

Roma, 7 Marzo 2019

LAV19074

SM

Oggetto: Lavoro. Linee guida dell'Ispettorato nazionale del lavoro sull'attività di vigilanza in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Con la circolare 5 del 28 febbraio 2019, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha fornito le Linee Guida in materia di vigilanza contro l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro (art. 603 c.p., come modificato dalla legge 199/2016) .

In primo luogo l'INL ha ricordato le due distinte figure di incriminazione, previste dalla norma penale in esame:

1. l'**intermediazione illecita**, la quale persegue chiunque "recluta" manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizione di sfruttamento e approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
2. lo **sfruttamento lavorativo**, con cui viene punito chiunque utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante la citata attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.(art. 603 bis c.p. da parte della L. n. 199/2016).

In entrambe queste ipotesi, gli elementi costitutivi sono rappresentati dallo sfruttamento lavorativo e dall'approfittamento dello stato di bisogno. In riferimento allo sfruttamento lavorativo, la circolare ha evidenziato alcune condizioni lavorative sintomatiche della presenza di questa condizione, tra le quali figurano:

- la "*reiterata corresponsione di **retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato***". Tale reiterazione, peraltro, va intesa come comportamento reiterato nei confronti di uno o più lavoratori, **anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi** in virtù di un possibile turn over. Il riferimento ai contratti collettivi è evidentemente da intendersi a quelli sottoscritti dalle organizzazioni "comparativamente" più rappresentative, il che – evidenzia l'INL - costituisce elemento di maggior garanzia per i lavoratori.
- la "*reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie*". Trattasi sostanzialmente della negazione del diritto ai riposi previsti dagli artt. 7 (riposi giornaliero), 9 (riposi settimanale) e 10 (ferie annuali) del D.Lgs. n. 66/2003 e/o del diritto alla aspettativa obbligatoria, cioè del diritto di assentarsi dal lavoro in tutti i casi in cui è obbligatoriamente previsto (ad es. per gravidanza). Anche in questo caso, il comportamento reiterato può ben realizzarsi nei confronti di lavoratori sempre diversi;
- la "*sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro*". In questo caso, l'indice sarà tanto più significativo quanto più gravi saranno le violazioni di carattere prevenzionistico accertate;
- la "*sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti*".

L'INL ha poi approfondito il coinvolgimento di terzi che, pur non qualificabili espressamente come intermediari, abbiano consentito o agevolato la realizzazione del reato di cui all'art. 603 bis c.p. Infatti, lo sfruttamento del lavoro può realizzarsi anche nell'ambito dei contratti di appalto quando l'impresa appaltatrice, nel garantire forti risparmi ai committenti, approfitti dello stato di bisogno dei lavoratori



abbattendo considerevolmente i costi del lavoro, erogando delle retribuzioni *“in modo palesamente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato”*. In questo contesto - prosegue l'INL - assume rilevanza anche il comportamento del personale incaricato dalla società appaltatrice di offrire i servizi ai futuri committenti, sottoscrivendo i relativi preventivi, il quale potrà rendersi anch'esso responsabile di un comportamento penalmente rilevante.

Le indagini andranno estese anche alle imprese (indipendentemente dal possesso della personalità giuridica) utilizzate come mezzo per la consumazione dei delitti in questione, considerato che le condotte di cui all'art. 603 bis c.p. sono valutate anche ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Cordiali saluti