/10/italia-seconda-al-mondo-con-58-milioni-di-tonnellate-di-pomodoro-trasformato/>.

³⁶³ F. CICONTE, S. LIBERTI (a cura di), *Op. cit.*, p. 11.

³⁶⁴ *Ivi*, p. 30.

pelati, alla quale seguiva una seconda asta al ribasso che aveva come base l'offerta più bassa presentata nella prima³⁶⁵. Tali aste si svolgevano generalmente in primavera, prima che i pomodori fossero effettivamente raccolti e trasformati, e portavano le industrie a vendere a un prezzo molto più basso rispetto al costo sostenuto per la produzione, che nelle loro dichiarazioni risultava inferiore rispetto a quello reale in modo tale da non violare apparentemente la normativa relativa alla concorrenza³⁶⁶. Questo ovviamente aveva dei riflessi anche sui singoli agricoltori-produttori, che avrebbero dovuto a loro volta adeguarsi ai prezzi stabiliti all'interno delle aste.

Al fine di recepire la direttiva europea 2019/633³⁶⁷, "in materia di pratiche commerciali sleali nei rapporti tra imprese nella filiera agricola e alimentare" è stato adottato il d.lgs. 8 novembre 2021, n. 198³⁶⁸, che nell'art. 5 prevede come pratica commerciale sleale nel primo comma, sia "l'acquisto di prodotti agricoli e alimentari attraverso il ricorso a gare e aste elettroniche a doppio ribasso"³⁶⁹ sia "l'imposizione di condizioni contrattuali eccessivamente gravose per il venditore, ivi compresa quella di vendere prodotti agricoli e alimentari al di sotto dei costi di produzione"³⁷⁰. La pratica delle aste elettroniche al ribasso, benché generalmente nota, continuava infatti ad essere praticata, come dimostra un caso che vede protagonista *Eurospin*, avvenuto nel 2020 in piena pandemia, questa volta relativo alla vendita di insalate in busta³⁷¹.

Nonostante il divieto di aste *online*, che ha rappresentato un passo avanti nella realizzazione di una filiera alimentare più giusta e sostenibile, il modello prevalente vede comunque la GDO in una posizione di superiorità rispetto ai singoli agricoltori,

³⁶⁵ *Ibidem*.

³⁶⁶ *Ibidem*. Le vendite sottocosto in realtà sono previste nell'art. 15 del d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114³⁶⁶, relativo alla "Riforma della disciplina relativa al settore del commercio, a norma dell'articolo 4, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e sono rese possibili solo a determinate condizioni e attraverso specifiche modalità stabilite nel D.P.R. 6 aprile 2001, n. 218, "Regolamento recante la disciplina delle vendite sottocosto, a norma dell'articolo 15, comma 8, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114". È stato infatti necessario prevedere una normativa così stingente per evitare che si configurino "Atti di concorrenza sleale", a norma dell'art. 2598 c.c., poiché la vendita sottocosto potrebbe risultare un "mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui azienda".

³⁶⁷ Direttiva (UE) 2019/633 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 aprile 2019.

³⁶⁸ Il d.lgs. n. 198/2021 prevede l' "Attuazione della direttiva (UE) 2019/633 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, in materia di pratiche commerciali sleali nei rapporti fra imprese nella filiera agricola e alimentare nonché dell'articolo 7 della legge 22 aprile 2021, n. 53, in materia di commercializzazione dei prodotti agricoli e alimentari".

³⁶⁹ Art. 5, comma 1, lett. a)

³⁷⁰ Art. 5, comma 1, lett. b).

³⁷¹ Cfr. F. CICONTE, S. LIBERTI, *Le aste del discount nella settimana della pandemia*, in *Internazionale*, 20 marzo 2020, www.internazionale.it.

che spesso vedono nel rapporto con questa l'unica possibilità per poter vendere il proprio prodotto all'interno del mercato, rispettando quindi alcune regole imposte relativamente alle tempistiche, alla produzione e alle modalità di consegna³⁷².

La sopravvivenza di alcune tipologie di attività agricole si è fondata, e tuttora si fonda, sull'impiego di lavoratori sfruttati e sottopagati³⁷³, ai quali l'impresa ricorre a causa della necessità di produrre di più risparmiando sui costi, fra i quali quelli relativi al costo della forza-lavoro. I datori di lavoro ritengono di frequente "più vantaggioso" ricorrere a lavoratori stranieri, spesso irregolari, che si trovano in una situazione di bisogno. Le imprese agricole in tale contesto si servono dell'attività dei caporali, che si occupano di procurare manodopera obbediente e sottomessa nei periodi in cui, secondo l'andamento prevalentemente ciclico dell'attività, vi è maggiore bisogno³⁷⁴. Bisogna comunque considerare che il caporalato non è un fenomeno che riguarda unicamente i lavoratori immigrati, ma anche quelli italiani, tenendo sempre presente che vi sono casi in cui vi è stata anche l'assunzione tramite un regolare contratto, ma che questo non abbia impedito pratiche di sfruttamento.

2.2. Le infiltrazioni della criminalità organizzata: le agromafie.

Il termine "agromafie" designa attività svolte dalla criminalità organizzata nel settore agricolo, che si sostanziano nel riciclaggio di denaro, nella vendita di generi alimentari contraffatti, nelle truffe finalizzate all'ottenimento di fondi pubblici e nel caporalato³⁷⁵. Per comprendere tali fenomeni ha un ruolo fondamentale l'attività di ricerca sulle infiltrazioni mafiose nel sistema agroalimentare condotta dalla Fondazione "Osservatorio sulla criminalità nell'agricoltura e sul sistema agroalimentare", più brevemente Fondazione Osservatorio Agromafie, promossa da Coldiretti (Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti) ed Eurispes, un ente privato operante nel campo della ricerca politica, economica e sociale. Bisogna ricordare anche l'importanza del ruolo dell'Osservatorio Placido Rizzotto, i cui contributi sono

³⁷² A. MERLO, *Op. cit.*, p. 11. Un sistema di questo tipo è denominato di "coordinamento verticale". Cfr. I. CANFORA, *La filiera agroalimentare tra politiche europee e disciplina dei rapporti contrattuali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2018, p. 268.

³⁷³ M. D'ONGHIA, C. DE MARTINO, *Op. cit.*, p. 57.

³⁷⁴ A. MERLO, *Op. cit.*, p. 12.

³⁷⁵ Voce *Agromafia*, in *Enciclopedia Treccani online*, www.treccani.it/enciclopedia.

già stati ampiamente citati, istituita su proposta della FLAI-CGIL nel 2012 in seguito ai funerali del sindacalista siciliano Placido Rizzotto, ucciso dalla mafia³⁷⁶.

È un “*business*” che desta allarme, dal momento che ha assunto dimensioni notevoli, con un giro di affari pari a circa 25,2 miliardi di euro³⁷⁷. Esso si inserisce nel settore agroalimentare, un comparto di notevole importanza nell’economia dell’Italia, come dimostrano anche le esportazioni, che hanno raggiunto nel 2024 il valore di 69,1 miliardi di euro, con una crescita, rispetto al 2015, dell’87%: una filiera alimentare così prospera è un patrimonio da tutelare, in quanto capace di generare una condizione di benessere per la collettività, sia in relazione alla salute dei singoli sia alla tutela del territorio³⁷⁸. Le agromafie sono attratte proprio dalla redditività e dal dinamismo di tale settore, tanto che attualmente sono infiltrate in ogni anello della filiera, a partire dal settore primario, fino ai processi di trasformazione e di distribuzione dei generi alimentari, per poi insinuarsi anche nell’ambito della ristorazione³⁷⁹.

Bisogna sottolineare che si assiste a una distribuzione disomogenea della ricchezza lungo tale filiera³⁸⁰, che a seguito dell’aumento del costo delle materie prime e dell’energia, determinati anche dalla guerra in Ucraina, della successiva inflazione e dei cambiamenti climatici che interessano l’area mediterranea, ha visto numerose aziende agricole chiudere o lavorare sottocosto: l’aumento del fatturato nell’agroalimentare italiano sembra aver interessato infatti solo gli anelli della distribuzione e, parzialmente, della trasformazione industriale, a discapito delle imprese agricole³⁸¹. In Italia, le modeste dimensioni della maggior parte delle imprese agricole non permettono di affrontare le numerose crisi che si presentano, in un

³⁷⁶ <https://www.fondazionerizzotto.it/chi-siamo/>. Ogni due anni l’Osservatorio Placido Rizzotto pubblica un *Rapporto agromafie e caporalato*.

³⁷⁷ G. C. CASELLI, G. M. FARA, *Prefazione*, in FONDAZIONE OSSERVATORIO AGROMAFIE, *Ottavo rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*, Rubbettino, Roma, 2025, p. 17, www.osservatorioagromafie.it. Nel 2011, quando è stato pubblicato il primo Rapporto, la stima del giro di affari era di 12,5 miliardi di euro.

³⁷⁸ *Ibidem*.

³⁷⁹ *Ibidem*.

³⁸⁰ Cfr. ISMEA, *Rapporto sull’agroalimentare italiano - 2024*, novembre 2024, p. 15, www.ismea.it. Si mette in luce come “su 100 euro spesi dal consumatore per l’acquisto di prodotti agricoli freschi, meno di 20 euro remunerano il valore aggiunto degli agricoltori, ai quali, una volta pagati gli ammortamenti e pagati i salari, rimane un margine operativo netto di 7 euro, contro i circa 19 euro del macro-settore del commercio e trasporto”. Per quanto riguarda invece i prodotti trasformati, che quindi richiedono un ulteriore passaggio lungo la filiera, l’utile dell’agricoltore è di 1,5 euro, quello dell’industria di trasformazione di 2,2 euro, mentre quello del commercio e del trasporto di 13,1 euro.

³⁸¹ G. C. CASELLI, G. M. FARA, *Op. cit.* in FONDAZIONE OSSERVATORIO AGROMAFIE, *Op. cit.*, p. 18-20.

contesto caratterizzato anche da tassi di interesse elevati e di riduzione del numero di crediti bancari rilasciati in ambito agricolo³⁸². Le organizzazioni mafiose, che dispongono di ingenti quantità di denaro derivante dalla commissione di reati, si infiltrano così nel settore primario: attraverso la concessione di “prestiti” agli agricoltori che si trovano in situazione di bisogno e la pratica dell’usura riescono ad acquisire terreni sui quali possono reinvestire il denaro³⁸³. Si tratta di un problema che interessa anche le regioni del Nord, come illustra il parametro IPA, ovvero l’Indice di Permeabilità alle Agromafie, elaborato dall’Eurispes, impiegato per valutare gli elementi di un territorio idonei a renderlo esposto a infiltrazioni mafiose³⁸⁴.

Si deve segnalare che, in seguito alla pandemia da Covid-19, le agromafie, dopo un periodo di diminuzione del proprio giro di affari, hanno riacquisito vitalità e hanno approfittato delle debolezze conseguenti al periodo di crisi, che ha interessato l’intero globo, diffondendosi anche in altri paesi³⁸⁵. Negli anni più recenti quindi le agromafie hanno assunto una dimensione internazionale, al punto che sono sorte delle organizzazioni criminali, diramate in Italia e paesi extra-europei, che svolgono attività di intermediazione illecita finalizzata a procurare manodopera agricola, sfruttando anche il meccanismo del decreto-flussi³⁸⁶: lavoratori provenienti soprattutto da Bangladesh e India giungono in Italia, dopo aver pagato un’ingente somma di denaro, con la promessa di un contratto di lavoro che in realtà non è mai esistito³⁸⁷. Sono attratti quindi nelle maglie del caporalato, costretti a lavorare in condizioni di sfruttamento per ripagare il debito contratto per emigrare in Italia. Un caso emblematico è quello, oggetto di indagini da parte della Guardia di Finanza e della Procura di Padova fin dal 2018, di Tanwar Tara Chand, chiamato più brevemente Taru, residente in Italia ma di nazionalità indiana, che gestiva una rete di lavoratori provenienti dal Rajasthan, dietro pagamento di un corrispettivo che poteva raggiungere anche i 15 mila euro, da

³⁸² *Ivi*, p. 20.

³⁸³ *Ivi*, p. 21. Il settore attrae le organizzazioni mafiose proprio perché risulta semplice riciclare il denaro proveniente da altre attività illecite: attualmente sono presenti in ogni anello della filiera produttiva, anche il primo. In passato il loro ruolo era limitato ai canali di trasporto e di vendita dei prodotti, soprattutto nei mercati all’ingrosso e nella GDO.

³⁸⁴ Cfr. EURISPES, *Permeabilità alle agromafie, il rischio di infiltrazioni corre da Nord a Sud*, 28 luglio 2025, <https://www.leurispes.it/permeabilita-alle-agromafie-il-rischio-corre-da-nord-a-sud/>.

³⁸⁵ G. C. CASELLI, G. M. FARA, *Op. cit.*, in FONDAZIONE OSSERVATORIO AGROMAFIE, *Op. cit.*, p. 18.

³⁸⁶ Cfr. *supra*, Cap. I, par. 3.

³⁸⁷ G. C. CASELLI, G. M. FARA, *Op. cit.*, in FONDAZIONE OSSERVATORIO AGROMAFIE, *Op. cit.*, p. 23.

destinare al settore agroalimentare, della grande distribuzione e logistico, tramite una rete di cooperative da lui organizzate³⁸⁸. Sono stati indagate quindici persone, fra i quali figuravano caporali direttamente impiegati nel reclutamento dei lavoratori fin dai territori di origine, che erano parte di un'organizzazione criminale particolarmente estesa, operante non solo in Veneto ma anche in Emilia, in Umbria e in Salento³⁸⁹.

Ci sono numerosi casi simili, che sono emersi anche grazie all'interesse nei confronti di questi fenomeni da parte della Direzione nazionale antimafia e antiterrorismo (DNAA)³⁹⁰ e delle singole Direzioni distrettuali antimafia (DDA), come quella di Salerno, che nel 2024 ha mostrato l'esistenza di un sistema legato ai c.d. "click day"³⁹¹, una procedura telematica di invio delle domande per il rilascio del nulla osta al lavoro che si inserisce nell'ambito del decreto-flussi³⁹². I lavoratori venivano assunti da false cooperative, che al loro arrivo in Italia si sottraevano all'impegno contrattuale, o attraverso contratti di lavoro stagionale, dietro pagamento di un'ulteriore somma di denaro³⁹³. La possibilità di sfruttare il meccanismo del decreto-flussi permette così a organizzazioni criminali sempre più complesse e diffuse sia a livello nazionale che sovranazionale di introdursi nell'intera filiera agroalimentare.

Lo sfruttamento, il lavoro nero e grigio e le pratiche lesive dei più basilari diritti non solo del lavoratore, ma dell'uomo nella sua totalità sembrano purtroppo essere ancora parte integrante del lavoro agricolo. La legge n. 199 del 2016 con cui il legislatore ha inteso colpire più duramente il caporalato, che ha avuto il pregio prevedere anche il datore di lavoro come soggetto attivo del reato, rappresenta un

³⁸⁸ FONDAZIONE OSSERVATORIO AGROMAFIE, *Op. cit.*, p. 49.

³⁸⁹ Cfr. OSSERVATORIO SULLA LEGALITÀ CGIL VENETO, I. SIMONAGGIO (a cura di), *Rapporto 2022 sullo sfruttamento lavorativo. Un anno "normale" in una regione che si definisce virtuosa!*, 2022, p. 19, www.cgil.veneto.it.

³⁹⁰ La DNAA è composta dal Procuratore nazionale antimafia e da venti magistrati del pubblico ministero che rivestono la funzione di sostituti procuratori antimafia. Il ruolo del Procuratore nazionale antimafia è di coordinare le indagini delle singole DDA in relazione ai reati commessi dalla criminalità organizzata. Cfr. MINISTERO DELLA GIUSTIZIA, *Direzione nazionale antimafia e antiterrorismo*, aggiornato il 9 dicembre 2024, https://www.giustizia.it/giustizia/page/it/direzione_nazionale_antimafia_e_antiterrorismo.

³⁹¹ Il sistema telematico di invio delle domande di nulla osta al lavoro è previsto all'interno del d.l. n. 145/2024, all'art. 2.

³⁹² FONDAZIONE OSSERVATORIO AGROMAFIE, *Op. cit.*, p. 50. Cfr. anche https://www.ansa.it/campania/notizie/2024/07/10/click-day-migliaia-di-istanze-false-e-proventi-milionari_98e2c941-fd65-463b-8675-b998d29366f8.html.

³⁹³ *Ibidem*.

rimedio attivabile nel momento in cui lo sfruttamento si è verificato. Bisogna concentrarsi quindi sulle cause di tale fenomeno, che trae origine dalla debolezza degli strumenti predisposti dal legislatore per gestire l'intermediazione di manodopera, situazione legata anche al mal funzionamento dei Centri per l'impiego: questo porta inevitabilmente gli agricoltori a richiedere ai caporali manodopera per i raccolti stagionali³⁹⁴. Lo sviluppo del caporalato si riconnette anche al ruolo che ha la grande distribuzione organizzata nella determinazione dei prezzi, all'interno di una filiera "densa di criticità, che scarica le esternalità negative sugli anelli inferiori, fino ad arrivare al bracciante"³⁹⁵.

3. Le morti nei campi.

Nelle campagne italiane il tema delle morti legate al lavoro dei braccianti in agricoltura è tristemente ricorrente, in stretta connessione con le modalità di reclutamento della manodopera in tale settore, con la situazione alloggiativa dei lavoratori e con le modalità di trasporto degli stessi verso i luoghi di lavoro. Sono eventi che al momento suscitano grande scalpore nell'opinione pubblica ma che purtroppo non sono stati sufficienti, fino ad oggi, a determinare un reale cambiamento nelle condizioni di lavoro dei braccianti. Alla luce dei numerosi casi che si sono verificati negli ultimi trent'anni, il settore agricolo si configura ancora oggi come uno dei settori più rischiosi per i lavoratori³⁹⁶.

Bisogna ricordare, fra le tante, la morte di Jerry Masslo³⁹⁷, avvenuta a Villa Literno nel 1989, che ha portato a modificare la normativa sullo *status* di rifugiato. Le morti di Maria Marzella, Antonia Carbone e Maria Dell'Aquila, avvenute in provincia di Brindisi nel 1993 mentre viaggiavano in diciotto persone su un furgone omologato

³⁹⁴ *Ivi*, pp. 29-30. Si segnala anche il fenomeno dei "finti braccianti", ovvero persone che si registrano presso i Centri per l'impiego nelle liste di disoccupazione in seguito ad assunzioni da parte di cooperative fittizie, con la sola finalità di ottenere l'indennità di disoccupazione, consistente nella NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego). Si tratta essenzialmente di una truffa ai danni dell'INPS, dal momento che vengono impiegate risorse per persone che spesso non hanno mai svolto lavori in agricoltura. Parallelamente chi invece li svolge, si trova in una condizione estremamente precaria, lavorando spesso in nero e con una retribuzione "a cottimo", in assenza di qualsiasi tipo di tutela sia durante lo svolgimento del rapporto lavorativo sia nell'eventualità di una sua cessazione.

³⁹⁵ FONDAZIONE OSSERVATORIO AGROMAFIE, *Op. cit.*, p. 30.

³⁹⁶ M. COLUCCI, *Op. cit.*, in OSSERVATORIO PLACIDO-RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, cit., p. 80.

³⁹⁷ Cfr., *supra*, Cap. I., par. 1.2.

per il trasporto di massimo nove persone, mettono in luce il ruolo degli intermediari anche nel trasporto dei braccianti, effettuato in genere a pagamento, mediante trattenuta sulla retribuzione del lavoratore³⁹⁸.

Sono numerosi i casi anche più recenti, che rivelano come le modalità di trasporto, su mezzi fatiscenti e sovraffollati, siano esse stesse un rischio per la vita dei braccianti. Ad esempio, un incidente verificatosi a Foggia nell'agosto 2018 ha provocato la morte di ben dodici persone, di origine africana, in seguito allo scontro del furgone su cui viaggiavano con un camion impiegato per il trasporto di farinacei³⁹⁹. Il tragico evento si è verificato a poca distanza dalla morte di Soumaila Sacko, un bracciante attivo nel sindacato Unione Sindacale di Base (USB), avvenuta a San Calogero, nel giugno dello stesso anno, nei pressi di Vibo Valentia. È stato colpito da colpi di arma da fuoco mentre si trovava nei pressi della ex "Fornace Tranquilla", una specie di discarica in cui Soumaila Sacko stava cercando del materiale con cui poter rendere, per quanto fosse possibile, migliore il proprio alloggio⁴⁰⁰. La zona in cui lavorava il bracciante, giunto in Italia nel 2014, è l'area di San Ferdinando e della piana di Gioia Tauro, una zona di raccolta degli agrumi, attività che attira molti lavoratori nel territorio, di frequente immigrati. Nel 2010 si è verificata nella cittadina di Rosarno, situata nell'area in questione, una reazione dei braccianti contro attacchi e aggressioni che subivano da tempo: la rivolta, chiamata appunto "rivolta di Rosarno", è di fondamentale importanza perché ha indotto l'opinione pubblica a soffermarsi sui temi del caporalato in agricoltura⁴⁰¹.

Una delle morti che ha enormemente scosso l'Italia è stata quella di Paola Clemente, avvenuta nelle campagne di Adria, in Puglia, il 13 luglio del 2015: il terribile accaduto ha messo in luce le condizioni di grave sfruttamento dei lavoratori agricoli. A seguito dell'evento è cominciata un'inchiesta da parte della Commissione

³⁹⁸ Cfr. M. COLUCCI, *Op. cit.*, in OSSERVATORIO PLACIDO-RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, cit., pp. 75-76.

³⁹⁹ Cfr. T. BELLIZZI, V. DI ZANNI, *Foggia, scontro frontale tra un furgone e un tir: morti dodici migranti. In arrivo il premier.*, in *La Repubblica*, 6 agosto 2018, www.repubblica.it.

⁴⁰⁰ Cfr. A. CANDITO, *Migrante ucciso in Calabria a colpi di fucile: era un attivista del sindacato*, in *La Repubblica*, 3 giugno 2018, www.repubblica.it.

⁴⁰¹ M. COLUCCI, *Op. cit.*, in OSSERVATORIO PLACIDO-RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, cit., p. 79. Bisogna considerare infatti che il reato di cui all'art. 603-bis c.p. è stato introdotto solo nell'anno successivo ad opera del d.l. n. 138/2011.

parlamentare “*morti bianche*”⁴⁰², istituita presso il Senato, la quale ha presentato una relazione il 16 dicembre 2016, nella quale viene ricostruita la vicenda e illustrata la condizione di sfruttamento che interessava anche altri lavoratori⁴⁰³.

La donna, bracciante agricola da circa trent’anni, si occupava del processo di acinellatura dell’uva, che consiste nella rimozione degli acini più piccoli e meno sviluppati dai grappoli, in modo da renderli più appetibili e attraenti dal punto di vista estetico per i consumatori⁴⁰⁴. Era residente a San Giorgio Jonico, in provincia di Taranto, distante circa 150 chilometri da Andria: questo significa che ogni giorno era costretta a compiere un viaggio faticoso, a bordo di un pullman, che normalmente cominciava alle tre del mattino⁴⁰⁵. La signora Clemente ha avuto un infarto a 49 anni, causato dal caldo torrido che esasperava le già difficili condizioni lavoro, che si svolgeva sotto tendoni che appunto rendevano le temperature ancora più elevate⁴⁰⁶. Faceva parte di un gruppo di braccianti, che erano principalmente ex dipendenti dell’ILVA di Taranto in situazione di estrema difficoltà⁴⁰⁷, assunte attraverso un contratto di somministrazione di manodopera da parte dell’Agenzia per il lavoro *Inforgroup* di Noicattaro, in provincia di Bari, per una misera paga di soli 27 euro al

⁴⁰² Commissione parlamentare di inchiesta “sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con particolare riguardo al sistema della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, istituita il 4 dicembre 2013 con deliberazione del Senato della Repubblica.

⁴⁰³ Cfr. SENATO DELLA REPUBBLICA, *Relazione della Commissione “morti bianche”* relativa all’indagine, attivata l’8 settembre 2015 dalla Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali del Senato, in merito al decesso della signora Paola Clemente, il 13 luglio 2015 in Andria (BA), 16 dicembre 2015, Roma, www.senato.it, pp. 27-36.

⁴⁰⁴ M. COLUCCI, *Op. cit.*, in OSSERVATORIO PLACIDO-RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, cit., p. 78.

⁴⁰⁵ *Ibidem*. La migrazione giornaliera rappresenta un elemento caratterizzante il bracciantato del Sud Italia, in particolare quello femminile.

⁴⁰⁶ SENATO DELLA REPUBBLICA, *Relazione commissione “morti bianche”*, p. 29-30. La donna, che durante il viaggio avverte già dei disturbi, ma viene comunque inviata sul campo per procedere all’acinellatura, ha un malore all’incirca alle 7.30 del mattino e viene soccorsa da un collega che aveva minime competenze in materia di primo soccorso. Successivamente viene chiamato il servizio di pubblico soccorso, ma all’arrivo della prima ambulanza le attrezzature risultano insufficienti, per cui si attende l’arrivo della seconda. In questo lasso di tempo avviene il decesso della signora Clemente, causato anche dall’assenza di qualsiasi misura idonea a tutelare e salvaguardare la lavoratrice in seguito al malore. Non è emersa quindi nessuna “formazione, informazione, addestramento delle lavoratrici né una reale presenza di misure di protezione e di primo soccorso”.

⁴⁰⁷ F. STOLFA, *La legge sul “caporalato” (l. n. 199/2016): una svolta “etica” nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, pp. 87-88, nota 3.

giorno, il che mette in luce come lo sfruttamento dei lavoratori si possa verificare anche all'interno di un rapporto contrattuale⁴⁰⁸.

La Procura di Trani, nelle indagini cominciate a seguito della denuncia da parte del marito insieme alla FLAI-CGIL (Federazione Lavoratori Agroindustria), ha riscontrato discrepanze fra le giornate di lavoro che le braccianti svolgevano effettivamente e quelle dichiarate in busta paga, un orario di lavoro estenuante, che arrivava a dodici ore al giorno, e una situazione di subordinazione totale ai caporali, tanto che le lavoratrici erano restie a lamentarsi delle giornate mancanti per timore di perdere la propria occupazione⁴⁰⁹.

La morte di Paola Clemente, quindi, ha fatto emergere una generale situazione di sfruttamento nei confronti dei braccianti nelle campagne di Andria. Contro sei persone legate all'Agenzia per il lavoro *Inforgroup*, nel febbraio 2017, la Procura ha avanzato accuse di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro, oltre che di truffa ai danni dello Stato⁴¹⁰. Il datore di lavoro, amministratore unico della società agricola per la quale la donna prestava il proprio lavoro, è stato accusato di omicidio colposo e, a seguito del processo di primo grado, assolto il 17 aprile 2023 con la formula "*il fatto non sussiste*"⁴¹¹: a seguito di tale decisione la Procura di Trani ha presentato ricorso in appello. Nonostante la vicenda processuale non si sia ancora conclusa e non vi sia ancora un colpevole per l'omicidio sul lavoro di Paola Clemente, la sua ingiusta morte ha focalizzato l'attenzione sulla necessità di intervenire con una riforma dell'art. 603-*bis*⁴¹²: si deve ricordare che l'anno successivo sia stato modificato tale articolo, con l'obiettivo di colpire più duramente il caporalato e lo sfruttamento lavorativo, che nel settore agricolo trova la sua manifestazione più evidente.

⁴⁰⁸ M. COLUCCI, *Op. cit.*, in OSSERVATORIO PLACIDO-RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, cit., p. 78. Vedi anche SENATO DELLA REPUBBLICA, *Relazione commissione "morti bianche"*, p. 30.

⁴⁰⁹ Cfr. G. DI BENEDETTO, *Caporalato, bracciante morta di fatica nei campi di Andria: 6 arresti. Sono i suoi sfruttatori*, in *La Repubblica*, 23 febbraio 2017, www.repubblica.it. Le braccianti si trovavano in una situazione di estrema povertà che le induceva ad accettare di lavorare in condizioni di sfruttamento e di sorveglianza totale da parte dei caporali, pur di non perdere la minima retribuzione che veniva loro corrisposta.

⁴¹⁰ Cfr. G. DI BENEDETTO, *Op. cit.*, e <https://www.ilsole24ore.com/art/morire-lavoro-il-caldo-10-anni-fa-caso-paola-clemente-AHhNaCfB>.

⁴¹¹ Formula assolutoria piena *ex art* 533, comma 1 c.p.p. Cfr. <https://www.flai.it/dai-territori/paola-clemente-la-procura-di-trani-impugna-la-sentenza-contro-il-datore-di-lavoro-della-bracciante/>.

⁴¹² Per approfondimenti sulla riforma vedi *supra*, Cap. II, par. 2.

Un altro caso più recente, già ricordato, dimostra come, nonostante siano passati anni dalla morte della signora Clemente e vi sia stata la modifica dell'art. 603-*bis* ad opera della l. n. 199/2016, la condizione degli operai agricoli sia ancora connotata da sfruttamento e da assenza di tutele anche in ipotesi di infortuni sul lavoro: è il caso del bracciante indiano Satnam Singh, deceduto nel 2024 a seguito di un infortunio, impegnato in nero presso una cooperativa agricola⁴¹³.

4. Il lavoro tramite piattaforme digitali nel contesto della *gig economy*.

La locuzione inglese *gig economy* è un neologismo che allude a “un modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, e non sulle prestazioni lavorative stabili e continuative, caratterizzate da maggiori garanzie contrattuali”⁴¹⁴. Gran parte di queste prestazioni lavorative sono gestite e organizzate attraverso delle piattaforme digitali: l'immagine più evocativa di tale tipologia di lavoro è quella del fattorino o *rider* impegnato nell'attività di consegna del pasto a domicilio, anche se non sono gli unici coinvolti nell'universo dell' “economia dei lavoretti”⁴¹⁵.

In teoria, la funzione delle piattaforme digitali sarebbe quella di intermediazione fra domanda e offerta, ovvero fra il soggetto che richiede la prestazione o il servizio e il lavoratore, al quale sarebbe lasciata una certa autonomia⁴¹⁶. La piattaforma facilita gli scambi e svolge un ruolo di organizzazione e di vera e propria *governance* delle relazioni che nascono al suo interno, sottoposte a una regolamentazione di tipo contrattuale predisposta dalla piattaforma stessa⁴¹⁷. La sua conformazione “tecnica”, che comprende i dati e gli algoritmi, le sue regole e i controlli da lei eseguiti, gli utenti e ai loro dati, costituiscono la sua essenza,

⁴¹³ Cfr., *supra*, Cap. I, par. 4.

⁴¹⁴ Cfr. voce *Gig economy*, in *Vocabolario Treccani online*, [https://www.treccani.it/vocabolario/gig-economy_\(Neologismi\)](https://www.treccani.it/vocabolario/gig-economy_(Neologismi)). La prima persona a impiegare l'espressione *Gigonomics* è stata la giornalista britannica con cittadinanza statunitense su “*The Daily Beast*”.

⁴¹⁵ A. MERLO, *Op. cit.*, p. 25. La *gig economy* coinvolge persone impegnate, ad esempio, “in servizi di trasporto, progetti di grafica e *design*, creazione di loghi, sbobinature e traduzione di testi brevi, pubblicazione di post sui *social network*, recensioni, lavori domestici, *baby-sitting*, assistenza agli animali domestici” [corsivi miei].

⁴¹⁶ *Ibidem*.

⁴¹⁷ S. MARTINELLI, *Le piattaforme digitali: nuovi ruoli, nuovi regimi di responsabilità, nuovi approcci regolatori*, in *Danno e Responsabilità*, 2026, p. 25. Attraverso la piattaforma “viene creato un “ambiente chiuso”, ove gli utenti entrano in relazione [...] sottostando alle regole ch'essa predispone nell'esercizio della sua autonomia privata”.

rendendola così diversa dalle altre⁴¹⁸. Si è parlato anche di *sharing economy*, ovvero di “economia di collaborazione”, in cui ogni persona, quindi anche il lavoratore, coopera all’interno di quello che si potrebbe definire un progetto condiviso, scambiandosi servizi, informazioni e conoscenze: si tratta di una concezione troppo ottimistica, perché, nella realtà, spesso il lavoratore non ha alcuna possibilità di miglioramento⁴¹⁹. Di frequente sono persone che non hanno altra scelta di impiego, a causa anche della carenza del lavoro “tradizionale”: per questo motivo vedono in tali nuove forme lavorative l’unica speranza. L’espressione *gig economy* si riconnette al mondo del jazz e fa riferimento ai *gigs*, gli ingaggi di intrattenitori che svolgevano spettacoli in assenza di alcun tipo di vincolo a lungo termine: il tentativo sembra essere stato quello di riconnettere l’attività di soggetti incaricati di svolgere consegne quando viene loro richiesto, per il tramite di una piattaforma, a soggetti che erano realmente autonomi nello scegliere a quale organizzatore di spettacoli prestare la propria opera⁴²⁰.

Forme antiche di sfruttamento vengono infatti riprodotte con nuove modalità legate alla rivoluzione digitale, che ha interessato la società moderna. Si assiste a un’evoluzione del taylorismo e del fordismo⁴²¹: il primo, elaborato da Frederick Taylor, ingegnere statunitense, durante la seconda rivoluzione industriale, indica l’organizzazione scientifica del lavoro, cioè un insieme di regole di tipo organizzativo che portano alla scomposizione del lavoro sulla base di criteri standardizzati e costanti, in modo tale da ottenere una maggiore produttività⁴²². Sulla base di questa teoria Henry Ford introduce all’interno della propria fabbrica di automobili una pianificazione rigida delle singole fasi produttive: emblematica in questo senso è la catena di montaggio, in inglese *assembly-line*⁴²³. Dalla fine del XX secolo, quando inizia ad affermarsi l’informatica, si assiste allo sviluppo del c.d. *neo-fordismo*, non più caratterizzato dalla produzione accentrata in grandi fabbriche ma da una maggiore flessibilità di tipo produttivo-organizzativo, basata sull’impiego delle moderne

⁴¹⁸ *Ibidem*.

⁴¹⁹ A. MERLO, *Op. cit.*, p. 26.

⁴²⁰ Ivi, p. 27 e C. CROUCH, *Se il lavoro si fa gig*, il Mulino, Bologna, 2019, p. 10.

⁴²¹ Cfr. A. MERLO, *Op. cit.*, p. 28.

⁴²² Cfr. G. BONAZZI, *Taylorismo*, in *Enciclopedia Treccani online (Enciclopedia delle scienze sociali)*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/taylorismo_\(Enciclopedia-delle-scienze-sociali\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/taylorismo_(Enciclopedia-delle-scienze-sociali)/).

⁴²³ Cfr. voce *Fordismo*, in *Vocabolario Treccani online*, <https://www.treccani.it/vocabolario/fordismo/>.

tecnologie e su fenomeni di delocalizzazione e di *outsourcing*⁴²⁴. Il c.d. *taylorismo digitale*, che si consolida nell'epoca del lavoro 4.0 e della Quarta rivoluzione industriale⁴²⁵, vede i principi elaborati da Taylor applicati in un contesto digitalizzato. Si assiste infatti alla parcellizzazione, al monitoraggio e alla frammentazione del lavoro attraverso piattaforme digitali, in una situazione in cui i lavoratori, in assenza di competenze qualificate, sono costretti a una competizione fra di loro arrivando anche a forme di “autosfruttamento”⁴²⁶. Nel c.d. “capitalismo delle piattaforme” infatti si afferma la gestione in modo sempre più automatizzato della manodopera, che sembra composta da soggetti “autonomi”, ma che in realtà lavorano in cambio di un salario minimo e rispettando tempi di lavoro imposti da algoritmi⁴²⁷. Per molte persone non si tratta infatti semplicemente di “lavoretti”, intesi come un'attività che possa essere svolta, ad esempio, da uno studente durante il suo percorso di studi, ma dell'unica attività lavorativa⁴²⁸.

Il paradigma della flessibilità ha inevitabilmente portato a una maggiore precarietà dei rapporti, inducendo il lavoratore, che percepisce la propria situazione di vulnerabilità all'interno di un mercato del lavoro sempre più deregolamentato, ad accettare delle condizioni lavorative peggiori rispetto al passato⁴²⁹. In un contesto caratterizzato da rapporti di lavoro a termine, occasionali, a chiamata, gestiti da piattaforme, e spesso in nero, non è possibile portare avanti dei progetti riguardanti sia l'ambito professionale sia l'intera vita del soggetto che, attraverso tali “lavoretti”, non ha la possibilità di acquisire una qualifica professionale: si è in presenza di nuove forme di sfruttamento lavorativo che traggono origine proprio dalle possibilità offerte

⁴²⁴ Cfr. voce *Postfordismo*, *Enciclopedia Treccani online (Dizionario di Economia e Finanza)*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/postfordismo_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/postfordismo_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/). Si tratta di un fenomeno che interessa, a partire dalla fine del XX secolo, le economie più avanzate.

⁴²⁵ Cfr. R. GIANNETTI, *Tecnologia e lavoro nelle Rivoluzioni industriali: occupazione, competenze e mansioni del lavoro, salari e diseguaglianza*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, pp. 282-283. La Quarta rivoluzione industriale ha le proprie fondamenta nella Terza, la rivoluzione delle ICT (*Information and Communication Technologies*), in cui le innovazioni informatiche cominciano ad essere impiegate nei processi produttivi. Nella Quarta si assiste sempre all'impiego di queste tecnologie, ma con una crescita molto più rapida, tanto da sembrare inarrestabile: basti pensare ai recenti sviluppi nell'ambito dell'intelligenza artificiale e della robotica.

⁴²⁶ A. MERLO, *Op. cit.*, p. 28.

⁴²⁷ Cfr. U. FADINI, *La società entra in “fabbrica”: il lavoro nel tempo dell'Industria 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Op. cit.*, pp. 267-268.

⁴²⁸ A. MERLO, *Op. cit.*, p. 28.

⁴²⁹ *Ivi*, pp. 29-30.

dalla normativa lavoristica⁴³⁰. Si è assistito alla nascita della categoria dei c.d. *working poors*, espressione ossimorica che designa un insieme di persone che, nonostante abbiano un'occupazione, si trovano in una situazione di povertà⁴³¹.

L'affermazione di piattaforme digitali nell'ambito del lavoro ha esasperato questa situazione e ha fatto sorgere numerosi interrogativi relativi alla qualificazione dei rapporti lavorativi nati per il loro tramite, soprattutto in relazione ai *riders*. Uno dei primi dubbi è sorto con riferimento alla classica dicotomia tra subordinazione e autonomia⁴³²: la sempre maggiore flessibilità dei rapporti di lavoro ha avuto come conseguenza anche quella di creare un'incertezza sui confini fra i due concetti tradizionali. Bisogna considerare che il meccanismo di funzionamento delle nuove piattaforme è infatti basato su un algoritmo, un concetto informatico che descrive un "insieme di istruzioni che deve essere applicato per eseguire un'elaborazione o risolvere un problema"⁴³³, attraverso i quali sono conferiti gli incarichi ai soggetti che si sono resi disponibili⁴³⁴. Per i *gig workers* risulta anche difficile trovare strumenti di rappresentanza sindacale, dal momento che si assiste a una dispersione dei luoghi di lavoro, che sono differenti rispetto ai luoghi tradizionali, come le fabbriche, in cui storicamente avvengono le lotte sindacali⁴³⁵.

4.1. L'inquadramento dei *riders*: un'alternativa fra autonomia e subordinazione.

I cambiamenti intervenuti nel contesto economico, produttivo e sociale, hanno determinato il sorgere di nuovi tipi di collaborazione nell'impresa, nei quali riveste un ruolo primario l'utilizzo di nuove tecnologie: tali nuovi rapporti pongono dei problemi classificatori, dal momento che la disciplina legislativa si è sviluppata in relazione ai

⁴³⁰ Ivi, p. 31-32. Nell'implementazione della flessibilità all'interno del mercato del lavoro ha avuto un ruolo decisivo la legge delega n. 183/2014 e il successivo d.l. n. 81/2015.

⁴³¹ P. BRAMBILLA, *Il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento lavorativo al banco di prova della prassi: spunti di riflessione sui confini applicativi alla luce della prima condanna per caporalato digitale nel caso Uber*, nota a Gup, Trib. Milano, 15 ottobre 2021, n. 2805, in *Sistema penale*, 2022, p. 152, www.sistemapenale.it. Per dati relativi alla povertà in Italia, cfr. ISTAT, *Le statistiche dell'Istat sulla povertà – anno 2024*, 14 ottobre 2025, p. 1 ss, www.istat.it.

⁴³² M. BIASI, *Nuove tecnologie e crisi della subordinazione: il caso riders – Le inattese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giurisprudenza italiana*, 2020, p. 1807.

⁴³³ Cfr. voce *Algoritmo*, in *Vocabolario Treccani online*, <https://www.treccani.it/vocabolario/algoritmo/>. Termine derivante dal latino medievale *algorithmus*, a sua volta tratto da *al-Khwarizmi*, appellativo del matematico di origine araba Muḥammad ibn Mūsā

⁴³⁴ M. BIASI, *Op. cit.*, p. 1807.

⁴³⁵ A. MERLO, *Op. cit.*, p. 29.

rapporti *umani* e non era stata pensata per affrontare le sfide presentate dallo sviluppo informatico⁴³⁶. Uno degli esempi più lampanti di tali trasformazioni, e delle conseguenti difficoltà nel qualificare il rapporto lavorativo come autonomo o subordinato, è rappresentato dal lavoro attraverso piattaforme digitali.

Il problema relativo alla qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders* è stato al centro del caso *Foodora*, una società tedesca dedicata all'attività di *food delivery* tramite l'impiego di un'app, che operava in Italia attraverso *Digital Service XXXVI Italy S.r.l.*⁴³⁷. La vicenda inizia con una pronuncia del Tribunale di Torino nel 2018⁴³⁸, in seguito alla presentazione di un ricorso, da parte di sei *riders* che erano stati licenziati, finalizzato ad accertare che fra le parti si era costituito fin dall'origine un rapporto di lavoro subordinato. Esso è presentato perché i *riders* sostenevano “di essere stati sottoposti al potere disciplinare di *Foodora*” [corsivo mio], potere tipicamente esercitato da un datore di lavoro all'interno di un rapporto di lavoro subordinato. I ricorrenti, oltre a richiedere l'accertamento della presenza di subordinazione, richiedono di condannare *Foodora* alla “corresponsione delle somme a loro dovute a titolo di differenze retributive dirette ed indirette e competenze di fine rapporto in forza dell'inquadramento nel V livello del CCNL Commercio o nel VI livello del CCNL Terziario”, “al ripristino del rapporto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento [...] previo accertamento della nullità, inefficacia o illegittimità del licenziamento”, “al risarcimento del danno subito per la violazione da parte del datore di lavoro della normativa in materia di privacy” e, infine, “al risarcimento del danno subito per la violazione da parte del datore di lavoro delle disposizioni di cui all' art. 2087 c.c. e per la mancanza di un'adeguata tutela antinfortunistica”.

Bisogna ricordare che l'elemento che contraddistingue la subordinazione nel lavoro consiste nell'esistenza di “un vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro”⁴³⁹, sulla base di quanto

⁴³⁶ M. PERSIANI, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giurisprudenza italiana*, 2020, p. 1801.

⁴³⁷ Cfr. M. SACCAGGI, *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express, sono liberi di non lavorare*, in *Bollettino ADAPT*, 14 maggio 2018, www.bollettinoadapt.it.

⁴³⁸ Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

⁴³⁹ M. SACCAGGI, *Op. cit.*

previsto nell'art. 2094 c.c.⁴⁴⁰. Secondo le testimonianze dei *riders* tale vincolo era appunto sussistente.

Nella premessa, i Giudici del Tribunale hanno affermato che l'unico oggetto della sentenza sarebbe stato l'accertamento della presenza di subordinazione nel rapporto di lavoro intercorrente fra le parti, che formalmente era una collaborazione coordinata e continuativa, per cui non sarebbero state considerate “le questioni relative all'adeguatezza del compenso e al presunto sfruttamento dei lavoratori da parte dell'azienda, né tutte le altre complesse problematiche della c.d. *Gig Economy*” [corsivo mio]⁴⁴¹.

I *riders* sono così qualificati come lavoratori autonomi, dal momento che, sosteneva il Tribunale di Torino, la possibilità loro offerta di rendersi disponibili per i turni lavorativi, disposti da *Foodora*, attraverso la piattaforma *Shiftplan*, non configurava alcun *obbligo* di eseguire la prestazione lavorativa, ma solamente una *facoltà*⁴⁴². I giudici evidenziano che i fattorini “potevano revocare la loro disponibilità utilizzando la funzione c.d. “*swap*” e (che) potevano anche non presentarsi a rendere la prestazione senza alcuna comunicazione preventiva”⁴⁴³, comportamenti certamente non possibili all'interno di un rapporto connotato da subordinazione. Dunque, ha affermato il Tribunale, “se il datore di lavoro non può pretendere [...] lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo”. Non è riscontrato quindi alcun elemento riconducibile all'eterodirezione ed è quindi rigettato il ricorso presentato dai *riders*, insieme alle domande accessorie riguardanti aspetti connessi al lavoro subordinato. La sentenza, a proposito della mancanza di obbligatorietà della prestazione, richiama la giurisprudenza di legittimità⁴⁴⁴ dell'inizio degli anni '90 sul il caso dei *pony express*: si trattava

⁴⁴⁰ L'art. 2094 c.c. definisce la figura del “Prestatore di lavoro subordinato”, identificandolo come “colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze o sotto la direzione dell'imprenditore”.

⁴⁴¹ Trib. Torino, n. 778/2018. Cfr. P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora. La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologiche*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2018, n. 1, p. 2, www.lavorodirittieuropa.it. I giudici, quindi, compiono una scelta precisa, dichiarando di “non volersi occupare dei presupposti sostanziali del rapporto lavorativo dei *riders*”.

⁴⁴² M. SACCAGGI, *Op. cit.*

⁴⁴³ Trib. Torino, n. 778/2018.

⁴⁴⁴ Si fa riferimento a Cass. 10 luglio 1991, n. 7608 e Cass. 25 gennaio 1993, n. 811, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*. Nella prima sentenza la Corte di Cassazione aveva affermato, in virtù anche della possibilità per i fattorini di accettare o meno l'incarico richiesto via radio, che “la configurabilità della eterodirezione contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo

dell'inquadramento di un'attività di consegna di plichi e documenti da parte di fattorini in collegamento, via radio, con l'impresa committente⁴⁴⁵.

La sentenza del Tribunale di Torino suscita però alcuni interrogativi, dal momento che, se da un lato i *riders* avevano la possibilità *formale* di rifiutare la consegna, dall'altro si era in presenza di un'eventualità puramente teorica, dal momento che, nella maggior parte dei casi, erano lavoratori in una generale situazione di bisogno e di precarietà, retribuiti essenzialmente "a cottimo", ovvero sulla base del numero di consegne effettuato.

Si deve considerare che i ricorrenti avevano richiesto, in via subordinata, la possibilità di applicare l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 relativo alle collaborazioni c.d. etero-organizzate, "che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente *anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*"⁴⁴⁶. Il Tribunale, però, ritiene che tale norma non fosse applicabile alla fattispecie in questione perché, dalla sua formulazione letterale, la piattaforma avrebbe dovuto esercitare il proprio potere direttivo non solo in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, ma in relazione *anche* ai tempi e ai luoghi di lavoro: un'interpretazione così stringente sembra una semplice riconferma dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a rapporti di lavoro che, in sostanza, sono subordinati.⁴⁴⁷

Erano però già emersi, in dottrina, degli orientamenti che invece sostenevano che la *libertà* dei *riders* di rendersi disponibili o meno non fosse l'unico elemento determinante per negare la presenza di subordinazione all'interno del rapporto lavorativo, nel momento in cui ricorrono altri fattori riconducibili ad essa, come la presenza di un qualche potere direttivo oppure disciplinare⁴⁴⁸. Al di fuori della possibilità offerta ai fattorini di rendersi disponibili per i turni indicati dalla committente, "tutto il resto (era) stabilito in via unilaterale dal gestore della

libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore". Tale orientamento è richiamato anche nella successiva sentenza.

⁴⁴⁵ M. SACCAGGI, *Op. cit.*

⁴⁴⁶ Si sta facendo riferimento alla formulazione originaria dell'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, prima del d.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni dalla l. 2 novembre 2019, n. 128, recante "Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali".

⁴⁴⁷ P. TULLINI, *Op. cit.*, p. 8.

⁴⁴⁸ *Ivi*, p. 3.

piattaforma”⁴⁴⁹, che determinava le modalità di consegna e i relativi termini, monitorava l’attività attraverso un sistema di geolocalizzazione, imponeva l’impiego di segni distintivi al lavoratore, definiva i turni e i tempi di lavoro, oltre a prevedere l’obbligo di rilasciare una cauzione per utilizzare il *box* dedicato al trasporto⁴⁵⁰. In origine era addirittura prevista dalla piattaforma una retribuzione “a tempo” sulla base della disponibilità del lavoratore, sostituita in un momento successivo da un sistema essenzialmente “a cottimo”, in cui la remunerazione avviene in base delle consegne effettuate⁴⁵¹.

La Corte di Appello di Torino⁴⁵² è chiamata a pronunciarsi a seguito dell’impugnazione della sentenza di primo grado da parte dei *riders*: esclude che il rapporto di lavoro sia di tipo subordinato, ricollegandosi a quanto affermato dal Tribunale in materia di non obbligatorietà della prestazione, dato che i fattorini avevano la possibilità di dare la propria disponibilità per determinati turni e di revocarla in un secondo momento⁴⁵³. La Corte d’Appello qualifica il rapporto lavorativo dei *riders* come autonomo, stabilendo però che possa applicarsi l’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, che prevede l’estensione delle tutele stabilite per il lavoro subordinato alle ipotesi di collaborazione etero-organizzata.⁴⁵⁴ È possibile, secondo la Corte, individuare nel rapporto lavorativo dei *riders* sia la continuità sia l’*etero-organizzazione*, in quanto le modalità esecutive della prestazione erano “organizzate dalla committente *quanto ai tempi e al luogo di lavoro*”⁴⁵⁵ ma non l’*etero-direzione*, dal momento che la Corte non ha riscontrato l’esercizio del potere gerarchico e di quello disciplinare da parte della società committente⁴⁵⁶. La sentenza della Corte individua nell’etero-direzione l’elemento che permette di distinguere le fattispecie riconducibili all’ art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 da quelle ricomprese invece

⁴⁴⁹ *Ivi*, p. 5.

⁴⁵⁰ *Ibidem*.

⁴⁵¹ *Ibidem*.

⁴⁵² App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

⁴⁵³ Cfr. R. DE LUCA TAMAJO, *La Sentenza della Corte d’Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019, n. 1, pp. 2-3, www.lavorodirittieuropa.it.

⁴⁵⁴ La Corte d’Appello di Torino stabilisce infatti che “il lavoratore etero-organizzato resta, tecnicamente, “autonomo”, ma per ogni altro aspetto, e in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo” del lavoro subordinato.

⁴⁵⁵ App. Torino, n. 26/2019.

⁴⁵⁶ R. DE LUCA TAMAJO, *Op. cit.*, p. 5.

nell'art. 2094 c.c., relativo alla nozione classica di subordinazione, anche se spesso risulta difficile attuare tale distinzione, come lo è anche differenziare le ipotesi in cui le modalità di esecuzione siano imposte dal committente o siano concordate fra le parti, secondo quanto previsto per le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c.⁴⁵⁷.

Sorge poi per la Corte d'Appello il problema relativo alla selezione delle tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato che risultino applicabili alla prestazione lavorativa dei *riders*, che è caratterizzata da alcune particolarità, come l'impiego di piattaforme digitali e di strumenti informatici⁴⁵⁸. La Corte stabilisce l'applicabilità delle norme previste per il lavoro subordinato in relazione alla sicurezza e all'igiene, all'orario lavorativo, alle ferie e alla previdenza e alla retribuzione diretta e differite, escludendo quelle relative al licenziamento⁴⁵⁹.

La vicenda *Foodora* si è conclusa con una pronuncia della Corte di Cassazione⁴⁶⁰, che ha cercato di fare chiarezza nella questione affrontata dalle due precedenti sentenze. L'intenzione dei Giudici di legittimità è quella di "orientare l'interpretazione delle recenti disposizioni della legge che regolano le nuove forme di collaborazione all'impresa e la loro valutazione in termini giuridici"⁴⁶¹: bisogna infatti ricordare l'importante funzione nomofilattica della Suprema Corte, ovvero quella garantire la certezza del diritto, tramite l'osservanza dell'interpretazione e dei principi espressi nelle sue sentenze⁴⁶².

Nella pronuncia, viene innanzitutto confermata la decisione della Corte d'Appello di Torino, che aveva ricondotto il rapporto di lavoro del *riders* nell'alveo delle collaborazioni etero-organizzate, alle quali è applicata la disciplina prevista per

⁴⁵⁷ *Ivi*, p. 6. L'art. 409 c.p.c. stabilisce che "la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune apporto dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

⁴⁵⁸ *Ivi*, p. 7

⁴⁵⁹ R. SANTONI RUGIU, *Le tutele necessarie: la Corte di Cassazione sul rapporto di lavoro dei riders anticipa la legge e fornisce risposte utili in tempo di epidemia*, in *Questione Giustizia*, 17 marzo 2020, www.questionegiustizia.it. La sentenza d'Appello si conclude infatti con un accoglimento parziale, per cui "gli appellanti hanno il diritto di vedersi corrispondere quanto maturato in relazione alla attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore dell'appellata sulla base della retribuzione, diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello CCNL logistica-trasporto-merci, dedotto quanto percepito.[...] Le restanti domande avanzate dagli appellanti devono, invece, essere respinte con conseguente assoluzione dalle stesse della appellata".

⁴⁶⁰ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *wikilabour.it*.

⁴⁶¹ M. PERSIANI, *Op. cit.*, p. 1802

⁴⁶² *Ibidem*.

il lavoro subordinato, precisando però che non si è in presenza di un *tertium genus* di rapporto con caratteristiche sia dell'autonomia sia della subordinazione⁴⁶³. Non si tratterebbe quindi di una nuova fattispecie: il senso della norma è quello di stabilire che, nel momento in cui si riscontrano le caratteristiche previste nell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, si ha l'applicazione della disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato⁴⁶⁴. La Corte di Cassazione si discosta anche dall'interpretazione data dal Tribunale di Torino, che l'aveva considerata una "norma apparente", descrittiva di una situazione sostanzialmente uguale alla subordinazione⁴⁶⁵.

Risulta sufficiente riscontrare la presenza del carattere personale e continuativo della prestazione e dell'etero-organizzazione delle modalità esecutive per garantire al lavoratore l'applicazione della normativa, quindi anche delle tutele, previste in ipotesi di subordinazione, dal momento che tali elementi, nell'intenzione del legislatore, risultano sintomatici di una posizione di debolezza contrattuale del lavoratore⁴⁶⁶. Non è possibile, a differenza di quanto stabilito nel secondo grado di giudizio, selezionare le tutele previste per il lavoro subordinato estendibili anche alle collaborazioni etero-organizzate: la mancanza di un criterio selettivo previsto dalla legge riserverebbe ai giudici un'eccessiva discrezionalità⁴⁶⁷. È importante sottolineare che possono comunque esistere "situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare"⁴⁶⁸.

La Corte di Cassazione, poi, esamina a fondo la nozione di "etero-organizzazione": essa presuppone che le modalità di esecuzione delle prestazioni siano stabilite unilateralmente dalla committente, in modo tale che si inseriscano nella sua organizzazione di impresa, a differenza di quanto accade nell'ipotesi di collaborazione

⁴⁶³ V. MARTINO, *Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, n. 1, p. 2, www.lavorodirittieuropa.it.

⁴⁶⁴ *Ibidem*. L'autore sottolinea le finalità anti-elusive dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015: in seguito all'abrogazione del lavoro a progetto, previsto nel d.lgs. n. 276/2003, vi era la necessità di controllare la diffusione delle collaborazioni coordinate e continuative. Il legislatore ha così valorizzato "alcuni indici fattuali [...] considerandoli sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il lavoro subordinato".

⁴⁶⁵ R. SANTONI RUGIU, *Op. cit.* Secondo l'autrice, il giudice dovrebbe infatti attribuire un senso alle norme, sulla base anche degli interessi che devono proteggere, e non privarle di significato.

⁴⁶⁶ *Ibidem*.

⁴⁶⁷ R. SANTONI RUGIU, *Op. cit.*

⁴⁶⁸ Cass. n. 1663/2020.

coordinata e continuativa, in cui si ha “un coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti”⁴⁶⁹.

A sostegno delle proprie affermazioni, la Suprema Corte richiama la riforma dell’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, non applicabile ai fatti dedotti in causa⁴⁷⁰, attuata dal d.l. n. 101/2019, convertito dalla l. n. 101/2019, con cui sono introdotte anche disposizioni espressamente dedicate alla tutela dei *riders*⁴⁷¹. Il legislatore, nel modificare l’art. 2, comma 1, ha fatto riferimento anche a quanto espresso dalla Corte d’Appello di Torino, prevedendo innanzitutto che “a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro *prevalentemente* personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente”⁴⁷².

La riforma ha sostituito il riferimento alla nozione di *esclusività*: perché si possa configurare una collaborazione etero-organizzata è sufficiente che l’elemento della personalità sia prevalente. È eliminato il riferimento *ai tempi e al luogo di lavoro* che aveva creato delle problematiche interpretative, come mostra la soluzione adottata dal Tribunale, che lo aveva inteso in modo estremamente restrittivo. È significativo il fatto che la Suprema Corte, nella sua pronuncia, nonostante la riforma non fosse applicabile *ratione temporis*, abbia considerato l’allusione *ai tempi e al luogo di lavoro* come un mero esempio di manifestazione del potere di etero-organizzazione⁴⁷³. La riforma ha poi precisato che “le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate *mediante piattaforme anche digitali*”: la fattispecie quindi risulta applicabile, oltre nel settore *food delivery*, in tutti i casi in cui si assiste all’organizzazione del lavoro per il tramite di tali strumenti⁴⁷⁴. Nel d.lgs. n. 81/2015 è poi introdotto il capo *V-bis*, relativo alla “Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”: nell’art. 47-*bis* si prevede che le disposizioni del nuovo capo introducono, “fatto salvo quanto previsto nell’articolo 2,

⁴⁶⁹ *Ibidem*.

⁴⁷⁰ È stata la stessa Corte di Cassazione a precisarlo: infatti, dal momento che le disposizioni contenute nel d.l. n. 101/2019 e nella l. n. 128/2019 non avevano effetto retroattivo, è stata applicata la precedente formulazione dell’art. 2.

⁴⁷¹ V. MARTINO, *Op. cit.*, p. 4.

⁴⁷² *Ibidem*.

⁴⁷³ N. DI LEO, *L’art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015: le collaborazioni continuative e organizzate dal preponente*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, n. 4, p. 6, www.lavorodirittieuropa.it.

⁴⁷⁴ V. MARTINO, *Op. cit.*, p. 5.

comma 1”, delle tutele minime “per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui [...] attraverso piattaforme anche digitali”⁴⁷⁵.

La Corte di Cassazione ha riconfermato il proprio orientamento cinque anni dopo⁴⁷⁶ ribadendo che l’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 non prevede “*un tertium genus* fra lavoro autonomo e subordinato, bensì una “norma di disciplina”, volta [...] a dichiarare applicabile la disciplina della subordinazione a rapporti di lavoro che possono legittimamente essere pattuiti come di lavoro autonomo”. La pronuncia attribuisce un ruolo primario al requisito dell’etero-organizzazione, deducibile dall’impegno di consegnare entro mezzora assunto dal *rider*, in seguito alla sua selezione per una determinata corsa da parte dell’algoritmo⁴⁷⁷.

4.2. La contrattazione collettiva nel settore del *food delivery*.

Il contratto collettivo “per la disciplina dell’attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi”, chiamato anche CCNL *Rider*⁴⁷⁸, è entrato in vigore il 3 novembre 2020. I firmatari sono Assodelivery, associazione di categoria rappresentativa delle imprese impegnate nell’attività di *food delivery* e aderente a Confcommercio, e la neocostituita UGL *Rider*, parte della confederazione UGL (Unione Generale del Lavoro).

Fin da subito il CCNL è stato considerato per i lavoratori un accordo estremamente penalizzante, concluso da un’associazione di categoria che da sempre aveva ostacolato la conclusione di un contratto collettivo, sottolineando la natura essenzialmente autonoma della prestazione dei *riders*, l’impossibilità di prevedere retribuzioni minime su base temporale e di applicare le tutele previste per il lavoro subordinato⁴⁷⁹. Le *Unions* dei *riders*, una forma di sindacalismo formale e spontaneo,

⁴⁷⁵ L’art. 47-bis definisce anche cosa si intenda per “piattaforme digitali”, ovvero “i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”.

⁴⁷⁶ Si fa riferimento alla recente Cass. 31 ottobre 2025, n. 28772, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

⁴⁷⁷ F. CAPPONI, *La Cassazione torna sulla etero-organizzazione dei riders*, in *Bollettino ADAPT*, 10 novembre 2025, www.bollettinoadapt.it.

⁴⁷⁸ Testo del CCNL disponibile sul sito https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/CCNL-Rider-09_09_2020-def.docx.pdf.

⁴⁷⁹ F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Questione Giustizia*, 22 ottobre 2020, www.questionegiustizia.it. Assodelivery riteneva che “l’interesse per i compensi “a cottimo” e per la natura giuridica per i rapporti di lavoro rispondessero pienamente alle esigenze manifestate dagli stessi *rider*”. È significativo che le piattaforme abbiano favorito la

originato “dal basso”, ovvero dai *riders* stessi, hanno evidenziato fin dall’origine la scarsa rappresentatività del sindacato UGL *Rider*, definendo pirata il contratto da esso sottoscritto⁴⁸⁰. Il Tribunale di Firenze lo ha qualificato come un “sindacato di comodo”⁴⁸¹, individuando una serie di elementi dai quali risultava evidente la sua prossimità “alle posizioni datoriali”⁴⁸² e la conseguente iniquità dei privilegi ad esso concessi.

Bisogna tener presente che il legislatore ha previsto nel comma 47-*quater*, parte del capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015, introdotto dalla riforma del 2019, 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”⁴⁸³. In mancanza di un contratto collettivo, “i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un *compenso minimo orario* parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale”⁴⁸⁴. Tali previsioni si ricollegano a quanto previsto dall’art. 2, comma 2, lettera a) del d.lgs. n. 81/2015 che

costituzione di un sindacato rappresentativo dei ciclofattorini, chiamato Sindacato Nazionale Autonomo dei *Rider*, assente in qualsiasi vertenza metropolitana fra il 2017 e il 2019, e comparso la prima volta nell’ottobre del 2019, in occasione delle audizioni in Commissione Lavoro del Senato della Repubblica precedenti alla definizione della l. n. 128/2019. È stato poi assorbito dal sindacato UGL *Rider*.

⁴⁸⁰ *Ibidem*. Il contratto è infatti sottoscritto nelle more della negoziazione fra CGIL, CISL, UIL e Assodelivery, in assenza di qualsiasi consultazione delle confederazioni sindacali. Cfr. anche F. MARTELLONI, *Quali diritti sindacali per le Unions dei riders?*, in *Labour & Law Issues*, 2021, www.labourlaw.unibo.it.

⁴⁸¹ Trib. Firenze, 24 novembre 2021, n. 781, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

⁴⁸² *Ibidem*. I fatti dai quali si può desumere la natura di sindacato di comodo di UGL- *Rider* sono: “A) le modalità di sottoscrizione dell’accordo e cioè nell’ambito di una trattativa non pubblicizzata e parallela rispetto a quella in atto presso il Ministero del Lavoro cui partecipavano le associazioni sindacali giudicate maggiormente rappresentative dal Ministero stesso, tra cui figuravano le odierne ricorrenti ma non UGL [...]; B) l’omissione di qualunque forma di confronto tra il sindacato e i riders circa il contenuto dell’accordo che UGL rider intendeva firmare [...]; C) l’assenza di vertenze collettive o individuali portate avanti da UGL (sia prima che dopo la firma dell’accordo) in favore dei riders [...]; D) il contenuto del contratto sottoscritto, che sostanzialmente riproduce la disciplina prevista nei contratti predisposti dalla odierna convenuta [...] e che, per la sua ritenuta non corrispondenza ad una tutela effettiva dei lavoratori, ha portato alla esclusione (con 87 voti a favore e 4 contro) dell’UGL dal Comitato Economico e Sociale Europeo [...]; E) l’arenamento (conseguente alla firma dell’accordo con UGL) delle trattative con le altre sigle sindacali per la firma di ulteriori e diversi contratti [...] che ha comportato di fatto il riconoscimento dei diritti sindacali alla sola UGL”.

⁴⁸³ Art. 47-*quater*, comma 1, d.lgs. 81/2015.

⁴⁸⁴ Art. 47-*quater*, comma 2, d.lgs. 81/2015.

esclude l'applicazione di quanto previsto nel comma 1 "alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono *discipline specifiche* riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle *particolari esigenze produttive ed organizzative* del relativo settore".

Il Ministero del Lavoro, in una nota del 17 settembre 2020 rivolta ad AssoDelivery⁴⁸⁵, è critico nei confronti della sottoscrizione del contratto collettivo da parte di una sola organizzazione sindacale, mentre l'art. 47-*bis* del d.lgs. 81/2015 impiega il plurale, facendo riferimento alle "*organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative*"⁴⁸⁶. Bisogna poi aggiungere che UGL *Rider* sembra essere stata costituita appositamente per sottoscrivere il CCNL, dal momento che non aveva partecipato ad alcuna vertenza e ad alcun tavolo negoziale, contribuendo così ad alimentare il dubbio relativo alla sua rappresentatività comparata⁴⁸⁷.

Un profilo particolarmente controverso, anche alla luce degli sviluppi giurisprudenziali, è la classificazione dei contratti dei *riders* come contratti di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa all'interno dell'art. 3 del CCNL in questione. Il Ministero del Lavoro ha infatti affermato che si tratta di un' "inusuale attività qualificatoria, non potendosi comunque escludere che nella realtà dei fatti i *riders* possano svolgere attività di natura subordinata ai sensi dell'art. 2094 c.c."⁴⁸⁸. L'art. 10, relativo al compenso dei ciclofattorini, stabilisce, sulla base di quanto previsto nell'art. 47-*quater*, comma 1, dei "criteri di determinazione del compenso complessivo [...] che potranno essere implementati in base a modalità caratteristiche del *business* [corsivo mio] di ciascuna piattaforma", ovvero: la "distanza della consegna", il "tempo stimato per svolgimento della consegna", la "fascia oraria", il "giorno feriale o festivo" e "le condizioni meteorologiche". I criteri sono meramente esemplificativi, dunque ciascuna piattaforma ha la possibilità di

⁴⁸⁵ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Nota del 17 settembre 2020, n. 9430 – Contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna dei beni per conto altrui svolta da lavoratori autonomi c.d. rider*, consultabile nel sito www.studiocerbone.com.

⁴⁸⁶ F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery – UGL*, cit.

⁴⁸⁷ *Ibidem*.

⁴⁸⁸ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Nota del 17 settembre 2020, n. 9430*, cit.

individuare ulteriori parametri per determinare il compenso, che avverrà in ogni caso sulla base delle consegne effettuate dal *rider*⁴⁸⁹.

L'art. 11 del CCNL, in relazione al compenso minimo per una o più consegne, determinato in base al tempo impiegato per effettuarle, stabilisce una somma pari a 10,00 euro lordi l'ora. Nel caso in cui, invece, la piattaforma dovesse stimare un tempo inferiore all'ora per le consegne, "l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne stesse". Il contratto non prevede quindi una retribuzione per i tempi di disponibilità del lavoratore: essa risulta in sostanza basata unicamente sulle consegne effettuate e non idonea a garantire al lavoratore "un'esistenza libera e dignitosa" a norma dell'art. 36 della Costituzione.

Esiste un'eccezione, rappresentata da *Just Eat*. Tale piattaforma è, per ora, l'unica che si è dotata di un proprio contratto collettivo aziendale, siglato il 29 marzo 2021 e rinnovato 12 febbraio 2026⁴⁹⁰, da parte delle federazioni di categoria appartenenti a CGIL, CISL e UIL⁴⁹¹ e di *Takeaway.com Express Italy*, società che opera per *Just Eat*⁴⁹². La scelta di quest'ultima è stata quella di abbandonare l'associazione Assodelivery nel novembre del 2020 e di disapplicare il CCNL *Rider*: i ciclofattorini sono così assunti come lavoratori subordinati, inquadrati nel CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione⁴⁹³. Tale scelta è stata compiuta da una delle piattaforme di maggiore rilievo all'interno del settore, dimostrando così come sia possibile la sostituzione di un sistema di remunerazione essenzialmente basato sulle consegne portate a termine con una retribuzione oraria, in modo che il *rider* sia pagato anche nei periodi in cui ha dato la sua disponibilità, indipendentemente dalle consegne effettuate⁴⁹⁴.

⁴⁸⁹ L'art. 10 del CCNL *Rider* prevede che i compensi possano essere determinati anche in base a parametri ulteriori.

⁴⁹⁰ La validità del contratto integrativo è estesa fino al 31 dicembre 2027. Cfr. https://www.ansa.it/sito/notizie/topnews/2026/02/12/siglato-il-rinnovo-dellaccordo-integrativo-per-i-rider-just-eat_30b9a741-ada3-4930-9d49-267dbdb93c13.html.

⁴⁹¹ Le federazioni di categoria firmatarie sono la FILT-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Traporti), la FIT-CISL (Federazione Italiana Trasporti), la UIL Trasporti oltre a NIdiL CGIL (Nuove Identità di Lavoro), FeLSA CISL (Federazione Lavoratori Somministrati, Autonomi, Atipici) e UILTemp.

⁴⁹² M. FORLIVESI, *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *Labour & Law Issues*, 2021, p. 3, www.labourlaw.unibo.it.

⁴⁹³ *Ibidem*.

⁴⁹⁴ *Ivi*, p. 4.

5. Il caporalato “digitale”: dalla condanna di *Uber Italy S.r.l* alle indagini più recenti della Procura di Milano.

Negli ultimi anni, si sono verificate innumerevoli vicende che hanno mostrato un’evoluzione del caporalato “tradizionale”, radicato nel settore agricolo, edile e dei servizi alla persona: le cause delle nuove manifestazioni di un fenomeno antico risiedono nella gestione del lavoro attraverso le piattaforme digitali e gli algoritmi, che le regolano. L’espressione “caporalato digitale” fa riferimento proprio alle nuove forme di caporalato che si riscontrano nella società contemporanea, accanto a quelle più antiche, con la particolarità che spesso risultano più complesse da individuare. Le forme di sfruttamento del lavoro oggi sono diffuse all’interno del tessuto urbano, in misura non minore rispetto al caporalato nei confronti dei braccianti nelle campagne italiane e di altre sue forme più moderne, come quelle attuate per il tramite di cooperative “spurie”, classificabili come ipotesi di caporalato c.d. grigio⁴⁹⁵.

Il caporalato digitale si afferma proprio nell’ambito delle prestazioni lavorative gestite e organizzate attraverso piattaforme che, oltre a predisporre numerosi servizi, si occupano di garantire l’incontro fra domanda e offerta di lavoro: un esempio lampante è rappresentato dall’impiego di applicazioni per ordinare pietanze a domicilio, consegnate dai *riders*⁴⁹⁶. Le condizioni di questi ultimi hanno interessato l’opinione pubblica e la cronaca anche a seguito delle indagini della Procura di Milano su *Uber Italy S.r.l*, parte della più ampia multinazionale *Uber*, una vicenda di fondamentale importanza perché rappresenta la prima ipotesi in cui si è assistito all’applicazione del reato di cui all’art. 603-*bis* a un caso di caporalato digitale⁴⁹⁷.

Prima della condanna, il Tribunale di Milano ha disposto la misura dell’amministrazione giudiziaria così come prevista nell’art. 34 del Codice Antimafia⁴⁹⁸: si tratta di uno dei primi casi di applicazione di tale misura di prevenzione a un’ipotesi di reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del

⁴⁹⁵ P. BRAMBILLA, *Op. cit.*, pp. 151-152.

⁴⁹⁶ *Ivi*, p. 152.

⁴⁹⁷ *Ivi*, pp. 149-150.

⁴⁹⁸ In particolare, l’art. 34, comma 1, prevede che tale misura possa essere disposta quando “il libero esercizio di determinate attività economiche, comprese quelle di carattere imprenditoriale, [...] possa comunque agevolare l’attività [...] di persone sottoposte a procedimento penale” per una serie di delitti, fra i quali compare anche quello previsto all’art. 603-*bis* c.p.

lavoro⁴⁹⁹. La sentenza di condanna⁵⁰⁰ è stata emessa nell'ottobre del 2021 dal GUP di Milano, in seguito a un giudizio abbreviato⁵⁰¹, nei confronti dell'amministratore di diritto di *Flash Road City* società impegnata nell'attività di reclutamento dei *riders* per conto di *Uber Italy*, insieme alla società collegata *FRC S.r.l.*⁵⁰². La condanna prevista nella sentenza è stata a tre anni e otto mesi di reclusione e a 30.000 euro di multa, sia per il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro sia per una serie di reati fiscali, posti in continuazione con il primo, che erano disciplinati negli artt. 2 e 8 del d.lgs. 10 marzo 2000, n. 74⁵⁰³.

Per quanto riguarda il risarcimento del danno nei confronti delle vittime di sfruttamento, il GUP ha optato per l'applicazione dell'art. 539, comma 2-*bis*, c.p.p.⁵⁰⁴, che permette la conversione del sequestro conservativo dei beni dell'imputato in pignoramento degli stessi, nei limiti della provvisionale già accordata: la garanzia di un risarcimento del danno, infatti, ha consentito l'emersione dello sfruttamento, attraverso le denunce da parte dei lavoratori che, a causa della situazione di precarietà in cui si trovano, erano poco propensi a segnalare la propria situazione di sfruttamento⁵⁰⁵.

Tale caso mostra l'esistenza di un'intricata rete di società di intermediazione, definite "*fleet partners*", sorte per gestire i *riders* da destinare alle grandi catene di ristorazione, di cui facevano parte le società *Flash Road City* e la *FRC S.r.l.*, che si

⁴⁹⁹ *Ibidem*, nota 1. Cfr. Trib. Milano, Sez. Mis. Prev., Decreto 28 maggio 2020, n. 9, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

⁵⁰⁰ Gup Trib. Milano, sent. 15 ottobre 2021, n. 2805, disponibile in <https://www.sistemapenale.it/it/sentenza/tribunale-milano-caporalato-digitale-uber>.

⁵⁰¹ Cfr. artt. 438 c.p.p., in cui si prevede che la possibilità per l'imputato di "chiedere che il processo sia definito all'udienza preliminare allo stato degli atti". È previsto, a norma dell'art. 442, comma 2, c.p.p. uno sconto di pena "della metà se si procede per una contravvenzione e di un terzo se si procede per un delitto", come in questo caso.

⁵⁰² P. BRAMBILLA, *Op. cit.*, p. 150 e 155.

⁵⁰³ *Ibidem*. Il d.lgs. n. 74/2000 contiene la "Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205". Gli artt. 2 e 8 sono stati abrogati dal d.lgs. 5 novembre 2024, n. 173, il "Testo unico delle sanzioni tributarie amministrative e penali", così come modificato dal d.l. 51 dicembre 2025, n. 200, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi".

⁵⁰⁴ L'art. 539, comma 2-*bis*, c.p.p., stabilisce che "nel caso vi siano beni dell'imputato già sottoposti a sequestro conservativo, in deroga all'articolo 320, comma 1, il sequestro si converte in pignoramento con la sentenza di condanna in primo grado, nei limiti della provvisionale accordata".

⁵⁰⁵ P. BRAMBILLA, *Op. cit.*, p. 169. Cfr. G. GALEAZZI, *Milano, prima condanna di caporalato sui rider: ex intermediario di Uber Eats dovrà pagare 440 mila euro*, in *La Stampa*, 15 ottobre 2021, www.lastampa.it. Sostanzialmente, è stata prevista la conversione del sequestro di circa 500 mila euro in contanti, in un risarcimento per i 44 *riders* costituitosi parte civile, pari a 10 mila euro a testa.

occupavano appunto di reclutare i lavoratori su incarico di *Uber Italy*⁵⁰⁶. La Procura di Milano, in seguito alla denuncia di alcuni *riders*, basandosi anche su una serie di intercettazioni ambientali e telefoniche, ha incominciato le indagini per il reato di cui all'art. 603-*bis*⁵⁰⁷. Dalle indagini sono emerse le modalità illecite impiegate dalle società di intermediazione con cui avveniva il reclutamento e l'organizzazione dei lavoratori, che firmavano accordi, o addirittura pre-accordi di collaborazione occasionale, che nella maggior parte dei casi non venivano loro consegnati⁵⁰⁸.

I *riders*, retribuiti dalle società di intermediazione, erano “pagati “a cottimo”, alla cifra di 3 euro per ogni consegna effettuata, indipendentemente dalla distanza percorsa [...], della fascia oraria (diurna o notturna e giorni festivi) e delle condizioni meteorologiche⁵⁰⁹. Nonostante i lavoratori fossero formalmente inquadrati come lavoratori autonomi, era previsto un sistema punitivo nel caso in cui non rispettassero alcune “regole” loro impartite: in particolare, era prevista una penale sul compenso pari a 0,50 centesimi su ogni consegna nel caso in cui “la percentuale di accettazione degli ordini [...] fosse inferiore al 95% o qualora la percentuale di cancellazione (dei clienti) fosse superiore al 5%”⁵¹⁰. In un sistema così congegnato, il lavoratore era sostanzialmente costretto ad accettare e ad eseguire tutte le consegne ad un ritmo estremamente stressante, ponendo a rischio anche la propria incolumità, dal momento che il tentativo di portare a termine il numero più elevato di consegne possibili lo esponeva al pericolo di infortuni.

I lavoratori poi, “in contrasto con quanto previsto dalla forma contrattuale scelta, vale a dire quella della prestazione di lavoro autonomo occasionale”⁵¹¹, non avevano in realtà la possibilità di organizzare autonomamente la propria prestazione lavorativa, dal momento che avevano l'obbligo di rispettare i turni proposti dalla

⁵⁰⁶ *Ivi*, p. 155.

⁵⁰⁷ *Ibidem*.

⁵⁰⁸ *Ivi*, p. 156. L'obiettivo era quello di fare in modo che i lavoratori non potessero recarsi presso gli Uffici dell'Agenzia delle Entrate per richiedere certificazioni relative alle trattenute, che non venivano versate.

⁵⁰⁹ Gup. Trib. Milano, n. 2805/2021. Nella sentenza si legge che ogni *rider*, in realtà, aveva la possibilità di visualizzare sull'*app* di *Uber* l'importo che veniva da questo per la singola consegna effettuata, “ma, ciononostante, il rider veniva pagato sempre e solo 3 euro a consegna”.

⁵¹⁰ P. BRAMBILLA, *Op. cit.*, p. 156.

⁵¹¹ Gup. Trib. Milano, n. 2805/2021.

società *Flash Road City*, sulla base di quanto richiesto da *Uber*, e non si vedevano corrispondere le somme versate a titolo di mancia dai clienti attraverso l'*app*⁵¹².

Nonostante i *riders* fossero assunti dalle società intermediarie, *Uber Italy* era a piena conoscenza “delle tariffe praticate dalla *Flash Road City/FRC* [corsivi miei], molto più basse rispetto a quanto erogato alla società intermediaria, della decurtazione delle mance [...] nonché delle condizioni soggettive dei *riders* [...] delle condizioni di sfruttamento [...] in cui questi ultimi erano costretti a lavorare”⁵¹³. Quanto alla situazione personale dei singoli lavoratori, bisogna considerare che nella maggior parte dei casi sono stranieri in situazione di estrema precarietà e di povertà, che vedono nell’attività di *food delivery* l’unica possibilità per potersi procurare i mezzi per il proprio sostentamento. Gli amministratori di diritto e di fatto della società *Flash Road City*, inoltre, non avevano un ruolo solo di tipo esecutivo nei rapporti con la società *Uber*, ma si occupavano attivamente dei rapporti con i dipendenti e i *manager* di questa, tanto che all’amministratore di diritto era riservato un potere di tipo direttivo e gestorio⁵¹⁴.

Delle recenti indagini condotte dalla Procura di Milano hanno messo in luce come lo sfruttamento dei *riders* sia ancora, essenzialmente, un *modus operandi* di molte piattaforme di *food delivery*. Nei confronti di *Foodinho* S.r.l, società italiana parte della spagnola *Glovo*, la Direzione Distrettuale Antimafia ha emesso il 5 febbraio 2026, in via di urgenza, un decreto di controllo giudiziario⁵¹⁵, nominando un amministratore giudiziario per la società⁵¹⁶. Il 9 febbraio i militari appartenenti al Gruppo Carabinieri per la Tutela del Lavoro di Milano hanno dato esecuzione a tale decreto, convalidato dal GIP il 19 febbraio⁵¹⁷. Sulla base delle risultanze investigative, i *riders* di *Foodinho-Glovo*, che su tutto il territorio nazionale sarebbero circa 40.000, e circa 2.000 nella sola Milano, si troverebbero in una condizione di grave

⁵¹² P. BRAMBILLA, *Op. cit.*, p. 157. I lavoratori, poi, erano costantemente minacciati dalla possibilità di blocco dell'*account* nel caso in cui non avessero rispettato i “requisiti di affidabilità” stabiliti da *Uber*.

⁵¹³ Gup. Trib. Milano, n. 2805/2021.

⁵¹⁴ P. BRAMBILLA, *Op. cit.*, p. 158.

⁵¹⁵ *Ex art. 34-bis* del Codice Antimafia.

⁵¹⁶ Vedi I. CARRA, *Rider sfruttati, controllo giudiziario per Foodinho-Glovo: “Io pagato 2,5 euro, l'app mi punisce”*, in *La Repubblica*, 9 febbraio 2026, www.repubblica.it. L’amministratore giudiziario ha il compito di adottare misure che impediscano che lo sfruttamento dei lavoratori continui e si ripresenti, occupandosi anche della regolarizzazione dei rapporti di lavoro.

⁵¹⁷ <https://www.carabinieri.it/in-vostro-aiuto/informazioni/comunicati-stampa/caporalato-controllo-giudiziario-per-societ%C3%A0-di-delivery-20-mila-rider-pagati-sotto-soglia>.

sfruttamento, percependo retribuzioni nettamente al di sotto della soglia di povertà e inferiori rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva⁵¹⁸.

I lavoratori risultano formalmente autonomi, titolari di una partita Iva, nonostante in sostanza siano dei dipendenti, dal momento che sono costantemente tracciati attraverso l'*app*, che attua un controllo sul tragitto svolto e il tempo impiegato dal *rider* per eseguire una consegna⁵¹⁹. È previsto anche una sorta di sistema punitivo: ad esempio, in caso di ritardo, al *rider* vengono proposte meno consegne⁵²⁰. L'amministratore di diritto della società, che avrebbe commesso il reato nell'interesse di quest'ultima, risulta quindi indagato per il reato di cui all'art. 603-*bis*, mentre la società stessa per un'ipotesi di responsabilità amministrativa degli enti, dal momento che le indagini hanno mostrato l'assenza di un modello di organizzazione utile a prevenire la commissione di reati.

Subito dopo *Foodinho-Glovo*, è stata sottoposta a controllo giudiziario un'altra piattaforma di food delivery, ovvero *Deliveroo Italy*, sempre a seguito di un decreto emesso in via d'urgenza da parte della Procura di Milano, eseguito il 25 febbraio⁵²¹. I *riders*, anche in questo caso, oltre a percepire una retribuzione nettamente inferiore rispetto alla soglia di povertà, sarebbero formalmente inquadrati come lavoratori autonomi, ma nella realtà subordinati al controllo della piattaforma, oltre a non essere tutelati dal punto di vista della loro sicurezza e salute⁵²².

Tali vicende dimostrano come, nella società contemporanea, lo sfruttamento dei lavoratori si sia evoluto e, tramite l'impiego delle tecnologie informatiche, si palesi in forme differenti rispetto alle sue origini, anche se, in realtà, vengono pur sempre riprodotti i medesimi rapporti di forza. Esisterebbe, ad esempio, un vero e proprio sistema di cessione illecita degli *account* sulle piattaforme: essi vengono registrati da un terzo soggetto, spesso con documenti falsi, e poi ceduti al *rider*, che esegue la

⁵¹⁸ I. CARRA, *Op. cit.* Per un approfondimento relativo alla povertà assoluta in Italia in Italia, Cfr. ISTAT, *Le statistiche dell'ISTAT sulla povertà – anno 2024*, cit. L'articolo riporta che, sulla base delle testimonianze dei *riders*, la retribuzione andrebbe dai 2,50 ai 3,70 euro a consegna e i turni di lavoro durerebbero anche 12 ore.

⁵¹⁹ F. CAPPONI, M. C. FILIPOZZI, *Il caso rider Glovo: termini del problema e questioni di comunicazione pubblica*, in *Bollettino ADAPT*, 23 febbraio 2026, www.bollettinoadapt.it.

⁵²⁰ *Ibidem*.

⁵²¹ <https://www.carabinieri.it/in-vostro-aiuto/informazioni/comunicati-stampa/caporalato-controllo-giudiziario-per-societ%C3%A0-di-delivery-20-mila-rider-pagati-sotto-soglia>.

⁵²² S. MONACI, *Rider, anche Deliveroo sotto controllo giudiziario. Chiesti documenti ad altre 7 società, tra cui Mc Donald's ed Esselunga*, in *Il Sole 24 ore*, 25 febbraio 2026, www.ilsole24ore.com.

prestazione lavorativa, in cambio della trattenuta di una quota del guadagno giornaliero da parte dell'intermediario⁵²³.

Il *rider* in città, come il bracciante nelle aree agricole, spinto dal bisogno di procurarsi una fonte di sostentamento, accetta delle condizioni lavorative palesemente inique ed estremamente lesive della sua dignità. Nonostante le pronunce n. 1663/2020 e n. 28772/2025 della Cassazione, che hanno qualificato il rapporto giuridico dei *rider*s come una collaborazione etero-organizzata, lo sfruttamento nei loro confronti continua, anche a causa del dibattuto CCNL Assodelivery-UGL *Rider*, non efficace nel garantire ai lavoratori diritti, protezione e una giusta retribuzione, ancora sostanzialmente “a cottimo”.

⁵²³ Cfr. COMANDO CARABINIERI PER LA TUTELA DEL LAVORO, *Servizio straordinario di controllo sul territorio nazionale su nuove forme di sfruttamento lavorativo nel settore della gig economy – Comunicato stampa*, 25 marzo 2023, www.lavoro.gov.it.

CAPITOLO IV

Prevenzione, ripristino della legalità e tutela delle vittime

SOMMARIO: 1. La responsabilità amministrativa dell'ente a seguito del reato *ex* articolo 603-*bis* c.p. – 1.1. La funzione di prevenzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, c.d. Modello 231. – 1.2. Le misure cautelari applicabili all'ente e la necessità di tutelare l'occupazione. – 2. L'applicazione dell'amministrazione giudiziaria *ex* articolo 34 del Codice Antimafia. – 3. Misure di contrasto nel settore agricolo. – 4. Altri strumenti contro lo sfruttamento del lavoro. – 5. Protezione delle vittime del reato.

1. La responsabilità amministrativa dell'ente a seguito del reato *ex* articolo 603-*bis* c.p.

La l. n. 199 del 2016, come anticipato⁵²⁴, ha introdotto dei cambiamenti nel d.lgs. 231 del 2001, che contiene la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, prevedendo nell'art. 6 una “Modifica all'art. 25-*quinquies* del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità degli enti”.

L'art. 25-*quinquies* fa riferimento a una serie di delitti contro la personalità individuale⁵²⁵ che figurano come reati presupposto: il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro è stato inserito, dalla l. n.199 del 2016, nel comma 1, lettera a), insieme a quello di riduzione e di mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), di tratta di persone (art. 601 c.p.), e di acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.). Tale previsione ha la finalità di rimuovere le situazioni che hanno reso possibile la commissione del reato all'interno dell'ente, in modo tale da rendere possibile la sua permanenza all'interno del mercato: da un lato si ha la necessità di reprimere il reato, una volta commesso, dall'altra quella di garantire la continuità dell'impresa e di salvaguardare l'occupazione⁵²⁶. Emerge quindi la consapevolezza che il fenomeno del caporalato non è composto da condotte isolate, all'interno di un rapporto che coinvolge i singoli, ma anche da ipotesi in cui la persona giuridica svolga la funzione di

⁵²⁴ Cfr. *supra*, Cap. II, par. 2.

⁵²⁵ Sono i reati presenti nella sezione I, capo III, libro II del Codice penale.

⁵²⁶ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione e repressione*, cit. pp. 212-213. Vedi A. DI MARTINO, *Caporalato e repressione penale: appunti su una correlazione troppo scontata*, cit., p. 110-111.

“schermo” nei confronti di un’attività di intermediazione illecita di manodopera realizzata al suo interno⁵²⁷.

Prima dell’inserimento dell’art. 603-*bis* nel novero dei reati presupposto, la dottrina aveva già evidenziato tale lacuna nell’ordinamento. Non era possibile contestare agli enti, sulla base del d.lgs. n. 231/2001, una responsabilità nell’ipotesi di commissione del reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro al suo interno, nonostante in molti casi si trattasse di un’attività svolta nell’interesse, o a vantaggio, dell’ente stesso⁵²⁸. A seguito della novella è quindi possibile applicare “all’ente [...] l’intero sistema previsto dal decreto legislativo n. 231/2001, nelle sue componenti punitive, da un lato, e riparativo/premiali, dall’altro”⁵²⁹. Il reato, affinché sorga la responsabilità dell’ente, deve essere stato commesso da persone che si trovano in posizione apicale all’interno dell’ente o da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi⁵³⁰: la Corte di Cassazione ha recentemente ribadito tale requisito⁵³¹.

Il primo comma dell’art. 25-*quinquies* prevede innanzitutto una sanzione amministrativa pecuniaria che parte da quattrocento quote fino a raggiungere le mille quote: l’art. 10 del d.lgs. n. 231/2001 stabilisce che “l’importo di una quota va da un minimo di lire cinquecento mila ad un massimo di tre milioni”⁵³². Le cifre, convertite in euro, corrispondono rispettivamente a circa 258 euro e a 1.549 euro. Il giudice, in ipotesi di reato di cui all’art. 603-*bis*, dovrà svolgere una valutazione di tipo

⁵²⁷ F. PISCONTI, *Modelli e sanzioni dell’Ente nel contrasto alla fattispecie penale del “caporalato”*. *Il superamento di un insostenibile vuoto normativo*, in GUIDO STAMPANONI BASSI (a cura di) *Responsabilità degli enti: problematiche e prospettive di riforma a venti anni dal d. lgs. 231/2001*, in *Giurisprudenza penale*, 2021, p. 392, www.giurisprudenzapenale.com.

⁵²⁸ *Ivi*, p. 214.

⁵²⁹ *Ivi*, pp. 214-215. Vedi anche S. M. CORSO, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO, *Op. cit.*, p. 176-177: risultano applicabili agli enti, sulla base di quanto previsto dall’art. 34, le disposizioni del Codice di procedura penale compatibili. Ad esempio, il giudizio nei confronti della persona fisica potrebbe essere definito attraverso un rito speciale, come l’applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento). In questo caso si ha una riduzione della pena “fino a un terzo” (art. 444, comma 1, c.p.p.). Anche la sanzione pecuniaria o interdittiva, di cui è destinatario l’ente, può essere ridotta.

⁵³⁰ L’art. 5 del d.lgs. n. 231/2001 statuisce la responsabilità dell’ente nel caso in cui i reati siano stati commessi a suo vantaggio o interesse “a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persona che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” o “b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

⁵³¹ Cfr. Cass. pen., Sez. V, 22 maggio 2025, n. 19096, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

⁵³² Art. 10, comma 3, d.lgs. n. 231/2001.

discrezionale per determinare il numero di quote da applicare nel singolo caso, prendendo in considerazione quanti lavoratori siano stati sfruttati, quali siano le condizioni e quale sia la gravità dello sfruttamento, oltre alla durata di quest'ultimo⁵³³.

Il secondo comma, sempre dell'art. 25-*quinqüies*, stabilisce che “si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno”, nel caso di condanna delle persone fisiche per i reati previsti nella lettera a) e b), fra i quali appunto figura anche l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro⁵³⁴. Le sanzioni interdittive riportate dall'art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001 sono: “l'interdizione dall'esercizio dell'attività”, “la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito”, “il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio”, “l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi” e, infine, “il divieto di pubblicizzare beni o servizi”. Si tratta di sanzioni percepite come maggiormente temibili rispetto alla sanzione pecuniaria, che in molti casi è considerata preventivamente fra i rischi ordinari connessi all'attività d'impresa⁵³⁵: nel primo caso infatti non è possibile, “una monetizzazione delle conseguenze dell'illecito”⁵³⁶.

Il terzo comma dell'art. 25-*quinqüies* rende applicabile la sanzione prevista nell'art. 16, comma 3 del medesimo decreto legislativo, ovvero l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, nell'ipotesi in cui “l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo di unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1”. In questo caso, non risulta possibile applicare quanto previsto nell'art. 17⁵³⁷, rubricato “Riparazione delle conseguenze del reato”. Per quanto riguarda sanzioni interdittive differenti, qualora l'ente abbia messo in atto delle condotte riparatorie, risulterà possibile

⁵³³ S. M. CORSO, *La responsabilità “da reato” dell'ente datore di lavoro nella l. n. 199/2016*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 176.

⁵³⁴ S. M. CORSO, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 176.

⁵³⁵ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 216.

⁵³⁶ S. M. CORSO, *Op. cit.*, in G. DE SANTIS, S. M. CORSO, F. DELVECCHIO (a cura di), *Op. cit.*, p. 176.

⁵³⁷ Sulla base di quanto previsto dall'art. 16, comma 3, d.lgs. n. 231/2001.

applicare tale articolo, che individua una serie di ipotesi in cui è esclusa l'imposizione della sanzione interdittiva⁵³⁸.

In relazione alla possibilità di disporre una sanzione interdittiva, quest'ultima deve essere prevista espressamente per il reato, sulla base di quanto stabilito dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001. In tale comma, alla lett. a), si afferma che l'ente deve aver ricavato un ingente profitto economico e che il reato deve essere stato compiuto "da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione". In questo caso, la commissione del reato deve essere stata "determinata o agevolata da gravi carenze organizzative". È poi prevista, alla lett. b), l'ipotesi in cui vi sia stata "reiterazione degli illeciti". Si tratta di condizioni che non devono ricorrere cumulativamente per l'applicazione di una sanzione interdittiva. Essa deve poi avere ad oggetto, secondo quanto previsto dall'art. 14, primo comma, "la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente".

L'art. 19 del d.lgs. 231/2001 prevede che, all'interno della sentenza di condanna emessa nei confronti dell'ente, sia sempre stabilita la confisca⁵³⁹ "del prezzo o del profitto del reato"⁵⁴⁰ oppure, qualora questo non sia possibile, di "somme di denaro, (di) beni o (di) altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato"⁵⁴¹: si tratta, rispettivamente, di confisca diretta e per equivalente⁵⁴². Tale ipotesi di confisca riguarda l'ente, a differenza di quella obbligatoria disciplinata nell'art. 603-bis.2⁵⁴³, che è disposta nei confronti della persona fisica che ha compiuto il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro. L'oggetto della confisca ex art. 19 sono dunque il prezzo e il profitto derivante dal reato: il primo è essenzialmente "il corrispettivo dato o promesso per indurre, istigare o determinare taluno alla commissione del reato"⁵⁴⁴, il secondo invece "il complesso dei vantaggi economici

⁵³⁸ Cfr. *infra*, questo paragrafo.

⁵³⁹ Cfr. art. 240 c.p. La confisca consiste in un'espropriazione, a vantaggio dello Stato, delle "cose che servirono o furono destinate a commettere il reato, e delle cose che ne sono il prodotto o il profitto".

⁵⁴⁰ Art. 19, comma 1.

⁵⁴¹ Art. 19, comma 2.

⁵⁴² Sulla confisca diretta e per equivalente, cfr. S. FINOCCHIARO, *Riflessioni sulla quantificazione del profitto illecito e sulla natura giuridica della confisca diretta e per equivalente*, in *Diritto penale contemporaneo – Rivista trimestrale*, 30 settembre 2020, p. 322 ss., www.sistemapenale.it e G. NAPOLITANO, *La confisca diretta e "per equivalente" del provento del reato. Profili sostanziali, processuali e tributari della confisca nei riguardi dell'ente collettivo e della persona fisica*, CEDAM, Padova, 2021.

⁵⁴³ Cfr., *supra*, Cap. II, par. 4.

⁵⁴⁴ F. MARCHETTI, Op. cit., in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 217.

tratti dall'illecito e a questo strettamente pertinenti, al netto dell'utilità eventualmente conseguita dal danneggiato laddove vi sia stato un rapporto sinallagmatico con l'ente"⁵⁴⁵.

Nei processi aventi ad oggetto il reato di cui all'art. 603-*bis* è più probabile che avvenga la confisca del profitto⁵⁴⁶ del reato, che non è però di semplice quantificazione, dal momento che dovranno essere presi in considerazione una serie di elementi. Sono rilevanti, ad esempio, i risparmi sulle retribuzioni, possibili attraverso la corresponsione di retribuzioni in modo "palesamente difforme dai contratti collettivi [...] o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato"⁵⁴⁷, oppure la minimizzazione dei costi sostenuti per garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro⁵⁴⁸ o l'inadempimento di debiti di contributivi e tributario nascenti dai contratti di lavoro o, infine, l'acquisizione una posizione di superiorità concorrenziale rispetto alle altre imprese, grazie alle citate condotte⁵⁴⁹.

L'ente ha la possibilità di ottenere una riduzione della sanzione pecuniaria, sulla base dell'art. 12, primo e secondo comma⁵⁵⁰, del d.lgs. n. 231/2001, ed anche di non vedersi applicate le sanzioni interdittive, nelle ipotesi previste nell'art. 17 del decreto legislativo citato⁵⁵¹, come già si è accennato. I casi in cui vi è tale esclusione si verificano quando concorrono una serie di condizioni: "l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso"⁵⁵², "l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione

⁵⁴⁵ *Ibidem*.

⁵⁴⁶ Sulla nozione di profitto e sul suo ruolo, cfr. A. M. MAUGERI, *La responsabilità da reato degli enti: il ruolo del profitto e della sua ablazione nella prassi giurisprudenziale*, in *Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia*, 2013, p. 669 ss.

⁵⁴⁷ È il primo indice di sfruttamento previsto nell'art. 603-*bis*, comma 3. Cfr., *supra*, Cap. II, par. 3.1.

⁵⁴⁸ Si fa riferimento in questo caso al terzo indice di sfruttamento. Cfr., *supra*, Cap. II, par. 3.2.

⁵⁴⁹ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di) *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 217-218.

⁵⁵⁰ L'art. 12, al comma 1, prevede una riduzione della metà della sanzione pecuniaria se: "a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità", al comma 2 stabilisce una riduzione da un terzo alla metà se, "prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

⁵⁵¹ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di) *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 219.

⁵⁵² Art. 17, comma 1, lett. a).

di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”⁵⁵³ e “l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”⁵⁵⁴. Si è in presenza di comportamenti che l’ente adotta successivamente alla commissione del reato, nel suo interesse o vantaggio. In realtà, il secondo comportamento indicato, ovvero la predisposizione e l’implementazione di modelli di tipo organizzativo che risultino adeguati a prevenire la commissione di reati, non assume rilevanza solo come condotta con una finalità riparatoria, ma anche preventiva, se posta in essere prima della commissione del reato⁵⁵⁵.

1.1. La funzione di prevenzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, c.d. Modello 231.

L’inserimento del reato di cui all’art. 603-*bis* nel catalogo dei reati presupposto, dai quali discende la responsabilità amministrativa dell’ente sulla base del d.lgs. n. 231/2001, ha reso sostanzialmente necessaria, per le imprese, la predisposizione di un modello organizzativo che abbia le caratteristiche di quello delineato all’interno dell’art. 6, comma 2 del medesimo decreto legislativo, che disciplina appunto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, chiamato anche Modello 231 o MOGC. L’adozione di un modello di questo tipo e la previsione di un Codice etico, infatti, rispecchia una specifica scelta dell’azienda, che decide di conformarsi a una serie di principi e valori, sulla base dei quali sarà appunto costruito l’intero sistema di controllo⁵⁵⁶.

L’elaborazione di un modello di organizzazione che rispetti quanto previsto nel d.lgs. 231/2001 è strettamente connessa all’attività di *risk management* attuata dalle società, ovvero un “processo di gestione del rischio finalizzato a identificare, monitorare e quindi gestire l’eventualità di un evento che potenzialmente determina effetti negativi su un determinato sistema e ad assicurare il mantenimento delle condizioni che consentono di preservare il sistema e di raggiungere i suoi obiettivi”⁵⁵⁷. Il Modello 231, adottato volontariamente dalle imprese, è parte fondamentale della

⁵⁵³ Art. 17, comma 1, lett. b).

⁵⁵⁴ Art. 17, comma 1, lett. c).

⁵⁵⁵ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di) *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, p. 219.

⁵⁵⁶ A. FOTI, *Guida operativa per la costruzione e gestione del Modello 231*, EPC, Roma, 2021, p. 145.

⁵⁵⁷ Voce *Risk management*, in *Enciclopedia Treccani online*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/risk-management_\(Lessico-del-XXI-Secolo\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/risk-management_(Lessico-del-XXI-Secolo)/).

compliance aziendale⁵⁵⁸, e rappresenta un importante strumento per divulgare la “cultura della legalità”⁵⁵⁹, all’interno del contesto societario⁵⁶⁰. Bisogna tenere presente che predisporre un modello organizzativo idoneo a contrastare il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro è un’operazione non agevole in molti casi, dal momento che, di frequente, condotte di questo tipo sono un vero e proprio *modus operandi* dell’impresa⁵⁶¹.

Per l’elaborazione di un modello efficace, è innanzitutto necessario “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”, “prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”, “individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”, “prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli” e, infine, “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”⁵⁶².

Prima della realizzazione di un modello di organizzazione, si avrà quindi l’individuazione delle aree che risultano maggiormente esposte al rischio di commissione di reati, attraverso l’attività di *risk identification* e, successivamente, di *risk assessment*⁵⁶³. Per quanto riguarda il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro, le aree che risultano maggiormente esposte al rischio sono i rapporti collaborativi fra persone, che includono il rapporto di lavoro subordinato, i

⁵⁵⁸ Voce *Compliance*, in *Enciclopedia Treccani online (Dizionario di Economia e Finanza)*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/compliance_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)](https://www.treccani.it/enciclopedia/compliance_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)). La *compliance* è uno degli obiettivi perseguiti dal sistema interno di controlli delle imprese, attraverso “la definizione di una serie di regole di funzionamento dell’azienda e di monitoraggio del comportamento dei soggetti che a essa fanno riferimento in modo diretto (dipendenti, amministratori ecc.) o indiretto (consulenti, terzisti ecc.)”, in modo tale da garantire la conformità alla normativa, a *standards* e *best practices*.

⁵⁵⁹ Cfr. M. MORETTI, P. SILVESTRI, *ESG. Tra sistema integrato e autonomia dei suoi componenti*, in *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, 2022, p. 85.

⁵⁶⁰ I. ERCOLE, C. PONTIGGIA, J. ROMANO, *Modello 231 e whistleblowing: i vantaggi di una compliance integrata*, in *Non solo diritto bancario*, 11 novembre 2024, www.dirittobancario.it.

⁵⁶¹ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., pp. 232-233.

⁵⁶² Art. 16, comma 2, rispettivamente, lett. a), b), c), d), e) del d.lgs. 231/2001.

⁵⁶³ Cfr. voce *Risk management*, in *Enciclopedia Treccani online*, cit. La prima attività, ovvero quella di *risk identification*, è finalizzata a determinare gli eventi che “determinano gli accadimenti di rischio”: è necessario individuare i c.d. fattori di rischio, da intendersi come elementi e variabili da monitorare e controllare. L’attività di *risk assessment*, denominata anche di *risk analysis* o di *risk evaluation*, è la fase in cui il rischio è analizzato in senso stretto, nella quale si considerano “gli accadimenti identificati precedentemente, valutando la probabilità dell’accadimento del rischio e determinandone gli effetti sulle persone, sulle cose e sull’ambiente”.

rapporti formativi come i tirocini, i rapporti di lavoro autonomo e le collaborazioni coordinate e continuative, e in particolare le collaborazioni etero-organizzate, ai quali è estesa la disciplina del lavoro subordinato *ex art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015*⁵⁶⁴. Sono a rischio anche le aree aziendali dedicate alle operazioni di *outsourcing*⁵⁶⁵, che comportano l'ingresso di personale esterno attraverso, ad esempio, contratti di somministrazione di manodopera o di appalto⁵⁶⁶. È frequente il fenomeno degli appalti fittizi, privi dei requisiti stabiliti dall'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003. Essi sono: l'organizzazione dei mezzi necessari, l'esercizio del potere direttivo e organizzativo sui lavoratori e l'assunzione del rischio d'impresa. Bisogna considerare che l'ente trae dei vantaggi, in termini economici, dal fatto che i lavoratori somministrati, o comunque forniti all'ente, siano sottoposti a condizioni di sfruttamento dal proprio datore di lavoro: il fornitore di manodopera, infatti, è in grado di offrire condizioni economicamente vantaggiose rispetto a soggetti che rispettano la normativa a tutela del lavoro.

La fase successiva consiste appunto nell'individuazione, in relazione alle aree risultate a rischio e in funzione della *risk response*⁵⁶⁷, di misure di prevenzione, che possono essere rese maggiormente effettive sia attraverso sanzioni, in caso di violazione delle misure previste all'interno del modello, sia tramite il rafforzamento dei poteri e dei flussi informativi destinati all'Organismo di Vigilanza (ODV)⁵⁶⁸. Bisogna premettere che è evidente la funzione orientativa, nella predisposizione delle misure preventive, svolta dagli indici di sfruttamento⁵⁶⁹ previsti nell'art. 603-*bis*: nel momento in cui si vuole prevenire la commissione del reato in questione, è necessario prendere in considerazione tali indici ed elaborare processi e protocolli tali da evitare che si verifichino le situazioni in essi descritte. Gli ODV sono chiamati infatti a rilevare ogni ipotesi in cui vi sia una divergenza rispetto al "trattamento *standard*"⁵⁷⁰

⁵⁶⁴ Cfr. CONFINDUSTRIA, *Le nuove Linee Guida 231 di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Appendice – Case Study*, 1° luglio 2021, p. 72, <https://www.thinktankanticorruzione.com/wp-content/uploads/2021/08/Appendice-Parte-Speciale.pdf>.

⁵⁶⁵ Cfr. *supra*, Cap. I, par. 2.

⁵⁶⁶ CONFINDUSTRIA, *Op. cit.*, p. 72.

⁵⁶⁷ Cfr. voce *Risk management*, in *Enciclopedia Treccani online*, cit. Si fa riferimento al complesso delle "azioni correttive di prevenzione e protezione per contrastare gli accadimenti di rischio analizzati, oltre che la messa in opera di tali azioni, il monitoraggio e il controllo del sistema".

⁵⁶⁸ CONFINDUSTRIA, *Op. cit.*, p. 72.

⁵⁶⁹ Per un'analisi generale degli indici di sfruttamento, cfr. *supra*, Cap. II, parr. 3, 3.1, 3.2.

⁵⁷⁰ F. STOLFA, *Op. cit.*, p. 98. Per "trattamento *standard*" si intende il complessivo trattamento, sia economico sia normativo, di cui dovrebbe essere destinatario il personale.

previsto per i lavoratori, dal momento che vi è la probabilità che le irregolarità si traducano in situazioni di vera e propria pericolosità, in relazione alla commissione del reato di cui all'art. 603-*bis* c.p.: le aziende, quindi, devono intervenire nel momento in cui si manifesta una situazione illecita, senza aspettare che si trasformi in effettivo sfruttamento⁵⁷¹.

Con riferimento all'ambito della selezione e della successiva assunzione di personale, oltre alla fase del suo impiego, possono essere adottate una serie di misure e protocolli di prevenzione, come: una pianificazione delle risorse necessarie in base al fabbisogno aziendale, l'individuazione dei requisiti necessari per ricoprire un determinato ruolo, la definizione del livello retributivo facendo riferimento alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, oltre che ai contratti collettivi nazionali o territoriali applicabili⁵⁷² e, se previste, alle tabelle retributive al loro interno⁵⁷³.

È necessario poi procedere alla definizione del processo selettivo dei candidati a un determinato ruolo, ricordando il divieto di assunzione di minori non ancora in età lavorativa⁵⁷⁴, oltre a svolgere delle verifiche in fase di pre-assunzione, volte a evitare che successivamente nascano situazioni tali da esporre l'impresa al rischio di commissione di reati presupposto⁵⁷⁵. Suscitano attenzione nel caso del reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro, ad esempio, la presenza “di procedimenti penali/carichi pendenti” o il “mancato possesso, in caso di cittadini di Paesi extracomunitari, di permesso di soggiorno in corso di validità”⁵⁷⁶: quest'ultima situazione desta particolare allarme perché di frequente le vittime di tale reato sono proprio cittadini stranieri in una situazione di irregolarità e di precarietà, propensi a tollerare condizioni lavorative degradanti pur di procurarsi, anche in minima misura, i mezzi di sostentamento.

Devono inoltre essere predisposti dei sistemi per il tracciamento delle presenze, anche di tipo informatico, per garantire una retribuzione corrispondente alle ore di

⁵⁷¹ *Ibidem*.

⁵⁷² Si ha un ovvio richiamo al primo indice di sfruttamento previsto nell'art. 603-*bis*, comma 3, n. 1.

⁵⁷³ CONFINDUSTRIA, *Op. cit.* p. 73.

⁵⁷⁴ Bisogna ricordare che la l. n. 296/2006 ha previsto, all'art. 1, comma 622, che “L'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni”.

⁵⁷⁵ CONFINDUSTRIA, *Op. cit.*, p. 73.

⁵⁷⁶ *Ibidem*.

effettivo lavoro, contrastare fenomeni di lavoro nero e grigio, e sorvegliare sul rispetto della normativa, in materia di orario di lavoro, riposi e ferie, prevista nel d.lgs. n. 66/2003 e nei singoli contratti collettivi⁵⁷⁷. Sono necessarie procedure di verifica delle retribuzioni corrisposte rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato e alle previsioni dei contratti collettivi applicabili⁵⁷⁸. L'utilizzo di impianti audiovisivi per il controllo dei lavoratori deve rispettare quanto previsto all'interno dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, che nel terzo comma richiama anche il Codice della Privacy⁵⁷⁹. Le situazioni alloggiative offerte al lavoratore devono essere corrispondenti ai requisiti stabiliti nell'allegato IV del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. n. 81/2008)⁵⁸⁰.

Per quanto riguarda, invece, l'impiego di lavoratori attraverso contratti di somministrazione di manodopera, per il tramite di agenzie per il lavoro⁵⁸¹, ma anche attraverso l'istituto del distacco del lavoratore⁵⁸², sorge la necessità di adottare clausole contrattuali *standard* relative al rispetto delle disposizioni contenute nel TUI, in ipotesi di lavoratori immigrati, oppure all'osservanza di determinate condizioni lavorative nei confronti del personale, in relazione alle prestazioni oggetto di contratto⁵⁸³. Spesso è prevista la possibilità per l'impresa, nel momento in cui siano stati rilevati dei segnali

⁵⁷⁷ Si ricorda che “la violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie” costituisce secondo indice di sfruttamento nel comma 3 dell'art. 603-*bis*. Vedi CONFINDUSTRIA, *Op. cit.*, p. 74.

⁵⁷⁸ *Ibidem*.

⁵⁷⁹ Cfr. *supra*, cap. II, par. 3.2.

⁵⁸⁰ Richiamo al quarto indice di sfruttamento presente nel comma 3 dell'art. 603-*bis*. Vedi CONFINDUSTRIA, *Op. cit.*, p. 73.

⁵⁸¹ Si ricorda che le agenzie sono autorizzate ai sensi dell'art. 4, secondo comma, del d.lgs. 276/2003: “Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, entro i novanta giorni successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'autorizzazione a tempo indeterminato. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato entro novanta giorni dalla richiesta, previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo e, in ogni caso, subordinatamente al corretto andamento della attività svolta”.

⁵⁸² Il distacco del lavoratore è disciplinato all'interno dell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003: esso, stabilisce il primo comma, “si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa”. Il secondo comma precisa che “il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore”.

⁵⁸³ Vedi CONFINDUSTRIA, *Op. cit.*, p. 74. Si fa riferimento, in particolare, a condizioni di lavoro che siano in linea con quanto previsto in via legislativa e dalle *best practices*, riguardanti retribuzioni, orario di lavoro, ferie, riposi, permessi, congedi, tutela dei minori in età non lavorativa, metodi di sorveglianza e situazioni alloggiative”.

di rischio, di effettuare attività di accertamento sul rispetto delle clausole contrattuali da parte dei fornitori⁵⁸⁴. La *ratio* di tali protocolli e procedure risiede nel fatto che, di frequente, il caporalato si manifesta nell'ambito di rapporti contrattuali solo in apparenza regolari: è quindi fondamentale implementare dei controlli sulle agenzie di somministrazione e sulle imprese appaltatrici, poiché è comune che, al di là della presenza di un contratto di appalto formalmente genuino, la loro attività si traduca in un'intermediazione illecita di manodopera.

Sempre in ottica preventiva, nell'ambito di filiere di appalti e di subappalti, il Modello 231 contempla la necessità di verificare che non sussistano, a carico della società fornitrice o dei suoi vertici aziendali, procedimenti penali per i reati presenti nel d.lgs. 231/2001, in seguito ai quali sorge la responsabilità amministrativa dell'ente⁵⁸⁵. Nei confronti dei fornitori è effettuato un accertamento sul possesso di alcune certificazioni internazionali⁵⁸⁶ e sono disposti obblighi informativi sia relativi al personale, come l'indicazione del numero esatto e delle qualifiche professionali dei lavoratori forniti, sia al rispetto della normativa prevista nel d.lgs. n. 81/2008, in materia di sicurezza e salute sul lavoro⁵⁸⁷.

Vi è poi la necessità di garantire che i fornitori osservino anche la normativa in materia di diritto sindacale e gli adempimenti previsti nei contratti collettivi applicabili, a beneficio dei lavoratori: di frequente le imprese redigono delle vere e proprie clausole di *auditing*⁵⁸⁸ con la finalità di controllare, anche attraverso ispezioni,

⁵⁸⁴ *Ivi*, p. 75.

⁵⁸⁵ F. PISCONTI, *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing*, cit., p. 403.

⁵⁸⁶ Un esempio è rappresentato dalla norma UNI ISO 45001, relativa ai “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro”, individua i requisiti e i criteri da seguire per garantire la protezione e la sicurezza dei lavoratori. Cfr. UNI – ENTE ITALIANO DI NORMAZIONE, *Salute e sicurezza sul lavoro. UNI ISO 45001*, agosto 2018, <https://www.uni.com/wp-content/uploads/Salute-e-sicurezza-sul-lavoro-UNI-ISO-45001.pdf>

⁵⁸⁷ *Ibidem*. Cfr. G. CUOMO, A. OTTONE, *Alta moda e terzi fornitori di servizi: il ruolo del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 ed i rischi connessi ad eventuali lacune ed omissioni*, 16 settembre 2024, <https://www.toplegal.it/art/alta-moda-e-terzi-fornitori-di-servizi-il-ruolo-del-modello-organizzativo-ex-d-lgs-2312001-ed-i-rischi-connessi-ad-eventuali-lacune-ed-omissioni/>. È anche prevista una copia del DURC, ovvero il Documento Unico di regolarità contributiva, la cui disciplina è contenuta nel decreto interministeriale del 30 gennaio 2015 emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2015.

⁵⁸⁸ Cfr. voce *Auditing*, in *Vocabolario Treccani online*, <https://www.treccani.it/vocabolario/auditing/>. Per *auditing* si intende “una funzione aziendale che esplica mansioni di controllo su un determinato settore della produzione o dell'amministrazione”, effettuata da parte di professionisti in posizione di indipendenza.

il rispetto della normativa citata e degli obblighi informativi e contrattuali, prevedendo, nell'eventualità di violazioni accertate, la risoluzione del contratto⁵⁸⁹.

Emerge così come la predisposizione di un modello organizzativo conforme a quello delineato nel d.lgs. 231/2001, con l'obiettivo di prevenire il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro, trasformi in un "dovere etico interno"⁵⁹⁰ il rispetto di un trattamento economico e normativo regolare nei confronti dei lavoratori, mentre in precedenza questo era concepito come un obbligo stabilito da fonti esterne all'azienda, primi fra tutti dalla legge e dai contratti collettivi⁵⁹¹. Si giunge quindi alla completa realizzazione di quanto stabilito nell'art. 41 della Costituzione, che include, fra i limiti all'iniziativa economica privata, anche i *doveri sociali*⁵⁹².

Nel momento in cui l'impresa adotta un modello organizzativo di questo tipo è così possibile escludere la responsabilità dell'ente in ipotesi di reato, commesso da persone in posizione di apicale⁵⁹³, sulla base di quanto previsto nell'art. 6, comma 1 del d.lgs. 231/2001⁵⁹⁴. Nel caso in cui il reato sia stato compiuto da persone sottoposte alla vigilanza e direzione dei vertici dell'azienda⁵⁹⁵, l'ente è responsabile, ex art. 7, comma 1, nel momento in cui via sia stata l' "inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza": ancora una volta però assume rilievo la presenza di un adeguato modello organizzativo, dal momento che, il comma 2, esclude che via sia stata violazione di tali obblighi nell'ipotesi in cui l'ente sia in precedenza dotato di tale modello, idoneo a prevenire reati corrispondenti a quello che si è in concreto verificato.

La responsabilità dell'ente, secondo la giurisprudenza di legittimità, sorge appunto nel momento in cui sussiste un nesso causale fra la c.d. *colpa di organizzazione*, che deve essere provata dall'accusa e si riscontra in ipotesi di assenza

⁵⁸⁹ Vedi F. RUGGERI, *L'aggiornamento del modello 231 al nuovo delitto di caporalato*, in *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, 2017, p. 337.

⁵⁹⁰ F. STOLFA, *Op. cit.*, p. 98.

⁵⁹¹ *Ibidem*.

⁵⁹² *Ibidem*.

⁵⁹³ Si tratta dei soggetti previsti nell'art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001.

⁵⁹⁴ L'art. 6, comma 1 contempla ipotesi in cui, a seguito della commissione del reato da parte di persone ai vertici aziendali, è esclusa la responsabilità dell'ente in una serie di ipotesi: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)."

⁵⁹⁵ Sono i soggetti previsti nell'art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001.

di un modello organizzativo, di sua inefficacia o inidoneità, e il reato presupposto, realizzato dalla persona fisica nell'interesse o vantaggio dell'ente⁵⁹⁶.

1.2. Le misure cautelari applicabili all'ente e la necessità di tutelare l'occupazione.

Il legislatore nell'art. 45, primo comma, del d.lgs. n. 231/2001 stabilisce la possibilità di applicare, in forma di misura cautelare, le sanzioni interdittive stabilite nell'art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001. In realtà, risulta applicata principalmente come misura cautelare quella corrispondente alla sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, dal momento che alcune delle altre sanzioni hanno natura sostanzialmente definitiva⁵⁹⁷.

Affinché sia adottata nei confronti dell'ente l'interdizione cautelare dall'esercizio dell'attività, è necessaria una previsione legislativa che esplicitamente stabilisca, nei confronti dell'ente, la sanzione interdittiva corrispondente⁵⁹⁸. A questo proposito, si deve ricordare che l'art. 25-*quinquies*, comma 2, in relazione al reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro, prevede tale possibilità. Devono inoltre sussistere i requisiti previsti dagli artt. 13 e 14 del d.lgs. n. 231/2001⁵⁹⁹. Bisogna tenere in considerazione che l'art. 46⁶⁰⁰ stabilisce il necessario rispetto dei principi di adeguatezza e di proporzionalità, richiamando quando affermato dall'art. 275 c.p.p.⁶⁰¹.

⁵⁹⁶ Cfr. Cass. pen. Sez. IV, 11 gennaio 2023, n. 570, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)* La Corte di Cassazione si è occupata della colpa di organizzazione in numerose sentenze, come Cass. pen., Sez. IV, 6 settembre 2021, n. 32899 e la più recente Cass. pen., Sez. VI, 4 marzo 2026, n. 8397, disponibili in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

⁵⁹⁷ Vedi F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 220-221, note 32-33. In particolare, si fa riferimento alla misura “della revoca delle autorizzazioni, licenze e concessioni (lett. b) [...] e della esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi (lett. d)”.

⁵⁹⁸ *Ivi*, p. 221.

⁵⁹⁹ Cfr. *supra*, par. 1. Vedi A. BASSI, *Commissariamento dell'ente in fase cautelare e poteri del commissario*, in *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, 2014, p. 21.

⁶⁰⁰ L'art. 46 indica i “Criteri di scelta delle misure cautelari”, affermando al primo comma che “Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto”. Nel secondo comma, in relazione al principio di proporzionalità, stabilisce che “Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente”.

⁶⁰¹ Il comma 1 dell'art. 275 c.p.p. enuncia il principio di adeguatezza nella scelta delle misure cautelari da parte del giudice, che “tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto”. Il comma 2, in relazione al principio di proporzionalità prevede che “Ogni misura deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che sia stata o si ritiene possa essere irrogata”.

Altri elementi fondamentali per l'adozione di una misura cautelare interdittiva, la cui natura è essenzialmente temporanea, sono il *fumus commisi delicti* e il *periculum in mora*⁶⁰²: tali principi, appunto, valgono anche nel momento in cui tali misure devono essere applicate a un ente⁶⁰³. L'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, in relazione al *fumus commisi delicti*, stabilisce la necessaria sussistenza di “gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato”. Il comma 3 dell'art. 46 stabilisce che si possa disporre in via cautelare l'interdizione dall'esercizio dell'attività “soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata”: si tratta di una declinazione del principio di gradualità, per cui tale misura sarebbe residuale, applicabile *in extremis*⁶⁰⁴. In relazione al *periculum in mora*, bisogna fare riferimento ancora al primo comma dell'art. 45 in cui si afferma la necessaria presenza di “fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole”, con un richiamo alla terza esigenza cautelare prevista nell'art. 274, comma 1 del c.p.p., relativa al pericolo concreto e attuale di reiterazione del reato.

Dal momento che la formulazione dell'art. 45 del d.lgs. n. 231/2001, in relazione al *periculum in mora* non risulta particolarmente esaustiva, si è ritenuto applicabile l'art. 274, comma 1, lett. c)⁶⁰⁵ anche nell'ipotesi di un processo in cui sia protagonista una persona giuridica, con gli adeguati adattamenti⁶⁰⁶. Bisogna infatti considerare che sono stati valutati idonei a escludere l'applicabilità di una misura

⁶⁰² Per quanto riguarda la disciplina generale contenuta nel Codice di procedura penale, l'art. 273, comma 1, c.p.p., in relazione al requisito del *fumus commisi delicti*, stabilisce infatti che non possono essere applicate misure cautelari se “non sussistono gravi indizi di colpevolezza”. Per il *periculum in mora*, secondo presupposto per l'adozione di misure cautelari, declinato nella forma di *periculum libertatis*, si fa riferimento all'art. 274 c.p.p., comma 1. Esso è rubricato “Esigenze cautelari”, che consistono nel pericolo concreto e attuale di inquinamento delle prove (lett. a), di fuga del reo (lett. b) e di reiterazione del reato (lett. c).

⁶⁰³ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 222.

⁶⁰⁴ *Ibidem* (in particolare, nota 36) .

⁶⁰⁵ La lettera c) prevede che “quando, per specifiche modalità e circostanze del fatto e per la personalità della persona sottoposta alle indagini o dell'imputato, desunta da comportamenti o atti concreti o dai suoi precedenti penali, sussiste il concreto e attuale pericolo che questi commetta gravi delitti [...]. Le situazioni di concreto e attuale pericolo, anche in relazione alla personalità dell'imputato, non possono essere desunte esclusivamente dalla gravità del titolo di reato per cui si procede”.

⁶⁰⁶ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 224. Dovranno essere considerati, per quanto riguarda il pericolo che siano commessi altri reati, una serie di elementi sia di tipo soggettivo, come le carenze organizzative da imputare all'ente, e di tipo oggettivo, come l'entità del profitto economico realizzato dalla persona giuridica. Cfr. anche A. BASSI, *Op. cit.*, p. 22.

cautelare di tipo interdittivo, in ipotesi di reato *ex art. 603-bis*, comportamenti dell'ente orientati a diminuire il rischio di ripetizione dell'illecito penale al suo interno⁶⁰⁷. Questo avviene, ad esempio, tramite l'adeguamento delle retribuzioni a quanto previsto dai contratti collettivi applicabili, l'assunzione con un regolare contratto nel caso di lavoratori impiegati in nero, la predisposizione di sistemi di monitoraggio per l'osservanza della normativa sull'orario lavorativo, sulle ferie e sui riposi, il rispetto della normativa prevista nel d.lgs. n. 81/2008 o il potenziamento dei controlli sui soggetti che si occupano di fornire manodopera⁶⁰⁸.

La misura dell'interdizione cautelare dall'esercizio dell'attività è disposta dal giudice procedente o dal GIP, se la richiesta è stata avanzata dal pubblico ministero durante le indagini preliminari, sulla base di quanto previsto dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001. Il giudice stabilisce anche la durata della misura cautelare, che non può essere superiore a un anno⁶⁰⁹.

Vi è un elemento importante da considerare, ovvero che, in luogo della misura cautelare dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, può avvenire la nomina di un commissario giudiziale, con la funzione di garantire la continuazione dell'attività imprenditoriale, dal momento che l'interruzione di quest'ultima di frequente ha enormi impatti negativi sull'intera collettività, prima di tutto sui lavoratori impiegati nell'azienda⁶¹⁰. L'esigenza di garantire che l'attività prosegua, con un'impronta orientata alla legalità, è molto forte proprio nelle ipotesi di procedimenti relativi al reato previsto nell'art. 603-*bis*, dal momento che si rischierebbe di privare i lavoratori, che sono stati sottoposti a sfruttamento, dell'unica fonte di sostentamento⁶¹¹.

La possibilità di nomina di un commissario giudiziale è prevista dall'art. 45, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001. Tale soggetto è designato dal giudice "a norma dell'articolo 15⁶¹² per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata

⁶⁰⁷ *Ivi*, p. 225

⁶⁰⁸ *Ibidem*.

⁶⁰⁹ Vedi art. 51, comma 1, d.lgs. n. 231/2001. Il secondo comma prevede che "Dopo la sentenza di condanna di primo grado, la durata della misura cautelare può avere la stessa durata della corrispondente sanzione applicata con la medesima sentenza. In ogni caso, la durata della sanzione cautelare non può superare un anno e quattro mesi".

⁶¹⁰ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 227.

⁶¹¹ *Ivi*, p. 228.

⁶¹² L'art. 15, comma 1, stabilisce infatti che, in luogo della sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, il giudice possa disporre "la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata".

applicata”. Si richiama quindi la disciplina contenuta nell’art. 15 del decreto legislativo citato, che prevede, con riferimento alla sanzione dell’interruzione dell’attività, la medesima possibilità di nomina di un commissario giudiziale. Nell’art. 15, primo comma, sono introdotte due condizioni per procedere a tale sostituzione, che fanno riferimento proprio alla tutela della collettività e dell’occupazione: si tratta del caso in cui “l’ente svolg(a) un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività”⁶¹³ e di quello in cui “l’interruzione dell’attività dell’ente p(ossa) provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull’occupazione”⁶¹⁴. Tali condizioni possono ricorrere alternativamente. Bisogna comunque considerare che anche nell’ipotesi di commissariamento è applicabile quanto previsto nell’art. 46, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, che configura l’interdizione cautelare dall’esercizio dell’attività come *extrema ratio*.⁶¹⁵

Si può procedere al commissariamento solo nel momento in cui sia ritenuta sussistente la capacità della persona giuridica di proseguire l’attività, almeno per quanto riguarda gli ambiti di interesse pubblicistico e occupazionale⁶¹⁶. I poteri del commissario giudiziale sono definiti dal giudice, in base a quanto previsto nell’art. 15, secondo comma⁶¹⁷, del d.lgs. n. 231/2001, che è applicabile nell’ipotesi di sostituzione non solo della sanzione, ma anche della misura cautelare dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, con il commissariamento.

Nella delimitazione dei poteri, il giudice deve considerare l’attività specifica entro cui è stato commesso l’illecito da parte della persona giuridica, prestando attenzione, soprattutto in fase cautelare, all’esigenza di garantire che l’ente sia governato correttamente e alle necessità dell’ambito di attività che si è rivelato più esposto al rischio di commissione di illeciti⁶¹⁸. In ogni caso, il commissario giudiziale non può compiere atti di straordinaria amministrazione in assenza di autorizzazione

⁶¹³ Art. 15, comma 1, lett. a).

⁶¹⁴ Art. 15, comma 1, lett. b).

⁶¹⁵ A. BASSI, *Op. cit.* p. 22.

⁶¹⁶ *Ivi*, p. 23.

⁶¹⁷ Il secondo comma dell’art. 15 stabilisce che “Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell’attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l’illecito da parte dell’ente”. Nel caso di sostituzione della misura cautelare dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, è il giudice cautelare a definire i poteri.

⁶¹⁸ A. BASSI, *Op. cit.*, p. 24.

del giudice⁶¹⁹. Nonostante, in linea di principio, l'art. 15, secondo comma, renda possibile la sostituzione del Consiglio di Amministrazione con il commissario designato, nella maggior parte dei casi i poteri di tale soggetto rimangono confinati appunto "alla specifica attività dell'ente che è stata causa dell'illecito"⁶²⁰. Si ritiene che, in fase cautelare, non rientri fra le attribuzioni commissariali la predisposizione di un adeguato Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo, prevista dall'art. 15, terzo comma, del d.lgs. n. 231/2001, dal momento che la misura interdittiva, e il successivo commissariamento, sono stati previsti sulla base di un quadro indiziario, che non contempla un accertamento definitivo della responsabilità dell'ente⁶²¹.

Dunque, procedere alla nomina di un commissario giudiziale, nell'ipotesi di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro, è sempre necessario che la persona giuridica in vantaggio o nell'interesse della quale è stato commesso il reato, abbia una posizione di primaria importanza, non solo a livello nazionale ma anche locale, ricavabile dalle sue dimensioni, dal settore e dal numero dei lavoratori che sarebbero coinvolti dalla interruzione dell'attività produttiva⁶²².

La nomina di un commissario giudiziale è una misura sostitutiva dell'interdizione cautelare, oltre che della corrispondente sanzione interdittiva, che per certi versi ha delle similitudini con una misura, citata precedentemente⁶²³, introdotta dall'art. 3 della l. n. 199/2016, con specifico riferimento al reato di cui all'art. 603-*bis*: si tratta dell'istituto del controllo giudiziario dell'azienda, finalizzato alla rimozione delle condizioni di sfruttamento. Il controllo giudiziario, a differenza del commissariamento, sostituisce una misura cautelare reale, ovvero il sequestro preventivo, disciplinato nell'art. 321 del c.p.p., ed è disposto nel momento in cui l'interruzione dell'attività potrebbe avere degli impatti negativi sull'occupazione e sul valore dell'azienda⁶²⁴. L'amministratore giudiziario, nominato dal giudice, ha poteri molto incisivi, anche se la sua attività non si traduce in una sostituzione dell'imprenditore nella gestione dell'azienda, ma in un affiancamento. Egli autorizza

⁶¹⁹ Art. 15, comma 3, d.lgs. n. 231/2001.

⁶²⁰ Vedi Cass. pen., Sez. VI, 31 maggio 2010, n. 20560, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

⁶²¹ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 230.

⁶²² *Ivi*, p. 228-229.

⁶²³ Cfr. *supra*, Cap. II, par. 4.

⁶²⁴ Art. 3, comma 1.

gli atti di amministrazione, si occupa di controllare che siano osservate le condizioni di lavoro che, in caso di violazione, integrerebbero uno degli indici previsti nel terzo comma dell'art. 603-*bis*, e regolarizza la situazione contrattuale di lavoratori impiegati in nero⁶²⁵.

È prevista anche la misura cautelare reale del sequestro preventivo, *ex art. 53* del d.lgs. n. 231/2001, che ha ad oggetto appunto le “cose di cui è consentita la confisca a norma dell'articolo 19”⁶²⁶. Nell'ambito dei procedimenti relativi al reato di cui all'art. 603-*bis*, tale misura ha un'importanza notevole, dal momento che potrebbero prodursi effetti simili a quelli di una misura interdittiva, con rilevanti impatti sull'occupazione⁶²⁷. La disciplina della misura in questione prende in considerazione in modo specifico il caso in cui il sequestro preventivo, *ex art. 53*, comma 1-*bis*, sia relativo a società, aziende o beni (come titoli, quote azionarie, o liquidità): in tale ipotesi, il custode amministratore giudiziario permette agli organi societari di proseguire nella gestione dei beni sequestrati “esclusivamente al fine di garantire la continuità e lo sviluppo aziendali, esercitando i poteri di vigilanza e riferendone all'autorità giudiziaria”⁶²⁸. La Corte di Cassazione ritiene infatti che tale disposizione risponda all'esigenza di evitare che il sequestro preventivo abbia degli effetti paralizzanti sull'attività economico-produttiva⁶²⁹.

In generale, le misure illustrate, che sono essenzialmente sostitutive, dimostrano come la necessità di tutelare la prosecuzione dell'attività imprenditoriale e i posti di lavoro sia un'esigenza di primaria importanza per il legislatore, a causa dell'impatto che alcune tipologie di misure e di sanzioni potrebbero avere non solo sul mercato del lavoro, ma sull'economia nazionale.

⁶²⁵ Art. 3, comma 2.

⁶²⁶ Art. 53, comma 1, d.lgs. n. 231/2001. Tale comma stabilisce anche l'osservanza delle “disposizioni di cui agli articoli 321, commi 3, 3-*bis* e 3-*ter*, 322, 322-*bis* e 323 del codice di procedura penale, in quanto applicabili.” L'art. 321 c.p.p. contiene la disciplina del sequestro preventivo, mentre l'art. 323 c.p.p. la sua perdita di efficacia.

⁶²⁷ F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 236.

⁶²⁸ Art. 53, comma 1-*bis*.

⁶²⁹ Cfr. Cass. pen., Sez. III, 12 febbraio 2018, n. 6742, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

2. L'applicazione dell'amministrazione giudiziaria ex articolo 34 del Codice Antimafia.

L'istituto dell'amministrazione giudiziaria, relativa a beni connessi ad attività economiche e alle aziende, è una misura di prevenzione patrimoniale disciplinata dall'art. 34 del Codice Antimafia, il d.lgs. n. 159 del 2011, così come modificato dalla l. 17 ottobre 2017, n. 161⁶³⁰. Sono numerosi i casi giurisprudenziali recenti in cui si è assistito all'applicazione di tale misura in funzione di contrasto al reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro.

Prima di tutto è necessario ripercorrere lo sviluppo storico della misura in questione. Una prima disciplina è stata introdotta, dall'art. 24 del d.l. 8 giugno 1992, n. 306⁶³¹, negli artt. 3-*quater* e 3-*quinqes* della l. 31 maggio 1965, n. 575⁶³²: si trattava della sospensione temporanea dall'amministrazione dei beni⁶³³. Veniva applicata quando erano presenti indizi sufficienti relativi alla sottoposizione, in via diretta o indiretta, all'intimidazione o all'assoggettamento previsto nell'art. 416-*bis* c.p.⁶³⁴ di alcune attività di tipo economico⁶³⁵. Era considerata anche l'ipotesi in cui l'attività imprenditoriale potesse in qualche modo agevolare l'attività di soggetti sottoposti a una misura di prevenzione o a procedimento penale per alcuni reati specificamente indicati⁶³⁶.

Già nel 1992 il legislatore voleva evitare che la mafia potesse strumentalizzare determinate attività economiche: questo obiettivo è visibile anche nel successivo art.

⁶³⁰ D.lgs. n. 161/2017, recante appunto "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e di altre disposizioni. Delega al governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate". La riforma ha riguardato anche l'art. 34.

⁶³¹ Il d.l. n. 306/1992, convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 1992, n. 356, reca "Modifiche urgenti al nuovo codice di procedura penale e provvedimenti di contrasto alla criminalità mafiosa".

⁶³² La l. n. 575/1965, abrogata dal d.lgs. n. 159/2011, era intitolata "Disposizioni contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso, anche straniero".

⁶³³ F. ROIA, I. ROMANI, *L'amministrazione giudiziaria come strumento di prevenzione dello sfruttamento lavorativo nella giurisprudenza del Tribunale di Milano*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 249.

⁶³⁴ L'art. 416-*bis* nel secondo comma prevede appunto che coloro che fanno parte di un'associazione mafiosa "si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva", per ottenere anche "il controllo di attività economiche".

⁶³⁵ F. ROIA, I. ROMANI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 249-250.

⁶³⁶ *Ivi*, p. 250. Si tratta dei reati previsti dagli artt. 416-*bis*, 629, 630, 648-*bis* e 648-*ter* c.p.

34 del Codice Antimafia⁶³⁷. Il primo comma dell'articolo da ultimo citato prevede una disciplina molto simile a quella antecedente, dal momento che l'amministrazione giudiziaria è applicata, dal Tribunale competente per le misure di prevenzione⁶³⁸, nell'ipotesi in cui l'attività produttiva sia sottoposta direttamente o indirettamente alla condizione di intimidazione o di assoggettamento prevista nel reato di associazioni di tipo mafioso, oppure nel caso in cui agevolati l'attività di persone destinatarie di misure di prevenzione personale o patrimoniale o sottoposti a un procedimento penale per determinati reati, fra i quali compare anche quello previsto nell'art. 603-*bis* c.p. Si tratta, rispettivamente, dell'ipotesi dell'impresa "vittima" della mafia e di quella "agevolatrice"⁶³⁹. Dai presupposti applicativi, emerge come l'amministrazione giudiziaria intervenga nel momento in cui si suppone che in un'impresa si siano diffuse infiltrazioni di tipo mafioso. L'inserimento dell'art. 603-*bis* nel catalogo dei reati è avvenuta con la l. n. 161/2017: le condotte delineate all'interno di tale articolo, che era stato di recente modificato dalla l. n. 199/2016, sono considerate dal legislatore come rivelatrici di un legame con la criminalità organizzata⁶⁴⁰.

I principi generali, relativi all'applicazione dell'amministrazione giudiziaria nell'ipotesi di reato di cui all'art. 603-*bis*, sono ricavabili dalle numerose pronunce del Tribunale di Milano: emerge come sia un istituto essenzialmente orientato al recupero della legalità all'interno dell'azienda, in modo tale da preservare una serie di interessi ad essa connessi, come quelli dei lavoratori⁶⁴¹. Si è quindi in presenza di una finalità essenzialmente preventiva e di un intervento precedente rispetto a un accertamento definitivo in sede penale: questo permette di rendere l'intero procedimento molto più veloce, in modo tale da intervenire prontamente sulla situazione critica riscontrata⁶⁴².

Viene data importanza anche al contesto entro cui sono commessi i reati dalle persone fisiche, dal momento che dei cambiamenti nell'organizzazione dell'impresa

⁶³⁷ *Ibidem*.

⁶³⁸ La competenza, oltre alla titolarità della proposta, è determinata dall'art. 5 del Codice Antimafia: si fa riferimento, nel quarto comma, "al tribunale del capoluogo del distretto, nel territorio del quale la persona dimora".

⁶³⁹ F. PISCONTI, *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing*, cit., pp. 393-394.

⁶⁴⁰ F. ROIA, I ROMANI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 261.

⁶⁴¹ *Ivi*, p. 251.

⁶⁴² Cfr. F. MUCCIARELLI, *La cura "coattiva" dell'impresa: sfruttamento del lavoro e amministrazione giudiziaria*, in *Discrimen – Rivista di diritto penale*, 20 gennaio 2026, p. 6, www.discrimen.it.

possono avere delle ripercussioni sui comportamenti dei singoli rendendo più semplice riportare la legalità nell'azienda. Per applicare la misura, l'imprenditore o, in termini generali, il soggetto che svolge un'attività economico-produttiva agevolatrice, deve essere terzo rispetto all'attività criminale dal soggetto agevolato: in caso contrario, infatti, si potrebbe procedere direttamente contro di lui con altri istituti previsti dal Codice Antimafia, come il sequestro e la confisca di prevenzione, disciplinati rispettivamente negli artt. 20 e 24⁶⁴³.

L'amministrazione giudiziaria ha quindi come obiettivo primario il ripristino della legalità violata, non quello di sanzionare l'ente e i soggetti in posizione di vertice, che non devono avere una totale consapevolezza dell'attività di agevolazione della criminalità organizzata, ma devono aver tenuto una condotta rimproverabile almeno a titolo di colpa⁶⁴⁴. Si tratterebbe infatti di violazioni riguardanti i principi di buona amministrazione, che di frequente sono racchiusi anche all'interno di Codici etici, che li trasformano in vere e proprie regole di condotta anche, e soprattutto, per i soggetti che ricoprono ruoli apicali nel contesto societario⁶⁴⁵. In particolare, la misura *ex art.* 34 del Codice Antimafia è applicata nel momento in cui si ravvisa un *deficit organizzativo*, che può riguardare sia la fase di predisposizione del modello organizzativo, sia quella della sua attuazione: ad esempio, potrebbero non essere svolti degli adeguati controlli sulle società appaltatrici o sub-appaltatrici o sulle agenzie di somministrazione⁶⁴⁶. Il concetto di "*colpa di organizzazione*" fa proprio riferimento ai difetti di tipo organizzativo, non solo alla totale assenza di un modello, ma anche a una sua attuazione inefficace e inadeguata⁶⁴⁷.

Tali considerazioni sono in parte presenti nel decreto con cui il Tribunale di Milano, nel 2016, ha disposto l'amministrazione giudiziaria nei confronti di *Nolostand S.p.a.*, un'azienda operante nel settore degli allestimenti fieristici e controllata da Fiera Milano S.p.a.: si differenzia il caso in cui vi sia un'agevolazione colposa di attività criminali dal vero e proprio favoreggiamento o concorso⁶⁴⁸. Affinché si verifichi la

⁶⁴³ F. ROIA, I ROMANI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, cit., p. 254.

⁶⁴⁴ *Ivi*, p. 252.

⁶⁴⁵ *Ivi*, p. 255.

⁶⁴⁶ F. MUCCIARELLI, *Op. cit.*, p. 10.

⁶⁴⁷ Cfr. *supra*, par. 1.2.

⁶⁴⁸ Cfr. Trib. Milano, Sez. Mis. Prev., 24 giugno 2016, decreto n. 6, con nota di C. VISCONTI, *Ancora una decisione innovativa del Tribunale di Milano sulla prevenzione antimafia nelle attività*

prima, in tale decreto si ritiene che “il soggetto debba porre in essere una condotta censurabile quantomeno su un piano di rimproverabilità “colposa”, quindi negligente, imprudente o imperita, senza che ovviamente la manifestazione attinga il profilo della consapevolezza piena della relazione di agevolazione”. Alla società *Nolostand*, in particolare, si contestava l’assenza di controlli sulle società fornitrici di servizi, dal momento che risultavano gestite da soggetti collegati alla criminalità organizzata⁶⁴⁹.

Sono numerosi i casi in cui è stata riscontrata un’*agevolazione colposa* del caporalato: uno dei più importanti, già citato⁶⁵⁰, ha riguardato *Ceva Logistics*. Il decreto⁶⁵¹, con cui il Tribunale milanese ha applicato la misura dell’amministrazione giudiziaria, richiama i principi espressi nel caso *Nolostand*. La società si serviva di cooperative, che costituivano essenzialmente “serbatoi di manodopera” sfruttata, non sottoposte a idonei controlli. È emersa quindi la necessità di predisporre un modello organizzativo adeguato, tale da non agevolare le attività criminali di soggetti terzi, in questo caso dei fornitori di manodopera⁶⁵².

Anche in un altro caso, ovvero quello che vede protagonista *Uber Italy S.r.l.*⁶⁵³, il Tribunale di Milano, nel decreto con cui dispone l’amministrazione giudiziaria, fa riferimento alla sua stessa giurisprudenza, relativa alla necessaria sussistenza di una condotta dell’ente che sia rimproverabile dal punto di vista colposo⁶⁵⁴. Bisogna ricordare che l’attività di reclutamento e di organizzazione dei *riders*, sottoposti a condizioni di lavoro degradanti, era infatti svolta da società terze rispetto a *Uber*: questo dimostrava un insufficiente controllo da parte della multinazionale sui fornitori di manodopera. Anzi, con la condanna⁶⁵⁵ di tali società, è emerso come sostanzialmente *Uber* traesse beneficio dalle loro condotte di sfruttamento nei confronti della manodopera.

imprenditoriali, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 11 luglio 2016, www.archiviodpc.dirittopenaleuomo.org. Si ritiene in tale decreto che “il soggetto debba porre in essere una condotta censurabile quantomeno su un piano di rimproverabilità “colposa”, quindi negligente, imprudente o imperita, senza che ovviamente la manifestazione attinga il profilo della consapevolezza piena della relazione di agevolazione”.

⁶⁴⁹ F. PISCONTI, *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing*, cit., p. 385.

⁶⁵⁰ Cfr. *supra*, Cap. III, par. 1.

⁶⁵¹ Cfr. Trib. Milano, Sez. Mis. Prev, n. 11/2019.

⁶⁵² F. PISCONTI, *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing*, cit., p. 386.

⁶⁵³ Cfr. *supra*, Cap. III, par. 5.

⁶⁵⁴ Cfr. Trib. Milano, Sez. Mis. Prev., decreto n. 9/2020.

⁶⁵⁵ Cfr. Gup, Trib. Milano, n. 2805/2021.

Si sono susseguite ipotesi di applicazione della misura *ex art. 34* del Codice Antimafia nel settore della moda di lusso⁶⁵⁶, per agevolazione colposa del reato previsto nell'art. 603-*bis* c.p. Dalle indagini condotte dalla Procura di Milano è emerso che le società facevano ricorso, in via indiretta, a opifici cinesi che impiegavano manodopera in assenza di un contratto regolare e di qualsiasi tutela riconosciuta ai lavoratori⁶⁵⁷. La produzione veniva affidata dalle case di moda a società appaltatrici, solo formalmente in grado di rispondere alle esigenze produttive, che affidavano le commesse appunto agli opifici cinesi⁶⁵⁸. Da parte delle imprese operanti nel settore della moda, si riscontrava quindi l'assenza di un idoneo controllo sulle società con cui stipulavano contratti di appalto e sulle effettive condizioni di lavoro della manodopera coinvolta⁶⁵⁹. Rileva come “le condotte investigate non paiono frutto di iniziative estemporanee ed isolate di singoli, ma di una illecita politica di impresa”⁶⁶⁰. Sembra infatti costituirsi, “in parallelo alla struttura formale dell'organizzazione volta a rispettare le regole istituzionali [...] un'altra struttura, “informale”, volta a seguire le regole dell'efficienza e del risultato”⁶⁶¹.

In contesti di questo tipo, la figura dell'amministratore giudiziario solitamente non si sostituisce agli organi di gestione della società, ma ha il ruolo di analizzare il modello organizzativo predisposto dalla società e i dati relativi all'ultimo bilancio disponibile, oltre a quello di intrattenere costanti rapporti con i soggetti posti al vertice della società, come gli amministratori, e di esprimere dei pareri relativi alla condotta della società tenuta dopo il decreto *ex art. 34* del d.lgs. n. 159/2011⁶⁶². In alcuni casi la misura prevista in tale articolo è stata revocata, proprio a seguito del comportamento

⁶⁵⁶ Ad esempio, nei confronti di *Manufactures Dior S.r.l.* è stato emesso un decreto nel 2024. Per consultare il testo, cfr. Trib. Milano, Sez. Mis. Prev., 6 giugno 2024, n. 12, in *Giurisprudenza penale*, www.giurisprudenzapenale.com. Si deve ricordare anche il recente decreto riguardante *Loro Piana S.p.a.* dell'8 luglio 2025. Cfr. *supra*, Cap. III, par. 1.

⁶⁵⁷ F. PISCONTI, *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing*, cit., p. 380.

⁶⁵⁸ *Ivi*, pp. 380-381.

⁶⁵⁹ Cfr. Trib. Milano, Sez. Mis. Prev., decreto n. 12/2024. Si rileva che la società *Manufactures Dior s.r.l.* non “ha verificato la reale capacità imprenditoriale delle società appaltatrici, alle quali affidare la produzione e non ha nel corso degli anni eseguito efficaci ispezioni o audit per appurare in concreto le effettive condizioni lavorative e gli ambienti di lavoro”. Nei confronti di una fornitrice era stato condotto un solo *audit* nel 2023, “più formale che sostanziale in relazione alla concreta verifica della capacità produttiva dell'azienda e delle condizioni lavorative degli operai”.

⁶⁶⁰ Trib. Mil., Sez. Mis. Prev., decreto 8 luglio 2025.

⁶⁶¹ *Ibidem*.

⁶⁶² F. PISCONTI, *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing*, cit., p. 387-388.

di collaborazione tenuto dalle società, che sembravano intenzionate, grazie anche all'assistenza dell'amministratore giudiziario, ad attuare misure realmente efficaci nella prevenzione dei reati⁶⁶³. Questo è avvenuto, ad esempio, nei confronti di una società operante nell'alta moda, *Giorgio Armani Operations* S.p.a., sottoposta dal Tribunale di Milano alla misura di prevenzione in questione con un decreto dell'aprile 2024⁶⁶⁴. La misura è stata revocata anche nei confronti di *Ceva Logistics*, che attualmente è al centro di nuove indagini per il reato di frode fiscale⁶⁶⁵, e nei confronti di *Uber Italy*⁶⁶⁶, anche se successivamente ha deciso di abbandonare il mercato italiano per quanto riguarda il servizio di consegna⁶⁶⁷.

Sebbene sia stato il Tribunale milanese ad applicare per primo l'art. 34 del Codice Antimafia per contrastare il caporalato e lo sfruttamento del lavoro, anche altri tribunali stanno cominciando a seguire l'esempio di Milano. Il Tribunale di Firenze, ad esempio, ha recentemente disposto l'amministrazione giudiziaria nei confronti di *Piazza Italia*, una società di *fast fashion*. Il decreto del gennaio 2026⁶⁶⁸ è stato adottato perché è emerso che l'impresa ricorreva, per la produzione, a delle società amministrate di fatto da imprenditori cinesi, sottoposti ad indagini per il reato di cui all'art. 603-bis c.p., i quali impiegavano lavoratori in nero e sottoposti a

⁶⁶³ *Ivi*, p. 388.

⁶⁶⁴ Trib. Milano, Sez. Mis. Prev., decreto 3 aprile 2024, n. 10, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*. Cfr. A. GALIMBERTI, *Il tribunale revoca l'amministrazione giudiziaria di Armani*, in *Il Sole 24 Ore*, 18 febbraio 2025, www.ilsole24ore.com.

⁶⁶⁵ Cfr. <https://www.ilfattoquotidiano.it/2026/03/03/nuova-inchiesta-sul-colosso-della-logistica-ceva-sequestro-da-273-milioni-la-procura-frode-fiscale-e-appalti-fittizi/8311632/>.

⁶⁶⁶ Cfr. G. STAMPANONI BASSI, *Food delivery e sfruttamento dei rider: il provvedimento di revoca della amministrazione giudiziaria disposta nei confronti di Uber*, 4 marzo 2021, in *Giurisprudenza penale*, www.giurisprudenzapenale.com.

⁶⁶⁷ Cfr. FISASCAT, *Uber Eats, raggiunto l'accordo in sede ministeriale sulla procedura di licenziamento collettivo avviata per i circa 1.400 riders del colosso del food delivery*, 17 ottobre 2024, <https://fisascat.it/news/uber-eats-accordo>. *Uber* ha deciso di cessare l'attività in Italia e di procedere al licenziamento dei *rider*s alle sue dipendenze a partire dal 15 luglio 2023. La procedura di licenziamento collettivo è terminata nell'ottobre 2024 con un accordo in sede ministeriale, fra sindacati di categoria di CGIL, CISL, UIL del settore della logistica, del terziario e del lavoro atipico e la società, e con la previsione di un importo complessivo a titolo di indennizzo, per i lavoratori licenziati, di 3,8 milioni di euro. *Uber* era stata infatti condannata in precedenza per condotta antisindacale, dal momento che non aveva seguito le procedure per il licenziamento collettivo, previste dalla l. 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti dei *rider*s, inquadrati come lavoratori subordinati. A tal proposito, Cfr. Trib. Milano, decreto 28 settembre 2023, in *One LEGALE (Wolters Kluwer)*.

⁶⁶⁸ Cfr. Trib. Firenze, Ufficio. Mis. Prev., 21 gennaio 2026, con nota di G. AMARELLI, *Il Tribunale di Firenze adotta il primo decreto di amministrazione giudiziaria per agevolazione colposa del "caporalato" su proposta di una procura circondariale*, in *Sistema penale*, 7 febbraio 2026, www.sistemapenale.it.

sfruttamento⁶⁶⁹. L'azienda, in questo modo, aveva la possibilità di risparmiare sui costi e di essere più competitiva rispetto ad altre operanti nello stesso settore dotate di adeguati controlli sui fornitori: l'assenza di un sistema di monitoraggio lungo la filiera produttiva di *Piazza Italia* ha portato il Tribunale di Firenze a ritenere sussistente un'ipotesi di agevolazione colposa del caporalato.

3. Misure di contrasto nel settore agricolo.

È opportuno innanzitutto fare riferimento a un'iniziativa più risalente, ovvero la Rete del lavoro agricolo di qualità, istituita, presso l'INPS, ad opera dell'art. 6 del d.l. 24 giugno 2014, n. 91⁶⁷⁰, con l'obiettivo di promuovere le imprese agricole operanti nella legalità e di permettere ai consumatori di scegliere di sostenere le imprese che rispettano la normativa sul lavoro e che non attuano pratiche di sfruttamento dei lavoratori⁶⁷¹.

Un'altra misura, più recente, predisposta a livello istituzionale è il “Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura”, istituito da parte del d.l. 23 ottobre 2018, n. 119⁶⁷², con una durata iniziale di tre anni, poi prorogato dal d.l. 17 giugno 2022⁶⁷³ fino al 3 settembre 2025: nell'ottobre del 2025⁶⁷⁴ tale organismo è diventato permanente⁶⁷⁵. Il suo ruolo è quello di promuovere il coordinamento fra le amministrazioni coinvolte

⁶⁶⁹ G. AMARELLI, *Op. cit.*

⁶⁷⁰ Il d.l. n. 91/2014, convertito con modificazioni dalla l. 11 agosto 2014, n.116. introduce “Disposizioni urgenti per il settore agricolo, la tutela ambientale e l'efficientamento energetico dell'edilizia scolastica e universitaria, il rilancio e lo sviluppo delle imprese, il contenimento dei costi gravanti sulle tariffe elettriche, nonché per la definizione immediata di adempimenti derivanti dalla normativa europea”.

⁶⁷¹ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Rete del lavoro agricolo di qualità*, 30 dicembre 2025, www.lavoro.gov.it.

⁶⁷² Il d.l. n. 119/2018 recante “Disposizioni urgenti in materia fiscale e finanziaria e convertito con modificazioni dalla l. 17 settembre 2018, n.136, all'art. 25-*quater* introduce “Disposizioni in materia di contrasto al fenomeno del caporalato”.

⁶⁷³ Il d.l. recante la “Proroga e adeguamento della composizione del Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura” del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro delle Politiche agricole, alimentari e forestali, il Ministro della Giustizia e il Ministro dell'Interno, pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* n. 219 del 19 settembre 2022.

⁶⁷⁴ La stabilizzazione è stata disposta dall'art. 8 del d.l. 3 ottobre 2025, n. 146, contenente “Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio, convertito con modificazioni dalla l. 1° dicembre 2025, n. 179.

⁶⁷⁵ Cfr. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus/contrasto-allo-sfruttamento-lavorativo-e-al-caporalato/tavolo-caporalato>.

nell'attività di contrasto all'intermediazione illecita e allo sfruttamento lavorativo⁶⁷⁶. Il 20 febbraio 2020 ha approvato un Piano Triennale⁶⁷⁷ per gli anni dal 2020 al 2022, dedicato appunto alla lotta a questi fenomeni e derivante dal confronto fra numerosi soggetti, come quelli istituzionali, gli Enti del Terzo Settore, le associazioni di categoria e sindacati rappresentativi, rispettivamente, degli interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori nel settore dell'agricoltura⁶⁷⁸. Il Piano è suddiviso in tre parti: la prima contiene una ricostruzione della fenomenologia dello sfruttamento del lavoro nel settore agricolo, oltre alle principali misure adottate, non solo a livello legislativo ma anche istituzionale, la seconda individua le aree e i settori che necessitano un intervento tempestivo, mentre la terza parte è dedicata all'elaborazione di strategie d'azione⁶⁷⁹.

Il 19 febbraio 2026 si è tenuta una riunione del Tavolo per la lotta al caporalato, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in cui erano presenti, oltre alle amministrazioni che fanno parte del Tavolo, anche i sindacati e le associazioni datoriali, le organizzazioni internazionali attive nell'ambito della migrazione e dello sfruttamento del lavoro, gli Enti del Terzo Settore e alcuni enti religiosi dotati di personalità giuridica⁶⁸⁰. Tale incontro ha avuto un ruolo fondamentale per delineare una modalità d'azione comune contro le pratiche di caporalato e di sfruttamento in ambito lavorativo, con un'attenzione particolare per la tutela della dignità dei lavoratori in agricoltura, uno dei settori più colpiti da tali fenomeni⁶⁸¹.

Di notevole importanza, sempre in relazione all'ambito agricolo, è stata l'introduzione del Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura⁶⁸²,

⁶⁷⁶ *Ibidem*.

⁶⁷⁷ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, 20 febbraio 2020, p. 1 ss., disponibile sul sito istituzionale www.lavoro.gov.it.

⁶⁷⁸ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/tavolo-caporalato/pagine/piano-triennale-2020-2022>.

⁶⁷⁹ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Introduzione*, in *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, cit., p. iv. In particolare, sono state individuate nella terza parte, quattro attività principali, ovvero: "(i) prevenzione, (ii) vigilanza e contrasto al fenomeno, (iii) protezione e assistenza per le vittime, (iv) la loro re-integrazione socio-lavorativa.

⁶⁸⁰ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Al ministero la riunione del Tavolo caporalato in agricoltura*, 19 febbraio 2026, www.lavoro.gov.it.

⁶⁸¹ *Ibidem*.

⁶⁸² Cfr. art. 2-*quater* Decreto Agricoltura: si prevede che all'istituzione del Sistema informativo concorrano "il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, il Ministero dell'interno, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS),

presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da parte del d.l. 15 maggio 2024, n. 63⁶⁸³, chiamato Decreto Agricoltura. Tale strumento è utile alle amministrazioni dello Stato e alle singole Regioni per scambiarsi informazioni e dati dai quali emergono situazioni di lavoro nero e di sfruttamento, in modo tale da sviluppare delle tecniche di vigilanza e controllo più efficaci su tali fenomeni⁶⁸⁴.

È stata istituita, presso l'INPS, anche la Banca dati degli appalti in agricoltura⁶⁸⁵, a cui devono necessariamente iscriversi le imprese, operanti nell'ambito della raccolta di prodotti agricoli o in attività simili, che intendono proporsi come appaltatrici, nel momento in cui l'impresa committente sia agricola⁶⁸⁶. I requisiti delle società appaltatrici non sono ancora stati definiti: la normativa prevede infatti un decreto interministeriale, che dovrebbe essere emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità alimentare e delle Foreste, in seguito alla consultazione dell' INPS, dell'INL, dell'INAIL, dei sindacati e delle associazioni datoriali del settore agricolo comparativamente più rappresentative e firmatarie di contratti collettivi⁶⁸⁷.

4. Altri strumenti contro lo sfruttamento del lavoro.

Nella lotta allo sfruttamento lavorativo ha avuto un ruolo anche il PNRR⁶⁸⁸, adottato sulla base del Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, “che istituisce il Dispositivo per la Ripresa e la

l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), l'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA) e l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT)”.

⁶⁸³ Il d.l. n. 63/2024, convertito con modificazioni dalla l. 12 luglio 2024, n. 101, contiene “Disposizioni urgenti per le imprese agricole, della pesca, dell'acquacoltura, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale”.

⁶⁸⁴ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Il Decreto Agricoltura è legge*, 15 luglio 2024, www.lavoro.gov.it.

⁶⁸⁵ Cfr. art. 2-*quiquies* del Decreto Agricoltura. Nel comma 1 si prevede che a tale banca dati avrà accesso il “personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro, del Comando carabinieri per la tutela del lavoro, della Guardia di finanza e dell'INAIL”.

⁶⁸⁶ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Il Decreto Agricoltura è legge*, cit.

⁶⁸⁷ Cfr. art. 2-*quiquies*, comma 3, Decreto Agricoltura.

⁶⁸⁸ L'ultimo decreto-legge attuativo del PNRR è entrato in vigore il 19 febbraio 2026, n. 19. Esso reca “Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e in materia di politiche di coesione”, non ancora convertito. Per il testo del PNRR, vedi GOVERNO ITALIANO, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*, 2021, p. 207, <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>.

Resilienza”, a seguito della pandemia e della conseguente crisi economica⁶⁸⁹. Il Piano è stato approvato il 13 luglio 2021 con una Decisione di esecuzione del Consiglio europeo⁶⁹⁰ e attuato attraverso numerosi decreti-legge. L’adozione del PNRR è stata necessaria per poter accedere ai finanziamenti stanziati dall’Unione europea, comunque subordinati al raggiungimento di determinati obiettivi da parte degli Stati membri.

All’interno della Missione 5, intitolata “Inclusione e coesione”, nella Componente 1, relativa alle “Politiche del lavoro e sostegno all’occupazione”⁶⁹¹, il Piano ha previsto la necessità di misure orientate al contrasto del lavoro sommerso, come la predisposizione di un “Piano d’azione nazionale volto a rafforzare la lotta al lavoro sommerso nei diversi settori dell’economia”⁶⁹². All’interno della stessa missione, si è stabilito anche il “Superamento degli insediamenti abusivi per combattere lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura”⁶⁹³, in particolare nella Componente 2, sezione C.2.2, sulla “Rigenerazione urbana e *housing* sociale” [corsivo mio]⁶⁹⁴. In particolare, nel PNRR, sono state individuate una serie di azioni, come la necessità di prevedere delle misure idonee a rendere più vantaggioso operare in un contesto rispettoso della normativa, tali quindi da favorire la conversione del lavoro nero in lavoro regolare, oppure la predisposizione di tecniche nuove o perfezionate, sia per ottenere informazioni relative al lavoro sommerso, sia per la diffusione di esse fra le istituzioni⁶⁹⁵. È stato previsto anche l’impegno delle parti sociali in campagne di sensibilizzazione, nei confronti di datori di lavoro e lavoratori, relative al lavoro nero⁶⁹⁶.

Il Piano Nazionale emersione lavoro sommerso relativo agli anni 2022-2025, adottato con un decreto del Ministero del Lavoro⁶⁹⁷, prevede proprio delle misure

⁶⁸⁹ Cfr. <https://temi.camera.it/leg19/pnrr.html>.

⁶⁹⁰ *Ibidem*. Bisogna segnalare che il Consiglio europeo ha approvato un nuovo Allegato il 27 novembre 2025.

⁶⁹¹ GOVERNO ITALIANO, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*, cit. p. 206.

⁶⁹² *Ivi*, p. 207.

⁶⁹³ *Ivi*, p. 217.

⁶⁹⁴ *Ivi*, p. 216.

⁶⁹⁵ Vedi P. RAUSEI, *Effettività delle tutele tramite interventi multi-agenzia attuati dall’Ispettorato nazionale del lavoro*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione*, pp. 360-361.

⁶⁹⁶ *Ivi*, p. 361.

⁶⁹⁷ D.M. 19 dicembre 2022, n. 221, relativo appunto all’ “Adozione Piano Nazionale emersione lavoro sommerso 2022-2025”. È stato aggiornato dal D.M. 6 aprile 2023, n. 58, consultabile su

simili a quelle citate, che dovrebbero portare a una riduzione del lavoro sommerso di due punti percentuali nel 2026⁶⁹⁸. Bisogna considerare che è stato istituito anche un Portale nazionale del sommerso (PNS), da parte del d.l. 30 aprile 2022, n. 36⁶⁹⁹, che ha introdotto modifiche nell'art. 10 del d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124⁷⁰⁰. Nel Portale devono confluire i risultati dell'attività ispettiva effettuata dall'INL, dall'INAIL, dall'INPS, dalla Guardia di Finanza e dall'Arma dei Carabinieri relative al lavoro sommerso e al rispetto della normativa lavoristica, in modo tale da consentire un più rapido scambio di informazioni⁷⁰¹. Il Portale fa parte di un più generale processo di digitalizzazione dei sistemi ispettivi, accentuato dal recente d.l. 31 ottobre 2025, n. 159⁷⁰², recante “Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile”⁷⁰³. Il decreto fra le tante misure ha stabilito un rafforzamento della Rete del lavoro agricolo di qualità⁷⁰⁴, ha messo in luce la necessità di un potenziamento di attività di controllo e di monitoraggio in relazione alle filiere di appalti, e ha istituito l'obbligo, per le imprese operanti in determinati settori, di fornire ai dipendenti il “*badge* di cantiere”, dotato di un codice unico identificativo e finalizzato al tracciamento delle presenze⁷⁰⁵.

Il d.l. n. 159/2025 ha poi inasprito le sanzioni relative alla “patente a crediti”, nell'ipotesi di presenza di lavoro nero o irregolare⁷⁰⁶: tale patente è stata resa obbligatoria per una serie di imprese dal 1° aprile 2024, da parte del d.l. n. 19/2024, in attuazione del PNRR, che ha modificato l'art. 27 del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro⁷⁰⁷. L'art. 27, al primo comma, stabilisce che “sono tenuti al

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Attuazione-Interventi-PNRR/Documents/DM-58-del-06042023-Aggiornamento-Piano-Lavoro-Sommerso.pdf>.

⁶⁹⁸ Cfr. <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/Interventi/riforme/riforme-settoriali/piano-nazionale-per-la-lotta-al-lavoro-sommerso.html>.

⁶⁹⁹ Il d.l. n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla l. 29 giugno 2022, n. 79, presenta “Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

⁷⁰⁰ Il d.lgs. n. 124/2004 è relativo alla “Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30”

⁷⁰¹ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Portale nazionale del lavoro sommerso e misure per il contrasto del fenomeno infortunistico*, 2 maggio 2022, www.lavoro.gov.it.

⁷⁰² Convertito con modificazioni dalla l. 29 dicembre 2025, n. 198.

⁷⁰³ Cfr. G. PATANIA, *INL: il contrasto al lavoro sommerso passa attraverso l'uso di sistemi informativi digitali*, in *Quotidiano IPSOA*, 25 febbraio 2026, www.ipsoa.it.

⁷⁰⁴ Cfr. art. 2 del d.l. n. 159/2025.

⁷⁰⁵ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Convertito in legge il Decreto salute e sicurezza sul lavoro*, 2 gennaio 2026, www.lavoro.gov.it.

⁷⁰⁶ *Ibidem*.

⁷⁰⁷ <https://biblus.acca.it/patente-a-punti-sicurezza-lavoro-cantiere-cos-e-e-come-funziona/>.

possesso della patente [...] le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili”, previsti nel comma 1, lett. a), dell’art. 89⁷⁰⁸. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha poi emanato un decreto attuativo il 18 settembre 2024, in cui sono disciplinate le modalità con cui presentare la domanda per ottenere la patente, il sistema di attribuzione e di decurtazione dei crediti, che inizialmente sono trenta, e una serie di altri elementi informativi relativi a tale sistema⁷⁰⁹, finalizzato a un generale miglioramento delle condizioni lavorative nel settore edile, da sempre caratterizzato da fenomeno di sfruttamento.

Nella lotta al caporalato digitale, è fondamentale fare riferimento alla recente Direttiva UE 2024/2831⁷¹⁰ che ha l’obiettivo di affermare il principio di trasparenza nell’impiego delle piattaforme e degli algoritmi, attraverso la previsione di personale addetto alla gestione di tali strumenti informatici⁷¹¹. Sono poi introdotte delle disposizioni sulla qualificazione del rapporto lavorativo dei *riders*, e in particolare una previsione relativa alla necessità di stabilire, in ogni Stato membro, quando vi sia “una presunzione legale di subordinazione”⁷¹².

5. Protezione delle vittime del reato.

In relazione alla salvaguardia delle vittime di caporalato e di sfruttamento, è opportuno fare riferimento a un accordo recente: il Protocollo d’Intesa tra l’Ispettorato Nazionale del Lavoro e l’Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM)⁷¹³, siglato il 10 marzo 2026. È potenziata l’attività collaborativa fra le due istituzioni, finalizzata a identificare le vittime di sfruttamento lavorativo e ad attivare i rimedi previsti dall’ordinamento italiano, ad esempio nell’art. 18-*ter* del TUI⁷¹⁴. Tale articolo, introdotto dal d.l. 145/2024, recante la disciplina dei flussi di ingresso dei lavoratori

⁷⁰⁸ L’art. 89, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 81/2001 definisce i cantieri mobili o temporanei come “qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell’allegato X”.

⁷⁰⁹ <https://biblus.acca.it/patente-a-punti-sicurezza-lavoro-cantiere-cos-e-e-come-funziona/>.

⁷¹⁰ Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

⁷¹¹ D. PORCHEDDU, *Lavori su piattaforma: il Consiglio ha formalmente adottato la proposta di direttiva UE per migliorare le loro condizioni di lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, 14 ottobre 2024, bollettinoadapt.it.

⁷¹² *Ibidem*.

⁷¹³ Il testo è disponibile sul sito istituzionale dell’INL, www.ispettorato.gov.it.

⁷¹⁴ <https://italy.iom.int/it/news/nuovo-protocollo-tra-ispettorato-nazionale-del-lavoro-e-oim-rafforzare-la-tutela-dei-lavoratori-e-il-contrasto-allo-sfruttamento-lavorativo>.

stranieri⁷¹⁵, dispone il rilascio del permesso di soggiorno alle vittime del reato *ex art. 603-bis*. Nel momento in cui il lavoratore apporta un contributo utile “all’emersione dei fatti e all’individuazione dei responsabili”⁷¹⁶, il permesso viene subito rilasciato dal questore, in seguito a proposta dell’autorità giudiziaria. Anche l’INL può segnalare la situazione di abuso all’autorità giudiziaria o al questore, esprimendo un parere relativo al rilascio del permesso di soggiorno⁷¹⁷. Il citato decreto-legge, poi, prevede l’applicazione di una serie di misure di assistenza, di protezione e di vigilanza ai lavoratori stranieri offesi dal reato contemplato nell’art. 603-*bis* c.p.⁷¹⁸.

La normativa italiana garantisce, alle vittime del reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro, il patrocinio a spese dello Stato, disciplinato nel D.P.R. del 30 maggio 2002, n. 115⁷¹⁹: in virtù del diritto alla difesa sancito dall’art. 24 della Costituzione, il legislatore ha inteso assicurare, anche ai soggetti in difficoltà economiche, l’assistenza di un difensore nel corso del processo⁷²⁰. Tramite numerose modifiche al D.P.R. originario, sono state previste delle deroghe, tali da escludere la necessaria sussistenza di particolari requisiti reddituali per accedere ai benefici, per le vittime di alcuni reati, con la finalità di non dissuaderle dal rivolgersi all’autorità giudiziaria⁷²¹. L’art. 76, comma 4-*ter* del D.P.R. relativo alle spese di giustizia, in seguito alle modifiche introdotte dall’art. 9 del d.l. 145/2024, include fra i soggetti ammessi anche il “lavoratore straniero, persona offesa dal delitto previsto dall’articolo 603-*bis* del codice penale, che contribuisce utilmente all’emersione del reato e all’individuazione dei responsabili”.

Nei confronti delle vittime di sfruttamento si stabiliscono anche delle tutele indennitarie da parte dello Stato: la l. 7 luglio 2016, n. 122⁷²² consente al soggetto passivo del reato *ex art. 603-bis* di accedere al “Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell’usura e dei reati

⁷¹⁵ Cfr. *supra*, Cap. I, par. 3.

⁷¹⁶ Art. 18-*ter*, comma 1, TUI.

⁷¹⁷ Art. 18-*ter*, comma 2, TUI.

⁷¹⁸ Cfr., artt. 6-8 del d.l. n. 145/2024.

⁷¹⁹ Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia.

⁷²⁰ F. MARCHETTI, *Assistenza e protezione delle vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 295.

⁷²¹ *Ivi*, p. 296.

⁷²² La l. n. 122/2016 reca “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea – Legge europea 2015-2016”. In particolare, si fa riferimento agli artt. 11-16.

intenzionali violenti”⁷²³. La l. n. 199/2016, all’art. 7, ha applicato la disciplina del “Fondo per le misure anti-tratta” anche alle ipotesi del reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro⁷²⁴.

Gli strumenti predisposti per la salvaguardia dei soggetti passivi del reato di cui all’art. 603-*bis* sono essenzialmente orientati al loro reinserimento nel contesto sociale e lavorativo, dal momento che di frequente le vittime di sfruttamento si trovano in una grave situazione di emarginazione esistenziale e di bisogno, terreno fertile per l’attività dei caporali e di alcuni datori di lavoro.

⁷²³ Art. 14, comma 1, l. n. 122/2016. Vedi F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., p. 311. Cfr. anche <https://www.interno.gov.it/it/fondo-rotazione-vittime-dei-reati-tipo-mafioso-dei-reati-intenzionali-violenti-e-orfani-dei-crimini-domestici>.

⁷²⁴ Per un approfondimento relativo alle modalità di accesso a tali misure, cfr. F. MARCHETTI, *Op. cit.*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, cit., pp. 312-319.

CONCLUSIONI

La tutela del lavoro è un obiettivo primario perseguito dal legislatore, a partire dai principi sanciti nella Costituzione. Sulla loro base è stata costruita un'ampia normativa volta a proteggere il lavoratore come soggetto debole all'interno del rapporto contrattuale, in virtù della consapevolezza che possono diffondersi forme di sfruttamento.

Nel contesto attuale, esso si insinua anche nei rapporti di lavoro regolari, approfittando proprio dei punti deboli della relativa disciplina, come accade nel caso del contratto di somministrazione di manodopera. La modernità ha poi portato a un decentramento dell'attività produttiva, che in precedenza era concentrata all'interno delle fabbriche, tramite tecniche di esternalizzazione: oltre alla difficoltà di controllo delle filiere produttive da parte dell'impresa capofila, sorgono anche problematiche legate al funzionamento dei meccanismi di rappresentanza dei lavoratori, dal momento che, in passato, le mobilitazioni sindacali si svolgevano all'interno dei grandi impianti produttivi. In questo sistema lo sfruttamento coinvolge sempre di più persone di nazionalità italiana, che hanno di frequente difficoltà a trovare un'occupazione stabile. Per quanto riguarda i lavoratori stranieri, è importante sottolineare come sarebbe opportuno un ripensamento della normativa in materia di immigrazione, in particolare quella relativa agli ingressi per motivi *economici*, sorta in origine con la finalità di contrastare la clandestinità. Nei fatti, però, il risultato raggiunto è stato quello opposto.

L'articolo 603-*bis* c.p., introdotto in un primo momento per reprimere l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro dei braccianti, viene applicato ad ipotesi nuove e differenti, nelle quali in realtà si ripresentano le stesse dinamiche. Un esempio è rappresentato dallo sfruttamento dei *riders*, connesso alla diffusione di nuove tecnologie e al loro impiego all'interno di rapporti di lavoro, nella società del “*qui e ora*”, in cui i singoli ricorrono alla “comodità” degli ordini, di cibo ma non solo, tramite applicazioni. La qualificazione del rapporto lavorativo dei *riders* ha suscitato problemi classificatori, non ancora conclusi, alimentati anche dal contratto collettivo maggiormente applicato, ovvero il CCNL *Rider*, di cui è firmatario un sindacato non realmente rappresentativo degli interessi dei lavoratori. Alla luce delle recenti indagini condotte dalla Procura di Milano risulta evidente la necessità di garantire delle tutele

reali ed effettive ai *riders*, innanzitutto prevedendo, su modello del contratto aziendale di *Just Eat*, una retribuzione oraria e non “a cottimo”.

In tale contesto è evidente che la lotta al caporalato e allo sfruttamento del lavoro non possa essere limitato ai mezzi predisposti in sede penale, ma sia necessaria un’attività di prevenzione, basata sul monitoraggio e la vigilanza delle aree e dei settori considerati più a rischio. Hanno un ruolo le singole aziende, che devono dimostrarsi virtuose, adottando e attuando efficacemente un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo corrispondente a quanto previsto nel d.lgs. n. 231/2001. Esse devono implementare i controlli sulle catene di fornitura, dal momento che, come illustrano i casi più recenti affrontati dal Tribunale di Milano nel settore dell’alta moda, lo sfruttamento si verifica soprattutto all’interno delle imprese appaltatrici e subappaltatrici.

La prevenzione del caporalato non coinvolge solo le imprese ma anche soggetti istituzionali, come l’INPS, l’INAIL e l’INL, che devono aumentare le ispezioni e i controlli proprio negli ambiti considerati a rischio. Anche i sindacati, come è emerso dall’analisi condotta, hanno un ruolo, spesso di sostegno ai lavoratori coinvolti in pratiche di sfruttamento, dal momento che questi ultimi in molti casi non hanno la consapevolezza dei propri diritti. In definitiva, per contrastare un fenomeno complesso come l’intermediazione illecita, o caporalato, è necessaria un’azione su più fronti, che veda la partecipazione di numerosi soggetti e che sia orientata a un potenziamento delle attività di vigilanza in relazione alle attività considerate più esposte ad eventi di questo tipo. Non bisogna dimenticare, infatti, che il caporalato e lo sfruttamento lavorativo sono in continua evoluzione e sono in grado di ripresentarsi in nuove forme.

BIBLIOGRAFIA

- AMARELLI G., *Il Tribunale di Firenze adotta il primo decreto di amministrazione giudiziaria per agevolazione colposa del “caporalato” su proposta di una procura circondariale*, in *Sistema penale*, 7 febbraio 2026, www.sistemapenale.it
- AMATO D., *Lo sfruttamento della manodopera*, in MIANI L., TOFFOLETTO F. (a cura di), *I reati sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2019, www.discrimen.it.
- ANDERSON B., *Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers*, in *Work, employment and society*, 2010, p. 300 ss.
- BARBIERI L., *Misure di prevenzione e contrasto al lavoro sommerso nell'ambito degli appalti, pubblici e privati, di lavori edili*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, n. 4, www.lavorodirittieuropa.it.
- BASSI A., *Commissariamento dell'ente in fase cautelare e poteri del commissario*, in *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, 2014, p. 21 ss.
- BENINCASA G., *Appalto o intermediazione di manodopera? La logistica fa ancora discutere*, in *Bollettino ADAPT*, 18 novembre 2024, www.bollettinoadapt.it.
- BIASI M., *Nuove tecnologie e crisi della subordinazione: il caso riders – Le inattese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giurisprudenza italiana*, 2020, p. 1806 ss.
- BIN L., *Problemi “interni” ed “esterni” del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)*, in *La Legislazione Penale*, 2020, p. 1 ss.
- BOCCAFURNI E. E., *I risultati dell'attività di vigilanza INL nell'anno 2024*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2025, n. 2, www.lavorodirittieuropa.it.
- BONARDI O., CALAFÀ L., ELSEN S., SALOMONE R. (a cura di), *Lavoro sfruttato e caporalato. Una road map per la prevenzione*, il Mulino, Bologna, 2023.
- BRAMBILLA P., *Il reato di intermediazione illecita e di sfruttamento lavorativo al banco di prova della prassi: spunti di riflessione sui confini applicativi alla luce della prima condanna per caporalato digitale nel caso Uber*, nota a Gup, Trib. Milano, 15 ottobre 2021, n. 2805, in *Sistema penale*, 2022, p. 149 ss., www.sistemapenale.it.
- BRICCHETTI R., PISTORELLI L., *“Caporalato” : per il nuovo reato pene fino a otto anni*, in *Guida al Diritto*, 2011, p. 48 ss.
- BUCCELLATO F., RESCIGNO M. (a cura di), *Impresa e “forced labour” : strumenti di contrasto*, il Mulino, Bologna, 2015.
- CACCIAGRANO P., *Appalti labour intensive e tutela dei lavoratori*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 2025, p. 2249 ss.

CALAFÀ L., PROTOPAPA V., *Logiche interdisciplinari e salute dei migranti*, in *Lavoro e diritto*, 2021, pp. 105-130.

CAMERA DEI DEPUTATI, Dossier XIX legislatura, *Programmazione dei flussi di ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2026-2028*, 9 settembre 2025, n. 289, consultabile sul sito www.camera.it.

CAMPANELLA P., *Responsabilità degli enti e “caporalato”*: la prospettiva giuslavoristica, in PINARDI R. (a cura di), *Responsabilità degli enti e tutela del lavoratore*, Quaderni della fondazione Marco Biagi, Modena, 2022.

CANFORA I., *La filiera agroalimentare tra politiche europee e disciplina dei rapporti contrattuali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2018, pp. 259-287.

CAPPONI F., *La Cassazione torna sulla etero-organizzazione dei riders*, in *Bollettino ADAPT*, 10 novembre 2025, www.bollettinoadapt.it.

CAPPONI F., FILIPOZZI M. C., *Il caso rider Glovo: termini del problema e questioni di comunicazione pubblica*, in *Bollettino ADAPT*, 23 febbraio 2026, www.bollettinoadapt.it.

CASELLI G. C., FARA G. M., *Prefazione*, in FONDAZIONE OSSERVATORIO AGROMAFIE, *Ottavo rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*, Rubbettino, Roma, 2025.

CAZZOLA G., *Politically (in)correct – il diritto penale totale si insinua nel campo dell'autonomia collettiva: il caso delle aziende di vigilanza privata*, in *Bollettino ADAPT*, 4 settembre 2023, www.bollettinoadapt.it.

CENTRO STUDI E RICERCHE IDOS (a cura di), *Dossier statistico immigrazione 2025, Scheda di sintesi*, 3 novembre 2025, www.dossierimmigrazione.it.

CHIAROMONTE W., FERRARA M. D., RANIERI M. (a cura di), *Migranti e lavoro*, il Mulino, Bologna, 2020.

CICONTE F., LIBERTI S. (a cura di), *Spolpati. La crisi dell'industria del pomodoro tra sfruttamento e insostenibilità*, terzo rapporto della campagna #Filierasporca stilato dall'associazione Terra!, 2016, cdn.associazioneterra.it.

COLUCCI M., *Immigrazione e lavoro in Italia: uno sguardo storico*, in CHIAROMONTE W., FERRARA M. D., RANIERI M. (a cura di), *Migranti e lavoro*, il Mulino, Bologna, 2020.

COLUCCI M., *Morire nei campi. Alcuni casi dal 1989 ad oggi*, in OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, Futura, Roma, 2020.

CONFINDUSTRIA, *Le nuove Linee Guida 231 di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Appendice – Case Study*, 1° luglio 2021, p. 72, consultabile sul sito <https://www.thinktankanticorruzione.com/wp-content/uploads/2021/08/Appendice-Parte-Speciale.pdf>

CORSO S. M., *La responsabilità “da reato” dell’ente datore di lavoro nella l. n. 199/2016*, in DE SANTIS G., CORSO S.M., DELVECCHIO F. (a cura di), *Studi sul caporalato*, Giappichelli, Torino, 2019.

DE LUCA TAMAJO R., *La Sentenza della Corte d’Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019, n. 1, www.lavorodirittieuropa.it.

DE MARTINO C., LOZITO M., SCHIUMA D., *Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura*, in *Lavoro e diritto*, 2016, p. 313 ss.

DE MICHIEL F., *Prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato in agricoltura*, in FERRARESI M., SEMINARA S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione e repressione. Un’indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2024.

DE RUBEIS A., *Qualche breve considerazione critica sul nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2017, p. 221 ss., www.archiviodpc.dirittopenaleuomo.org.

DE SANTIS G., *Caporalato e sfruttamento del lavoro, storia e analisi della fattispecie delittuosa vigente*, in DE SANTIS G., CORSO S.M., DELVECCHIO F. (a cura di) *Studi sul caporalato*, Giappichelli, Torino, 2019.

DI LEO N., *L’art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015: le collaborazioni continuative e organizzate dal preponente*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, n. 4, www.lavorodirittieuropa.it.

DI MARTINO A., *Caporalato e repressione penale. Appunti su una correlazione (troppo) scontata*, in *Diritto penale contemporaneo*, 2015, p. 106 ss.

DI MARTINO A., *Tipicità di contesto. A proposito dei c.d. indici di sfruttamento dell’art. 603-bis c.p.*, in *Archivio Penale*, 2018, n. 3., www.archiviopenale.it.

DI MARTINO A., *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato*, il Mulino, Bologna, 2019.

DI MEO R. *Gli indici di sfruttamento lavorativo nell’art. 603-bis c.p.: una lettura lavoristica*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2019, pp. 265-299.

DI NOIA F., *Organizzazione del lavoro, digitalizzazione, e benessere sociale della persona: spunti di riflessione sulla condizione dei lavoratori stranieri*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, 2025, www.lavorodirittieuropa.it.

DI ROSA D., *Lavoratori autonomi occasionali: chi non è soggetto all'obbligo di comunicazione preventiva – Infografica*, in *Quotidiano IPSOA*, 10 febbraio 2022, www.ipsoa.it.

D'ONGHIA M., DE MARTINO C., *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 2018, p. 54 ss.

FADINI U., *La società entra in “fabbrica”: il lavoro nel tempo dell’Industria 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018.

FERRAJOLI C. F., *Il reato di sfruttamento del lavoro. Dal contrasto al caporalato all’attuazione della Costituzione*, in *Costituzionalismo.it*, 2023, p. 112 ss., www.costituzionalismo.it.

FERRANTI D., *La legge n. 199/2016: disposizioni penali in materia di caporalato e sfruttamento del lavoro nell’ottica del legislatore*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2016, p. 1 ss., www.archiviodpc.dirittopenaleuomo.org.

FERRARESI M., *Retribuzione e sfruttamento del lavoro: quali criteri applicativi?*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro. Un’indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2022.

FERRARESI M., SEMINARA S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro. Un’indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2022.

FERRARESI M., SEMINARA S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione e repressione. Un’indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2024.

FINOCCHIARO S., *Riflessioni sulla quantificazione del profitto illecito e sulla natura giuridica della confisca diretta e per equivalente*, in *Diritto penale contemporaneo – Rivista trimestrale*, 30 settembre 2020, p. 322 ss.

FONDAZIONE OSSERVATORIO AGROMAFIE, *Ottavo rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*, Rubbettino, Roma, 2025, www.osservatorioagromafie.it.

FORLIVESI M., *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *Labour & Law Issues*, 2021, p. 1 ss., www.labourandlawissues.it.

FOTI A., *Guida operativa per la costruzione e gestione del Modello 231*, EPC, Roma, 2021.

GABOARDI A., *La riforma della normativa in materia di “caporalato” e sfruttamento dei lavoratori: corretto lo strabismo, persiste la miopia*, in *La Legislazione Penale*, 2017, p. 4 ss., www.la legislazione penale.eu.

GAROFALO D., *Il contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro (non solo in agricoltura)*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2018, p. 229 ss.

GIAMMARINARO M. G., PALUMBO L., *Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia*, in OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, Futura, Roma, 2020.

GIANNETTI R., *Tecnologia e lavoro nelle Rivoluzioni industriali: occupazione, competenze e mansioni del lavoro, salari e disegualianza*, in CIPRIANI A., GRAMOLATIA., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018.

GIORDANO B., *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e una politica penale del lavoro*, in DE SANTIS G., CORSO S.M., DELVECCHIO F. (a cura di), *Studi sul caporalato*, Giappichelli, Torino, 2019.

GIORDANO V., *Il bene giuridico nel prisma dello sfruttamento del lavoro*, in *Sistema penale*, 30 aprile 2024, p. 1 ss., www.sistemapenale.it.

GIORDANO V., *Il quadro sanzionatorio in materia di sfruttamento del lavoro: il superamento del modello contravvenzionale per una tutela individuale della dignità del lavoratore*, in FERRARESI M., SEMINARA S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2024.

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

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

GOVERNO ITALIANO, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*, 2021, p. 207, <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>.

GUAGLIONE P., *Manodopera e manualità, necessarie per il 603-bis e il caporalato: il lavoro intellettuale resta alla porta*, nota a Cass. pen., Sez. II, 28 novembre 2024, n. 43662, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2025, p. 680 ss.

INAIL, *Relazione annuale 2024*, in *Bollettino ADAPT*, www.bollettinoadapt.it

INL, *Circolare dell' 11 febbraio 2019, n. 3*, avente ad oggetto la “legge 9 agosto 2018 n. 96 di conversione del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” – art. 38-bis D.lgs. n. 81 del 2015 – somministrazione fraudolenta – indicazioni operative”, www.ispettorato.gov.it

INL, *Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale – anno 2024*, 31 marzo 2025, www.ispettorato.gov.it.

INPS, *Messaggio 27 gennaio 2022, n. 428 – Trasparenza, condivisione e correttezza negli appalti. Rilascio dell'applicativo Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti*, in www.olympus.uniurb.it.

ISMEA, *Rapporto sull'agroalimentare italiano - 2024*, novembre 2024, www.ismea.it.

ISMEA, *Rapporto sull'agroalimentare italiano – 2025*, 3 dicembre 2025, in www.ismea.it.

ISTAT, *L'andamento dell'economia agricola – anno 2024*, 28 luglio 2025, in www.istat.it.

ISTAT, *Economia non osservata nei conti nazionali – Anni 2020-2023*, 17 ottobre 2025, www.istat.it.

LAFORGIA S., *Il contrasto allo sfruttamento lavorativo dei migranti*, in CHIAROMONTE W., FERRARA M. D., RANIERI M. (a cura di), *Migranti e lavoro*, il Mulino, Bologna, 2020.

LIPPOLIS V., *Appalti e somministrazione illecita di manodopera: ritornano le sanzioni penali*, in *Quotidiano IPSOA*, 11 marzo 2024, www.ipsoa.it.

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

MAGNANI M., *Diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2021.

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

MARCHETTI F., *Assistenza e protezione delle vittime*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2022.

MARCHETTI F., *Il ruolo delle misure cautelari de societate nella strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo*, in FERRARESI M., SEMINARA S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2024.

MARINELLI M., *La contrattazione collettiva e il riallineamento retributivo*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, p. 393 ss.

MARTELLONI F., *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Questione Giustizia*, 22 ottobre 2020, www.questionegiustizia.it

MARTINELLI S., *Le piattaforme digitali: nuovi ruoli, nuovi regimi di responsabilità, nuovi approcci regolatori*, in *Danno e Responsabilità*, 2026, p. 24 ss.

MARTINO V., *Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, n. 1, www.lavorodirittieuropa.it.

MASSI E., *Appalti e subappalti senza CCNL più rappresentativo: quali rischi per il committente?* in *Quotidiano IPSOA*, 6 maggio 2024, www.ipsoa.it.

MAUGERI A. M., *La responsabilità da reato degli enti: il ruolo del profitto e della sua ablazione nella prassi giurisprudenziale*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia*, 2013, p. 669 ss

MERLO A., *Il contrasto allo sfruttamento del lavoro e al “caporalato” dai braccianti ai riders. La fattispecie dell'art. 603-bis c.p. e il ruolo del diritto penale*, Giappichelli, Torino, 2020.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, coordinato da M. SACCONI e M. BIAGI, Roma, 2001, www.usb.uniroma2.it.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, 20 febbraio 2020, www.lavoro.gov.it.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Nota del 17 settembre 2020, n. 9430 – Contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna dei beni per conto altrui svolta da lavoratori autonomi c.d. rider*, consultabile nel sito www.studiocerbone.com.

MONGILLO V., *Forced labour e sfruttamento lavorativo nella catena di fornitura delle imprese: strategia globale di prevenzione e repressione*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia*, 2019, pp. 630-675.

MORETTI M., SILVESTRI P., *ESG. Tra sistema integrato e autonomia dei suoi componenti*, in *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, 2022, p. 75 ss.

MUCCIARELLI F., *La cura “coattiva” dell’impresa: sfruttamento del lavoro e amministrazione giudiziaria*, in *Discrimen – Rivista di diritto penale*, 20 gennaio 2026, p. 6, www.discrimen.it.

NASCIMBENE B., *Nuove norme in materia di immigrazione. La legge Bossi-Fini: perplessità e critiche*, in *Corriere giuridico*, 2003, p. 532 ss.

OIL, *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults anche children*, Ginevra, 2024, p. www.ilo.org.

ORLANDO S., *Il delitto di “caporalato” tra diritti minimi della persona e tutela del mercato del lavoro*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell’economia*, 2020, p. 622 ss.

OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, Futura, Roma, 2020.

OSSERVATORIO SULLA LEGALITA’ CGIL VENETO, I. SIMONAGGIO (a cura di), *Rapporto 2022 sullo sfruttamento lavorativo. Un anno “normale” in una regione che si definisce virtuosa!*, 2022, p. 19, www.cgil.veneto.it.

PAPA V., *Il lavoro stagionale dei migranti*, in CHIAROMONTE W., FERRARA M. D., RANIERI M. (a cura di), *Migranti e lavoro*, il Mulino, Bologna, 2020.

PASSALACQUA P., *Contratti di categoria e contratti “pirata”*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2021, p. 271 ss.

PATANIA G., *INL: il contrasto al lavoro sommerso passa attraverso l’uso di sistemi informativi digitali*, in *Quotidiano IPSOA*, 25 febbraio 2026, www.ipsoa.it.

PERLETTI I., *Alcuni concetti introdottivi*, in SALA-CHIRI M. (a cura di), *Il lavoro sommerso e il diritto del lavoro. Le politiche di contrasto e di emersione: dal contesto internazionale a quello locale*, Jovene editore, Napoli, 2014.

PERROTTA D., *Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura*, in *Meridiana*, 2014, p. 193 ss.

PERROTTA D., SACCHETTO D., *Il ghetto e lo sciopero: braccianti stranieri nell’Italia meridionale*, in *Sociologia del Lavoro*, 2012, pp. 152 ss.

PERSIANI M., *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Giurisprudenza italiana*, 2020, p. 1801 ss.

PIGLIALARMI G., *Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione sul dumping contrattuale in Italia*, in *Bollettino ADAPT*, 16 gennaio 2025, www.bollettinoadapt.it.

PISCONTI F., *Modelli e sanzioni dell'Ente nel contrasto alla fattispecie penale del "caporalato". Il superamento di un insostenibile vuoto normativo*, in GUIDO STAMPANONI BASSI (a cura di) *Responsabilità degli enti: problematiche e prospettive di riforma a venti anni dal d. lgs. 231/2001*, in *Giurisprudenza penale*, 2021, p. 392-401, www.giurisprudenzapenale.com.

PISCONTI F., *Idoneità dei modelli aziendali 231 e due diligence nei processi di outsourcing. Riflessioni sulle recenti applicazioni dell'amministrazione giudiziaria per sfruttamento di manodopera nel sistema di supply chain dell'alta moda*, in *Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia*, 2025, p. 380 ss.

PISTORELLI L., SCARCELLA A. (a cura di), *Relazione del 5 settembre 2011, n. III/11/2011 con oggetto Novità legislative – d.l. 13 agosto 2011, n. 138, recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione e lo sviluppo" – Disposizioni rilevanti per il settore penale*, a cura dell'Ufficio del Massimario della Suprema di Corte di cassazione, in www.cortedicassazione.it.

PORCHEDDU D., *Lavori su piattaforma: il Consiglio ha formalmente adottato la proposta di direttiva UE per migliorare le loro condizioni di lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, 14 ottobre 2024, bollettinoadapt.it.

PROIETTI L. e MARCHI S., *Introduzione*, in ISMEA, *Rapporto sull'agroalimentare italiano – 2025*, 3 dicembre 2025, in www.ismea.it.

PROTOPAPA V., *Migranti, servizi per l'impiego e reti territoriali*, in BONARDI O., CALAFÀ L., ELSEN S., SALOMONE R. (a cura di), *Lavoro sfruttato e caporalato. Una road map per la prevenzione*, il Mulino, Bologna, 2023.

RAUSEI P., *Il contrasto al caporalato attraverso il reato di intermediazione illecita con sfruttamento del lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, 2 settembre 2016, www.bollettinoadapt.it.

RAUSEI P., *Effettività delle tutele tramite interventi multi-agenzia attuati dall'Ispettorato nazionale del lavoro*, in M. FERRARESI, S. SEMINARA (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2024.

RECCHIA G. A., *L'accesso al lavoro dei migranti economici*, in CHIAROMONTE W., FERRARA M. D., RANIERI M. (a cura di), *Migranti e lavoro*, il Mulino, Bologna, 2020.

RESCIGNO M., *Impresa “schiavistica”, decentramento produttivo, imputazione dell’attività e applicazione delle regole*, in BUCCELLATO F., RESCIGNO M. (a cura di), *Impresa e “forced labour”: strumenti di contrasto*, il Mulino, Bologna, 2015.

RIVERSO R., *Cooperative spurie ed appalti: nell’inferno del lavoro illegale*, in *Questione Giustizia*, 30 aprile 2019, www.questionegiustizia.it.

ROCCELLA M., *Le condizioni del lavoro nel mondo globalizzato fra vecchie e nuove schiavitù*, in *Ragion Pratica*, 2010, p. 419 ss.

ROIA F., ROMANI I., *L’amministrazione giudiziaria come strumento di prevenzione dello sfruttamento lavorativo nella giurisprudenza del Tribunale di Milano*, in FERRARESI M., SEMINARA S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro: prevenzione, applicazione, repressione. Un’indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, ADAPT University Press, Modena, 2024.

RUGGERI F., *L’aggiornamento del modello 231 al nuovo delitto di caporalato*, in *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti*, 2017, p. 331 ss.

SACCAGGI M., *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express, sono liberi di non lavorare*, in *Bollettino ADAPT*, 14 maggio 2018, www.bollettinoadapt.it.

SALA-CHIRI M. (a cura di), *Il lavoro sommerso e il diritto del lavoro. Le politiche di contrasto e di emersione: dal contesto internazionale a quello locale*, Jovene editore, Napoli, 2014.

SALVI G., *Conoscere i territori, contrastare le infiltrazioni mafiose*, in OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, Futura, Roma, 2020.

SANTONI RUGIU R., *Le tutele necessarie: la Corte di Cassazione sul rapporto di lavoro dei riders anticipa la legge e fornisce risposte utili in tempo di epidemia*, in *Questione Giustizia*, 17 marzo 2020, www.questionegiustizia.it

SARTORI M. D., *Caporalato e sfruttamento: diffusione del fenomeno e prospettive di contrasto*, in *Rivista quadrimestrale dell’INAPP*, 2024, p. 82 ss.

SCARCELLA A., *Il reato di “caporalato” entra nel codice penale*, in *Diritto Penale e Processo*, 2011, p. 1184 ss.

SCHEMBARI E., *Tratta di persone finalizzata allo sfruttamento lavorativo* in OSSERVATORIO PLACIDO-RIZZOTTO, FLAI-CGIL (a cura di), *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, Futura, Roma, 2020.

SEMINARA S., *I delitti contro la persona*, in BARTOLI R., PELISSERO M., SEMINARA S., *Diritto penale. Lineamenti di parte speciale*, Giappichelli, Torino, 2022.

SENATO DELLA REPUBBLICA, *Relazione della Commissione “morti bianche”* relativa all’indagine, attivata l’8 settembre 2015 dalla Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali del Senato, in merito al decesso della signora Paola Clemente, il 13 luglio 2015 in Andria (BA), Roma, 16 dicembre 2015, www.senato.it.

SPATTINI S., *Alla ricerca di un moderno sistema integrato di servizi per l’impiego*, in *Bollettino ADAPT*, 23 luglio 2018, www.bollettinoadapt.it.

SPATTINI S., *La copertura dei CCNL tra narrazione e realtà, nella prospettiva del salario minimo legale*, in *Bollettino ADAPT*, 6 giugno 2022, www.bollettinoadapt.it.

STAMPANONI BASSI G., *Food delivery e sfruttamento dei rider: il provvedimento di revoca della amministrazione giudiziaria disposta nei confronti di Uber*, 4 marzo 2021, in *Giurisprudenza penale*, www.giurisprudenzapenale.com.

STOLFA F., *La legge sul “caporalato” (l. n. 199/2016): una svolta “etica” nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, p. 86 ss.

TORRE V., *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell’art. 603-bis c.p. tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale*, in *Questione Giustizia*, 2019, p. 90 ss., www.questionegiustizia.it.

TORRE V., *L’obsolescenza dell’art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo*, in *Labour & Law Issues*, 2020, p. 75 ss, www.labourlaw.unibo.it.

TULLINI P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora. La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologiche*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2018, n. 1, www.lavorodirittieuropa.it.

VISCONTI C., *Ancora una decisione innovativa del Tribunale di Milano sulla prevenzione antimafia nelle attività imprenditoriali*, nota a Trib. Milano, Sez. Mis. Prev., 24 giugno 2016, decreto n. 6, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 11 luglio 2016, www.archiviodpc.dirittopenaleuomo.org.

VITARELLI F., *La Cassazione sull’ambito di operatività del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)*, nota a Cass. pen., Sez. IV, 13 dicembre 2021, n. 45615 e a Cass. pen., Sez. IV, 4 marzo 2022, n. 7816, in *Sistema penale*, 2022, www.sistemapenale.it.

SITOGRAFIA

BELLIZZI T., DI ZANNI V., *Foggia, scontro frontale tra un furgone e un tir: morti dodici migranti. In arrivo il premier.*, in *La Repubblica*, 6 agosto 2018, www.repubblica.it.

BONAZZI G., *Taylorismo*, in *Enciclopedia Treccani online (Enciclopedia delle scienze sociali)*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/taylorismo_\(Enciclopedia-delle-scienze-sociali\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/taylorismo_(Enciclopedia-delle-scienze-sociali)/).

CANDITO A., *Migrante ucciso in Calabria a colpi di fucile: era un attivista del sindacato*, in *La Repubblica*, 3 giugno 2018, www.repubblica.it.

CARRA I., *Rider sfruttati, controllo giudiziario per Foodinho-Glovo: “Io pagato 2,5 euro, l'app mi punisce”*, in *La Repubblica*, 9 febbraio 2026, www.repubblica.it.

CICONTE F., LIBERTI S., *Le aste del discount nella settimana della pandemia*, in *Internazionale*, 20 marzo 2020, www.internazionale.it.

CUOMO G., OTTONE A., *Alta moda e terzi fornitori di servizi: il ruolo del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 ed i rischi connessi ad eventuali lacune ed omissioni*, 16 settembre 2024, <https://www.toplegal.it/art/alta-moda-e-terzi-fornitori-di-servizi-il-ruolo-del-modello-organizzativo-ex-d-lgs-2312001-ed-i-rischi-connessi-ad-eventuali-lacune-ed-omissioni/>.

DE NOVELLIS F., *Valore aggiunto*, in *Enciclopedia Treccani online (Dizionario di economia e finanza)*, https://www.treccani.it/enciclopedia/valore-aggiunto_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/.

DI BENEDETTO G., *Caporalato, bracciante morta di fatica nei campi di Andria: 6 arresti. Sono i suoi sfruttatori*, in *La Repubblica*, 23 febbraio 2017, www.repubblica.it.

ERCOLE I., PONTIGGIA C., ROMANO J., *Modello 231 e whistleblowing: i vantaggi di una compliance integrata*, in *Non solo diritto bancario*, 11 novembre 2024, <https://www.dirittobancario.it/art/modello-231-e-whistleblowing-i-vantaggi-di-una-compliance-integrata/>.

EURISPES, *Permeabilità alle agromafie, il rischio di infiltrazioni corre da Nord a Sud*, 28 luglio 2025, <https://www.leurispes.it/permeabilita-alle-agromafie-il-rischio-corre-da-nord-a-sud/>.

FALCO W., *Interposizione illecita vs appalto genuino*, 30 maggio 2025, <https://toffolettedeluca.it/interposizione-illecita-vs-appalto-genuino/#:~:text=I%20criteri%20distintivi%20tra%20appalto,medesimo%20del%20rischio%20d'impresa.>

FISASCAT, *Uber Eats, raggiunto l'accordo in sede ministeriale sulla procedura di licenziamento collettivo avviata per i circa 1.400 riders del colosso del food delivery*, 17 ottobre 2024, <https://fisascat.it/news/uber-eats-accordo>.

FLAI-CGIL ROMA E LAZIO, FLAI-CGIL FROSINONE LATINA, *Cosa (non) è cambiato, ad un anno dall'omicidio di Satnam*, 19 giugno 2025, <https://www.flai.it/primo-piano/cosa-non-e-cambiato-ad-un-anno-dallomicidio-di-satnam/>.

GALEAZZI G., *Milano, prima condanna di caporalato sui rider: ex intermediario di Uber Eats dovrà pagare 440 mila euro*, in *La Stampa*, 15 ottobre 2021, www.lastampa.it.

GALIMBERTI A., *Il tribunale revoca l'amministrazione giudiziaria di Armani*, in *Il Sole 24 Ore*, 18 febbraio 2025, www.ilsole24ore.com.

INPS, *Osservatorio sul mondo agricolo: i dati del 2024*, 19 novembre 2025, <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.11.osservatorio-sul-mondo-agricolo-i-dati-del-2024.html>.

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA, *Direzione nazionale antimafia e antiterrorismo*, 9 dicembre 2024, www.giustizia.it.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Portale nazionale del lavoro sommerso e misure per il contrasto del fenomeno infortunistico*, 2 maggio 2022, www.lavoro.gov.it.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Il Decreto Agricoltura è legge*, 15 luglio 2024, www.lavoro.gov.it

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Rete del lavoro agricolo di qualità*, 30 dicembre 2025, www.lavoro.gov.it.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Convertito in legge il Decreto salute e sicurezza sul lavoro*, 2 gennaio 2026, www.lavoro.gov.it.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Al ministero la riunione del Tavolo caporalato in agricoltura*, 19 febbraio 2026, www.lavoro.gov.it.

MONACI S., *Rider, anche Deliveroo sotto controllo giudiziario. Chiesti documenti ad altre 7 società, tra cui Mc Donald's ed Esselunga*, in *Il Sole 24 ore*, 25 febbraio 2026, www.ilsole24ore.com.

PALA M., *Il nuovo reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro*, 24 settembre 2011, in *Altalex*, www.altalex.com.

UNI – ENTE ITALIANO DI NORMAZIONE, *Salute e sicurezza sul lavoro. UNI ISO 45001*, agosto 2018, <https://www.uni.com/wp-content/uploads/Salute-e-sicurezza-sul-lavoro-UNI-ISO-45001.pdf>.

Voce *Agromafia*, in *Enciclopedia Treccani online*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/agromafia_\(altro\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/agromafia_(altro)/).

Voce *Compliance*, in *Enciclopedia Treccani online (Dizionario di Economia e Finanza)*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/compliance_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/compliance_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/).

Voce *Economia sommersa*, in *Enciclopedia Treccani online*, <https://www.treccani.it/enciclopedia/economia-sommersa/>.

Voce *Postfordismo*, in *Enciclopedia Treccani online (Dizionario di Economia e Finanza)*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/postfordismo_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/postfordismo_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/).

Voce *Risk management*, in *Enciclopedia Treccani online*, [https://www.treccani.it/enciclopedia/risk-management_\(Lessico-del-XXI-Secolo\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/risk-management_(Lessico-del-XXI-Secolo)/).

Voce *Algoritmo*, in *Vocabolario Treccani online*, <https://www.treccani.it/vocabolario/algoritmo/>.

Voce *Auditing*, in *Vocabolario Treccani online*, <https://www.treccani.it/vocabolario/auditing/>.

Voce *Caporalato*, in *Vocabolario Treccani online*, <https://www.treccani.it/vocabolario/caporalato/>.

Voce *Core business*, in *Vocabolario Treccani online*, <https://www.treccani.it/vocabolario/core-business/>.

Voce *Fordismo*, in *Vocabolario Treccani online*, <https://www.treccani.it/vocabolario/fordismo/>.

Voce *Gig economy*, in *Vocabolario Treccani online*, [https://www.treccani.it/vocabolario/gig-economy_\(Neologismi\)/](https://www.treccani.it/vocabolario/gig-economy_(Neologismi)/).

<https://www.giurisprudenzapenale.com/2025/07/16/alta-moda-e-agevolazione-colposa-del-caporalato-ancora-un-caso-di-amministrazione-giudiziaria-da-parte-del-tribunale-di-milano/>.

https://www.fondazionerizzotto.it/wp-content/uploads/2024/12/Sintesi-VII-Rapporto_271124.pdf.

<https://www.ipsoa.it/wkpedia/collaborazioni-coordinate-continuative>.

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2026/03/03/nuova-inchiesta-sul-colosso-della-logistica-ceva-sequestro-da-273-milioni-la-procura-frode-fiscale-e-appalti-fittizi/8311632/>.

<https://www.intersos.org/che-cose-il-ghetto-di-borgo-mezzanone/>.

<https://www.foodweb.it/2025/10/italia-seconda-al-mondo-con-58-milioni-di-tonnellate-di-pomodoro-trasformato/>.

<https://www.fondazionerizzotto.it/chi-siamo/>.

https://www.ansa.it/campania/notizie/2024/07/10/click-day-migliaia-di-istanze-false-e-proventi-milionari_98e2c941-fd65-463b-8675-b998d29366f8.html.

<https://www.ilsole24ore.com/art/morire-lavoro-il-caldo-10-anni-fa-caso-paola-clemente-AHhNaCfB>.

<https://www.flai.it/dai-territori/paola-clemente-la-procura-di-trani-impugna-la-sentenza-contro-il-datore-di-lavoro-della-bracciante/>.

https://www.ansa.it/sito/notizie/topnews/2026/02/12/siglato-il-rinnovo-dellaccordo-integrativo-per-i-rider-just-eat_30b9a741-ada3-4930-9d49-267dbdb93c13.html.

<https://www.carabinieri.it/in-vostro-aiuto/informazioni/comunicati-stampa/caporalato-controllo-giudiziario-per-societ%C3%A0-di-delivery-20-mila-rider-pagati-sotto-soglia>.

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2026/03/03/nuova-inchiesta-sul-colosso-della-logistica-ceva-sequestro-da-273-milioni-la-procura-frode-fiscale-e-appalti-fittizi/8311632/>.

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus/contrasto-allo-sfruttamento-lavorativo-e-al-caporalato/tavolo-caporalato>.

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/tavolo-caporalato/pagine/piano-triennale-2020-2022>.

<https://temi.camera.it/leg19/pnrr.html#l3>.

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Attuazione-Interventi-PNRR/Documents/DM-58-del-06042023-Aggiornamento-Piano-Lavoro-Sommerso.pdf>

<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/Interventi/riforme/riforme-settoriali/piano-nazionale-per-la-lotta-al-lavoro-sommerso.html>.

<https://biblus.acca.it/patente-a-punti-sicurezza-lavoro-cantiere-cos-e-e-come-funziona/>.

<https://italy.iom.int/it/news/nuovo-protocollo-tra-ispettorato-nazionale-del-lavoro-e-oim-rafforzare-la-tutela-dei-lavoratori-e-il-contrasto-allo-sfruttamento-lavorativo>.

<https://www.interno.gov.it/it/fondo-rotazione-vittime-dei-reati-tipo-mafioso-dei-reati-intenzionali-violenti-e-orfani-dei-crimini-domestici>.

